

MINDRE FRÅNVARO I SKOLORNA

Utbildningsförvaltningen satsar på att minska korttidsfrånvaron bland de anställda i Stockholms skolor. **Sidan 3**

MOT ETT NYTT JOBB

Karriärväxlingen fick Gloria Larsson att hitta glädjen till jobbet igen efter 20 år inom hemtjänsten. **Sidan 4**

EN SPECIALBILAGA FRÅN **ARBETSLIVSRESURS**
NUMMER 7/2011

DEL RESULTAT

STOCKHOLMS STAD

När **rehabilitering** tillbaka till den tidigare arbetsplatsen **inte är möjlig** erbjuder Stockholms stad nu sina medarbetare **karriärväxling**.

Text: Malin Ståhl Hefvelin

Stockholms Stad är med sina drygt 40 000 medarbetare ungefär som en mellanstor stad i Sverige. En stor del av de anställda finns i den männskointensiva verksamheten som barnomsorg, äldrevård och skola. Där är långtidssjukfrånvaron ofta högre än i många andra verksamheter.

På grund av ohälsoproblematik måste medarbetare ibland byta arbetsplats eller arbetsuppgifter. Gunnel Goding och Britt-Marie Thulestedt arbetar med rehabiliteringsprocessen inom Stockholms stad.

– Processen går i korthet ut på att man i första hand rehabiliterar tillbaka personen till sitt ordinarie arbete eller till annat arbete inom samma förvaltning, berättar Britt-Marie.

Går inte det så hamnar man på det centrala omställningskansliet, där man får hjälp att söka jobb i hela Stockholms stad.

– Tyvärr är det så att Stockholms stad har minskat med ca 10.000 anställda sedan 2006, vilket helt enkelt innebär att möjligheten till omplacering är betydligt begränsad varför risken för uppsägning är stor, förklarar Gunnel.

Men det finns ett alternativ. Sedan april 2010 erbjuds alla medarbetare innan de hamnar hos omplaceringskansliet att istället att säga upp sig med ▶

YEMI AGEGNEHU, UNDERSKÖTERSKA:

”Nytt jobb i samma bransch”



Gunnel Goding och Britt-Marie Thulestedt arbetar med rehabiliteringsprocessen inom Stockholms stad. De träffar många som behöver få en nystart i form av karriärväxling.

visst avgångsvederlag och få stöd till karriärväxling från Arbetslivsresurs.

Rustar för nytt jobb

Karriärväxlingsprogrammet anpassas individuellt utifrån medarbetarens situation och behov. Genom nulägesanalyser, vägledning och karriärcoaching rustas medarbetaren för att gå vidare till en ny anställning eller studier.

– Alla erbjuds ett första samtal med en coach från Arbetslivsresurs för att avgöra om det är intressant för dem. Vi ser att drygt hälften väljer att gå och prata med Arbetslivsresurs en första gång och av dessa väljer de flesta att säga upp sig och tacka ja till karriärväxlingsalternativet, säger Gunnel.

Hon valde karriärväxling

En som har gått igenom karriärväxlingsprogrammet är Yemi Agegnehu. Hon arbetade som undersköterska och gruppleddare inom hemtjänsten i Stockholms stad sedan 1993. För några år sedan drabbades hon av en ryggskada. Det blev inledningen till många problem.

– Min chef tyckte inte att det fungerade på arbetsplatsen för mig, berättar Yemi. Hon försökte få stöd genom facket, men till slut blev det för mycket.

– Jag orkade inte bråka, utan bad om att få sluta och gå karriärväxlingsprogrammet istället.

Yemi fick träffa coachen Susanna Lejbro från Arbetslivsresurs. Hon hade absolut inga förväntningar på mötet.

– Jag hade faktiskt gett upp. Mitt självförtroende var i botten och jag trodde inte att jag skulle kunna få något nytt jobb.

Men mötet med Susanna blev något av en vändpunkt. Genom coaching och möjlighetsanalys under ett halvår stärktes Yemis självkänsla och hon kände att det ljusnade.

– Jag fick otroligt mycket positiv energi från Susanna. Hon hjälpte mig att se vad jag faktiskt kunde göra. Hon visade också på alla möjligheter som finns när man söker jobb.

Susanna föreslog bland annat att Yemi skulle testa vårdcentraler och ordnade en praktikplats i labbet på vårdcentralen i Hagalund. Efter tre månader fick hon en timanställning.

– Jag hade inte haft en tanke på att jag kunde söka jobb där, men det är jättekul och jag lär mig nya saker varje dag!

Yemi lät sig dock inte nöja med det. Hon sökte till fler vårdcentraler och med goda referenser från Hagalund har hon även fått vikariat på flera andra vårdcentraler. Hon har också sökt och fått jobb på ett bemanningsföretag där hon nu tar uppdrag på kortare och längre tid.

– Jag rekommenderar verkligen alla kommuner att använda sig av coacher för att hjälpa sina medarbeta-

re. Det betyder så oerhört mycket att få ett bra stöd när man som mest behöver det!

Stort steg för individen

Yemi är en av drygt 120 personer som hittills har gått igenom karriärväxlingsprogrammet.

– Att släppa sin anställning är ett stort steg för en individ, även om jag tror att synen på anställning har förändrats över åren, berättar Gunnel Goding på Stockholms stad. Tyvärr har till exempel inte A-kassan hängt med, man riskerar att förlora viss ersättning under en period om man väljer karriärväxling. Men vi hoppas att det kommer att ske förändringar även där.

Snabbt igång

– Stockholms stad har samarbetat med Arbetslivsresurs sedan 2005 och tjänsten Karriärväxling är en paketering av tjänster som ingår i avtalet, säger Britt-Marie. Det gjorde att det gick väldigt snabbt och smidigt att komma igång. Redan efter två veckor efter vårt första möte kunde vi erbjuda Karriärväxling till medarbetare som alternativ till omplaceringsutredning. Det fanns ett stort intresse redan från start. Att Arbetslivsresurs är väl kända i staden har naturligtvis betydelse. En annan leverantör hade självklart haft längre startsträcka.

Gunnel tycker att staden har blivit mer rehabiliteringsmogen.

– Man kan säga vad man vill om de förändrade regelverket från Försäkringskassan, men det har tvingat arbetsgivare att diskutera de här frågorna. Tidigare begravdes de i tidsbegränsade sjukersättningar som placerade individerna i någon sorts limbo.

Britt-Marie håller med.

– Jag tror att mognaden bland annat innebär att vi i framtiden kommer att våga erbjuda karriärväxling tidigare i rehabiliteringsprocessen för att slippa det långa förloppet som kan vara krävande för individen. En framgångsrik karriärväxling kan få individen att orka jobba många år till på en annan arbetsplats och det är positivt för alla.

VILL DU VETA MER?

Kontakta **Annika Stenberg** på telefon **08-50894177** eller e-posta till **annika.stenberg@arbetslivsresurs.se**

”Öka närvaron i skolorna”

I höst startar Utbildningsförvaltningen i Stockholms stad en stor satsning på att **minska korttidsfrånvaron** bland de anställda i skolorna.

Text: Malin Ståhl Hefvelin

Trots att korttidsfrånvaro står för en stor utgift för arbetsgivare får det ofta mycket mindre uppmärksamhet än långtidsfrånvaro. På Utbildningsförvaltningen vill man ändra på det och har inlett en stor satsning för att minska korttidsfrånvaron.

Roger Ellerth är handläggare på Utbildningsförvaltningen. Tillsammans med förvaltningens chefer, företagshälsovård och Arbetslivsresurs genomförde han ett projekt med syfte att minska antalet långtidssjukskrivna under 2009-2010.

– På två år sänkte vi frånvaron från över 1000 medarbetare till 240 medarbetare och vi nådde målet fem procents sjukfrånvaro, berättar Roger Ellerth.

Men korttidssjukfrånvaron är fortfarande hög. Den stod för hela 88 mkr i kostnader förra året.

– Och det omfattar bara sjuklönen. Kringkostnader som vikarielöner är inte inräknade och kvalitetsbortfallet är svårt att mäta i pengar, säger Gitte Klingspor som är hälsostrateg på Utbildningsförvaltningen.

För att ta reda på hur man skulle kunna minska kostnaderna gjorde Gitte och Roger en karläggning av 83 skolor i Stockholm med hög korttidsjukfrånvaro. Därefter tog man tillsammans med Arbetslivsresurs fram ett antal åtgärder som stöd till cheferna.

Livs- och karriärplanering är en processinriktad insats på både individ- och gruppnivå som sträcker sig över 3 månader. Genom enskilda samtal och träffar hittar individerna fram till sin motivation och sina drivkrafter. Tanken med samtalen är att medarbetarna ska ges tid för insikt om sitt eget ansvar och att det finns möjlighet att göra egna val.

Arbetslivsresurs genomför också en Möjlighetsanalys på individuell nivå.



Korttidsfrånvaron i skolorna kostar inte bara enorma summor, kvalitetsbortfallet är svårt att mäta i pengar, menar Gitte Klingspor och Roger Ellerth på Utbildningsförvaltningen.

En konsult från Arbetslivsresurs kartlägger personens hinder, resurser och möjligheter.

– Det kan finnas omständigheter som man kanske inte vill berätta för sin chef, som till exempel att man har en jobbig livssituation eller ett missbruksproblem. I möjlighetsanalysen träffar man en konsult från Arbetslivsresurs. Konsulten har tystnadsplikt och medarbetaren ges möjlighet att diskutera sina svårigheter på ett konstruktivt sätt, förklarar Roger.

Efter samtalet får den ansvarige chefen ett förslag till handlingsplan om vidare åtgärder för att öka hälsan och välbefinnandet hos medarbetaren.

Processmodell i grunden

I grunden för hela satsningen finns en processmodell som man har tagit fram i samarbete med Arbetslivsresurs. Genom den kan cheferna se steg för steg vilka åtgärder som finns att ta till.

– Vi uppmanar cheferna att ha

en tidig dialog med sina medarbetare, säger Roger. Långtidssjukskrivning börjar med korttidsfrånvaro, minskar vi korttidsfrånvaron så minskar vi även inflödet till långtidssjukskrivning. Det kommer att innebära både minskade kostnader men givetvis också en bättre arbetsmiljö.

Utbildningsförvaltningen driver också en hälsocirkel i egen regi för att fånga upp de som har dålig fysisk ork. Under hösten kommer aktiviteterna startas upp och man har stora förväntningar.

– Vi är övertygade om att det här kommer att ge effekter, säger Gitte bestämt. Förhoppningsvis kommer många att blir friskare och mer närvarande i sitt jobb.

VILL DU VETA MER?

Kontakta **Barbro Hultqvist** på telefon **08-508 941 42** eller e-posta till barbro.hultqvist@arbetslivsresurs.se



Gloria Larsson, livsmedelsanställd

"I takt med att coachen och jag arbetade med mina problem växte min självkänsla."

Steg för steg mot ett nytt jobb

Gloria Larsson har arbetat som vårdbiträde inom hemtjänsten i Stockholms Stad sedan hon var drygt 20 år. Det har varit både upp och ner, berättar Gloria.

– När hemtjänsten privatiserades ett tag på 90-talet trivdes jag inte alls, så jag började studera på Komvux.

Några år senare var Gloria tillbaka inom hemtjänsten. Hon var ofta sjukskrivna för depressioner under den tiden.

– Jag blev väldigt känslomässigt engagerad i de gamla och tog lätt åt mig av kritik.

En utredning resulterade i att Gloria fick ett läkarintyg på att hon inte borde arbeta med gamla människor. Gloria fick erbjudande om karriärväxling genom Arbetslivsresurs och

nappade. Där fick hon träffa coachen Svante Heed som gav henne små uppgifter till att börja med.

– Steg för steg fick han mig att börja arbeta med mig själv. Det kunde handla om att kolla något på Internet, komma på en bra sak till mitt CV eller gå på en av Arbetslivsresurs föreläsningar.

Gloria berättar att coachen gav henne energi.

– Jag kunde vara deppig när jag gick dit, men jag var alltid uppåt på väg hem.

Gloria hade jobbat på ICA som tonåring och bad Svante om hjälp.

– Han insåg att jag inte klarade av det själv just då, så han hjälpte mig med det praktiska.

Svante kontaktade ICA Kvantum,

fick till ett möte och följde med Gloria dit.

Mötet gick bra och Gloria kunde snart börja sin praktik på ICA. Nu har hon en timanställning i kassan, där hon kan sprida sitt glada humör.

– Jag stormtrivs här och jag är otroligt glad att jag fick chansen att börja om på nytt. Jag tror att fler faktiskt skulle må bra av att våga lämna tryggheten om man vantrivs, för det ger så mycket mer glädje att ha ett jobb där man trivs!

VILL DU VETA MER?

Kontakta **Svante Heed** på telefon **08-508 941 70** eller e-posta till svante.heed@arbetslivsresurs.se

Arbetslivsresurs hjälper företag och individer att öka sin prestationsförmåga!

Vi hjälper företag och organisationer att i högre grad förstå och genomföra de förbättringsåtgärder som har ekonomisk effekt på humankapital och lönsamhet. Vi gör detta genom att hjälpa människor att finna nya karriärer, få människor tillbaka till arbetslivet och att generellt utveckla prestationsförmågan inom organisationen.

Vi har kunskap om vad som krävs för att locka fram det bästa ur både individ och företag. Arbetslivsresurs är specialister på att utveckla människor utifrån beprövad metodik grundad på kunskap från de mest komplexa uppdragen. Genomarbetade och beprövade processer och verktyg är sedan länge ryggraden i vårt arbetssätt.

Arbetslivsresurs AR AB, är ett av Sveriges ledande företag inom organisationsutveckling, rehab och omställning. Vi är ca 200 medarbetare och finns i Borlänge, Borås, Eskilstuna, Falköping, Göteborg, Halmstad, Helsingborg, Jönköping, Kalmar, Karlshamn, Karlskrona, Karlstad, Kristianstad, Linköping, Luleå, Malmö, Norrköping, Nyköping, Skövde, Stockholm, Sundsvall, Trollhättan, Umeå, Uppsala, Varberg, Västervik, Västerås, Växjö, Örebro, Östersund.

Filialer: Alingsås, Hedemora, Hässleholm, Olofström, Ronneby, Sölvesborg, Ängelholm, Falkenberg, Gävle, Härnösand, Lidköping, Ljungby, Markaryd, Motala, Nässjö, Södertälje, Tidaholm, Uddevalla, Ystad, Örnsköldsvik.



Box 3088,
103 61 Stockholm

Tel. 020-258 258
www.arbetslivsresurs.se