



MALMÖ HÖGSKOLA

Fakulteten för
lärande och samhälle

Examensarbete
15 högskolepoäng, grundnivå

Ekonomi och ålder spelar roll

– *en studie om uppsagdas upplevelse av jobbcoachning*

Economy and age make a difference
- *a study on dismissed people's experience of job coaching*

Adelina Ukehaxhaj

Eva-Marie Paulsson

Studie- och yrkesvägledarexamen 180 hp

Examinator: Niklas Gustafson

Datum för slutseminarium: 2013-12-17

Handledare: Roland Ahlstrand

Sammanfattning

Syftet med denna studie är att beskriva och analysera hur uppsagda upplever jobbcoachning i samband med uppsägning. Frågor som undersöks i studien är hur jobbcoachning genomförs i samband med uppsägning, samt vilken betydelse jobbcoachning har för de uppsagdas inställning till att hitta nytt arbete eller påbörja studier. Kvalitativa intervjuer med sex uppsagda och två jobbcoacher har genomförts. De uppsagda valdes mot bakgrund av att de omfattas av LO:s omställningsavtal, medan jobbcoacherna valdes för att få en fördjupad förståelse i deras arbetssätt. Tidigare forskning visar på att det är sparsamt med forskning inom ämnet eftersom det är ett relativt nytt forskningsområde. Som teoretiska utgångspunkter för att analysera det empiriska materialet har begreppen brytpunkter, etableringsfas, utforskandefas och upprätthållandefas samt rollförlust använts. Analysen visar att den uppsagde inte bara förlorar sin självkänsla och yrkesroll utan också får svårare att agera i nya banor i samband med uppsägningen. Arbetet visade också att jobbcoachning i samband med uppsägning är anpassad efter individens behov. Jobbcoachningen fungerar som stöd och som ett verktyg för att komma närmare arbetsmarknaden men inte till att påbörja studier. Detta tycks bero på uppsagdas inställning vid mötet med jobbcoacherna, där de uppsagda styr mötet.

Nyckelord: arbete, drivkrafter, inställning, jobbcoachning, uppsagda

Förord

Utan de uppsagda och jobbcoacherna som har bidragit med sin tid, erfarenheter och kunskaper hade detta examensarbete inte varit möjligt. Ett stort tack till er alla, att ni var modiga och ställde upp på våra intervjuer. Vi vill också tacka vår handledningsgrupp för kamrathandledningen som har gett oss nya infallsvinklar och input till vårt examensarbete. Slutligen vill vi tacka Roland Ahlstrand för hans handledning, stöd, pushning och akademisk vägledning genom arbetets gång.

Adelina Ukehaxhaj och Eva-Marie Paulsson
Helsingborg och Halmstad december 2013

Arbetsfördelning

Arbetet har fördelats enligt följande: Adelina Ukehaxhaj har genomfört tre enskilda intervjuer och Eva-Marie Paulsson har genomfört fyra enskilda intervjuer. En intervju har gjorts tillsammans. Den skriftliga arbetsfördelningen har inneburit ett växelarbete, där en av oss har skrivit ett utkast som den andra har redigerat och kompletterat.

Gemensamma texter:

Inledning, syfte, resultat, analys, diskussion, referenslistan samt bilagorna.

Adelina Ukehaxhaj:

Teoretiska utgångspunkter samt delar av tidigare forskning

Eva-Marie Paulsson:

Delar av tidigare forskning samt metod

Innehållsförteckning

<u>1 Inledning</u>	<u>7</u>
<u>1.1 Syfte och frågeställningar</u>	<u>8</u>
<u>1.2 Disposition</u>	<u>8</u>
<u>2 Tidigare forskning</u>	<u>10</u>
<u>2.1 Forskning om jobbcoachning och vägledning</u>	<u>10</u>
<u>2.2 Jobbcoach, ett nytt yrke</u>	<u>12</u>
<u>2.3 Hur bedrivs coachningen</u>	<u>13</u>
<u>2.4 Upplevelsen av coachning</u>	<u>13</u>
<u>2.5 Slutsatser som dras i studierna</u>	<u>14</u>
<u>2.6 Sammanfattning</u>	<u>15</u>
<u>3 Teoretiska utgångspunkter</u>	<u>16</u>
<u>3.1 Brytpunkter</u>	<u>16</u>
<u>3.2 Etableringsfas, utforskningsfas och upprätthållandefas</u>	<u>17</u>
<u>3.3 Rollförlust</u>	<u>18</u>
<u>3.4 Sammanfattning</u>	<u>19</u>
<u>4 Metod</u>	<u>21</u>
<u>4.1 Kvalitativ metod</u>	<u>21</u>
<u>4.2 Urval av informanter</u>	<u>22</u>
<u>4.3 Datainsamling</u>	<u>23</u>
<u>4.4 Analysmetod</u>	<u>24</u>
<u>4.5 Etiska ställningstaganden</u>	<u>25</u>
<u>5 Resultat</u>	<u>26</u>
<u>5.1 Uppsagdas drivkrafter</u>	<u>26</u>
<u>5.2 De uppsagdas upplevelser</u>	<u>27</u>
<u>5.3 Upplevelser av jobbcoachning</u>	<u>29</u>
<u>5.4 Jobbcoachernas upplevelser av arbetet</u>	<u>30</u>
<u>6 Analys</u>	<u>32</u>
<u>6.1 Att förlora sin yrkesroll</u>	<u>32</u>
<u>6.2 Brytpunkter för att vidga perspektiv</u>	<u>33</u>
<u>6.3 De uppsagdas fastlåsning i etableringsfasen</u>	<u>34</u>
<u>6.4 Drivkrafter till nytt arbete</u>	<u>35</u>
<u>6.5 Sammanfattning</u>	<u>36</u>

<u>7 Diskussion.....</u>	<u>37</u>
<u>7.1 Slutsatser av resultat och analys.....</u>	<u>37</u>
<u>7.2 Metodens betydelse för resultatet.....</u>	<u>40</u>
<u>7.3 Teorins betydelse för studien.....</u>	<u>41</u>
<u>7.4 Avslutande reflektioner.....</u>	<u>41</u>
<u>Referenslista.....</u>	<u>43</u>
<u>Bilaga 1.....</u>	<u>45</u>
<u>Bilaga 2.....</u>	<u>46</u>

1 Inledning

Omställning har blivit en del av vardagen i många företag, från att det tidigare bara har varit aktuellt i samband med stora neddragningar av verksamheten. Samtidigt håller synen på arbetsmarknaden att förändras, från ett statiskt till en mer dynamisk arbetsmarknad (Bäckström 2005, 8). Detta innebär att arbetslivet påverkas av dagens snabba förändringar i samhället och arbetsgivare, samt att anställda kan tvingas gå skilda vägar. Vilket ofta beror på att företag av ekonomiska skäl tvingas säga upp anställda, som tvingas till att söka nytt arbete. Att bli uppsagd innebär att den trygghet som anställningen har haft försvinner och kan ersättas av maktlöshet. Detta beror på att arbete har en central roll i de flesta människors liv. För flera blir arbete och yrket en del av personens karaktär. Men arbete betyder också en inkomst för att klara utgifterna och arbetsplatsen förknippas för många med social samvaro. Att förlora dessa viktiga delar kan påverka individen negativt och i förlängningen kan det innebära att individen förlorar sin självkänsla. Detta beror bland annat på att det inte går att överblicka den tid det tar innan den uppsagde har fått nytt arbete.

För att underlätta för den anställda att hitta nytt arbete, tecknade Landsorganisationen (LO) tillsammans med Svenskt Näringsliv 2004 ett omställningsavtal (LO 2013). Bäckström (2005, 1-5) beskriver att det centrala i omställningsavtalet är att företag som tvingas säga upp personal erbjuds möjlighet att anlita omställningsföretag från den privata marknaden. Omställningsprogrammen som erbjuds av de olika aktörerna är likartade. Syftet med avtalet var att lyfta fram det individuella och ge personligt stöd till de uppsagda. För LO-kollektivet är omställningsprocessen kort och pågår under tre till fyra månader, medan liknade avtal för tjänstemännen är på minst sex månader.

Omställningsaktörernas program grundar sig i att individens situation kartläggs inledningsvis, sedan upprättas en handlingsplan tillsammans som bygger på vägledning. Slutligen får den uppsagde öva sig i personlig marknadsföring genom att skriva CV och söka arbete. Enligt Trygghetsfonden (TSL) som administrerar och skriver avtal med de lokala omställningsaktörerna ska vägledningen ske med hjälp av jobbcoacher. Dessa har till uppgift att tillsammans med den uppsagde hjälpa till att motivera, hitta nytt arbete, påbörja studier eller hjälpa till med att starta eget (Trygghetsfonden, TSL 2013). Gjerde (2004, 9) menar att

coachning är ett angreppssätt som syftar till att utveckla människors potential på det yrkesmässiga och personliga planet. Arbetslösa saknar kompetens och erfarenheter som matchar arbetsmarknadens behov, men de saknar även sociala nätverk som kan leda till kontakter på arbetsmarknaden (Engstrand och Vesterberg 2011, 2-3).

Jobbcoachning i samband med uppsägning av LO-kollektivets medlemmar är en relativt ny företeelse och ett relativt outforskat område. Engstrand och Vesterberg (2011, 2-3) menar att det behövs mer forskningsbaserad kunskap om coachning i samband med arbetslöshet. Även IFAU:s utvärdering av Liljeberg, Martinson och Thelander (2012) om jobbcoachningsinsatserna som Arbetsförmedlingen genomförde kontra de privata jobbcoachernas insatser, visar på att effekterna av jobbcoachningen är marginella. Trots detta ingår jobbcoachningen som en del av omställningsavtalet för att underlätta för de uppsagda att komma vidare till arbete eller studier. Vilket väckte vår intresse och nyfikenhet till att undersöka vilken betydelse jobbcoachning har för uppsagdas inställning i samband med uppsägning.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att beskriva och analysera uppsagdas upplevelser av jobbcoachning i samband med uppsägning. Delsyfte är att beskriva och analysera jobbcoachernas upplevelser av arbetet. Vi ställer oss följande frågor:

- Vilken betydelse har jobbcoachning för uppsagdas inställning till att hitta nytt arbete eller påbörja studier?
- Hur genomförs jobbcoachning i samband med uppsägning?

1.2 Disposition

Denna uppsats består fortsättningsvis av kapitel två till sju. I kapitel två presenteras tidigare forskning om jobbcoachning och vägledning, hur jobbcoachning bedrivs och uppsagdas upplevelser av jobbcoachning. Forskningen innefattar olika studier om jobbcoachning och

vägledning för vuxna. Kapitel tre redogör för våra teoretiska utgångspunkter. Metoden beskrivs i kapitel fyra. Studiens empiriska resultat presenteras i kapitel fem och analyseras i kapitel sex. Slutligen, i kapitel sju, diskuteras studiens resultat och analys, tidigare forskning och teorier, med ett avslutande reflektioner.

2 Tidigare forskning

Följande kapitel presenterar forskning om jobbcoachning och vägledning, yrket som jobbcoach, hur jobbcoachning bedrivs och upplevelser av jobbcoachning. Vi lyfter också fram de slutsatser som dras i studierna. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av vad vi kommit fram till.

2.1 Forskning om jobbcoachning och vägledning

Vilhjálmstöttir, Dofradóttir och Kjartansdóttir (2011), Engstrand och Vesterberg (2011) samt Liljeberg, Martinson och Thelander (2012) bidrar till forskning kring jobbcoachning och vägledning för vuxna. Även Gjerde (2004) kompletterar ämnet i sin forskning om jobbcoachning som ett yrke. Forskarna försöker genom kvalitativa och kvantitativa intervjuer besvara frågor om vilken betydelse samt vilka effekter jobbcoachning och vägledning har för vuxna.

Forskningen kring effekterna och kvalitén av vägledning för vuxna har sammanställts i den nordiska forskningsrapporten *Voice of Users* (Vilhjálmstöttir, Dofradóttir och Kjartansdóttir 2011, 19-26). En jämförande studie om vilken form av studie- och yrkesvägledning som vuxna har mött, vilka vinsterna är, hur nöjda de är som fått vägledning med vägledningsinsatserna. I studien deltog sex till åtta grupper från varje land och de som deltog var vuxna som fått vägledning i något av de nordiska länderna, vägledare och ansvariga chefer från såväl storstad som landsbygd. Undersökningen genomfördes genom att enkäter skickades ut till vuxna som fått vägledning. I rapporten tas det bland annat upp frågor om vilken effekt vägledningen har för vuxna samt hur nöjda de är med den vägledning som de har tagit del av. I studien framkommer det att vägledarna i Sverige är bättre på att ge information om studier till de sökande än vad de övriga nordiska länderna är, samt att de sökande i Sverige har goda kunskaper i att själva söka information. Studien visar också att Sverige inte i samma utsträckning som de övriga nordiska länderna ger de sökande stöd i att fatta beslut om arbete.

Engstrand och Vesterbergs (2012, 2-3) studie bygger på projekt med inriktning på coachning i ESF-projekt. Projekten scannades fram från deras databas och sex projekt valdes ut. Av dessa utvalda projekt var det fyra som ställer upp på att ingå i studie. Projekten riktar sig till olika målgrupper så som sjukskrivna, ungdomar samt invandrare. Projektägarna kommer från både offentliga och tredje sektorn, som bland annat består av idéburna organisationer och civila samhället. Syftet med att titta på några få projekt istället för många var att belysa de centrala aspekterna av jobbcoachning samt utveckla ett analytiskt ramverk. I beskrivningarna av projekten lyfts olika problem som projekten tänker lösa via coachning, till exempel som en metod för att få arbetslösa och sjukskrivna närmare arbetslivet. Det gemensamt i projekten oberoende av målgrupp är att projekten beskriver att de arbetslösa ofta saknar kompetens och erfarenheter som matchar arbetsmarknadens behov. De saknar ofta också nätverk men även motivation. Syftet med projektet är att motverka utanförskap och bidragsberoenden.

Även Liljeberg, Martinson och Thelanders (2012, 3) forskning berör jobbcoachning, där de jämför privata jobbcoacher med Arbetsförmedlingens egna och vad som händer efteråt. De privata jobbcoacherna lyckades bättre med att få arbetslösa i någon form av sysselsättning än jobbcoacherna på Arbetsförmedlingen. Det framkommer även att Arbetsförmedlingen var snabb med att inrätta jobbcoacher efter att ha fått regeringens uppdrag att arbeta aktivt med jobbcoachning. Rapporten visar att vissa grupper är mer hjälpta av jobbcoacher, men generellt sett så har inte jobbcoacherna så stor betydelse för att få arbetslösa ut i arbete (Liljeberg, Martinson och Thelanders 2012, 3).

Jobbcoachning är ett relativt nytt område som fler och fler företag tar del av menar Gjerde (2004, 15-19), som forskat om coachning. Coachning på svenska betyder turistbuss och på 1500-talet beskrevs coachning som "fraktade människor från där de var till ditt de ville komma". Definitionen på coachning är olika, beroende på i vilket sammanhang coachningen sker. Gjerde (2004, 51) menar att coachning är ett sätt att frigöra potential, genom att inte berätta för individen vad den ska göra, utan ge individen möjligheten att undersöka vad den vill och hur den ska gå tillväga. Tankesättet och metoderna liknar bland annat vägledning och terapi, coachning är något av båda delarna.

2.2 Jobbcoach, ett nytt yrke

I samband med att interna jobbcoacher anställdes på Arbetsförmedlingen 2009, skapades en ny yrkesroll. När konjunkturen vände uppåt hösten 2010 så avskaffades de interna jobbcoacherna. Den nya arbetsrollen för de interna jobbcoacherna blev en kombination av arbetsförmedlare och jobbcoach, så att säga ”förmedlarcoacher”. Externa jobbcoacher upphandlades av Arbetsförmedlingen under 2009 och det var av vikt att även små lokala aktörer upphandlades (Liljeberg, Martinson och Thelander 2012, 5-7). Coachning inom offentliga organisationer fick sitt genombrott i början av 2000-talet och ska ses som en metod där individen utvecklas för att nå individuella mål. Coachning beskrivs enligt Engstrand och Vesterberg (2011, 4) som:

“ ... att ta hand om människor i behov av hjälp och stöd på olika sätt innebär hantering av människor på olika sätt, så även inom en arbetsmarknadspolitisk kontext”.

Engstrand och Vesterberg (2011, 9) tar upp att konsulten Tenelius var den som förde in coachningen i Sverige i början av 1990-talet, detta i samband med jobbsökaraktivitetet. Hennes coachning är såväl humanistisk som kognitiv. Hon tar upp att individen ”bryter upp” och vikten av att skaffa sig nya infallsvinklar. Coachens uppgift blir att tillsammans med individen medvetandegöra samt att vidga perspektiv och att det är den arbetslöse själv som ska hitta lösningen. Det centrala i coachningen är ett empatiskt lyssnande, ställa frågor samt skapa förtroende.

Enligt Gjerde (2004, 7) är coachen en samtalspartner som inte vill förändra individen utan utveckla och se denne utnyttja sin potential. Ett av målen med coachningen menar hon är att den coachade ska känna sig hörd och sedd samt bli utmanad och stöttad. Gjerde (2004, 50-52, 58-59) menar även att coachning är ett begrepp som går in i andra yrkesroller så som vägledare, mentor och rådgivare. Genom coachning kan individen bli mer medveten om sina möjligheter och lösningar. Detta bidrar till att individen enklare inser att de står inför val och stärker sitt hopp till framtiden. Coachningen ger även möjlighet att sätta ord på tankar, hitta svar och använda känslor som information. På så sätt hittas motivation samt att då synliggörs och undanröjes hinder vilka kan vara allt från en inre röst till osäkerhet.

2.3 Hur bedrivs coachningen

I den nordiska studien *Voices Of Users* (Vilhjálmsson, Dofradóttir och Kjartansdóttir 2011, 92) framkommer det att den vanligaste formen av vägledning är så kallad "face-to-face" vägledning, ett individuellt möte mellan vägledaren och deltagaren. Även Liljeberg, Martinson och Thelander (2012, 16-17) beskriver att mötet mellan jobbcoacherna och de arbetslösa sker individuellt. Arbetet bygger på coachande och motiverande samtal. Deras tillvägagångssätt är att tillsammans med den arbetssökande sätta upp mål och arbeta med att skriva personliga brev samt CV.

Arbets sättet är samma vare sig den arbetssökande har träffat en extern jobbcoach eller Arbetsförmedlingens jobbcoach. Arbetssökande upplever att jobbcoacherna motiverar och inspirerar dem, främst till att söka arbete. Samtidigt som de upplever att jobbcoacherna inte i så stor utsträckning har tillfredsställande arbetsgivarkontakter. 63 procent av de arbetssökande hos externa jobbcoacher anser att deras aktiviteter är anpassade efter deras behov. Engstrand och Vesterberg (2011, 11) menar att coachningen som bedrivs av kommersiella företag främst lär ut hur individen bäst söker jobb genom att öka sina sökvägar och skriva CV. Fokus ligger på att få individen ut på arbetsmarknaden så fort som möjligt.

2.4 Upplevelsen av coachning

Coacherna kommer till tals i Engstrand och Vesterbergs (2011, 17-18) rapport. En av coacherna menar att det är den arbetslöse som själv styr mötet dem emellan. En annan påtalar vikten av att coachen är engagerad och närvarande, men också att det är ett mentalt krävande arbete, blanda annat då coachningen bygger på nära relationer. Det framkommer också i studien att det är ett dilemma att individerna inte befinner sig i coachningssituationen frivilligt, vilket kan avspeglas i maktstrukturer och att det är ekonomiska incitament som styr (Engstrand och Vesterberg 2011, 24). Liljeberg, Martinson och Thelander (2012, 21-22) påvisar att ca 75 procent av de arbetssökande som har haft extern jobbcoachning, är ganska eller mycket nöjda. De som hade en jobbcoach hos Arbetsförmedlingen är något mindre nöjda. Många av de arbetssökande som har haft en jobbcoach anser att jobbcoachningen ökar deras chanser att få anställning.

Den nordiska studien *Voices of Users* (Vilhjálmsdóttir, Dofradóttir och Kjartansdóttir 2011, 93-98) visar att vägledning har motiverat och i stor utsträckning bidragit till att deltagarna har fullföljt sina studier. Däremot i frågan om vägledningen har varit till hjälp för att fatta beslut som rör val av utbildning, så sticker Sverige ut i jämförelse med de övriga nordiska länderna. De anser att vägledningen i större utsträckning har varit till hjälp. I jämförelsen över hur nöjd eller missnöjd deltagarna var med vägledningen kommer Sverige sist av de nordiska länderna. På frågan om hur involverad respondenterna var i vägledningsprocessen skiljer det sig inte så mycket länderna emellan.

2.5 Slutsatser som dras i studierna

Engstrand och Vesterberg (2011, 45) kommer fram till att yrkesvägledning till stor del har ersatts av coachning. Med hjälp av coachningen matchas individen mot arbetsmarknadens behov, denna förskjutning skedde i samband med 1990-talskrisen. Att använda coachning för att lösa arbetslösheten innebär att ansvaret förskjuts till individnivå. Gjerde (2004, 7-8) menar att coachens roll är att vara en samtalspartner i ett socialt sammanhang. Där aktivt lyssnade och att motivation hittas för att individen ska kunna gå vidare med sina mål. Författarna (Engstrand och Vesterberg 2011, 45-58) konstaterar också att coacherna vittnar om ett krävande arbete med nära relationer som bygger på en individfokuserad metod. Vilket i sin tur uppfattas som begränsande och att coachernas handlingsutrymme minimeras. Istället för att fokusera på möjligheterna tenderar coacherna att fokusera på individernas svagheter för att åter få dem i arbete.

Engstrand och Vesterberg (2011, 45-48) anser också att det finns en risk med att överföra metoder mellan olika kontexter och målgrupper som deras studier bygger på, dock framkommer en gemensam nämnare "förändring". Det vill säga att alla grupperna som har ingått i studien påvisar att coachningen leder till att individen upplever en förändring i sin situation.

Däremot anser Liljeberg, Martinson och Thelander (2012, 62) att jobbcoachning som helhet har ganska små effekter vid övergången från arbetslöshet till arbete, men för vissa grupper är jobbcoachningen en möjlighet som bidrar till att dessa grupper stärker sin ställning på arbetsmarknaden. Jobbcoachning kan dock innebära inlåsning för äldre arbetslösa och

långtidsarbetslösa, vilket innebär att den arbetslöse inte kommer vidare detta trots jobbcoachningsinsatserna.

Slutligen kommer Vilhjálmssdóttir, Dofradóttir och Kjartansdóttirs (2011, 107-110) fram till att många av de som deltagit i studien upplevde att de uppmuntras att fortsätta med sina studier och att de får hjälp med pedagogiska val. Studien visar dock att det finns en svag koppling mellan vägledningen av vuxna och arbetsmarknaden.

2.6 Sammanfattning

Den tidigare forskningen sammanfattar jobbcoachning som en åtgärd för att komma närmare arbetsmarknaden, samt att det inte har någon större påverkan för att komma till arbete eller påbörja studier. Effekterna av jobbcoachning fungerar bättre på vissa grupper, så som de som precis har blivit arbetslösa och välutbildade. Jobbcoachning är relativt nytt yrke och det innebär att det är svårt att förstå vad yrkesrollen egentligen innebär, eftersom det går in i andra yrkesroller. En gemensam uppfattning utifrån den tidigare forskningen är att jobbcoach är en god lyssnare som ska hjälpa individen att se möjligheter och motivera de. Den valda forskningen i denna studie berör inte området coachning i samband med uppsägning. Med utgångspunkt i det som har framkommit från den valda forskningen finns det gemensamma beröringspunkter som har haft betydelse för studiens syfte. Framförallt så har forskningen om effekten av jobbcoachning, jobbcoachernas arbetssätt och deras yrkesroll haft betydelse. Den tidigare forskningen visar också på hur coachningen upplevs vilket svarar mot vårt syfte. Därmed blir det intressant för vår studie att utforska och ge mer kunskap om ämnet utifrån individnivå.

3 Teoretiska utgångspunkter

I detta kapitel redovisas de teoretiska utgångspunkter som ligger till grund för vår analys av det empiriska materialet. De teoretiska utgångspunkterna är brytpunkter, etableringsfas, utforskningsfas, upprätthållandefas och rollförlust.

3.1 Brytpunkter

En anställd som blir uppsagd kan beskrivas genom att det sker en förändring i individens liv. När en sådan förändring sker kan det beskrivas som en brytpunkt som påverkar individen. Denna förändring innebär att individen står inför nya val, så som att den uppsagde måste hitta nytt arbete. Vid en brytpunkt (Hodkinson och Sparks 1997, 38-40) genomgår individen en förändring och de nya erfarenheterna påverkar individen. Vilket leder till nya insikter som kan påverka individens förhållningssätt. Detta kan ses som något som bryter en period av rutiner i individens liv. Rutinerna har bland annat bestått av att individen dagligen går till arbetet, utför sina arbetsuppgifter och sedan går hem. När anställningen upphör i samband med uppsägning sker en brytpunkt och individens rutiner bryts i samband med detta. Det vill säga att brytpunkten hänger samman och går inte att skiljas från perioder av rutiner. Vid brytpunkter görs rationella beslut, det vill säga att den uppsagdes situation styr valet av arbete som exempelvis grundar sig i ekonomisk trygghet. Den ekonomiska tryggheten styr det rationella valet då individen anser att detta är det bästa valet.

Brytpunkterna kan delas in i tre olika kategorier, och det sker i kombination av varandra. Var av den första brytpunkten är strukturell. Denna brytpunkt styrs av arbetsmarknadslagar, utbildningssystem och geografiskt lokalitet, som bestäms av externa strukturer. Exempel på detta är att det kräver en specifik behörighet för att börja studera. Andra brytpunkten är självinitierande eller frivilliga brytpunkter. Detta kan vara när en individ själv väljer att byta arbete eller börja studera. Vilket innebär att individen frivilligt utan extern påverkan valt att göra en brytpunkt. Den tredje brytpunkten är en påtvingad och ofrivillig brytpunkt. Ett

exempel kan vara uppsägning från arbete, något som individen inte själv bestämmer utan beror på externa faktorer. En del brytpunkter är planerade och förutsedda medan andra kan komma som en överraskning för individen.

Enligt Hodkinson och Sparks (1997, 38-40) är det perioder av sammanhängande rutin som föregår och följs av själva brytpunkten. Det finns flera olika former av perioder med rutin som visar på hur individen hanterar sina beslut i samband med brytpunkten. Författarna har identifierat fem olika perioder, den första är en period av rutin som kan vara bekräftande. Detta är en rutin som förstärker och bekräftar redan gjorda beslut och en ny identitet utvecklas. Den andra perioden av rutin kan vara motsägande. Det är då som individens erfarenheter underminerar tagna beslut och individen ångrar förändringen samt att fokus läggs ofta på andra aktiviteter som till exempel fritidsintressen. Den tredje perioden av rutin är anpassad och förhållningssättet som ursprungligen inte önskades bekräftas. Exempelvis sker detta när en individ tar ett tillfälligt arbete inom ett yrke som denne inte är intresserad av, men väljer ändå att stanna inom detta yrke och detta innebär att det sociala blir viktigare än yrket. Den fjärde perioden av rutin betecknas som blockerande, och sker när en individ lever med inställning som denne inte tycker om eller trivs med. Då kan individen inte socialisera sig och accepterar inte sin nya identitet, samtidigt som individen längtar tillbaka till sin gamla identitet. Exempel på detta är när en individ är med om en allvarlig olycka som denne inte helt återhämtar sig ifrån. Den femte perioden av rutin utvecklas och uppstår när individen gradvis förändrar sig och utan vidare lämnar sin gamla identitet.

3.2 Etableringsfas, utforskningsfas och upprätthållandefas

Människan stävar efter att förverkliga sin självuppfattning när det gäller val av yrke. Tankar om ett framtida yrke börjar redan i ungdomsåldern. Denna process sker i flera steg genom livet och genom att individen går från en fas till en annan. Faserna som Super (1980, 289) beskriver är uppväxt, utforskande, etablering, upprätthållande och avtagande. De faser som kommer att tas upp i denna studie är etableringsfas, utforskandefas och upprätthållandefas.

Individen utvecklas genom hela livet och den sociala rollen har betydelse, och den roll som individen har tilldelats påverkar vilken fas som berörs. Roller som tilldelas kan vara studerande, förälder eller arbetssökande. Beroende på i vilken fas individen befinner sig så

agerar denne olika. Under en livstid kan en individ pendla mellan faserna flera gånger (Super 1980, 289-290). Till exempel om individen befinner sig i etableringsfasen, det vill säga att individen har en anställning och om individen skulle bli uppsagd leder det till att denne går till utforskningsfasen. Utforskningsfasen innebär att individen vill vara en del av samhället, känna sig delaktig och påverka. Det är under denna fas som individen kommer till instinkt om vilket yrke som passar. Baserat utifrån dennes självuppfattning, egenskaper och erfarenheter (Super 1980, 289-290). Medan upprätthållandefasen innebär att individen ser tillbaka på sin yrkesroll och utvärderar om det är dags att göra något nytt eller om det är tryggar att stanna kvar inom samma yrke. Ett uppbrott och nytt arbete kräver omvärdering av befintliga arbetserfarenheter och en ny syn på yrket. Exempel på uppbrott kan vara när individen börjar fundera på att studera och väger då för- och nackdelar med denna investering. I samband med detta måste individen bestämma sig för om denne ska stanna kvar, alltså vara nöjd med sin situation eller bryta upp och satsa på något nytt som studierna skulle innebära. Uppbrottet innebär att individen går in i utforskningsfasen igen. Väljer individen däremot att stanna kvar inom samma yrke innebär detta att individen befinner sig i etableringsfasen. Det vill säga att individen har etablerat sig på en arbetsplats och känner sig bekväm i sin yrkesroll. Super (1980, 289-290) menar att då individen är tillfredsställd med sitt yrke skapar detta även balans i tillvaron för denne. Genom att individen har ett arbete som denne trivs med och stämmer överens med personens självuppfattning vad gäller arbete och yrkes, så skapas jämvikt i individens liv. Då denna jämvikt finns skapas förutsättningar för stabilitet i tillvaron även utanför arbetsplatsen.

3.3 Rollförlust

En roll är det beteende som förväntas av en individ i en speciell social position, så som att vara arbetare. Rollen som arbetare innebär att det förväntas att individen klarar av vissa uppgifter som dennes roll innehar. Förväntningarna som bland annat finns på rollen som arbetare är att komma i tid, sköta och utföra sina arbetsuppgifter. Olika arbetsuppgifter och yrken ställer olika krav. De olika rollerna som en individ innehar i samhället påverkar individens handlingssätt. Det finns olika funktioner och förväntningar på de olika rollerna, till dessa förväntningar har individen ett passande beteende som förväntas av samhället och

omgivningen (Angelöw och Jonsson 2000, 31-32). Rollerna utformas utifrån individens historia, kultur samt de inlärd färdigheter som har format individens personlighet och sker i det sociala samspelet. Exempel på roller är medborgare, förälder, arbetare (yrke) och livspartner. Genom att individens handlingssätt och beteende stämmer överens med de förväntningar som finns på den givna rollen, stärks individen position. Detta sker genom att positiv uppmuntran som bekräftar att individen lever upp till förväntningarna på den givna rollen (Angelöw och Jonsson 2000, 32). Ett exempel på detta är när en anställd blir befordrad från en lägre tjänst till en högre, som innebär såväl mer ansvar som högre lön.

Yrkesrollen har en central betydelse i vårt samhälle menar Angelöw och Jonsson (2000, 36). Det svenska samhällssystemet bygger på att individen säljer sin arbetskraft till arbetsgivaren som i sin tur bestämmer hur den ska användas, och som i sin tur genererar detta till lön. I vissa fall finns det inget bytesvärde på arbetskraften och det är då individen blir arbetslös, vilket leder till rollförlust. I samband med arbetslöshet kan en uppsagd som har starkt identifierat sig med sitt yrke eller arbetsplats känna att denna förlorar sin identitet. Identiteten bygger på att den uppsagde identifierar sig med sitt yrke och då arbetet upphör mister individen denna roll som yrket har inneburit. Angelöw och Jonsson (2000, 36) menar även att förlusten av rollen som arbetare leder till att individen känner sig värdelös och oanvändbar, som följd av detta förlorar den arbetslöse sin självkänsla. Genom att en individ som under lång tid har arbetat inom samma yrke och blir uppsagd försvinner dennes yrkesidentitet. Yrkesidentiteten kan vara förknippat med individens personlighet och utan arbete känner denne sig värdelös. Arbetslöshet kan även vara tecken på maktlöshet, då individen inte längre kan påverka sina levnadsvillkor. Detta yttrar sig bland annat genom att ekonomin försämras. Förlusten av arbetsrollen påverkar också individens andra roller, i samhället, till exempel att vara förälder och förebild. Även framtidsperspektiv påverkas av arbetslösheten då denna blir oviss för individen, värst är det för de som riskerar att vara arbetslösa under en längre tid (Angelöw och Jonsson 2000, 36-37).

3.4 Sammanfattning

När en individ förlorar sitt arbete eller yrke innebär detta oftast en rollförlust som påverkar individens självkänsla och identitet. Identiteten som förloras i samband med att individen

förlorar sitt arbete är yrkesidentiteten. Detta berör främst den som har en stark yrkesidentitet, men även identiteten som arbetare kan tillfälligt gå förlorad. Att förlora sitt arbete kan vara en frivilligt eller påtvingad strukturell brytpunkt, vilket innebär att individen står inför nya val. Valen som individen står inför är om den ska fortsätta i samma yrkesbana, eller om den ska till exempel satsa på studier och omskola sig. Individen går genom olika faser i livet, inte minst när det gäller att göra val i samband med arbetslöshet. På detta sätt förflyttar sig individen från en fas till en annan då en brytpunkt uppstår. Faserna som berörs i denna studie är etableringsfasen, upprätthållandefasen och utforskningsfasen. Arbetslöshet innebär att individen tvingas till en ofrivillig brytpunkt, som i sin tur leder till att denne går från upprätthållandefasen till utforskningsfasen.

4 Metod

I detta kapitel behandlas val av metod, urval, datainsamling, analysmetod och de etiska ställningstaganden som gjorts i samband med undersökningen.

4.1 Kvalitativ metod

Denna uppsats bygger på intervjuer med sex uppsagda och två jobbcoacher. Syftet grundar sig i uppsagdas upplevelser av jobbcoachning i samband med uppsägning och deras inställning, samt jobbcoachernas upplevelser av arbetet. valdes kvalitativa intervjuer som metod. Intervjuerna är ostrukturerade (Larsen 2009, 84) och intervjuguide har använts (Bilaga 1 och 2). Intervjuguiderna är anpassade till de intervjuade uppsagda och jobbcoacherna. Intervjuguiderna baseras på frågeställningarna och syftet samt valda teorier. Ett mål för en kvalitativ forskning är att denna ger insikt om vad som rör den intervjuades situation samt den sociala verkligheten, menar Dalen (2008, 11). Detta stämmer väl överens med denna studie då det är de uppsagdas upplevelse samt deras inställning i samband med detta som har undersökts. Författarnas kunskaper i ämnet samt egna erfarenheter har inte varit något hinder. Utan istället har detta givit en möjlighet att vid intervjuerna kunna ställa fördjupade följdfrågor. Detta är något som också Dalen (2008, 13) påpekar:

”medvetenhet om den egna förförståelsen gör forskaren känsligare och därmed bättre på att se möjligheter till teoriutveckling när det gäller det egna intervjumaterialet”.

En nackdel med kvalitativa intervjuer kan vara att de intervjuade inte är helt ”ärliga” när intervjuaren sitter framför dem (Larsen 2009, 87). Det medför att det finns risk för att intervjupersonerna ger de svar som de tror är ”rätt svar”.

4.2 Urval av informanter

Urvalet av informanter baserar sig i att alla uppsagda omfattas av LO:s omställningsavtal. Omställningsavtal innebär bland annat att den som blir uppsagd ska få en jobbcoach och ett individuellt omställningsprogram för att hitta ett nytt arbete eller påbörja studier. Utifrån dessa kriterier stödjer vi våra frågeställningar om hur jobbcoachningen genomförs vid uppsägning och vilken betydelse jobbcoachning har för de uppsagdas inställning till att hitta nytt arbete eller påbörja studier. Då tiden för examensarbete är begränsad bygger urvalet på det som Dalen (2007, 56) beskriver som kriterieurval. Det geografiskt avgränsade området södra Sverige utgör kriterium, där också jobbcoachningsföretagen som vi har kontaktat finns. Jobbcoacherna har varit nyckeln för att hitta rätt målgrupp gällande uppsagda, eftersom de har en större kännedom om dessa individer. Urvalet består av sex uppsagda och två jobbcoacher. Två informantgrupper valdes med anledning av att tidigare forskning handlar om utförarnas (vägledarna och jobbcoachernas) upplevelser och erfarenheter, samt för att få en större helhetsbild och förståelse för ämnet. Dalen (2007, 60) beskriver fördelen med att använda två intervjugrupper med två cirklar som till viss del överlappar varandra och de överlappade områden är gemensamma beröringspunkter. De två jobbcoacher som vi intervjuade arbetar på samma omställningsföretag, vilket ger oss en bild av hur jobbcoachning går till på det företaget.

Intervjupersonerna kontaktades först via telefon, efter det mejlades en kort beskrivning av examensarbetet i form av syfte och frågeställningar. Detta för att de lättare skulle kunna sätta sig in i vårt examensarbete. Tillvägagångssättet möjliggjorde också att jobbcoacherna hade en förförståelse för examensarbetet, i samband med att de tillfrågade uppsagda om att ställa upp på intervju. Efter att jobbcoacherna gett oss förslag på uppsagda tog vi kontakt med dessa via telefon för att konfirmera tid och plats för intervjuerna.

4.2.1 Undersökningsgrupp

Det empiriska materialet bygger på intervjuer med sex uppsagda och två jobbcoacher. De uppsagda befinner sig i åldrarna mellan 43 och 59 år, det gemensamma för de uppsagda är att de har arbetat inom samma yrke eller arbetsplats i minst tio år och att det har blivit uppsagda under 2013. Det gemensamma för jobbcoacherna är att de arbetar på samma

omställningsföretag. Här följer en kort översikt av intervjupersonerna samt deras fingerade namn:

Anna, är 47 år. Hon har arbetat som industriarbetare i 18 år, men inte på samma arbetsplats. Blivit uppsagd två gånger inom loppet av två år från olika företag.

Bengt, är 43 år. Han har arbetat som vaktmästare inom samma bransch i nästan 14 år. Har varit långtidsarbetslös under 1990-talet.

Carl, är 44 år. Han har arbetat inom industrin med kvalitetsfrågor i över 20 år. Har varit arbetslös under 1990-talet.

Daniel, är 44 år. Han har arbetat med allt möjlighet inom verkstadsindustri i 20 år. Har varit arbetslös under 1990-talet.

Erik, är 47 år. Han har arbetat inom industrin med framförallt underhåll och reparation i 15 år. Har varit arbetslös under slutet av 1990-talet.

Fiona, är 59 år. Hon har arbetat som administratör inom samma bransch i 42 år. Fick anställning direkt efter gymnasiet. Har aldrig varit arbetslös tidigare.

Jenny, 46 år. Hon har arbetat som jobbcoach i fem år inom samma företag. Har utbildning som coach.

Jens, 58 år. Han har arbetat som jobbcoach i sju år inom samma företag (som Jenny). Har ingen utbildning inom området.

4.3 Datainsamling

Första kontakterna togs med jobbcoacher där de blev tillfrågade om de kunde hjälpa till med kontaktuppgifter till uppsagda för att medverka i intervjuer till vår studie. Detta gick inte så bra eftersom jobbcoacherna först ville informera de uppsagda om studien och dess syfte. Därefter hörde jobbcoacherna av sig och gav oss telefonnumret till de som kunde tänka sig ställa upp. Intervjuerna med de uppsagda och jobbcoacherna genomfördes under två veckor och informanterna styrde platsen för intervjuerna. Varje intervju varade i cirka 60 minuter och samtliga spelades in. Vid intervjuerna användes ostrukturerade intervjuguider (Bilaga 1 och 2) som var uppdelade i teman anpassade efter gruppen som intervjuades. Intervjuguidens tema bygger på frågeställningarna samt de valda teoretiska utgångspunkterna, i avsikt att svara mot studiens syfte. Genom att ostrukturerade intervjuer användes fick intervjupersonerna

möjlighet att utforma sina svar på eget sätt.

Begrepp som validitet och reliabilitet används för att förklara trovärdigheten i undersökningar. Validitet handlar om relevans och giltighet av data. Validiteten i vår studie anser vi är hög, eftersom vi har kunnat göra ändringar under arbetets gång då vi har upptäckt detaljer som är viktiga för frågeställningen, samt att de intervjuade har haft friheten att ta upp saker de själva anser är viktigt (Larsen 2008 80-81). Reliabilitet innebär att insamling av data och analys av data ska kunna kontrolleras av andra, samt att andra forskare ska kunna få fram samma resultat om undersökningen görs en annan tidpunkt (Larsen 2009, 81). Eftersom vår studie bygger på kvalitativ metod med ostrukturerade intervjuer så är sannolikheten stor att de intervjuade hade svarat annorlunda om studien skulle göras längre fram i tiden. Andra forskare skulle kunna få fram annat resultat om de gjorde samma undersökning, eftersom olika forskare lägger märke till olika saker och därmed blir tolkningen annorlunda.

4.4 Analysmetod

För att underlätta analysen av intervjuerna gjordes minnesanteckningar i direkt anslutning till och efter respektive intervju. Detta för att få med observationer och spontana tankar i samband med den genomförda intervjun. Dalen (2007, 67) menar att analysprocessen börjar redan vid intervjutillfället och därför är minnesanteckningarna ett bra hjälpmedel vid analysen av intervjuerna. Minnesanteckningarna användes för att underlätta vid tolkningen av intervjuerna och tillsammans med det transkriberade materialet gjordes en innehållsanalys. Innehållsanalysen genomfördes genom att intervjuerna granskades och tolkades som data, vilket skedde i samband med att intervjuerna gjordes om till text. Efter detta kodades texterna och klassificerades i teman. Dessa teman granskades och sorterades, detta för att finna mönster. Exempelvis använde vi oss av tematiserad intervjuguide som byggde på studiens syfte och frågeställning, utifrån dessa teman skapades även rubrikerna i studien. Ett annat exempel är att vid intervjuerna med de uppsagda, kom det fram gemensamma reflektioner om ekonomin som en drivkraft till att söka arbete. Utifrån detta kunde vi tematisera och hitta liknande mönster, då de flesta svarade på liknande sätt. Slutligen utvärderades mönstren mot tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter och på detta sätt utformades ny kunskap (Larsen 2009, 101-102). Arbetet med analysen karaktäriseras av abduktion, som tar sin

utgångspunkt i det empiriska material och de teoretiska utgångspunkterna (Dalen 2008, 121). Exempelvis så har vi försökt att hitta förklaring till intervjupersonernas svar utifrån de valda teoretiska utgångspunkterna.

4.5 Etiska ställningstaganden

De etiska ställningstaganden som är gjorda i samband med studien har varit att följa *Forsknings principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* (Vetenskapsrådet 2002, 6). Informanterna har varit väl förtrogna med vårt etiska ställningstagande, vid intervjutillfället gavs muntlig information kopplade till dessa. Den information som gavs var att intervjuerna spelas in för att sedan transkriberas och på så sätt analyseras samt att materialet kommer att användas till ett examensarbete. Vid samtliga tillfällen har även informanterna blivit informerade om att de har rätt att avbryta intervjun och att deras deltagande är frivilligt. På detta sätt uppfylls informationskravet. Informationskravet (Vetenskapsrådet 2002, 7) innebär att informanterna blir informerade om syftet med examensarbetet och att de det är frivilligt att medverka samt att de när som helt har rätt att avbryta sin medverkan. Men även samtyckeskravet (Vetenskapsrådet 2002, 9) om att informanterna själva bestämmer över sin medverkan i undersökningen. För att uppfylla konfidentialitetskravet (Vetenskapsrådet 2002, 12) har informanterna ges konfidentialitet, samt information om att intervjuerna bara kommer att användas vid detta examensarbete, samt att namn, kön, eller ort inte kommer att redovisas då detta inte är intressant för studien. Slutligen så har nyttjandekravet (Vetenskapsrådet 2002, 14) beaktats genom att det insamlade materialet endast kommer att användas i forskningsändamål som i detta avseende är detta examensarbete. Samtliga intervjuer kommer att förstöras så snart examensarbetet är godkänt. Informanterna kommer också att informeras om att det godkända examensarbetet kommer att publiceras och bli sökbart i Malmö Högskolas databas MUEP.

5 Resultat

I detta kapitel presenteras det sammanställda resultatet från de åtta intervjuer som genomfördes med uppsagda och jobbcoacher. Frågeställningen vilken betydelse har jobbcoachning för uppsagdas inställning till att hitta nytt arbete eller påbörja studier besvaras under rubrikerna: uppsagdas drivkrafter, de uppsagdas upplevelser och upplevelser av jobbcoachning. Den andra frågeställningen hur genomförs jobbcoachning i samband med uppsägning besvara under rubriken: jobbcoachernas upplevelser av arbetet. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av resultatet. Intervjupersonerna är Anna, Bengt, Carl, Daniel, Erik, Fiona, Jenny och Jens, en utförligare presentation finns under rubriken 4.2.1.

5.1 Uppsagdas drivkrafter

Det empiriska materialet visar att en av driftkrafterna för att gå vidare till arbete var ekonomiska skäl. Carl menar att den ekonomiska situationen har försämrats då han som arbetslös har mindre pengar att röra sig med. Detta har medfört ändringar i hans livsstil så som att han bland annat ställt av bilen och börjat ta bussen istället, han har även bytt till ett billigare telefonabonnemang och slutat med sina utlandsresor som han tidigare gjorde fyra gånger om året. Daniel säger att det är ekonomiska skäl som driver honom till att söka arbete:

“Det som motivera mig att söka jobb är att jag är tvungen att ha ett jobb. Annars så kan man inte leva, utan det ekonomisk”.

De uppsagda anser att den ekonomiska tryggheten är den största drivkraften vilket också jobbcoacherna konstaterar. Jobbcoachen Jens menar att:

”Under mina år, har jag konstaterat att de som är lägst ersättning eller i värsta fall ingen ersättning allas, är de som snabbast hitta jobb. Men det betyder inte alltid att det blir det bästa jobbet, ofta är det bara korta lösningar.”

Ekonomisk trygghet för de uppsagda innebär en fast månadsinkomst som går att leva på.

Förutom ekonomin så finns även ett uttryck för rastlöshet och känsla av att inte känna sig behövd som arbetslös. Känslan av att inte känna sig behövd i samband med uppsägning är en tydlig drivkraft som de uppsagda uppger. Fiona menar att hon vill ha någonstans att gå och känna sig behövd. De uppsagda påpekade att de inte klarade av att “gå hemma” och efter en kort tid som arbetslös känner de sig rastlösa. Detta ledde till att de uppsagda motiverades ännu mer till att hitta arbete.

Ännu en drivkraft till att få ett nytt arbete var den sociala samvaron som arbetsplatsen erbjöd. Fiona menar att hon saknar det sociala från arbetet, vilket fick henne att må bra och känna sig delaktig. Hon beskriver det såhär:

“Det betyder precis allt ... arbetskamraterna, man saknar ju sina arbetskamrater. Jag har lite kontakt med de fortfarande och jag kommer att vara med fortfarande på någon fest som de har”

Daniel är inne på samma spår då han tycker att hans arbetsplats var en plats som bidrog med socialt nätverk där han hade någon att prata och har roligt med, även om de inte umgicks privat. Däremot anser inte Carl och Erik att deras arbete har påverkat deras sociala tillvaro då de såg sitt arbete som en sysselsättning med bra lön. Carl är även den av de intervjuade som inte i lika stor utsträckning tagit del av jobbcoachningen. Han har valt att få hjälp med att skriva CV och ibland spontana besöka jobbcoachen för att prata av sig.

Jobbcoacherna visar sig vara viktiga för att motivera de uppsagda till att söka nytt arbete. Alla uppsagda menar att jobbcoacherna är duktiga på att motivera och se nya perspektiv, även när de låst fast sig eller när det kändes hopplöst. De uppsagda anser att coacherna anpassar coachningen efter deras behov. Jobbcoacherna anser själva att för att kunna motivera så måste de möta individerna där de är och hittade den enskildes drivkrafter.

5.2 De uppsagdas upplevelser

Flera av de uppsagda känner att de inte är behövda och känner sig diskriminerade på grund av ålder. Fiona säger att hon känner en sorts skam när hon rör sig i samhället och hon känner att det står på hennes panna att hon är arbetslös, samtidigt känner hon sig diskriminerad på grund av hennes ålder:

“ ... jag hade precis alla kvalifikationer som de sökte med råge kan jag säga, men jag blev inte ens kallad på intervju... de hade gått vidare med fem andra och då undrar jag är det min ålder som ligger mig i faten, att jag är 59 så de satsar inte på en sånhär”.

Fiona hade arbetat i 42 år inom samma företag så hennes yrke har blivit en del av hennes identitet. Hon menar att hon har förlorat en del av sig själv och lite av livslusten när hon inte har sin yrkesroll kvar. Anna uttrycker något liknande genom att säga att det är en självklarhet att hennes yrke är en del av hennes identitet, detta eftersom i sociala sammanhang så får hon ofta frågan “vad jobbar du med?”. Hon identifierar sig gärna med sin yrkesroll då hon menar att hon har en yrkesstolthet som maskinoperatör. Under uppsägningen menar Anna att hon mådde dåligt och hon förändrades som person:

”Man mådde ju jättedåligt när man fick beskedet att man skulle bli uppsagd så hela den vinter och hela den våren mådde jag pissdåligt alltså, jätte dåligt, jag var inte mig själv och andra runtomkring märkte av detta då.”

Bengt anser något liknande och anser att rollen som arbetare är en viktig del av honom då han känner att han är en del av ett sammanhang och förebild, för bland annat sina barn. Han anser också att uppsägningen har påverkat hela familjen då det är de som mest märker att han mår dåligt, vilket får honom att känna sig maktlös. Han tycker att de märker av oroligheten då han hela tiden tänker på hur han ska klara av att behålla huset och försörja familjen. Bengt säger att desto längre han är arbetslös desto mer känner han av utanförskapet. Även Carl känner sig åldersdiskriminerad och anser att han inte kan konkurrera med yngre arbetskraften. De flesta uppsagda anser som Carl, att de inte kan konkurrera med dagens arbetskraft på grund av sin höga ålder men också att de saknar betyg och utbildning för det arbete som de har utfört. De många åren av yrkesutövande har gett dem den faktiska yrkeskunskapen med dem saknar papper på sina kunskaper. Att börja om och gå en längre utbildning som skulle innebära ett nytt yrke ser inte Carl som ett alternativ då han anser att han är för gammal.

Hos de uppsagda som inte identifierade sig med sitt yrke, menade att arbete var till för att tjäna pengar. De uttryckte större tillförsikt inför framtiden och visade på bättre självkänsla och självförtroende när det gäller att få nytt arbete. De ansåg inte att det var jobbigt att skilja från sin arbetsplats eftersom de inte tyckte att arbetet inte överensstämde med deras egen självbild, Carl uttrycker det såhär:

“Jag hade inte behov av [arbetsplatsen] på det viset ... jag kunde sitta på rasterna och göra annat som var viktigare, typ läsa en bok eftersom jag pluggade ... när skiftet var slut och jag gick ut så existerade inte [arbetsplatsen] längre”.

5.3 Upplevelser av jobbcoachning

De uppsagda är nöjda med jobbcoachningen, men de har inte någon tidigare erfarenhet av jobbcoachning. Därmed hade de svårt att komma på vad som saknades i samband med jobbcoachningen. Det som ansågs vara bra vid omställningsprocessen var att det via omställningsavtalet finns möjlighet att utbilda sig och på detta sätt få utbildningen finansierad, vilket de flesta uppsagda tagit del av. Det rör sig främst om kortare yrkesinriktade utbildningar, till exempel truck- och lastbilskörkort. På detta sett har de förnya sina kunskaper inom sitt yrkesområde, något som Dan säger:

”Eee nu gick jag ju en truckutbildning tidigt i vår, februari. Bara för att förnya truckkortet och se om det hade hänt något där. Och nu har jag lyckats tjatat till mig en hjullastarutbildning, som kommer om några veckor så. Som jag hoppas kan hjälpa till också.”

De uppsagda ansåg att de fick god hjälp från sina jobbcoacher med att skriva CV och personligt brev, detta ansågs vara något bra eftersom de inte hade skrivit CV på många år eller hade glömt hur det gjordes. De ansåg även att jobbcoachen vidgade perspektiv, genom att bland annat få de uppsagda att se nya möjligheter vilket skapar förutsättningar för förändringar. Exempelvis Bengt som bara hade tänkt arbeta som lastbilschaufför lokalt på den ort där han bor och med hjälp av coachningen kom på att även köra längre sträckor. Bengts perspektiv vidgades genom att för- och nackdelar av de båda alternativen togs fram och med hjälp av detta insåg han att han förlorade något på detta alternativ. Bengt menar även att hans jobbcoach arbetade för långsiktiga mål och fokuserade på att hitta något bra och inte komma ut så fort som möjligt genom att han uppmuntras till att söka arbete om han kommer att trivas med istället för vilket arbete som helst. Bengt beskriver det så här:

“ ... hellre ta tid tills man hittar något man trivs med än hoppa på någonting som man ändå inte vill ha”.

Fionas jobbcoach har fått henne att tänka i nya banor, trots att Fiona själv säger att det inte är hennes val egentligen, eftersom hon kände sig för gammal för att påbörja en längre utbildning. Hon kände sig tvingad att vidareutbilda sig för att variera sig och anpassa sig till dagens arbetsmarknad. Även Anna menar att jobbcoachen hjälpte henne att utforska vad hon kan arbeta med och att hon inte behöver var inlåst på industrin. Under samtal med jobbcoachen kom det fram att Anna brann för helt andra yrken. Yrkena som Anna brann för visade sig

kräva antingen erfarenhet eller utbildning. Något som avskräckte Anna då hon kände sig för gammal för att utbilda sig samt att ekonomin inte tillät detta. Merparten av de intervjuade ansåg även att de fick råd från sin jobbcoach om vilka arbeten och vilka utbildningar de borde söka för att förbättra sina chanser på arbetsmarknaden.

Anna menar att beroende på ens personlighet och vilken inställning den uppsagda har så kan jobbcoachningen påverka individen. Även Erik menade att det beror på en själv i vilken omfattning som den uppsagde får hjälp av jobbcoacherna, och han uttrycker det så här:

“Jag e väl en sån som e lagom tjugig, så att det händer saker. Jag har så att säga före detta kollegor som inte har fått samma hjälp, eller så”.

5.4 Jobbcoachernas upplevelser av arbetet

Jobbcoacherna anser att de uppsagda själva ska hitta det som motiverar dem. Detta sker enligt de intervjuade jobbcoacherna genom att de uppsagda motiveras med hjälp av samtal, intervjuträning med varandra, tips och råd, föreläsningar samt studiebesök. Jobbcoachen, Jenny, menar att för att kunna få någon effekt av jobbcoachning måste individen vara coachningsmogen. Med detta vill hon säga att de förstår sin situation som uppsagda och är mogna för den förändring som uppsägningen innebär. Hennes upplevelse är även att de som är äldre än 55 år är svårare att motivera eftersom de befinner sig längre ifrån arbetsmarknaden. Dessa kräver också längre tid att coacha. Jenny menar även att jobbcoachning hjälper individer oavsett om denne får ett arbete eller inte, det räcker med att individen har fått tankar och idéer att tänka på. Om allt var möjligt inom jobbcoachningen så skulle hennes deltagare få en chans:

“ ... då skulle man få en chans att prov sitt drömjobb eller testa en utbildning ... inget CSN som sätter käppar i hjulen, eller brist på möjligheter till utbildning eller så”.

Jobbcoachen Jens tar upp flera gånger vikten av förtroendet som skapas mellan deltagaren och jobbcoachen samt att hitta individens drivkrafter för att gå vidare som är olika för olika individer anser han. Jens menar upplever också att ekonomi är en av de största och främsta drivkrafterna, men den drivkraften leder inte alltid till “rätt man på rätt plats”. Även han

menar att de uppsagda som han möter är mer inställda på att hitta ett likartat arbete som den tidigare hade, istället för att förverkliga sina karriärdrömmar. Arbetet har en viktig socialfunktion som försvinner i samband med att individen förlora sin anställning menar Jens, detta kan speciellt vara smärtsamt för de som har varit på samma arbetsplats en längre tid.

5.5 Sammanfattning

De uppsagda anser att jobbcoachningen har fungerat som ett stöd för att hitta nytt arbete inom samma bransch som de tidigare har erfarenheter av. Jobbcoacherna arbetar individuellt med de uppsagda och anpassar insatserna till individen och dennes behov. De uppsagda anser att utan jobbcoachning så hade de inte klarat sig lika bra, enligt dem har jobbcoachning underlättat för dem att söka arbete. Jobbcoachningen och möjligheten till betald utbildning via omställningsavtalet har hjälpt de uppsagda med att komma närmare arbetsmarknaden, bland annat genom att de har erbjudits utbildningar inom sitt yrkesområde. Jobbcoachningen har haft en påverkan på uppsagdas inställning till att hitta arbete men inte till att påbörja längre studier. Detta beror på de uppsagdas inställning där de inte ser längre studier som ett alternativ. De uppsagda anser att deras ålder är för hög för att påbörja en längre utbildning, förutom åldern är det den ekonomiska situationen som utesluter detta alternativ. Enligt de uppsagda så har jobbcoacherna vidgat deras perspektiv men de har inte i lika stor utsträckning fått dem att agera. De uppsagda är fokuserad på att hitta arbete, som baseras på tidigare erfarenheter. Detta oavsett om de egentligen skulle vilja arbeta med något annat. Drivkrafterna till att hitta arbete är den ekonomiska tryggheten, känslan av att känna sig behövd och den sociala biten som ett arbete tillför. Med andra ord så väljer de uppsagda det kända före det okända eftersom detta ger trygghet ekonomiskt, socialt och stärker självkänslan.

6 Analys

I detta kapitel analyseras det empiriska materialet med hjälp av de teoretiska utgångspunkterna: rollförlust, brytpunkter, etableringsfas, utforskningsfas och upprätthållandefas. Kapitlet handlar om att förlora sin yrkesroll, brytpunkter för att vidga perspektiv, de uppsagdas fastlåsning i etableringsfasen, drivkrafter till nytt arbete och slutligen en sammanfattning.

6.1 Att förlora sin yrkesroll

Att förlora sin yrkesroll visar sig påverka individen i stor utsträckning. Det empiriska materialet pekar på att de uppsagda förlorar en viktig roll i deras liv i samband med uppsägningen. Framförallt gäller detta för de som har arbetat länge på samma arbetsplats, då deras yrke har blivit en del av deras personlighet. Samtliga uppsagda anser att arbete har en viktig roll i deras liv och det empiriska materialet visar att det viktigaste med att ha ett arbete är den ekonomiska tryggheten, känslan av att vara behövd och den sociala samvaron. Arbetslöshet påverkar dessa tre faktorer vilket gör att individen känner sig maktlös och förlorar rollen som anställd (Angelöw och Jonsson 2000, 36). En roll formas utifrån den sociala samvaron som individen befinner sig i och arbete kan ses som social samvaro. Då arbetet är en stor del av vår vardag blir rollförlusten stor för den som starkt identifierar sig med sitt arbete, vilket också empiriska materialet visar. Graden av rollförlust påverkas av i vilken utsträckning individen identifierar sig med sitt yrke samt hur inlåst denne är i sin yrkesroll koppla till förväntningarna på att få ett liknande arbete igen.

Enligt jobbcoachningen är syftet med jobbcoachningen att vidga de uppsagdas perspektiv, vilket de uppsagda inte uttrycker så tydligt vid intervjuerna, men det går ändå att utläsa att det har fått nya infalls vinkla. trots nya infallsvinklar så fortsätter de arbetslösa att göra samma val av tidigare arbete. Även efter motiverande och coachande samtal så visar det empiriska materialet att de uppsagda menar att de skäms över att vara arbetslösa och därmed vill återgå

tillbaka till sin roll som arbetare. Att påbörja studier är inget alternativ för de uppsagda.

Rollförlusten som sker vid uppsägning medför försämrad självkänsla över situationen som arbetslös vilket påverkar individens välmående. Detta visar analysen av teoretiska begreppet kopplat till intervjupersonernas svar, som gör att de uppsagda vill tillbaka till sysselsättning för att känna sig som en del av samhället.

6.2 Brytpunkter för att vidga perspektiv

Brytpunkterna hos de uppsagda visar sig genom att de uppsagde upplevde att de stod inför val som påverkar deras framtid. Uppsägningen innebär att de uppsagda står inför en brytpunkt, de har möjligheten att fundera på hur det ser på sin framtida karriär möjligheter. Detta gäller såväl yrke som utbildning och omskolning. Jobbcoachningen har vidgat perspektiv som är viktigt vid en brytpunkt (Hodkinson och Sparkes 1997, 38-40). Detta genom att vid samtal kartlägga och hitta framtidstro hos de uppsagda och få dem att se sina möjligheter. Trots detta är det ingen utav de uppsagda som har vågat göra nya val. Detta kan tyda på att de uppsagda väljer att göra rationella val. Deras val görs utifrån den ekonomisk trygghet som ett arbete ger.

Det empiriska materialet visar att individen påverkas i samband med uppsägning. När individerna inte känner att de kan leva upp till dessa samhälleliga förväntningar så drabbas deras självkänsla (Hodkinson och Sparks 1997, 38-40). Uppsägning är en form av ofrivillig och påtvingad brytpunkt som innebär förändringar i vardagslivet samt att individen står inför nya val. Hodkinson och Sparks (1997, 38-40) menar att vid brytpunkter är det viktigt att analysera dessa då de är en del av ens karriärbana. Brytpunkter ger möjligheten att utforska sig själv och sina karriärval. Gjerde (2004, 62) understryker detta ännu tydligare då hon menar att individen måste förstå att hon står inför nya val och bli medveten om sin situation för att inte låta känslor och omedvetna tankar styra det val som individen står inför. Att göra nya val och i detta sammanhanget göra annorlunda val, som skulle kunna vara att påbörja längre studier eller en ny yrkesbana. Detta visade sig vara svårt för de uppsagda eftersom de gjorde samma val trots att de hade velat arbetat med något annat. Anledningarna är att ekonomin och åldern spelar roll, då de flesta känner sig för gamla för att påbörja ny karriärbana och att ekonomin inte stödjer detta alternativ. Jobbcoachningen har i detta sammanhang inte lyckats att vidga de uppsagdas perspektiv och få dem att se utbildning som ett alternativ.

Det empiriska materialet visar att de uppsagda befinner sig mellan olika perioder av rutin och hur individen hanterar situationen som uppsagd. Det tycks vara så att även om den nya situationen har öppnat en möjlighet att omskola sig och byta karriär så är identiteten med yrket så stark, så istället kompenserar denna person detta genom att på fritiden ägna sig åt den som han egentligen skulle vilja arbeta med.

De uppsagda menar att jobbcoachning har förstärkt och hjälpt dem vid arbetssökandet, men ansvaret har legat hos dem själva. De uppsagda har känt ett förtroende för sina jobbcoacher, då alla har kunnat prata av sig och känt att jobbcoacherna har lyssnat. De upplever även att de har fått nya perspektiv men på grund av ekonomiska skäl och enligt dem själva deras höga ålder så har de inte vågat anta alla dessa nya perspektiv.

6.3 De uppsagdas fastlåsning i etableringsfasen

Individen går genom olika faser under sin karriärbana, de uppsagda befinner sig i utforskningsfasen, vilket innebär att individen vill vara en del av samhället, känna sig delaktig och kunna påverka. Att bli uppsagd och börja om kräver att individen omvärderar sina tidigare arbetslivserfarenheter (Super 1980, 289-290). I samband med uppsägningen tvingas den uppsagde att ta ställning till om denne vill arbeta vidare inom samma bransch och yrkesområde eller om detta är en möjlighet till att omskola sig. På detta sätt omvärderar de uppsagda sina tidigare arbetslivserfarenheter. Genom att den uppsagde samtalar med en jobbcoach får denne möjlighet att fatta dessa beslut. Dock fortsätter de uppsagda att söka arbete med liknande arbetsuppgifter som det de blivit uppsagda ifrån. De menar att deras ålder gör att det inte lönar sig för dem att utbilda sig eller prova ett nytt yrke. Istället söker de sig till liknande yrke, detta kan tyda på inlåsning. Inlåsningen tyder på att de fortfarande befinner sig i etableringsfasen, vilket innebär att individen har hittat sin roll inom ett yrke. De söker arbete som ger samma trygghet och liknande uppgifter som det tidigare eftersom de kan lättare identifiera sig med detta yrke. De väljer det säkra före det osäkra trots att de flesta skulle vilja göra någonting annat.

Det empiriska materialet visar att det skiljer sig i vilken fas de uppsagda befinner sig i, detta grundar sig i hur öppna de uppsagda är för förändringen som en uppsägning innebär. De som är inlåsta i sin yrkesroll påvisar tydliga tecken på att befinna sig i etableringsfasen och att

de kände sig bekväma i sin tidigare yrkesroll utan att ha lyckats ta sig vidare till utforskarfasen. Utforskarfasen leder till att uppsagda utifrån sina tidigare erfarenheter, egenskaper och självuppfattning kommer till insikt med vad de vill arbeta med. De anser att jobbcoacherna ger dem möjlighet att tillsammans omvärdera sina tidigare arbetslivserfarenheter, det vill säga att det visar tecken på att befinna sig i upprätthållandefasen. Även de som befinner sig i etableringsfasen kan sägas befinna sig i upprätthållandefasen då de strävar efter att få ett likartat arbete, istället för att göra något nytt. De uppsagda borde egentligen befinna sig i utforskningsfasen i samband med uppsägningen. I utforskningsfasen får individen möjlighet att utforska sig själv och utvärdera sina intressen mot ett yrke, oberoende vad de har arbetat med tidigare.

Jobbcoachningen i samband med uppsägning strävar efter att stödja den uppsagde samt att få denne att vidga sina perspektiv enligt jobbcoacherna. Det empiriska materialet visar på att för de uppsagda så har jobbcoachningen en positiv effekt. Den positiva effekten gäller främst i fråga om att påverka de uppsagds inställning till att finna nytt arbete, genom att de blir medvetna om deras möjligheter. Samtidigt som informanterna påvisar en stor grad av inlåsning i etableringsfasen och har därför svårt att se sina möjligheter inom något annat yrke.

6.4 Drivkrafter till nytt arbete

Drivkrafterna hos de uppsagda som framkommer i det empiriska materialet är främst ekonomin. En trygg inkomst för att försörja sig själv och sin familj motivera det uppsagda att fortsätta i sin strävan efter att få en ny anställning. En anställd som trivs med sin yrkesroll och arbetsplats befinner sig vanligtvis i etableringsfasen, när denne blir uppsagd förflyttas individen till utforskarfasen (Super 1980, 289-290).

Jobbcoacherna menar att de har en viktig uppgift i att motivera och hitta individernas drivkrafter för att motverka inlåsning. De uppsagda anser att avsaknaden av att den sociala samvaron som arbetsplatsen erbjuder är också en drivkraft. De anser att kamratskapet som fanns på arbetsplatsen har haft betydelse för dem och att inte få tillhöra denna grupp påverka dem negativt. I samband med uppsägning uppstår en brytpunkt, det vill säga att individen står inför nya val (Hodkinson och Sparks 1997, 38-40). Brytpunkten innebär samtidigt att den uppsagde förlora sin yrkesroll. Vilket leder till att de uppsagda strävar efter samma yrkesroll som tidigare då detta tillfredsställer deras drivkrafter (Angelöw och Jonsson 2000, 36). De

uppsagda ser inte brytpunkten som en möjlighet att utveckla sina karriärmöjligheter i och med att de inte väljer att bryta invanda rutiner. Dessa rutiner som ett arbete erbjuder är en trygghet som skapar vanor och bekräftar individens beteende.

Drivkrafterna som en individ innehar påverkar dennes beteende inte minst hur brytpunkterna hanteras, men även var denne befinner sig i förhållandet till rutinerna. Hodkinson och Sparks (1997, 38–40) menar att rutinerna som föregås och följer efter brytpunkten innebär att dessa sätts i relation till beslutet. Rutiner som de uppsagda följer är den tredje perioden av rutin som innebär anpassning. Vilket innebär att de uppsagda tar ett tillfälligt arbete eller yrke som de inte är intresserad av, utan väljer ändå att stanna kvar. Detta beror bland annat på att arbetet betyder att individen har en plats att gå till där de erbjuds en social samvaro. Denna sociala samvaro blir då viktigare än själva arbetet.

6.5 Sammanfattning

Enligt de uppsagda har jobbcoachning fungerat som ett stöd för att komma vidare till arbete men inte till längre studier. I samband med uppsägningen har en rollförlust uppstått vilket medför en försämrad självkänsla samt att de också mist en social samvaro som arbetsplatsen innebär, uppsägningen innebär också oro för ekonomin. Detta är de tre faktorer som driver de uppsagda till att söka nytt arbete. Jobbcoachning genomförs på det sätt att de motiverar de uppsagda till att hitta arbete utifrån deras inställningar. Eftersom jobbcoachningen utgår ifrån den uppsades inställning och drivkrafter har de inte kunnat påverka deras inställning till längre studier. Alltså alternativet finns inte hos de uppsagda och därmed lyfter inte jobbcoacherna fram detta alternativ. Uppsägningen innebär en ofrivillig brytpunkt där individen får möjlighet att fundera på sin framtid och göra val angående arbete eller studier. Då de uppsagda är mellan 42 och 59 år och de har arbetat en längre tid inom samma yrke eller samma arbetsplats, har detta lett till fastlåsning i etableringsfasen. Som innebär att de har hittat sin yrkesroll och har svårt att agera i nya banor. Detta genom att de uppsagda väljer att göra samma yrkesval som tidigare och söker sig till samma bransch som de har tvingats att lämna.

7 Diskussion

En central del i denna studie har varit att analysera uppsagdas upplevelser av jobbcoachning. För att svara mot detta syfte ställdes frågorna: hur genomförs jobbcoachning i samband med uppsägningen och vilken betydelse har jobbcoachning för uppsagdas inställning till att hitta nytt arbete eller påbörja studier. I detta kapitel diskuteras slutsatserna av resultatet och analysen, samt teorins och metodens betydelse för resultatet. Slutligen kommer avslutande reflektioner.

7.1 Slutsatser av resultat och analys

Kapitlen resultat och analys visade att samtliga uppsagda ansåg att arbetsplatsen hade en viktig roll i deras liv. Det empiriska materialet visar att det viktigaste med att ha ett arbete är den ekonomiska tryggheten, känslan av att vara behövd och den sociala samvaron. LO:s omställningsavtalet (LO 2013) innebär att den uppsagda skall få individuellt stöd till att komma så snabbt som möjligt åter till arbete eller påbörja studier. Upplevelserna av jobbcoachningen enligt de uppsagda är att det har fungerat som ett verktyg för att komma närmare arbetsmarknaden, men insatserna har inte inneburit att de uppsagda har sett längre studier som ett naturligt alternativ.

7.1.1 Åldern som ett hinder

Super (1980, 289-290) menar att då individ befinner sig i etableringsfasen har denne svårt att skiljas från sin yrkesroll. De uppsagda i studien visar på fastlåsnings i etableringsfasen då de har svårt att agera i nya banor och söker sig till samma yrke som tidigare. Åldern kan ha varit en anledning till fastlåsnings, eftersom de som såg detta som ett hinder till att tänka eller agera i nya banor. De uppsagda i undersökningen ansåg att det var för sent att förverkliga sina

yrkesdrömmar på grund av ålder, vilket externa faktorer så som rätten till studiemedel kan ha påverkat deras tankar. Eftersom några av de uppsagda var i åldern mellan 43 och 59 innebär detta att deras möjligheter till studiemedel och lån är begränsade. För de uppsagda i studien som har fyllt 54 har inte rätt till studiemedel från CSN och möjligheten till lån begränsas från det att individen har fyllt 45 år. Då är det kanske inte konstigt att jobbcoachning inte har kunnat påverka uppsagdas inställning till studier, eftersom andra faktorer så som rätten till studiemedel också påverkar beslutet. Den tidigare forskning som utvärderar jobbcoachningens effekter av olika grupper så som bland annat långtidsarbetslösa och ungdomar (Engstrand och Vesterberg 2012, 2-3). Det finns inget som handlar om jobbcoachning kopplat till ålder, därmed har vi bara kunnat spekulera kring detta.

7.1.2 Ekonomin som drivkraft

En av de avgörande drivkrafterna för de uppsagda att söka nytt arbete är ekonomin. De anger att det är av ekonomiska skäl som det i första hand vill åter i arbete så fort som möjligt. Det är också av samma skäl som de väljer bort längre studier. En annan faktor kan vara att det system som idag finns för att finansiera studier för vuxna är begränsande för den som är över 45 år. Att ekonomin är en så stark drivkraft för de uppsagda kan bland annat förklaras med att de anser sig vara självförsörjande och då befinner sig individen i etableringsfasen (Super 1980, 289-290). Det innebär att yrkesrollen är befäst och en etablering har skett på arbetsmarknaden. Denna fas stärks av längden som den anställda befinner sig inom ett yrke eller samma arbetsplats. Med anledning av detta kan individen uppleva uppbrottet traumatiskt. Att ekonomin är en stark drivkraft för att söka nytt arbete innebär en utmaning för jobbcoacherna i deras roll att vidga perspektiv, genom att bland annat visa på möjligheterna till vidare utbildning och att söka sig till nya yrken som skulle innebära andra ekonomiska förutsättningar. Detta som har framkommit i vår studie är att jobbcoacherna bekräftar ekonomin som en drivkraft till att hitta nytt arbete i stället för att se det som en utmaning till att vidga de uppsagdas perspektiv och får dem att se nya möjligheter.

7.1.3 Tiden som en begränsning

Resultatet av att de uppsagda fortsätter att göra karriärval inom samma bana kan också bero

på att omställningsprocessen för LO-kollektiva är kortare och endast på några månader jämfört med till exempel tjänstemännens. Vilket innebär att omställningsprocessen inte leder till långsiktiga och hållbara lösningar (Bäckström 2005, 3). Att begränsa insatsen för den uppsagda till en bestämd tid som omställningsavtalet innebär skulle kunna stressa upp de uppsagda till att de försöker hitta den snabbaste lösningen på situationen istället för den bästa. Jobbcoachen Jenny säger att äldre behöver längre tid eftersom de är svårare att coacha. Men oavsett ålder så har de uppsagda samma begränsade tid på sig enligt omställningsavtalet. Att de uppsagda fortsätter att göra samma karriärval som tidigare trots att de egentligen vill göra något annat, skulle kunna ses som en kortsiktig lösning. Det kan finnas en rädsla hos de uppsagda att om de inte snabbt hittar nytt arbete så riskera de att blir enbart hänvisade till Arbetsförmedlingen och kanske till om med risken att bli långtidsarbetslösa. Denna rädsla kan grunda sig i deras egna upplevelser av Arbetsförmedlingen samt medias bild, inte minst när det gäller hur långtidsarbetslösa behandlas.

Tidspressen är även sammankopplad med åldern för de uppsagda, de flesta anser att de är för gamla för att på börja en längre utbildning. De menar att den tid som utbildningen skulle ta, skulle påverka deras möjligheter till att få arbete negativt.

7.1.4 Kunskapsbrist

Jobbcoachning är ett relativt nytt område och i samband med uppsägning är det också ett relativt outforskat område. Även den tidigare forskningen drar dessa slutsatser, den forskning som finns handlar mycket om vägledning som fenomen. Forskningen är övergripande och det är svårt att landa det på individ nivå. Gjerde (2004, 9) menar att det finns motstridiga åsikter om vad coachning är för något och att rollen går in i rådgivare, vägledare och konsult. Den tidigare forskningen på individnivå handlar om effekterna av arbetslöshet, bland annat om hälsa och vilka sociala konsekvenser det kan medföra. Efter att ha skrivit klart arbetet och blivit insatta i ämnet kom vi på sökord som skulle kunnat bidra till mer relaterat forskning kring ämnet. Delvis för att vi är mer insatta i ämnet nu i efterhand och uppmärksammar detta mer i bland annat media.

7.2 Metodens betydelse för resultatet

Kvalitativa intervjuer valdes som metod för denna studie. Denna metod anser vi var rätt val då det gav informanterna möjligheten att berätta sin historia kring jobbcoachningen utan att vara begränsad till fasta frågor, samt att vi kunde ställa följdfrågor. Exempelvis kom vi på följdfrågor under intervjun som vi då kunde ställa till informanterna för att få tydligare svar på frågorna. Intervjuguiden har anpassats efter målgruppens förståelse för frågorna, genom att begrepp anpassades till målgruppens verklighetsuppfattning. Vi använde oss av en så kallad mirakelfråga i intervjuguiden:

“Imorgon när du vaknar finns det inga hinder utan bara möjligheter. Vilken hjälp skulle du då få för att komma vidare till arbete eller studier?”

Syftet var att ta bort deras hinder och istället få dem att se möjligheter. Vi vill ha spontana svar utifrån deras tankar och drömmar. Alla uppsagda som intervjuades förstod inte frågan, därmed fick vi förklara vad vi menade. trots detta så hade de svårt att se vilka dessa möjligheter skulle vara. Så vi konstaterar att frågan inte fyllde sitt syfte i detta sammanhang.

För att komma i kontakt med de uppsagda använde vi oss av jobbcoacherna. Detta kan innebära att de uppsagda kan ha upplevt att de befann sig i underläge, vilket kanske har kunnat påverkat svaren i samband med intervjuerna. Vilket vi är medvetna om kan ha påverkat vårt resultat. Även att alla uppsagda uttryckte sig positivt om jobbcoachning kan bero på att jobbcoacherna valde ut de som intervjuades. Utgångspunkten var att inte kontakta de uppsagdas jobbcoacher eftersom det skapar maktfördelning mellan dessa grupper. Detta gick inte eftersom det var svårt att få tag på uppsagda på egen hand. Vi har även begränsat oss till ett geografiskt område vid val av informanter, då detta är en begränsad studie. De två jobbcoacher som intervjuades arbetar på samma omställningsföretag vilket gör att vi enbart får insyn i hur jobbcoachning går till på deras arbetsplats. Från början hade vi bokade intervjuer med två jobbcoacher från olika företag men den ena bokade av intervjun. Tidsmässigt lyckades vi inte hitta en jobbcoach som kunde tänka sig att ställa upp på intervju. Detta innebär att jobbcoachernas arbetssätt inte kan generaliseras i denna studie. Resultatet hade kunnat bli annorlunda om vi hade intervjuat andra jobbcoacher från olika och framförallt andra omställningsföretag. Vi tror att olika omställningsföretag kan arbeta med jobbcoachning på olika sätt vilket skulle kunna påverka resultatet.

7.3 Teorins betydelse för studien

Teorierna som valdes för att analysera det empiriska materialet byggde på vår förförståelse av ämnet. En del av teorierna har tagits bort eller ändrats under arbetets gång för att mer specifikt koppla det till empirin. Så här i efterhand kan vi konstatera att det kanske hade varit minst lika intressant att analysera det empiriska materialet med hjälp av Antonovskys teori “Känsla av sammanhang” (KASAM) som består av tre delar: hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet. Dessa tre begrepp handlar om hur vi uppfattar olika situationer och hur vi väljer att se på dessa, alla riktar sig till att människan ska kunna hantera, begripa och se meningen med händelser som påverkar individen. En annan teori som vi skulle ha kunnat använda oss av är Parsons “matchningsteori”, som innebär att hitta “rätt man på rätt plats” genom att matcha individens erfarenheter och kunskaper mot ett yrke. Vi anser att jobbcoachning i vår undersökning går ut på att matcha tidigare erfarenheter och intressen mot ett arbete, jobbcoachen Jens tar också upp begreppet “rätt man på rätt plats”. Även de uppsagda matchade sina erfarenheter mot de arbeten de sökte. Trots detta har vi valt att behålla våra valda teorier, dels för att på detta sätt få nya infallsvinklar till ämnet samt att de gett oss den kunskap som vi har behövt för att analysera studiens syfte. Att vi har behållit de teoretiska begrepp som vi valde från början betyder att vi har styrt analysresultatet efter dessa. Det vill säga att vi har uteslutit information från intervjuerna som vi inte har kunnat koppla till de teoretiska begreppen, trots att det var intressant information. Exempelvis så kom Arbetsförmedlingen upp, alla uppsagda kände att de inte ville hamna på Arbetsförmedlingen eftersom de förknippade det med kontroll och tvång. Även att de flesta uppsagda var arbetslösa under 1990-talet togs upp men vi valde att inte utveckla det eftersom det inte fyllde något syfte i vår studie.

7.4 Avslutande reflektioner

Jobbcoacherna och de uppsagda påvisar att den ekonomiska situationen är den avgörande för att hitta arbete. Det som vi reagerar på är hur det kommer sig att de uppsagda inte vågar investera i studier, som skulle resultera i att de får arbeta med det de egentligen vill. Skulle svaret bli det samma om intervjuer gjordes med uppsagda tjänstemän? Hur skulle

jobbcoachning hjälpa dessa individer förutom att vidga perspektiv att agera därefter också? Då de uppsagda menade att ekonomin och åldern inte tillät detta, undrar vi om de hade fått någon form av professionella vägledningssamtal. Som bygger på aktivt och empatiskt lyssnande men också att våga utmana den uppsagde för att på detta sätt få denna att våga tänka nytt. Konjunkturläget har viss betydelse för när den anställde blir uppsagd. Högkonjunktur erbjuder större möjligheter till att snabbare få ny anställning. Medan det i lågkonjunktur i större utsträckning tillsätts arbetsmarknadspolitiska åtgärder, ett exempel på detta är jobbcoacher. Men spelar det någon roll var det sker, sett ur hur samhället är konstruerat. Är det någons skillnad om den uppsagde har arbetet i ett samhälle där det finns en tradition av att hjälp varandra och där en entreprenadandra råder. En fundering som har aktualiserats då vi har läst artiklar om omställning i samband med uppsägning från en bruksort. Resultatet som redovisas i denna artikel är att en tredjedel av de uppsagda har fått ny anställning efter ett halvår. Vår upplevelse av de vi har intervjuat är att deras arbetskamrater inte lika stor utsträckning har fått ny anställning. Samtliga av de intervjuade kommer från större samhällen eller städer. Så vad betyder samhällets förenade krafter får att den som har blivit uppsagd ska ha chans att få en ny anställning. Eller är det arbetssättet för hur omställningen för de uppsagda organiseras som är av största betydelse.

Som blivande studie- och yrkesvägledare tycker vi att det är intressant att ställa sig dessa frågor. Eftersom vi kan komma att träffa individer med samma inställning som de uppsagda i vår studie. Vad kan vi göra annorlunda?

Referenslista

- Angelöw, Bosse och Jonsson, Thom. 2000. *Introduktion till socialpsykologi*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Bäckström, Henrik. 2005. *Omställningsbranschen och omställningsavtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO*. Arbetslivsrapport nr 2005:1. Arbetslivsinstitutet.
http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2005/arb2005_01.pdf (Hämtad 2013-11-30)
- Dalen, Monica. 2007. *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups utbildning.
- Engstrand, Åsa-Karin och Vesterberg, Viktor. 2011. *Att få dom att förändras – jobbcoachning för arbetslösa i socialfondsprojekt*. Vetenskaplig skriftserie från Remeso, Temagruppen integration i arbetslivet, 2011:2. Norrköping: TIA, Remeso, ISV, Linköpingsuniversitet.
- Gjerde, Susann. 2004. *Coaching - vad, varför, hur*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Hodkinson, Phil och Sparkes, Andrew C. 1997. Careerism: a sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 18. No. 1. 29-44. doi: 10.1080/0142569970180102
- Larsen, Ann Kristin. 2009. *Metod helt enkelt: en introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Gleerups utbildning.
- Liljeberg, Linus, Martinson, Sara och Thelander, Jonas. 2012. *Vad innebär det att bli coachad? - en utvärdering av jobbcoachningen vid Arbetsförmedlingen*. Rapport/Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering: 2012:24. Uppsala: IFAU.
- LO (Landsorganisationen). 2013. Omställningsavtalet.
http://www.lo.se/start/solidarisk_lonepolitik/omstallningsavtal (Hämtad 2013-10-24).
- Olofsson, Jonas och Wadensjö, Eskil. 2005. *Arbetslöshet*. Stockholm: SNS Förlaga.
- Super, Donald E. 1980. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16. 282-298. doi: 001-9791/80/030282-17\$02.00/0.
- Trygghetsrådet TSL. 2013. Om TSL.
<http://www.tsl.se/TSLTemplates/Page.aspx?id=126> (Hämtad 2013-10-24).
- Vetenskapsrådet. 2002. *Forskningsetiska principer inom humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning*.
<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> (Hämtad 2013-09-18)

Vilhjálmisdóttir, Guðbjörg, Dofradóttir, Andrea G, och Kjartansdóttir, Guðrún Birna. 2011. *Voice of users - Promoting quality of guidance for adults in the nordic countries*. Report from the Nordic Network for Adult Learning. Finland: Oriveden kirjapaino.
http://www.nordvux.net/download/6821/voice_of_users.pdf (Hämtad 2013-10-08).

Bilaga 1

Intervjuguide uppsagda

Brytpunkter

Arbetslivet

Studier

Annat

Nuvarande situation

Arbetssökande, arbetet, studier, annat?

Fritid och familj?

UPPSÄGNINGEN

Upplevelser av jobbcoachning i samband med uppsägningen

Tidigare erfarenheter av coachning

Jobbcoachning efter behov

Inställning

Drivkrafter för arbete

Drivkrafter för studier

Individen

Identitet och eventuell rollförlust

Självkänsla och självförtroende

Mirakelfråga

Imorgon när du vaknar så finns det inga hinder utan bara möjligheter. Vilken hjälp skulle du då få för att komma vidare till arbete eller studier?

Bilaga 2

Intervjuguide jobbcoacher

Bakgrund

Arbete

Studier

Annat

Arbetsätt

Jobbcoachning

Effekten

Mötet och behovet av coachning

Drivkrafter hos arbetslösa

Mirakelfråga

Imorgon när du vaknar så finns det inga hinder utan bara möjligheter för dig som jobbcoach för att stötta den arbetslöse. Hur skulle du göra då?