

# Place then train

## Bruk av ordinært arbeidsliv som middel og mål

---

Fylkesmannen i Møre og Romsdal, Molde 26.02.13

Øystein Spjelkavik

[os@afi.no](mailto:os@afi.no)

**AFI** ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET  
**WR** WORK RESEARCH INSTITUTE

[www.afi.no](http://www.afi.no)



# Økning av brukere med sammensatte bistandsbehov

---

- Psykiske, fysiske, sosiale problemer (kognitive, tempo, konsentrasjon)
- Stadig yngre, lav utdanning, frafall, ustabile livssituasjoner
- Lenge i hjelpeapparatet, ofte aldri i jobb
- Dårlig selvbilde, lav/svingende motivasjon, mange negative erfaringer, lav selvtillit
- **Utfordringen: Hvordan gi bistand som skaper**
  - **mestring, muligheter og utvikling i ordinære forløp?**

Frøyland (2012), Schafft & Spjelkavik (2006, 2010); Spjelkavik (2007), Spjelkavik et al. (2011)



**Personer med sammensatte bistandsbehov og ordinært arbeidsliv:**

## Mange kvier seg for å prøve...

---

- Frykt for å bli syk/sykere
- Frykt knyttet til prestasjonskrav/nederlag
- Frykt for stigmatisering i ansettelsesprosessen og i jobb
- Frykt for å miste velferdsordninger/trygd
- "Onde sirkler" og "selvoppfyllende profeti"



## ...og mange kvier seg for å la dem få prøve

---

- Arbeidsgivernes bekymring: **Risiko & kostnader**
  - Personlige egenskaper og atferd: Ikke mottakelig for kritikk, kontrollerer ikke følelser, stahet/lite fleksibel, aggressiv, vansker med å omgås sosialt, overfølsom, rar/upassende oppførsel, lav/ustabil produktivitet/arbeidsevne, svingende motivasjon, mye fravær, krever mye tid og oppmerksomhet - usikkerhet, hvordan man skal forholde seg
- Støtteapparatets **perspektiv og metodikk**
  - Liten tro på at ordinær arbeidsplass kan brukes for de med omfattende bistandbehov - sterk tro på skjermet avklaring og kvalifisering
  - Plasseringsbehov ('aktivitet')
  - Mange på banen, koordineringsproblemer - rammer de svakeste

Antonsson (2005, 2006); Danermark (2009), Schafft & Spjelkavik (2006, 2010); Spjelkavik et al. (2011)



## Men kan de jobbe – er de jobbklare???

---

- **De eneste individuelle egenskaper som påvirker jobbresultat er motivasjon og selvtillit**
  - om de ønsker å jobbe og om de tror de kan
  - og begge disse blir sterkt påvirket av andres forventninger
  - særlig av 'sysselsettingsekspertene' og andre i støtteapparatet  
(Perkins 2011)
- **Motivasjon & sjøltillit er nært knyttet til forventninger og mestringsopplevelser**
- **Den viktigste variabelen som påvirker om folk kan jobbe, er bistandskvaliteten!**



## Hovedtilnærming så langt: Klargjøring for jobb

# Train then place

---

- Arbeidsforberedende innsats, opprusting av den enkelte for å matche arbeidslivets krav
  - Brukere er svake/står langt fra arbeidslivet, ikke jobbklare, må kvalifiseres først, gjøres jobbklar
  - Fokus (finansiering & kompetanse) er på ulike **innsatser før jobb**
  - Incentiver til å bruke tid og ressurser på brukere skjermet: forsiktig tilnærming, tiltakskjeding: trappetrinn - 'vi skynder oss sakte', 'ting tar tid' osv
  - Bygger på en tradisjonell medisinsk repareringsmodell
- Dyrt, treffer dårlig – relativt sett få som strømmer gjennom modellen (Bond et al. 1995, Bond 1997, 2004, 2008; Burns et al. 2007, OECD 2003, 2006, Storey 2000) – aktivitet, men ikke nødvendigvis arbeid
- Fare for innlåsning og tiltakskarrierer, men høy brukertilfredshet



## Alternativet

# Place then train

---

- Raskt ut på arbeidsplass, tilrettelegging, oppfølging, jobbfastholdelse og utvikling
- Arbeidsplassbasert opplæring
  - Systematisk og individuelt tilpasset oppfølging for at brukere raskt kan delta i ordinært arbeidsliv, ut fra sine forutsetninger
  - Ressurser og innsats legges til ordinære virksomheter
  - Arbeidstrening og tilrettelegging (fysisk, psykisk, sosialt)
- Ordinært arbeidsliv som middel og mål
  - Læring og utvikling skjer best på arbeidsplassen og i det arbeidsmiljøet hvor jobben skal utføres, eliminerer overgangsproblemer, tar utgangspunkt i den enkeltes interesser, utvikler motivasjon gjennom tilrettelegging for mestring i ordinære omgivelser
  - Redusere/endre bruken av tiltak/mellomledd – bruke den sosialfaglige kompetansen integrert



## NOU 2012:6

---

- **Bruke ordinært arbeidsliv som både middel og mål i inkluderingsarbeidet**
- Alle har en arbeidsevne - hjelpeapparatets oppgave er å legge til rette for en god match mellom den enkeltes forutsetninger og arbeidsplassens krav
- Potensial for langt flere trenings- og opplæringsplasser i ordinært arbeidsliv...
- **...forutsatt mer dedikerte oppfølgingstjenester med inkluderingskompetanse**





## Kunnskapsgrunnlaget <sup>(1)</sup>

---

- Rask deltakelse i ordinært arbeidsliv, trening og tilrettelegging
- Kvalitet i oppfølgingen til og i jobb heller enn klargjøring for arbeidslivet – fra en medisinsk til en relasjonell modell
- Personer med psykiske helseproblemer som kommer raskt ut i ordinært arbeidsliv får generelt økt livskvalitet, reduserte sykdomssymptomer, økt sosial funksjonsevne og økt sjøltillit. Arbeidsfokus tidlig i behandling, vanlig hverdagsliv og jobb fremmer tilfriskning
- Personer med utviklingshemming som kommer raskt ut i ordinært arbeidsliv får utvidet sosialt nettverk, blir bedre inkludert i lokalsamfunnet og får generelt bedre livskvalitet



## Kunnskapsgrunnlaget (2)

---

- I løpet av de siste 30 år har place - train-varianter i økende grad blitt tatt i bruk over hele verden med brukere med ulike diagnoser, funksjonsnedsettelse og bistandsbehov, med gode resultater
- Kostnadene ved place - train er lavere enn ved skjermede tilbud og train - place, men kostnadene varierer med ulike diagnoser / bistandsbehov og type tiltaksarrangører

Anthony & Farkas (2009 ); Antonsson (2005); Beyer & Robinson (2009); Blitz and Mechanic (2006); Bond et al. (1995, 1997, 2001, 2004, 2008); Blystad & Spjelkavik (1996); Borg & Topor (2007); Borg & Kristiansen (2008); Burns et al. (2007, 2008); Carlson & Rapp (2007); Certo & Luecking (2011); Cimera (2007, 2008, 2010, 2012); Cimera & Cowan (2009); Corrigan & Mccracken (2005); Cramm et al. (2009); Dreher et al. (2010); Dunn et al. (2008); European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2011); Frøyland (2006), Frøyland & Spjelkavik (2006); Germundsson et al. (2011); Hand & Tryssenaar (2006); Hernes et al. (1996, 2010); Häärkepää (2005); Jenaro et al. (2002); Jorda ´n de Urries et al. (2005); Kilsby & Beyer (1996); King et al. (2006); Latimer et al. (2004); Mak et al. (2006); Markström et al. (2011); Mykletun, Knudsen et al. (2009); Novak, Feyes & Christensen (2011); Parmenter (2011); Rogan & Mank (2011); Rollins et al. (2011); Rose et al. (2005); Saloviita & Pirttimaa (2007); Schafft (2009; 2012); Schafft & Spjelkavik (2006, 2010); Shearn et al. (2000); Spjelkavik et al. (2004, 2007, 2011); Steihaug & Harsvik (2009); Storey (2000) ; Waddel & Burton (2006); Wehman (2011); Young & Passmore (2007)



Place – train, IPS, Customized Employment, Community Employment

## Supported Employment

---

- Blir utført av en Job Coach som har til oppgave å bistå mennesker med nedsatt arbeidsevne å få og beholde en lønnet jobb på det ordinære arbeidsmarkedet.
- Arbeidssøkeren er aktiv i sin egen prosess og medvirker i å identifisere egne ferdigheter og jobbønsker for å finne en passende jobb.
- Job Coach sørger for at brukeren får en vellykket inkludering på arbeidsplassen og gir oppfølging som også omfatter støtte til arbeidsgiver og kolleger.

EUROPEAN COMMISSION Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2011):  
Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA – good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Cowi, AFI, EUSE



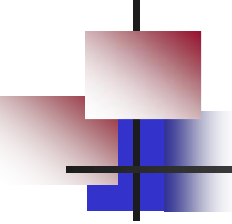
**Place – train: Jobbtilrettelegger**

## Job Coach/Employment Specialist

---

- Tett individuell oppfølging
- Etablere god jobbmatch
- Pro-aktiv dialog med arbeidsgivere
- Jobbfastholdelse og karriereutvikling
- Kunnskap om hele det relevante støttesystemet
- Involvering av relevante eksterne aktører/tjenester

EUROPEAN COMMISSION Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2011):  
Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA – good practices and recommendations in support of a flexicurity approach. Cowi, AFI, EUSE



Place – train

# Brukere i Supported Employment

---

- Tidlig fase:
  - Utviklingshemmede
- Fra slutten av 1990-tallet:
  - Psykiske vansker, hjerneskader
  - Sosiale vansker, blandingsdiagnoser, ulike etniske grupper, kriminelle, rus, skolefrfall
- Fortløpende nye kompetanseutfordringer for oppfølging og tilrettelegging i ordinære virksomheter

(Blystad & Spjelkavik 1996; Spjelkavik et al. 2003, 2011; Spjelkavik 2012)

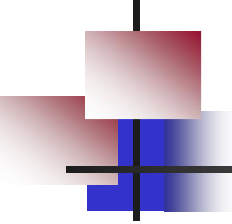


Spydspidsen:

## Ulike tilnæringer blant sosialarbeiderne

---

- a) Mye forhåndskunnskap, både om bakgrunn og om aktuelle problemer, unngå å ta ungdommene rakst ut i jobb, bruker tid til å bli godt kjent med dem, vil ikke ut og selge en vare man ikke føler seg trygg på. Ønsker å beskytte ungdommen mot nye nederlag.
- b) Lite forhåndskunnskap om personens bakgrunn, uansett umulig å forutsi hva som vil skje når den unge kommer ut på en arbeidsplass. Viktigs å få vite hva den enkelte vil, hvilke tanker, ideer og drømmer han/hun har. Deltakelse i arbeidslivet vil være lærerikt for ungdommene - uansett utfall.



---

”Man skal måske passe på, at man ikke begynder at forberede sig på problemer, som aldrig bliver aktuelle. Fordi det der er gået forud, og hvad der er sket på en pædagogisk institution vil sandsynligvis være meget annerledes i forhold til en arbejdsplads. Jeg havde f.eks en ung, som havde en barsk for-historie, og han havde både "klappet" til pædagogerne og andet godtfolk, ikke. Og havde vi taget udgangspunkt i det, og sagt: Jamen ham kan man jo ikke sende ud på en arbejdsplads, han er jo så voldelig. Jamen så havde man jo afskåret ham fra et ekstremt succesfuldt arbejdsforløb” (Sørensen 2003)



Spydspidsen:

## De gode forløpene

---

- individuell matching av den enkelte ungdommen og arbeidsplassen (jobbmatch)
- oppfølgingen er tett og systematisk
- ungdommen har oppbacking fra familie, venner og/eller profesjonelle
- differensierte former for støtte og tilbud underveis (matche ulike behov)





**"Place – train" - ulike veier til arbeidslivet**

## **Jobbsøking i Supported Employment**

---

- **Man begynner med brukeren, ikke arbeidsplassen!**
- **Bistandsbehovet bestemmer metoden!**
- Jobbtilrettelegger kartlegger interesser og bistår i å finne jobbmuligheter etter jobbmatch-prinsippet
- Brukeren er aktivt med → DISCOVERY
- Uformell jobbsøking, 'job carving', 'job development'
- Jobbsmak, praksisplasser, direkte i jobb
- Ofte spesielt tilrettelagte jobber (både tidsbegrenset og varig)



## Nordiske jobbtilretteleggere:

---

- Ofte ansatt i organisasjoner som driver "train – place"
- Det å kontakte og samarbeide med arbeidsgivere oppleves av mange som det vanskeligste i jobben
- Uklar metodikk og vilkår for oppfølging i bedriftene
- Har ofte sosial- og helsefaglig utdanning
- Autodidakter - etterlyser tilbud om kompetanseutvikling som er spesifikk for Job Coach-funksjonen i Supported Employment - spesialkompetanse knyttet til arbeidsmarkedsforhold, oppfølging og tilrettelegging på arbeidsplass, samhandling med arbeidsgivere

Spjelkavik et al. (2011)



Place – train

## Nordiske arbeidsgiveres erfaringer

---

- En fast kontaktperson som:
  - følger tett opp, forbereder bruker og arbeidsplass, gir god informasjon i forkant om brukernes begrensninger i arbeidssituasjonen, sørger for forutsigbarhet, gjør tydelige avtaler om roller, ansvarsforhold og kontaktform
- Prøveperiode før en eventuell ansettelse gir muligheter til å vurdere:
  - om vedkommende er egnet for relevante arbeidsoppgaver
  - om bedriften kan tilby relevante arbeidsoppgaver→ jobbmatch

Spjelkavik et al. (2011)



Place – train: Hva er en god Job Coach?

## Nordiske arbeidsgiveres erfaringer

---

- **Pro-aktiv oppfølging** innebærer at Job Coach:
  - er i forkant av eventuelle problemer som kan oppstå i arbeidssituasjonen før de oppstår og bidrar til å løse problemer som oppstår
  - forstår både bedriften og den ansatte og reagerer på de riktige tingene, gir støtte, råd og veiledning til både arbeidsgiver og den ansatte
  - har kunnskap om forhold ved den ansattes liv som kan påvirke jobben
  - kunnskap om arbeidsoppgaver, arbeidsprosessen og virksomhetskultur og derigjennom legger til rette for at den ansatte og bedriften har vilje og evne til justering

Spjelkavik et al. (2011)



Kompetanseutfordring:

## Inkluderingskompetanse

---

- Sosial- og helsefaglig/pedagogisk brukerkunnskap
- + **Kunnskap om bruk av ordinære arbeidsplasser for å få til inkludering for mennesker med omfattende bistandsbehov**
  - Kompetanse og ansvar for inkluderingsprosessen
  - Metodekompetanse for tett individuell oppfølging til jobb og i jobb/på arbeidsplass
  - Oppfølging av bruker og arbeidsplass, tilrettelegging for mestring
  - Skape vilkår for at arbeidsgiver kan ta sosialt ansvar
  - Situasjonsspesifikk kunnskap og systemkunnskap

Spjelkavik et al. (2011), Spjelkavik (2012)



Supported Employment

## Proaktiv oppfølging

---

Oppfølging av bruker (arbeidstaker) og arbeidsgiver (arbeidsplass)

- ▶ skape trygghet (redusere risiko),
  - ▶ øke mestringsevnen...
  - ▶ ... over lang tid



## Ordinært arbeidsliv som middel & mål

# Inkluderingskompetanse - et uferdig praksisfelt

---

- Støtteapparatet er opplært i "train – place"
  - Selvforsterkende tro på skjermet avklaring, trening og kvalifisering – jo mer galt det går, jo mer galt er det med brukeren
  - Svak fagunnskap om hvordan ordinær arbeidsplass kan brukes for de med omfattende bistandsbehov
  - Lite kunnskap om proaktiv og kvalifiserende oppfølgingsmetodikk
  - Mye brukerkompetanse, men lite kunnskap om tidlig-utplassering og metodisk bruk av ordinær arbeidsplass
- Jo mindre trygge vi er på "**train-delen**" av place-train, jo mer fristende vil det være med seleksjon, creaming, krav om at brukeren skal være "jobbklar"!
- **Hvordan sikre fagfolk med mot til å gjennomføre place – train?**



## Hva kreves for å gjennomføre place - train i stor skala?

---

- Faglig forankring innen metodikk for tidlig utplassering i ordinært arbeidsliv → unngå "place & pray"!
  - God kontaktflate mot arbeidslivet, dvs. arbeidsmarkedskontakt og samarbeid med virksomheter i privat og offentlig sektor, nettverk, allianser & tillit → sikre rask tilgang på utplasseringsarenaer
  - Kompetanse innen interessekartlegging, raskt finne egnet arbeidsplass, jobbmatch og jobbutvikling
  - Tilretteleggingskompetanse i jobbsituasjon (fysisk, psykisk, sosialt), håndtering av varierende motivasjon og funksjonsgrad
  - Støtte til - og opplæring av – arbeidsgiver, metodikk for jobbfastholdelse og karriereutvikling
  - Tverrfaglig samarbeid med faggrunnlag i place - train
- **INKLUDERINGSKOMPETANSE I BESTILLER- OG UTFØRERLEDD**





## Place – train oppsummert

---

1. Vi kan ikke forvente at virksomhetene har kompetanse til å inkludere folk med omfattende bistandsbehov
2. Vi må slutte å tro at bistandsbehov kan elimineres ved å sende brukere på arbeidsforberedende tilbud for å gjøre dem "jobbklare"
3. Inkluderingskompetanse tilføres en virksomhet ved at en dyktig jobbtilrettelegger finner fram til jobbmatch for den enkelte
  - A. Jobbtilrettelegger følger opp arbeidssøkeren på arbeidsplassen for å identifisere trenings- og tilretteleggingsbehov (sosialt, psykisk, fysisk)
  - B. Jobbtilrettelegger lærer opp en ansatt i bedriften (type mentor) til å gjøre det samme.
  - C. En kombinasjon av a og b.

NB - Både a og b forutsetter at jobbtilrettelegger er dyktig til å utvikle allianser/samarbeid med arbeidsgiver.



## Hvordan understøtte "place – train"?

# Noen praktiske innspill

---

- Dropp ideen om at folk skal være jobbklare: Tilby trenings- og opplæringsmuligheter. Hvis noe ikke er bra, ta det opp med jobbtilrettelegger – bli enige om tilbakemeldingsform, gjør klare avtaler, krev pro-aktiv oppfølging!
- Sørg for at kommunen har en ansvarlig med autoritet som forstår "place – train" og som har oversikt over jobb-/treningsmuligheter – en som jobbtilrettelegger kan henvende seg til!
- Tenk individ og muligheter, ikke gruppe og begrensninger. "Place – train" betyr å bruke sine ressurser sammen med andre, utvikle seg i lag med andre, normalisering.
- Still krav, men vær fleksibel: Det er ikke sikkert at alt må gjøres slik "vi gjør det", enten det handler om arbeidstid, rekkefølgen på ting, oppgaveutførelse. Drøft med jobbtilrettelegger!
- Raushet og inkludering: Tilrettelegging handler om mer enn fysisk tilrettelegging – vi må lære oss å tilrettelegge for sosiale og psykiske utfordringer. Drøft med jobbtilrettelegger!
- Det er veldig få som ikke vil jobbe: Problemet er at mange ikke har tro på seg selv, har ikke opplevd mestring i arbeidslivet, mangler selvtillit - og at folk rundt dem ikke har tro på dem. Derfor "place – train"!
  - Folk er ikke enten sjuke eller friske!
  - Sosial angst og manglende sjøltillit er ikke vrangvilje eller latskap!
  - Rus er ikke nødvendigvis verdens undergang!
  - Vi må lære oss å håndtere – og leve med - avvikende atferd!



## Spørsmål til summegrupper:

---

- Hva kan kommunen gjøre for å understøtte "place then train" – altså det å bruke ordinært arbeidsliv som metode og mål?
- Hvordan unngå at de med omfattende / sammensatte bistandsbehov faller utenfor?