

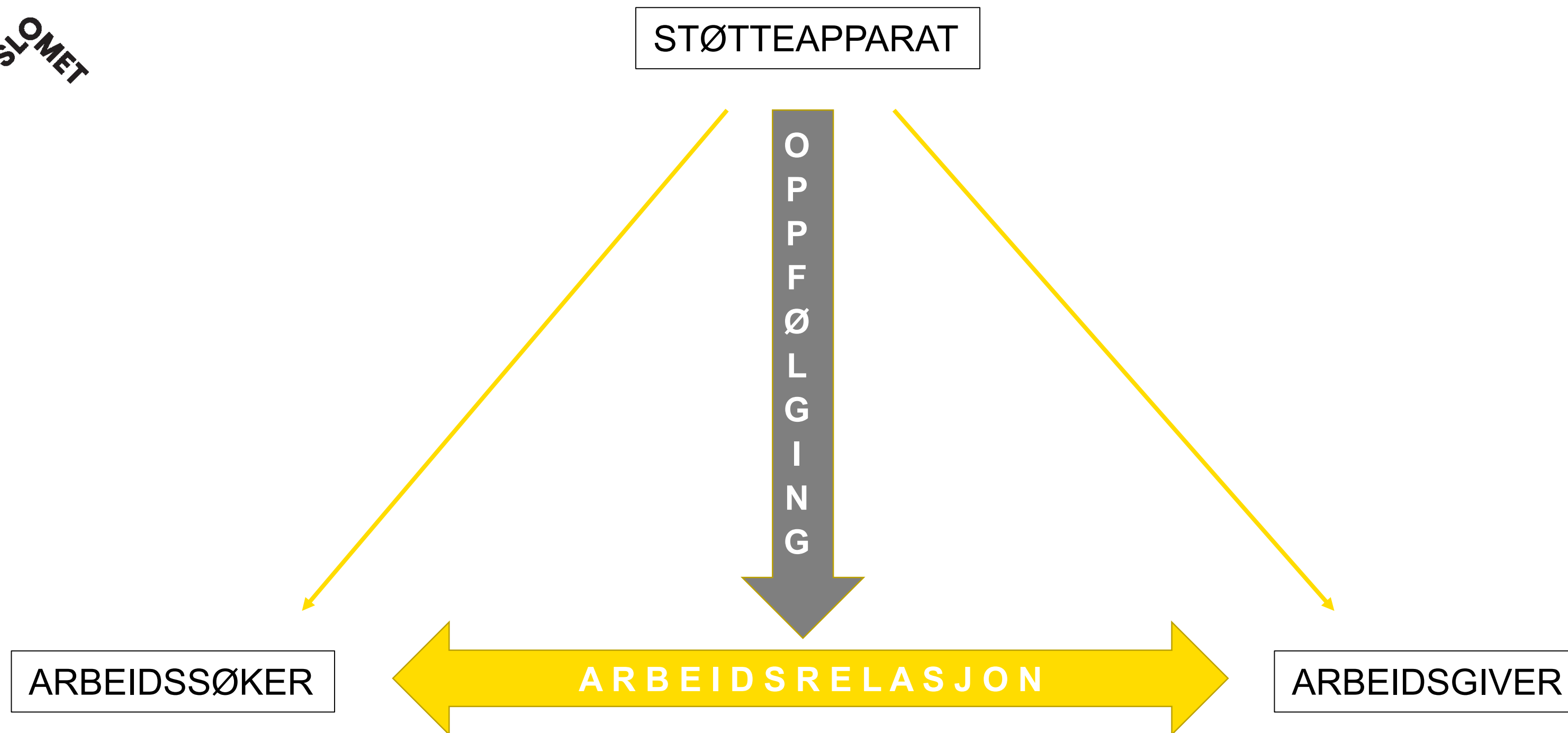
Supported Employment – perspektiver på inkludering – Historie, utvikling og fremtid!

- Hvorfor «virker» «metoden»
Supported Employment?
- Grete Wangen og Kjetil Frøyland,
Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)/OsloMet
- Mail: kjetil.froyland@oslomet.no,
grete.wangen@oslomet.no



Inkluderingsmodeller

- **Supply-side – fokus på brukeren som arbeidskraft**
 - Individutfordringer: Mestring, sosiale ferdigheter, læring
- **Demand-side – fokus på arbeidsgiver/arbeidsplass/arbeidskraftsbehov**
 - Bedriftsutfordringer: Risiko, skreddersydd opplæring, gi muligheter for å lære i sitt eget tempo, skape muligheter for støtte til personlige og arbeidsrelaterte problemer, forstå jobbutvikling, tilrettelegging, arbeidsorganisering
- **Support-side – fokus på støtteapparatets rolle**
 - Utfordringer i støtteapparatet: Forstå og støtte bruker og arbeidsgiver, forstå forskjellen på arbeidsformidling og jobbutvikling, tilnærminger som understøtter arbeidsinkludering



Arbeidsplassen som mål og middel

- Inkluderingskompetanse – kva er det? (Frøyland & Spjelkavik (red.) 2014)
- Sosialfagleg, helsefagleg og pedagogisk kunnskap om brukarane sine støttebehov og relevant veiledningsmetodikk
- Kunnskap om korleis å bruke ordinære arbeidsplassar for menneske med omfattande støttebehov skal få og utvikle seg i ein jobb



Virker SE?

- Effektstudier om SE:
 - Nøkleby mfl. 2017: Supported Employment for arbeidstakere med bistandsbehov. En systematisk oversikt.
 - Dobbel så stor sjanse for mennesker med psykiske lidelser å komme i jobb som følge av IPS enn av andre tiltak.
 - Reme mfl 2016: Effektevaluering av individuell jobbstøtte. Sluttrapport.
 - 37% i jobb etter 18 mnd, mot 27% av kontrollgruppa.
 - Fremdeles utfordringer knyttet til jobbfastholdelse over tid.

Den videre gangen i vår presentasjon

- Historie og utvikling av SE: Arbeid som mål (og middel)
 - Hva er SE?
 - Ulike versjoner: femtrinnsprosess, IPS, Customized employment
- Framtid og fokus på unge: Arbeid som middel (og mål)
 - Sårbarhet
 - Viktige roller i arbeidsinkludering av unge
 - Hva kjennetegner gode hjelpere?

Bakgrunn og historikk for SE

- USA og Canada 1970/80-tallet
 - Søkelys på resultater av tradisjonell attføring
 - Utviklingshemmede, deres pårørende og dedikerte fagpersoner protesterte mot at skjermet sysselsetting skulle være eneste alternativ i en verden som i økende grad satte normalisering på dagsorden (Callahan 1994; Gold 1980; Rusch 1990; Wehman og Moon 1988)
 - Marc Gold – Try Another Way
- Normalisering og integrering - ansvarsreformen
- Social Role Valorisation (Verdsetting av sosial rolle)



SE i Norge (historikk)

- Pilotprosjektet Sysseletting med bistand Oslo, 1991 til 1992
 - Arbeidssøkere med utviklingshemming (med sammensatte behov)
 - 20 deltakere, 11 kom i jobb i prosjektperioden
- Forsøksprosjektet Arbeid med bistand, 1992-1995
 - Landsdekkende
 - «Alle» målgrupper – psykiatri
 - Forskjellig organisering
 - Sentralstyrt opplæring
 - Følgeforskning fra AFI, 60 til 70 % fikk jobb (tallene noe usikre)

Tiltaket Arbeid med bistand (AB)

- Fra januar 1996
 - Egne retningslinjer og veileder som bygget på SE
 - Både arbeidsformidling OG oppfølging – «få og beholde jobb»
 - Organisert som tiltak i «skjermet sektor» hos godkjente tiltaksarrangører (arbeidsmarkedsbedrifter, arbeidssamvirker, osv)
- Ca 2003: Endringer i regelverk – AB ble rent formidlingstiltak med krav om at deltakere skulle være «ferdig avklart»

Utviklingen etter tusenårsskiftet

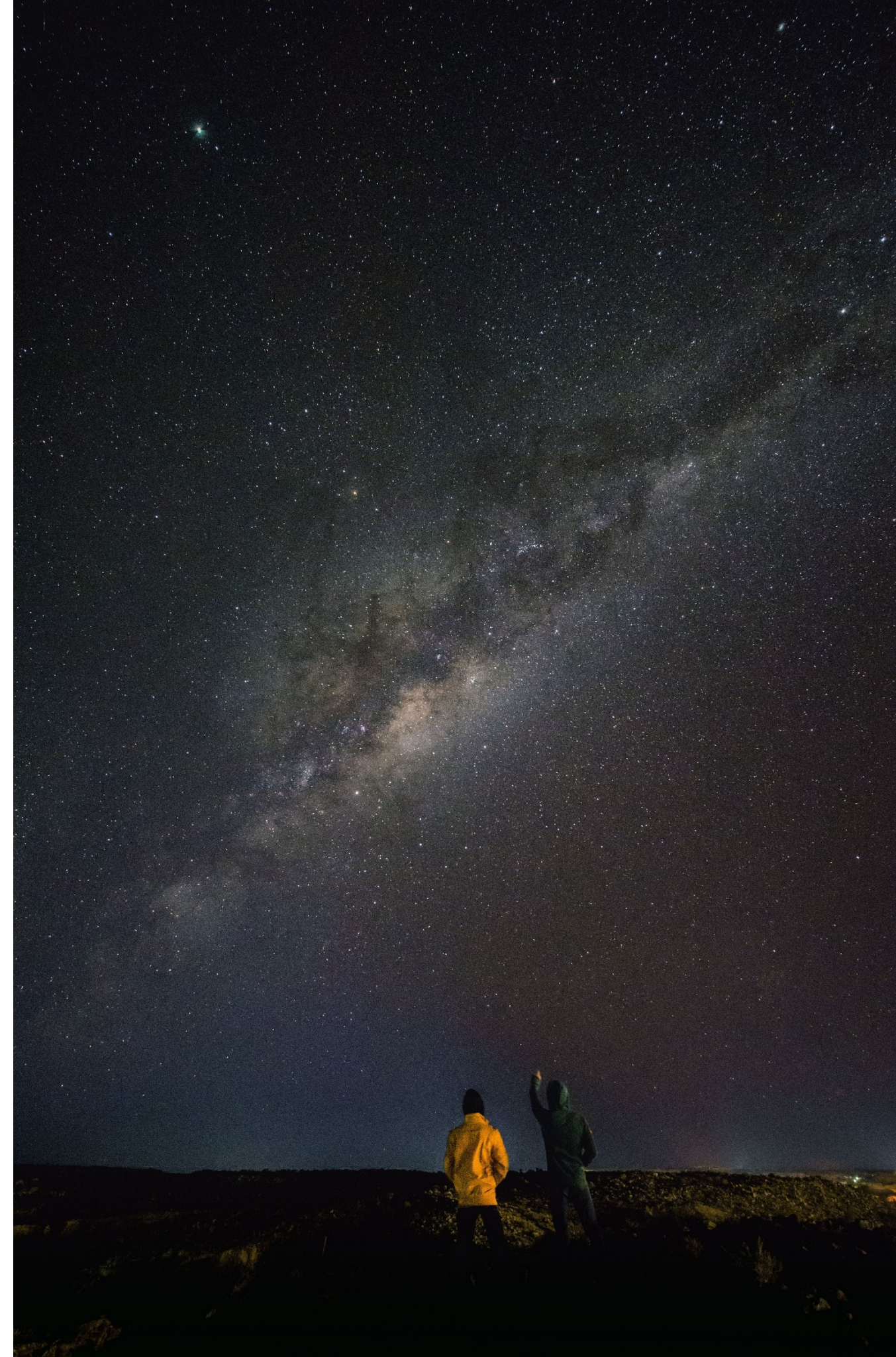
- Arbeid, velferd og inkludering – opprettelse av NAV
- NOU 2012:6 om arbeidsrettede tiltak
 - Ordinært arbeid som middel og mål
 - Forsterket forskningsinnsats på ordinært arbeidsliv som arena

Utvikling, forts.

- Oppfølgingsmetodikk i NAV
 - SE-forsøk
 - Kjerneoppgaver
 - Utvidet oppfølging
 - AAP som lønnstilskudd
 - Metodeutprøving enkelte NAV-kontor
- Parallele forsøk med IPS/individuell jobbstøtte:
NAV/Helsedirektoratet og Attføringsbedriftene (Arbeid og inkludering)

Blikket fremover...

- 2018: NAV tiltak i egenregi, jobbspesialister i NAV og «insourcing» av oppfølgingsarbeid
- Kravspesifikasjoner til konkurranseutsatte tiltak – bygger på Supported Employment
- Oppmerksomhet på arbeidsrelasjonen – inkluderingskompetanse
- Oppmerksomhet på kompetanse – arbeidsinkludering og SE inn i grunnutdanninger
- Kompetanseplattformen i NAV
- «Alle» snakker om Supported Employment!



Tilnæringer til arbeidsinkludering

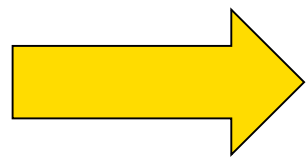
- Tradisjonell tilnærming
 - Arbeidsforberedelse, trening og opplæring skjer først på skjermede arenaer, før en eventuell overgang til ordinært arbeid (train, then place)
 - Medisinsk modell
- Integrert tilnærming
 - Vektlegger den ordinære arbeidsplassen som hovedarena for læring, utvikling og bedringsprosesser (place, then train and maintain)
 - Relasjonell modell

Prinsipper i SE

- Raskt i jobb
- Ordinært arbeid
 - Arbeidsplasser som ikke er opprettet spesielt for arbeidstakere med bistandsbehov
- Lønn
- Ingen ekskludering
 - Arbeidssøkere som uttrykker ønske om jobb får hjelp til å komme i jobb
 - Diagnose, funksjonsnedsettelse, historikk og tidligere erfaringer brukes for å **planlegge mestringsstrategier og oppfølgingsbistand, ikke som kriterier for å ekskludere**
- Bistand før, under og etter ansettelse, og så lenge det er behov
- Kommunikasjon, medvirkning og samarbeid
 - Arbeidsgiver, arbeidstaker, jobbspesialist

Supported employment

- Å være i jobb og lære jobben er en og samme prosess
- Minst mulig tid i en forberedende treningsprosess på en skjermet attføringsarena
- Virkemidler (lønnstilskudd) skal brukes til å understøtte det som skjer på arbeidsplassen, ikke erstatte oppfølging!



SE: Faglig oppfølgingsbistand til arbeidsforholdet fra en "inkluderings ekspert" (employment support worker, employment specialist, jobbspesialist)

Resultater av SE

- En jobb med regulær lønn og regulære arbeidsbetingelser/ansettelse (*EUSE 2010*)
- Vellykket inkludering i arbeidsforholdet (*Spjelkavik 2011*)

Place then train – hva betyr det?

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

- Fagkompetanse og ressurser brukes **på vanlige arbeidsplasser**
 - Individuelt tilpasset oppfølging for at arbeidssøkeren raskt kan delta i ordinært arbeidsliv, ut fra egne forutsetninger
- Helserelatert behandling, omsorgstiltak, bostøtte, ferdighetstrening, opplæring osv foregår **samtidig med arbeidsinkluderingen**

Nøkkelrolle: Jobbspesialisten

- Tett individuell oppfølging
- Jobbmatch
- Proaktiv dialog med arbeidsgivere
- Jobbutvikling, jobbfastholdelse og karriereutvikling
- Kunnskap om støttesystemet
- Aktiv involvering av relevante deler av støtteapparatet

*”The successful results were achieved through the use of (...) **skilled employment specialists** who were able to provide a high level of social supports and compensatory training strategies for skill acquisition” (Wehman et al. 2012)*

Femtrinnsprosessen i SE (Leonardo Toolkit)



Individual placement and support (IPS)

- SE for arbeidssøkere med alvorlige psykiske lidelser
- Forankret i helse
- Vektlegger teammodell hvor jobboppfølging og behandling skjer integrert
- 8 prinsipper
 1. Deltakelse og arbeidssøk er basert på eget valg
 2. IPS-tjenestene integreres med behandling innen psykisk helsevern
 3. Ordinært arbeid er målet
 4. Individuelt tilpasset rådgivning om økonomiske stønader
 5. Jobsøkingen begynner rett etter at arbeidssøkeren uttrykker interesse for å jobbe, ikke lengre perioder med forberedelse, trening eller rådgivning
 6. Kontinuerlig oppfølging over tid
 7. Deltakerens ønsker er viktige, ingen ekskludering
 8. Systematisk jobbutvikling – jobbspesialisten bruker en stor del av tiden sin på å bygge nettverk med arbeidsgivere basert på å finne aktuelle jobber som passer den enkelte (Drake, Bond & Becker 2012)

Customized employment (CE)

- CE oppstod som svar på kritikk av «Traditional Supported Employment/Competitive Employment
- Vektlegger arbeidssøkere som ikke regnes for å være «konkurransedyktige» på det åpne arbeidsmarkedet
- Individuelt tilpassede, skreddersydde jobber
- «Self employment»
- Arbeidssøkere med utviklingshemming/lærevansker/fysisk funksjonsnedsettelse og ervervede hjernesker
- Gode resultater med ungdom med psykiske lidelser (Harvey et al 2013)

Definisjon av CE

- CE means individualizing the employment relationship between employees and employers in ways that meet the needs of both
- It is based on an individualized determination of the strengths, needs, and interests of the person with a disability, and is also designed to meet the specific needs of the employer (Riesen, m.fl. 2015, s. 184)

Elementer i CE

1. Oppdagelse (Discovery)
2. Planlegge jobbsøk
3. Jobbutvikling og jobbforhandlinger
4. Oppfølging etter jobbetablering

Framtid – fokus på unge utenfor

- Arbeid som middel til inkludering
 - (og som mål på litt lenger sikt)

Menneske med høg «sårbarhet» – kva betyr det for inkluderingsarbeidet?

- Forhøga sårbarhet
 - Mindre/lite skal til før dei fell ut/trekkjer seg tilbake/gir opp - lita tue kan velte stort lass
 - Social Role Valorization Theory (Wolf Wolfensberger):
 - Folk si velferd heng saman med kva slags roller dei er gjevne: sosial rolleteori (Goffman)
 - Alle menneske har potensial for utvikling og vekst
 - Utvikle strukturar i samfunn og hjelpeapparat som mogleggjer vekst
 - Sårbarheten må kompenseras for:
 - Fremje positive tenkesett – men realistiske
 - Utforming av lokala, kvalitet på aktivitetane, ord og terminologi.
 - Tilby roller med meining – og som vert meistra.
- Frøyland, K. (2017): «Sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom», Tidsskrift for ungdomsforskning.
- Frøyland, K (2015): Å "stå langt frå arbeid". Refleksjonar og førestillingar om kven som kan jobbe. **Tidsskrift for psykisk helsearbeid**.

Arbeidsinkludering av utsett ungdom

- Ungdom i alderen 15-25 år
- Utfordringar knytt til funksjonshemming, psykiske lidingar, lærevanskar, rusvanskar, kriminell aktivitet eller åtferdsvanskar. Varierer frå mindre alvorlege til svært alvorlege
- Låg sjølvkjensle etter år med nederlag. Dårleg og lite nettverk, manglande utdanning, manglande bustad, eller dårleg økonomi.
- Sosial angst, isolerer seg gjerne, «snur døgnet», er einsame og utrygge, lever «alternative liv» på «nettet».
- Motivasjonsvanskar, dårlege erfaringar frå skolen.
- Nokre er elevar i den vidaregåande skolen, andre har droppa ut, og nokre har fullført med dårlege resultat.
- Nokre uttrykkjer ein klar motivasjon for å komme tilbake til skole eller i jobb, medan andre ikkje veit kva dei vil og framstår som umotiverte og utan «drive».
- Fleire har vakse opp i familiar med små ressursar og som over lang tid har fått trygd eller sosialstønad.
- Ei svært heterogen gruppe. Felles er utanforskapet, samt at dei elles har fleire utfordringar enn ungdom flest.

Virkar SE for unge også?

- Effektstudiar om SE og ungdom:
 - «Most, if not all IPS principles are appropriate for young adults» (Bond et al. 2014)
 - Framleis utfordringar knytt til manglande arbeidserfaring, transport, kognitive problemer og sosiale ferdigheter mens bistand frå IPS-team (Noel et al. 2017)
 - Bättre resultat for unge enn eldre (Burke-Miller et al. 2012)
 - SE bättre resultat enn andre bistandsformer (Effektutvärdering av insatser för unga med aktivitetsersättning, Arbetsförmedlingen 2017)

Inkluderingsvegar

- Gjennomføre vidaregåande skule
- Arbeid som hjelpemiddel for skolefullføring
- Arbeid som avbrekk for å «finna seg sjølv» - og motivasjon
- Ordinært (fast) arbeid

Sentrale roller og oppgaver i arbeidsinkludering av utsett ungdom

Djupdykk i 31 enkeltsaker – rekonstruksjon av forløp (1-8 år)

1. Sikre basale behov

- Økonomi, bolig, helse, aktivitet

2. Kontakt og relasjon

- Tilhørighet, mestring, oppdage interesser, evner og muligheter

3. Mogleggjering (Job enabling)

- Arbeidsgivernetverk, transport, «on the road», oppfølging også av familie og arbeidsplass

4. Jobbutvikling (Job customising)

- Inkluderingsplan, job carving, naturlig bistand, aktiv intervensjon

- (1 og 2) + (3 eller 4) gav:

- oftare suksess,
- oftare suksess for dei med størst problemer

- Frøyland, K. (2018): Vital Tasks and Roles of Frontline Workers Facilitating Job Inclusion of Vulnerable Youth, *European Journal of Social Work*.

Naturlig bistand – å utløyse støtte som finst i bedrifta

6 nivå for bistand på arbeidsplass:

- JS/hjelpar grip ikkje inn, støtta gis autonomt frå kolleger
- JS/hjelpar føreslår støtte som blir gitt av kolleger
- JS/hjelpar fortel kolleger korleis dei kan støtte arbeidstakaren
- JS/hjelpar lærer opp kolleger til å bistå arbeidstaker
- JS/hjelpar gir direkte bistand til arbeidstakar med litt støtte frå kolleger
- JS/hjelpar gir direkte bistand til arbeidstakar utan hjelp frå kolleger

Strategiar

- Bruke arbeidstakar sitt nettverk i jobbsøkinga
- Kartlegging av arbeidsplassen
- Jobbdesign og –struktur
- Innta konsulentrolle
 - Info og støtte for å fremme organisasjonen sin kompetanse
 - modellere
- Mentor/fadderordningar
- Bistå jobbsøkaren i å benytte naturlig bistand
- Koordinere og evaluere bstanden

Individual Placement and Support (IPS) og utsett ungdom

IPS iflg. Drake et al. (2012)

1. Ansettelse i det ordinære arbeidslivet er det primære målet.
2. Deltakelse skjer på bakgrunn av brukers eget ønske.
3. Integrering av arbeid (rehabilitering) og oppfølging fra behandlingsteam.
4. Oppmerksomhet til individuelle preferanser og valg.
5. Det gis rådgivning om finansielle støtteordninger, rettigheter og krav.
6. Jobsøk kommer raskt i gang, og senest en måned etter oppstart.
7. Jobbutvikling skjer systematisk.
8. Oppfølging er tidsubegrenset og individuelt tilpasset.

IPS justert ifht unge sine behov (Frøyland 2016)

1. Arbeidspraksis eller ansettelse i det ordinære arbeidslivet er det primære målet.
2. Deltakelse skjer på bakgrunn av brukers eget ønske, men ingen eksklusjon uten grundig teamvurdering og evt. forsøk på å motivere.
3. En jobbspesialist er integrert i oppfølgingsteamet.
4. Oppdagelse av og oppmerksomhet til individuelle preferanser.
5. Det gis rådgivning om finansielle støtteordninger, rettigheter og krav.
6. Søk etter arbeidspraksis eller jobb i ordinær virksomhet kommer raskt i gang.
7. Jobbutvikling skjer systematisk både i det lokale arbeidsmarkedet og på arbeidsplassen.
8. Oppfølging er tidsubegrenset og individuelt tilpasset, med særlig fokus på mestring, sosial inkludering og naturlig støtte.

SE og skoleungdom – «Youth transition studies»

- Overgangsprogram i USA (Frøyland 2018)
 - «Bridges from school to work», «start on success», «Career Transition Program»
 - Hjelpere omtala som «transition professionals» som arbeider i «transition services» med base i «transition teams».
 - Ulike faser i ulike program:
 - Bridges:
 - Career counseling and job placement
 - Paid work with assistance from staff support
 - Follow-along support and tracking participants' performance
 - Fleire faktorar sentrale for vellukka overgang (Wehman et al 2015)
 - Arbeidserfaring frå ein vanleg arbeidsplass
 - Klare forventningar frå foreldra

SE som del av overgangsarbeid

- Wehman (2011)
 - SE/CE som aktuelle «Vocational Support Service Models»
- Luecking (2009) i boka *The way to work* omtalar ei rekke tema:
 - Planlegging av overgang
 - Informasjon til arbeidsgivarane om utfordringar
 - Støtte til den unge sin familie
 - Samarbeid med ulike instansar
- Fokuset ikkje berre på betalt arbeid:
 - Læring og utvikling gjennom arbeidspraksis
 - «jobbskygging»
 - «internships»
 - Lærlingeløp
- Føremål å førebu overgangen frå skule til arbeid best mogleg
- Ingen av desse byggjer på IPS eller femtrinnsprosessen, men har element frå Customized Employment

Hjelparane har ei avgjerande rolle - Kva kjenneteiknar gode hjelparar av ungdom?

- Trivast med og blant ungdommar
- Kva meiner ungdommar sjølv? Funn i 54 studiar (Freake mfl 2007):
 1. What I tell them is confidential.
 2. They explain things and give me information and advice
 3. They listen to me
 4. They are kind, caring, sympathetic, understanding
 5. I can trust them
 6. They are competent, experienced and qualified
 7. They don't patronize me or treat me like a child
 8. For medical issues many girls prefer to see a female doctor
 9. They are non-judgemental
 10. I feel comfortable and it's easy to talk
 11. I get to see the same person each time
 12. I am treated as an individual not just part of their job

Suksessfulle jobbspesialistar (Tilson and Simonsen 2013)

- Prinsippfast optimisme,
 - at dei har ei genuin tru på evnene til den unge og føler eit ansvar for å bidra til å styrke desse.
- Kulturell kompetanse,
 - at dei har bevissthet kring kva slags kontekst dei unge lever i, og evne til å kommunisere godt med dei og familiane deira.
- Business-orientert profesjonalisme;
 - at dei forstår kva som motiverer arbeidsgivarar og arbeider etter standardar som passar inn i forretningskontekst.
- Forstand på nettverksarbeid;
 - at dei har evne til å knytte kontaktar med ulike typar menneske og ressursar til å skape og få tilgang til muligheter for ungdom.

Doktorgradsavhandlinga «Arbeidsinkludering av utsett ungdom»

- Støttar opp om SE som tilnærming for utsett ungdom:
 - Dei 8 IPS-prinsippa kan også følgast i arbeid med utsett ungdom, men betre tilpassa til unge om justerte, og utvida til også å omfatte "jobbutvikling" internt på arbeidsplassen.
- 4 roller sentrale:
 - 1) sikre basale behov,
 - 2) bygge kontakt og relasjon,
 - 3) mogleggjere arbeid (ambulant oppfølging, arbeidsgivarrelasjonar, kople ungdom og arbeid),
 - 4) jobbutvikling ("snekre" tilpassa jobbar, fasilitere meistring og naturleg bistand).
- Å etablere "normale" eller vanlege relasjonar er særleg viktig
 - Kan handle meir om å bygge sjølvtilit og framtidstru, enn å trene på arbeidsoppgåver,
 - Kan vera behov for at hjelparen i periodar "drar" prosessen.

Doktorgradsavhandlinga «Arbeidsinkludering av utsett ungdom»

- SE-litteraturen forutset i hovudsak at den som skal få hjelp til å finne arbeid sjølv ønsker seg slik bistand i tråd med SE.
 - Men målgruppa utsett ungdom (og målgruppa til NAV generelt) inneheld også personar som ikkje uttrykkjer klar motivasjon for å komme i arbeid.
 - Knytt til temaet motivasjon framstår litteraturen om SE som mangelfull.
 - Arbeid og mestring kan i seg sjølv gi motivasjon.
- Asymmetrisk bistandsform – jobbspesialisten følger deg ut i arbeid
 - Svakheter: kan verke stigmatiserande
 - Fordel: mange unge nøyde med tett oppfølging frå ein person

Doktorgradsavhandlinga «Arbeidsinkludering av utsett ungdom»

- For målgruppa utsett ungdom (særleg dei yngre ned til 15 års alder) er det ikkje førmålstenleg å definere arbeidsinkludering berre som overgang til varig arbeid.
 - Dette fordi det å få mellombels arbeidspraksis i ei ordinær verksemd kan bidra til meistring, inkludering og motivasjon blant anna for å vende tilbake til skulen og fullføre den, og slik setje seg i betre posisjon for seinare å kunne få seg arbeid.
- SE ei meir heilskapleg tilnærming til arbeidsintegrering sett i høve til dominerande kategoriar på aktiveringsfeltet (supply-side / demand-side).
 - ei mild aktiveringsform som kombinerar "arbeid-først" prinsippet med myndiggjering og base i den enkelte sine ønske, og som er i tråd med kapabilitetstilnærminga og med sentrale verdiar i sosialt arbeid.

Så hvorfor «virker» Supported Employment?

- Jobbmatch
- Individrettet bistand
- Integreerte og samtidige tjenester
- Fokus på jobbutvikling og tett kontakt med arbeidsplasser
- Arbeidsplassen som læringsarena
- Tidsubegrenset oppfølging av arbeidsforholdet
- Oppfølging av arbeidsgiver

Job placement versus job development

Denise Bissonnette

- <https://www.youtube.com/watch?v=ood1Ozs74is>

Utviklingsbehov

- «Zero exclusion» – unngå «creaming»
- Bruker vi fortsatt for mye tid på avklaring og «klargjøring»?
- Fortsatt stort potensial for å jobbe bedre med arbeidsgivere
- Kan vi bli bedre til å utvikle naturlig bistand?
- Fortsatt stort potensial for å bli bedre på jobbutvikling – ikke bare skaffe jobben, sikre jobbmatch, men også legge til rette for karriereutvikling
- Utnytter vi i høy nok grad den ordinære arbeidsplassen som arena for å finne jobbmatch
- Gjøre mer av det vi er gode på, men på annen arena: arbeidsplassen
- Vet vi nok om hva som er god kvalitet på inkluderingsarbeidet?

Takk for oss!