

# Norsk Omstilling & Utvikling: Norges beste rekrutterere?

De siste 54 måneder har Norsk Omstilling & Utvikling hatt 1800 oppsagte mennesker i omstilling. I dag er 1728 av disse i fast arbeid. Dette tilsvarer 96 prosent, noe som sannsynligvis gjør Norsk Omstilling & Utvikling til Norges ledende når det gjelder å levere topp resultater i omstillingsprosesser. Dette er fornøyeelig lesning både for de omstilte, tidligere arbeidsgivere og for daglig leder Kay Ellingsen.

TEKST: PETTER BJØRKUM | FOTO: GRÜNDER

**N**orsk Omstilling & Utvikling har langsiktige kunderelasjoner med store selskaper, og bistår selskaper som Bama Gruppen AS, Tine Norske Meierier, Gilde Norsk Kjøtt BA, Hansa Borg Bryggerier, Kraft Foods og Coop Norge AS i større omstillingsprosesser. De har i tillegg utviklet gode relasjoner og et godt og nært gjensidig tillitsforhold til fagforeninger og forbund. I de bedriftene hvor arbeidstakerne er organisert er de tillitsvalgte nesten alltid involvert i de oppdragene Norsk Omstilling & Utvikling har.

– Vår egenskap til å kunne samarbeide med de tillitsvalgte er et viktig bidrag til at vi lykkes med det vi gjør, sier Kay Ellingsen. Han kurser selv tillitsvalgte lokalt gjennom forbund og foreninger, og er kursinstruktør på «LO skolen» på Sørmarka, som også går under navnet «LO Akademiet.»

## Vår hemmelighet

Vi har utviklet et elektronisk analyseverktøy basert på personlighetstesten «Profil», og benytter også Belbin's teamanalyseverktøy som hjelpeverktøy. Dette er unikt i sitt slag, og hjelper oss til å se hvordan vi best skal sette sammen et team, og til å se den enkeltes rolle i teamet. Men det er ikke våre

*KOMMUNIKASJON: – Vi lærer deltakerne til å tro på og å stole på seg selv, og til å forbedre sine evner til å kommunisere med andre. Hvis man er mer bevisst på den man kommuniserer med, blir det lettere å tilpasse sin kommunikasjon og dermed redusere kimen til mellommenneskelig konflikt, forteller Kay Ellingsen, daglig leder i Norsk Omstilling & Utvikling.*

arbeidsverktøy eller metodikker som i seg selv er kjernen i vår suksess. Det er menneskene i vår organisasjon, og deres personlige egenskaper som gjør den store forskjellen, sier Ellingsen. – Vi har et konsept som hovedsakelig er utviklet gjennom de siste syv år. For å komme dit vi er i dag har vi prøvd over femti forskjellige rådgivere, og sitter nå igjen med en stamme på tolv frittstående konsulenter som utfyller hverandre godt. Alle innehar en unik kompetanse, faglig så vel som personlig.

## Menneskene bak – den viktigste ressurs

Menneskene som arbeider i Norsk Omstilling & Utvikling er hemmeligheten bak vår suksess. Vi har ikke bare gode kunnskaper om det vi driver med, men vi har også opparbeidet oss en dyp forståelse og innsikt i det vi gjør. Det er en vesentlig forskjell, sier Kay Ellingsen.

– Våre rådgivere er alle eksperter innenfor sitt felt. De har utdannelse og bakgrunn både fra økonomi, finans, forsikring, adferdspsykologi, ledelse, rekruttering, pedagogikk og kommunikasjon. De kan folketrygd og rettigheter og er gode til å kommunisere med alle type mennesker. Våre rådgivere er i tillegg sertifiserte og godkjente kursinstruktører på Belbin's teamanalyseverktøy, NLP og Profil Leadership Management (PLM). Dette samlet gjør at de fungerer som svært gode rådgiver hos oss.

## Hva vi ser etter

Når en arbeidsgiver skal ansette et menneske er realkompetanse, eller faktisk kompetanse, og personlige egenskaper det viktigste. I ansettelsesammenheng vil disse faktorene ofte telle opp mot 70 prosent. Man må sørge for å legge forholdene til rette slik at den enkelte arbeidstaker får et arbeid tilpasset hans eller hennes spesielle forutsetninger.

Vi stimulerer deltakerne til å få frem sine ubevisste ferdigheter, trene på sin sosiale tilpassning til andre type mennesker, gi dem en opplevelse av trygghet og til slutt en meningsfylt tilværelse og arbeidssituasjon.

Det er derfor realkompetansen og den enkeltes personlighet som er den viktigste kompetansen vi ser etter, og som vi på best mulig måte sørger for å synliggjøre. Vi sørger også for å få frem den ubevisste kompetansen i menneskene, og gjøre denne bevisst. Hvis du for eksempel har jobbet som pøsemaker hele ditt liv, og på fritiden har brukt mye tid på å få det lokale idrettslaget til å blomstre, så er det ikke helt usannsynlig at du har en god porasjon lederegenskaper i deg. Det er dette jeg mener med ubevisst kompetanse, sier Ellingsen.

## Hva vi bidrar med

– Vi tilbyr en ABC i omstilling. Denne inkluderer en gjennomgang av den ansattes privatøkonomi, økonomiske utsikter, rettigheter etc., noe som er viktig for at arbeidssøkeren skal kunne føle den nødvendige økonomiske tryggheten i situasjonen og bli i stand til å fokusere maksimalt på å finne seg nytt arbeid.

Deretter tilbyr vi et 40 timers praktisk kurs i adferdspsykologi, som består av 80 prosent praktisk trening og 20 prosent teori. Man lærer å lede seg selv og andre. Den praktiske treningen gir deltakeren den nødvendige ballasten som trengs i jobbsøkerprosessen. Vi har lagt opp til at kurset skal være så praktisk som mulig, slik at man kan gå ut og bruke de kunnskapene man har tilegnet seg med en gang. På kurset lærer deltakerne presentasjons- og forhandlingsteknikk, og de gjennomgår vår atferdsprofil «Profil». Denne profilen går vi gjennom og vurderer sammen med deltakerne. Vi leverer aldri fra oss en slik profil uten en personlig tilbakemelding. En slik profil uten en personlig tilbakemelding er nesten verdiløs. Adferdsprofilen og kurset





**Kay Ellingsen** har over 16 års erfaring fra forbedringsprosesser i næringslivet og er spesialist på skreddersøm og utvikling av mennesker, strategi, lønnsomhet og vekstområder. Har arbeidet innen trykdestaten, forsikring/finans og digital kommunikasjon. Dokumenterer topp resultater på salg, service og marketing. Med en kundemasse på 20.000 personer, har han tilegnet seg svært god erfaring på omstilling og utvikling av mennesker innen personlig kvalitet og adferdspsykologi. Han er sertifisert «Innovative with C.A.R.E profile», «Dimention of Leadership», «Disk Sales Strategies», «Disk Management Strategies» og «Profesjonell Service Gir Resultater». I tillegg har han eierrettighetene og sertifisering for PROFIL® i Europa. Gjennomfører 4 årig NLP psyko-terapeut-Coach utdanning i København godkjent av European Association for Psychotherapy (EAP) og European Association for NLP therapy (EANLPt). Rett-Sertifisert til å anvende Dr. Meredith Belbins teamrollekonsept og Belbins Teamanalyseverktøy. Sertifisert instruktør innen Teampotensiale og Teamledelse.

Kay Ellingsen har også vært svært aktiv innen kampsporten kickboxing og innehar svart belte, dette med til sammen 18 års trening, 12 år som instruktør og egen karateskole sammen med tvillingbroren.



gjør det lettere for deltakerne å se hvilke jobber de kan passe til og som de vil komme til å trives med basert på sine egenskaper og personlige interesser. Vi hjelper dem også til å se hvilken rolle de har i et team. I tillegg gjennomgår deltakerne individuell coaching.

#### Tilpasse kommunikasjonen

– Vi lærer deltakerne til å tro på og å stole på seg selv, og til å forbedre sine evner til å kommunisere med andre. Hvis man er mer bevisst på den man kommuniserer med, blir det lettere å tilpasse sin kommunikasjon og dermed redusere kimen til mellommenneskelig konflikt. Dette gjør det også enklere å nå egne mål. Deltakerne lærer å håndtere en funksjonell konflikt når de søker jobb, det vil si forskjellen mellom det stillingen krever og den bakgrunnen deltakeren har. De spør seg selv – klarer jeg denne jobben? Vi får dem til å se seg selv opp mot den eventuelle opplæringen de vil kunne få. Da stiller ting seg annerledes ganske raskt. Mange ganger virker det som arbeidsgivere søker etter en person som ikke eksisterer til en jobb. Man skal for eksempel være en utadvendt, resultatorientert relasjonsbygger, samtidig som man skal være analytisk, strukturert og kunne ha orden på systemer. Disse kvalitetene eksisterer sjelden i en og samme person. Det er viktig å kunne se dette i en stillingsannonse. Ofte ser vi at de som ønsker å ansette mennesker ikke alltid er helt bevisst hva de ønsker. Vi hjelper også deltakerne til å bli bevisst hvilken organisasjonskultur de passer inn i, slik at vi unngår en eventuell fremtidig organisasjonskonflikt. En organisasjonskonflikt kan oppstå når det er stor forskjell på den kulturen og de verdiene en organisasjon har kontra de verdier deltakeren har. Det er derfor viktig at man finner en arbeidsplass som er forenlig med de verdiene man selv har, sier Ellingsen.

#### Rekruttering

Etter kurset tilbyr vi selskapet bistand med rekrutteringen, det vil si at vi i praksis hjelper menneskene som omstilles med å komme i ny jobb. Det er viktig at selskaper som bruker oss i en omstillingsprosess også lar oss bistå med å gjennomføre rekrutteringen, og ikke overlater dette til den ansatte selv. Eller at ledelsen skal «hjelp» de oppsagte med nytt arbeid hvor vi ser at det er liten tillitt eller at resultatene ligger på skarve 20 – 30 prosent rekrutterte arbeidstakere i fast jobb. «Igjen – rekruttering og omstilling er et fag».

Gjennom dette viser bedriften at den virkelig ønsker å hjelpe sine ansatte over i en ny

jobb. Nedbemanning er et eget fag, og bør overlates til oss profesjonelle, sier Ellingsen.

– De som gir etterlønn er «feige» og tenker kortsiktig. Det er ingen god måte å gjennomføre en nedbemanning på, verken for bedriften eller for dem det gjelder. En etterlønnspakke er ikke så lukrativ som den ser ut til. Man kan tape både trygderettigheter og øke tiden til man får nytt arbeid. En arbeidsgiver blir lettere sett på som ryddig og ordentlig når han tilbyr sine ansatte hele vårt ABC program i omstilling. Våre kunder ser på vår ABC i omstilling som et utviklingsprogram som gir et godt resultat, ikke bare for arbeidstaker (den oppsagte) men også for de gjenværende som følger nøye med på hvordan deres kollegaer blir behandlet i en omstillingsfase. Bedriften vil beholde nøkkelpersoner og øvrig ledelse vil ikke søke seg til andre bedrifter. Så min mening er at man faktisk kan opprettholde produktiviteten og motivasjonen også, sier Kay Ellingsen.

– Når vi har et rekrutteringsoppdrag for en oppdragsgiver setter vi oss grundig inn i bedriftsmarkedet i distriktet. Vi plukker ut relevante bedrifter og lar jobbsøkeren komme med ønsker om hvor og med hva han/hun kunne tenke seg å jobbe. Så sørger vi for at det opprettes kontakt mellom jobbsøkeren og den potensielle arbeidsgiveren. Jobbsøkeren tar enten kontakt selv, eller vi sørger for å «åpne døren» eller følge opp og være pådriver til de aktiviserer seg til å bli «aktivt arbeidssøkende». Vi står på til alle er kommet i ny jobb, sier Ellingsen.

#### Omstilling til hva?

Å bli rammet av bemanningsreduksjoner er for mange en stor påkjenning, og mange stiller seg spørsmålet: Hvorfor ble det akkurat jeg som ble valgt når så mange av kollegaene mine fortsatt fikk beholde jobben? Andre ser på det som en stor befrielse og starten på en ny tid med nye muligheter. For noen er en tvungent nedbemanning det «sparket» de trenger for å gjøre noe med en livssituasjon de lenge har vært misfornøyd med, sier Ellingsen.

– Vi er alle forskjellige og hvordan vi takler den nye situasjonen vi har kommet i er veldig individuelt. Vår rolle er å sørge for at denne prosessen blir ryddig og så lite smertefull som mulig, samtidig som vi sørger for nye muligheter. Alle er tjent med en ryddig og godt gjennomført nedbemanningsprosess. Det kan faktisk komme noe godt ut av dette, avslutter Kay Ellingsen. ■

# Den som deler med andre er en vinner...

Er du egentlig klar over hva nettverksbygging innebærer? Mange kvinner lever i den villfarelse at nettverksbygging bare er kos og hygge, uten forpliktelser av noe slag.

#### Nettverksbygging på alvor

Nettverksbygging krever arbeid og engasjement. Du tar et ansvar og forplikter deg sosialt til å gi og til å bidra, om det gjelder en personlig relasjon eller en forretningskontakt. Konsekvensen av dette arbeidet er at du får noe tilbake.

Å bygge nettverk betyr å dele generøsitet med andre. Du deler kunnskap, visdom, kontakter og omsorg. Vær en positiv bidragsyter og by på informasjon som kan hjelpe andre til å komme videre. Spre dine kontakter til alle som kan ha bruk for dem. Da er du med på å skape uendelige muligheter for alle du møter. Disse personene vil betrakte deg som en god engel og velgjører og vil automatisk fremstille deg i et positivt lys overfor sine kontakter. Hva mer kan du ønske deg?

Jo flere det er i et nettverk, jo flere er det som har mulighet til å profitere på det. Dette er en vinn-vinn situasjon hvor kvantitet og størrelse får betydning. Ifølge Metcalf's lov vokser verdien av et nettverk proporsjonalt med kvadratrotten av dets medlemmer. Størrelsen øker sjansene for den enkelte til å møte de rette personene som kan bli avgjørende for hvilken kurs du velger videre.

Personlig lykke er viktig for alle. Den som er god på å bygge nettverk øker muligheten for egen lykke. Jo mer du gir, jo mer får du tilbake. Du skaper en positiv loop som virker tilbake på deg. Du skaper et klima der alle blir vinnere.

Bibelens ord «den som har skal få» kommer til sin fulle rett når man bygger nettverk. Det beste av alt er at det er sant. Som bonus oppnår du økt selvinnsikt og økt selvutvikling. Du blir en enda mer interessant og hyg-

gelig person å tilbringe tid sammen med, og du får enda mer å by på...

#### Del kunnskap og informasjon!

Det er ikke bare tid som er penger. Informasjon har høy verdifaktor og kan være en viktig nøkkel til suksess. Rett informasjon til rett tid kan endre tilværelsen din.

Tim Sanders, (Love is the Killer App), sier at god nettverksbygging er basert på ekte kjærlighet. Uten tanke på egen vinning bidrar du til å fremheve den andres vekst og utvikling. Ved å si noe hyggelig, ved å vise et smilende ansikt og ved å skape en positiv atmosfære er du med på å ta ansvar for den andre personens ve og vel. Vedkommende får energi fra deg, og du får energi tilbake. Det skjer noe magisk når vi bruker kjærlighet. Sanders oppfordrer oss til å bli kjærlighetskremmere og handle med kjærlighet som vare. Ved å begynne i det små i våre egne relasjoner og nettverk, kan vi gjøre verden til et bedre sted å være. Alle monner drar.

En moderne nettverksbygger vet at det er viktigere å bli venn med kunden enn å vinne over ham/henne. Det skaper tillit og et godt kundeforhold. Fornøyde og lojale kunder bør være et mål. Slike kunder gjør hverdagen din stabil og forutsigbar. Reklameguru Philip Kotler sier det slik: «Investeringen du må gjøre for å skaffe deg en ny kunde er fem ganger så stor som kostnaden ved å holde på en eksisterende kunde og gjøre ham fornøyd». For de fleste av oss er det dét alt dreier seg om: å holde på kundene.

Samarbeid kan være mer fruktbart enn konkurranse. Bli venn med konkurrentene dine! Dere behøver ikke dele forretningshem-

meligheter, men dere kan være tjent med å etablere en hyggelig og respektfull tone. Sammen blir man sterk. Sammen kan man arbeide for felles goder og mål.

Et mantra som for tiden serveres i enkelte dame-kretser, sier «Det finnes et eget rom i Helvete for kvinner som ikke støtter andre kvinner». Vi har alle møtt noen slike og vet at de ikke har det særlig godt med seg selv. Mitt råd til alle som sliter med slike holdninger er: Bli glad i deg selv! Gi deg selv oppreisning! Da får du det godt og kan dele gleden din med andre. Du kan ikke skyldes på omgivelsene. Det er din egen glede og kjærlighet du må ta tak i. Når det skjer vil du oppdage at omgivelsene automatisk forandrer seg med deg.

Den som deler med andre blir en god rollemodell for dem som ikke har kommet så langt. Vedkommende blir et viktig spill for omgivelsene og viser hvordan ting skal gjøres. På denne arenaen kan vi føre vår egen krig mot terror. En kjærlighetskrig der ingen liv går tapt.

La meg få avslutte med Tim Sanders ord: Hyggelige, smarte mennesker gjør suksess...

**Elisabeth Gullner**  
Alt for damene!



Telefon: 95 76 95 24  
E-post: post@damene.no  
www.damene.no

**DAMENE**  
BEDRIFTSFORAL