

Metodiken Arbetsmarknadscoaching

På traditionellt rådgivande områden, t ex inom arbetsmarknad eller socialarbete, kan coaching innebära en mer påtaglig förändring än traditionella metoder och ge en bestående effekt för dem som söker råd eller hjälp.

Traditionella arbetsmarknadsåtgärder utgår ofta ifrån att det är kunskap som saknas hos individen. Därför erbjuder man omskolning, kompetenshöjande aktiviteter och komplettering av kunskap. Eftersom den utgångspunkten inte är avgörande för om personen får arbete eller inte, blir det ofta en ineffektiv metod där resultaten är kortsiktiga och inte hållbara. Forskare har också belagt att många av åtgärdsprogrammen är ineffektiva eller rent av kontraproduktiva.

Jag menar att det är själva problemformuleringen om kompetensbrist som är fel. Det avgörande för om en individ får arbete eller inte är hur individen förhåller sig till sina möjligheter på arbetsmarknaden, hur individen ser på sin egen kompetens, uppfattar arbetsgivare, ser på arbete över huvud taget och huruvida individen anser sig ha någonting att erbjuda eller om han/hon räknar med att få ett jobb genom någons välgörenhet.

Människors förhållningssätt till sina egna hinder spelar också en stor roll. De flesta människor har bestämt sig för att de är antingen för gamla för arbetsmarknaden eller för unga, att de har för mycket utbildning eller för lite, att de har för många barn i låg ålder och så vidare. De har enligt sig själva fel bakgrund. Vilket hinder det än handlar om, är individen helt blockerad av sitt hinder, och detta trots att arbetsgivaren inte är det. Livssituationer, erfarenheter och åldrar ser olika ut för olika människor, och det är hinder som inte går att göra något åt. Nyckeln är istället att skifta förhållningssätt till sitt hinder.

Alla de här förhållningssätten till olika saker avgör vilka odds man har på arbetsmarknaden. Vad det handlar om är därför att bryta upp och ifrågasätta dessa förhållningssätt och föreställningar för att kunna se nya möjligheter och få nya infallsvinklar på sätt att ta sig fram. Coaching i grupp eller individuellt gör att deltagarna blir varse sina motstånd, som kan vara t ex bristande självkänsla, rädsla för att ta kontakt med kunder, ineffektiv kommunikation när det gäller att förmedla sitt erbjudande, tendens att skjuta upp etc. Genom att deltagarna blir mer medvetna om vad som står i vägen kan de göra något åt dessa motstånd och prova andra förhållningssätt och andra beteendemönster som i sin tur ger andra resultat.

Vad som behövs för att åstadkomma detta är att den som söker sysselsättning skiftar attityd och förhållningssätt till t ex möjligheten att själv skapa sysselsättning (från omöjligt till möjligt), till sig själv och sin kompetens (från att någon ska ge mig ett arbete till jag har något att tillföra) och så vidare. Dessa ändrade attityder bidrar sammantaget till att personens beteende och sätt att vara på förändras och att möjligheterna att lyckas blir ofantligt mycket större.

Hur går man tillväga för att förändra en persons förhållningssätt? Svaret är lika enkelt som det är svårt att tillägna sig. Medvetandegör! Genom att göra personen varse sitt förhållningssätt och ifrågasätta det – med bibehållen respekt för individens val – uppstår helt nya infallsvinklar. Tillsammans med coachen får personen vända och vrida på de nya infallsvinklarna och utifrån det kan han/hon sedan överväga nya tankesätt och nya utgångspunkter.

Ofta är det smärtsamt att överge en gammal inställning, eftersom man faktiskt fått ut något av att upprätthålla den, men när personen ser att det finns något att vinna på att ändra sig blir valet mer uppenbart.

Formen för detta är coachande dialog, en dialog där det finns ett tydligt syfte tillsammans med den arbetssökande. Sker dialogen utifrån myndighetsutövande (istället för support), vilket tyvärr ofta är fallet idag, blir resultatet istället kontraproduktivt. För en framgångsrik dialog måste arbetsmarknadscoachen ha tillägnat sig ett verkligt coachande förhållningssätt som jag kommer att beskriva närmare i ett senare avsnitt.

Det man också vinner, genom att coacha den arbetssökande, är förstås att om individen själv skapar en lösning, så blir det en mer hållbar sådan, än om det är en lösning som serveras på fat. Den kapacitet som individen utvecklar för att själv driva och genomföra sitt jobbsökningsprojekt finns dessutom kvar som en kapacitet som den arbetssökande kan använda om han/hon återigen hamnar utanför arbetsmarknaden. Om man själv en gång löst situationen, har man större tilltro till sig själv att kunna göra det igen.

En ytterligare fördel är att arbetsmarknadscoaching frigör tid. Den här coachingmetoden innebär inte en oändlig räckvidd möten där coachen ska följa upp projektet. En skicklig arbetsmarknadscoach har ett fåtal möten. Istället är det den arbetssökandes egen kapacitet som frigörs och han/hon driver självständigt sitt projekt.