

## INDIVIDUELL HANDLEDNING

Skräddarsydd handlingsplan och personlig coach leder till nytt jobb.

Sidan 3

## OUTPLACEMENT HOS LANDSTINGET

Elin Boresons funktionsnedsättning skulle inte få hindra henne från att arbeta som biomedicinsk analytiker.

Sidan 4

EN SPECIALBILAGA FRÅN **ARBETSLIVSRESURS**  
NUMMER 1/2011

# DELRESULTAT

## OFFENTLIGANSTÄLLD

Linköpings kommun **erbjuder** omställningsprogram till **anställda** som av någon anledning inte kan fortsätta i sitt ordinarie arbete. De får en **mjukare övergång** och en **stabil grund** att stå på inför nya utmaningar.

*Text: Malin Ståhl Hefvelin*

**Birgitta Jansson är intern** HR-konsult inom Linköpings Kommun. Till henne kommer varje vecka människor som mår dåligt och vantrivs i sitt arbete.

– Flera av dem är helt enkelt inte på rätt plats, det fungerar varken för dem eller för arbetsgivaren, berättar Birgitta.

Enligt arbetsmiljölagen har man som arbetsgivare skyldighet att göra Anpassningar eller titta på förflyttning till annan geografisk arbetsplats. Men är man till exempel anställd som lärare är det ett läraruppdrag som gäller, kommunen kan inte erbjuda några andra typer av tjänster inom ramen för anställningsavtalet.

– Ibland kommer vi tillsammans med den anställda fram

**BIRGITTA JANSSON, HR-KONSULT:**

# Med snabbare hjälp blir resultatet bättre



– I många lägen behövs det en aktör som är neutral och inte går arbetsgivarens ärenden, det tror jag är nyckeln till en stor del av framgången här, säger Birgitta Jansson på Linköpings kommun.

till att de inte ska vara kvar. Då är ett omställningsprogram något vi kan skicka med från arbetsgivaren.

Linköpings kommun har sedan flera år ett mycket framgångsrikt samarbete med Arbetslivsresurs kring omställning. De senaste åren har kontakten förmedlats genom ett underleverantörsavtal som kommunens leverantör av företagshälsovård, Previa AB, tecknat med Arbetslivsresurs. Arbetslivsresurs är ett komplement till den verksamhet som Previa AB bedriver. Hittills har Arbetslivsresurs hjälpt ett 60-tal personer att hitta nya anställningar utanför kommunen.

### Ny anställning eller studier

Många har fått hjälp till ny anställning med lönebidrag. Det finns också de som genom omställningsprocessen inser att de behöver en helt ny inriktning och väljer att satsa på en utbildning. Arbetsgivaren är den som slutligen tar beslutet om att erbjuda ett omställningspaket. Därefter blir det en förhandling som även facket deltar i. Erbjudande om omställningsprogrammet kan ges till alla yrkeskategorier inom kommunen.

Birgitta är mycket nöjd med det stöd som kommunen får från Arbetslivsresurs.

– Jag arbetar på uppdrag av chefer, personalchefer och personalsekreterare men jag är ensam på HR i de här frågorna så för mig är det viktigt att ha någon att bolla med, säger Birgitta. Jag rådfrågar ofta Bertil Wallin

på Arbetslivsresurs om olika individer och möjligheten att hjälpa dem. Ibland skickar jag dem på studiebesök till honom för att de själva ska kunna bilda sig en uppfattning om vad de kan få hjälp med. Därefter rekommenderar jag arbetsgivaren att köpa omställningsprogrammet.

Många av de som Birgitta träffar lider av psykisk problematik och behöver extra stöttning.

– Arbetsförmedlingen dröjer ofta med att agera, det kan bli ganska långdragna processer innan personen får den hjälp som behövs. Genom att vi identifierar problematiken snabbt och erbjuder stöd via Arbetslivsresurs blir det här ett mjukare sätt. Jag tror också att resultatet blir bättre med en snabbare process.

Birgitta berättar att det finns många fördelar med att anlita en omställningsaktör.

– Även om jag till viss del jobbar med samma saker som konsulterna från Arbetslivsresurs så är jag en representant för arbetsgivaren. Att konsulten finns där för deras skull och inte går arbetsgivarens ärenden, det tror jag är nyckeln till en stor del av framgången här. Arbetslivsresurs visar också respekt, seriositet och resultat, egenskaper som jag tycker är avgörande hos en bra omställningsaktör.

*Vad tittar du på när du rekommenderar arbetsgivaren att erbjuda omställningsstöd till en individ?*

– Dels tittar jag på motivationen hos den jag träffar. Kommer den här

personen att kunna ta till sig den hjälp han eller hon får? Sedan tittar jag på hela deras problematik. Om jag bedömer att de skulle få svårt att hitta något nytt på egen hand så spelar det också in.

En viktig del i omställningsprogrammet är att individen snabbt kan komma ut och pröva andra yrken utifrån sina intressen och sin kunskap.

– Arbetslivsresurs tittar mycket till personen. Om man ska satsa på något nytt är det viktigt att det inte är någon interimslösning, utan att det blir något hållbart och långsiktigt.

### Alternativet kostsamt

Birgitta säger att om den här lösningen inte fanns skulle processen bli både längre och mer krävande för den enskilde. Det blir också kostsamt för arbetsgivaren.

– Konsulterna på Arbetslivsresurs kan arbetsmarknaden och har kontakter som vi helt enkelt inte har själva. Genom omställningstjänsten kan vi som arbetsgivare skicka med våra medarbetare en bra grund för att finna en ny och lämplig sysselsättning. Alla har något att vinna på att arbetsgivaren anlitar en aktör som arbetar med omställning.

---

### VILL DU VETA MER?

Kontakta **Bertil Wallin** på telefon **013-25 87 41** eller e-posta till **Bertil.Wallin@arbetslivsresurs.se**

# Elin fick omställningsstöd från arbetsgivaren Landstinget

Med hjälp av sin **coach** kunde Elin **arbeta med sin funktionsnedsättning** och hitta en **arbetsplats** som fungerar **väl** för henne.

*Text: Malin Ståhl Hefvelin*

– **Jag var orolig** att jag aldrig skulle få hålla i en pipett igen!

När Elin Boreasons arbetsgivare Landstinget erbjöd henne omställning var hon osäker på om hon skulle acceptera.

Elin har en neuropsykisk funktionsnedsättning som bland annat yttrar sig i koncentrationssvårigheter. Hon har ett stort behov av en lugn arbetsplats och ett eget utrymme i jobbet som biomedicinsk analytiker. På det stora labbet där ett 60-tal personer delvis jobbade tätt inpå varandra blev det ofta för rörigt för Elin.

– Idag jobbar man mot att alla ska vara så flexibla som möjligt och fungera likadant, men så ser ju inte verkligheten ut, säger Elin. Samtidigt har hon full förståelse för att det är svårt att göra stora individuella anpassningar.

Efter år av sjukskrivning, rehabilitering och försök till anpassningar av arbetsplatsen blev Elin till slut erbjuden att säga upp sig och få sex månaders omställning genom Arbetslivsresurs.

– Hade jag inte fått erbjudandet om omställning, så hade jag inte sagt upp mig lika lätt, berättar Elin. Det var ett stort steg, men det var i slutändan inte hållbart att fortsätta. Samtidigt kände jag att jag hade mycket att ge och ville prova att arbeta någonstans där jag verkligen kunde använda min potential.

Ann-Marie Wegman är konsult på Arbetslivsresurs och var Elins coach under sex månader.

– Elin har sina hinder. Samtidigt är hon mycket högpresterande vilket gör att hon kan få problem, ibland har hon svårt att säga nej och brän-



– **Jag kan inte förändra den jag är, men jag har hittat verktyg och arbetsätt som gör att det fungerar bra på arbetet**, berättar Elin Boreason som är biomedicinsk analytiker.

ner istället ut sig själv. Vi arbetade mycket med det i våra samtal, berättar Ann-Marie. Hon och Elin arbetade med peppning och coaching i samtal, de letade lämpliga praktikplatser och Ann-Marie följde med till Arbetsförmedlingen för en gemensam syn på Elins framtida arbetsmöjligheter.

## Långsiktig lösning

– Att hitta ett nytt arbete får aldrig bli någon "quickfix". Det var viktigt att Elin hittade ett ställe där hon fungerade väl, förklarar Ann-Marie.

Elin berättar att de jobbade mycket med att försöka hitta en arbetsplats med ett arbetsätt som fungerar bättre för henne.

– Det kändes tryggt att få stöd och vägledning från Ann-Marie. Hon förstod mina förutsättningar och kunde lyfta fram och förstärka mina starka sidor.

Elin tycker att det är lättare nu att få acceptans för den hon är.

– Jag känner inte längre att jag måste kompensera för mina brister genom att överprestera. Jag har pratat mycket med Ann-Marie om det.

Ann-Marie hittade en praktikplats åt Elin på ett kommunalt vattenreningsverk i Motala. Det är ett litet laboratorium med två andra anställda och det fungerar väldigt bra för Elin.

– Det vore så klart härligt om jag kunde få förlängt här på ett eller annat vis, jag trivs väldigt bra. Men framför allt har jag bevisat både för mig själv och för andra att med rätt förutsättningar klarar jag väl att jobba med det jag helst av allt vill, och det känns tryggt för framtiden.

---

## VILL DU VETA MER?

Kontakta **Ann-Marie Wegman** på telefon **013-25 87 36** eller e-posta till **ann-marie.wegman@arbetslivsresurs.se**



Jan Brandinger, konsult på Arbetslivsresurs:

"Vår mångåriga erfarenhet av att stödja personer i att komma åter i arbete efter rehabiliteringsåtgärder är en stor tillgång i omställningsprocessen."

## 3 frågor om Omställning

### För vem?

Omställning är en tjänst för medarbetare som behöver stöd för att komma vidare och finna nya möjligheter till sysselsättning. Vi erbjuder individuell handledning och coaching genom ett personligt utformat program under sex månader.

### Vad ingår?

Vi börjar alltid med ett samtal med arbetsgivaren och medarbetaren för att besluta om process och mål. Därefter gör konsulten en möjlighetsanalys. En individuell handlingsplan skräddarsys utifrån analysen och tar hänsyn till medarbetarens behov och förutsättningar med inriktning mot nytt jobb eller utbildning. Medarbetaren har en personlig coach som stöttar under hela processen.

### Vad är målet?

Efter genomgången program har medarbetarna funnit en ny inriktning i sitt yrkesliv. De har tillräckliga kunskaper och redskap för att kunna påbörja en ny sysselsättning.

### Omställningsprogrammet i korthet:

- Kartläggning av förutsättningar och behov
- Motivationssamtal
- Självkänsla
- Arbetsmarknad och utbildningssystem
- Vägledning
- Intervjuträning och CV
- Arbetspraktik
- Realistisk handlingsplan
- Stöd i kontakt med Arbetsförmedling och myndigheter vid behov

### VILL DU VETA MER?

Kontakta **Jan Brandinger** på telefon **013-25 87 35** eller e-posta till **Jan.brandinger@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 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.