



## *Livs- och karriär- planering hos Regeringskansliet gav Anna en nystart*

*Regeringskansliet har anlitat Arbetslivsresurs för att genomföra programmet "Livs- och Karriärplanering" med en grupp departementsanställda. För Anna Karlsson som deltog i programmet under våren blev handledningen och gruppövningarna en skjuts framåt. Hon fick en större balans i livet, blev tydligare i sin roll och tar nu ett större ansvar för sin egen karriär och sina vägval.*

Anna som arbetar som departementssekreterare på Försvarsdepartementet hade varit mammaledig fram till april i år. Väl tillbaka på jobbet kände hon att hon var redo att ta ett steg vidare i karriären, men visste inte riktigt åt vilket håll.

– Jag har suttit hemma på kammaren och funderat på hur jag ska gå vidare och vad jag ska bli när jag blir stor, säger hon och skrattar. Men det är svårt att konkretisera sina tankar utan någon hjälp att komma framåt.

Kursen Livs- och karriärplanering består av tre tillfällen med individuell coaching och fyra gruppstillfällen. Maria Waller från Arbetslivsresurs ledde kursen tillsammans med en kollega.

Kursen var upphandlad av Regeringskansliet och deltagarna är anställda på olika departement.

– Att få ta del av nätverket i gruppen har varit jättebra, säger Anna. De flesta är nya bekanskap för mig, och det har varit spännande eftersom vi kom från olika departement och alla har olika input och hur man ser på sin egen situation i arbetet, men även rent privat.

### **Resultat tidigt**

– Efter första mötet kända jag att det här var fantastiskt! 45 minuters möte har inte gett såhär mycket på evigheter, säger Anna.

Redan i första samtalet med Maria så utkristalliserades det väldigt tydligt vad Anna ville göra.

Hon berättar att hon upptäckte egna kvaliteter, och de diskuterade mycket ►

- kring vilka arbetsuppgifter Anna borde ha för att känna att hon får stimulans och utveckling.

– Det blev väldigt tydligt att jag passar i situationer där jag får vara med och driva frågor och leda projekt. Nästa steg var att fråga mig själv om det passade med det jag gör idag.

### Gruppövningar

De individuella träffarna varvades med gruppövningar som Maria leder tillsammans med sin kollega Claes.

– Vi använder gruppen som ett verktyg, berättar Maria Waller. Deltagarna ges möjlighet att testa sig och sina frågor kring livsstil och karriär tillsammans med andra människor i en trygg miljö, det är jättenyttigt. Ofta är det också en stor trygghet att höra att man inte är ensam i den här situationen.

Maria berättar att de hela tiden har koll på individen och individens utveckling. Alla coacher är tränade i att se var i processen individerna är, och hur de jobbar sig framåt mot sina mål och vad de behöver för att ta sig dit.

– Även om vi har en uppgift som kanske tar fyra timmar i anspråk så är det väldigt olika hur djupt man kommer i den här övningen beroende på vem man är, säger hon. Att ha överblick och kunna se att för vissa är målet att gå en utbildning, medan det för andra handlar om att de kanske

måste skilja sig - det är så otroligt olika vad som händer i gruppen och det måste få lov att vara det.

Gruppövningar är ett dynamiskt verktyg, och det är det som man vill åt – Maria beskriver det som att energifältet som skapas i arbetet är något man behöver för att det ska börja hända saker.

– Ja, bekräftar Anna, det blev en väldig kraft i gruppövningarna, och de två coacherna ledde det hela till en sorts växelsång.

Det märks att det har skapats band mellan Maria och Anna, de faller varandra i talet, de skrattar igenkännande åt saker de säger – trots att de bara har träffats vid sex tillfällen tidigare.

Jag frågar om de tycker att personkemin varit viktig.

– Jag tror det. Hade jag känt att Maria inte funkade för mig på något sätt så tror jag inte att det hade blivit riktigt samma resultat, så visst det är viktigt, säger Anna.

### Utbildning och arbetsskifte möjliga vägar

Annas nästa steg är att se till att ägna lite mer tid åt sig själv, för att tillvarata de insikter som hon fått under programmet och kunna omsätta det i praktiken. Hur man hittar den där tiden är något som hon har funderat mycket på.

– Det handlar om att prioritera, och det är bara att gå till sig själv. När prioriterade

jag en kväll för mig själv med att sitta och fundera över vad är det som är viktigast för mig här och nu?

Med kursen har hon formulerat ett väldigt konkret mål. För att hon ska komma dit behöver hon genomföra vissa steg som hon har hon identifierat med hjälp av Maria.

– För mig handlar det om att ta ett helhetsgrepp. Det kan vara utbildning, men på lång sikt så tror jag det handlar om att komma vidare ytterligare ett snäpp på karriärstegen.

Med den insikten i bagaget och en handlingsplan känner Anna att hon är på rätt väg och har verktygen att kunna ta sig vidare.

– Jag har upptäckt att jag vill ha lite mer utmaningar, kanske leda verksamhet på något sätt, säger Anna. Nu handlar det om att se om det finns en tjänst för mig på Regeringskansliet. Det känns i alla fall väldigt spännande att ta ytterligare ett steg och ta tillfället i akt att använda den erfarenhet och den kunskap jag faktiskt har.

På frågan om vad hon tror är det absolut viktigaste som Anna fick med sig från det här svarar Maria:

– Att hon har fått syn på vad hon faktiskt gör och vad hon faktiskt kan. Hennes självkänsla har ökat enormt, hon är mer motiverad på jobbet och det kommer hon att kunna använda för att ta sig an nya uppgifter och sin framtida yrkeskarriär. ■

# Det personliga samtalet som utvecklingsmetod

*Maria Waller är konsult på Arbetslivsresurs och håller i kursen Livs- och karriärvägledning. Syftet med kursen är att ge individen vägledning för att vara förberedd inför ett utvecklingsamtal med sin arbetsgivare och ett av de uppställda målen är att skapa en handlingsplan för sin karriär och för sitt liv.*

– Arbetsgivaren är alltid intresserad av att ha personer som kommer till ett utvecklingsamtal väl förberedda med vad de vill, vad de har för mål och att de har en vision om de ska vara kvar i organisationen och satsa eller om de ska fasa ut och göra något annat. När det blir tydligt för individen blir hon tydlig för arbetsgivaren och det gagnar alla, förklarar Maria Waller.

Livs och karriärplaneringen utgår från individens egen bild av sin aktuella situation. Den är anpassad efter var och ens behov eftersom deltagarna kommer in i programmet med helt olika bakgrunder och erfarenheter.

– När man sitter i ett coachingsamtal så skapas det en väldigt speciell energi, berättar Maria. De frågor som ställs väcks i nuet med individen, och det är det som gör att det blir magiskt. Därför funkar det inte att läsa det här i en bok på samma sätt.

Förutom de individuella sessionerna har man gruppövningar med 8-10 deltagare vid varje tillfälle.

– Gruppövningarna är väldigt givande, även om det finns de som har kommit



Maria Waller har fått mycket positiva reaktioner från deltagarna i Livs- och karriärplaneringsprogrammet.

längre och kortare i den här processen. Jag brukar se det som att man sår ett frö och det är väldigt olika hur fort det här fröet gror, det beror helt och hållet på i vilken fas i livet man är. Vissa deltagare förändrar sina liv nästan genast efter kursen, för andra kan det vara så att polletten inte trillar ner förrän om två år. Det är olika - vissa människor är rädda att ta tag i sitt liv, andra är redo att sätta igång omedelbart.

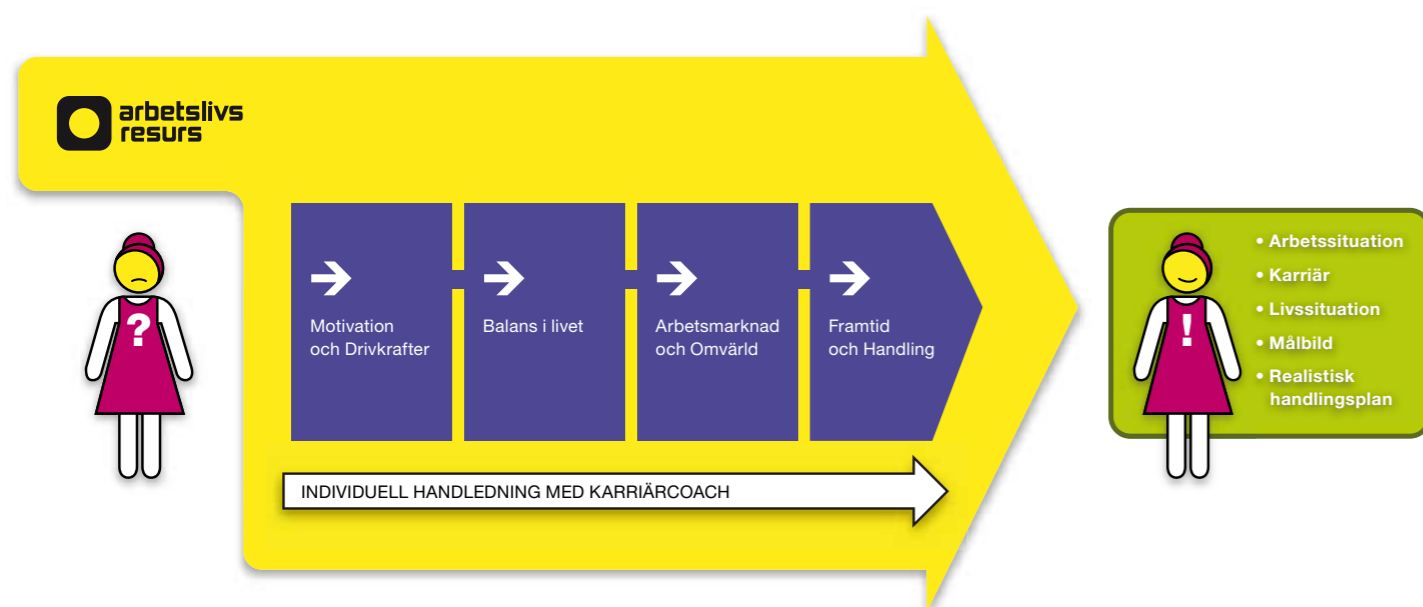
En av deltagarna på senaste kursen sa till Maria: 'Jag vet att jag inte vet vad jag vill'. Maria ser det som positivt att kunna uttrycka det, och att han har i alla fall någonstans att börja, ett identifierat utgångsläge.

Hon har fått mycket positiva reaktioner från deltagarna i kurserna. De allra flesta är

väldigt nöjda över att fått tid och stöd att reflektera och bara få fokusera på sig själva.

– Det viktigaste är att man får en sann bild av sig själv och sin relation till arbetsgivaren, säger Maria. Genom att inte bara låta saker hända utan vara medveten om vad det är som händer, kan man också känna att man kan påverka det. Som ett resultat av det kan man också få en bättre grund för att våga göra verklighet av sina drömmar. Det kan handla om att byta jobb som för Anna. Nu har hon fått hjälp och stöd på vägen att göra det.

## Livs- och karriärplanering



# Utbildning rustar SEB:s chefer inför det svåra samtalet



Helena Bastin arbetar med utbildningar inom SEB-koncernen.

Under 2009 kommer SEB att dra ned personalstyrkan med drygt 500 personer. Med Arbetslivsresurs kurs om "Det svåra samtalet" rustar man nu sina chefer för att hantera de samtal som kommer att behöva genomföras.

SEB har ett stort internt kursutbud för personalen som täcker allt från presentationsteknik och kommunikation till ledarskap, men när det kommer till att hantera svåra samtal har man tidigare inte haft någon kurs i standardutbudet.

Helena Bastin arbetar med utbildningsplanering och upphandling av utbildning-

ar på SEB, och är ansvarig för utbildningen "Det svåra samtalet"

– Idag är vi i ett läge där vi har väldigt stora neddragningar och i samband med det måste vi ha chefer som kan agera professionellt och som kan göra det bästa av en svår situation för medarbetarna, berättar hon.

## Att kunna ta samtal om framtiden

Helena Bastin SEB har därför valt att anlita Arbetslivsresurs för att hålla kurser i "Det svåra samtalet" för anställda inom SEB som har personalansvar.

– När man måste leverera besked som är svårt för mottagaren att ta till sig är viktigt att det görs på ett lämpligt sätt, respektfullt och med rätt inramning. Om man är ny som chef och inte har så stor erfarenhet av den här sortens samtal kan det vara väldigt värdefullt att få hjälp och stöd för att kunna genomföra det på ett professionellt sätt, förklarar hon.

Helena berättar att man på SEB lägger stor vikt vid att cheferna står väl förberedda för alla situationer som kan komma att uppstå. Det handlar om att ha mycket på fötterna när det gäller det praktiska, både juridiskt och vad företaget har att erbjuda de som blir drabbade. Men också att vara trygg i sin roll så att mottagaren känner att han har blivit schysst behandlad.

– Vi kände att vi måste träna våra chefer i detta, så vi träffade Eva-Lill Giesecke från Arbetslivsresurs. Vi kände ett väldigt stort förtroende för henne, hon har en stor kunskapskälla och en massa erfarenhet att ösa ur.

## Pilotkurs gav mersmak

Helena berättar att de körde en första pilotutbildning som fick ett väldigt bra bemötande hos deltagarna och därefter har man genomfört ytterligare ett par kurser.

– Kursdeltagarna var oerhört nöjda. De fick en intensiv heldag med rollspel, case och praktisk träning kring samtal om uppsägning och omställning.

En viktig anledning till att SEB valde

just Arbetslivsresurs var att kursupplägget utgår från upplevelsebaserad träning.

– Arbetslivsresurs tänker som vi när det gäller pedagogik. Det var enormt viktigt för oss att kursen inte bara skulle bestå av teori, utan att man även fick öva mycket och diskutera kring det man upplevde och kände. Det var också viktigt att det var en erfaren lärare som inte är styrd av sitt program utan kan ta det som händer i gruppen när det händer och det kunde Eva-Lill. Hon utbildar inte bara i tekniken och strukturen i de här samtalen utan hon kan också ta de frågor som naturligt uppkommer eftersom hon har så stor erfarenhet.

Helena berättar att man kommer att fortsätta med kurserna kring det svåra samtalet under hösten.

– Jag vet också att Arbetslivsresurs erbjuder uppföljande samtal för cheferna om de känner att de behöver det så småningom, och det tycker jag är mycket positivt.

## Utbildningen Det svåra samtalet

Uppsägning, omplacering, disciplinärenden, kundproblem eller konflikter mellan chef och den anställda. "Det svåra samtalet" kallar Arbetslivsresurs sin utbildning för chefer som behöver hantera dessa och många andra svåra personalfrågor genom samtal.

Ett samtal som kan väcka många saker hos mottagaren, men också ett samtal som kommer att beröra sändaren som person. Cathrine Seton är säljchef på Arbetslivsresurs. Hon förklarar:

– Det behöver inte nödvändigtvis inte vara svårt, men det upplevs ofta som tuffare än andra samtal på grund av att det påverkar sändaren. Framför allt är det viktigare än många andra samtal och därför behöver man träna mycket på det.

# En trygghet att falla tillbaka på i svåra situationer

När jag träffar Eva-Lill Giesecke för ett samtal om just "Det svåra samtalet" förklarar hon utmaningen med ett citat hon har uppsatt på väggen till sitt kontor:

"Det svåra samtalet handlar inte om att förmå samtalspartnern att sluta känna eller uttrycka sina känslor. Det handlar om min förmåga att bemöta det."

Eva-Lill har arbetat som konsult i tre år, men hon är ingen nybörjare för det. Hon har stor erfarenhet av att arbeta med svåra frågor och hon har själv tappat fotfästet i tillvaron för att åter hitta tillbaka till sig själv. När hon var femtio år drabbades hon av en allvarlig sjukdom. Samma år valde hon att skilja sig och byta karriär helt och hållet.

## Nyväckt intresse för personlig utveckling

– Det var mycket som hände i mig under det där åren, men det var viktiga saker för att komma dit jag är idag. I botten är jag marknadsförare och informatör och har jobbat mycket med affärsutveckling. När jag blev sjuk så arbetade jag på St Görans sjukhus och ansvarade för en utbildningsverksamhet där det landade väldigt mycket mjuka frågor i mitt knä.

Eva-Lill berättar att det väckte hennes intresse för att arbeta mer med svåra personalfrågor, och hon gick en treårig utbildning inom personlig utveckling och samtalsterapi.

– Idag är jag mentor och organisationskonsult och det jag jobbar med är resultatet av 50 års livserfarenhet och en gedigen utbildning. Jag är trygg i det jag gör och jag tycker att det är väldigt roligt.

## Trygghet viktigt

Eva-Lill är en av de som håller i kursen "Det svåra samtalet", en upplevelsebaserad utbildning som Arbetslivsresurs erbjuder chefer som måste hantera svåra personalfrågor.

– Målet med utbildningen är att ge deltagarna en trygghet att falla tillbaka på när man står inför ett s.k. "svårt samtal" som ju kan handla om väldigt mycket, berättar Eva-Lill. Det behöver inte bara vara uppsägning eller omplacering, det kan ju vara ännu svårare frågor där det är otydligt vad som är det egentliga problemet. Det vi lägger stor tyngdpunkt på är att ha fokus på sig själv som sändare istället på den som är mottagare.

– I ett sådant samtal finns det ett skäl till att man fokuserar på den andra personen och det är att man själv är rädd, fortsätter hon.

Eva-Lill förklarar att man arbetar mycket med sig själv som verktyg under kursen och går igenom frågor som till exempel "Vad väcks i mig när personen börjar gråta?", "Varför gör det mig osäker?". Hon menar att genom att bli mer bekant med sig själv och hur man reagerar på svåra situationer blir man också bättre förberedd och kan hantera situationen på ett mer fruktbart sätt.

## Tydlig självbild ger större trygghet

Under kursen varvar Eva-Lill och hennes kollegor teori med övningar och dialoger och ger därigenom kursdeltagarna träning i samtalet. På kursen får man också tillgång till praktiska verktyg. En modell i tre steg bildar ett ramverk att hålla sig till och underlättar ett svårt samtal.

– Vi arbetar också med olika personlighetstester, berättar Eva-Lill. Med dem som verktyg får deltagarna en bättre bild av sig själv och hur man kan tillämpa det i samtalet. När självbilden blir tydligare blir man också tryggare i sin roll, för det handlar mycket om att känna sig själv för att kunna gå in i ett svårt samtal.



Eva-Lill Giesecke ansvarar tillsammans med Liisa Wettergård för kursen "Det svåra samtalet" hos Arbetslivsresurs.

Det viktigaste man tar med sig från kursen tror Eva-Lill är just själva tryggheten.

– Det gör en stor skillnad för våra deltagare att ha med sig en process som beskriver hela samtalet, vad man börjar med, hur man avslutar det på ett bra sätt. En deltagare från den senaste kursen sa att han numera kände sig väldigt trygg i sina samtal för att han hade ett ramverk att luta sig mot.



Karin Lundberg har fått nytt jobb och arbetar numera på klädfirman Gant i Nacka Strand i Stockholm

*När Karin Lundberg blev uppsagd från arbetsgivaren i Bromölla sålde hon sin lägenhet och kastade sig ut i ovissheten. Nu har hon bostad och ett eftertraktat jobb på ett stort modeföretag i Stockholm. Karin är en av många tjänstemän som själv valde omställningsföretag istället för anlita huvudleverantören TRR.*

Jag har stämt möte med Karin Lundberg i Nacka Strand i Stockholm där hennes nya arbetsplats sedan tre månader ligger. Det är en blåsig dag, på Saltsjön går det gäss och

förbipasserande går med framåtlutad gång och håller hårt i sina ytterkläder.

Karin var tidigare anställd på LB-hus i Bromölla, en av Sveriges ledande trähustillverkare. På ekonomiavdelningen där Karin arbetade hanterade man drygt 36 000 fakturor varje år.

I september förra året kom det första varslet, och kort därefter fick de uppsagda sina besked.

Karin var en av dem som var tvungna att lämna företaget. Hon berättar om processen medan vi smiter in i den inbjudande värmen på Birgittas konditori i Nacka Strand.

### Valde Arbetslivsresurs

De 14 uppsagda fick erbjudande om individuellt stöd, och alla utnyttjade möjligheten att välja ett alternativ till TRR.

– Konsulter från Arbetslivsresurs kom ut tidigt i processen och informerade om vilken hjälp man kunde få. Jag kände att de verkade ha bra koll på läget, och valde att göra som de kollektivanställda på företaget och få hjälp av dem, berättar Karin.

Karin tog raskt beslutet att säga upp sin stora lägenhet i Kristianstad, och kasta sig ut i det okända på alla plan. Under tiden fick Karin ett erbjudande om att ta ett vikariat på en annan ekonomitjänst hos LB-hus.

– Men det kändes ganska osäkert. Dels

# Karin valde Arbetslivsresurs framför TRR

var det bara ett vikariat, och risken fanns ju att även den tjänsten skulle sägas upp.

Karin tackade nej till erbjudandet och bestämde sig istället för att se sig om någon annanstans efter ett nytt jobb.

– Och det var nog någon mening med det, för den tjänsten jag blev erbjuden sades upp bara några månader senare, ler Karin.

*”Jag valde att göra som de kollektivanställda på företaget och få hjälp av Arbetslivsresurs”*

### Goda råd från coachen

Karin träffade Hans Olsson som har arbetat som konsult på Arbetslivsresurs i 10 år.

– Till en början lyssnade han mest på mig och flikade in någon fråga här och där. Jag hade nog en del att bearbeta, påminner sig Karin. Hans gav mig en mängd goda råd om hur jag skulle tänka och agera för att kunna ta mig vidare, det var värdefullt.

Hans hade också stor erfarenhet av rekryteringsarbete, så han läste och kommenterade Karins meritförteckning och det personliga brev som hon hade skrivit. Karin fick även arbetsrättslig rådgivning, intervjuträning och erbjudande om utbildning inom ekonomiområdet.

Jag undrar vilka frågor Karin kände var viktiga att få svar på från Hans.

– Jag frågade till exempel mycket om vad som var viktigt att ha med i CV:t, och vad en eventuell arbetsgivare skulle lägga vikt vid i en intervjusituation, berättar Karin. Jag bad honom också analysera mitt brev och berätta vad det utstrålade, och hur jag skulle skriva för att presentera mina bästa sidor. Det hjälpte mig i hur jag skulle utforma mitt brev och meritförteckningen.

### Sökte nytt jobb

Några veckor senare såg Karin en annons från klädfirman Gant som sökte en ekonomiassistent till sitt kontor i Nacka strand.

– När de ringde och bad mig komma upp till Stockholm för en intervju var jag mitt i bokslutet för LB-hus, så egentligen kände jag inte att jag hade tid.

Jag frågar Karin om hon inte kände sig besviken på sin arbetsgivare LB-hus, eftersom hon hade blivit uppsagd.

– Äh, jag är sådär lojal av mig, svarar Karin med ett skratt. Jag har svårt att bara släppa och gå, jag vill gärna göra rätt för mig och lämna mitt arbete väl genomfört, något som Hans också stöttade mig i att göra.

Karin kom i alla fall iväg till Stockholm och intervjun hos Gant till slut, och väl där uppstod tycke hos båda parter. Men hon var inte helt säker på att Stockholm var något för henne.

### Bollplank hos Arbetslivsresurs

Karin åkte hem och träffade sin coach Hans för att rådfråga honom. Hans som hade erfarenhet av att arbeta med personalfrågor rådade Karin att lyssna till sig själv.

– Jag förstod nog inte då att jag faktiskt behövde komma vidare, men jag tackade i alla fall ja till deras erbjudande till slut. Nu känner jag att det var så rätt att göra det, strålar Karin.

*”Konsulten analyserade mitt personliga brev och berättade vad det utstrålade”*

– Min coach från Arbetslivsresurs hjälpte mig i hur jag skulle se på saker och ting. Istället för att fokusera stenhårt på slutmålet att få ett nytt jobb, så rådade han mig att välja ut några delmål att arbeta mot, som till exempel att komma till en intervju. Det gjorde att jag inte stirrade mig blind på ett avlägset mål och tappade sugen.

Vi vandrar tillbaka mot Gants kontor.

Ute på fjärden seglar en enorm finlandsfärja förbi, och måsarna cirkulerar runt Carl Milles staty Guds Hand som pryder sjöfronten.

På frågan om hon tänker stanna i Stockholm svarar Karin att som det ser ut just nu så kommer hon att göra det.

– Jag trivs verkligen här. Gant är en väldigt bra arbetsgivare och det känns spännande att ha tagit steget och bytt både jobb och bostadsort!

### Omställning för tjänstemän

TRR Trygghetsrådet är en tjänstemannafond som startade på sjuttioalet som ett omställningsstöd för företag anslutna till Svenskt Näringsliv. TRR:s egna konsulter genomför idag huvuddelen av de omställningsuppdrag som medlemsföretagen har.

Men det betyder inte att man måste välja TRR som leverantör av omställningsstöd. Omställning för tjänstemän är numera konkurrenssatt och företaget kan själva välja leverantör. Med en MBL-förhandling \$13 talar man om att man vill välja en annan leverantör och får då samma ekonomiska stöd som vid en omställning med TRR-konsulter. Medarbetarens rätt till avgångsersättning påverkas inte av valet av leverantör till omställningsstöd.

# Arbetslivsresurs vinner mark hos de privatanställda tjänstemännen

*TRR är huvudleverantör av omställningstjänster när tjänstemän ska omställas, men det finns alternativ. Svensk Näringslivs rekommendation att företag kan välja att anlita andra omställningsföretag har gjort att Arbetslivsresurs fått en mängd uppdrag även inom tjänstemannasektorn.*

Carina Löhdahl är konsult på Arbetslivsresurs, och hon arbetar sen en tid tillbaka med tjänstemän på flera olika företag.

– De flesta företag tror att man måste anlita TRR:s egna konsulter för att få omställningsstöd, men Svenskt Näringsliv har gått ut flera gånger till sina medlemsföretag och talat om att man kan använda andra leverantörer. till exempel oss. Vi har flera stora omställningsuppdrag med privatanställda tjänstemän. Vi arbetar just nu med tjänstemän på Dux och på LB-hus.

*Hur kom det sig att de valde er?*

– De kollektivanslutna på LB-hus hade valt Arbetslivsresurs som omställningsföretag och var mycket nöjda med våra resultat, så företagsledningen valde att anlita oss även för tjänstemännens omställning. Vi har ofta en stor lokal närvaro hos de företag vi arbetar med genom att vi alltid kommer till arbetsplatsen och jobbar därifrån. Det innebär att man kan komma dit och få hjälp utan att behöva vänta flera veckor och det uppskattade både de kollektivanställda och tjänstemännen på företaget.

*Hur får företagen reda på att de kan välja att anlita er istället?*

– Svenskt Näringsliv informerar i direktiv och på sin hemsida och vi försöker förmedla både till fack och till arbetsgivare att man har ett alternativ. Man kan givetvis kontakta oss direkt så hjälper vi till med det som behövs för att kunna välja oss som leverantör.

Om företag och lokalt fack inte kommer överens har den enskilda tjänstemannen också möjlighet att på egen hand välja oss som leverantör av omställningsprogram istället för TRR.

*Ert huvudfokus på Arbetslivsresurs har framför allt varit kollektivanställda.*

– Det stämmer, men vi har egentligen alltid arbetat även med tjänstemän även om det ofta varit i rehabiliteringssammanhang eller med personalutveckling/karriärväxling. Många av de som drabbats av utmattningssymtom har till exempel varit tjänstemän. Vi har även lång erfarenhet av att arbeta med omställning av statliga tjänstemän via TSN-fonden och har förtroendet att arbeta med omställning och outplacement hos SEB.



Carina Löhdahl är konsult på Arbetslivsresurs och arbetar till stor del mot tjänstemän.

*Ger ni samma villkor som TRR vad gäller omställningsuppdragets längd?*

– Självklart. Vi jobbar med individerna så länge det finns ett behov och att det känns meningsfullt för dem själva, oavsett hur lång tid som behövs. Förhoppningsvis inte så länge eftersom vårt mål är att de snarast möjligt ska hitta en ny arbetsgivare.

*Kommer ni att arbeta med fler TRR-fall framöver?*

– Ja, det är jag övertygad om. Eftersom huvudspåret för tjänstemännen fortfarande är TRR:s konsulter väljs de ofta som leverantör centralt, men på de företag som vi redan anlitar oss för de kollektivanställda vill allt fler av tjänstemännen hellre välja oss. De ser oss i lokalerna minst en gång i veckan, de vet att de alltid kan komma in och fråga även om de inte avsatt tid. Vi brukar också bjuda in dem till gemensamma informationsträffar om till exempel Arbetsförmedlingen och hur det är att jobba i Öresundsregionen osv. Förhoppningsvis sprider det sig även till andra företag att vi är ett mycket bra alternativ!