

## RUSTNING AV LÄRARE

Konsulten Berit Höjelid berättar om processen att stötta och utveckla den uppsagda personalen. **Sidan 3**

## FRITIDSPEDAGOGEN BLEV TEKNIKER

Ett personlighetstest fick Mikael Krondahl att vidga sina vyer och landade honom ett jobb som supporttekniker. **Sidan 4**

EN SPECIALBILAGA FRÅN **ARBETSLIVSRESURS**  
NUMMER 2 / 2011

# DELRESULTAT

KOMMUN



**MONICA RANSTAD, PERSONALCHEF:**

## Alvesta kommun gjorde en egen omställningsupphandling

Utan omställningsavtal tog kommunen saken **i egna händer** och **hjälpte** sina uppsagda **lärare** till ett **bra stöd** in i det fortsatta **arbetslivet**.

*Text: Malin Ståhl Hefvelin*

**Monica Ranstad** är personalchefen som var tvungen att säga upp 28 lärare och specialresurser från skolorna i Alvesta kommun.

– Vi hade erfarenheter från tidigare uppsägningar för några år sedan då man tog in ett företag som hjälpte till att stötta personalen. Vi på kommunen har inget omställningsavtal utan vi får göra vad vi kan för att de uppsagda ska få en bra start för resten av deras liv och en bra bild med sig av oss. Det handlar ju mycket om hur man själv vill bli behandlad.

*Vad gjorde att ni valde Arbetslivsresurs?*

– De uppfyllde de ekonomiska ramarna vi hade lagt, men kunde också leverera kvickt. När det väl kommer till uppsägning så går det ju fort och vi ville snabbt kunna erbjuda stödåtgärder. Det kunde Arbetslivsresurs erbjuda

*Kommuner har idag inget omställningsavtal, ändå blir det allt vanligare att kommuner genomför omställning.*

– Jag tror att omställningsstöd i någon form behövs. Jag hoppas att vi får till ett omställningsavtal, för det känns väldigt begränsande att inte ha något att ta till.

Konsulterna på Arbetslivsresurs hjälper de ▶

uppsagda att se möjligheterna istället för alla hinder och jag upplever att det har fungerat mycket väl.

*Vad tycker du är viktigt att tänka på när man pratar omställning?*

– Det individuella stödet är grunden, den enda gruppdiskussion vi har haft var vid informationsmötet. Jag tror också att det är viktigt att komma ifrån eländessynen och komma till möjlighetssynen så snabbt som möjligt. Ofta behöver man någon som hjälper en att göra den förflyttningen.

*Hur reagerade gruppen när ni gav dem erbjudandet att träffa Arbetslivsresurs?*

– Vissa tyckte det var jättebra, några var mer osäkra och dem försökte vi prata med på informationsmötet. Vi har försökt coacha dem till att ta chansen och satsa en timme för att se om det gav någonting. Jag vet att flera av de som var tveksamma, men som ändå gick en första gång när vi låg på

lite har fortsatt att gå alla fyra gångerna. Det är roligt tycker jag!

*Vad tycker du har varit svårast?*

– Det är en stor utmaning att försöka se till att man gör allting rätt från början så att ingen kan komma efteråt och säga att det blev fel. Vi har hela tiden gått efter turordningslistan, och samtidigt sett till att den verksamhet som vi ska ha kvar är bemannad med rätt kompetens.

*Har Arbetslivsresurs gjort något lättare för dig i din roll?*

– Ja, framför allt två saker. Dels det att det fanns någon form av erbjudande, det känner både jag och mina medarbetare har varit skönt att kunna ge. Jag får också betydligt färre frågor och samtal från de berörda personerna, vilket underlättar min arbetssituation. Genom att de kan bearbeta sin besvikelse på ett bättre sätt med det stödet hoppas jag också att de vill komma tillbaka till oss när det blir bättre tider och vi behöver

fler lärare igen.

*Tror du de vill komma tillbaka?*

– Jag tror det är blandat och det får man ha respekt för. Förhoppningen är att fler kan tänka sig att komma tillbaka genom att vi gör den här insatsen att hjälpa dem istället för att lämna dem åt sitt öde.

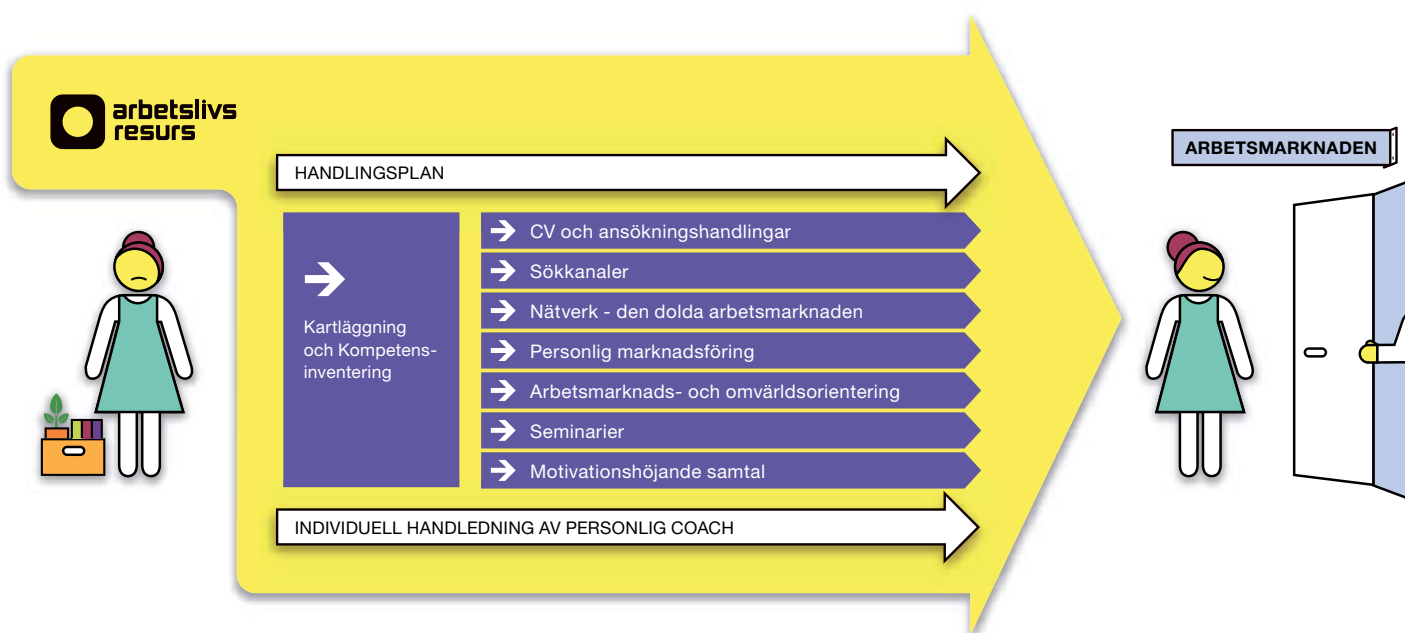
*Kan du redan nu dra några erfarenheter från detta som ni kanske skulle göra annorlunda nästa gång?*

– Även om många antog erbjudandet, så gjorde inte alla det. Nästa gång kommer vi nog försöka fånga upp de tveksamma ännu tidigare och övertyga dem om att ge det en chans, oavsett var man står i livet just nu.

*Kan du rekommendera andra kommuner att satsa på omställning?*

– Ja, absolut. Det handlar om att ge någon form av stöd in i det fortsatta livet. Jag tror att man har igen det på ett eller annat sätt som arbetsgivare.

## Omställningsprogram Kommuner



### Omställningsprogram för kommuner

Syftet med omställningsprogrammet för anställda inom kommun är att stödja och vägleda personer till ett nytt arbete. När programmet är genomfört ska medarbetaren vara rustad för, eller ha fått, ett nytt arbete.

### Individanpassat

Varje uppdrag är individuellt och programmet anpassas efter situationen och individuella behov.

### Genomförande

Omställningsprogrammet genomförs under en sexmånadersperiod och kan ske både i grupp och individuellt. Varje deltagare har en personlig coach. Uppföljningsgaranti i 24 månader.

### Tilläggs tjänster

Omställningsprogrammet kan kompletteras med andra insatser som till exempel psykologsamtal, chefsstöd, utbildningar, rehabilitering med mera.

# Berit rustar uppsagda lärare för en ny arbetsmarknad

Berit Höjelid är **konsult** på Arbetslivsresurs och **ansvarar** för **omställningsprojektet** i **Alvesta Kommun**.

Text: Malin Ståhl Hefvelin

– **Vi ser allt mer** att landsting och kommuner gör egna upphandlingar av omställning, både för enskilda personer och för större grupper som i Alvesta Kommuns fall.

## Smörgåsbord av erbjudanden

I Alvesta har det varit en väldig spännvidd på vad lärarna har velat ha hjälp med, allt ifrån att se över sitt befintliga CV till att diskutera resurser och hinder och hur man ska gå vidare med resten av sitt liv.

Berit tycker att mötena med deltagarna har genomsyrats av en kreativ och positiv anda, trots att det finns en uppsägning i botten.

– Långt ifrån alla hade ett CV från början, berättar Berit. Men vi är ofta uppdaterade på det senaste inom meritförteckningar och kan komma med synpunkter och frågor. De har också velat ta del av vårt stora nätverk, som man som konsult har kunnat bygga upp under många år. Vi har en god arbetsmarknadskunskap helt enkelt, och det är ofta så man får in någon på ett jobb. Företagen ringer oss konsulter för att de vet att vi träffar många människor som är jobbsökande.

Coacherna från Arbetslivsresurs är ständigt uppdaterade på vilka jobbsajter som finns och vilka som är värda att lägga sin CV på.

– Vi tittar också på bredden hos individen, säger Berit. Jag var övertygad redan från början att lärare kan göra väldigt mycket och det visade sig att det stämde. De har framgångsrikt sökt jobb eller valt att starta eget inom IT, försäljning, information, turism och teknikbranscher ... De har tänkt nytt helt enkelt.



Berit Höjelid hör ofta folk i omställning säga att "nu fick jag chansen att göra någonting helt annat, det hade jag aldrig vågat annars!".

Till den som ändå vill vara kvar i läraryrket säger konsulterna att det visst är ett alternativ.

– Pröva något annat ett tag, bredda sig och vidga sin kompetens, föreslår Berit. När det blir bättre tider, då kan man återgå till läraryrket. Då är man också bättre rustad, man har arbetat istället för att gå arbetslös en längre tid.

*Vad tror du särskiljer Arbetslivsresurs från andra omställningsföretag?*

– Vi har en bred kompetens och ett stort nätverk, och vi konsulter kompletterar varandra i yrke och erfarenhet. Mina kollegor är bland annat arbetsterapeuter och personalvetare, själv är jag arbetsmarknadskonsult. Vi har också stor erfarenhet av att arbeta med rehabilitering, där man har yt-

terligare aspekter i och med att deltagaren lider av en sjukdom eller en skada också. Vi jobbar kvalitetsmässigt, jordnära och med god etik.

– För oss är det av största vikt att man har fokus på individen, att man tar sitt arbete på största allvar och att man aldrig backar på någonting!

---

## VILL DU VETA MER?

Kontakta **Berit Höjelid** på telefon **0470-854 71** eller e-posta till [berit.hojelid@arbetslivsresurs.se](mailto:berit.hojelid@arbetslivsresurs.se)



Mikael Krondahl, tidigare fritidspedagog  
numera supporttekniker:

»Konsulten fick mig att lyfta blicken  
och våga testa något helt annat än  
jag gjort tidigare«

# Fritidspedagog med IT-visioner

Text: Malin Ståhl Hefvelin

Mikael Krondahl var **fritidspedagog** på Alvesta Gymnasium när han blev uppsagd. Med personlig **karriärcoaching** fick han **insikt** i att ett **yrkesbyte** **inte** nödvändigtvis var **fel väg att gå**.

– **Jag tog chansen** att boka möte med konsulten Berit Höjelid ganska omgående, jag tänkte att det inte fanns någon tid att förlora, berättar Mikael.

Han hade förberett ganska mycket själv, bland annat hade han tagit

hjälp av vänner som själva anställda folk emellanåt.

– Berit tyckte att mitt CV var mycket bra och avgjorde att jag inte behövde hjälp med det. Istället diskuterade vi vad jag var intresserad av att göra.

Mikaels intressen låg framför allt i datorer och människor. Konsulten föreslog att han kunde göra ett personlighetstest för att få lite större insyn i hur han fungerar och prioriterar.

– Testet väckte mycket tankar i mig, säger Mikael och fortsätter: Till exempel hade jag alltid tagit för givet att jag ska jobba med människor i behov. Men när jag gjorde testet märkte jag att det var stor skillnad mellan hur jag agerade på jobbet och hur jag

var privat. Det fick mig att börja fundera på om det kanske var dags för en förändring.

Resultatet gjorde att Mikael vågade tänka i lite vidare banor och han sökte arbete bredare än han först hade tänkt sig.

För några veckor sedan blev Mikael kallad till intervju på IT-företaget Visma, och kort därefter blev han erbjuden jobb som supporttekniker.

Mikael hinner få ett sista sammarlov innan det nya arbetet börjar.

– Det känns väldigt spännande, säger Mikael. En del av det kan jag nog kreditera konsulten och testet för att jag faktiskt lyfte blicken och vågade testa något helt annat än jag gjort tidigare.

## 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 human-kapital 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 250 medarbetare och finns i Borlänge, Borås, Eskilstuna, Falköping, Göteborg, Halmstad, Helsingborg, Jönköping, Kalmar, Karlshamn, Karlskrona, Karlstad, Katrineholm, 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, Enköping, Falkenberg, Gävle, Hämosand, Lidköping, Ljungby, Markaryd, Motala, Nässjö, Södertälje, Tidaholm, Tranås, Uddevalla, Ystad, Ömsköldsvik.