

Bättre resultat!

Våra utvärderingar visar att:

- 94% av cheferna är nöjda.
- 97% av cheferna har sett en förändring hos medarbetaren.
- 74% har sett en förändring i arbetsgruppen
- 98% av cheferna skulle rekommendera AlnaUtredning till andra chefer.

Alna ägs av arbetsmarknadens parter; Svenskt Näringsliv, Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarförbundet KFO, IDEA (Arbetsgivarförbundet för ideella organisationer), LO, TCO och Saco. Alna bildades 1961.



Alna Utredning

Målet är att snabbt hjälpa medarbetaren och chefen så att arbetsplatsen kan fungera.

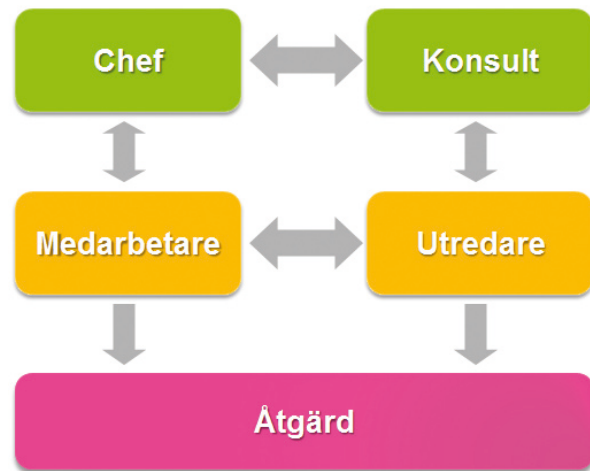
Kontakta oss
0771-290 800



Fördelar med Alna Utredning

- Åtgärdsförslag för medarbetare och chef.
- Egen coach som ger chefen stöd och kunskap under hela processen.
- Legitimerad personal - medarbetarens trygghet.
- Bättre prognos för en lyckad rehabilitering.
- Den bästa lösningen utifrån den befintliga situationen.
- Behandlingsmetoden utgår ifrån medarbetaren - Alna är oberoende.

Alna Utredning ger ökad möjlighet att hitta den bästa lösningen på problemet och motivera medarbetaren. Eftersom situationen ofta har påverkat arbetsplatsen under en längre tid, är det viktigt att chefen får stöd under rehabiliteringsprocessen som kan vara upp till två år. Detta stöd ingår i tjänsten.



Så går det till

Första besöket

Tillsammans träffar chefen och medarbetaren en utredare. Besöket börjar med att chefen och medarbetaren berättar om bakgrunden till att de vill påbörja en utredning. Därefter fortsätter samtalet mellan utredare och medarbetare.

Chefscoachning

Under hela utredningsprocessen får chefen råd och stöd av en erfaren konsult. Det kan handla om hur man som chef bör förhålla sig och vilket ansvar man har mot medarbetaren och övrig kollegor. När frågor uppstår under utredningsperioden finns det alltid möjlighet till telefon- och e-postkontakt med konsult och/eller utredare.

Utredande samtal med medarbetaren

Medarbetaren och utredaren träffas ungefär en gång i veckan under cirka en månads tid för att arbeta med medarbetarens motivation samt att göra en bred kartläggning av livssituationen, grad av missbruk och eventuella andra faktorer.

Avslutande möte med rapport

När utredningen är klar träffas chef, medarbetare och utredare för att gå igenom rapporten, eventuellt åtgärdsförslag och andra frågor som är aktuella, till exempel vad man kan säga till övriga medarbetare.

Det är vanligt att medarbetaren fortsätter i en behandling. Hur den ser ut varierar utifrån behov och förutsättningar.

Överenskommelse

I utredningen ingår också att Alna hjälper till att formulera en skriftlig överenskommelse som tydliggör vad som är arbetsgivarens respektive medarbetarens ansvar och åtaganden.