

# Arbetsmarknadscoaching för utlandsfödda arbetssökande

Projekt utfört av Jobbkompaniet på uppdrag av  
Arbetsförmedlingen i Flen

oktober 2007-januari 2008

## Innehåll

Uppdrag och målgrupp  
Tidsåtgång och resultat  
Beskrivning av insatserna  
Fallbeskrivning, tre deltagare  
Sammanfattning



Jobbkompaniet  
Karin Tenelius  
Marina Marklund  
David Valentin

## **Uppdraget**

Att med metoden Arbetsmarknadscoaching, stödja långtidsarbetslösa arbetssökande både i grupp och individuellt så att de själva skaffar en anställning.

## **Målgrupp**

Utlandsfödda, långtidsarbetslösa

## **Upplägg och innehåll**

Jobbkompaniet har tillhandahållit tre erfarna arbetsmarknadscoacher som tillsammans arbetat med gruppen på både grupp- och individbasis. Coacherna har varit fria att bedöma vilka insatser som krävts för att få resultat med deltagarna. Ingen fastlagd aktivitetsstruktur har spikats i förväg. De aktiviteter som genomförts har utgått från individernas behov.

## **Programmet utformades efter hand så här;**

### **Introduktion – 1 tim**

Förutsättningar för att delta

### **Dag 1 grupp – 5 tim**

Avgörande förhållningssätt för att skaffa sig ett jobb  
Mål

### **Dag 2 grupp – 2 tim**

Ansökningshandlingar

### **Individuell coaching**

2-6 timmar per person = 48 timmar

## **Tidsåtgång under perioden okt 07-jan 08**

Gruppaktiviteter 8 tim

Coaching mellan 2 och 6 timmar per person

### **Sammanlagt:**

56 timmars konsulttid under oktober 07 till januari 08

## **Resultat – 60% i arbete**

Av 17 anmälda till projektet valde 12 att gå in i programmet.

Av dessa 12 deltagare blev en person sjukskriven, en person ska bli mamma i maj. Av 10 personer har 6 personer fått arbete på hel eller deltid.

Av de 4 som ännu inte fått anställning är en kallad till intervju, en person har skaffat sig plats på ett traineeprogram och en person studerar på heltid.

## **Sammanfattning av programinnehållet**

### **Introduktion 1 oktober 2007**

Förutom gruppaktiviteter erbjuder programmet coacher vars uppgift är att stötta deltagarna individuellt, till att få jobb.

Resultatet styr programmet. Inga aktiviteter för aktiviteternas egen skull. Programmet är helt frivilligt.

#### **Utgångspunkter för att delta;**

- Du driver ditt projekt
- Programmet utgår från ditt mål
- Det ska finnas ett mål/delmål
- Du ska vara beredd att göra jobbet
- Du måste överväga att det kan ge något

#### **Resultat av introduktionen**

Alla utom en av de närvarande anmälde sig till programmet. Några dagar senare anmälde sig tre sökanden till, utan att ha varit med på introduktionen.

### **DAG 1 Heldag 8 oktober 2007**

#### **Grupp**

Syfte med dagen: Att deltagarna väljer att byta inställning/förhållningssätt i några eller alla av nedanstående områden:

- att gå från att se det som omöjligt att få arbete till att överväga att det är möjligt

- att gå från att det är någon annans ansvar att skaffa ett arbete till mig till att det är mitt eget ansvar

- att gå från att jag inte har något att erbjuda till att jag har något att erbjuda en arbetsgivare

- att gå från att ha ett diffust mål till att ha ett konkret mål

Formen är "stordialog" med hela gruppen och dialogen börjar från var deltagarna är. I den här gruppen var det över hälften som såg det som helt osannolikt att de skulle få ett arbete.

Fokus ligger på att föra diskussioner om avgörande ämnen som också är relevanta för deltagarna i syfte att inbjuda dem till att byta inställning och prova nya förhållningssätt.

Ett mått på detta är att i slutet av dagen fråga deltagarna hur stor chans de ger sig själva att få ett arbete. Den procentsats de anger nu är i nästan samtliga fall betydligt högre än när de började. Mycket handlar om att ta ställning för sig själv och att gå från att vara offer till att ta ansvar.

För coacherna som var med under hela dagen blev det viktig information om vilket utgångsläge var och en av deltagarna hade, för att kunna anpassa den individuella coachingen.

## **DAG 2 Halvdag fredag 12 oktober**

### **Helgrupp**

#### **Mål:**

Att alla deltagare har effektiva ansökningshandlingar

I den här gruppen konstaterade vi att en person i gruppen (av 12) hade gångbara ansökningshandlingar. Effektiva ansökningshandlingar är en förutsättning för att ta sig till intervju.

#### **Innehåll:**

Arbete med CV, brev och kompetensöversikt.

Genomgång av hur man använder sig av sina kontakter.

Coachen ser till att var och en lyckas gå i mål med att ha effektiva ansökningshandlingar som de gjort själva. Ingen slipper igenom med undermåliga ansökningshandlingar.

En bieffekt av detta arbete är att deltagarna skiftar sin relation till sin kompetens, de ser att de har något konkret att komma med.

## **Individuell coaching**

Möten med coachen 30 min till 1 timme. Olika individer hade mellan 2-6 möten eller telefoncoachingsamtal med sin coach. Den sammanlagda tiden för individcoaching var 48 timmar. Coachingen skedde under perioden oktober 2007 t o m januari 2008.

## **Tre deltagare, fallbeskrivning**

**Man, 48 år, född i Finland, i Sverige sedan år 1980, några korta jobb 1-3 månader under den senaste två-årsperioden. Arbetslös däremellan. Grundskola i Finland.**

**Egen bedömning av sannolikheten att få jobb**

50 %

**Mål**

Fast jobb

**Resultat**

Fast jobb inom industrin

**Kommentar**

X hade sökt över 100 jobb och inte fått någon respons. Tonen i ansökningshandlingarna var negativ urskuldande och undergiven. Efter coaching med tuff feedback valde X att fokusera på och kommunicera vad han kunde bidra med istället för vad han inte kunde bidra med. Han fick direkt respons på sina nya ansökningar och har sedan årsskiftet fast anställning

**Man, 50 år, född i Ryssland, i Sverige sedan 1996, arbetslös sedan fyra år. Ingenjörsexamen från Ryssland**

**Egen bedömning av sannolikheten att få jobb**

2-3%

Är mycket osäker på hur hans kompetens kan matcha behov i industrin.

Han har en ingenjörsexamen med inriktning mot oljeindustrin

**Mål**

Jobb där han kan använda sin ingenjörskompetens

**Kommentar**

X kände sig mycket osäker på var han kunde söka jobb. Osäkerheten ledde till handlingsförlamning och uppgivenhet.

Tuff coaching ledde till att X tagit tag i sin situation och kontaktat företag i Sörmland som jobbar med Ryssland. Han har också kontakt med ett företag för ett traineejobb inom industrin, samt har diskussion med AF om en ev praktikplats. Han har också fått till utmärkta ansökningshandlingar, vilket var svårt pga språksvårigheter

**Man, 45 år, född i Turkiet, i Sverige sedan 1988, tillfälliga säsongsjobb på mellan 1- 6 mån under åren. ALU projekt. Däremellan arbetslös. Drivit eget jordbruk i Turkiet, industrimontörskurs i Sverige år 2000**

#### **Egen bedömning av sannolikheten att få jobb**

0%

Har sökt över 200 jobb det senaste året

#### **Mål**

Vilket jobb som helst

#### **Kommentar**

X var helt uppgiven vid programstart. Attityden var att det ÄR HELT OMÖJLIGT att få jobb. Ett av många definierade hinder var att X inte har körkort. Han har tidigare försökt, fyra gånger, men ej klarat körkortsteorin pga av språksvårigheter. Utan körkort – inga möjligheter att ta skiftjobb. Tuff coaching som resulterade i att X bestämde sig för att ge körkortet EN chans till. X har klarat körkortet. Nu har han möjlighet att skaffa sig ett skiftjobb.

## **Sammanfattning**

Sammanlagd tidsinsats för arbetsmarknadscoacherna på Jobbkompaniet:  
56 timmar

Resultat: 60% i arbete

Vi vill understryka att deltagarna i gruppen alla är utlandsfödda och med lång (i vissa fall mycket lång) arbetslöshet bakom sig. Utgångsläget för dessa ses som extra besvärligt. I grupper med mindre uppförsbacke hade resultaten sannolikt varit ännu högre. Vi förväntar oss också att resultatet stiger efter det formella avslutandet av insatsen, då flera av deltagarna är i full gång med sina projekt.

#### **Framgångsfaktorer:**

- Metoden Arbetsmarknadscoaching används fullt ut
- Coacher väl tränade i metoden arbetsmarknadscoaching
- Insatserna bestäms av behovet – ingen given struktur

För ingående beskrivning av metoden Arbetsmarknadscoaching hänvisas till boken med samma namn [www.arbetsmarknadscoaching.se](http://www.arbetsmarknadscoaching.se)

Utbildning i metoden tillhandahålls av Jobbkompaniet  
[www.jobbkompaniet.se](http://www.jobbkompaniet.se)