



LUNDS
UNIVERSITET

Pedagogiska institutionen
Box 199, 221 00 Lund

Kurs: Ped 463
Magisteruppsats, 10 poäng
61-80 poäng
Datum: 2005-06-03

Coaching – en anpassad utveckling? en kritisk analys av maktrelationen i en coach-klientrelation och dess påverkan på klientens lärande

Elin Thorson

Handledare:
Maria L Martinsson

ABSTRACT

Arbetets art: Magisteruppsats 61-80 poäng
Sidantal: 41
Titel: Coaching – en anpassad utveckling?
en kritisk analys av maktrelationen i en coach-klientrelation och dess påverkan på klientens lärande

Författare: Elin Thorson
Handledare: Maria Löfgren Martinsson
Datum: 2005-06-03

Sammanfattning: Uppsatsen utgår från en, av mig genomförd, utvärdering av ett arbetsmarknadspolitiskt projekt för långtidsarbetslösa. Relationen mellan coach och arbetslös klient visade sig ur många avseenden vara positiv för den arbetslösa. Jag fann det dock begränsade att enbart studera relationen ur detta perspektiv. Jag valde således att studera relationen ur ett kritiskt perspektiv med fokus på relationen mellan coach och klient. Syftet med uppsatsen är: *att med utgångspunkt i en genomförd utvärdering av ett arbetsmarknadspolitiskt projekt för långtidsarbetslösa, kritiskt granska ett coachingförfarande med avseende på coach-klientrelationens påverkan på klientens lärande.*

Mats Alvessons kritiska teori har används som metodologisk utgångspunkt och utifrån det som framkommit ur dessa kritiska tolkningar har en teoretisk referensram kopplats som använts som främsta analysredskap. Analysen har gjorts främst på de intervjuer som genomfördes med coacherna under utvärderingen av projektet.

De tolkningar som gjorts av materialet visade att ojämlikheter i vissa fall uppkommit mellan coach och klient. Dessa kan ha uppkommit pga. dolda maktförhållanden i coach-klientrelationen som bl.a. kan bero på projektets förhållande till Arbetsförmedlingen och projektets strävan efter att uppvisa goda resultat. Coacharbetet har snarare blivit anpassningsinriktat än det önskvärda utvecklingsinriktade. De konsekvenser denna sneda maktfördelning gett för den arbetslösa kan vara ett negativt lärande så som inlärd hjälplöshet.

I ett större sammanhang kan förklaringen ligga i det Foucault benämner rådande diskurs. Projekten har som uppgift att hjälpa de arbetslösa att utvecklas för att åter passa på arbetsmarkanden. På grund av diskursen och det disciplinära samhället kan resultatet istället bli att de arbetslösa anpassas in i en mall. Detta för att inte välla några problem för samhället och för att få ner arbetslöshetsstatistiken.

Nyckelord: *Kritisk teori, coaching, arbetslöshet, makt, Foucault, anpassningsinriktat lärande, utvecklingsinriktat lärande, empowerment, negativt lärande, inlärd hjälplöshet.*

Förord

Efter att ha skrivit denna uppsats kommer jag aldrig se på begreppet coaching med samma ögon igen. Ett så litet ord men med så många sidor. Ändå tänker jag i detta förord vara djärv nog att använda mig av begreppet. Coaching är en metod som skall hjälpa till att ta fram en individs fulla potential. Under den långa resa som lett fram till denna uppsats har många "coacher" funnits vid min sida för att på sina personliga vis ta fram min fulla potential. Dessa personer vill jag här med få chansen att tacka.

Ett stort tack till alla de som ställde upp på de intervjuer och de enkäter som legat till grund för denna uppsats.

Ett stort tack till min familj som har varit både stöttepelare och korrekturläsare.

Ett stort tack till Emil som har fått lyssna på mina tankar och idéer i tid och otid, som piggat upp mig när det känts trögt och som lugnat mig med sin norrländska närvaro.

Sist men absolut inte minst ett stort varmt tack till min handledare Maria L Martinsson för alla de givande handledningstillfällena vi har haft. Tack också för att du hela tiden trott att jag skulle ro denna uppsats i hamn.

Utan alla dess personer hade denna uppsats aldrig blivit av och min fulla potential hade inte fått en chans att visa sig.

TACK

Innehållsförteckning

FÖRORD	II
1 PROBLEMOMRÅDE	1
1.1 BAKGRUND	1
1.2 PROBLEMATISERING	2
1.3 DET UTVÄRDERADE PROJEKTET	2
1.3.1 Företaget X	3
1.3.2 Projektets mål och syfte	3
1.3.3 Arbetsättet	3
1.3.4 Deltagarna	4
1.4 UTVÄRDERINGEN	4
1.4.1 Utvärderingens syfte	4
1.4.2 Utvärderingens huvudresultat	4
1.5 UPPSATSENS SYFTE	5
1.6 UPPSATSENS DISPOSITION OCH ANVÄNDA BEGREPP	5
2 METODOLOGI	6
2.1 METOD I TEORIN	6
2.1.1 Metodologisk utgångspunkt för uppsatsen	7
2.2 METOD I PRAKTIKEN	8
2.2.1 Bearbetning av material	8
2.2.2 Min användning av den kritiska teorin	8
2.2.3 Intervjuerna som analysen baseras på	8
2.3 METODKVALITET OCH DISKUSSION	9
3 TEORETISK REFERENSRAM	10
3.1 GENOMFÖRANDE; SÖKNING, URVAL OCH KÄLLKRITIK	10
3.2 COACHINGFÖRFARANDET	11
3.2.1 Coachingens framväxt	11
3.2.2 Kritik mot coaching	11
3.2.3 Coachingens arbetsätt	12
3.2.3.1 Klienten i centrum	13
3.3 MAKTRELATIONEN	13
3.3.1 Diskursbegreppet	13
3.3.2 Makt enligt Foucault	14
3.3.3 Det disciplinära samhället	15
3.3.3.1 Panoptikon	16
3.3.4 Foucaults tankar och de arbetslösas situation	16
3.4 COACHINGENS FÖLJDER	17
3.4.1 Önskvärda följder och vägen dit	17
3.4.1.1 Empowerment	17
3.4.1.2 Anpassnings och utvecklingsinriktat lärande	18
3.4.1.3 Frihetsgrader och handlingsutrymme	19
3.4.2 Negativa följder	20
3.4.2.1 Negativt lärande	20
3.4.2.2 Inlärld hjälplöshet	20
3.5 SAMMANFATTNING	21
4 INSIKT OCH KRITIK- EN FÖRSTA ANALYS	23
4.1 COACHINGFÖRFARANDET I PRAKTIKEN	24
4.1.1 Målet	24
4.1.2 Målgruppen och dess egenskaper	24
4.1.3 Tolkning och kritik	26
4.1.3.1 Styrts av målsättningen och rådande sanningar	26
4.1.3.2 Deltagarna stöpta i passande form	27

4.2	MAKTRELATION I COACHINGFÖRFARANDET	28
4.2.1	<i>Coachernas roll i relationen</i>	28
4.2.2	<i>Coachernas syn på de arbetslösa</i>	30
4.2.3	<i>Tolkning och kritik</i>	30
4.2.3.1	Coachstyrtd snarare än individfokuserat	30
4.2.3.2	Synen på deltagarna påverkar coachrelationen.....	31
4.3	COACHINGENS FÖLJDER FÖR KLIENTENS LÄRANDE	33
4.3.1	<i>Coachingens följder</i>	33
4.3.2	<i>De arbetslösas syn på coachingen</i>	33
4.3.3	<i>Tolkning och kritik</i>	34
4.3.3.1	Utvecklande följder snarare i teorin än i praktiken.....	34
4.3.3.2	Deltagarna positiva men styrda i coach-klientrelationen	37
4.4	SAMMANFATTANDE TOLKNING OCH KRITIK	38
4.4.1	<i>Diskursens inverkan kan ge negativa följder</i>	38
5	TRANSFORMATIV OMVÄRDERING – EN ANDRA ANALYS	39
5.1	DISKURSENS INVERKAN	39
5.1.1	<i>...på individnivå</i>	39
5.1.2	<i>...på organisationsnivå</i>	40
5.1.3	<i>...på samhällsnivå</i>	40
5.2	... GER EN ANPASSAD UTVECKLING.....	41
	REFERENSER	42
	BILAGOR.....	45

1 Problemområde

1.1 Bakgrund

Sverige har under de senaste åren haft en relativt hög arbetslöshet. Den så kallade "öppna arbetslösheten" ligger för närvarande runt 5.5 % (www.scb.se, 050522). Hit räknas de personer som är utan arbete och kan ta arbete direkt. De personer som deltar i arbetsmarknadspolitiska program räknas inte in i denna siffra (www.ams.se, 050522). Regeringens mål är att sänka den öppna arbetslösheten till 4 % innan valet 2006 och i vårbudgeten 2005 presenterades ett åtgärdsprogram för att närma sig detta mål. Paketet består av 1,4 miljarder till arbetsmarknadsåtgärder för att sänka arbetslösheten det närmsta året (www.regeringskansliet.se, 050522).

Arbetslösheten är ett stort problem för både samhället och den drabbade individen. De största problemen finns dock inte i gruppen öppet arbetslösa utan i den grupp som klassas som "långtidsarbetslösa". Det är personer som varit inskrivna på Arbetsförmedlingen i minst 6 månader. Bland dessa finns personer med ännu längre arbetslöshet som benämns "långtidsinskrivna", dvs. personer som varit utan sysselsättning i mer än 24 månader (www.ams.se). De problem som drabbar den långtidsarbetslösa gruppen i större utsträckning än personer som varit arbetslösa en kortare tid är psykiska problem och en ökad svårighet att återgå till arbete. De långtidsarbetslösa måste, för att få ekonomisk ersättning, delta i någon arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Då personen är inskriven i ett projekt syns hon inte i statistiken som "öppet arbetslös". Räknas denna grupp in ligger den reella arbetslösheten¹ i Sverige i själva verket runt 9 %.

De arbetsmarknadspolitiska åtgärderna har till syfte att få de arbetslösa närmare arbetslivet. Detta är dock något som många, både kritiker och arbetslösa, anser inte sker i den utsträckning som vore önskvärdt. Många projekt anses vara "vuxendagis" som de arbetslösa bara sitter av tiden på. Projekten får också kritik för att vara ett sätt för staten att dölja den höga arbetslösheten (Ekdal, 2005). Kritik har på senare tid också riktats mot att statistiken "justeras" då personer istället för att klassas som arbetslösa blir sjukskrivna eller förtidspensionärer (Edling, 2005). Kritikerna anser också att åtgärderna har en kontrollerande roll, snarare än en utvecklande, då de arbetslösa måste delta för att få ut ekonomisk ersättning.

Trots den kritik som finns mot att, genom åtgärder, anpassa de arbetslösa tillbaka till arbetslivet, så är detta synsätt fortfarande det rådande i dagens Sverige. Att på detta sätt anpassa de arbetslösa till arbetslivet har varit den rådande diskursen² sedan Arbetsförmedlingen startade i slutet av 40-talet. Kritiker menar att Ams har blivit sitt eget mål, de arbetslösa endast medel och statistik (Ekdahl, 2005). Frågan är vad denna

¹ Även kallad den absoluta arbetslösheten.

² För närmare beskrivning av begreppet se 3.3.1

rådande diskurs, med dess åtgärder, verkligen bidragit till för de arbetslösa och deras chanser att återgå till arbetslivet?

1.2 Problematisering

De åtgärdsprojekt som bedrivs runt om i landet i samarbete med Arbetsförmedlingen använder sig av olika pedagogiska metoder för att hjälpa de arbetslösa. Arbetsförmedlingen erbjuder åtgärder på olika "nivåer", beroende på hur nära arbetsmarknaden den arbetslösa befinner sig. En person som ligger nära arbetslivet, dvs. inte har några direkta fysiska eller psykiska hinder för att få jobb, erbjuds ofta projekt som inriktar sig på att utveckla individen, snarare än att lära ut faktakunskaper.

Ett av dessa projekt är "X"³. Denna uppsats utgår från en utvärdering som jag genomfört av detta projekt. Deras huvudsakliga pedagogik går ut på att genom personlig coaching få de arbetslösa närmare arbetslivet. Coaching som metod skall enligt teorin leda till att klientens⁴ fulla potential tas till vara. Detta skall ske genom att en coach finns vid klientens sida och fungerar som bollplank och medvetandehöjare. Coaching som metod har fungerat mycket bra inom idrottsvärlden men mött visst motstånd när den sedan överförts till arbetslivet. Detta då kritikerna menar att andra problem finns i denna värld och att coaching därför inte går att överföra. Coaching av arbetslösa är något som inte forskats särskilt mycket på och inte heller något som sker i större utsträckning. Det finns således ett intresse att se närmare på denna typ av coachingförfarande.

I min utvärdering fann jag en rad aspekter av det använda coachingförfarandet som kan ses som utvecklande och positiva för de arbetslösa. Relationen mellan coach och klient visade sig många gånger gynna den arbetslöses chanser till arbete. Att studera coaching ur detta perspektiv, och endast se till resultatet, har jag i efterhand insett vara något snävt. Aspekter av relationen mellan coach och klient som kan utvecklas till mindre givande för den arbetslöse faller bort. Jag har således valt att studera coaching ur ett kritiskt perspektiv med fokus på relationen mellan coach och klient och dess påverkan på klientens lärande.

1.3 Det utvärderade projektet

Jag kommer i följande avsnitt lotsa läsaren genom det utvärderade projektets verksamhet och de resultat som projektet gett. Detta för att läsaren, redan inledningsvis, skall få en övergripande bild av projektet. Jag har valt att avidentifiera företagets och projektets namn med hänsyn till alla inblandade, således benämns de i uppsatsen X. Detta har medfört att jag inte kunnat hänvisa i uppsatsen till den fullständiga utvärderingen. Detta är dock inget som bör påverka läsarens förståelse för uppsatsen innehåll och resultat.

³ För närmare definition se 1.3

⁴ den coachade individen

1.3.1 Företaget X

Företaget X är i grunden ett konsultföretag som arbetar med personalvård och kompetensutveckling. Sedan 2002 har de också bedrivit ett projekt för långtidsarbetslösa med namnet X. Projektet bedrevs till en början som ett EU-projekt som finansierades av ESF-rådet⁵ och var ett samarbete med Arbetsförmedlingen. Efter avslutad projekttid på två år övergick projektet till att bli ett program i samarbete med och finansierat av Arbetsförmedlingen. Den gjorda utvärderingen, som legat till grund för denna uppsats, utgår från projektet X under den tid det var ett EU-projekt.

1.3.2 Projektets mål och syfte

Enligt den projektplan som låg till grund för X kan utläsas att syftet med projektet var att minska arbetslösheten genom stöd till, och aktiv marknadsföring av, arbetslösa. Av projektplanen framkom vidare att projektet hade tre huvudmål. Det första var att under projektets första år skulle 50% av deltagarna få anställning. Denna siffra skulle under det andra året ligga på 70%. Mål 2 var att efter projektets utgång skulle det finnas ett beprövat, billigt och effektivt arbetsmarknadsinstrument som arbetslösa skulle ha tillgång till. Det sista målet var att kostnaderna för ovanstående verksamhet i framtiden till stor del skulle finansieras av företag som anlitar den.

1.3.3 Arbetssättet

Det centrala arbetssättet i projektet har varit individuell coaching där coacherna, enligt projektplanen, arbetat utifrån deltagarnas individuella förutsättningar och behov. Fokus har legat på att höja deltagarnas självinsikt och självförtroende. Stor vikt lades också vid att lära de arbetslösa att läsa jobbbannonser, skriva CV och personliga brev samt förbereda sig inför och behärska en intervjusituation. Parallellt med denna individuella coaching har coacherna arbetat aktivt med att marknadsföra deltagarna gentemot arbetsmarknaden och presumtiva arbetsgivare.

Arbetet med individuell coaching inleddes relativt omgående efter det att de arbetslösa påbörjade sin tid på X. Varje deltagare fick en egen coach, det fanns två eller ibland tre olika coacher som arbetade med projektet. Deltagarna hade möjlighet att träffa sin coach på förmiddagarna då coachernas arbetsrum stod öppna. Obligatorisk närvaro gällde för deltagarna minst 4 timmar per dag. De arbetslösa arbetade med att söka jobb, förbereda intervjuer eller skriva ansökningshandlingar under dessa förmiddagspass och kunde ta hjälp av coachen vid behov. Arbetet skedde i det lilla ”kontorslandskap” med datorer, kopieringsapparater, telefoner och fax som deltagarna hade tillgång till och som låg i anslutning till coachernas kontor. Eftermiddagarna arbetade deltagarna hemifrån och coacherna ägnade denna tid åt att marknadsföra deltagarna gentemot potentiella arbetsgivare.

⁵ ESF-rådet, rådet för EU:s statliga fonder, är den institution i Sverige som beslutar hur EG:s strukturfonders pengar skall fördelas. Medlen i dessa fonder är reserverade för regionalpolitiska åtgärder och syftar till att bl.a. skapa arbetstillfällen. Under perioden 2000-2006 satsar EU-kommissionen cirka 2,19 miljarder euro eller cirka 19 miljarder kr i Sverige. (www.esf.se)

1.3.4 Deltagarna

X hade under projekttiden ett nära samarbete med en rad arbetsförmedlingar och det var även från dessa som deltagarna förmedlades. Deltagarna var i nästan alla fall personer som varit arbetslösa mer än två år och således fallit under den så kallade aktivitetsgarantin⁶. Arbetsförmedlingen valde ut de personer som de ansåg passa för projektet, i samråd med den arbetslöse och gjort en rekommendation till coacherna på X. Coacherna på X gjorde sedan genom intervjuer, tester och referenstagningar ett urval. Beslutet om den arbetslöse antogs eller ej grundades på om X:s coacher ansåg att det fanns en möjlighet att hjälpa den arbetslöse att lösa dennes situation inom de avsatta 3 månaderna.

1.4 Utvärderingen

X:s projekt avslutades i december 2004 och en utvärdering av projektet planerades i god tid innan detta datum. Pedagogiska institutionen i Lund kontaktades för att finna en utvärderare och jag kom på så sätt i kontakt med företaget och projektet. Den utvärdering som jag genomförde under hösten 2004 resulterade i en rapport på ca 80 sidor. Nedan följer en kort sammanfattning över de viktigaste delarna och resultaten i denna utvärdering.

1.4.1 Utvärderingens syfte

Utvärderingens syfte var att bedöma huruvida projektet X uppnått de visioner, syften och mål som beskrevs i projektplanen samt att bedöma vilka verktyg som varit av betydelse för måluppfyllelsen. Syftet var också att bedöma vilka för och nackdelar som, utifrån utvärderingens resultat, funnits med projektet.

1.4.2 Utvärderingens huvudresultat

Enligt X:s egen statistik fick projektet under första verksamhetsåret ut 66% av sina deltagare i sysselsättning⁷ och andra året 69.8%. Sammanlagt under de två åren kom 67.4% av deltagarna ut i sysselsättning. Enligt enkäten fick 63% av deltagarna sysselsättning genom medverkandet i X. Dessa siffror medförde att delmål 1 näst intill uppfylldes. Enkätundersökningen visade också att 46% av respondenterna⁸, vid besvarandet av enkäten, fortfarande hade någon form av sysselsättning. Verksamhetens övriga mål var inte av samma mätbara karaktär.

Enkätresultaten pekade på att X:s arbete med ansökningshandlingar samt arbetssättet med personlig coaching uppfattats som de mest givande och viktiga delarna av projektet. Det fanns dock deltagare som ansåg att coacherna var för unga och oerfarna

⁶ Aktivitetsgarantin är till för dem som är eller riskerar att bli långtidsinskrivna på Arbetsförmedlingen, dvs. inskrivna minst 24 månader. Det är individuellt anpassade arbetsmarknadspolitiska aktiviteter på heltid. I aktivitetsgarantin är alla tillgängliga arbetsmarknadspolitiska program samlade under ett tak. Den individuella handlingsplanen går som en röd tråd genom de aktiviteter som fordras för att deltagaren ska få ett arbete. (www.ams.se).

⁷ anställning/praktik/studier

⁸ de som besvarade enkäten

för att kunna ta hand om de arbetslösa. Kritik riktades också mot att kvaliteten varierade mellan coacherna.

Utvärderingen resulterade i att jag konstaterade att X i många avseenden lyckats bra med sin verksamhet. Då coaching var en sådan betydande del av verksamheten menade jag dock att detta arbetssätt måste utvecklas. Fler coacher och utbildning av coacherna vore positivt. Fokus bör i framtiden läggas mer på själva arbetsprocessen, inte bara vad som skall göras utan även hur. Som det ser ut idag anser jag att X främst gynnar de deltagare som redan står mycket nära arbetsmarknaden och är flexibla till sin natur.

1.5 Uppsatsens syfte

Jag kom i utvärderingen av X fram till att arbetet med individuell coaching hade betydande roll för deltagarna och merparten var positiva till samarbetet med sin coach. Jag är dock av den uppfattningen att det ur något till synes positivt alltid går att lära mer. Detta görs genom att ifrågasätta det uppenbara.

Coaching är en nära relation mellan två individer, en coach och en klient. Denna relation skall vara jämställd till sin karaktär och tanken är att klienten skall lära sig att själv ta initiativ och överta kontrollen över sitt liv. En av de aspekter på coaching som jag funnit och som skulle kunna leda till en större insikt i metoden och dess konsekvenser är att studera det ur ett maktperspektiv. Dessa tankegångar har fört mig fram till syftet med denna uppsats:

Syftet med denna uppsats är att med utgångspunkt i en genomförd utvärdering, av ett arbetsmarknadspolitiskt projekt för långtidsarbetslösa, kritiskt granska ett coachingförfarande med avseende på coach-klientrelationen och dess följder för klientens lärande.

1.6 Uppsatsens disposition och använda begrepp

För att klargöra för läsaren hur denna uppsats är uppbyggt vill jag här kort gå igenom de olika kapitlenas innehåll. Detta för att ge läsaren en överblick över texten, vilket jag tror kan behövas då denna uppsats inte följer den ”klassiska” uppbyggnaden. Jag har valt att börja med ett relativt omfattande kapitel för att få läsaren att se stegen fram till uppsatsens syfte och förstå vikten och aktualiteten av detta ämne.

Det efterföljande andra kapitlet är ett metodkapitel som består av två delar. En ”klassisk” metoddel där uppsatsens metodologiska utgångspunkter tas upp och en andra del som består av en genomgång för hur jag praktiskt använt mig av metoden i mitt arbete.

I kapitel tre redovisas sedan den teoretiska referensram som kommer att utgöra stöd för mina resultat och analyser i kommande kapitel. De avslutande två kapitlena är en kombination av empiri och analys. Både teori och empiri/analys kapitlena har delats in i underrubriker som följer syftets tre delar; coachingförfarandet, coach-klientrelationen och relationens följder.

Jag vill så här inledningsvis också förtydliga några begrepp som används i uppsatsen. Jag har valt att benämna de arbetslösa deltagarna i projektet för *klienter* och projektledarna för *coacher*. Jag gör dock undantag från detta då jag inledningsvis talar om de arbetslösa i projektet. I detta fall, när de ej är i relation till coachen, benämns de deltagare. Relationen mellan dessa två benämns *coach-klientrelationen*. Själva arbetet som sker i denna relation benämns *coachingförfarandet* och när jag talar om coaching som fenomen och begrepp benämns det just *coaching* eller *coachingmetoden*.

2 Metodologi

Jag har valt att bygga upp detta metodkapitel på ett något annorlunda sätt än de traditionella. Detta har jag gjort då jag valt att använda mig av kritisk teori som metod för uppsatsen. Jag anser att det krävs en genomgång av teorin för att läsaren skall få en förståelse för, och kritiskt kunna granska, min användning av metoden. Jag inleder således med att presenterar mina metodologiska val och beskriver vad kritisk teori står för. I kapitlets andra del redogör jag för hur jag praktiskt gått tillväga när jag applicerat denna metod. Avslutningsvis för jag en metoddiskussion om hur mina metodval påverkat resultaten.

Det bör poängteras att detta kapitel enbart koncentrerar sig på den metod som använts i uppsatsarbetet. En beskrivning av hur jag gick tillväga när utvärderingen genomfördes har således uteslutits. Förutom i ett fall då jag ansett det nödvändigt att kort presentera hur jag gick tillväga när jag genomförde och bearbetade utvärderingens intervjuer. Detta har tagits med eftersom jag anser det viktigt att läsaren skall kunna ta del av hur mina resultat framkommit. För att extra bidra till läsarens uppfattning huruvida mitt material är tillförlitligt eller ej, finns utvärderingens hela metodkapitlet som bilaga⁹.

2.1 Metod i teorin

Uppsatsarbetet inleddes med att jag funderade vidare på de resultat som framkommit i utvärderingen. Detta ledde fram till att jag valde att titta närmare på coach-klientrelationen då jag ansåg att här fanns mer att hämta. Utifrån dessa tankegångar utformades syftet. Syftet styrde mitt metodval och jag fann att det vore gynnande att angripa materialet med hjälp av kritisk teori. Valet föll sig naturligt då fokus här läggs på det icke uppenbara aspekten av ett fenomen. Jag valde att inrikta mig på den variant av kritisk teori som Mats Alvesson förespråkar. Detta val kändes naturligt, dels då jag varit i kontakt med hans teorier tidigare i utbildningen, dels för att jag fann hans tankar intressanta och givande för uppsatsen. Jag vill poängtera att jag valt att använda den kritiska teorin främst som strategi/metod för databearbetning i denna uppsats och inte som ett analysverktyg. Istället får min teoretiska referensram verka som främsta analysverktyg. Jag kommer nedan kort presentera teorins större drag för att läsaren skall få förståelse för hur jag sedan arbetat med metoden.

⁹ Se bilaga 1

2.1.1 Metodologisk utgångspunkt för uppsatsen

Den så kallade ”kritiska teorin” har växt fram ur Frankfurtskolan som bildades i slutet av 1920-talet (Alvesson, 1994). Gemensamt för skolans anhängare var att forskning skulle studera och ifrågasätta de begränsningar och den irrationalitet som de ansåg fanns utbredda och inbyggda i det moderna, kapitalistiska, samhället. Kritisk teori kännetecknas idag av ett genuint intresse för att kritiskt ifrågasätta den verklighet vi lever i. Kritisk teori är ett samlingsnamn för teoretiker som har en dialektisk samhällssyn, vilket innebär att sociala fenomen ses i ett historiskt sammanhang för att förstås. De menar vidare att man måste studera det som ses som de rådande och dominerande mönstren i samhället utifrån sin motsats (Alvesson, 1994).

Alvesson vill att syftet med kritisk teori skall vara att forskaren skapar möjligheter för en öppnare diskurs bland de grupper och individer som finns i samhället. Genom att dolda aspekter uppmärksammas kan forskaren erbjuda motbilder till de ideal och uppfattningar som är dominerande. Alvessons form av kritisk forskning har tre överordnade uppgifter som benämns *insikt*, *kritik* och *transformativ omvärdering* (Alvesson, 2000).

Alvesson menar att vi tar för givet vissa saker i vardagen för det är så de alltid varit, de är kulturellt dominerande och ses som sanningar. Genom att samla in ”data” och se på denna ur olika synvinklar och hur den hänger ihop skapar vi ”*insikt*”. Det är en process där forskaren ställer sig frågande till och tolkar hur kunskaper och ”sanningar” har vuxit fram och bevarats (Alvesson, 2002). En lyckad tolkning skall enligt Alvesson ge ”*insikt*” vilket i sin tur skall pekar på de dolda aspekter och innebörderna hos den sociala verkligheten. Insikten inriktar sig primärt inte på individer, situationer eller deras innebörd utan relationer som gör sådana innebörder möjliga. Fokus riktas mot det som ”ligger bakom” dessa innebörder och detta kan upptäckas genom att studera sociala och språkliga processer. (Alvesson, 2000).

Den andra uppgiften i den kritiska forskningen är ”*kritik*”, detta innebär att man ser kritiskt och ifrågasättande på det som studeras. Alvesson menar att politiska och ekonomiska krafter blandas in i organisatoriska arrangemang, sociala relationer och i varje varseblivning och blir på så sätt ”dolda”. Kritikens uppgift är att beskriva och gripa in i det sätt på vilket dessa krafter skapas, tränger in i och fungerar inom människors vardagsliv. En avgörande del i den kritiska forskningen är att uppmärksamma hur vissa diskurser och innebörder, som är sammankopplade med olika former av makt, systematiskt privilegieras (Alvesson, 2000).

Den tredje uppgiften som den kritiska forskningen har enligt Alvesson är den så kallade ”*transformativ omvärdering*”. Med detta avses att forskaren efter att ha studerat frågor om makt och tvång visar hur man kan ompröva den för närvarande dominerande konstruktionen av verkligheten. Den transformativa omvärderingen skall luckra upp de rådande och dominerande konstruktionerna. Detta skall de göra genom att uppmuntra till alternativa sätt att konstruera denna verklighet och skapar möjligheter för nya sätt att förhålla sig till den världen (Alvesson, 2000).

2.2 Metod i praktiken

Ovan har jag presenterat min metodologiska utgångspunkt för databearbetning i denna uppsats. Nedan presenteras hur jag praktiskt använt mig av Alvessons teori i mitt arbete.

2.2.1 Bearbetning av material

Då det stod klart att ett kritiskt förhållningssätt vore en användbar metod inleddes arbetet med att sätta sig in i teorins grunder. Detta arbete var ett måste för att allt vidare arbete skulle kunna ses genom de kritiska ”glasögonen”. Arbetet med att kritiskt analysera coach-klientrelationen inleddes med att en sammanställning gjordes av all den fakta som under utvärderingen samlats in rörande coachingförfarandet. Nästa steg blev att genom de kritiska ”glasögonen” studera materialet och dela in det i en rad teman. Dessa teman växte fram i takt med att materialet studerades ur olika vinklar och aspekter som tidigare tagits för givna, men nu ifrågasattes. Utifrån de teman som växte fram ur materialet samlades relevant litteratur in. Utifrån litteraturen kunde sedan det empiriska materialet bearbetas än en gång. Slutligen kopplades de empiriska resultat ihop med den teoretiska referensram som växt fram.

2.2.2 Min användning av den kritiska teorin

Som alltid vid användandet av teorier, tolkning av data eller bearbetningar av litteratur färgas materialet av forskaren (Bryman, 2002). Så har självfallet även skett då jag använt mig av Mats Alvessons teori. Jag vill därför kort beskriva hur jag förstått och arbetat med teorin så läsaren får en uppfattning om hur min tolkning påverkat mitt användande.

Jag har i mitt arbete följt de tre stegen insikt, kritik och transformativ omvärdering. I den förstnämnda har jag försökt belysa det jag, genom flera bearbetningar av det empiriska materialet, ansett vara de problematiska aspekterna av det studerade projektet i förhållande till uppsatsens syfte. I den andra fasen har jag valt att med hjälp av lämpliga teorier försöka analysera hur de problematiska delarna i relationen mellan coach och klient uppkommit. Samt vad dessa delar får för konsekvenser för den arbetslöse. Avslutningsvis, i den transformativa omvärderingen har jag inte haft för avsikt att gå så långt som Alvesson önskar. Jag kommer således inte försöka mig på att *”luckra upp de rådande och dominerande konstruktionernas skenbara handfasthet genom att stimulera till alternativa sätt att konstruera denna verklighet”*. Jag besitter inte den kunskap som behövs för att detta arbete skulle bli givande för läsaren. Således nöjer jag mig med att knyta ihop de analyser jag gjort och drar slutsatser som förhoppningsvis kan bidra till några nya infallsvinklar och lärdomar.

2.2.3 Intervjuerna som analysen baseras på

De intervjuer som genomfördes med coacherna på X har legat till grund för stora delar av mitt empirikapitel. Detta gör att jag ser det behövt att kort beskriva hur jag gick till väga under dessa intervjuer.

Efter att ha genomfört enkätundersökningen med deltagare i projektet bearbetades insamlad data med hjälp av statistikprogrammet SPSS. Efter denna analys genomfördes intervjuundersökningen. Denna undersökningens syfte var främst att få projektansvarigas

och Arbetsförmedlingens syn på projektet och deras uppfattningar av verksamheten och arbetet. Här valdes semistrukturerade intervjuer då de intervjuade skulle få en möjlighet att dela med sig av sina uppfattningar, samtidigt som intervjun skulle beröra på förhand uppsatta teman. Dessa arbetades fram utifrån dels de resultat som enkäten visat, dels de dokument som legat till grund för projektet.

Intervjuer hölls med två representanter från X och tre personer från berörda Arbetsförmedlingar. De två personerna från X var de två som i nuläget arbetar som coacher och har gjort så under nästan hela projektiden. Handläggarna valdes utifrån vilken kontakt de haft med X. Valet gjordes för att få synpunkter från personer som varit mycket delaktiga och berörda av X:s projekt.

Intervjuerna med personalen på X hölls på X:s kontor. Intervjuerna med handläggarna hölls på deras arbetsplats förutom i ett fall då intervjun gjordes per telefon. Intervjuerna varade mellan 45 min och 1.5 timme. Alla intervjuerna spelades in på band, efter godkännande från intervjupersonerna. Samtliga intervjuer transkriberades och tematiserades utifrån teman som sammanföll med enkätundersökningen och utvärderingens syfte. Materialet som dessa intervjuer gav sammanställdes sedan med resultaten från enkätundersökningen. Inför uppsatsen analyserades intervjuerna ytterligare utifrån uppsatsens syfte.

2.3 Metodkvalitet och diskussion

Då det var första gången jag använde mig av kritisk teori i ett uppsatsarbete kan detta självklart ha påverkat de resultat jag kommit fram till. Att tänka utifrån ett kritiskt perspektiv är som att vända alla gamla och invanda arbetsmetoder och tankebanor upp och ner. Jag har försökt vara extra tydlig med att redovisa hur jag använt kritiska teorin för att läsaren själv skall kunna avgöra hur mina tolkningar påverkat resultatet. Ännu ett led i att få läsaren att själv kunna bilda sig en uppfattning har varit att bifoga utvärderingens metodkapitel.

Då denna uppsats baseras på en av mig gjord utvärdering har det i vissa fall varit svårt att gå från tankar och arbetssätt som hör hemma i utvärderingen till tankar och arbetssätt som hör hemma i uppsatsen. Med denna menar jag att då jag inledde arbetet med uppsatsen hade jag en mycket stor förkunskap om det studerade företagens verksamhet. Detta medförde att det ibland var svårt att se på ämnet med ”nya ögon”. Detta kan ha påverkat uppsatsen på det sätt att jag ibland haft svårt att veta vad som varit relevant att ta med i uppsatsen. Genom att ha låtit utomstående personer läsa uppsatsen har jag försökt avvärja detta problem.

Det bör också tilläggas att jag under min utvärdering av projektet inte hade fokus på relationen mellan coach och klient. Detta var den aspekt av coach-klientrelationen som jag efter avslutad utvärdering fann mest intressant. Således var mina intervjuer och min deltagarenkät inte inriktade specifik på detta utan hölls mer allmänna. Detta kan ha påverkat mina resultat på två sätt. Det negativa kan ha varit att jag kan ha missat viktiga synpunkter och information då jag inte ställde frågor specifikt om relationen mellan klient och coach. Det positiva kan ha varit att då intervjupersonerna och

enkätrespondenterna inte var medvetna om mitt syfte med uppsatsen svarade de mer öppet och ärligt.

Att fokus i utvärderingen inte överensstämmer med uppsatsens fokus har också påverkat mitt empirikapitel. Jag har mer data rörande coachingförfarandet och relationen mellan coach och klient än jag har rörande relationens följder för klientens lärande. Jag har försökt kompensera detta genom teorin. Det hade självfallet varit mycket intressant att se närmare på detta område empiriskt men det har dock inte funnits utrymme för detta i uppsatsen.

3 Teoretisk referensram

I nedanstående kapitel kommer jag inledningsvis att redovisa urvalsförfarandet i den genomförda litteratursökningen samt kritiskt granska de källor jag valt. Jag kommer därefter att presentera de teorier som använts som referensram vid tolkning och kritik av empirin. Jag har valt att dela in kapitlet utifrån syftets tre delar; coachingförfarandet, coach-klientrelationen och relationens följder för klientens lärande. I slutet av kapitlet har jag valt att lägga en sammanfattning med de viktigaste punkterna i teorin. Detta för att läsaren skall vara förberedd inför efterföljande empiri/analys kapitel och på så sett även kunna ta till sig detta kapitel på bästa sätt.

3.1 Genomförande; sökning, urval och källkritik

Litteratursökningen inleddes med att finna litteratur rörande kritisk teori och detta sätta att arbeta. Utifrån detta övergick litteratursökningen till att finna litteratur som kunde stödja de kritiska aspekter jag funnit i materialet. Detta sökande utgick från de huvudresultat som, efter den ”kritiska” analysen, utkristalliserades ur det empiriska materialet då framförallt *makt* och *lärande*. Utöver denna litteratur har viss litteratur rörande coaching använts. Sökningar av litteratur har främst skett i Lunds universitetsbiblioteks databas LOVISA och i vissa fall i den rikstäckande databasen LIBRIS. Artikeldatabasen ELIN samt vissa hemsidor på Internet har också nyttjats.

Förutom att jag i möjligaste mån försökt välja litteratur av vetenskaplig karaktär har jag eftersträvat att använda mig av primärkällor, i den mån det varit möjligt. Detta har jag gjort för att minimera andra personers tolkningar av använda teorier. Med vetenskaplig karaktär avses att de forskare vars teorier litteraturen baseras på skall vara välkända och allmänt accepterade i universitetsvärlden samt att använda metoder varit trovärdiga och tillförlitliga.

Jag anser att jag överlag lyckats följa de uppsatta kriterierna och att jag endast medvetet avvikit i enstaka fall. Detta har framförallt rört sig om böcker som anses som sekundärkällor, ett exempel är Beronius (1986) ”*Den disciplinära maktens organisering*” som jag haft som stöd vid förståelsen av Foucault. Jag har dock ansett dessa val befogade då de valts för att få en bättre förståelse för ibland svårbegripliga teorier. När det gäller coachinglitteraturen har det varit svårt att finna litteratur som dels kan anses vara vetenskapligt orienterade, dels berör coaching ur den aspekt som jag

studerat den. Den litteratur som finns att tillgå i Sverige på området är relativt begränsad. Jag har således utgått från en rad artiklar samt hämtat information från Nordic Coach Federations och International Coach Federations hemsidor.

3.2 Coachingförfarandet

I detta avsnitt presenteras coachingens framväxt och metod samt hur coachingförfarandet, dvs. arbetet i coach-klientrelationen, fungerar i teorin.

3.2.1 Coachingens framväxt

Coaching är ett begrepp som de flesta har hört talas om men få, mer i detalj, vet vad det innebär. Trots att coaching som metod börjar bli allt vanligare finns ingen entydig definition av begreppet. Två möjliga betydelser är: ”att hjälpa människor att bli den person de vill bli” (Parsloe & Wray, 2002) och ”en pågående relation med fokus på klientens aktiva handlande mot förverkligandet av sina visioner, mål och önskningar”(www.nordiccoaches.org). Det de flesta definitionerna av coaching har gemensamt är att de anser att coachen skall ge klienten struktur, stöd och feedback och individen ses som full av potential att utvecklas. Detta skall i sin tur leda till att klienten definierar och uppnår professionella och personliga mål lättare och snabbare än annars vore möjligt (www.nordiccoaches.org,050522 och www.coachfederation.org, 050522).

Åsikterna går isär när det gäller hur och när coaching som metod uppstod. Vissa anser att det egentligen bara är en omskrivning av arbetsmetoder som tidigare benämndes konsultation och rådgivning (Tobias, 1996). Andra menar att coaching är relativt nytt och dök upp någon gång på 1980-talet i USA. Detta i och med att den amerikanske författaren Timothy Gallwey kom ut med boken ”Tennis- det inre spelet” (Parsloe & Way, 2002 och Judge & Cowell, 1997). Genom att ha en personlig coach ansåg han att tennisspelarna kunde upprätthålla sin höga prestationsnivå genom att de frigjorde sina möjligheter att maximera sina prestationer (Whitmore, 1997).

Från början användes coaching enbart i idrottsvärlden. Coaching budskapet var dock lätt överförbart till individens prestation på arbetsplatsen, vilket blev startskottet för användning av coaching inom näringslivet (Parsloe & Way, 2002). Samhället, organisationerna och dess individer har under senare tid stått inför nya krav på flexibilitet och effektivitet. Coaching har använts som en metod för att få chefer och personal att hänga med i dessa förändringar (Parsloe & Way, 2002). Idag ställer samhället allt högre krav på individen också i dennes privatliv. Detta har medfört att coaching spritt sig även till andra områden (Hart et al, 2001 och Parsloe & Way, 2002). Ett exempel på detta kan vara coaching av långtidsarbetslösa, som denna uppsats fokuserar på.

3.2.2 Kritik mot coaching

Coaching som arbetsmetod har skönjt stora framgångar, särskilt i U. S. A. Trots att många är positiva till de resultat som coachingen har visat finns det en rad negativa åsikter rörande metoden. Många gånger har coachingens övergång från idrotten till arbetslivet ifrågasatts. Kritikerna har påtalat det faktum att vara en framgångsrik idrottsutövare är långt ifrån att vara en framgångsrik chef. Detta medför att en

överföring kan ge falska förhoppningar om snabba och goda resultat. Kritik mot coaching har också riktats från grupper som ansett sig redan arbeta med att förbättra individers potential, dvs. psykologer och terapeut (Parsloe & Way, 2002). De hävdar att coachen bör ha en bakgrund inom psykiatrin då coacharbetet innefattar så pass mycket svåra moment för klienten (Brotman et.al, 1998). Moment som kan leda utlösande av depressioner, ångestattacker, alkoholproblem eller liknande. Den utbildade coachen kan missa dessa tecken menar kritikerna. (Hart et al, 2001).

Det som framstår som den starkaste kritiken mot coaching som metod är dock dess snabba framväxt, som är en konsekvens av att det blivit på ”modet” med coaching. Kritiker menar att många konsulter och utbildare som arbetar med vuxenutbildning anammat coaching för att det just är en modefluga (Parsloe & Way, 2002). Popularitet har fått som följd att coachingens kvalitet blivit relativt slumpartad. Detta då personer från alla möjliga discipliner och bakgrunder har gett sig på att agera coacher utan vidare utbildning (Hart et al. 2001).

3.2.3 Coachingens arbetssätt

Coaching som metod baseras på en relation mellan coach och klient med fokus på klienten. I denna relation har coachen en relativt tillbakadragen roll och den utveckling som sker hos individen är baserade på dennes förutsättningar och kapacitet. Då relationen mellan coach och klient är av stor betydelse för resultatet av coachingförfarandet är det intressant att titta närmare på hur denna relation presenteras i teorin.

Det finns i litteraturen ingen klar modell hur coachsamarbete mellan coach och klient skall bedrivas. Det som är gemensamt för all coaching är dock att arbetet är individanpassat och att fokus ligger på klientens lärande och utveckling. Coachsamarbetet måste skräddarsys utifrån klientens erfarenheter, bakgrund och kapacitet (Parsloe & Wray, 2002).

Samtidigt som det inte finns en modell att följa menar Parsloe och Way (2002) att det finns olika steg som coach och klient gemensamt måste arbeta sig igenom. Beroende på coachingens karaktär ser dess steg något olika ut. En skillnad görs bland annat mellan coaching av chefer och coaching av personer som av någon anledning har problem i samhället. Den senare coachingen, som benämns ”sammansmentor”, är något som, enligt mig, kan liknas vid den coaching som bedrivs för de långtidsarbetslösa på X. Sammansmentorskapet består av fyra steg. Steg ett ”*få förståelse och acceptans*”, steg två ”*motivera till handling*”, steg tre ”*stödja utvecklingsplanen*” och steg fyra ”*utvärdera och upprätthålla motivationen*”. Det viktiga i dessa steg är att få klienten att förstå sin situation och motivera till förändring. Klienten har ofta dåligt självförtroende och behöver stort stöd och mycket uppmuntran från coachen. Coachen måste skapa förtroende och ha ett stort tålamod med klienten. Ett sätt att lyckas med coaching av detta slag är genom att sätta upp delmål för att slutligen nå huvudmålet. Slutligen måste en utvärdering av framstegen göras och leda till att hålla uppe motivationen och göra så klienten kan stå på egna ben i framtiden (Parsloe & Way, 2002).

3.2.3.1 Klienten i centrum

Oavsett vilken sorts coaching det rör sig om är det av stor vikt att coachen inte lär ut "sitt sätt" eller det sätt han anser vara det "rätta" till klienten. På kortsikt kan en sådan teknik ge goda resultat men tanken är att coachingen skall höja medvetandet hos klienten och leda till en bestående förändring. Coachingen skall belysa de unika egenskaperna hos varje individ, samtidigt som förmågan och tron på att kunna förbättras och utvecklas byggs upp (Whitmore, 2001). Coachingens kärna är att låta individen ta egna beslut, få verkliga befogenheter och får möjligheter att visa vad han kan. Om coachen berättar hur saker och ting skall göras tar han bort valmöjligheterna och makten från klienten, vilket i sin tur hämmar klientens utveckling (Whitmore, 2001).

Istället för att coachen säger vad som skall göras måste klienten få vara delaktig i beslut rörande honom själv. Detta leder till att motivationen och självförtroendet ökar då klienten ser att han kan förändra sig själv och sitt handlande (Whitmore, 2001). Just motivationen är av stor vikt i coach-klientrelationen och i coachingförfarandet. För att uppnå detta stadium av motivation skall coachen inte vara någon problemlösare, lärare, rådgivare, instruktör eller ens expert. Istället är det upp till klienten att förstå och få insikt i vad han/hon bör förändra och coachen skall istället vara underlättare, konsult eller medvetandehöjare (Whitmore, 2001).

Coachingen skall, om den fungerar så som den beskrivs i teorin, vara en jämställd relation mellan coach och klient, vars syfte är att stärka klienten utifrån dennes förutsättningar och erfarenheter. Då en del av syftet med denna uppsats är att analysera denna relation finns det ett intresse av att se närmare på hur maktrelationer fungerar.

3.3 Maktrelationen

Den finns en uppsjö av maktteorier. I denna uppsats har jag valt att koncentrera mig på den maktsyn som Michael Foucault står för. Detta har jag gjort då jag finner hans tankar kring makt passande för denna uppsats kritiska angreppssätt.

3.3.1 Diskursbegreppet

För att förstå Foucaults, inte alltid lättsmälta, teorier om makt måste hans diskursbegrepp först begripas. Många av Foucaults arbeten utgår från hans försök att finna de regler som under en viss period gör det möjligt att tänka på vissa sätt men inte på andra. Detta kan sägas vara en förklaring av begreppet diskurs som mycket förenklat kan beskrivas som ramarna för hur vi skall leva våra liv (Beronius, 1986).

Foucault använder begreppet diskurs i en vidare betydelse än dess ursprung som på ett ungefär betyder tal, föreläsning och prat (Foucault, 1993). Han menar att diskurs innebär "*namn på hela den praktik som frambringar en viss typ av yttranden*" (Foucault, 1993, s 57). Med diskurs kan således menas ett samlingsnamn för de infallsvinklar, sätt att resonera, frågeställningar m.m. som tillämpas inom ett visst område under en viss tid. Enligt Foucault är det människans strävan efter att söka kännedom om sig själv som resulterat i dessa "diskurser", vilket kan sägas är olika vetande.

Foucault menar att trots att detta vetande har gett upphov till insikt och vetenskap om oss människor så har den också uteslutit mycket vetande. Denna tudelning är enligt Foucault (1993) något typiskt för den västerländska kulturen. Vi delar in allt i motsatser så som normalt-onormalt, sant-falskt etc. Vanligtvis, menar Foucault, skapas ett vetande med hjälp av relationer där den ena av två grundprinciper sätts framför den andra. Med detta menas att ett synsätt anses ”bättre” än ett annat och således blir det dominerande. Det är genom vetenskapen som dessa tudelningar sker och det är genom vetenskapen som det bestäms vad som ”får vara med” och vad som ”utesluts”. Enligt Foucault är det staten som spelar en avgörande roll i denna uppdelning, detta då de har en bidragande roll i att materialisera vetenskapens övertag.

Enligt Foucault finns det i samhället hinder för att utforska vetande som ses som alternativ till det den rådande diskursen förespråkar. Han menar att det härskar en utestängande inställning från de kunskapsproducerande institutionerna och etablissemangets sida som skall förhindra att ”dålig” information når ut. (Foucault, 1993 och Beronius, 1986). Det finns enligt Foucault tre utestängningsprocedurer som angriper diskurserna och dessa blir avgörande för vilka diskurser som blir de rådande. Det förstnämnda är *förbudet* som begränsar oss i vad som får sägas, när saker får sägas, vem som får tala m.m. Dessa förbud förändras ständigt och detta gör att vad som anses riktigt och rätt, den rådande diskursen, hela tiden varierar (Foucault, 1993). Den andra utestängningsprincipen är *uppdelning* och *förkastande*. Ända sen medeltiden menar Foucault att den galnes diskurs ansetts vara något som inte får beblandas med andra. Denna uppdelning och förkastande existerar inte idag menar vissa men enligt Foucault arbetar de bara annorlunda, enligt andra riktlinjer, genom nya institutioner och med andra effekter. Således är det andra saker som anses onormala eller av annan anledning inte passar in i samhället och således förkastas. Ett tredje system för utestängning anser Foucault vara motsättningen mellan det *sanna* och det *falska*. Vad som ses som sant eller falskt i ett samhälle är i ständig förändring och beroende på vad olika institutioner står för. Det som ses som sant och falskt förstärks av den tröghet som råder inom praktikerna. Men det sanna och falska förnyas också ständigt av hur kunskap används inom ett samhälle (Foucault, 1993).

Beroende på vem som säger något, vad som sägs, vem som lyssnar, vad som förtigits, vad man ignorerar m.m. kan olika saker bli ”sanningar” och således rådande diskurs. Utestängningsmekanismerna bestämmer vilka som får vara med eller ej, vad som är rätt eller fel, vad som är normalt och onormalt. Dessa utestängningar utvecklas i relationer mellan människor och begränsar en del individer och ger möjligheter till andra beroende på hur diskursen ser ut (Beronius, 1986).

3.3.2 Makt enligt Foucault

Utifrån ovanstående förklaring av diskursbegreppet kommer Foucaults maktsyn förhoppningsvis te sig något mer förståeligt. Foucaults sätt att se på makt skiljer sig nämligen från klassiska teorier, teorier som substansialiserar makten. Med detta menas att makt ses som något man kan sträva efter eller något man har (Beronius, 1986). Foucault skiljer sig från denna syn då han anser att makt i gripbar mening inte existerar. Han anser att det inte finns ett ting eller ett objekt som skulle kunna vara ”makt”. Makt *är* inte, makt *utövas*, menar Foucault (1980).

Då makt är något man utövar snarare än något man besitter ses inte makten som något tillhörande den härskande klassens privilegium (Foucault, 1987). Makt är istället resultatet av manövrer, tekniska grepp, tekniker och mekanismer. Med detta menar han att makten är ett slags nät av ständiga spända och aktiva relationer. Makten är inte stillastående i detta nät utan förflyttas mellan olika delar (Foucault, 1987). Vart makten befinner sig i detta nät beror på den rådande diskursen och olika "sanningar" blir dominerande i samhället. Vad som blir sanning uppkommer ur, får stöd av och legitimitet från institutioner, vetenskaplig expertis m.m.(Alvesson, 2000). Att se på makten på detta sätt gör att makt inte enbart är något negativt. Makten formar och producerar också kunskap och utvecklar diskurser (Foucault, 1980).

3.3.3 Det disciplinära samhället

En av de mest centrala delarna i Foucaults tankar kring makt kretsar kring disciplineringen av människan. Foucault anser att det är den disciplinen som är karakteristiskt för dagens maktrelationer och sker genom övervakning, kontroll och tillrättavisande. Detta är också ett sätt för den rådande diskursen att kontrollera sina individer så att de passar in i diskursens ramar.

Tidigare i historien, menar Foucault, styrdes vi av en så kallade *suverän* makt. Med detta avses den makt som på 1600- och 1700-talen var enväldig genom att exempelvis kyrkan eller kungen besatt makten och utdömde bestraffningar till de som inkräktade på denna makt. I och med att samhället industrialiserades och urbaniserades övergick makten från en suverän till en *disciplinär* makt. Genom att tydligt anföra vad som är rätt och normalt sker maktutövandet genom ständig övervakning och kontroll av individen (Foucault, 1987).

Disciplinen är enligt Foucault (1987) en metod som används för att göra kroppen lydigare och på samma gång nyttigare, ju lydigare desto nyttigare och tvärt om. Disciplinen frambringar "fogliga" kroppar, vilket innebär att intentionerna utifrån ekonomisk synvinkel handlar om att öka kroppens krafter så att den kan bli till nytta och resurs för samhället. Samtidigt, relativt osynligt, minska kroppens krafter från politisk synvinkel eftersom disciplinen tvingar individen att lyda.

Enligt Foucault (1987) är alla delar av samhället styrda av den disciplinära makten. Individer som verkställer den disciplinära makten, ex lärare och företagsledningar, är samtidigt själva objekt för denna disciplineringsmakt. Således menar han att individen inte har disciplinär makt, utan är snarare platsen för dess utövning. Makten är, återigen, inte ett ting utan en praktik i vilken subjekten formas och omformas (Beronius, 1986).

De sätt som man kan utöva den disciplinära makten på är enligt Foucault genom att kontrollera rum och tid. Han menar att detta sätt att hålla ordning på individen är ett sätt att skapa social ordning. Det motverkar att individen försvinner eller bara driver runt vilket annars kan leda till att individen gaddar sig samman på ett för samhället farligt sätt (Foucault, 1987). Tanken att genom kontroll och övervakning disciplinera människan kommer ursprungligen från vad som kallas panoptikon.

3.3.3.1 Panoptikon

”Panoptikon”, är ursprungligen namnet på ett fängelse, som byggts som en cirkel. I cirkelns mitt byggdes ett torn i vilket fångvaktare genom fönster kunde titta ner på fångarna. Fångarna var inlåsta i tårtformade celler och kunde inte se upp i tornet. Detta gjorde att de inte visste om de var övervakade eller ej. Möjligheten fanns, i varje ögonblick, att något i tornet såg dem och bara vetskapen om detta disciplinerade dem.

Foucaults (1987) panoptism bygger på denna tanke om övervakning och han använder sig av panoptikon när han beskriver hur dagens disciplinära samhälle ser ut. Hans tankar innebär kortfattat att genom att få individen att hela tiden känna sig övervakad hålls hon disciplinerad. Hon är således inget hot mot rådande diskurs och sanning.

Foucault (1987) menar att den historiska utvecklingen ligger till grund för den disciplinära makten och här har panoptikon en betydande roll. Som ovan nämnts försvann i och med industrialiseringen den suveräna makten där en kung, eller kyrkan, dömde och höll ordning. I och med det försvann också den kroppsliga bestraffningen och ersattes av en fokusering på bestraffning av själen. Från att straffen gått ut på att öppet straffa brottslingen och på så sätt avskräcka andra blev straffet inriktat på att ”förbättra” individen och då ofta inom fångelsets väggar. Genom att rätten att döma försvann från en övermäktig makthavare och straffet försvann in bakom lås om bom var man tvungen att på något sätt kontrollera och skrämja individerna så de höll sig borta från brott. Genom att göra så att individen hela tiden känner sig övervakad får man kontroll över dennes handlande. Individen blir medveten om att risken alltid finns att överheten ser dig och således inrättar hon sitt liv utifrån denna risk (Foucault, 1987). Detta ”storebror ser dig” samhälle brukar benämnas panoptikon.

Denna disciplinära makt, genom övervakning, har kommit att sprida sig i hela den ”sociala kroppen” menar Foucault (1987). I allt ifrån fabriker, sjukhus och skolor byggs byggnaderna för att hela tiden kunna utöva kontroll. I dagens samhälle finns en rad andra kontroller än just inlåsningsen, vi kontrolleras dagligen av alla kort vi använder, register vi är med i m.m. Foucault menar således att alla de som inte ”passar” in i rådande diskurs ”läses in” och på så sätt disciplineras för att inte bli ett problem för diskursen utan istället anpassas till den.

3.3.4 Foucaults tankar och de arbetslösa situation

Foucaults tankar om det disciplinära samhället och panoptikon kan kopplas samman med dagens hantering av de arbetslösa. Jag kommer att ta hjälp av Bosse Bergstedts och Per Anderssons (1996) koppling mellan det tudelade samhället som Foucault talar om och livslångt lärande.

Coaching kan ses som ett exempel på det som kallas livslångt lärande¹⁰. Med livslångt lärande avses kunskap som; pågår under hela livet, leder till förändringar, främjar människans självförverkligande och är beroende av människans motivation att engagera sig i självstyrda inlärningsaktiviteter. Enligt Bergstedt och Andersson (1996) kan man redan i denna definition av det livslånga lärandet se det som Foucault uppmärksammar

¹⁰ Förf.anm.

nämmligen att det är en viss sorts kunskap som prioriteras. Det är således den rådande diskursen. Kunskapen skall förvärfvas systematiskt och gärna genom självstyrda inlärningsaktiviteter. Detta indikerar att om individen inte klarar av att styra detta lärande själv så kommer hon utvecklas negativt och passiviserande.

Det livslånga lärandet har i stor utsträckning hänförs till institutioner av olika slag, till exempel vuxenutbildning, folkbildning och arbetsplatser. Frågan är vilket sorts lärande som är accepterat i dessa institutioner och vilka former av kunskap som utesluts. Kanske kan detta leda till att människor accepterar den dominerande diskursen och andra sätt att tänka förhindras. Bergstedt och Andersson (1996) drar en parallell mellan äldre tiders inspärrande av "vansinniga" på institutioner och nutidens "inspärrade" i utbildning av människor som annars inte skulle ha någon sysselsättning. Således ser de på dagens utbildningar i ljuset av panoptikon, dvs. sättet genom vilket kontroll genomförs i det disciplinära samhället.

Vidare menar de att staten tar till utbildning i ex. kommunal vuxenutbildning för att bekämpa arbetslösheten. Tanken är att utbildningarna skall leda till ökad kompetens och ökade kunskaper hos de deltagande. Detta skall i sin tur leda till att individen blir friare och har större möjligheter i framtiden. Bergstedt och Andersson (1996) menar samtidigt att utbildningarna inte bara ger kunskaper som kan öka chansen att få arbete, utan den hjälper också till att hålla nere arbetslösheten. De menar också att de kan ha en disciplinerande funktion för de arbetslösa genom att de är sysselsatta i stället för att gå sysslösa.

Således är åtgärderna för arbetslösa enligt detta synsätt av två slag. Dels är det ett sätt att hålla nere arbetslösheten då individerna försvinner ur arbetslöshetsstatistiken. Dels är det ett sätt "flyttar över" vissa människor till "rätt" sida gränsen. Genom att de utbildar sig i stället för att vara arbetslösa kan de "skolas" in i den rådande diskursen.

Tidigare har klarlagts att coaching som metod skall, genom relationen mellan coach och klient, leda till att klientens inneboende potential tas tillvara och utvecklas. Således är det inte en metod för att lära faktakunskaper utan snarare hjälp till självförverkligande. Beroende på coachingens uppbyggnad och rådande maktrelation mellan coach och klient kan resultatet av coachsamarbetet bli av olika karaktär. Då resultatet är av stor vikt kommer nedan en rad lärandeteorier behandlas.

3.4 Coachings följder

Nedan kommer en rad av de följder som kan bli produkten av en relation mellan coach och klient att presenteras. Först de önskvärda följderna och sedan de mindre önskade och negativa följderna. Detta utifrån ett lärandeperspektiv.

3.4.1 Önskvärda följder och vägen dit

3.4.1.1 Empowerment

Tidigare har coachingförfarandet och coachingens grunder presenterats. Det går utifrån detta att se en viss likhet med det som inryms i begreppet empowerment. Empowerment

är ofta något som diskuteras i en chef – anställd relation. Då används det som en metod för att den anställde skall växa genom att få större ansvar och inflytande. Det finns dock inget som säger att empowerment inte kan används även utanför arbetslivet. I litteraturen beskrivs empowerment både som en process och ett mål (Forsberg & Starrin, 1997). Empowerment kan således ses som den metod coachen använder för att få klienten att uppnå de mål som satts upp. Empowerment kan också ses som målet med coaching. Genom att ge klienten stöd och uppmuntran får klienten mer kontroll. Empowerment skulle således kunna sägas vara den önskvärda följden av coach-klientrelationen.

Empowerment bygger på ett sätt att se på människan som fylld med kapacitet och kapabel att styra över och ta makt över sitt eget liv. Det innebär att individen uppmärksammar att samhället och ens egen situation kan förändras (Forsberg & Starrin, 1997). Genom att själv ta kontrollen över sitt liv skall empowerment leda till en befriande känsla av ens egen styrka, kreativitet och handlingsfrihet (Morley, 1995). Det är upp till klienten att ta vara på den inre kapacitet hon besitter och på vägen kan det dock finnas hjälp och verktyg i form av en coach.

Empowerment kan ses som en betydelsefull process för att motivera andra och främja utvecklingen av deras kreativa potential. Det kan också ses som en manipulativ strategi (Morley, 1995). Det kan vara ett sätt för överställda att vilja förändra de underställda och få dem fogliga och lojala för att passa in i dagens arbetsmarknad. Istället för att vara en strategi för att jämna ut olikheterna i samhället och fördela beslut och makt kan empowerment bli en bricka i de diskussioner som finns kring individens val. Kritikerna menar att då det alltid råder en maktrelation mellan ex. lärare-elev eller socialarbetare-klient så är det tveksamt om en empowermentprocess verkligen kan lyckas. Detta då empowerment, liksom coaching, utgår från en likställd relation mellan de inblandade. (Morley, 1995). Kritikerna talar om att motsatsen till empowerment kan uppkomma, dis-empowerment. Detta menar de är en process där kontrollen försvinner från individen istället för tvärt om.

3.4.1.2 Anpassnings och utvecklingsinriktat lärande

Coaching kan som ovan ses som en empowermentprocess då det är en process som skall leda till ökad kontroll hos individen. Genom coaching skall den arbetslösa själv lära sig att förändra sin situation. För att nå detta mål bör metoder användas som kan hänföras till det man brukar kalla utvecklingsinriktat lärande.

Ett vanligt sätt att dela upp lärande på är anpassningsinriktat och utvecklingsinriktat lärande (Ellström, 2002). Utgångspunkten i denna åtskillnad är förhållandet mellan den lärande individen och den kontext i vilket lärandet sker. Den så kallade *anpassningsinriktade lärandet* innebär att individen lär sig något med utgångspunkt från givna uppgifter, mål och förutsättningar. Detta utan att ifrågasätta eller försöka förändra dessa. Detta, menar Ellström, är en nödvändig form av lärande för att kunna behärska elementära principer och regler och för att kunna hantera återkommande problemsituationer. Det är dock inte bra om lärandet begränsas till bara denna typ av ”drill” då det inte medverkar till att utveckla individens problemlösningsförmåga och kreativitet.

Det *utvecklingsinriktade lärandet* innebär tvärt emot att uppgiften, målen eller förutsättningarna inte är eller tas för givna. Individerna tar själv ansvar för att identifiera, tolka och formulera uppgiften samt att undersöka innebörden av, bakgrunden till och önskvärdheten av uppgiften och dess förutsättningar. Istället för att bara lösa problem lär sig individerna också formulera dem. Denna typ av lärande förutsätter att individerna lär sig att tänja på gränserna och utnyttja de frihetsgrader och den autonomi som finns i situationen. (Ellström, 1996a)

3.4.1.3 Frihetsgrader och handlingsutrymme

För att utvecklingsinriktat lärande skall komma till stånd gäller det, som ovan sagts, att utnyttja frihetsgraderna i en situation. Med frihetsgrad menas den möjlighet till handling som finns inbyggd i en situation (Ellström, 2002). Med handlingsutrymme avses de möjligheter att utnyttja situationens frihetsgrader, som individerna har vad gäller val och tolkning av uppgifter/mål, metoder för att lösa dessa, samt värderingen av de resultat som uppstår. Beroende på vilken frihetsgrad som lärandesituationen erbjuder påverkar detta vilket lärande som är möjligt. Utifrån frihetsgraderna kan göras en finare indelning av olika sorters lärande, i en fyranivå indelning (Ellström, 2002). Den lägsta ordningens lärandenivå är det så kallade *reproduktiva lärandet*. I detta lärande är uppgiften, metoden och resultatet från början givet. Således en låg frihetsgrad. Nästa lärandenivå kan kallas för *produktivt – regelstyrt lärande*. Här är uppgiften och metoden given medan resultatet ej är givet. På nästa nivå, *produktivt-målstyrt lärande* är uppgiften given men inte metoden eller resultatet. I den sista nivån, det *kreativa lärandet* är varken uppgiften, metoden eller resultatet på förhand givet vilket för att frihetsgraden är hög.

Härför denna uppdelning till anpassnings och utvecklingsinriktat lärande kan den kreativa lärandenivån ge upphov till utvecklingsinriktat lärande medan de andra tre leder till anpassningsinriktat (Ellström, 2002). I de olika lärandeformerna utnyttjas således handlingsutrymmet på olika sätt. Det är intressant att titta närmare på då det kan få konsekvenser för coachens påverkan på klients möjlighet till lärande.

Med handlingsutrymme avses alltså en individs möjligheter att genom egna handlingar medvetet kontrollera omgivningen och därmed förverkliga sina mål och utnyttja frihetsgraden (Aronsson & Berglind, 1990). Handlingsutrymme handlar om inom vilka ramar en individ har möjlighet att välja hur hon skall handla. Dessa ramar utgörs dels av faktorer i omgivningen så som politik, lagar, teknik, ekonomi och kultur. Dels av individuella faktorer så som kunskaper, färdigheter, självförtroende och attityder. Utifrån dessa två ”begränsningar” som en individ lever med kan en individs handlingsutrymme delas in i ett *objektivt* och ett *subjektivt*. Dessa två delar är inte alltid lika stora. En del individer gör handlingar som strider helt mot yttre hinder, det subjektiva handlingsutrymmet överskrider då det objektiva. En annan individ hindras och begränsas i sitt handlande av exempelvis dåligt självförtroende trots att förutsättningarna för handlande är goda i omgivningen. Det subjektiva handlingsutrymmet är då mindre än det objektiva. (Aronsson & Berglind, 1990).

Genom sina handlingar förändrar individen det objektiva handlingsutrymmet, exempelvis genom ökade kunskaper. Forskarna menar att det oftast är den upplevda kontrollen, oavsett dess verklighetsanknytning, som bestämmer handlingen. Fastän

denna naturligtvis inte är oberoende av det objektiva handlingsutrymmet. (Aronsson & Berling, 1990). För att en individ skall kunna lära och utvecklas måste hon kunna påverka både sitt subjektiva och objektiva handlingsutrymme. Detta så att inget av dem står i vägen för hennes handlande, lärande och utveckling.

I en coachrelation kan maktrelationen få avgörande effekter på hur utgången av coachingen blir. Med effektiv coaching uppnås förhoppningsvis det ”empowerment” man eftersträvar, således sker ett utvecklingsinriktat lärande. Med en mindre lyckad coaching kan följderna bli helt andra. Avgörande för detta blir vilken kontroll den arbetslösa har över sin egen situation.

3.4.2 Negativa följder

3.4.2.1 Negativt lärande

Det vanliga är att se lärande som något positivt som leder till att individen utvecklas. Det är dock möjligt att lärandet kan verka negativt på individen genom att den leder till exempelvis passivisering, underordning eller inlärd hjälplöshet (Ellström, 1996b).

Både Säljö (2000) och Ellström (1996b) tar upp den negativa aspekten av lärande. Det moderna samhället tillhandahåller många lärprocesser som är både destruktiva och skadliga för den lärande individen menar Säljö (2000). Det negativa lärandet är, till skillnad från det positiva lärandet, oftast inte en planerad process utan något som sker mer eller mindre omedvetet (Ellström, 1996b). Oavsett detta kan konsekvenserna bli att negativa för individen och kan uttrycka sig som exempelvis inlärd hjälplöshet.

3.4.2.2 Inlärd hjälplöshet

Hjälplöshet är det psykologiska tillstånd som ofta följer av att man inte kan kontrollera det som händer och sker (Seligman, 1975). I ”vanliga” kontrollerade situationer får en respons ett väntat resultat. En händelse är okontrollerbar när individen inte kan göra något åt den eller påverka den, resultatet uppträder oberoende av vad individens avsiktliga respons var. Att inte ha kontroll över sin situation kan leda till det som brukar kallas inlärd hjälplöshet (Seligman, 1975). Seligman (1975), som är en av de ledande inom forskningen kring inlärd hjälplöshet, definierar tillståndet som; *en objektiv okontrollerbarhet mellan individens handlingar och händelser vilken producerar en förväntan hos denne att också i framtida händelser är okontrollerbara, något som kan generera allmän passivitet*. Att leva i en situation där man inte kan kontrollera viktiga aspekter av sitt dagliga liv, och där man saknar inflytande över vad som kommer hända i framtiden kan sålunda få allvarliga följder i form av inlärd hjälplöshet. (Lennerlöf, 1986)

När en person ställs inför en situation som hon känner att hon inte har kontroll över ställer hon sig frågan varför denna okontrollerbarhet uppkommit. Hon kan då förlägga orsaken till *inre* eller *yttre* förhållanden, de kan vara *allomfattande* eller *specifika*, *långvariga* eller *kortvariga* (Seligman, 1975). Om individen exempelvis tror att okontrollerbarheten beror på att hon är ointelligent (*inre*), att detta inte bara gäller i denna situation (*allomfattande*) och att det är något som kommer att hålla i sig (*långvarigt*) är risken stor att individen inte tror sig kunna kontrollera i framtiden heller.

Då kan hjälplösheten spridas till andra händelser i personens liv och övergå till inlärd hjälplöshet (Peterson, 1998). Om personen tror okontrollerbarheten beror på något yttre, är specifikt för situationen och kommer att gå över är risken inte lika stor för hjälplösheten sprider sig till andra situationer.

Seligman (1975) menar att det oftast är en traumatisk händelse som utlöser dessa reaktioner. Med traumatisk avser han en händelse som i allmänhet är negativ, strakt känslomässig och lämnar djupa spår. Han tar bland annat upp misslyckanden i arbetet eller ekonomiska svårigheter. Det är denna händelse som utlöser hjälplösheten men som ovan beskrivits kan omständigheterna göra att individen generaliserar så att hjälplösheten även innefattar andra delar av livet. Detta ökar risken för negativa följder så som depressioner.

Hjälplösheten framkallar tre typer av ”störningar” menar Seligman (1975). Motivationen försvagas, kognitiva förmågan att uppfatta framgång förstörs och emotionaliteten ökar. Detta kan yttra sig genom att individen blir passiviserad, får försämrade problemlösningsförmåga och sänkt självvärdering (Ellström, 2002). Att individen blir passiv innebär att hon känner att det inte spelar någon roll vad hon gör för hon kan ändå inte påverka utfallet av en handling. Individen försöker inte, motivation försvagas och hon blir passiv. Den kognitiva effekten innebär att individen i framtida situationer får svårt att uppfatta samband mellan sina handlingar och efterföljande händelser. Detta sker då individen har en generell inställning att omvärlden inte är påverkbar av hennes handlingar och detta försvårar individens möjlighet att göra framsteg. Den sista beståndsdel är emotionella verkningar. Den innebär att individen känner ångest och rädsla när hon inte har kontroll. Lär sig individen handskas med dessa känslor försvinner de, annars övergår fruktan i depression (Seligman, 1975).

För att komma ifrån att inlärd hjälplöshet uppkommer menar Seligman (1975) att individen i större utsträckning måste få initiera och styra händelser i sin omgivning för att på så sätt känna kontroll.

3.5 Sammanfattning

Nedan följer en sammanfattning av teorikapitlets viktigaste delar. Detta för att läsaren skall få en bra grund att stå på inför det följande empiri- och analyskapitlet. Sammanfattningen följer teorigenomgångens uppbyggnad.

Coachingförfarandet

- Coaching är en metod som skall hjälpa en person att bli det han vill bli. Det kan ses som en pågående relation med fokus på klientens aktiva handlande mot förverkligande av sina visioner, mål och önsknningar.
- Coachingen skall ge klienten struktur, stöd och feedback och detta skall leda till att klienten kan definiera och uppnå professionella mål bättre och snabbare.
- Kritik som riktats mot coaching har främst gällt dess snabba övergång från sport till andra områden och den snabba popularitet som coachingen fått. Detta har lett till att kvaliteten inte alltid hållits högt då personer från varierande bakgrund agerar coach utan vidare erfarenhet eller utbildning.

- Det finns ingen enhetlig modell för hur coachingen skall bedrivas men en fyrstegsmodell för ”samhällsmentorskap” kan appliceras. Denna poängterar vikten av att motivera, stödja och uppmuntra klienterna. Coachen måste ha tålamod och sätta upp delmål tillsammans med klienten och följa upp hans utveckling.
- Oavsett hur coachingsarbetet ser ut skall det utgå från klientens unika egenskaper och skall låta klienten vara delaktig och fatta beslut. Går coachen in och beslutar och bestämmer, kan detta leda till att klientens valmöjligheter försvinner och detta hämmar klientens utveckling.
- Coachen bör vara en underlättare, konsult eller medvetandehöjare snarare än problemlösare, lärare eller expert.

Maktrelationen

- Diskursbegreppet är en mycket central del av hela Foucaults maktsyn. Diskurs kan kortfattat sägas vara den rådande sanningen i ett samhälle under en viss period. Det är diskursens regler som visar vad som är möjligt och inte möjligt.
- Foucaults synsätt utgår från att det, i en gripbar mening, inte finns någon makt. Makt är inget ting eller objekt. Således ses makt inte som något som är, makt ses som något som utövas.
- Foucault ser inte makt som ett privilegium utan istället ser han makt som en ständig spänd, aktiv relation mellan olika delar av ett maktnät. Detta maktnäts utformning beror på den rådande diskursen. Den rådande sanningen förkastar vissa saker och tar till sig andra och på detta sätt styrs människan i hur hon skall handla. Staten spelar här en avgörande roll i vad som får vara med och vad som ej får vara med i denna tudelning. Han menar att det råder en skyddande hållning från etablissemangets sida som skall förhindra att ”dålig” information når ut.
- Foucault delar in makten utifrån ett historiskt perspektiv. Den disciplinära makten som går ut på att genom övervakning forma och normalisera individerna för att passa in är den idag rådande diskursen. Genom disciplinering gör människan fogligare och nyttigare. Detta är av intresse då det dels ger effektiva kroppar som kan gagna samhället ekonomiskt och dels styr individen att lyda vilket skyddar samhällets rådande politik. Genom kontroll över rummet och tiden kan individen kontrolleras.
- Kontrollen sker genom ”panoptikon” dvs. att individen hela tiden är medveten om att hon kan vara sedd och således fogar sig för att passa in.
- Kopplas Foucaults tankar till ”livslångt lärande” (vilket coaching av arbetslösa kan ses som) kan en indikation av vårt dualistiska samhälle ses. Det är främst inom institutioner av olika slag som det livslånga lärandet får utlopp. Det är dessa som styr individen mot att lära sig rätt saker samtidigt som det blir en slags kontroll över vad personen gör.

Coachingens följder

- Coachingförfarandet kan ses som en empowermentprocess då det syftar till att låta individen få mer delaktighet i beslut vilket skall leda till att individen växer. Empowerment har dock fått kritik för att vara en täckmantel för överställda att få underställda fogliga och lojala.

- Det finns en skillnad mellan vilket sorts lärande en lärosituation leder till. En skillnad kan göras mellan anpassnings och utvecklingsinriktat lärande. Det förstnämnda lärandet innebär att individen lär sig med utgångspunkt från givna uppgifter, mål och förutsättningar. Detta lärande kan vara bra då det gäller att behärska elementära principer och återkommande problemsituationer. Dock begränsar det problemlösningsförmågan och kreativiteten. Det sistnämnda, utvecklingsinriktade lärande däremot utgår från mål och uppgifter som ej är helt givna. Individen tar ansvar för att formulera och undersöka uppgiften vilket leder till utvecklande av kreativitet och problemlösningsförmåga. Individen utnyttjar den frihet som finns i uppgiften.
- En mer specificerad indelning kan göras av lärandet i nivåerna; reproduktiva lärandet, produktivt – regelstyrt lärande, produktivt-målstyrt lärande och *kreativa lärandet*. Skillnaden mellan dem är vilka delar i handlandet som är givna och vilka som individen själv måste stå för. Den sistnämnda kan hänföras till utvecklingsinriktat lärande och de andra till anpassningsinriktat.
- En skillnad mellan anpassnings och utvecklingsinriktat lärande är hur en individs handlingsutrymme utnyttjas. Med handlingsutrymme avses en individs möjligheter att genom egna handlingar medvetet kontrollera omgivningen och därmed förverkliga sina mål. Det handlar om inom vilka ramar en individ har möjlighet att handla. Ramarna utgörs av dels yttre faktorer så som lagar och regler, dels av inre faktorer så som självförtroende och kunskap. Man talar om ett objektiva och subjektiv handlingsutrymme. En individ måste ha kontroll över både det objektiva och subjektiva för att kunna utvecklas.
- Beroende på hur handlingsutrymmet påverkas av yttre och inre faktorer blir det olika lärandeutfall. I värsta fall leder ett snett maktutövande till att den lärande inte känner sig delaktig eller inte kunna påverka sin situation. Oavsett vad hon kan gör blir utfallet inte det önskade. Detta kallas negativt lärande och kan leda till ”inlärld hjälplöshet” vilket kan medföra passivitet och depression hos individen och få individen att inte tro på sin förmåga till handling i framtiden.

4 Insikt och kritik- en första analys

I detta kapitel presenteras de resultat som framkom i utvärderingen av projektet X som har betydelse för uppfyllandet av uppsatsen syfte. Kapitlet har arbetats fram genom Alvessons uppdelning av den kritiska teorins uppgifter. Jag försöker söka ”insikt”, dvs. tolka resultaten för att på så sätt få fram det icke uppenbara. Detta har medfört ett lite ovanligt upplägg på detta kombinerade empiri- och analys kapitel. För att lyckas med tolkning kräves ett omsorgsfullt övervägande av allt material ur en rad olika synvinklar. Således försöker jag dels presentera det som jag ansett som de väsentligaste delarna i coachingförfarandet, dels tolka det så att delarna problematiseras och ses ur ett annat ljus. Under varje avsnitt görs således en kortare tolkning av materialet. Den andra delen i Alvessons kritiska teori är det som benämns ”kritik”. För att undvika för mycket upprepningar samt att hålla en röd tråd genom analysen har jag valt att lägga denna kritik i anslutning till tolkningen av empirin. Jag har med hjälp av min teoretiska referensram försökt finna förklaringar till de reflektioner jag gjort. Avsnittet har kallats tolkning och kritik och för att förtydliga är dessa stycken kursiva.

Jag har även här valt att delat in kapitlet utifrån syftets tre delar; coachingförfarandet, coach-klientrelationen och relationens följder. Dock vill jag upplysa läsaren om att alla delar hänger ihop vilket medför att analyserna smälter in i och är beroende av varandra.

4.1 Coachingförfarandet i praktiken

Här presenteras och analyseras vad som framkommit i utvärderingen rörande sättet coacherna i projektet X arbetat med coachingens mål och målgrupp.

4.1.1 Målet

Projektet X hade inga specifika mål med coachsamarbetet utan enbart uppsatta mål för verksamheten i stort. Det som sades i projektplanen om coachingens mål var endast att klienterna genom personlig coaching skulle närma sig arbetslivet. Hur detta skulle gå till eller vad som mer i detalj skulle uppnås var inte tydligt preciserat. Det framgick dock i intervjuerna att de verksamhetsmål som låg till grund för projektet även styrte coachingen i hög grad. Av de tre verksamhetsmålen (se 1.3.2) ansåg de intervjuade coacherna att fokus legat på det första delmålet. Detta mål gick ut på att efter andra verksamhetsåret ha fått ut 70% av deltagarna i sysselsättning.

Det framgick tydligt i intervjuerna att coacherna strävat intensivt för att uppfylla detta 1:a delmål. Då denna strävan var påtaglig fick jag uppfattningen att den indirekt även styrte coachingförfarandet. Det 70% nåddes nästan då 67% av deltagarna fick sysselsättning¹¹ under sin tid på X. Coacherna poängterade i intervjuerna att det vid projektets slut, årsskiftet 04/05 fanns ytterligare tre deltagare som var mycket nära anställning. Inräknat de personerna, blev slutsiffran just de eftersträvalade 70%. Vid enkätens genomförande uppgav 46% av respondenterna att de fortfarande hade någon form av sysselsättning. I sammanhanget bör poängteras att det fanns en differens mellan X:s egen statistik och den statistik som enkäterna visade. Genom att X förde statistik över alla deltagare var det möjligt att jämföra de svar som enkätrespondenterna gav med X:s uppgifter. Det anmärkningsvärda i detta var att då exakt de 54 personerna som besvarade enkäten studerades i X:s statistik låg andelen som fått sysselsättning under sin tid i projektet på 74%. Detta skall då jämföras med att när de själva besvarade frågan uppgav bara 63% att de fått sysselsättning.

4.1.2 Målgruppen och dess egenskaper

Coachernas mål med coachingen var, som ovan beskrivit, något vagt och inga tydliga riktlinjer fanns uppsatt. Således blev det mycket upp till coachen att besluta hur han skulle hjälpa de arbetslösa. Enligt coacherna fanns det en rad faktorer som förhindrade dem att lyckas med sitt coacharbete. Att bryta de arbetslösas mönster var en av de allra svåraste uppgifterna för dem som coacher. Som långtidsarbetslös har du vant dig vid ett visst sätt att söka jobb och ett visst sätt att handskas med din situation. Coacherna menade att den arbetslöses beteende blir en del av deras identitet. Det sitter så djupt inombords att det nästan var omöjligt för coacherna att få klienterna att ändra sig på så

¹¹ arbete/praktik/studier

kort tid som tre månader. En av coacherna menade att: *”Man måste ta i beaktning att personerna varit arbetslösa i snitt i fem år vilket gör att man har en ganska så klar bild över hur verkligheten ser ut. För att jag skall kunna radera deras fördomar måste jag förbi skalet.”*

För att få klienterna att bryta invanda, och inte särskilt givande, mönster var coacherna, enligt dem själva, tvungna att komma förbi detta skal. Först då kunde de lära klienterna nya sätt att söka arbete. Något som enligt coacherna inte var lätt: *”Hur mycket vi än vill och hur mycket motivation vi än försöker trycka in så blir det svårt, det blir en regression hos vissa deltagare där man går tillbaks till de sätt man sökte jobb på tidigare ”*. Coacherna poängterade att det viktiga var att en förändring i klientens beteende skedde och att det blev en bestående förändring. Samtidigt ansåg coacherna att de många gånger tog för lång tid för klienterna att förstå att detta. Efter tre månader, när projekttiden var slut, var det många som förstod menade coacherna. Med coacherna ansåg att *”då är det för sent”*.

För att dessa hinder inte skulle bli ett för stort problem i coacharbetet fanns en rad kriterier som deltagarna var tvungna att uppfylla. De två viktigaste egenskaperna hos deltagarna var, enligt coacherna, flexibilitet och motivation. Dessa två egenskaper följde som ledord genom hela verksamheten, från första urvalet tills deltagarna avslutade sin tid i projektet. Coacherna menade att deltagarna måste vara flexibla och motiverade för att kunna ta till sig deras arbetssätt. Detta krävdes också för att de som coacher skulle ha en chans att få ut deltagaren i sysselsättning på tre månader.

Redan i X:s relativt gedigna urvalsförfarande visade det sig att flexibilitet och motivation var av stor vikt. Urvalet inleddes med att den arbetslöses handledare på Arbetsförmedlingen (AF) rekommenderade deltagaren att söka sig till X. Detta gjordes i de fall där handläggaren ansåg att X var ett lämpligt projekt för den arbetslöse. Detta grundade sig framförallt på hur pass nära arbetslivet den arbetslöse stod. Personer med relativt goda förutsättningar för att komma in på arbetsmarkanden ansågs vara lämpliga deltagare. Efter den intervju som coacherna på X genomförde valdes deltagarna ut. Enligt coacherna var dessa intervjuer framförallt viktiga för att se vilka personer som hade den flexibilitet och motivation som de ansåg vara nödvändig. Med motivation avsåg coacherna att den arbetslöse ville förändra sin situation och bryta sin arbetslöshet. Med flexibilitet avsågs att den arbetslöse var med på att rubba den världsbild som han levte i.

En av de intervjuade coacherna menade att om den arbetslöse inte besatt dessa egenskaper blev arbetet *”för stort”* för dem. Med detta menade han att coacherna på X inte skulle hinna hjälpa en person utan tillräcklig motivation och flexibilitet på bara tre månaders tid. Coachen menade vidare att de arbetslösa som hade för stora krav på ett blivande arbete och inte förstod att dessa krav inte skulle kunna uppfyllas, var mindre lämpade för projektet. Med en sådan person var coachen tvungen att börja från *”ruta ett”* och detta var något som de inte hade tid med.

I de flesta fall var det coacherna på X som beslutade om de sökande skulle antas eller ej, med vissa undantag. Det hände att vissa deltagare antogs trots tvivel från coachernas sida. Detta skedde i de fall då handläggaren på Arbetsförmedlingen av någon anledning

ansåg att det vore bra att den arbetslöse fick påbörja projektet. Handläggaren ville genom deltagandet få ett andra utlåtande från coachernas sida. Dessa personer var många gånger mycket svåra att få ut i arbetslivet menade en av coacherna och han menade att det ”påverkar vår (läs X:s) statistik negativt”. Att de ändå gick med på att anta dessa personer förklarades med att då projektet X var ett samarbete med AF var det tvungna att ge och ta.

4.1.3 Tolkning och kritik

4.1.3.1 Styrts av målsättningen och rådande sanningar

Som ovan beskrivits har X:s coacher inte haft några direkta ramar eller mål att arbeta efter. Jag anser dock att den strävan coacherna tycks ha haft att uppfylla delmål 1, dvs. 70 % av deltagarna ut sysselsättning efter två år, kan tyda på att detta har varit det mål som även styrt coachingförfarandet. Således inte bara ett mål för verksamheten i stort. Själfallet är det inget fel i sig med ett mål av detta slag och att X uppvisat resultat som motsvarar detta mål är inte heller det något att kritisera.

Det jag ställer mig frågande till är dock om måluppfyllelsen verkligen är en indikator på att 7 av 10 arbetslösa kommit ut ur sin arbetslöshet. Det kan istället tolkas som att X varit så mån om att nå målet med 70% att målet blivit en självuppfyllande profetia. Istället för att fokusera på att coacharbetet skall lära de arbetslösa att utnyttja sin fulla potential har fokus, enligt denna tolkning, hamnat på att målen till varje pris måste uppfyllas. I enkätundersökningen uppgav 63% att de fått sysselsättning genom sin medverkan i projektet X, det visade sig att endast 46% hade någon sysselsättning vid tiden för utvärderingen. Detta kan således tyda på att många, redan en kort tid efter deltagandet i X, åter var arbetslösa. Att det fanns en differens mellan X:s sysselsättningsstatistik och den reella sysselsättningen förstärker denna bild. En bild av att strävan efter att uppfylla målet tagit över det uttalade målet att hjälpa de arbetslösa att komma ur sin situation.

Denna ”fixering” vid måluppfyllelsen kan ha olika förklaringar. En förklaring kan vara de förhållanden under vilka X:s projekt opererat. De är i grunden ett privat företag som arbetar med att hjälpa företag. Detta gör att de fortfarande är mycket mån om sina ”vanliga” kunder och gentemot dem vill de visa upp ett gott resultat. Det kan också finnas ett stort intresse för X att visa upp bra resultat gentemot Arbetsförmedlingen och ESF-rådet. Projektet var ett EU-finansierat projekt som varade i två år och intresset att fortsätta projektet efter dessa två år fanns hos X. Detta var också något som blev verklighet då Arbetsförmedlingen ansåg att projektet gav goda resultat.

Kopplas dessa tolkningar till Foucaults (1987) maktteorier kan förklaringen ligga i den rådande diskursen. Foucault menar att det under alla tider finns rådande ”sanningar” som styr vårt handlande. Detta beror på vad som anses som rätt just nu. Diskussionen om det ”livslånga lärandet” är en sådan rådande sanning. Det livslånga lärandet avser kunskap som främjar individens självförverkligande och är beroende av individens motivation. Enligt Bergstedt och Andersson (1996) kan vi redan i definitionen av livslångt lärande ana vilken ”sanning” som råder i dagens samhälle. Den anses som ”rätt” just nu med individanpassade projekt och individen skall ta hand om sitt eget handlande. Lyckas inte individen med detta ses det som att hon blir passiv och utvecklas

negativt (Bergstedt & Andersson, 1996). Coaching som metod blir således mycket aktuellt och passande då det är en metod som arbetar just på detta sätt. Alltså görs allt för att visa på att den individstyrda coachingmetoden som används på X är framgångsrik. Detta för att X utåt skall kunna visa upp att de lyckas med det som är "rätt" just nu, den rådande diskursen. På detta sätt kan de bli starka i konkurrensen med andra företag. Oavsett om de kan visa upp långsiktiga, goda, resultat eller ej.

Enligt kritikerna till coaching är detta en av metodens brister. De menar att då coaching på en mycket kort tid blivit "inne" är risken stor att kvaliteten blir desto sämre (Parsloe & Way, 2002). Kritikerna menar att coacherna tror på snabba resultat och att de sällan är utbildade (Hart et.al, 2001). Detta kan vara en förklaring även i X:s fall. Detta då de är ett konsultföretag som tidigare inte sysslat med coaching av en så pass svår grupp som de långtidsarbetslösa och coacherna har inte någon tidigare erfarenhet eller utbildning av coaching.

4.1.3.2 Deltagarna stöpta i passande form

X har använt sig av ett noggrant urvalsförfarande vid valet av deltagare. Det kan självklart ses som ett måste då varken projektets grundidé med personliga coacher eller resurserna gör det möjligt med ett stort antal deltagare. Det finns också en rad andra projekt som riktar sig till personer som behöver annan hjälp den som erbjuds på X och således måste ett urval göras.

Frågan är dock om X valt ut de personer som de ansåg behövde den hjälp som projektet erbjöd, eller om de valt personer som redan från början "passade in"? Enligt min tolkning valde de i stor utsträckning individer som redan från början var mycket flexibla och motiverade. Själva försvarade de valet med att individen måste ha dessa egenskaper för att de skulle kunna hjälpa till. Ser man detta ur en kritisk synvinkel kan det lika gärna handla om att de vill ha deltagare som inte kommer att vålla några problem. Deltagare som istället anpassar sig efter rådande arbetsmetoder. På så sätt kommer fler komma ut i sysselsättning och bidra till en positiv statistik. Att coacherna var negativa till att anta personer som försämrar statistiken förstärker min tolkning. Det viktiga bör inte vara att statistiken försämrats utan att alla deltagare hjälps i den mån det är möjligt.

X har dock rätt i att det krävs motivation för att en individ skall vilja förändras. Det är enligt coachingteorin (Whitmore, 1997) mycket viktigt med motivationen i en coach-klientrelation. Men i teorin talas det om motivation som frambringas ur det faktum att klienterna får ta ansvar och vara med och besluta i frågor rörande honom själv och hans utveckling. Motivationen växer alltså fram under arbetets gång. Detta är något som coacherna också talar om men samtidigt är det i många avseenden redan bestämt vad klienten skall göra på X. Det är oftast coacherna som tagit dessa beslut. Detta, att ta bort valmöjligheterna för klienten är enligt Whitmore (1997) att hämma klientens utveckling.

Att motivationsbrist, eller andra egenskaper hos deltagarna, kunde utgöra hinder och försvåra arbetet för coacherna är inget som kan ifrågasättas. Dock anser jag att ur det ovanstående materialet kan tolkas att problemet inte bara ligger i deltagarnas brister utan även i coachernas inställning till problemen. Deras inställning är i vissa

avseenden negativt laddad gentemot deltagarnas förmåga till förändring. Att mena att "det är för sent" när deltagarna förstår att de måste ändra sitt beteende efter projektets slut anser jag knappast vara i linje med vad X:s utåt sett står för. Samtidigt är det ett faktum att om den arbetslöse inte ändrar sitt beteende förrän efter projekttidens slut så kommer det inte att synas i X:s statistik. Något som, jag tidigare nämnt verkar vara viktigare för X än att deltagaren verkligen förändrar sitt beteende.

Att coacherna uttryckte att deltagarnas egenskaper kunde vara ett hinder i deras arbete går inte heller i linje med den individanpassade coaching som X gett sken av. Enligt coachingteorin ses människor som fulla av potential som skall utvecklas (www.nordiccoaches.org, 050522 och www.coachfederation.org, 050522). Skulle denna syn råda på X så borde egenheterna hos varje individ tas till vara istället för att ses som ett hinder.

Slutsats:

Sammanfattningsvis kan sägas att istället för att styras av viljan att verkligen hjälpa de arbetslösa ur sin situation blir måluppfyllelse, pga. rådande "sanningar" och diskursen, det egentliga målet.

Istället för att utgå från varje enskild individ och låta de arbetslösa "styra" utformningen av projektet finns indikatorer som visar att det blivit tvärtom. Projektet har kommit att styrda vilka arbetslösa som passar in. De arbetslösa som valts som klienter är personer som valts ut för att de passar in i projektet och således är formbara. Urvalsproceduren gör det möjligt, menar jag, att plocka ut de klienter som stämmer in i det projekt som X vill bedriva. Projektet, som enligt coacherna är individanpassat och alltså formbart efter dess deltagare, ter sig mer som ett projekt som istället för att själv formas, formar dess deltagare. Allt för att uppnå goda resultat.

4.2 Maktrelation i coachingförfarandet

Enligt coachingteorin är coaching en metod med vilken en klient, genom en coach, skall bli hjälpt att förverkliga sina visioner, mål och önskningar (www.nordiccoaches.org, 050522). Coachingen är en relation mellan klient och coach med fokus på klientens aktiva handlande. Således är denna relation av största vikt för resultatet av coachingförfarandet och det är detta jag fokuserat på i uppsatsen. Här kommer relationen presenteras och analyseras utifrån vad som driver coachen och vem som styr i coach-klientrelationen.

4.2.1 Coachernas roll i relationen

Som tidigare sagts fanns inga tydliga mål eller handlingsplaner med coachingförfarandet. Det blev således mycket upp till den enskilde coachen att utforma arbetet med coachingen. På detta sätt fick coachen en mycket central roll i coachingförfarandet.

De enda ramar som X arbetade inom var de riktlinjer Arbetsförmedlingen satte upp. En av de intervjuade coacherna menade att han hade ett ansvar gentemot AF och var

tvungen att följa de reglerna som gäller där. Utifrån dessa uppsatta ramar kunde coacherna arbeta fritt. En av de få skrivna riktlinjerna, som ändå fanns för coacharbetet, var att varje klient skulle arbeta efter en personlig handlingsplan. Coacherna menade dock att detta inte använts i praktiken då de ansett att för strikta handlingsplaner hämmat snarare än främjat klientens utveckling. En av coacherna menade att handlingsplaner lätt blir otydliga och risken finns att de skrivna målen blir för svåra att uppnå vilket kan leda till att klienterna inte beaktar dem. Istället användes det som coacherna kallade ”*fria handlingsplaner*”. Med de fria handlingsplanerna bestämde coach och deltagare vid varje träff vad som skulle göras men inga mål skrevs ner.

Enligt coacherna var det klientens egenskaper och kapacitet som styrde samarbetet. Coacherna framhöll i intervjuerna att de hela tiden fokuserat på att individanpassa coacharbetet och lägga sig på rätt nivå i förhållande till klienterna. Genom att lära känna klienterna menade coacherna att de kunde ”*se*” varje individ och ge denne bekräftelse. Således försökte man skapa en gemenskap mellan coach och klient. Ett led i detta tänkande var utformningen av lokal som skulle underlätta gemenskapen. X höll till i en lokal som var liten och där klienterna satt i ett öppet ”kontorslandskap” i mitten. Kring detta centrerade rum var coachernas rum placerade och däremellan fanns genomskinliga glasväggar.

Genom denna gemenskap och att coachernas lärde känna klienterna trodde man sig kunna vinna klienternas förtroende. Coacherna var av den uppfattningen att detta förtroende ledde till att klienten lyssnade och tog till sig vad coachen förmedlade. Coacherna menade vidare att de, genom att lyssna på klienterna upptäcktes när de hade fel uppfattning rörande något i sitt arbetssökande. Då försökte coacherna få dem att förstå sina fel och påverka dem i ”*rätt riktning*”. De trodde också att när klienterna förstod att coachernas sätt var bättre än det egna ökade förtroendet för coacherna och de blev mer motiverade att fortsätta förändra sitt beteende och arbetssätt.

Coacherna menade att denna förändring av beteende och arbetssätt inte var något som de tvingade på klienterna. Istället skulle klienterna själva förstå vad som var bäst för dem och på så sätt själv välja att ändra sitt beteende. Coacherna var snabba att framhålla att de inte tvingade någon eller använde ”*piska-morot*” – metoder. Samtidigt sa de att de ställde krav, var öppna, raka och ärliga med vad de ville och vad som krävdes av klienterna. De tvekande inte att upplysa klienterna om de problem de hade. En av coacherna menade att det var hans ansvar att ta den diskussionen, han uttryckte det med: ”*Jag jobbar för att du skall få jobb och tänker du så där så kommer du inte att få jobb*”

Det viktigaste menade coacherna var att de fick klienterna att själva komma fram till beslut om vad som var rätt för just dem. Den ena coachen menade att hans uppgift som coach främst var att agera ”*bollplank, mental tränare, yrkesvägledare, kompis och mentor*”. Blev klienterna istället tillsagda vad de skulle göra reagerade de snarare med regression, menade coacherna. Samtidigt ansåg de att de som coacher kunde styra klienterna i relativt stor utsträckning. De ena coachen uttryckte det: ”*alltså jag kan styra någon så den kommer i rätt riktning, men jag kan aldrig berätta att nu skall du göra så här och så här*”. Coachen menade vidare att han lyckades bäst som coach när: ”*...de har kommit underfund med det själv eller det tror i alla fall att det helt och hållet är deras egen förtjänst*”.

4.2.2 Coachernas syn på de arbetslösa

Ovan har presenterats hur coachernas relation till klienterna såg ut och deras roll i denna relation. Denna relation grundar sig mycket i hur coacherna sett på klienterna kompetens och kapacitet. Enligt coacherna själva fanns det i andra projekt för långtidsarbetslösa ibland en negativ syn på de arbetslösa. De arbetslösa blev inte sedda som vuxna individer och togs inte emot med respekt, menade de. Enligt coacherna var X:s projekt annorlunda. Här menade coacherna att de fokuserade på individens behov och bemötte de arbetslösa på ett värdigt sätt.

Samtidigt som coacherna framhöll sitt eget projekts humanitet menade de att det alltid finns en anledning till att en person blir långtidsarbetslös och således hamnar på X. Som en av coacherna uttryckte det: ”*det är en viss sorts kategori av individer*” och att de ibland kanske haft otur och ibland handlade det om något annat problem hos individen. Mycket av långtidsarbetslösheten trodde han berodde på de arbetslösas inställning. Han ansåg att många haft det tufft i privatlivet vilket gjort att de hamnat fel även i arbetslivet. Han uttryckte sig genom att säga: ”*Det finns andra djupgående orsaker mer än vem som skriver bästa CVet, man måste ha det mentala med sig också.*”

Coacherna var noga med att poängtera vikten av att inte utgå från sina egna förutsättningar som coach utan se individens förutsättningar. Att ”*lägga sig på rätt nivå*” var av stor vikt för att klienterna skulle ta till sig de budskap som coacherna försökte förmedla. En av coacherna var av den uppfattningen att detta skedde på X och att coacherna var på samma plan som klienterna. På samma gång sa han; ”*Det är inte så att vi är chefer och dom är deltagare, men det är vi som har kavajer och det är det som syns utåt. Och det är lite syftet också. Men man skall ändå kunna komma in och snacka och vi gå kan ut och skoja och de kan känna sig avslappnade*”.

Den andra coachen påpekade hur viktigt det var att han som coach såg vad som gjorde varje individ motiverad trots att han inte själv var i samma situation. Han menade att de arbetslösa var: ”*en människa som är på en annan nivå än vad jag är, mentalt och känslomässigt*”.

4.2.3 Tolkning och kritik

4.2.3.1 Coachstyrt snarare än individfokuserat

X har som ovan beskrivits inte arbetat med några fasta ramar utan istället har coacherna själva arbetat fram ett sätt att jobba med coachingen. Detta sätt har, som jag tolkat det, bestått i att genom att se klienterna för de individer de är och ge dem uppskattning skall klienterna känna förtroende för coachen. Detta gör, menar man på X, att klienterna tar till sig det som coacherna förmedlar. Istället för att använda ”piska-morot” metoden har coacherna genom att ställa krav på klienterna tillsammans med ovan beskrivna bemötandet uppnått det de önskat.

Detta mycket individanpassade arbetsätt kan ses som positivt för den arbetslöse. Det går också helt i linje med coachteorin och dagens trend mot allt mer självstyrda inlärningsaktiviteter (Bergstedt & Andersson, 1996). Frågan är dock om arbetet

verkligen varit så pass individanpassat som det ger sken av. Med hänvisning till ovanstående analys kring det egentliga målet med coachingen är jag tveksam.

Att den arbetslöse klienten skall ha haft ett så stort inflytande som coacherna ger sken av anser jag inte vara hela sanningen. Jag tror snarare att mycket av det som skett i coach-klientrelationen bestämts av coachen. Coacherna menade bland annat att de informerar klienterna om när denna har fel. Frågan är om det inte lätt blir att klienterna får coachernas "rätta" sätt tilldelat snarare än att de själva får komma fram till sitt "rätta" sätt. Detta är något som coachteorin varnar för då det inte ger några långsiktiga resultat (Whitmore, 2001). Samtidigt är det ett snabbare sätt och kanske på så sätt mer effektivt för X då de kan visa upp goda resultat på kort tid. Genom att coacherna styr klienterna, snarare än tvärt om, kan coacherna uppnå sina mål utan att några "problem" uppstår.

Att coacherna har valt att inte använda sig av fasta handlingsplaner går i linje med, anser jag, att de själva vill styra deltagarna i rätt riktning. De kan genom att hela tiden ändra handlingsplanen leda in klienterna på "den rätt" vägen. En av coacherna menade, som ovan citerats, att han inte kunde säga rakt på sak vad en person skulle göra men att han kunde styra klienterna i rätt riktning. Vad skillnaden är, är svårt att säga. Coachen menade vidare att det var viktigt att klienterna själva kom underfund med vad de skulle göra, eller, i alla fall trodde att det var deras förtjänst. Frågan är om det räcker med att person tror att han själv lyckats med något istället för att personen själv verkligen på egenhand uppnår det och hur långvarig blir en sådan förändring av beteende? Men faktum är att utan uppsatta mål är det också lättare för coacherna att styra klienterna. Detta då klienterna själva inte vet vart de är på väg och min tolkning av ovanstående är att detta varit coachernas avsikt. Ser man till teorierna kring coaching är detta sätt att arbeta, utan handlingsplaner, inte särskilt lämpligt i de fall då klienterna är personer som är i behov av extra stöd. Istället hade Parsloe och Ways (2002) fyrstegsmodell kunnat vara ett bra sätt att arbeta med de arbetslösa och då hade handlingsplaner och delmål varit att föredra.

Denna tolkning av projektets coachstyrning kan som jag ovan visat få stöd i teorin av Foucaults (1987, 1993) disciplinära makt och övervakningssamhället. Foucault menar att den disciplinära makten genom övervakning, kontroll och tillrättavisande kan styra individen dit man vill. De arbetslösa fogas till att bli "nyttiga" individer men också "hållas" i schack. För coacherna finns intresset i det faktum att om de "lyckas" med detta kan resultaten eventuellt utåt sett te sig positivt. De sätt som den disciplinära makten utövas genom är enligt Foucault kontroll av rum och tid. Detta gör sig uttryck i projektet genom det att den arbetslösa måste närvara varje dag minst 4 timmar. Kontrollen av rummet sker bland annat genom att klienterna hela tiden syns från coachernas rum genom de glasväggar som skärmar av. Detta gör att de vet att någon kan se vad de sysslar med i varje sekund och denna vetskap kan enligt Foucaults panoptism leda till disciplin. De kontrollerar samtidigt indirekt de arbetslösas ekonomi.

4.2.3.2 Synen på deltagarna påverkar coachrelationen

Som ett ytterligare stöd för att ovanstående kritiska tolkning av det coachstyrda samarbetet vill jag titta närmare på coachernas syn på klienterna. Jag tolkar även denna syn som en del i den "strävan" de har att uppfylla målen, snarare än att se till att

varje individ får den hjälp han behöver. Genom denna strävan hinner de inte med, oavsett om deras intention är det eller ej, att verkligen se till deltagarnas individuella behov. Deras strävan att uppfylla målen är högre än att verkligen hjälpa till på djupet.

Coacherna uttryckte att klienterna var arbetslösa på grund av problem i privatlivet, fel attityd eller fel val i livet. Coacherna arbetade med, som en av dem uttryckte det; "en viss sorts kategori av individer". Dessa tankar kring de arbetslösa är i sig inget tecken på att coacherna "ser ner" på de arbetslösa men det visar samtidigt på att förhållandet dem emellan inte är helt jämställt. En av coacherna menade att på X fanns inga "chefer" utan coacherna var mer av kompisar och på samma nivå. Samtidigt som han påpekade att de som coacher hade kavaj på sig, för att markera avstånd. Detta kan tolkas som att det trots talet om jämställdhet finns en dold maktbalans. Det är intressant att se att coacherna trots den stora fokuseringen på individen ser sin roll som coach som en position där de kan styra deltagarna och där de anser att deltagarna är av "en annan sort". Oavsett om denna syn är medveten eller omedveten kan den påverka deltagarna negativt.

Att detta ändå sker kan bero på de utestängningsprocedurer som påverkar den rådande diskursen och kontrollerar dess medlemmar (Foucault, 1993). Genom förbudet bestäms vad som får sägas och av vem. Genom uppdelning och förkastande bestäms vad som är normalt och passar in. Slutligen i motsättningen mellan det sanna och det falska bestäms vad som är rådande sanning. Dessa utestängningsprocedurer påverkar coacherna och i sin tur deltagarna genom coacherna visar vad som är "rätt" sätt att komma närmare arbetsmarkanden på. Således utsluts andra sätt som skulle kunna rucka på den rådande sanningen. Sätt som de arbetslösa själva kanske skulle föredra och som skulle utveckla dem på ett bättre sätt.

Slutsats:

Istället för att låta klienten "styra" coachsamarbetet utifrån dennes egenskaper och kapacitet blir deltagarna styrda av coacherna. De arbetslösa kan inte "sätta" emot då de måste anpassa sig för att ex. få ekonomisk ersättning m.m. Detta sker genom att coacherna utövar en kontrollerande disciplinär makt över de arbetslösa klienterna genom kontroll över rum och tid. Detta i hopp om snabba och goda resultat för att "hänga med" och passa in i rådande diskurs. X:s är således både en utövare av och en bricka i det disciplinära maktspelet.

Detta belyses ytterligare genom på det sätt coacherna ser på deltagarna. Istället för att ha en syn på individen som full av resurser och kapacitet, som coaching bygger på, tycks coachernas syn ibland vara det omvända. Vid första anblicken känns det som om förklaringen kan finnas i det faktum att coacherna helt enkelt inte hinner med att se individens kapacitet då det inte finns tid att ta till vara den på bara 3 månader. Ser man på problemet omvänt så kan förklaringen lika gärna ligga i det att intresset för att deltagarna skall komma närmare arbetslivet inte är det primära i coachingen. Således bryr man sig inte heller om att lägga ner så mycket tid som vore önskvärt på varje individ. Istället kontrolleras och disciplineras klienterna så de inte utgör ett hot mot rådande sanning. Intresset ligger i att uppvisa en, för tiden, passande åtgärd som i sin tur kan ge företaget en god chans att nå framgång.

4.3 Coachingsens följder för klientens lärande

I ovanstående kapitel har dels coachförfarandet och dels relationen mellan coach och klient studerats, tolkats och kritiskt granskats. Utifrån dessa tolkningar av materialet har en bild av coachrelationen vuxit fram som visar på att en ojämn relation kan uppkomma mellan coach och klient. Nedan ser jag närmare på syftets tredje del, nämligen att se vad denna relation kan ge för följder för klientens lärande.

4.3.1 Coachingsens följder

Trots att det inte uttryckligen stod skrivet i något projektdokument anser jag att det kan sägas att coachingen hade två delar som gemensamt skulle leda fram till en förändring i deltagarnas beteende. Dels en ”praktisk” del, dels en del där det centrala har varit att ge deltagarna ökat självförtroende.

Den ”praktiska” delen har varit att lära deltagarna att söka arbete på ett ”nytt sätt”. Detta för att komma ifrån de sätt som de tidigare använde sig av och som oftast inte varit särskilt givande. Exempelvis har de använt dåliga referenser, använt sig av för få sökvägar, inte haft något kontaktnät och/eller inte vetat hur man betar sig på en intervju. Coacherna har hjälpt klienterna att lära sig nya sätt att hantera dessa ”praktiska” delar av arbetssökandet. Många av dessa moment har skett i grupp och inte enbart i individuella samtal med coachen.

Den andra delen av coachingen, och kanske den viktigaste, var att öka självförtroendet hos deltagarna. Coacherna menade att många av deltagarna haft ett bristande självförtroende efter många års arbetslöshet. Genom att förbättra självförtroendet ansåg coacherna att personen i fråga kom närmare arbetslivet och chansen till att få ett jobb ökade. En av coacherna menade att det inte spelat särskilt stor roll att komma med tips och råd eller använda sig av speciella tekniker. Istället låg det väsentliga i att de arbetslösa blev sedda och på så sätt stärkte sitt självförtroende vilket i sin tur ledde till förbättrade resultat i arbetssökandet. Mycket av självförtroendet ansåg han komma genom att deltagarna plötsligt hade någon att prata med och att det kunde räcka med att coachen bara satt och lyssnade på personen. När självförtroendet växte ledde det till framgångar i jobbsökandet och detta i sin tur ledde till ännu starkare självförtroende, menade coacherna.

4.3.2 De arbetslösas syn på coachingen

Nedan kommer att presenteras hur klienterna upplevt coachingen, så som de framkom i enkätundersökningen.

Som tidigare nämnts var det enligt enkätundersökningen 63% av klienterna som fått sysselsättning genom sin medverkan i X. Vid tiden för enkätundersökningen uppgav endast 46% hade någon sysselsättning. Överlag var många av klienterna ändå relativt positiva till deltagandet i X. Enligt den enkätundersökning som skickades till samtliga visade det sig att en stor del, 74%, av dem som besvarade enkäten var positivt inställda till sitt deltagande. Det var dock bara 46% av respondenterna som ansåg att deras chanser att få arbete ökat genom att ha medverkat i projektet. Av dem som var positiva ansåg de flesta att coachingen varit en av de bidragande anledningarna till deras

inställning. Hela 74% av respondenterna var nöjda eller mycket nöjda med samarbetet med sin coach. Endast ca 13% uppgav att de var missnöjda.

Bland dem som var nöjda fanns en rad olika anledningar till den positiva inställningen. Många menade att coachen alltid hade tid för dem när de behövde hjälp och att de alltid blev väl mottagna, fick bekräftelse och stöd. Bland dem som var nöjda fanns även många som menade att coacherna var duktiga, kompetenta, energiska, entusiastiska, öppna och kunde sätta sig in i den arbetslöses situation.

Uppfattningen att coacherna var för unga och oerfarna var en av de vanligare kommentarerna från de klienter som var missnöjda med samarbetet med sin coach. De ansåg att då coacherna saknade större arbetslivserfarenhet ledde detta till att de inte kunde hjälpa de arbetslösa. Några menade att de var mycket upp till dem själva att få något gjort och att coachen inte var till någon större hjälp. Coacherna trodde att klienternas negativa inställning främst berodde på att klienterna ibland hyste mycket negativa känslor gentemot Arbetsförmedlingen. Detta var också något som framkom i enkätundersökningen. Klienterna ansåg att Arbetsförmedlingen inte gjorde något för dem och att de endast slussades runt i olika projekt för att ”gömmas” undan i statistiken. En av coacherna trodde att detta kunde grunda sig i att AF sitter på två stolar. De skall dels förmedla arbeten, dels agera myndighet och de har möjligheten att stoppa den arbetslöses ekonomiska ersättning. Han menade att den makten som Arbetsförmedlingen besitter leder till att många inte tror på ett råd från en arbetsförmedlare. Han poängterade att de på X inte besatt denna myndighetsposition.

Ett intressant, men kanske inte förvånande, samband visade sig mellan upplevelsen av samarbetet med coachen och i vilken utsträckning klienterna fått anställning eller ej. Bland dem som var nöjda med samarbetet fanns både personer som i dagsläget hade sysselsättning och personer som fortfarande stod utanför arbetsmarkanden. Bland dem som ansåg att samarbetet varit dåligt fanns däremot endast personer som inte fått någon anställning eller bara hade kortvarigt arbete.

4.3.3 Tolkning och kritik

4.3.3.1 Utvecklande följer snarare i teorin än i praktiken

Enligt coacherna och projektdokumentet genomsyras hela X:s projekt av en individanpassning och att deltagarna skall bli sedda. Genom intervjuer med coacherna framkom i en rad sammanhang hur viktigt det varit för arbetet att se till varje individs behov och varje individs sätt att lära och arbeta på. Denna metod är något som känns nytt och positivt och något som faller väl in i dagens allt mer individualiserade samhälle. Att ett projekt för arbetslösa testar nya sätt att arbeta på och går ifrån Arbetsförmedlingens, många gånger, gamla traditionella sätt att behandla de arbetslösa. Frågan är dock om X:s projekt är så individanpassat som de utgör sig för att vara och om de arbetslösa verkligen utvecklats i den grad som är tanken?

Stor vikt säger coacherna att de lagt på den personliga utvecklingen hos klienterna. Samtidigt finns det en rad saker som klienterna varit ”tvungna” att lära sig som har en långt mer ”praktisk” nivå och som utformats likadant för alla deltagare. Exempel på detta har varit hur de skall söka jobb och var, hur de skall uppträda på intervjuer osv.

Många av dessa delar har också skett i grupp och inte varit särskilt anpassade efter den enskilde individen. Dessa delar av projektet är de som bestämts av Arbetsförmedlingen och som måste finnas med i ett projekt av detta slag. När det gäller den andra delen av coachingen, som främst behandlat uppbyggningen av självförtroendet, tycks det enligt coacherna räckt med att bara finnas till hands och lyssna.

Då X inte använt sig av några direkta mål eller handlingsplaner är det svårt att veta hur individanpassat coachingen egentligen varit. Ser man till vad litteraturen säger om coaching av personer som hamnat utanför arbetslivet menar Parsloe & Way (2002) att det är mycket viktigt att man ger dem extra stöd, uppmuntran och har tålamod. Delmål är enligt dem ett bra sätt att arbeta på då motivationen ökar i och med att klienten ser att hon gör resultat. Detta är inget X arbetat med aktivt då de valde bort handlingsplanerna. Kan X:s koncept kallas individanpassat utan detta stöd till de arbetslösa klienterna?

Utifrån ovanstående kritiska tolkning av det empiriska materialet anser jag att det finns en vinkling av X:s coaching som tyder på ett mer anpassningsinriktat projekt än ett utvecklingsinriktat. Ändå är det ett utvecklingsinriktat lärande som borde vara det eftersträvansvärda.

Det utvecklingsinriktade lärandet utgår från att individen själv skall formulera och undersöka det som skall läras. Det anpassningsinriktade lärandet däremot utgår från givna uppgifter och förutsättningar (Ellström, 2002). Sett till tanken med X:s projekt anser jag att det är det utvecklingsinriktade lärande som borde vara målet. Det finns dock en rad aspekter av projektet som gör att dess resultat snarare tyder på ett anpassningsinriktat än utvecklingsinriktat lärande. Som jag just nämnt är projektet inte så individuellt som kanske hade behövts för att verkligen låta varje deltagare utveckla sin egen potential. Istället får alla deltagare genomgå samma "delar" och inga specifika insatser görs egentligen för varje individ. Att de inte använder sig av skrivna handlingsplaner skulle kunna vara ett tecken på att låta klienterna bestämma mer och vara friare. Det kan lika gärna vara så att coacherna på detta sätt får mer makt över klienterna. Detta då dessa inte är förberedda att inför varje träff och inte kan komma med synpunkter på vad som skall hända närmast. Där sitter coacherna med mer kunskap och således kan de styra förloppet.

Att så mycket av projektet på förhand är bestämt av coacherna och att deltagarna inte kan påverka utgången i någon större utsträckning kan sättas i relation till Ellströms (2002) fyra nivåer av lärande. Nivåerna skiljer sig åt beroende på vilken frihetsgrad som lärosituationen möjliggör för den lärande klienten. Med så pass många på förhand givna aspekter av handlandet är det knappast troligt att kreativt lärande utvecklas. Coacherna styr, i viss grad säker omedvetet, klienterna att handla på vissa sätt och inte andra. Så pass mycket i coachingförfarandet är på förhand givet, ex. hur deltagarna skall gå till väga, vad som är rätt och fel och vad de skall uppnå, att det snarare rör sig om ett produktivt-regelstyrt lärande. Det finns inte mycket frihet för klienten att utforska och använda sitt handlingsutrymme vilket borde finnas.

I och med att coachsamarbetet utgör sig för att vara individanpassat och utvecklingsinriktat kan det faktum att så inte är fallet bli förvirrande för deltagarna. I och med att de arbetslösa tror sig få "frihet" att själv styra över sin utveckling kan handlingsutrymmet begränsas hos deltagarna i och med dessa "dubbla" budskap. Det subjektiva handlingsutrymmet kan begränsas då deltagarna inte ser sig kunna utöva det som de egentligen skulle kunna. Genom att coacherna har en ibland något generaliserande och negativ syn på klienterna är risken att detta sprids till de arbetslösa. Deras självförtroende kan på detta sätt försämrats. Det objektiva handlingsutrymmet kan begränsas i och med att coacherna, men också andra yttre element, sätter upp gränser för deras frihet då de styr utvecklingen. Beroende på klientens psyke och andra förutsättningar kan det subjektiva och/eller det objektiva begränsa den arbetslöse i sitt handlande och göra att utvecklingen inte blir så optimal som annars vore möjligt.

Att projektet kan bli så pass begränsande och styrande kan bero på en rad olika saker. Exempelvis kan strävan efter måluppfyllelsen, tidsbristen och för knapphändiga kunskaper och erfarenheter av coaching vara bidragande orsaker. Kanske begränsas klienten, men också coachen, främst av den rådande diskursen som sätter upp "lagar" och "regler" för hur vi skall leva. I den rådande diskursen ses de arbetslösa som ett problem som skall åtgärdas och detta genom individanpassade åtgärder. Allt för att göra individen "normal" och passa in i de "mallar" som är rådande.

Begränsningarna i handlingsutrymmet medför inte att den arbetslöse får ökad kontroll över sin situation. Omständigheterna gör således det omöjligt för empowerment att komma till stånd. Detta är också något som kritiker mot empowerment tar upp. De menar att en relation mellan ex. lärare-elev alltid är strukturerad av maktrelationer vilket gör att de aldrig kan bli så jämställda som krävs för empowerment (Morley, 1995). Empowerment har också fått kritik för att vara ett sätt att "dölja" en överställd "makt" över en underställd genom att låta den underställda få känslan av ökad kontroll. I X:s fall kan detta vara sanningen då projektet skulle vinna på att deltagarna får känslan av empowerment men att coacherna fortfarande i praktiken behåller kontrollen. Enligt Foucault sätt att se skulle detta kunna vara ännu ett tecken på den disciplinära maktens utövning.

Ovanstående dis-empowerment och begränsning i handlingsfriheten kan, enligt teorin, leda till att klienterna tappar tron på sin egen förmåga att förändra sin situation vilket kan leda till inlärld hjälplöshet. Detta kan i sin tur leda till passivitet. Trots att de arbetslösa klienterna vill förändra sin situation finns det, som ovan visats, en rad hinder för detta. Coacherna sätter upp regler för vad som är rätt och fel och hur den arbetslöse skall handla. Arbetsförmedlingen sätter upp hinder i och med att de kontrollerar den arbetslöses ekonomi och valmöjligheter. Ser man till teorierna kring inlärld hjälplöshet (Seligman, 1975 och Lennerlöf, 1986) kan detta förlorande av kontroll påverka motivationen hos den drabbade individen. Upplever den arbetslösa att denna okontrollerbarhet är långvarig, generell och kommen från honom själv ökar risken att hjälplösheten sprider sig till andra områden i personens liv och blir beständig (Peterson, 1998). Med tanke på de arbetslösas många gånger långa arbetslöshetstid och att många av dem redan från början har ett lågt självförtroende är min tolkning att risken är stor för att detta sker om coachingen inte ger dem kontroll. En ökad

passivisering hos den arbetslöse kan få konsekvenser som gör att de kanske aldrig mer kan ta sig in i arbetslivet vilket på sikt kan leda till bl.a. depression, sjukskrivning eller förtidspension.

4.3.3.2 Deltagarna positiva men styrda i coach-klientrelationen

De tolkningar av relationen mellan coach och klient, som vuxit fram ur tidigare tolkningstexter, visar en bild av en relation som pga. av olika omständigheter påverkar coacherna i en negativ riktning. En riktning som inte är förenlig med vad coachingmetoden står för. Istället för det önskade empowerment blir relationen på coachens villkor vilket leder till en medveten eller omedveten styrning av deltagarna till fördel för företaget och inte deltagarna.

Deltagarnas bild av coach-klientrelationen, som tidigare presenterats, talar dock emot ovanstående tolkning då de överlag varit positiva. Som ovan beskrivits var större delen av deltagarna nöjda med samarbetet de haft med sin coach. Dock var det bara hälften av deltagarna som trodde att deras chanser till anställning ökat i och med X och coachingen. Att det framförallt var de som fått sysselsättning genom sin medverkan i projektet som var positiva är inte förvånande. Detta skulle dock kunna innebära att dessa personer inte direkt varit nöjda med coachingen utan snarare med det faktum att det fått sysselsättning.

Coacherna trodde själva att deltagarna inte såg dem som en kontrollerande instans så som AF. Samtidigt besitter X:s, som ett projekt i samarbete med AF, indirekt makten över deltagarnas ekonomiska ersättning. Sköter sig inte deltagarna på X rapporteras detta till handläggaren på Arbetsförmedlingen som kan vidta åtgärder. Detta är ett ytterst tydligt tecken på hur individen genom panoptikon styrs och disciplineras att göra det som anses bäst för dem men som egentligen grundar sig i vad som är bäst för rådande diskurs.

Med tanke på ovanstående koppling till Foucaults tankar kan det finnas en naturlig förklaring till deltagarnas relativt positiva inställning till coach-klientrelationen. De "vågar" helt enkelt inte uttala sig negativt. En förklaring kan också finnas i den kritik som empowerment ibland får. Det ses som ett sätt för överordnade att styra underordnade men under en "fin" fasad. Kan hända blir deltagarna imponerade och positiva till konceptet på X för att det på yta tycks vara individanpassat och klientstyrt. På kort sikt gav också projektet goda resultat.

Slutsats:

Genom det ojämna maktförhållande som kan ske mellan coach och klient blir förutsättningarna för att ge den arbetslösa mer kontroll över sin situation, dvs. empowerment, inte särskilt goda. Istället kan klientens handlingsutrymme begränsas då det sätts upp regler för vad han får göra och hur han får handla. Det subjektiva handlingsutrymmet kan också begränsas i och med den behandling klienten får från coachen. Detta kan leda till att klienten känner sig hjälplös och inte har makt att påverka sin situation. I värsta fall kan detta leda till inlärld hjälplöshet vilket kan visas genom att individen blir passiv. Vilket i sin tur gör det ännu svårare för den arbetslöse att ta sig ur sin situation. Projektet leder inte till någon vidare utveckling av individen utan snarare än anpassning till rådande system och diskurs.

Det är en relativt negativ bild som min tolkning visar av relationen mellan coach och klient. Detta är dock något som klienternas bild av projektet och coachingen talar emot. Jag tror dock att en förklaring till deras relativt positiva syn kan vara att de, som alla andra, är en del av det disciplinära samhället och således styrs de av att passa in i rådande diskurs.

4.4 Sammanfattande tolkning och kritik

Här sammanfattar jag kort de insikter som ovan framkommit och fokuserar på de negativa följder relationen mellan coach och klient kan få för klientens lärande.

4.4.1 Diskursens inverkan kan ge negativa följder

Coachernas strävan efter att nå målsättningen i kombination med den disciplinära makt de utövar, och samtidigt blir utsatta för, leder till en ojämn relation mellan coach och klient. Detta leder i sin tur till att coacherna tar över ”styrningen” i coach-klientrelationen från klienten, som enligt tanken skall stå i centrum. Denna sneda relation avspeglas i den syn coacherna har på deltagarna. Det finns dock lite som visar på detta i deltagarnas syn på coachingen men detta kan förklaras med det disciplinära och panoptiska nät de arbetslösa ”sitter fast” i.

Tanken med X:s coachingen var att genom ett individanpassat program få klienten att utvecklas och själv i framtiden kunna lösa de problem de möter. På grund av den sneda maktfördelning som råder i relationen styr coacherna för mycket och istället för att utvecklingsinriktat och kreativt lärande uppkommer blir det anpassningsinriktade lärande rådande. Detta då lärosituationen är för styrd och på förhand bestämd. De arbetslösa anpassad för att smälta in i diskursen. Således är coachingen till för dem som redan från början passar in i denna form och således vållar så lite problem som möjligt utan bidrar till goda resultat.

I mitt syfte frågar jag mig hur denna coach-klientrelationen påverkar klientens lärande. Som tidigare nämnts kan maktrelationen i första hand påverka klientens handlingsutrymme. Istället för att låta klienten stå i centrum och vara den ”styrande” parten i relationen tar coachen en stor roll och styr klienten. Denna anpassning kan leda till att klientens handlingsutrymme begränsas och hon tappar kontrollen över sitt handlande. Objektivt begränsas handlingsutrymmet av de regler och ramar som sätts upp, subjektivt av att individen tappar tron på att hon kan.

Slutligen kan dras paralleller med empowerment då coachingen enligt mig kan ses som en empowermentprocess. Empowerment står för att frigöra individens potential genom att göra dem delaktiga. Då empowerment används på fel sätt leder det tvärt om till att individens potential begränsas och hämmas. Kanske finns det inte möjlighet att nå empowerment i coach-klientrelationen som den ser ut idag med dolda maktförhållanden. Genom de dolda maktförhållandena som råder i en rad olika plan i samhället, beroende på rådande diskurs, blir de arbetslösa en utsatt grupp. Genom den disciplinära makten görs de arbetslösa till fogliga kroppar för att passa in i dagens samhälle. Handlingsutrymmet begränsas objektivt och då detta sker känner de

arbetslösa att det inte spelar någon roll vad de gör. De lotsas bara runt från ett projekt till ett annat. Detta kan leda till att personer som redan är i en svår situation helt tappar tron på att hon kan påverka sina handlingar. Hon ser ingen koppling mellan sina handlingar och de resultat som dessa ger. Motivationen kan svika och detta kan leda till inlärd hjälplöshet. Således får coachingen omvänd effekt. Från att vara ett jämställt samarbete mellan två jämställda individer där den ena skall stötta den andra till ökat självförtroende och således ökade chanser i arbetslivet, blir det istället ännu en motgång för den arbetslösa. Metoden känns ny och fräsch men resultatet blir på sikt det samma som andra åtgärder, beroende på invanda och förstelnade lagar, regler och bestämmelser i samhället som styr genom den rådande diskursen.

5 Transformativ omvärdering – en andra analys

I detta kapitel, den transformativa omvärderingen, har jag som jag tidigare nämnt inte haft för avsikt att gå så långt som Alvesson önskar. Jag har således inte försökt gräva så djupt så att jag luckrat upp rådande och dominerande synsätt och stimulerat till alternativa. Jag besitter inte den kunskap som behövs för att detta arbete skulle bli givande för läsaren. Således nöjer jag mig med att knyta ihop de analyser jag gjort och drar slutsatser som förhoppningsvis kan bidra till några nya infallsvinklar och lärdomar. Jag tar upp problematiken från individnivå, genom organisationsnivån till samhällsnivån. Det är på samhällsnivå som diskursen skapas, som sedan ges uttryck i och styr understående nivåer.

5.1 Diskursens inverkan...

Jag vill så här avslutningsvis knyta samman mina tolkningar, min kritik och mina slutsatser. Genom detta hoppas jag dels kunna finnas en eventuell kärna i problematiken och dels blicka framåt.

Som jag ovan konstaterat begränsas den arbetslösa av coacherna och coacherna begränsas i sin tur av den rådande diskursen i samhället. Som Foucault menar är vi alla en del av de maktnät som finns i samhället. Då makten i detta nät hela tiden förflyttas gäller det att passa in i den rådande diskursen för att få möjlighet att utöva makt. Det är därför av stor vikt att anpassa sig till de sanningar som diskursen står för. Annars klassas man som onormal eller fel och ”väljs” bort. I mitt arbete med denna uppsats och har jag funnit diskursen och hur de arbetslösas lärande begränsas av denna som det centrala. Begränsningarna kan enligt mig ses operera på tre nivåer; individnivå, organisationsnivå och samhällsnivå.

5.1.1 ...på individnivå

På individnivå kan ses att den arbetslösa klienten styrs och begränsas i sitt handlande av rådande diskurs som tar sig uttryck på många sätt. Åtgärdssystemet är byggt på det sättet att den arbetslösa måste delta i en åtgärd för att få ut ekonomisk ersättning. Således har den arbetslösa inget annat val än att följa de regler som Arbetsförmedlingen

och projekten sätter upp. Ett för stort missnöje och motmakt kan leda till att den arbetslöse blir avstängd, inte bara från projektet utan även från det ekonomiska stöd hon erhåller. så länge denna motmakt inte har stöd av rådande diskurs är den lönlös.

Följden av detta åtgärdstvång kan, om det vill sig illa, leda till att den arbetslöse blir än mer hjälplösa än tidigare. Således kan det bli svårt för den arbetslöse att själv ta sig ur sin situation då han/hon tappat tron på sitt eget handlande och hindras av sitt begränsade handlingsutrymme. Individerna kan bli inlärda hjälplösa då hennes handlande inte ger resultat.

Den arbetslöse blir således ett offer för den rådande diskursen där hon ses som ett problem som skall åtgärdas. Denna syn blir ett problem då målet blir att få bort de arbetslösa ur statistiken snarare än att verkligen gå till botten med problematiken arbetslöshet. Då de arbetslösa ses som ett problem snarare än en utnyttjad resurs kontrolleras och disciplineras de genom övervakning, dvs. panoptikon. Detta för att inte kunna göra motstånd mot rådande sanningar då det i sin tur kan bli ett hot mot dem som står för denna diskurs.

5.1.2 ...på organisationsnivå

De negativa följder som coach-klientrelationen kan ge de arbetslösa skulle kunna förklaras av projektets ”dubbelsidighet”. X är både ”budbärare” av den rådande diskursen och samtidigt styrt av den samma, d.v.s. att X själva är mån om att passa in då detta kan ge dem förmåner. Som tidigare nämnts är företaget i grunden ett privat konsultbolag och det faller sig naturligt att de således är intresserade av att visa upp ett gott resultat för att få fler kunder.

Även X och coacherna har således blivit begränsade i sitt handlingsutrymme av det faktum att de vill passa in i den rådande diskursen. Att coacherna vill de arbetslösa väl är inget som egentligen behövs diskuteras men frågan är om det, under rådande förhållanden, är praktiskt genomförbart med coaching av arbetslösa, under de former som X bedriver. X är dels begränsade och har skyldigheter gentemot Arbetsförmedlingen, dels har de ett indirekt vinstintresse i projektet. Således är de inte så fria och jämställda som coach-klientrelationen kräver. Diskursen begränsar dem och de har inget att vinna på att gå emot den rådande ”sanningen”.

5.1.3 ...på samhällsnivå

Som ovan framkommit är det den rådande diskursen som begränsar X:s coacher. Detta får som följd att de i sin tur begränsar de arbetslösas handlingsutrymme.

Den rådande diskursen, som i mångt och mycket påverkas av regeringen och andra styrande organ, ser de arbetslösa som ett problem och ett hot mot den egna makten. Lösningen menar de är att ”åtgärda” dessa individer så att de återigen passar in i samhället och inte utgör ett hot.

Regeringens mål att få ner arbetslöshetssiffran till det enligt samhällsekonomiska synsättet normala fyraprocentnivån gör dem blinda för åtgärdernas konsekvenser. Stora summor sätts årligen in för att minska arbetslösheten. Självklart är syftet med dessa

åtgärder att de arbetslösa skall komma ur arbetslösheten på lång sikt. Frågan är dock om detta sker på bästa sätt genom den uppsjö av åtgärder som idag finns på den svenska marknaden. Många projekt verkar snarare bara finnas till för att de arbetslösa skall uträtta en motprestation för att uppbringa stöd från arbetslöshetskassan. Samtidigt bör man vara medveten om att de arbetslösa ”försvinner” ur statistiken genom att vara inskriven i något arbetsmarknadspolitiksprogram. Här i ligger ett starkt maktförhållande mellan stat och arbetslös. Ett maktförhållande som enligt Foucaults synsätt beror på rädslan att mista rätten att utöva makt, som den rådande diskursen medför.

5.2 ... ger en anpassad utveckling

Det centrala i hela problematiken med den rådande diskursen är vad som egentligen sker med de arbetslösa när de placeras i åtgärder. Tyvärr visar det sig att följderna inte alltid blir så positiva som är önskvärt. Som ovan konstaterats kan följderna istället bli av en negativ karaktär för den arbetslöse. Jag vill här poängtera att jag i denna uppsats tittat på hur relationen påverkar klientens lärande. Jag kritiserar således inte det faktum att X verkligen fick ut långtidsarbetslösa i arbete, något som självklart är positivt. Det jag ifrågasätter är om personerna som deltar i projektet oavsett om de får arbete eller ej kan ha påverkas negativt i sitt lärande. Frågan är om det inte måste ske en förändring i vår behandling av de arbetslösa så inte denna grupp får mer problem än de redan har i och med sin arbetslöshetssituation. Kanske är svaret på hur vi skall sänka arbetslösheten inte alls åtgärder? Det finns många fler frågor att bevara kring denna problematik men det finns tyvärr inte plats för detta inom ramen för denna uppsats.

Jag har försökt se på problematiken kring arbetslösheten ur en annorlunda synvinkel genom att använda den kritiska metoden. Detta sätt har, som alla metoder, sina begränsningar och det finns aspekter av problematiken jag inte belyst. En risk med användandet av denna metod är att bara de negativa sidorna av ett studerat fenomen kommer fram i ljuset. Jag har försökt undvika detta genom att finna stöd för mina tolkningar i teorin. Kanske finns det bättre sätt att studera en coach-klientrelation och dess följder för den arbetslöses lärande? Kanske är mina slutsatser inte det som verkligen sker i realiteten? Trots detta har jag genom att arbeta på detta sätt haft möjligheten att visa på vad som kan ske i en coach-klientrelation och göra läsaren uppmärksam på att risken är stor att detta sker. Jag hoppas att genom att ha gjort denna uppsats fått någon läsare intresserad av problematiken. Kanske kan fler studier leda till en viss diskursförändring i framtiden. Det är vad jag själv hoppas på då jag inte tror att en anpassad utveckling genom åtgärder kommer att hjälpa våra arbetslösa. Jag tror snarare på en utvecklande anpassning tillbaka till arbetslivet.

Referenser

Tryckta källor:

- Alvesson, M. Deetz, S. (2000). *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*. Studentlitteratur. Lund.
- Alvesson, M. Sköldböck, K. (1994). *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Studentlitteratur. Lund
- Aronsson, G. (1990). *Kontroll och handling* i Aronsson, G & Berling, H. (1990).
- Aronsson, G. Berling, H. (red) (1990). *Handling och handlingsutrymme*. Studentlitteratur. Lund.
- Bergstedt, B. Andersson, P. (1996) *Kunskapens makt*, i Ellström (1996 a).
- Beronius, M.(1986). *Den disciplinära maktens organisering: om makt och arbetsorganisation*. Arkiv förlag. Lund
- Brotman, L.E. Liberi, W. Warsylyshyn, K. (1998). Executive Coaching: The Need for Standards of Competence. *Consulting Psychology Journal. Practice and Research*, 50, s 40-46.
- Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber Ekonomi. Malmö
- Edling, J. (2005). *Alla behövs-blott arbetsmarknadspolitik skapar inga jobb*. LO utredning
- Ekdal, N. (2005). *Amsagor och Ams-sagor*, i DN 2005-03-28.
- Ellström, P-E. (1996). *Arbete och lärande- förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. Arbetslivsinstitutet. Solna.
- Ellström, P-E, Gustavsson, B. Larsson, S. (red). (1996a), *Livslångt lärande*, Studentlitteratur Lund.
- Ellström, P-E. (1996b). *Rutin och reflektion*, i Ellström (1996 a).
- Ellström, P-E. (2002). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*, Nordstedts Juridiska, Stockholm.
- Falbe, C.M. Yukl, G. (1992). Consequences for managers of using single influences tactics and combinations of tactics. *Academy of Management Journal*, 35, s. 638-653

- Forsberg, E. Starrin, B (red). (1997). *Frigörande kraft: empowerment som modell i skola, omsorg och arbetsliv*. Gothiaförlag. Stockholm
- Foucault, M. (1987). *Övervakning och straff- fängelsets födelse*. Arkiv förlag. Lund
- Foucault, M. (1980). *Power/Knowledge-selected interviews and other writings 1972-1977* by Michael Foucault. Gordon C (red). The Harvest Press.
- Foucault, M. (1993). *Diskurens ordning installationsföreläsning vid Collège de France den 2 december 1970*. Brutus Östlings Bokförlag Symposium. Stockholm
- Harley, W. (1995). Eight critical principles of empowerment. *Empowerment in Organisations*. Vol 3 Nr 1 1995 sid 5-12. MCB Univerity Pess
- Hart, V. Blattner, J. Leipsic, S. (2001). Coaching versus Therapy. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53, 229-237.
- Judge, W. Cowell, J. (1997). The brave new world of executive coaching. *Business Horizons*.40. 71-77.
- Kadhammar, P. (2005). *Låtsaskurser istället för jobb*. Aftonbladet 2005-03-01.
- Kadhammar, P. (2005). *De är gräddan av de arbetslösa*. Aftonbladet 2005-02-28.
- Lennerlöf, L. (1986). *Kompetens och hjälplöshet: om lärande i arbete: en forskningsöversikt*. Arbetskyddsstyrelsen. Solna
- Morley, L. (1995) Theorizing empowerment in the UK public service. *Empowerment in Organisations*. Vol 3 nr 3 1995 pp 35-41. MCB Univerity Pess
- Ohlsson, A. (1986). *Att svara eller inte svara - det är frågan*. Rapport nr 12. Göteborgs Universitet. Avdelningen för masskommunikation.
- Parsloe, E. Wray, M. (2002). *Coaching & mentorskap- praktiska metoder för bättre lärande*. Brain Books, Jönköping.
- Peterson, B. (1998). *Inlärld hjälplöshet i arbetslivet*. Pedagogiska institutionen Uppsala universitet. Uppsala.
- Seligman, M. (1975). *Hjälplöshet om depression, utveckling och död*. Albert Bonniers tryckeri. Stockholm
- Säljö, R. (2000). *Lärande i praktiken*. Bokförlaget Prisma. Stockholm.

- Tobias, L.L. (1996). Coaching executives. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 48, s87-95.
- Whitmore, J. (1997). *Coaching för bättre resultat*. Brain Books. Jönköping.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. Prentice Hall, New Jersey.

Webbaserade källor:

- Ams hemsida [www.dokument] <http://www.ams.se>, 2005-05-22
- ESF-rådets hemsida [www.dokument] <http://www.esf.se>, 2005-05-22
- International Coach Federations hemsida.[www.dokument] <http://www.coachfederation.org>, 2005-05-22
- Nordic Coach Federation.[www.dokument] <http://nordiccoaches.org>,2005-05-22
- Riksdagens hemsida [www.dokument] <http://www.riksdagen.se>, 2005-05-22
- Statistiska Centralbyrån [www.dokument] <http://www.scb.se> 2005-05-22

Bilagor

Bilaga 1 Utvärderingens metodkapitel

Kapitlet är hämtat ur den fullständiga utvärderingen. I texten görs hänvisningar till ytterligare bilagor. Dessa kan på grund av avidentifieringen av företaget och projektet X inte publiceras i samband med denna uppsats.

Metod

I detta avsnitt ges en översikt över valda metoder för insamling av data, tolkning och presentation av data samt de metodproblem som förekommit.

Val av metod

X:s egna dokument och statistik berör främst deltagarnas ålder, kön och arbetslöshetslängd. Dock ges ingen information om deltagarnas uppfattning av programmet eller deras sysselsättning efter avslutad projekttid. Den befintliga datan kompletterades därför med en enkätundersökning och en rad intervjuer.

Den information som genom de olika datainsamlingsmetoderna samlats in har genom att komplettera och bredda förståelsen för projektet legat till grund för de resultat som presenteras under kapitlet 4. Dock har endast den information som visat sig vara relevant för utvärderingens syfte använts i resultatredovisningen. Information från frågor så som ”inom vilket arbetsområde har du främst arbetat” och ”vad arbetar du med” har inte kommit med då dessa av olika anledningar inte gett någon värdefull information i sammanhanget.

Dokumentundersökning

Som tidigare nämnts har en rad dokument använts vid datainsamlingen. De dokument som varit aktuella för granskning har valts ut efter deras relevans för utvärderingens syfte. Här kan nämnas statistik över deltagarna¹², projektdokument, projektbeskrivning m.fl. Dessa dokument har tematiserats och kopplats samman med övriga resultat.

Enkätundersökningen

Enkätundersökningen utgick från den information om programmet som framkommer i de skrivna dokumenten om projektet samt från den befintliga statistiken X har över deltagarna. Enkäten¹³ konstruerades i syfte att få statistik över deltagarna som ej fanns i befintlig dokumentation. Enkäten hade också till syfte att inringa områden som uppfattats som problematiska för de deltagande, detta för att eventuellt kunna finna relevant underlag för de efterföljande intervjuerna.

¹² Bilaga 1

¹³ Bilaga 3

För att få en så rättvisande bild som möjligt av projektet gjordes en avgränsning i valet av enkätrespondenter. Av de 135 deltagarna som enligt X:s egen statistik skrivits in under 2003 och 2004 fanns det vid enkätens utskick 16 personer som ännu inte avslutat sin tid på X. Ytterligare 8 personer togs bort på grund av att de inte fullföljt sin tid på X av olika anledningar. Således blev dessa deltagare inte aktuella för enkätundersökning då denna krävde att personen avslutat sin tid på X. Av de återstående 111 deltagarna visade det sig att tre personer var registrerade vid två olika tillfällen. Förklaringen till detta är att dessa deltagare vid ett antal tillfällen fått arbete/praktik men att det inte fungerat av olika anledningar och således avbrutits. Personerna ifråga har då åter skrivits in hos X. De tre deltagarna fick dock bara en enkät skickad till sig och de räknades således bara en gång var i enkätundersökningen. Det bör poängteras att de tre deltagarna registrerats två gånger vardera och att de båda gångerna registrerats som om de fått arbete/praktik. Då dessa personer borttagits från enkätutskicket återstod 108 deltagare som utgjorde urvalet för enkätundersökningen.

För att resultatet av en enkätundersökning av detta omfång skall anses vara tillförlitlig bör minst 50% av enkäterna besvaras¹⁴. Blir bortfallet större ökar risken för fel och skevheter, om det inte går att genom en bortfallsanalys visa att de som inte besvarade enkäten inte skiljer sig från dem som gjorde det. För att uppnå denna 50% svarsfrekvens skickas två påminnelser ut. För att garantera respondenternas anonymitet och samtidigt göra det möjligt att skicka ut påminnelser användes ett system med löpnummer på svarsbrev och enkäter. Den första påminnelsen skedde per brev och den andra per e-post. Dessa två åtgärder resulterade i att 54 av 108 enkäter erhöles och således uppnåddes de 50%. På grund av tidsbrist samt att det ofta inte resulterar i högre svarsfrekvens¹⁵ vidtogs inga ytterligare åtgärder för att erhålla fler besvarade enkäter.

Efter att de 54 enkäterna inkommit bearbetades de i statistikprogrammet SPSS. Inledningsvis gjordes frekvenstabeller¹⁶ på varje enkätfråga, detta för att ge en överblick och för att upptäcka eventuella tendenser i materialet. Vidare gjordes ett antal korstabellsberäkningar mellan de enkätfrågor som tycktes ha ett samband. Dessa frekvenstabeller och korsberäkningar analyseras vidare under resultatkapitel.

Intervjuundersökningen

Efter att enkätsvaren bearbetats i SPSS och analyserats genomfördes intervjuundersökningen. Denna undersöknings syfte var främst att få projektansvarigas och Arbetsförmedlingens syn på projektet och deras uppfattningar av verksamheten och samarbetet. Här valdes semistrukturerade intervjuer då de intervjuade skulle få en möjlighet att dela med sig av sina uppfattningar, samtidigt som intervjun skulle beröra på förhand uppsatta teman. De två intervjuguiderna¹⁷ arbetades fram utifrån dels de resultat som enkäten visat, dels de dokument som legat till grund för projektet.

¹⁴ A. Bryman, 2002, *Samhällsvetenskapliga metoder*, Liber Ekonomi, Malmö

¹⁵ A. Bryman, 2002, *Samhällsvetenskapliga metoder*, Liber Ekonomi, Malmö

¹⁶ Bilaga 2 Enkättabeller

¹⁷ Bilaga 4 och Bilaga 5.

Intervjuer hölls med två representanter från X och tre personer från berörda Arbetsförmedlingar. De två personerna från X var de två som i nuläget arbetar som coacher i projektet och gjort så under nästan hela projektiden. Handläggarna valdes utifrån vilken kontakt de haft med X. De tre intervjupersonerna arbetade på var sin Arbetsförmedling, dessa tre Arbetsförmedlingar var de som under X:s två verksamhetsår använt sig av projektet. Valet gjordes för att få synpunkter från personer som varit mycket delaktiga och berörda av X:s projekt.

Intervjuerna med personalen på X hölls på X:s kontor. Av de tre intervjuerna med handläggare på Arbetsförmedlingen hölls två av dem på den intervjuades arbetsplats och en av intervjuerna hölls via telefon. Den sistnämnda intervju blev telefonledes på grund av praktiska problem för intervjupersonen.

Alla intervjuerna spelades in på band, efter godkännande från intervjupersonerna. Samtliga intervjuer transkriberades och tematiserades utifrån teman som sammanföll med enkätundersökningen och utvärderingens syfte. Materialet som dessa intervjuer gav har sedan sammanställts med de resultat som enkätundersökningen gav.

Metodologiska problem

Vanliga problem med enkätundersökningar är ett stort bortfall och problem med att frågorna i enkäten inte alltid besvaras eller eventuellt missförstås. Försök att minska bortfallet i undersökningen gjordes genom att utforma frågorna på ett tydligt sätt samt att inte göra enkäten för omfattande och lång. Med enkäten bifogades även ett frankerat kuvert för att underlätta besvarandet av enkäten. För att minska risken med missförstånd av frågorna ”testades” enkäten innan utskick på de deltagare som fortfarande deltog i X och således inte berördes av enkäten. Enkäten justerades efter detta. Enkätrespondenterna hade även möjlighet att via e-post eller telefon ställa frågor vid eventuella problem.

Trots de vidtagna åtgärderna uppstod problem med att nå den uppsatta svarsfrekvensen på 50%. Bland annat då en rad av de befintliga adresserna visade sig vara inaktuella vilket ledde till förseningar i postgången men också då respondenterna var sena med att skicka sina svar. Under bearbetningen av enkätsvaren framkom att vissa frågor kunnat missförstås vilket lett till visst internt bortfall på enstaka frågor.

Vid intervjuer finns alltid en risk att den intervjuade påverkas av intervjuaren och av den miljö som intervjun hålls i. Med tanke på att intervjupersonerna själva fick välja plats och tid för intervjuerna kan dock miljöns påverkan ha minskat. Analysen av de svar som intervjupersonerna ger kommer oundvikligt att färgas av intervjuarens egna förkunskaper och åsikter. Detta har i den mån det gått minimeras genom att fler datakällor används och data jämförts vilket gett olika vinklar av samma fenomen.

Bortfallsanalys

De som inte besvarar en utskickad enkät räknas som externt bortfall. Ett bortfall i en undersökning kan vara en källa till osäkerhet när det gäller att bedöma värdet hos

forskningsresultatet.¹⁸ Det kan råda en stor skillnad mellan de deltagare som besvarade enkäten och de som inte gjorde det. Det är således av stor vikt att analysera vad bortfallet kan bero på.

Det intressanta i bortfallsanalysen är att se varför de resterande 50% i den aktuella undersökningen inte besvarade enkäten. Denna bortfallsanalys syftar även till att se om den del av deltagarna som inte besvarade enkäten nämnvärt skiljer sig från de som besvarade enkäten. I denna bortfallsanalys har följande variabler valts ut för en vidare analys:

- Andel som fick arbete/praktik/studier (= sysselsättning)
- Kön
- Längden på arbetslösheten
- Ålder

Denna bortfallsanalys har varit möjlig då X fört viss statistik över alla deltagare och således har en granskning av bortfallet kunnat genomföras. De enkäter som skickades till de 108 berörda deltagarna märktes med ett löpnummer. Detta nummer gjorde det möjligt att, i X:s statistik, finna de personer som ej besvarade enkäten. Löpnumret och den statistik som kunde knytas till löpnumrets person var endast tillgänglig för utvärderaren och ingen annan har kunnat ta del av uppgifterna.

Tabell 1 Svarandegrupp och bortfallsgrupp

	Sysselsättning*	Andel kvinnor	Snitt år arbetslösa	Medelålder
Besvarade	(63 %) 74%	31.5 %	5.1 år	45.5 år
Bortfall	65 %	48 %	5.9 år	42.2 år

* = Arbete/Praktik/Studier

Ovanstående tabell visar dels den grupp som besvarade enkäten, dels bortfallsgruppen. En anledning till att inte besvara enkäten kan tänkas vara att personen i fråga inte fick sysselsättning genom X och således inte velat delta i enkäten. Det visade sig att det fanns en skillnad mellan de siffror som enkätundersökningen visade på och de siffror som kunde räknas fram genom X:s statistik. Enligt enkätundersökning hade 63% av de som valde att besvara enkäten fått sysselsättning. Enligt X:s statistik hade 74% av de som besvarade enkäten fått sysselsättning. Vad denna skillnad beror på är svårt att säga men det kan bero på att personer som exempelvis börjat studera inte ansett sig ha kommit ut i arbetslivet. Oavsett detta är det en relativt liten faktisk skillnad. Således har det förmodligen inte påverkat resultatet nämnvärt.

När det gäller antalet kvinnor skiljer sig grupperna åt. Bland de som besvarade enkäten var 31.5 % kvinnor mot 48% i bortfallsgruppen. Det är en skillnad på 8 kvinnor fler i bortfallsgruppen. Bland alla de som deltog i X var andelen kvinnor 37.8 %. Varför kvinnorna valde att inte besvara enkäten i samma utsträckning som männen är svårt att svara på. Hur denna differens mellan andelen kvinnor i de olika grupperna kan ha påverkat enkätresultatet är svårt att avgöra men det är viktigt att vara medveten om.

¹⁸ Ohlsson, A. 1986. Att svara eller inte svara - det är frågan. Rapport nr 12. Göteborgs universitet – Avdelningen för masskommunikation

En annan variabel som skulle kunna påverkat deltagarnas vilja att besvara enkäten är arbetslöshetens längd. Inte heller här föreligger någon större skillnad mellan de olika grupperna, endast ett par månader, vilket gör att det sannolikt inte kan ha påverkat resultatet. Inte heller deltagarnas ålder tycks ha avgjort om de besvarat enkäten eller ej. Här ligger medelåldern något högre bland dem som besvarade enkäten i jämförelse med dem som inte besvarade den. Skillnaden är dock endast 3.3 år och i sammanhanget har detta knappast någon avgörande roll.

Således fanns inga större skillnader mellan den grupp som besvarade enkäten och den grupp som valde att inte göra det, förutom i frågan om kön. Resultatet som framkommit av enkätundersökningen kan ses som relativt rättvisande. Det bör dock poängteras att könsfördelningen kan ha påverkat resultatet. Under intervjuerna med personalen på X framkom dock att de inte sett några större skillnader bland deltagarna oavsett kön, när det gällde chansen till arbete, attityd m.m.