



Malmö högskola

Läroarutbildningen
Individ och samhälle

Examensarbete

15 högskolepoäng

Coaching för långtidsarbetslösa på Arbets -och- Integrationscenter (AIC)

*Coaching for longtime unemployed at Employment- and -
Integrationcenter (AIC)*

Mihaela Sirotenicu

Studie och yrkesvägledarexamen 15p
Studie och yrkesvägledarutbildningen 180p
2008-11-4

Examinator: Anders Lovén

Handledare: Frida Wikstrand

Förord

Examensarbetet är en viktig del av en utbildning. Man fördjupar ett visst område enligt intresse med hjälp av vetenskapliga metoder. Som studerande på studie och yrkesvägledarprogrammet, genom denna studie har jag fått värdefull kunskap inför min framtida yrkesroll.

Ett stort tack till Frida Wikstrand, min handledare, som lyckades hålla mig fokuserad och strukturerad när mina tankar flög iväg i alla världens kardinala punkter.

Tack till Liselott Fahlgren som faktiskt har inspirerat mig för denna studie. Sist men inte minst till min familj och min vän Dan Alenhall, för ditt tålamod när du lyssnade på mina idéer och tankar ibland i timmar .

***”Om jag fick önska mig något
Så skulle jag inte önska mig rikedom eller makt,
Utan passion för det möjliga.
Den blick som överallt,
Evigt ungt, evigt brinnande
Ser möjligheten.”
(Soren Kierkegaard)***

1. SAMMANFATTNING

Studiens syfte var att studera vad coachingmetoden innebär för personalen på Arbete och Integration Centrum (AIC). Det som jag ville undersöka var på vilket sätt menar intervjupersonerna att metoden kan hjälpa långtidsarbetslösa till arbete.

Den kvalitativa metoden användes och det empiriska materialet inhämtades genom intervjuer. I min studie deltog fem intervjupersoner: två deltagare, två coachingledare och en socionom. Resultatet analyseras med hjälp av begreppen coaching, coachinggrupp, långtidsarbetslös, Arbete och Integration Centrum. Studien visar att metoden kan hjälpa individerna till förändring och skapa motivation som kan leda till arbete eller vidare utbildning som i slut har samma syfte det vill säga arbete. Coachingen har resulterat i en ökad självkännetdom vilken inneburit att deltagarna blivit tydligare i hur de vill ha det. Det framkommer att effekterna av en coaching kan innebära att man får bättre insikt i realiteter och skapar på så sätt ett bättre beslutsunderlag utifrån nya infallsvinklar. Uppsatsen visar att coachingmetoden kan användas i samband med arbetslöshet. Metoden ger redskap att handskas med förändringar och kan vägleda långtidsarbetslösa i en förändringsprocess. Oavsett vilken typ av förändring det rör sig om man utgör från sig själv och sina mål och önskningar.

ABSTRACT

The study's aim was to study what coaching method means for the personnel on work and integration centers (AIC). I wanted to examine where on which way means the interview persons that the method can help long time unemployed to work. The qualitative method was used and the empirical material was acquired through interviews. In my study, five interview persons participated: two participants, two coaching leaders and a local social worker. The result is analyzed with the aid of the concepts coaching, coachinggrupp, long time unemployed, and work and integration centers. The study shows that the method can help the individuals to change and to create motivation that can lead to work or further education that in ends has same aim, work. Coaching has resulted in an increased alone awareness which meant that the participants become clearer in how they want to have it. It arrives that the effects of one coaching can mean that man sheep better understanding in realities and creates in this way a better decision-making bases on the basis of new angles of approach. The essay shows that coaching method can be used in connection with unemployment. The method gives tools to handle with changes and can serve as a guideline long time unemployed in a process of change. Nyckelord: Coaching, Långtidsarbetslös, Coachinggrupp, Arbets - och Integrationscenter (AIC).

Innehållsförteckning

1. SAMMANFATTNING	3
2. INLEDNING	5
2.1 Bakgrund	5
2.2 Arbets – och Integrationscenter (AIC)	5
2.3 Syfte och problemformulering	6
3. TIDIGARE FORSKNING OCH TEORIANKNYTNING	7
3.1 Tidigare forskning	7
3.2 Teorianknytning	8
4. METOD	12
4.1 Val av metod	12
4.2 Validitet och reliabilitet	13
4.3 Urval och genomförande	14
4.4 Tillvägagångssätt vid intervjuerna	14
4.5 Analys av datainsamling	16
4.6 Etiska överväganden	17
5. RESULTAT	18
5.1 Vuxencoaching på AIC Centrum	18
5.2 Presentation av intervjupersonerna	19
6. ANALYS	22
6.1 Coachingprocessen på AIC	22
6.2 Nya tankar inför arbetslivet	23
7. AVSLUTANDE DISKUSSION	25
7.1 Vägledning vs coaching	25
8. Källförteckning	27
9. Bilaga A	29
10. Bilaga B	30
11. Bilaga C	31

2. INLEDNING

”– Med en tydlig fokus på dem som under en lång tid befunnit sig i arbetslöshet inför vi från den 2 juli jobb- och utvecklingsgarantin. Detta är en tydlig signal om att prioritera människor med en svag förankring på arbetsmarknaden. De som har stått utanför arbetsmarknaden i många år behöver få del i regeringens nya satsningar med individuell coaching och ett tydligt mål om ett framtida jobb.”(Sven Otto Littorin, arbetsmarknadsminister, pressmeddelande, 22 mars 2007).

Coaching har blivit ett mycket populärt begrepp nuförtiden, ett mode begrepp med andra ord. Det används i samband med att det i dagens samhälle ställs höga krav på människan både fysiskt och psykiskt. Individuell och gruppcoaching erbjuds av organisationer som finns till för att hjälpa arbetssökande. Denna studie handlar om gruppcoaching.

2.1 Bakgrund

Samhällsförändringar skapar alltid behov av nya metoder, redskap och verktyg i relation till bland annat arbete. Under utbildningen till studie – och yrkesvägledare har vi lärt oss om hur man kan använda coaching inom arbetsrehabilitering i vårt framtida yrke som studie och yrkesvägledare. På en av mina praktikplatser (AIC Centrum) har jag även sett det i praktiken när jag som praktikant deltog i coachingprocessen. Gruppcoaching erbjuds till långtidsarbetslösa/arbetslösa individer som känner att de har fastnat på vägen till arbete. Arbetslösa hjälps åt att hitta sina starka sidor, motivation och egenskaper för att bland annat kunna klara en anställningsintervju. Under bara några dagar såg jag resultat såsom att deltagarna blev mer kommunikativa och öppna till nya idéer och förändringar. Den här möjligheten har inspirerat mig i mitt val för ämnet för mitt examensarbete. Jag ämnar studera närmare om denna metod kan hjälpa individerna ut i arbetslivet. Min förhoppning är att detta arbete kan vara intressant och inspirerande för studenter och vägledare som redan använder sig av metoden eller tänker använda den i framtiden.

2.2 Arbets- och Integrationscenter (AIC)

AIC är en kommunal verksamhet som skall hjälpa arbetssökande och nyanlända flyktingar/invandrare och boende i området. Det finns en AIC i varje statsdel. Man kan komma till AIC via dess samverkanspartners Individ och Familj (Socialbyrån),

Invandrarservice, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller genom att göra en självremiss som betyder att individerna som bor i området kan anmäla sig själva.

AIC Centrum, där denna studie genomförts, mål är att i samverkan med individen öka dennes möjligheter till självförsörjning genom arbete eller utbildning. AIC samordnar också insatser kring SFI (svenska för invandrare) och introduktion för nyanlända invandrare.

2.3 Syfte och problemformulering

Syftet med denna uppsats är att studera hur coaching som metod används av AIC Centrum för att hjälpa långtidsarbetslösa ut på arbetsmarknaden.

Utifrån detta syfte har jag valt att inrikta mig på följande frågeställningar:

- ✚ Vad innebär coaching för personalen på AIC centrum?
- ✚ På vilket sätt menar intervjupersonerna att metoden kan hjälpa långtidsarbetslösa till arbete?

3. TIDIGARE FORSKNING OCH TEORIANKNYTNING

Under denna rubrik kommer jag att redovisa tidigare forskning i Coaching för arbetslösa/långtidsarbetslösa individer samtidigt i teorin delen vad coaching har sin grund i och vad den innebär. Jag kommer även att gå in andra teorier inom vägledning som har gemensamma linjer med coachingmetoden.

3.1 Tidigare forskning

Jag har inte hittat någon annan C- uppsats som handlar om ”Coaching för långtidsarbetslösa på AIC Centrum” så att min uppsats kan vara unik. Det finns ” Coaching för arbetslösa på Arbetsförmedlingen” en C-uppsats i socialt arbete, Institutionen för beteende- social- och rättsvetenskap, Örebro Universitet, av Maria Johansson. Syfte: Att undersöka om coaching på Arbetsförmedlingen är en effektiv metod för att få ut arbetslösa på arbetsmarknaden. Metoden som användes var kvalitativ och det empiriska materialet inhämtades genom halvstrukturerade intervjuer. I studien deltog fem respondenter, tre deltagare och två coachingledare. Resultatet analyseras med hjälp av tidigare forskning och begreppen coaching, lösningsfokuserad korttidsterapi, skam, empowerment och konstruktivism. Resultaten visade att två av tre deltagare är mycket positiva till att ha deltagit i coachinggrupperna. Båda coacherna vill att coachinggrupperna ska fortsätta samt utvecklas. Coacherna upplever deltagarna som motiverade personer som vill hitta nya vägar för att komma ut i arbete.

(<http://www.diva-portal.org/oru/abstract.xsql?dbid=611/2008-12-19>)

Idag finns det många olika företag som erbjuder coaching i olika former och som utbildar personer som vill bli coacher och det finns många prefix till ordet coach: karriär-, livs-, ledarskaps-, team etc. Mängden av privata företag som erbjuder sina coaching- och utbildningstjänster blir tydligt inte minst vid sökning via Internet. Företagen har varierande krav på bakgrund och erfarenhet för inträde i en coachingutbildning. Det finns även utbildningar riktade mot coaching vid högskolor och universitet. Det finns t ex, en tiopoängs kurs på Malmö högskola, *Samtalsmetodik med inriktning mot coaching och mentorskap* (LÄ 5010). Behörighetskravet till denna kurs är att antingen ha genomfört *Det professionella samtalets grunder*, eller, *Studie och yrkesvägledarprogrammet* 180 hp.(www.edu.mah.se/IS162F/2008-12-20)

Coaching är lika mycket en attityd som en metod. Den handlar om att stötta för bättre resultat. Det har blivit vanligare att tala om coaching i arbetslivet, särskilt i situationer och yrken som är starkt fokuserade på resultat eller skapande.

(http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFATemplates/Page_832.aspx2009-01-05)

3.2 Teoriansknytning

Coach i betydelsen tränare har sedan länge anknytits till sport- och idrottssammanhang. Idrottscoachens roll är traditionellt att vara en stödjande, rådgivande och analyserande person för att producera bättre resultat för ”den som coachas” d.v.s. idrottaren. En övergång har skett från denna roll (i idrottssammanhang) som rådgivande om de renodlat tekniska aspekterna, till att innefatta även psykologiska och mentala aspekter. (Reinhard, Stelter, 2003, s 21).

”Det var inom idrottens värld som begreppet först börjades användas.

Coach är engelska och betyder på det svenska språket galavagn eller turistbuss. Ordet började användas under 1500-talet och beskrev något som ’fraktade människor från där de var till dit de ville komma’. Coach är med andra ord en metafor för något eller någon som fraktar människor till en önskad plats” (Gjerde, (2004, s15).”Den första huvudtesen i coachingens tankesätt är: Svaren finns inom oss. Expertkunskap om vad som fungerar finns i varje enskild människa. Coaching bygger på tanken att de som upplever problemen ofta vet bättre än utomstående vad som lönar sig att göra för organisationen, i arbetet eller privatlivet, men att de kanske inte är medvetna om denna kunskap. Genom att ställa frågor som lockar fram latent insikter, ökar vi medvetenheten om den inneboende kunskapen så att det blir lättare att utnyttja den. I samtal med andra människor är det lätt att komma med råd. Vi gör det med goda avsikter, för att vi vill dela med oss av våra erfarenheter till andra. Men om vi kan låta bli att ge råd, ”sitta på händerna” i stället för att komma med förmanande pekfinger, kan vi bli överraskade över att andra människors lösningar ofta är mer kreativa och spännande än våra egna.”(Gjerde, 2004, s 79).

Enligt Gjerde (2004, s 54) används begreppet coachning flitigt, men ofta på fel sätt, och det tycks råda en viss förvirring om vad coachning egentligen innebär. En vanlig, men vid, definition av coachning är ” processer för att frigöra och utveckla människors potential”.

”Coaching är inte ett sätt att reparera icke fungerande medarbetare eller människor, utan ett sätt att ta fram det bästa hos dem. Coaching har som syfte att frigöra människors potential. Det gör man genom att koppla ihop individen med hans inneboende kunskap, hans värderingar, motivation och mål, och knyta detta till handling. Var och en av oss har de svar vi behöver i oss, eller så vet vi vart vi kan gå för att hitta dem.” (Gjerde 2004, s 55). Vidare betonar Gjerde: ”att ”höra” är inte detsamma som att ”lyssna”. ”Många tror att de lyssnar när de hör en annan människa prata, men att höra är bara den fysiska reaktion som inträffar då örat fångar upp ljudvågor. Att lyssna är däremot mer än att uppfatta ljud. Ty medan att höra kan betraktas som en passiv aktivitet, krävs det ett medvetet och aktivt deltagande när man lyssnar. Att lyssna är kärnan i all mänsklig samvaro”. (Gjerde, 2004, s 101).

Coaching är något spontant och enkelt, men ändå verkningsfullt. Det är en kommunikationsform som egentligen är så naturligt att när du tagit till dig redskapen och anammat tankesätt blir de i det närmaste osynliga, medan resultatet är märkbart. Coachen är en samtalspartner som inte vill förändra människor, utan istället vill se dem utvecklas och utnyttja sin potential. Ett av målen med coaching är att den coachade skall känna sig hörd och sedd samt bli både utmanad och stöttad. Vissa teoretiker och författare hävdar att coaching är en överordnad benämning på allt en ledare eller konsult gör för att frigöra potential och utveckla människor. De definierar coaching som en egen avskild roll med andra redskap och styrmedel, men med samma syfte. För dem är coaching ett sätt att utveckla människor eller utöva ledarskap. Vi kan dela in de många definitionerna på coaching i två huvudriktningar:

- ✓ Coaching är allt en ledare/konsult gör för att frigöra potential.
- ✓ Coaching är ett särskilt sätt att frigöra potential.(Gjerde, (2004,s 8-9).

Under vår utbildning har vi läst om olika teorimodeller inom vägledning . Enligt Peavy (2000, s 11):

”man anser att det finns fler än 400 olika hjälpmodeller. De flesta infallsvinklar på vägledning och terapi utgår från fyra teoretiska huvudkällor: den psykoanalytiska, den behavioristiska, den kognitiva och den humanistiska. Det finns tillförlitliga forskningsresultat som visar att skicklig vägledning bidrar till att tillgodose individuella behov som inte kan tillfredsställas på andra sätt. Det finns emellertid ingen enskild vägledningmetod som har visat sig vara klart överlägsen någon annan... Genom att

hålla sig till en enskild, konventionell metod för vägledning riskerar vägledaren att begränsa sig och misslyckas med att tillmötesgå den vägledningssökandes behov”.

Peavy har funnit att de flesta vägledningsmetoder har gemensamma drag. T.ex. betonas i de flesta metoder hur viktig vägledningsrelationen och den goda kommunikationen mellan personerna är. Generellt tycks det finnas fem faktorer som dominerar de flesta metoder som används för att hjälpa människor när de söker hjälp med problem kring utbildning, arbetsliv, hälsa och familjeförhållanden eller önskar andra former av vägledning. Dessa fem gemensamma faktorer är:

- ✓ Att skapa en atmosfär av omsorg, tillit och förhoppning som bas för vägledning.
- ✓ Att utbyta tillräckligt mycket relevant och exakt information.
- ✓ De vägledningssökande måste få hjälp att se situationen klart och visualisera sina personliga mål och framtidsplaner.
- ✓ De vägledningssökande måste få hjälp att inse sin personliga potential.
- ✓ De vägledningssökande måste få hjälp att ställa upp alternativa valmöjligheter samt få hjälp att undanröja hinder på vägen mot förverkligandet av sina mål.

Egans modell är en problemanterade och möjlighetsutvecklande modell. Han menar att det finns två principiella mål för hjälpande:

- ✓ Att få den vägledningssökande att ”leva ett effektivare liv”.
- ✓ Att få den vägledningssökande att bli bättre på att hjälpa sig själv. (Egan, 2006, s 33).

Exempel Egan:



Egan talar om Empowerment - att hjälpa den sökande att identifiera, utveckla och använda resurser som gör dem mer effektiva och aktiva i sin egen förändrings – och utvecklingsprocess.(Egan, 2006, s 180).

4. METOD

I detta kapitel redovisas metoden som jag har valt för att studera om coaching metoden på AIC. Jag kommer att argumentera varför jag valde den metoden i förhållande till min studies tema och syfte. Mina intervjupersoner kommer att presenteras med deras berättelser utifrån mina frågeställningar.

4.1 Val av metod

Den metod som jag använde mig av för att undersöka om coaching metoden på AIC är den kvalitativa metoden. Jag har valt den kvalitativa metoden som ett instrument att nå fram till resonemang som kan svara på frågeställningar. Den kvalitativa metoden innefattar intervju och observation som syftar till att beskriva och tolka teman i människornas livsvärld samt kan omfatta bilder, gester och ord inte siffror och naturliga data. ”Kvalitativ forskning utgör inom samhällsvetenskaperna en särskild tradition där det väsentligen handlar om att betrakta människor på deras eget område”. (Ryen, 2004, s 17).

”Intervjun har fått en framträdande plats såväl i forskarsamhället som i samhället för övrigt och täcker ett brett spektrum av intervjuer, från strukturerade, såsom enkätundersökningar, till ostrukturerade som liknar samtal”. (Ryen, 2004, s 11).

Som utgångspunkt för mina intervjuer har jag använt frågeguide (se bilagor). Denna har jag haft som grundpelare men jag tänkte vara öppen för följdfrågor beroende på hur intervjun utvecklades. I min roll som intervjuare ville jag ha stor frihet att fördjupa svaren och samtidigt ha en stabil grund att utgå från.

Mitt syfte var att undersöka vad coachingmetoden innebär för personalen på AIC och hur kan metoden hjälpa långtidsarbetslösa till arbete. Den kvalitativa intervjun handlar bl.a. om att komma närmare individen som berättar om sina känslor, erfarenheter och upplevelser. I mina intervjuer ville jag förstå hur intervjupersonerna upplever, tänker och handlar i olika frågor..

”Intervjun har kallats för samtal med ett syfte. Här kan man förhålla sig till såväl det förflutna som nuet och framtiden. Dessutom kan intervjun hjälpa forskaren att föra in sociala, kulturella och mellanmännsliga aspekter i en vidare kontext”. (Ryen, 2004, s 46).

När man som forskare skall göra en enkätundersökning krävs det att frågeformuläret till respondenterna är väl genomtänkt. Det får inte finnas några möjligheter till missförstånd eller

oklarheter. När enkäterna lämnats ut finns det ingen chans att kunna rätta till eventuella misstag. När en forskare genomför en intervju kan man förtydliga frågan, men även ha chans att ställa relevanta följdfrågor. De är rimligare att få tilläggsinformation och få svar av dem som har problem med att läsa och skriva svenska på tanken att på AIC finns introduktion för nyanlända invandrare. Enligt Ryen (2004, s 79) ett gott råd redan i början är att se till att materialet inte blir så stort att det gör bearbetningen ohanterlig.

4.2 Validitet och reliabilitet

Enligt Trost (2007, s 65), ”idén med reliabilitet bygger på att man gör kvantitativa studier, på att man mäter, att man anger värden på variabler för varje enhet. Det är något annorlunda än att sträva efter att förstå hur den intervjuade tänker, känner eller beter sig. Situationen skall i alla avseenden vara standardiserad för att man skall kunna tala om hög reliabilitet”.

I Enkätboken, 2007, på samma sida anser Trost: ” Traditionellt menar man med validitet eller giltighet att instrumentet eller frågan skall mäta det den är avsedd att mäta”.

”Termerna och begreppen reliabilitet och validitet hör hemma i kvantitativa studier, t.ex. laboratorieexperiment, stora enkät- eller intervjuundersökningar och liknande. Vid kvalitativa studier är det inte lämpligt att använda dessa begrepp; bättre är då att tala om trovärdighet och den visas enklast och kanske bäst i anslutning till presentation och diskussion av använd metod och alternativ till den”. (Trost, 2007, s 65).

Enligt Ryen (2004, s 137) är både validitet och reliabilitet är kontroversiella fenomen inom kvalitativ forskning. Konstruktivistiska forskare har riktat stark kritik mot dessa båda traditionella positivistiska kvalitetskriterier. De betraktas som ytterst otillfredsställande. Om det inte finns någon verklighet ” där ute” som man kan enas om, är det inte heller möjligt att uppnå direkt kunskap om den.

Jag inser att människans tankar och upplevelser inte kan mätas, de är inte statiska utan föränderliga. Vi lär oss hela livet något nytt och ändrar tankesätt utifrån våra gamla eller nya erfarenheter och möten med andra människor. Detta kan inte mätas eller ha en konstant variabel pga. det är i en kontinuerlig förändring. Det kan fungera om man gör en kvantitativ studie istället vid en bestämt tidpunkt i utvecklingen.

4.3 Urval och genomförande

Min studie involverar fem personer, tre personer som arbetar med arbetslösa på AIC varav två studie -och- yrkesvägledare och är coachledare och en är socionom som träffar arbetslösa innan och efter coaching i sitt arbete. Två av intervjupersonen är arbetslösa i coachinggruppen som tackade ja till min fråga om de var intresserade av att tala om sina tankar och upplevelser angående coaching på AIC. För att kunna delta i vuxencoaching måste man vara inskriven på AIC. Jag har själv deltagit i två tillfällen för att bekanta mig med deltagarna och under dessa tillfällen har jag ställt förfrågan, från sex deltagare har två tackat ja. Jag skrev i början av arbetet att AIC Centrum var en av mina praktikplatser under utbildningen och genom min handledare har jag fått kontakt med de andra personerna. ”När man skall välja undersökningspersoner i organisationer rekommenderas det ibland att man skaffar sig tillträde via deras kollegor och inte via deras överordnade. Det gör lättare att etablera en likvärdig relation mellan forskaren och den som blir intervjuad”. (Ryen, 2004, s 82).

Jag har presenterat i bakgrunden att under min praktik på AIC uppstod idén för att studera coachingmetoden i samband med långtidsarbetslöshet. Jag har valt att intervjua de två coachledare som arbetar aktivt med metoden och kan berätta om hur den egentligen fungerar. För att kunna se hela bilden från både sidorna tänkte jag intervjua deltagare också. En av mina frågeställningar är vad coaching innebär för personalen på AIC. Därför valde jag intervjua en socionom också som arbetar inom organisationen.

Eftersom mitt syfte med min studie är att undersöka coaching som metoden på AIC centrum och på vilket sätt metoden kan hjälpa arbetslösa ut i arbete är mina intervjufrågor inriktade just på det. (se bilagor). Intervjupersoners ålder, genus och etnicitet är irrelevanta i min undersökning. Under intervjuerna har övriga data kommit upp men under analysen har jag reducerat det till mina frågeställningar. ”Den potentiella mängden av data reduceras först när man gör intervjuer och för anteckningar och till slut under kodningen och när man letar efter ett tema”. (Ryen, 2004, s 116).

4.4 Tillvägagångssätt vid intervjuerna

Alla fem intervjuer ägde rum på AIC Centrum . Motivet till mitt val var att samtliga intervjupersoner hade anknytning till lokalen. Rummet jag använde när jag genomförde mina intervjuer med deltagarna låg lite avsides. Detta bidrog till att hålla intervjupersonerna relativt

anonyma. Personalen som arbetar på AIC intervjuades på sina arbetsrum. Jag har utgått från några huvudfrågor som under intervjuens gång kompletterades med följdfrågor.

I min studie använde jag mig av tre olika intervjuguider, en för coacherna (se bilaga B), en för deltagarna (se bilaga A) och en för socionomen (se bilaga C). Tre av intervjuerna varade i nästan en timma, de övriga två var något kortare pga. tidsbrist hos intervjupersonerna.

Jag har valt att inte spela in mina intervjuer utan att anteckna aktivt under intervjuens tid. Jag tänkte på att intervjupersonen kan vara besvärad genom att tänka välja noga sina ord på tanken av att vara spelat in på en band och inte känna sig fria i sina tankar. Detta har jag resonerat bland annat på tanken att på AIC centra kommer/hamnar också individer med väldigt svåra omständigheter bakom sig och det kan kännas lite påtvingad även om man frågar om tillåtelse. Min tanke var att de skulle känna sig fria i sina tankar och utveckla en förtroendeattityd mot mig och att det inte skulle kännas krävande eller för byråkratiskt på något sätt. För att vara konsekvent i mitt val fortsatte jag på samma sätt med personalen. Detta är även något Ryen tar upp.

”Om intervjupersonen känner sig besvärad av att samtalet spelas in bör man av hänsyn till data inte användas någon teknisk inspelningsutrustning. Om man vill få kunskap om intervjupersonens uppfattning kan en teknifiering av samtalet göra henne alienerad och därmed öka risken för skeva data”(Ryen, 2004, s 56).

Det kan också vara en nackdel att inte spela in data på grund av man inte hinner anteckna allt under en intervju. Enligt Ryen, (2004, s142) uppstår frågan om hur noggrann forskaren har varit när data som småningom kategoriseras under analysarbetet. Hur stickorden sedan skrivs ut i form av meningar eller berättelser måste nödvändigtvis vara upp till forskaren att rekonstruera eftersom stickorden knappast är fullständiga. Det är från kvantitativ forskning välkänt att reliabilitetsproblem kan uppstå under analysarbetet. Då låter man andra forskare än den projektansvarige kategorisera data och jämför därefter materialet. (se Claravino m.fl. 1995).

Jag har valt följande frågor till deltagare för att kunna svara på min problemformulering:

- ✚ Vad tycker du om coachingmetoden på AIC?
- ✚ Hur kom du på att delta inom en coachinggrupp?
- ✚ Hur upplever du att coachingprocessen går till?
- ✚ Tror du att metoden kan hjälpa dig till arbete?

Med samma anledning valde jag frågorna till coachledare:

- ✚ Vad är coaching på AIC?
- ✚ Hur grupprocessen går till?
- ✚ Hur tror du att långtidsarbetslösa upplever det?
- ✚ På vilket sätt kan metoden hjälpa individer till arbete?

Samtidigt till socionomen:

- ✚ Vad tycker du om coachingmetoden på AIC?
- ✚ Hur upplever du individerna som deltar i coachinggruppen?
- ✚ Kan metoden hjälpa deltagarna till arbete?

4.5 Analys av datainsamling

När man sitter med sina första data börjar man med att studera vissa upprepade mönster och söka en intuitiv mening i dem. Efter det grupperar man data på begrepp. Detta kan göra det lättare att se sammanhanget i datamängden. Jag jämförde information och försökte hitta kontraster som hjälpte mig att både samla och skilja mellan yttranden. Så småningom försökte jag få en mer helhetlig uppfattning om min datainsamling genom att bygga upp en logisk kedja av bevis och sedan skapa ett teoretiskt sammanhang. Detta gjorde jag genom att göra jämförelse med teorin. Jag har valt att beskriva, berätta mina intervjuer och citera mina intervjupersoner. Enligt Ryen (2004, s 120) ”att beskriva handlar om att återge det som sker och redogöra för det fenomen man undersöker. Dataanalysen blir interaktiv genom att data och forskarens skrivna text påverkar varandra. Det viktiga med att demonstrera data är att det hjälper forskaren att se mönster. Den första texten eller det första utkastet ger mening åt data och en inriktning åt den vidare analysen. En revidering eller utvidgning av data (man påbörjar analysen redan efter den första datainsamlingen) kan indikera nya förklaringar och en mer differentierad text. På det sättet kommer data att ge upphov till analys och viceversa”. Den här tekniken använde jag mig i min hantering av datainsamling.

”Det speciella med kvalitativ forskning är att både datainsamling och analys av data är sprida över tiden (i motsats till enkätundersökningar), och att man undersöker på olika sätt beroende på var man är i processen. På det sättet kan man undvika att upprepa misstag och hela tiden modifiera observationer och intervjuer eftersom man får bättre förståelse för miljön och därför också förbättrar den interna validiteten”. (Ryen 2004, s 119).

4.6 Etiska överväganden

Humanistisk-samhällsvetenskapliga Forskningsrådet (HSFR, 2006) har formulerat forskningsetiska principer som man bör reflektera över när man skall genomföra en studie. De har utarbetat fyra grundläggande etiska krav inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Dessa är informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandeskrav. Jag informerade i början av mina intervjuer att allt intervjumaterial skulle vara anonyma och endast tillgängligt för mig som forskare. Jag informerade även att allt material skulle förstöras så fort materialet var sammanställt, något som även upprepades vid intervjutillfället.

Vid intervjutillfället informerade jag att de när som helst kunde välja att avbryta intervjun samt att de kunde välja att inte svara på frågor som de upplevde som obehagliga eller kränkande. Jag förklarade även kort vad undersökningens syfte var samt vad deras förväntade uppgift var. (<http://www.codex.vr.se/oversikter/humsam/humsam.html2008-12-18>).

I kapitlet Urval och genomförande skrev jag att jag deltog i två tillfällen av coachingprocessen för att observera metoden och att bekanta mig med intervjupersonerna. Enligt Ryen (2004, s 158) när det gäller etiska övervägande, ” att inte vålla skada hör nära ihop med tillit. Tillit handlar om förhållandet mellan forskare och deltagare och forskaren skyldighet att inte förstöra fältet för dem som kommer efter. För att vinna tillträde till en grupp måste man bli socialt accepterad, och om man blir helt involverad betyder det nära identifikation med gruppen.” Genom mitt deltagande och engagemang under processen har vi bekantat oss med varandra. Jag har också informerat mina intervjupersoner att vi som studenter på Studie- och yrkesvägledarprogrammet har tystnadsplikt.

5. RESULTAT

Detta kapitel innefattar fem berättelser av de fem intervjupersonerna som deltog i den empiriska studien på AIC Centrum samtidigt en redogörelse av vuxencoaching på AIC Centrum. Jag kommer att beskriva intervjupersonernas upplevelse och tankar i samband med coachingmetoden på AIC Centrum.

5.1 Vuxencoaching på AIC Centrum

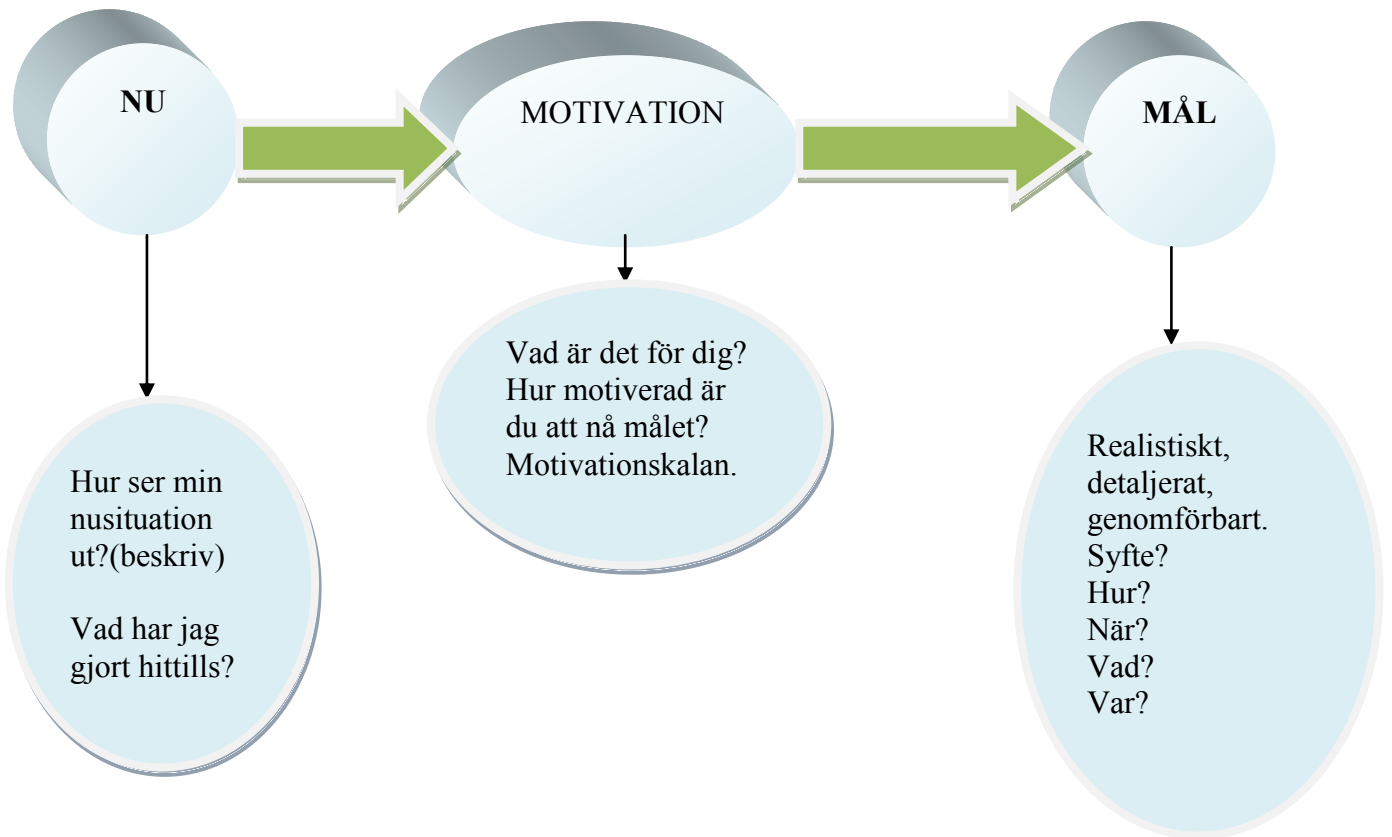
Bland andra kurser som: *datakurs* för dem som saknar grundläggande kunskaper i Word, att skicka e-post och att finna och söka arbete via internet, *jobsökarkurs* för dem som behöver mer kunskap och träning i att söka arbete och arbeta vidare med ansökningshandlingarna, *PIE-metoden* som är till för dem som behöver utöka nätverket eller få kontakter inom arbetslivet, *praktik* för dem som av olika skäl behöver yrkes eller arbetslivserfarenhet, erbjuder AIC centrum, *vuxencoaching*. Syftet med vuxencoachings kurs är att öka självkännedom och motivation. Fokus ligger på framtiden och arbetet är inriktat på att finna lösningar. Kursens mål är att individer genom ökad självkännedom och motivation, själv skall ta ansvar för utveckling och aktivt jobba mot realistiska mål såsom utbildning och/eller arbete.

Sammanfattning av vuxencoachings kursinnehåll på AIC centrum:

”Motivations – och värderingsövningar som syftar till att ge dig som deltagare verktyg för att komma vidare: Hur är det nu? Hur vill du att det skall bli? Vad är det som driver dig? Bli medveten om dina värderingar och hur dessa påverkar dina beslut”.

(*AIC information om verksamheten till nya deltagare*).

Exempel:



5.2 Presentation av intervjupersonerna

Liselott är en av coachledarna och säger att gruppcoaching hjälper deltagarna att se tydligt möjligheter och hinder som personerna inte kan se själva. Det utgörs från att man redan vet vad man vill och behöver lite hjälp på vägen. Målet kan vara vilket som helst. Motivations- och värderingsövningar som syftar till att ge individerna verktyg för att komma vidare har haft en positiv respons. Hon anser att det är viktigt att coachen i ett tidigt skede talar om för deltagarna vad syftet är med att träffas, samt vad som kommer att hända under de tillfällen man träffas på. Hur man bemöter deltagarna och att man bekräftar varje enskild individ som deltar är en viktig uppgift för coachingledaren, anser hon. Att lyssna aktivt och använda vad som finns i rummet utifrån deltagarnas behov är väsentligt för gruppens dynamik.

Liselott poängterar på att coaching kan hjälpa deltagarna förstå att det är dem som har egentligen ansvaret för sig själva. Coaching kan innebära väldigt realistiska, tydliga mål. Om målet är oklart kan coaching vara att man behöver vägledning. Vad hon saknar är mer ansvar från deltagarna, att de skall ta mer av vad kursen erbjuder.

Lotte, den andra coachledaren tycker att vuxencoaching är ett väldigt bra erbjudande på grund av det saknades sådan hjälp för vuxna individer tidigare. De flesta av deltagarna känner och befinner sig i en hopplös situation och under bara några dagar lyckas få lite kontroll över sin situation. Hon tycker att coaching på AIC passar de flesta men inte alla. Enligt Lotte, tycker 9 från 10 av deltagare att kursen har varit utvecklande genom att öka självkänslan och medvetenheten. Lotte berättar att många frågor som deltagarna vill ha svar på och diskutera till stor del handlar om hur man ska hitta ett arbete samt hur man ska marknadsföra sig på bästa sätt. Hur individerna bemöts och att aktivt lyssnande är avgörande för att deltagarna kan våga framföra sina tankar och åsikter.

Andreas är en deltagare som kom i gruppen genom handläggarens förslag. Från början tyckte han *”att det var bra att ha någonting att göra, man kommer upp på morgonen, någonting att passa på och ansvara för”*. Under tiden upptäckte han att det fanns intressanta modeller som han kan tänka sig använda för t.ex. *”förverkliga vissa saker från luften i sammanhang”*. Han upplever gemenskap, att han inte är ensam i den situationen och att det finns en bra stämning i gruppen. Genom kommunikation och utbyte av tankar känner han att han lyfter upp sin självkänsla och att starka sidor som han inte visste att han hade tar form. Han kom på att han inte trivdes med vad han arbetade med innan och vill byta karriär. Andreas är medveten om förändringens för- och nackdelar men under coaching har han kommit på att han behöver vägledning och han tror på att den kommer att hjälpa honom på den nya vägen. Han har fått nya förhoppningar och idéer om arbetslivet.

Erik, den andre deltagaren, valde själv coaching kursen. Han ville lära sig hur man kan motivera sig själv för att förändra sitt liv. Han berättar om *”att han har dålig bakgrund, i den kriminella världen, han satt i fängelse i många år och vill reintegrera sig i det normala livet”*. Han säger *”att han har lärt sig någonting nytt varje dag på coachingkursen och att han verkligen behövde mata in hjärnan med hur man ökar sin motivation och självkänedom”*. Innan dess, arbetade Erik på familjens företag, han är inte intresserad av annat arbete utan att han hoppas på att vinna familjens förtroende igen genom att aktivt delta i coachinggruppen och visa ansvar inför sitt nya liv. Han är övertygad om *”att ingen annan behöver ta ansvar för en annan människas liv utan att de (personalen på AIC) visar vägen bara, ansvaret tar man själv”*. Erik berättar att han kände gemenskap under coaching med andra individer i nästan samma situation.

Anne-Marie, socionomen, träffar och har kontakt med de som deltar i coaching gruppen före och efter processen därför tycker jag att hennes åsikt är väsentlig för undersökningens syfte. Hon berättar att det viktigaste för individer som upplever utanförskap dvs. arbetslösa är att vara sedda och bekräftade. Coaching metoden hjälper dem se att det finns möjlighet även för dem, genom att ta ståndpunkt för någonting och förklara varför, det är en bra övning för att t.ex. förändra sitt liv. Genom coaching förstår deltagarna bättre att de är huvudpersonerna i sina liv. Anne-Marie tror på *”att människorna har lösningen inom sig men behöver lite hjälp för att ta fram det, för att försöka hitta vägen ut i arbetslivet eller studier”*.

Hon upplever individerna efter coaching kursen *”att de duger, att det finns möjligheter och att de tankarna de har är möjliga”*. *”Det är lättare att arbeta vidare med en person som har gått en coaching kurs”*. AIC Centrums, i där denna studie genomförts, mål är att i samverkan med individen öka dennes möjligheter till självförsörjning genom arbete eller utbildning. AIC samordnar insatser kring SFI (svenska för invandrare) och introduktion för nyanlända invandrare.

Som det står i Bakgrund och Urval och genomförande deltog jag under två tillfällen i coachingprocessen. Jag upplevde mycket positiv energi från alla närvarande både coacher och deltagare. Deltagarna var aktiva och engagerade i diskussioner och övningar. Jag uppfattade ingen som kände sig utanför utan alla ville bidra med något som kunde vara meningsfullt.

6. ANALYS

Enligt teorianknytning liknar denna metod andra modeller inom vägledning. I detta kapitel kommer jag att analysera resultaten utifrån den empiriska undersökningen hur den fungerar i förhållande till mina frågeställningar med hjälp av teorin.

6.1 Coachingprocessen på AIC

En av mina frågeställningar är att se vad coaching är för personalen på AIC. Att samvaro med andra i liknande situationer är viktigt och att människor vill träffa andra och inte vara isolerade kommer både coacherna och socionomen överens om. Man kan byta erfarenheter med andra personer som kan ”öppna andra dörrar” samt att man träffar andra som befinner sig i en liknande situation. Att uppleva gemenskap och samhörighet. Båda coacherna har upplevt att rent konkret bra saker har hänt deltagarna under och efter coachingen. T.ex. att de upplever att de är på rätt spår. Coacherna tycker att coachingmetoden på AIC är ett bra erbjudande som tidigare saknades för att hjälpa vuxna ut i arbetslivet.

Hur man bemöter deltagarna och att man lyssnar på dem är något som båda coacherna poängterar vikten av. ”Att ”höra” är inte detsamma som att ”lyssna”. Många tror att de lyssnar när de hör en annan människa prata, men att höra är bara den fysiska reaktion som inträffar då örat fångar upp ljudvågor. Att lyssna är däremot mer än att uppfatta ljud. Ty medan att höra kan betraktas som en passiv aktivitet, krävs det ett medvetet och aktivt deltagande när man lyssnar. Att lyssna är kärnan i all mänsklig samvaro”. (Gjerde, 2004, s 101).

Båda coacherna tycker att det är viktigt att ha ett bra bemötande mot gruppdeltagarna så att alla vågar framföra sina tankar och åsikter. En av coacherna betonar vikten av att se individen fast man arbetar med en grupp.

En av coacherna menar att deltagarna bör tänka på vems ansvar egentligen är. ”Om coachen går i ansvarsfällan, åtar han sig mer ansvar än utövaren. Detta kan i sin tur leda till att utövaren lämnar över ansvar och förlorar en del av sitt engagemang. Coachen bör också påminna sig själv om att han/hon inte blir en bättre coach genom att ta på sig hela ansvaret. Snarare tvärtom. I sin strävan att göra ett så bra jobb som möjligt kan han/hon lätt göra utövaren en björntjänst.”(Gjerde, 2004, s 236).

Socionomen upplever att det är lättare att arbeta vidare med individer som har gått en coachingprocess. Deras självkännedom och medvetenhet ökat. Hon menar att de kanske har hittat de svaren som hon tror att de finns inom oss. Detta kan kopplas till den första huvudtesen i coachings tankesätt, enligt Gjerde (2004, s 79), att svaren finns inom oss och att varje människa bär på sin lösning. Coachledare, vägledare kan genom modeller och metoder hjälpa individer att formulera kunskap som de egentligen går och bär på men som de ännu inte är medvetna om.

6.2 Nya tankar inför arbetslivet

Den andra frågeställningen är att se hur coaching metoden kan hjälpa individen ut i arbetslivet. Utifrån svaren finner jag att deltagarnas egna mål varit oklara i början, men efterhand har målen klarnat under coachingsprocessen.

Både deltagarna upplevde mer eller mindre att de under deltagandet i coachinggruppen fått ny energi och motivation på hur de kunde gå vidare i arbetslivet. De blev medvetna att det finns möjligheter.”Genom coaching kan utövaren bli mer medveten om sina möjligheter och lösningar, få starkare hopp/optimism och enklare inse att han alltid står inför val”.(Gjerde, 2004, s 56). En av deltagarna kom i coachinggruppen från början för att ha någonting att göra under dagarna. Han visste inte vad han verkligen ville göra. Under coaching kom han på att han behöver hjälp att genom vägledning kan förekomma nya intressanta idéer. Han fick en mer optimistisk syn på framtiden.

”Kort uttryckt bygger coaching på tankegången att det är bättre att vara inriktad på möjligheter och hur situationen ser ut sedan problemet är löst än att gräva ned sig i problemets detaljer”. (Gjerde, 2004, s 57).

”Coaching bygger på en optimistisk människosyn som innebär att man tror att människor har möjlighet att påverka sig själva och sina omgivningar. Framtiden är inte förutbestämd eller ödesbestämd, utan något som vi formar själva. Vi påverkas av krafter och motkrafter omkring oss, men vi har ändå frihet att skapa våra liv”. (Gjerde, 2004, s 75).

Utifrån coachernas svar tolkar jag att deras mål med coachinggruppen har varit att utveckla individens personliga egenskaper, såsom självkännedom och självförtroende. Detta för att möjliggöra en utveckling av färdigheter såsom bättre samarbete för att kunna hitta arbete.

Coachingen har resulterat i en ökad självkänedom vilken inneburit att deltagarna blivit tydligare i hur de vill ha det. Det framkommer att effekterna av en coaching kan innebära att man får bättre insikt i realiteter och skapar på så sätt ett bättre beslutsunderlag utifrån nya infallsvinklar. Detta kan kopplas till både Peavys och Egans modell inom vägledningen.(se teorin). Utifrån resultat och analys kopplat till teorin det visar sig att inom coaching sätter man mål direkt som kan vara vilket som helst. Vägledning omfattar mycket mer. Man kan under processen få hjälp genom det professionella samtalet att sätta långsiktiga eller kortsiktiga mål och delmål. Specifikt med gruppcoaching på AIC Centrum är att den här hjälpen finns till för de som inte behöver gå de andra kurser men ändå vet inte vad dem vill göra och kan inte hitta motivation själva.

7. AVSLUTANDE DISKUSSION

I mitt sista kapitel jämför jag vägledning och coachingmetoden. Samtidigt följer en liten sammanfattning av studien och förslag på vidare studier.

7.1 Vägledning vs coaching

Under arbetets gång har jag fått ny kunskap om hur coaching fungerar i samband med långtidsarbetslöshet på AIC centrum, som svar på mina frågeställningar. I mitt framtida yrke som studie och yrkesvägledare är vägledningen som omfattar många modeller central.

Vuxencoaching på AIC utmärkas av ett lösningsfokuserat tankesätt om man utgår från både deltagarnas och coachernas beskrivning. Deltagarna fick berätta om sin nuvarande situation, de fick också börja fundera på andra alternativ för att komma ur arbetslösheten. Det lösningsfokuserade tankesättet går ut på att man fokuserar på framtiden. Man gräver därför inte i det som har varit utan arbetar på att hitta nya möjligheter. Här kommer bra överens de flesta teorierna inom vägledningen. (se teorin). Enligt teorin och coachledarnas berättelser coaching kan användas i vilket sammanhang som helst och målet kan vara vilket som helst. Målet kan vara att man behöver vägledning t.ex.

Genom undersökningen har det framkommit att det finns både skillnader och likheter mellan vägledning och coachingmetoden men att likheterna överväger. När det gäller likheter så är de grundläggande färdigheterna som är de samma det vill säga: aktivt lyssnande, att skapa en atmosfär av omsorg, tillit och förhoppning, att hjälpa den sökande att identifiera, utveckla och använda sina resurser, att hitta motivation och sätta mål.(se teorin). Skillnaden är att i coaching sätter man mål direkt, oavsett vilket det är. Vägledningen omfattar många modeller genom man kan sätta delmål och genomföra många professionella samtal efter sökandes behov.

Uppsatsen visar att coachingmetoden kan användas i samband med arbetslöshet. Metoden ger redskap att handskas med förändringar och kan vägleda långtidsarbetslösa i en förändringsprocess. Oavsett vilken typ av förändring det rör sig om man utgör från sig själv och sina mål och önsknings. Man vill kanske byta arbete eller börja en ny utbildning eller bara klara av en anställningsintervju. Metoden fungerar som en katalysator som ger fokus, struktur och inte minst energi. Men, som en av mina intervjupersoner berättade, ”fungerar för

de flesta men inte för alla” Kanske inte alla behöver det men det kan vara en lösning för de som behöver det.

I kapitlet Tidigare forskning i Maria Anderssons uppsats om Coaching för arbetslösa på Arbetsförmedlingen visade resultaten att två av tre deltagare är mycket positiva till att ha deltagit i coachinggrupperna. Båda coacherna vill att coachinggrupperna ska fortsätta samt utvecklas. Coacherna upplever deltagarna som motiverade personer som vill hitta nya vägar för att komma ut i arbete.

Min studie visar genom den empiriska undersökningen att metoden kan hjälpa individerna till förändring som kan leda till arbete eller vidare utbildning som i slutet har samma syfte det vill säga arbete.

Syftet med uppsatsen var att studera coaching metoden på AIC Centrum och om metoden kan hjälpa individer till arbete. Jag har genom vetenskapliga metoder fått fram resultat som jag har presenterat utifrån mina frågeställningar. För att uppnå mitt syfte och besvara mina frågeställningar kunde även andra metoder används. Som förslag på framtida studier, det mest önskvärda vore att få möjlighet att följa en ny grupp från början, noggrant även tills individerna får ett arbete. Resultatet kan bli mer tydligt om vad som händer under och efter coachingprocessen.

***”Man skall inte läsa för att bilda sig,
utan för att se vad man kan använda”.***

(Ibsen).

8. Källförteckning

Litteratur:

Egan, Gerard, (2004), *The Skilled Helper*,

Gjerde, Susanne (2004) *Coaching vad- varför- hur*, Studentlitteratur, Lund.

Ibsen, Henrik (*Susann Gjerde, 2004, Coaching vad- varför- hur*, Studentlitteratur, Lund)

Kierkegaard, Soren, (*Susann Gjerde, 2004, Coaching vad- varför- hur*), Studentlitteratur, Lund

Stelter, Reinhard, (2003) *Coaching lärande och utveckling*, Liber.

Ryen, Anne (2004) *Kvalitativ intervju – från vetenskapsteori till fältstudier*, Daleke Grafiska AB Malmö.

Trost, Jan (2005) *Enkätboken*, Studentlitteratur, Lund.

Vance, Peavy R. (2000) *Konstruktivistisk vägledning, teori och metod*, Trinom förlag AB.

Internet adresser:

Arbetsmiljöupplysningen – Sverige (2008)

www.arbetsmiljoupplysningen.se/AFA_Templates/Page832.aspx/2009-01-05

Codex – regler och riktlinjer för forskning (2008)

www.codex.vr.se/oversikter/humsam/humsam.html/2008-12-18

Örebro universitet, uppsatser

<http://www.diva-portal.org/oru/abstract.xsql?dbid=611/2008-12-19>

Malmö Högskola (2008)

www.edu.mah.se/IS162F/ 2008-12-20

Malmö stad

<http://malmo.se/arbeteintegration.4.33aee30d103b8f15916800068991.html> 2009-01-06

Muntliga källor:

Anne-Marie – socionom

Liselott – arbetsmarknadssekreterare

Lotte – arbetsmarknadssekreterare

Andreas – deltagare

Erik - deltagare

9. Bilaga A

Intervjuguide till deltagarna:

- ✚ Vad tycker du om coachingmetoden på AIC?
- ✚ Hur kom du på att delta inom en coachinggrupp?
- ✚ Hur upplever du att coachingprocessen går till?
- ✚ Tror du att metoden kan hjälpa dig till arbete?

10. Bilaga B

Intervjuguide till coachledare:

- ✚ Vad är coaching på AIC?
- ✚ Hur grupprocessen går till?
- ✚ Hur tror du att långtidsarbetslösa upplever det?
- ✚ På vilket sätt kan metoden hjälpa individerna till arbete?

11. Bilaga C

Intervjuguide till socionomen:

- + Vad tycker du om coachingmetoden på AIC?
- + Hur upplever du individerna som deltar i coachinggruppen?
- + Kan metoden hjälpa deltagarna till arbete?