



# Inkluderingskompetanse i arbeidslivet

Heldagsseminar "Psykisk helse og arbeid"

Jæren hotell, Bryne, 26. april 2017

Øystein Spjelkavik

Kjetil Frøyland  
Øystein Spjelkavik (red.)

# INKLUDERINGS- KOMPETANSE

Ordinært arbeid som  
mål og middel

  
GYLDENDAL  
AKADEMISK

# Perspektiv i inkluderingskompetanse

3

- Inkluderende arbeidsliv - et arbeidsliv som omfatter "annerledeshet", arbeid tilpasses mennesket
- Fra individfokus til relasjonsfokus i arbeidsinkluderingen
- Fra arbeidsformidling til jobbutvikling
- Jobbmatch som prosess
- Arbeidsplassen som arena for sosial inkludering, utvikling av sosial identitet, medborgerskap og deltakerdemokrati
- Ansvar for arbeidsinkludering plasseres i støtteapparatet
- Arbeidsgivers sosiale ansvar som kunnskapsutvikling gjennom praksis

Utfordringen:

## Brukere med sammensatte bistandsbehov

4

- Psykiske, fysiske, sosiale problemer (kognitive, tempo, konsentrasjon)
  - Stadig yngre, lav utdanning, frafall
  - Ustabile livssituasjoner
  - Lenge i hjelpeapparatet, ofte aldri i jobb
  - Lav/svingende motivasjon
  - Deltar ikke på sentrale samfunnsområder
  - Marginalisering og sosial ulikhet, fattigdom, utenforskap

# Mange kvier seg for å prøve seg i arbeidslivet

5

- blir syk, sykere
  - prestasjon, nederlag, degradering
  - stigmatisering
  - miste velferdsordninger
- "onde sirkler" og "selvoppfyllende profetier"
- manglende mestring, dårlig sjølbilde, negative erfaringer, lav sjøltillit
- **Ofte misforstås dette som "manglende motivasjon", "latskap", "står langt fra arbeidslivet"**

# Kan de jobbe?

6

- De viktigste individuelle egenskaper er **motivasjon** og **sjøltillit**, om man ønsker og om man tror man kan jobbe
- Motivasjon og sjøltillit er nært knyttet til **mestring**
- Mestring påvirkes av forventninger - særlig av 'sysselsettingsekspertene' og andre i støtteapparatet

**Den viktigste variabelen som påvirker om folk kan jobbe er bistandskvaliteten!**

# Støtteapparatet

7

- Sterk tro på skjernet avklaring og kvalifisering, normalisering, disiplinering (GAP-modellen)
- Plasseringsbehov (mangler administrativ inkludering)
- Interesse- og målkonflikter, mye retorikk
- Oppsplitta støttesystem, inter- og intraorganisatoriske koordineringsproblemer, ulike regelverk, oppfatninger og forventninger
- Samarbeid oppfattes som tidkrevende, mangler felles perspektiv
- **Rammer de med størst bistandsbehov**

# Hvorfor nøler arbeidsgiverne?

8

- **Egenskaper og atferd:** Ikke mottakelig for kritikk, kontrollerer ikke følelser, sta/lite fleksibel, aggressiv, vansker med å omgås sosialt, overfølsom, rar/upassende oppførsel, lav/ustabil produktivitet/arbeidsevne, lav/svingende motivasjon, mye fravær
- Krever mye tid, oppmerksomhet og ressurser → **risiko**
- Usikkerhet, hvordan man skal forholde seg → **mestring**



# Noen eksempler

9

- Her følger noen arbeidsgiverstemmer som viser dårlige erfaringer med støtteapparatet når kandidater er på praksisplass/arbeidstrening

"NAV har aldri kontaktet oss for å spørre hvordan det går. Bare skaffet oss et skjemavelde som tok tid i forbindelse med lønnstilskudd. Jeg var på ett møte på NAV-kontoret. NAV kunne ikke komme hit til oss, jeg måtte dra dit"

”De fleste arbeidsplasser er glade for å få besøk. Det er hyggelig. Da hadde NAV sett om ordningene misbrukes, og sett arbeidsplassen. Når NAV blir kjent ute, er det også lett for dem å spørre: Kunne dere ta en til?”

”Jeg ringer og ber om møte. Sier at det funker litt dårlig, og om ikke NAV kunne si noe til ham om livsførselen og selvtillit. NAV gjør ikke det. Kunne de ikke gitt psykisk veiledning? Er det så vanskelig? Vi kan ikke gi all bistand. De kunne lage plan, rydde i økonomien osv, men det blir ikke gjort. De må ha en leder som ser ham”

”Å komme seg på jobb er en sak i seg selv for mange. Kunne ikke NAV betale noen for å få dem på jobb de første 14 dagene? Vi må samarbeide, og de kan bruke penger litt utenom regelverket. De må se på vedkommendes behov”

"De burde ha en person som følger dem opp på arbeidsplassen og som også hjelper med andre praktiske ting, som hjelpemidler, hjemme, bolig osv."

”Hvis noen ikke møter på jobb, må man ha noen man kan ringe til, et sikkerhetsnett.

Oppfølgingen må være slik at arbeidsgiver kan ta seg av alt i forbindelse med opplæring, NAV tar seg av utenomting”

## Den tradisjonelle “medisinen”



16

- Avklare, klargjøre og ruste opp den enkelte til å matche arbeidslivets krav, gjøre individet ”klar for arbeid”
- Trappetrinn og tiltakskjeding
- Tradisjonell medisinsk repareringsmodell
- Dyr modell som ser ut til å treffe dårlig
- Aktivitet, men ikke nødvendigvis arbeid
- Fare for innelåsning og tiltakskarrierer





# Kunnskapsgrunnlaget

18

- Arbeidsfokus tidlig i behandling, vanlig hverdagsliv og jobb, fremmer tilfriskning – **men det betyr ikke at enhver utplassering eller jobb gir positiv effekt!**
- **Kvalitet i oppfølging til og i jobb/på vanlig arbeidsplass** gir bedre effekt enn skjermet avklaring og trening
  - + sosialt nettverk
  - + inkludering i lokalsamfunnet
  - + livskvalitet
  - + utvikling av arbeidsevnen

## Kunnskapsgrunnlaget (forts.)

19

- De som trener i skjermede tilbud lærer atferd og ferdigheter som må avlæres når de skal prøve seg på vanlige arbeidsplasser?
- Skjermede tilbud skaper en avhengighet som er vanskelig å overvinne?

## Kunnskapsgrunnlaget (forts)

Raskt ut på arbeidsplass,  
**så trening, tilrettelegging, kvalifisering,  
jobbutvikling, jobbfastholdelse,  
karriereutvikling...**

- Kompetanse og ressurser brukes **på vanlige arbeidsplasser**
  - Systematisk og individuelt tilpasset oppfølging for at brukeren raskt kan delta i arbeidslivet, ut fra egne forutsetninger
  - Jobbmatch
- Helsereelatert behandling, omsorgstiltak, bostøtte, ferdighetstrening, opplæring osv foregår **samtidig med arbeidsinkluderingen**

# Kunnskapsgrunnlaget (forts.)

21

- **Nøkkelrolle: Jobbspesialisten**
- **Supported Employment**
  - Tett individuell oppfølging
  - Utgangspunkt i den enkeltes interesser og behov
  - Jobbmatch
  - Proaktiv dialog med arbeidsgivere
  - Karriereveiledning, jobbutvikling, jobbfastholdelse
  - Kunnskap om støttesystemet
  - Aktiv involvering av relevante deler av støtteapparatet

# European Union of Supported Employment Toolkit

# European Union of Supported Employment Verktøykasse



## European Union of Supported Employment **TOOLKIT FOR DIVERSITY**

The European Union of Supported Employment has identified a 5-stage process for Supported Employment. Within each of the 5 stages there is a wide range of activities, some will be unique to a specific disability group, others will be more general and will apply across all disadvantaged groups.

**Stage 1 – Engagement**

**Stage 2 – Vocational Profiling**

**Stage 3 - Job Finding**

**Stage 4 - Employer Engagement**

**Stage 5 - On/Off Job Support**



# Customized Employment

*America's Heroes at Work*

## ***A Promising Practice for Supporting Employees with Traumatic Brain Injury (TBI) and/or Post-Traumatic Stress Disorder (PTSD)***



When it comes to employment, several promising practices exist to help transitioning service members with TBI, PTSD and many other disabilities and/or combat-related injuries succeed in the workplace. One such practice is customized employment.

Customized Employment is the voluntary negotiation of a personalized employment relationship between a specific individual and an employer that fulfills the business needs of the employer while also accommodating the specific needs of the individual. The negotiation process addresses a variety of areas, including job duties, terms of employment, services and supports necessary to carry out the job duties, and employer expectations.

## **CUSTOMIZED EMPLOYMENT**

### **Applying Practical Solutions for Employment Success**

*Volume 2*



- ■ ■ **Securing Assets for Customized Employment**
- ■ ■ **Developing Self-Employment and Microenterprise**
- ■ ■ **Negotiating with Employers**
- ■ ■ **Self-Representation and Customized Employment**
- ■ ■ **Job Seeker Exploration**

## SUPPORTED EMPLOYMENT FIDELITY SCALE\*

1/7/08

Rater:

Site:

Date:

Total Score:

**Directions:** Circle one anchor number for each criterion.

Criterion

Data  
Source\*\*

Anchor

**Staffing**

1. Caseload size: Employment specialists have individual employment caseloads. The maximum caseload for any full-time employment specialist is 20 or fewer clients.

MIS,  
DOC, INT

- 1= Ratio of 41 or more clients per employment specialist.
- 2= Ratio of 31-40 clients per employment specialist.
- 3= Ratio of 26-30 clients per employment specialist.
- 4= Ratio of 21-25 clients per employment specialist.
- 5= Ratio of 20 or fewer clients per employment specialist.

2. Employment services staff: Employment specialists provide only employment services.

MIS, DOC  
INT

- 1= Employment specialists provide employment services less than 60% of the time.
- 2= Employment specialists provide employment services 60 - 74% of the time.
- 3= Employment specialists provide employment services 75 - 89% of the time.
- 4= Employment specialists provide employment services 90 - 95% of the time.
- 5= Employment specialists provide employment services 96% or more of the time.

\*Formerly called IPS Model Fidelity Scale

\*\*See end of document for key

SUPPORTED EMPLOYMENT FIDELITY SCALE

### Box 1: The key principles of Individual Placement and Support (IPS)

1. Competitive employment is the primary goal;
2. Everyone who wants it is eligible for employment support;
3. Job search is consistent with individual preferences;
4. Job search is rapid: beginning within one month;
5. Employment specialists and clinical teams work and are located together;
6. Employment specialists develop relationships with employers based upon a person's work preferences;
7. Support is time-unlimited and individualised to both the employer and the employee;
8. Welfare benefits counselling supports the person through the transition from benefits to work.

(Adapted from Dartmouth IPS Supported Employment Center, 2011)



## Kunnskapsgrunnlaget (forts.)

25

- I løpet av de siste 30-40 år har **place-train-tilnærminger** i økende grad blitt tatt i bruk over hele verden, for brukere med ulike diagnoser, funksjonsnedsettelse og bistandsbehov, med gode resultater
- Bedre langtidseffekt, men **mange ramler ut igjen**
- Ikke noen "quick fix": 30 – 50% i arbeid, **små og store stillinger, med og uten lønnstilskudd og kombinasjon med utføre**
- Kostnadene er lavere enn ved train-place, men **varierer med ulike diagnoser/bistandsbehov og type tiltaksarrangører**
- **Forutsetning: Inkluderingskompetanse**

# Inkluderingskompetanse

26

Sosialfaglig, helsefaglig, pedagogisk  
**brukerkunnskap**

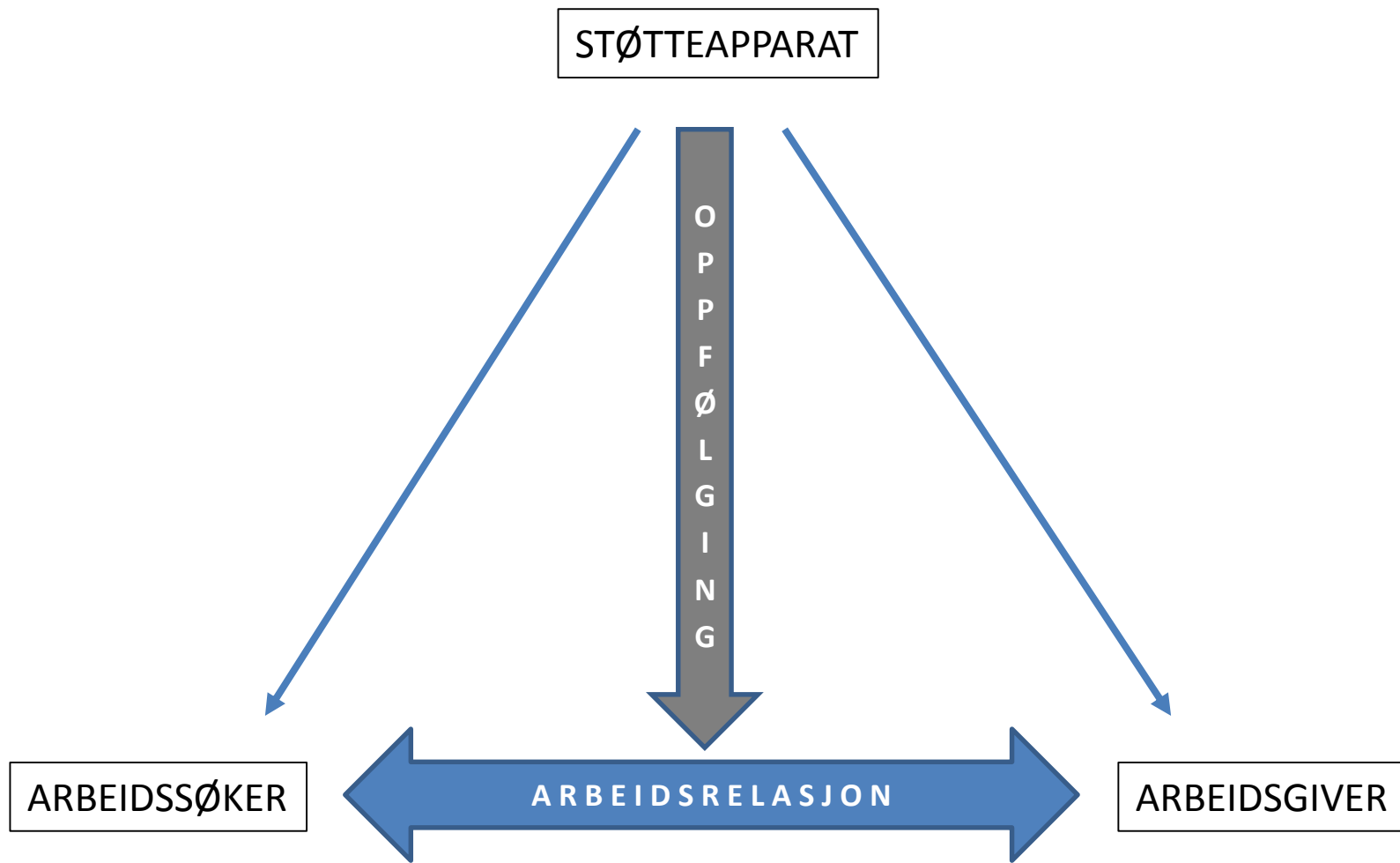


**Kunnskap om bruk av ordinære arbeidsplasser**  
for å få til inkludering for mennesker med omfattende  
bistandsbehov

# Arbeidsinkludering som integrert tilnærming

27

- Læring og utvikling i et vanlig arbeidsmiljø
  - Mestring gjennom praksislæring
  - Utvikling av sosial identitet i arbeidsrelasjonen
  - Eliminere overgangsproblemer
- Inkluderingskompetanse på arbeidsplassene
  - Tilpasse jobben til mennesket, tilrettelegging i arbeidsorganiseringen og i det psykososiale arbeidsmiljøet, sosial støtte
- Kunnskapens forpliktende funksjon
  - Utvikle "arbeidsgivers sosiale ansvar" gjennom praksis



## Ulike strategier for ulike støttebehov

29

### FORMIDLING

- Innhente rekrutteringsoppdrag fra arbeidsgiver
- Finne den beste kandidaten i NAVs portefølje (match)
- Presentere aktuelle kandidater/CV for arbeidsgiver
- Intervju
- Ansettelse

### JOB BUTVIKLING

- Kartlegge brukers interesser og støttebehov
- Finne egnet arbeidsplass (jobbmatch), utviklingsarena
- Trening, opplæring, kvalifisering på arbeidsplass
- Tilrettelegging for mestring
- Målet er ordinært arbeid, eller utdanning

Ordinært arbeidsliv som mål og middel

## Inkluderingskompetanse - et uferdig praksisfelt

30

- **Profesjonsutdanningene:**
  - Utvikle fagfolk med inkluderingskompetanse - og faglig mot - til å gjennomføre place – train

## Det er veldig få som ikke vil jobbe

31

- **Men det er mange som ikke har tro på seg sjøl, som ikke har opplevd mestring i arbeidslivet, som mangler sjøltillit – og folk i støtteapparatet har ikke tro på dem**
- Folk er ikke enten sjuke eller friske!
- Alle har en arbeidsevne – noen trenger bistand for å realisere denne!
- Sosial angst, manglende sjøltillit, svingende motivasjon er sjelden vrangvilje eller latskap!
- Lære arbeidslivet til å leve med - og håndtere – annerledeshet!
- Mestring gjennom tilrettelegging og sosial støtte på arbeidsplassen!

# Jobbspesialisten - utsatte unge

32

- Støttet utdanning
  - Støtte i overgangen til VGS
  - Bedre bruk av praksis i ungdomsskole
  - Bedre bruk av praksisplass/arbeidstrening
  - "Jobbsmak" for å finne riktig(ere) skolevalg
  - Støttet læreplan, praksisbrev
- **Unngå utenforskap og uføre** - tett individuell oppfølging, oppsøkende virksomhet, atferd, motivasjon, mestring, sjøltillit, fravær, sosiale utfordringer
- Slik oppfølging ser ut til å være vanskelig å gjennomføre innenfor skolens rammer



# Inkluderingskompetansens potensielle rolle

33

- **Et kompetent støtteapparat** som tar ansvaret for oppfølging og tilretteleggingsbehov - og som vektlegger metodekompetanse og oppfølgingskvalitet...
- **...virker risikoreduserende og kan skape stor læringseffekt i virksomhetene, noe som igjen vil stimulere inkluderingsviljen og mulighetene for å ta sosialt ansvar**

