

# Kapitel 3 Arbetsmetoden

## Från samtal till handling

Det fungerade ganska bra med dessa samtal, men sedan gällde det som nästa steg att få ut dem till olika arbetsplatser. Jag visste ju att de inte var arbetssökande i vanlig mening. Jag visste också att de var rädda och tog avstånd från formulär och alla andra papper och absolut inte ville skriva under någonting. Något myndighetstänkande var inte aktuellt, så fort något sådant kom till tal blev de rädda och började backa ur.

Samtal med klienter är den mest praktiserade metoden i nära nog allt socialt arbete. Samtal med andra är också en av vanligaste metoderna för att lära sig nya saker i livet. Den största delen av lärandet sker spontant i informella sammanhang, utan att vi är medvetna om det. Ett sådant tyst lärande kan göras till medvetet lärande genom att samtalandet utsätts för reflektion, såsom man gör vid förändringsinriktade, motiverande samtal MI som vi beskrev tidigare.<sup>17</sup> Vid olika typer av klientkontakter kan det ta lång tid och kräva flera möten innan klienten har beredskap för att undersöka alternativa tankesätt, och bestämmer sig för något av alternativen och är beredd på att handla enligt sin önskan eller sitt beslut. Flera forskare har uppmärksammat svårigheterna som uppstår när man ska försöka realisera det man bestämt sig för. Det är svårt att förändra sitt invanda beteende och handla enligt det ställningstagande som man har fattat.

---

<sup>17</sup> Ellström 1996.

En förklaring till detta är att människors handlande styrs av deras egen erfarenhetsbaserade handlingsteori.<sup>18</sup> Den utvecklas tidigt genom socialisation och det krävs kraftfulla åtgärder för att påverka den i grunden. Det vanliga är att individen korrigerar brister i det egna handlandet, utan att de mål och värderingar som styr handlandet ifrågasätts. Processen kallas ofta för anpassningsinriktat lärande.<sup>19</sup> Metoden är otillräcklig när den egna kunskapen är ett hinder för verklig förändring av eget beteende. För att man ska kunna ändra sitt handlande i grunden måste individen ha viljan att ifrågasätta de gamla sanningarna som hans egen handlingsteori bygger på, och införliva nya tankar i sin verklighetsuppfattning. Det är här praktiken kommer in i bilden.

Det förändringsinriktade lärandet bygger på tanken att människan reflekterar samtidigt som hon handlar.<sup>20</sup> Det är inte enbart i samtalsituationer människans tankar kan bli föremål för reflektion. Så sker också när människor i praktiskt arbete får feedback och själva kan se resultatet av sitt arbete. Det praktiska handlandet betonas vid coaching genom att klienten får uppgifter som ger träning. De praktiska erfarenheterna är nödvändiga för att klienten ska komma vidare och parterna ska kunna fånga de problem som uppstår när tankarna omsätts i handling. Det är ofta stor skillnad mellan att tala om det man vill göra och faktiskt göra det. Efter samtalet med deltagaren om vad han eller hon vill göra *följer coachen deltagare till den arbetsplats*, där praktiken ska äga rum – för att bokstavligen utsätta sig för deltagarens utsatthet. Coachen förvärvar nya erfarenheter tillsammans med deltagaren för att förstå vad som är svårt och vad som är lätt.

Projektets bärande tanke följer lärlogiken: arbetsprövning sker i partnerskap med coachen. Man lär av varandra. Det innebär att coachen och deltagaren går tillsammans till arbetet och tar sig an uppgifterna. Coachen står inte bredvid och tittar på. Både deltagaren och coachen är nybörjare på varje arbetsplats

---

<sup>18</sup> Argyris & Schön 1995.

<sup>19</sup> Ellström 1996.

<sup>20</sup> Schön 1983.

och ställs inför nya uppgifter. Situationen innebär att de tvingas lösa uppgifterna med hjälp av arbetskamrater och arbetsledare. Deltagaren lär sig be om hjälp och blir uppmärksam på när andra behöver det. När parterna utsätter sig för samma situation får de en delad erfarenhet som hjälper dem att hantera det som är nytt och ovant. Deltagaren får med andra ord en introduktion i lösningsfokuserade copingstrategier, som ersätter sådana passiva strategier som går ut på att undvika problem och dra sig undan.<sup>21</sup>

Det är viktigt att deltagare och coach tar sig igenom osäkerheten tillsammans. Dessutom lär parterna känna varandra och får på så vis en möjlighet att utveckla ömsesidigt förtroende och tillit. Partnerskapet vid arbetsprövningen innebär att deltagarna inte behöver klara av nybörjarsituationen ensamma. Deltagarna behöver inte vara rädda för det som är obekant och oroa sig för att inte klara av de krav som arbetssituationen ställer. Coachen är inte någon expert på uppgifterna som ska utföras och vilka normer som gäller på arbetsplatsen. Det bidrar till känslan av likvärdighet. Coachen är en medarbetare och vägvisare. Ofta visar det sig att deltagaren själv är lika bra och absolut inte sämre än någon annan när det gäller att lösa konkreta arbetsuppgifter, och så är humor en tillgång, säger projektledaren.

---

<sup>21</sup> Månsson 2006.