

Inkluderingskompetanse

KVP-samling, Stavanger 09.04.2019

Øystein Spjelkavik
Senter for velferds- og arbeidslivsforskning
Arbeidsforskningsinstituttet
Kompetansesenter for arbeidsinkludering



OSLOMET

Supported Employment in Norway and in the other Nordic countries

Øystein Spjelkavik
Work Research Institute, P.O. Box 6954, St. Olavs Plass, NO-0130 Oslo, Norway
E-mail: os@afi.no

Arbeidsrettet brukeropfølging

«Place then train» i kvalifiseringsprogrammet i NAV?

Øystein Spjelkavik

c countries
by Finland
re inspired
successful
not a large
d sheltered

Inkluderingskompetanse i NAV

Evaluering av forsøket Kjerneoppgaver i NAV

Øystein Spjelkavik, Sverre-Erik Mamelund og Angelika Schafft



FoU-resultat 2016:0



AFI-rapport 2016:05

AFI-rapport 5/2014



A-beredning
HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Angelika Schafft og Øystein Spjelkavik

Arbeidsgiverperspektiver på inkludering: Hva er god inkluderingskompetanse?

Kjetil Frøyland
Øystein Spjelkavik (red.)

INKLUDERINGS- KOMPETANSE

Ordinært arbeid som
mål og middel



GYLDENDAL
AKADEMISK

Chapter 10

Tackling increasing marginalization

Can support-side approaches contribute to work inclusion?

Kjetil Frøyland, Angelika Schafft and Øystein Spjelkavik

WORK AND WELLBEING IN THE NORDIC COUNTRIES

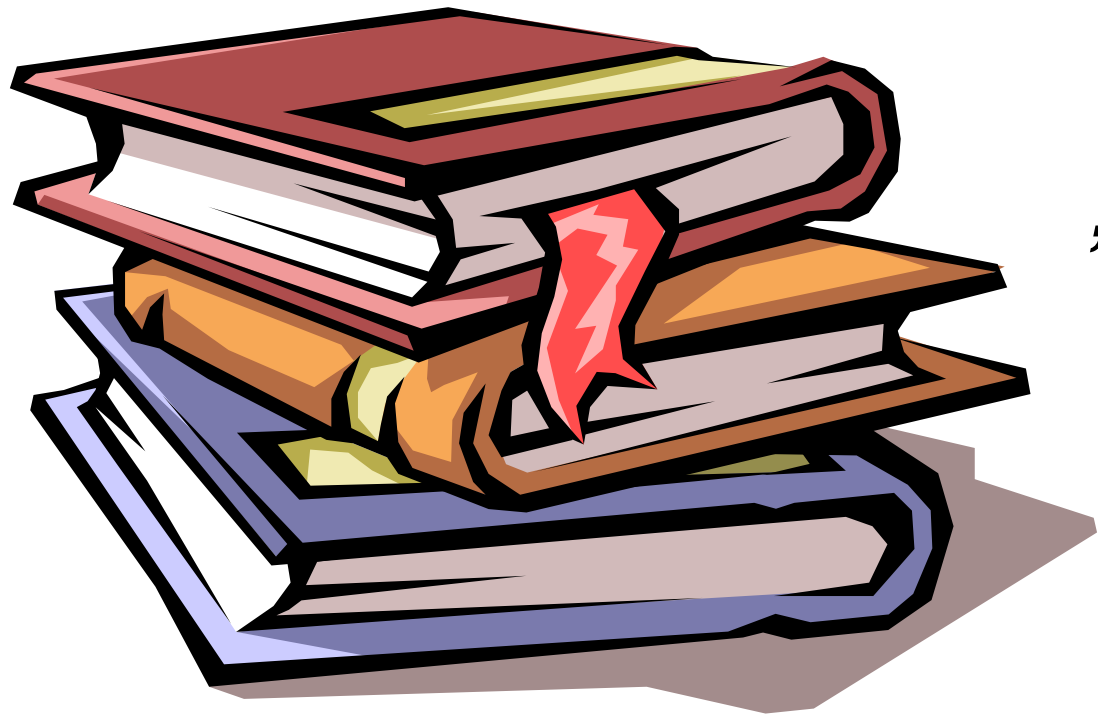
CRITICAL PERSPECTIVES ON THE WORLD'S BEST
WORKING LIVES

Edited by
Helge Hvid and Eivind Falkum



”I ditt ansikts sved skal du ete ditt brød”

Gamle Testamentet, 1. Mosebok



”Arbeidet er et tilfluktssted for mennesker som ikke har noe bedre å ta seg til”

Oscar Wilde

Fra et medisinsk repareringsperspektiv til et relasjonelt perspektiv

**Hovedutfordringen ligger som oftest ikke
”inni” brukeren, men i
støtteapparatets bistandskompetanse
- i samspillet med bruker og
arbeidsplass**

Et utrivelig utgangspunkt

- Norsk arbeidsliv preget av høy produktivitet - forutsetter det at de minst produktive holdes utenfor?
- Grupper som systematisk holdes utenfor er **mennesker med lærevansker og alvorlige psykiske diagnoser**
- Grupper som i **økende grad faller utenfor er preget av psykisk uhelse, unge som sliter, utenfor skole og arbeid**
- **Sterk økning blant unge på uføretrygd**
- Er vi i ferd med å etablere **et permanent utenforskap?**
- **Psykiske helseproblem** en hovedårsak til sykefravær og uføre
- **Økningen størst blant unge**, og psykiske lidelser utgjør den største diagnoseandelen
- Flertallet av de som får uføreytelser i alderen 25-39 år har enten depressive lidelser, angstlidelser eller atferds- og personlighetsforstyrrelser (Øverland mfl. 2011)
- Økning av unge med psykiske helseproblem i **skjermede tilbud (VTA)** (Spjelkavik mfl. 2012)
- **Negative holdninger til arbeidsdeltakelse** blant ansatte i psykisk helse (Kinn mfl. 2015, 2017)

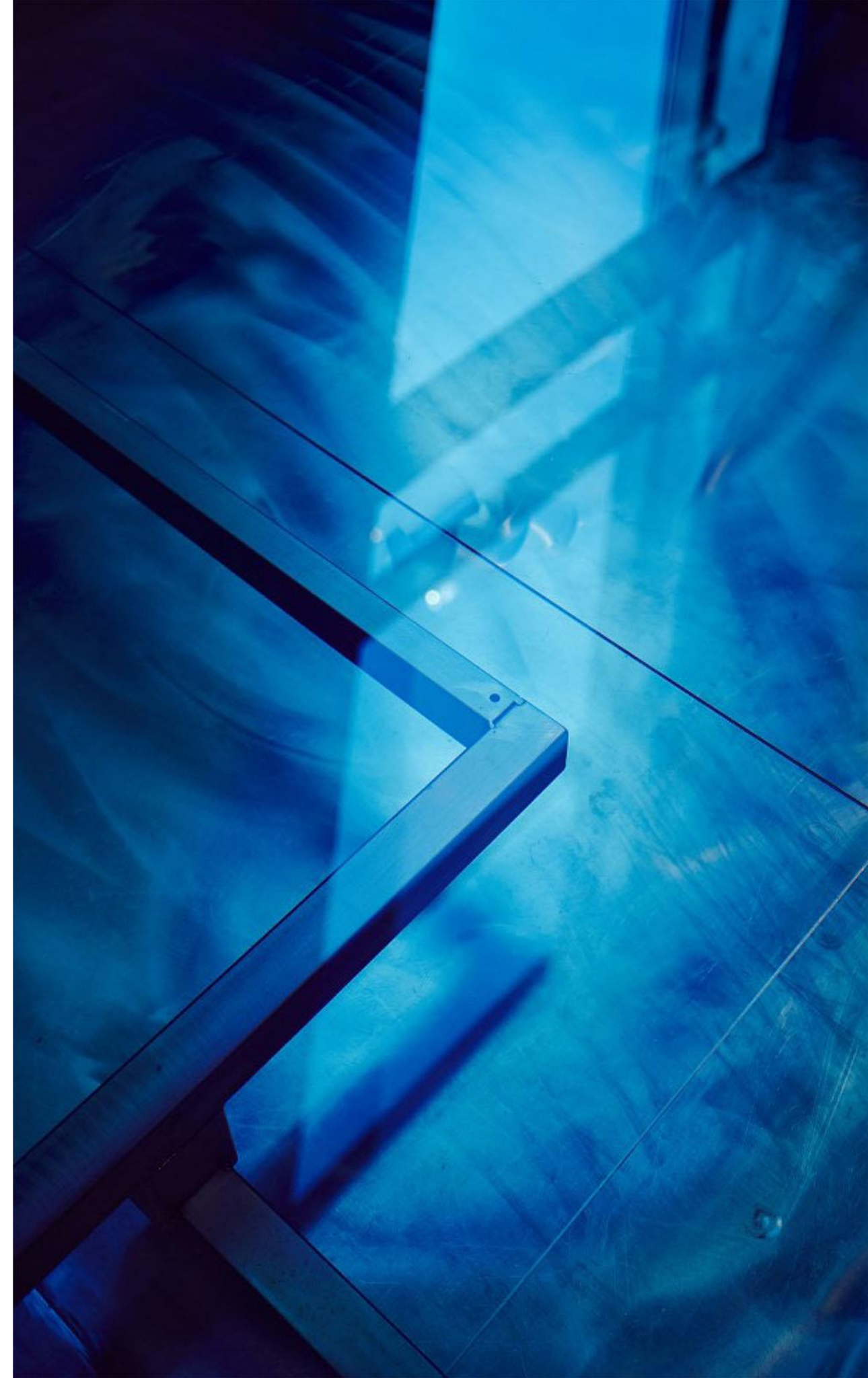


Utfordringen i NAV: Brukere med sammensatte bistandsbehov

- Psykiske, fysiske, sosiale problemer (kognitive, tempo, konsentrasjon)
- Stadig yngre, lav utdanning, frafall, ustabile livssituasjoner
- Lenge i hjelpeapparatet, ofte aldri i jobb
- Dårlig sjølbilde, lav/svingende motivasjon, mange negative erfaringer, lav sjøltillit
- **Upopulære brukere, «mangler motivasjon», «latskap», «ikke jobbklar», «ikke klar for jobb», «ikke formidlingsklar», «ikke ferdig avklart»**

De har gode grunner til å kvie seg for å prøve seg i arbeidslivet!

- Bli syk/sykere
- Prestasjon, nederlag, stigma
- Miste velferdsordninger
- «Onde sirkler» og «selvoppfyllende profeti»

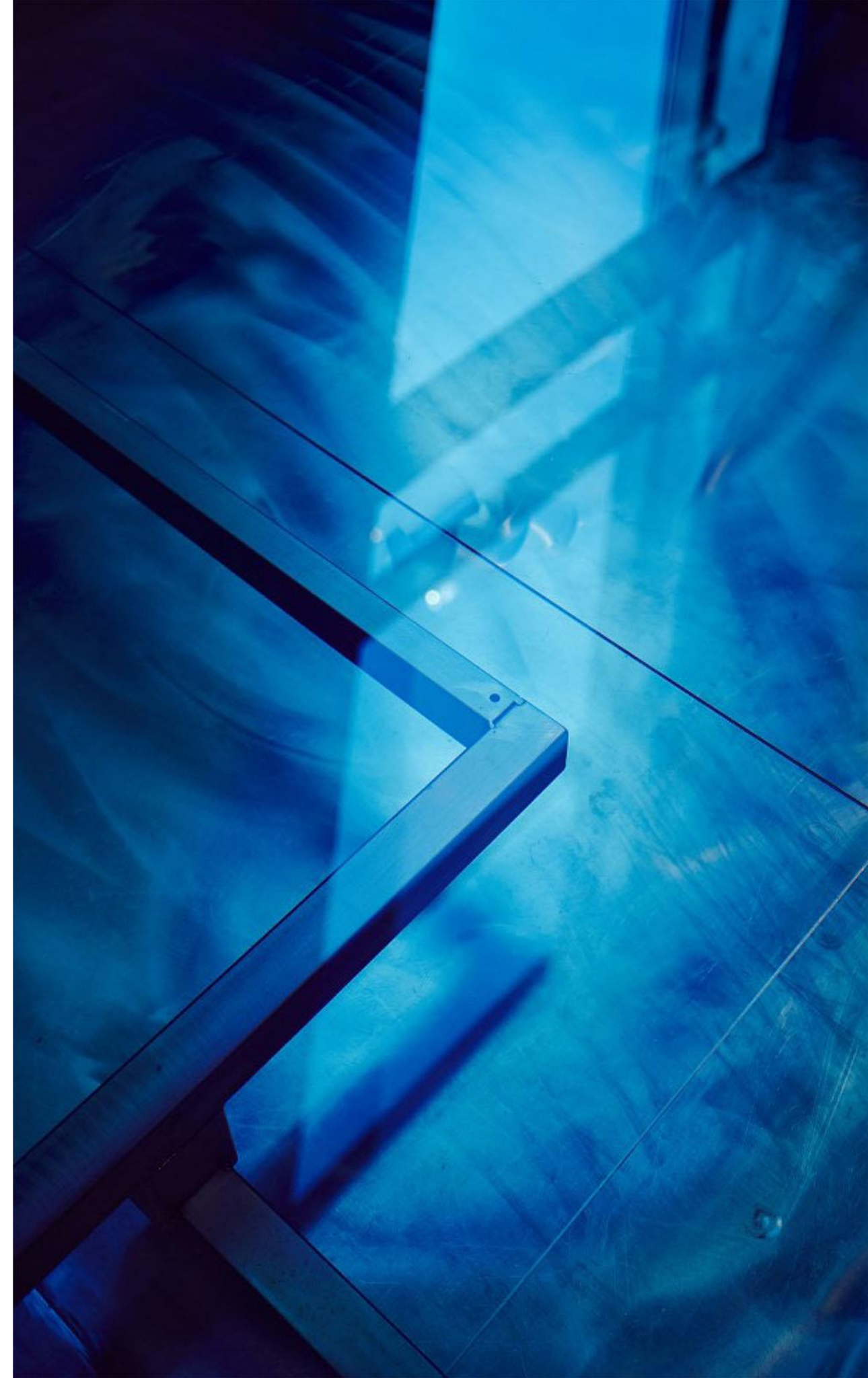


Hvorfor nøler arbeidsgiverne?

Egenskaper og atferd ved brukerne:

- Ikke mottakelig for kritikk, kontrollerer ikke følelser, sta/lite fleksibel, aggressiv, vansker med å omgås sosialt, overfølsom, rar og upassende oppførsel, lav eller ustabil produktivitet og arbeidsevne, lav og svingende motivasjon, mye fravær

- ➡ Krever mye tid, oppmerksomhet og ressurser → **risiko**
- ➡ Usikkerhet, hvordan man skal forholde seg → **mestring**



Måldefinisjoner og profesjonsutøvelse tidlig i KVP: ”Aktivitet eller arbeid” (Schafft & Spjelkavik 2011)

- Aktivitet = tiltak = deltakerne fikk ”bedre arbeidsevne”, ”kom nærmere arbeidsmarkedet”, ”fikk bedre livskvalitet”
- De fleste var skeptiske når det gjaldt målet om arbeid, deltakerne ble sett på som å ”stå langt fra” arbeidslivet
- Oppfølging i KVP: Forberedelser til arbeidslivet i skjermede omgivelser - kurs, arbeidstrening for å komme ’nærmere arbeidslivet’
- Faglig begrunnelse:
 - Aktivitet er forutsetning for livskvalitet
 - Aktivitet gir motivasjon, som er en forutsetning for arbeidsdeltakelse
 - Deltakerne for svake for å komme raskt ut på en ordinær arbeidsplass

Hvordan påvirke inngangen til arbeidsmarkedet ?

Tradisjonell tilnærming:

- Klargjøre og ruste opp for å matche arbeidslivets krav, "klar for arbeid"
- Trappetrinn og tiltakskjeding
- Medisinsk repareringsmodell
- Dyr modell som ser ut til å treffe dårlig
- Aktivitet, men ikke nødvendigvis arbeid
- Fare for innelåsning og tiltakskarrierer

• «Supply side»

- Aktivitetstilbud
- Arbeidsforberedende innsatser
- Styrke arbeidssøkerens konkurranseevne

• «Demand side»

- Lovverk, kvoter, sanksjoner
- Holdningspåvirkning, arbeidsgivers sosiale ansvar
- Økonomiske insentiver
- Placement

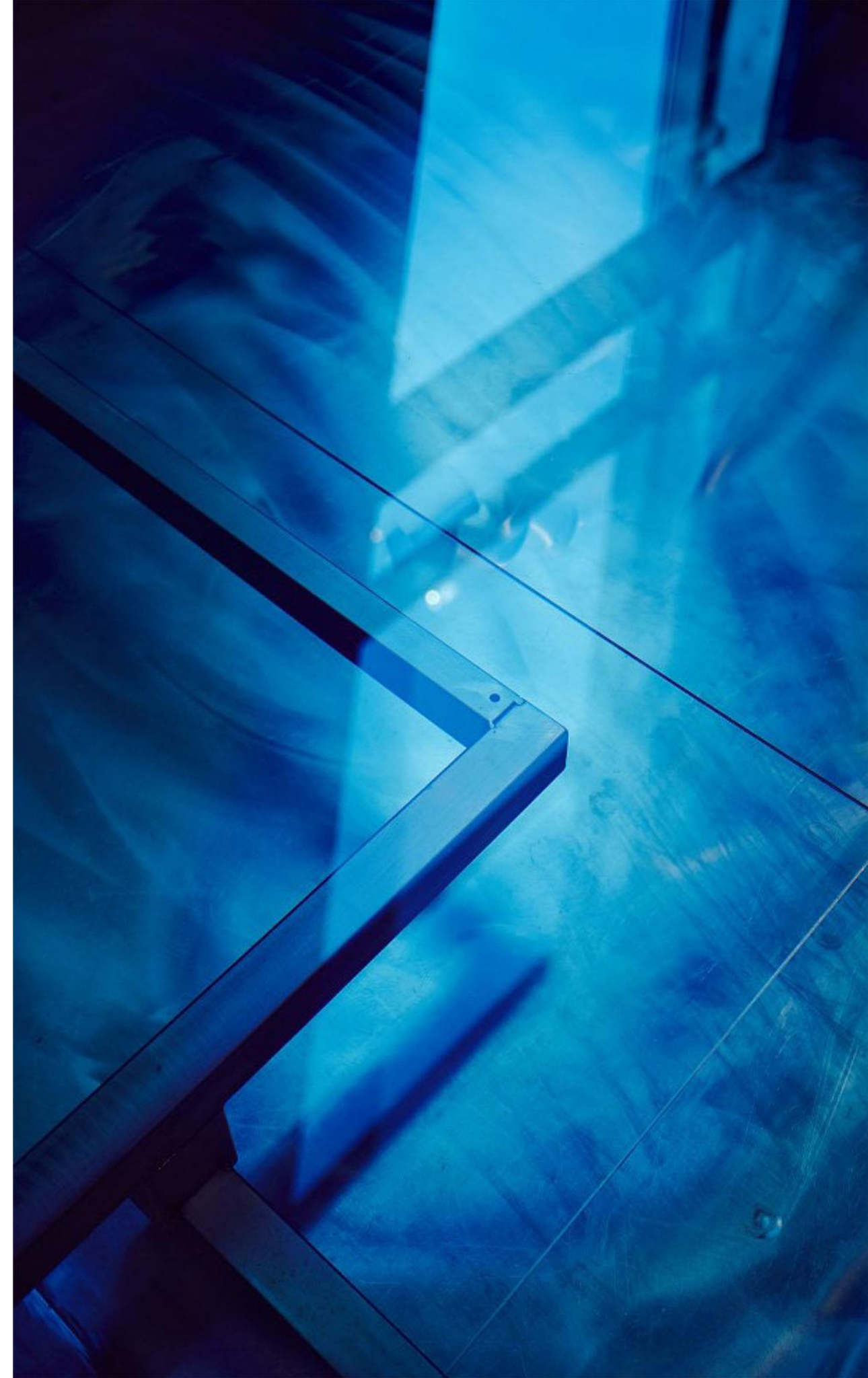
• «Support side»

- Bruke arbeidsplassen for personlig utvikling i en arbeidsrelasjon
- Place – train
- Supported Employment
- Inkluderingskompetanse

Men kan de jobbe? Er de jobbklare? **Motivasjon eller mestring?**

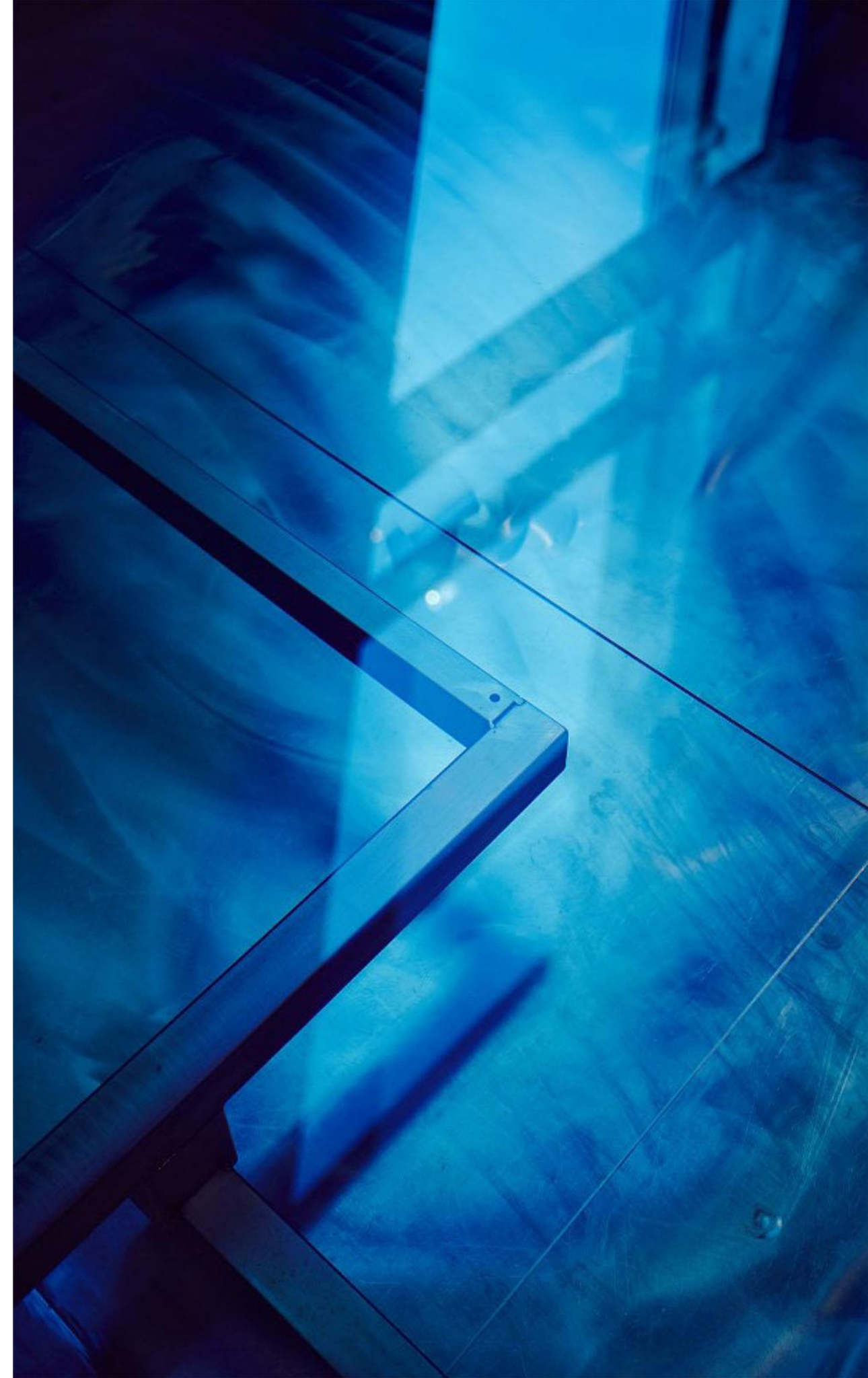
- De viktigste individuelle egenskaper er **motivasjon** og **sjøltillit**, om man ønsker og om man tror man kan jobbe
- Motivasjon og sjøltillit er nært knyttet til **mestring**
- Mestring påvirkes av forventninger - særlig av 'sysselettingseksperter' og andre i støtteapparatet

Den viktigste variabelen som påvirker om de kan jobbe er bistandskvaliteten!



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

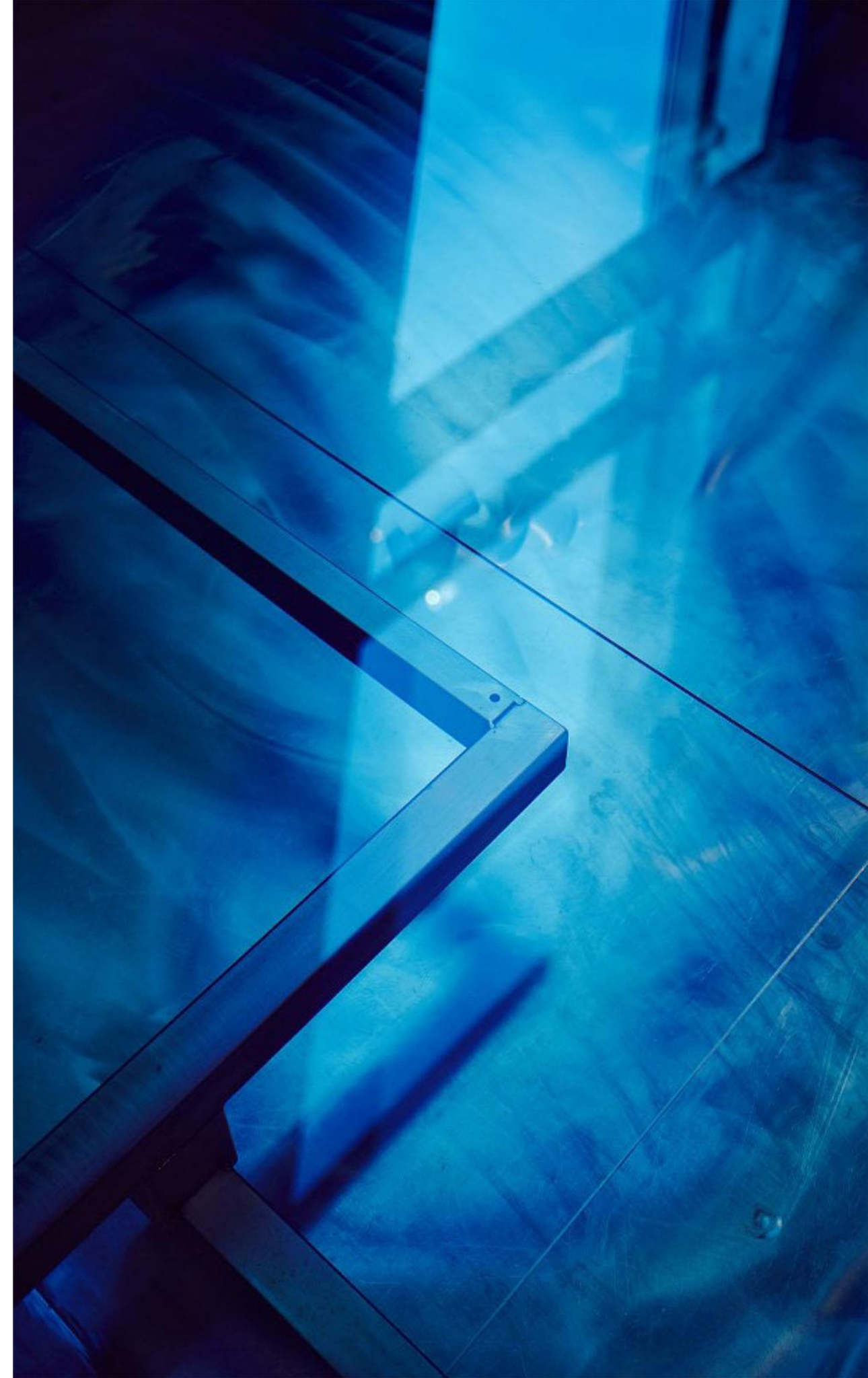
- Individuelt tilpasset oppfølging for at brukeren raskt kan delta i ordinært arbeidsliv, ut fra egne forutsetninger
- Fagkompetanse og ressurser brukes **på vanlige arbeidsplasser**
- Naturlig bistand på arbeidsplassen
- Helserelatert behandling, omsorgstiltak, bostøtte, ferdighetstrening, opplæring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



Nøkkelrolle: Jobbspesialisten

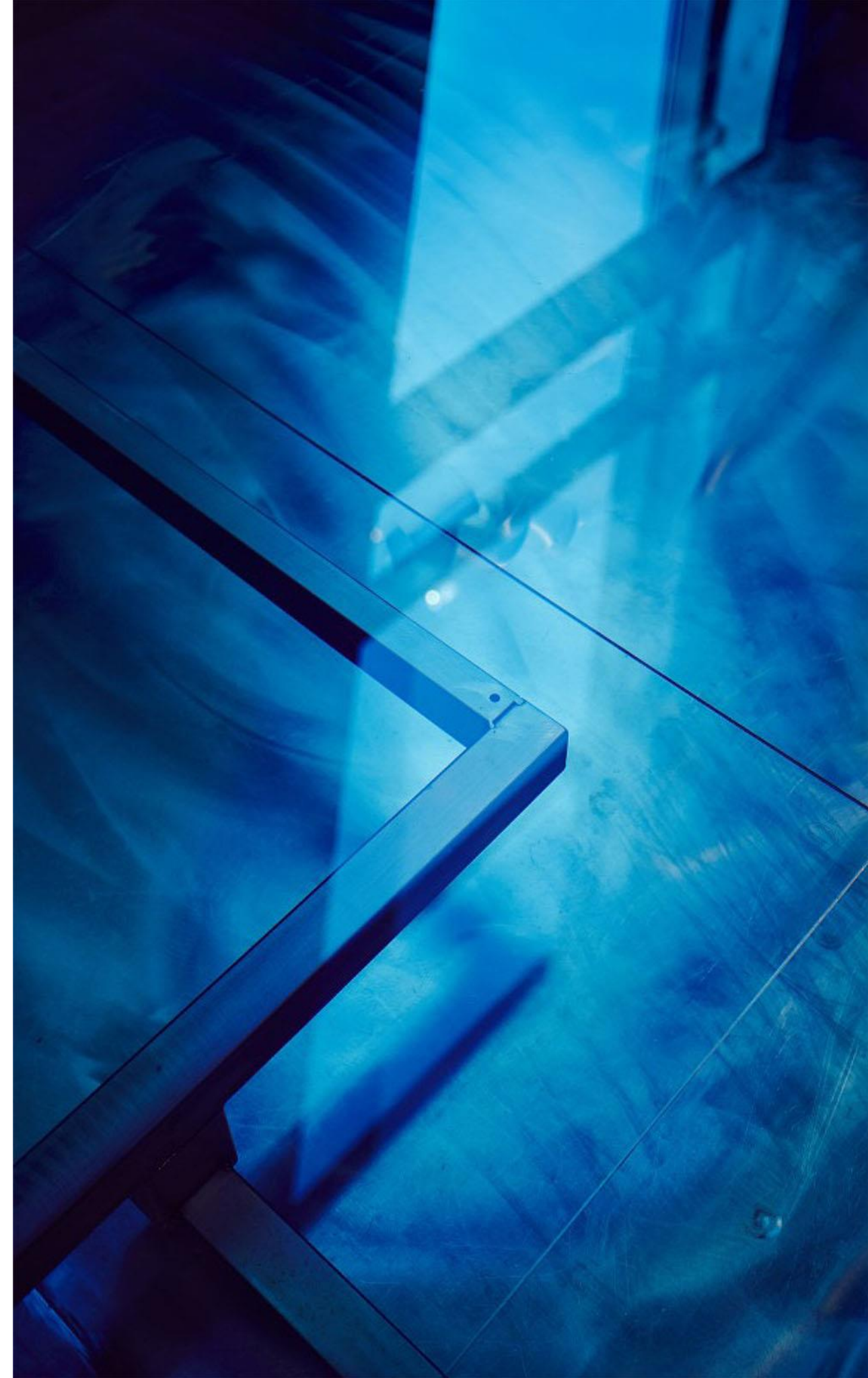
Supported Employment

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



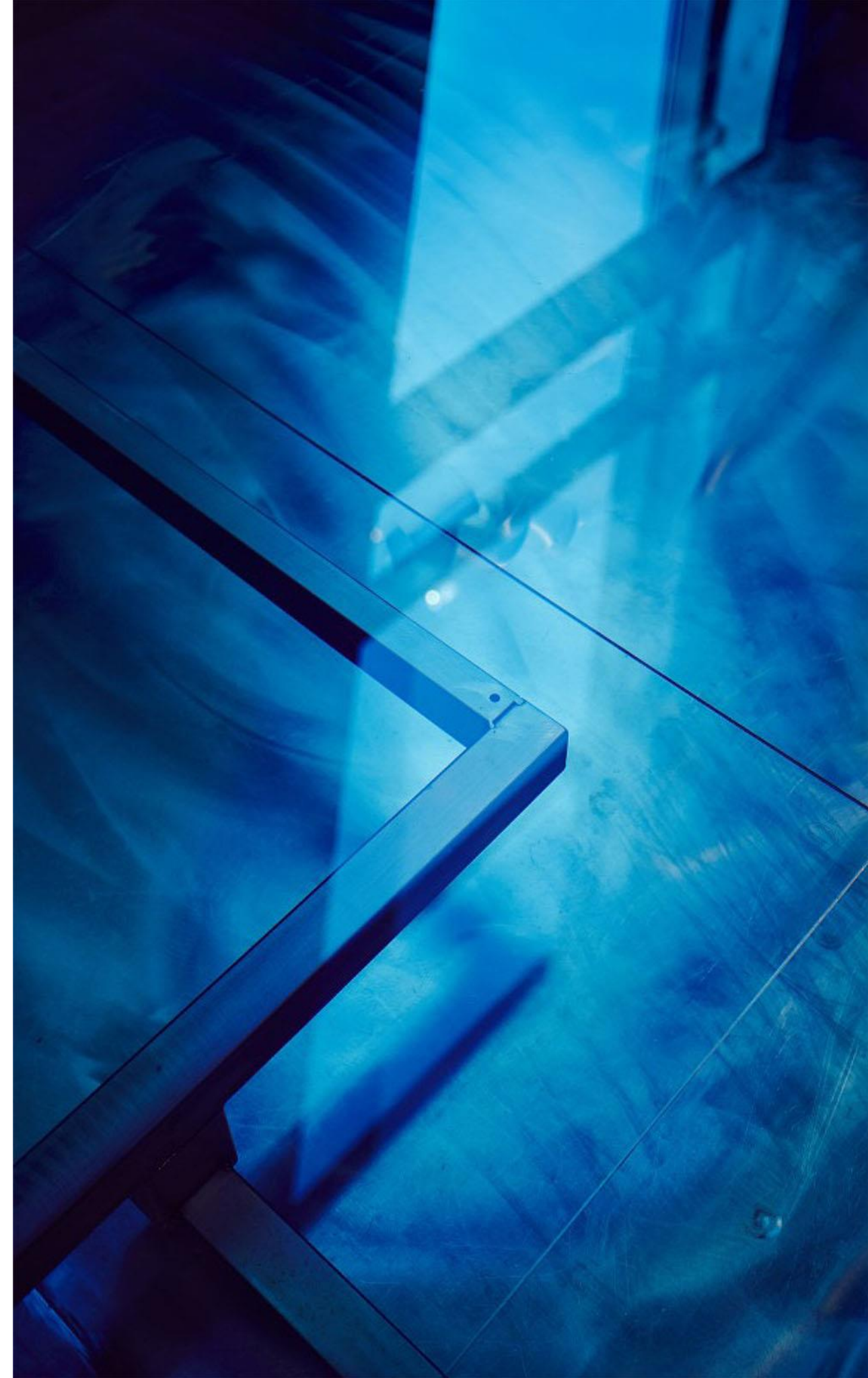
Gode resultater

- Brukere med omfattende bistandsbehov får jobb gjennom SE i større grad enn andre tilbud
- Place – train er bedre enn train – place
- Gryende erkjennelse av at folk befinner seg i et kontinuum mellom helse og uhelse (salutogenese) og at deltakelse i arbeidslivet øker muligheter for tilfriskning (recovery)
- Arbeidsplassen blir i større grad forstått som en sentral arena for sosial inkludering og medborgerskap, for utvikling av sosial identitet i arbeidsmiljøet gjennom tilrettelegging for mestring, sosial støtte og kapabilitetsfasilitering (Frøyland 2018)



Men de faller fra

- IPS-brukere står lengre i jobb enn de som mottar annen yrkesrettet rehabilitering, men jobben varer ofte ikke lenger enn 6 til 8 måneder (Stacy, Stefanovics & Rosenheck 2017)
- Ansettelseforhold gjennom SE har ofte svak sosial inkludering på arbeidsplassen (Wilson 2003, Novak mfl. 2011)
- Mange ramler ut av jobb pga manglende oppfølging på arbeidsplassen (Econ 2005, Møller & Sannes 2009)



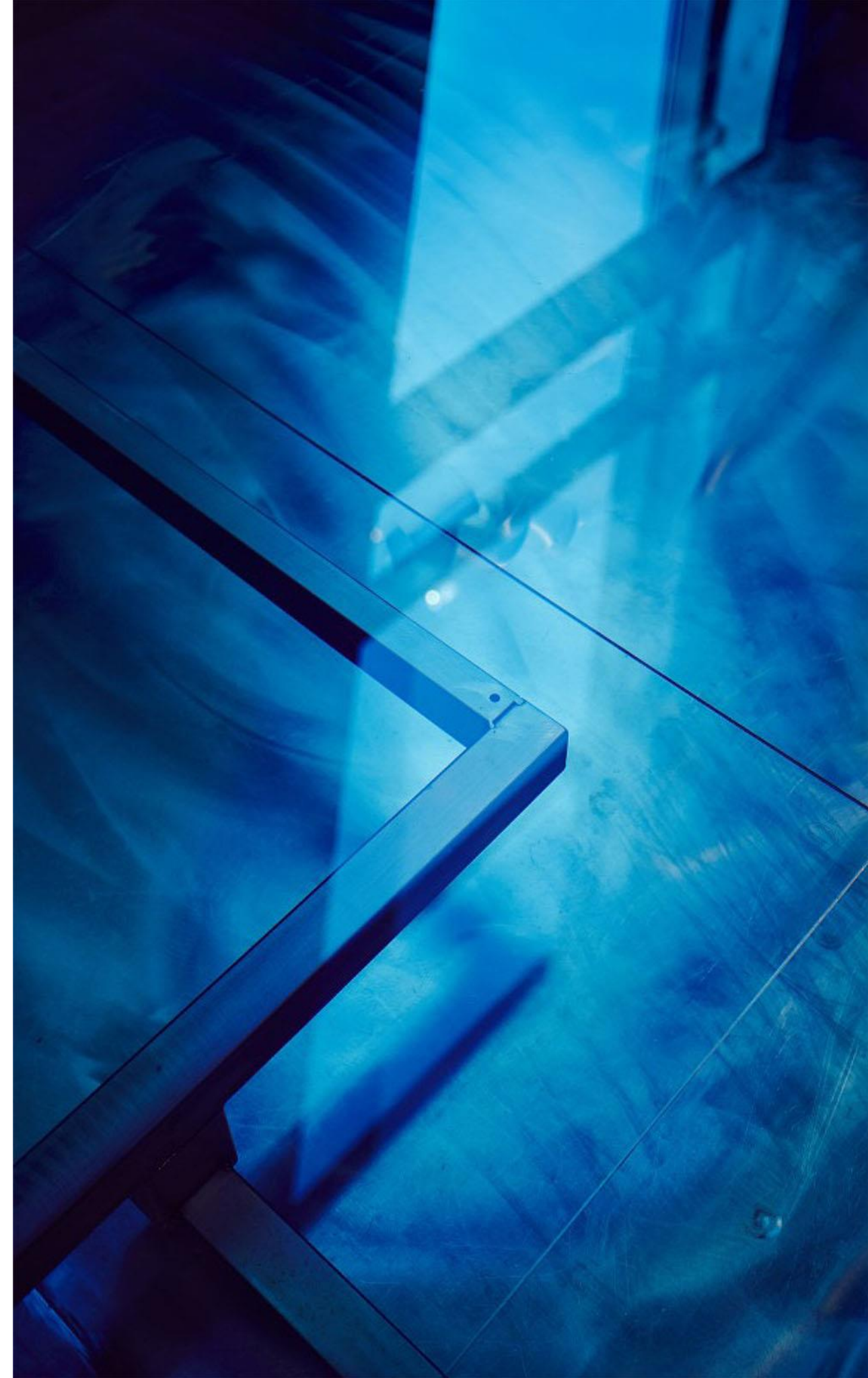
- Vansker med impulskontroll
- Negativ utvikling i relasjonene på arbeidsplassen, konflikter
- Dårlig utført arbeid
- Sviktende oppmøte
- Sosiale og atferdsmessige forhold (West et al. 2015)
- Mange arbeidsgivere peker på manglende åpenhet og for lite støtte
- Manglende samarbeid og koordinering i hjelpeapparatet, rammer de mest ressursvake brukerne, gir dårlige vilkår for SE

IPS: Integrert modell

- Integrering av arbeidsretta oppfølging og psykisk helsebehandling i team
- Jobbspesialisten deltar regelmessig i behandlingsteamet og er med på beslutninger
- Jobbspesialistens oppgave er arbeidsretta oppfølging, arbeidsplass, samhandling med arbeidsgiver
- **Andre teammedlemmer ivaretar andre støtteoppgaver og kan være med ut på arbeidsplass ved behov**

- Det er lite av kunnskapen fra inkluderingsforskningen som indikerer at det er arbeidsgiveres vrangvilje som er problemet
- Det er heller mangel på:
 - kunnskap om brukerens utfordringer
 - faglig støtte på arbeidsplassen for utvikling på lengre sikt
- Forstå og håndtere brukerens og arbeidsgivernes/arbeidsplassens utfordringer (risiko og mestring) for å finne løsninger som gir utvikling i arbeidsrelasjonen

→ Inkluderingskompetanse

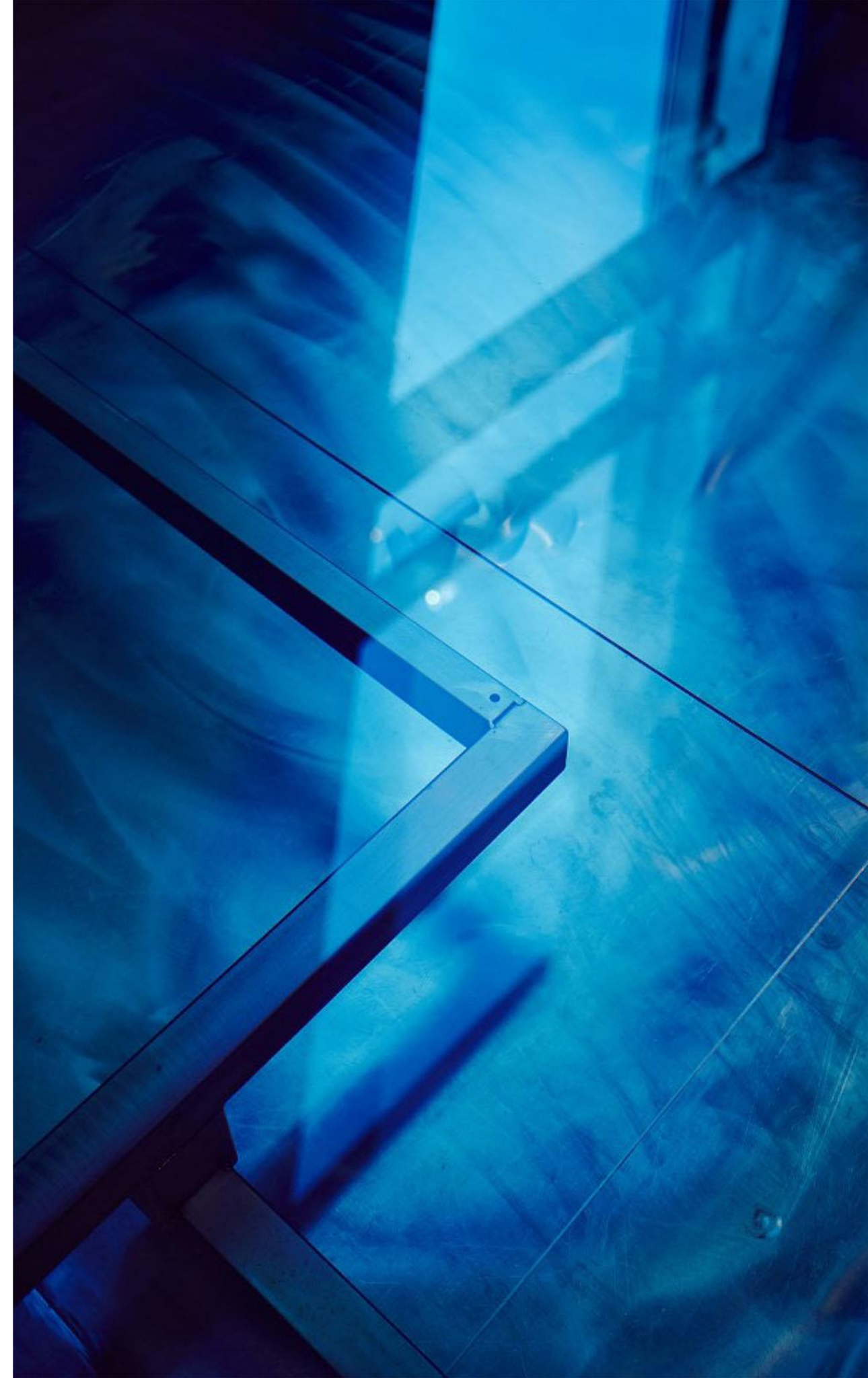


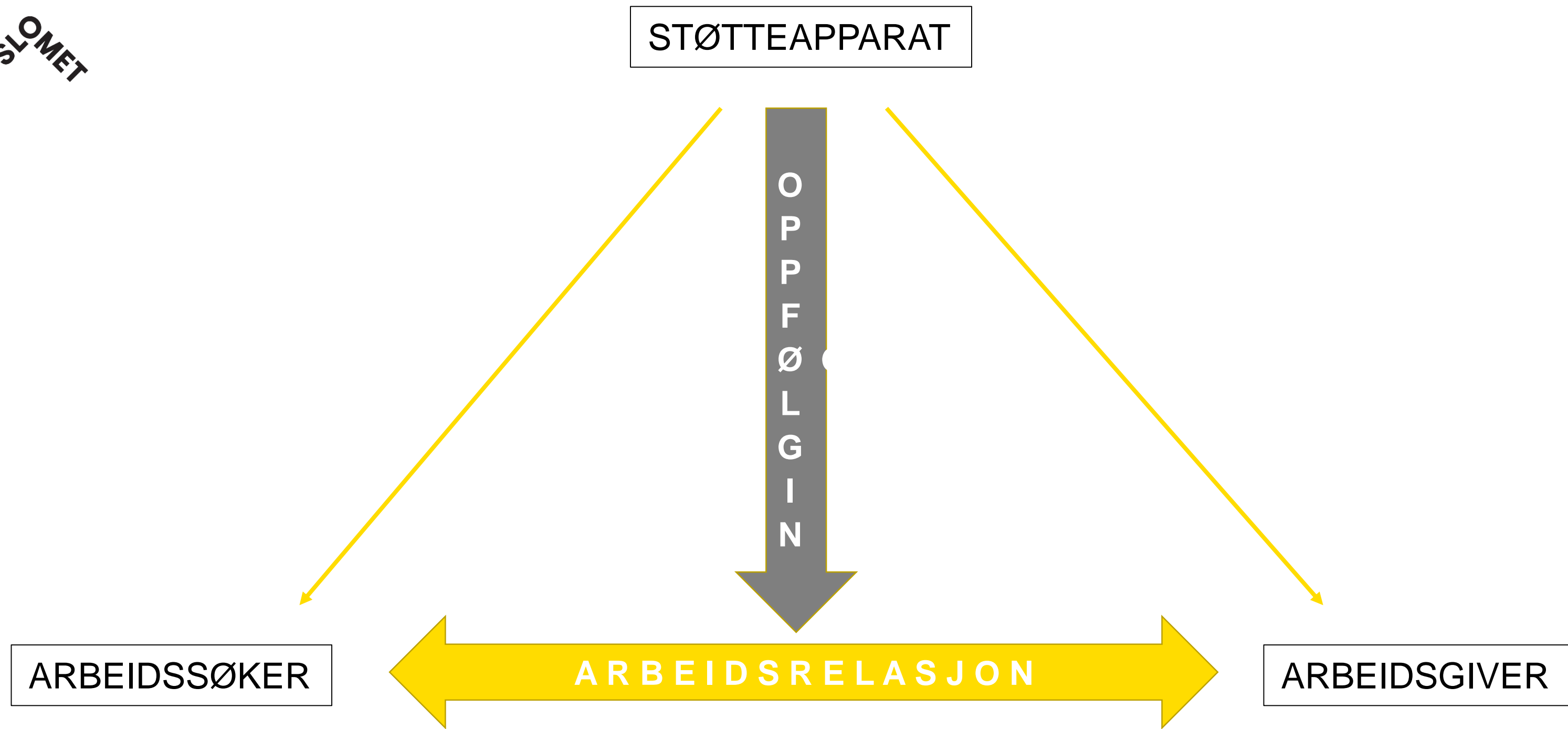
Inkluderingskompetanse

- Sosialfaglig, helsefaglig, pedagogisk brukerkunnskap



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





Hva er markedskompetanse?

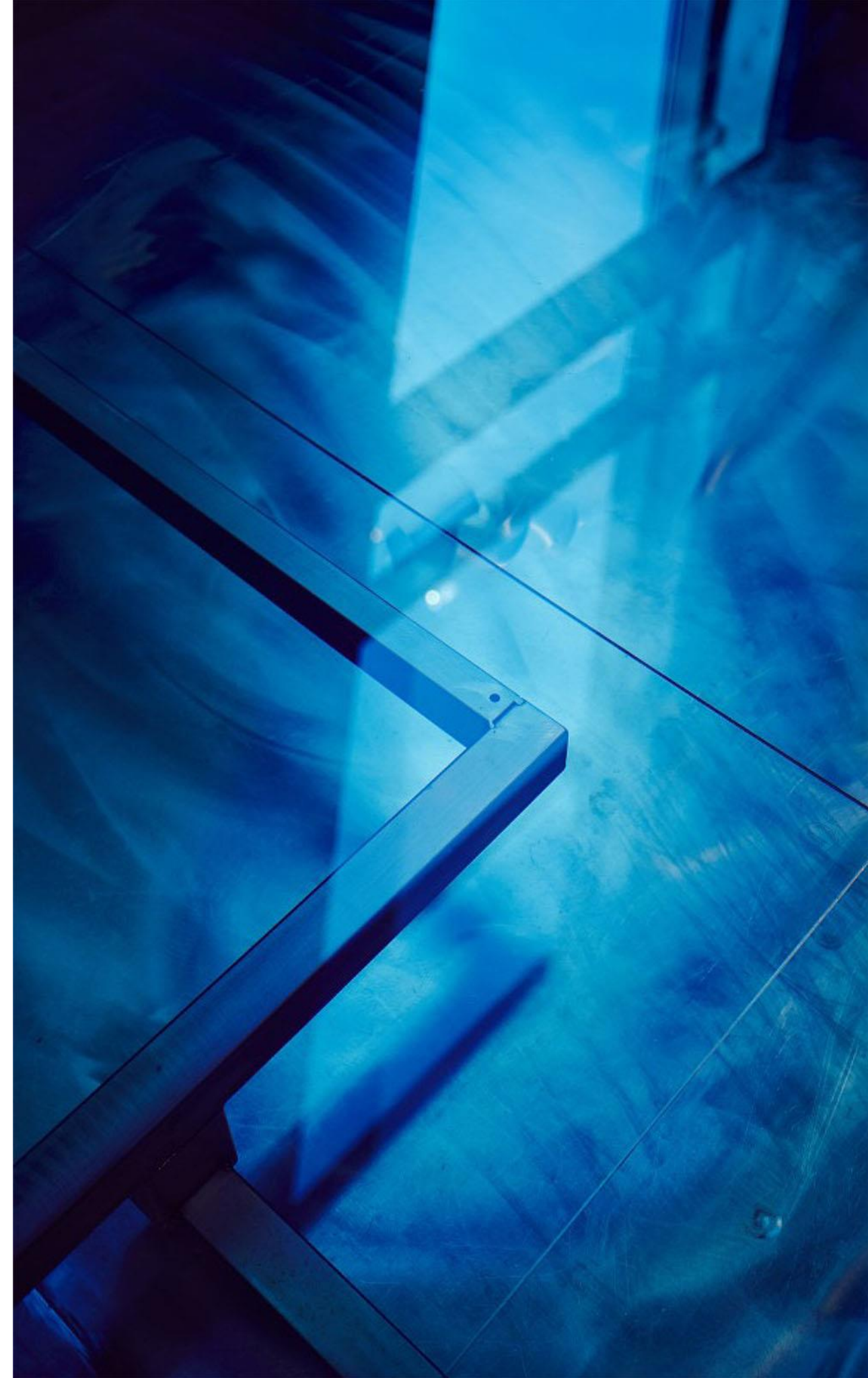
FORMIDLING

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

JOB BUTVIKLING

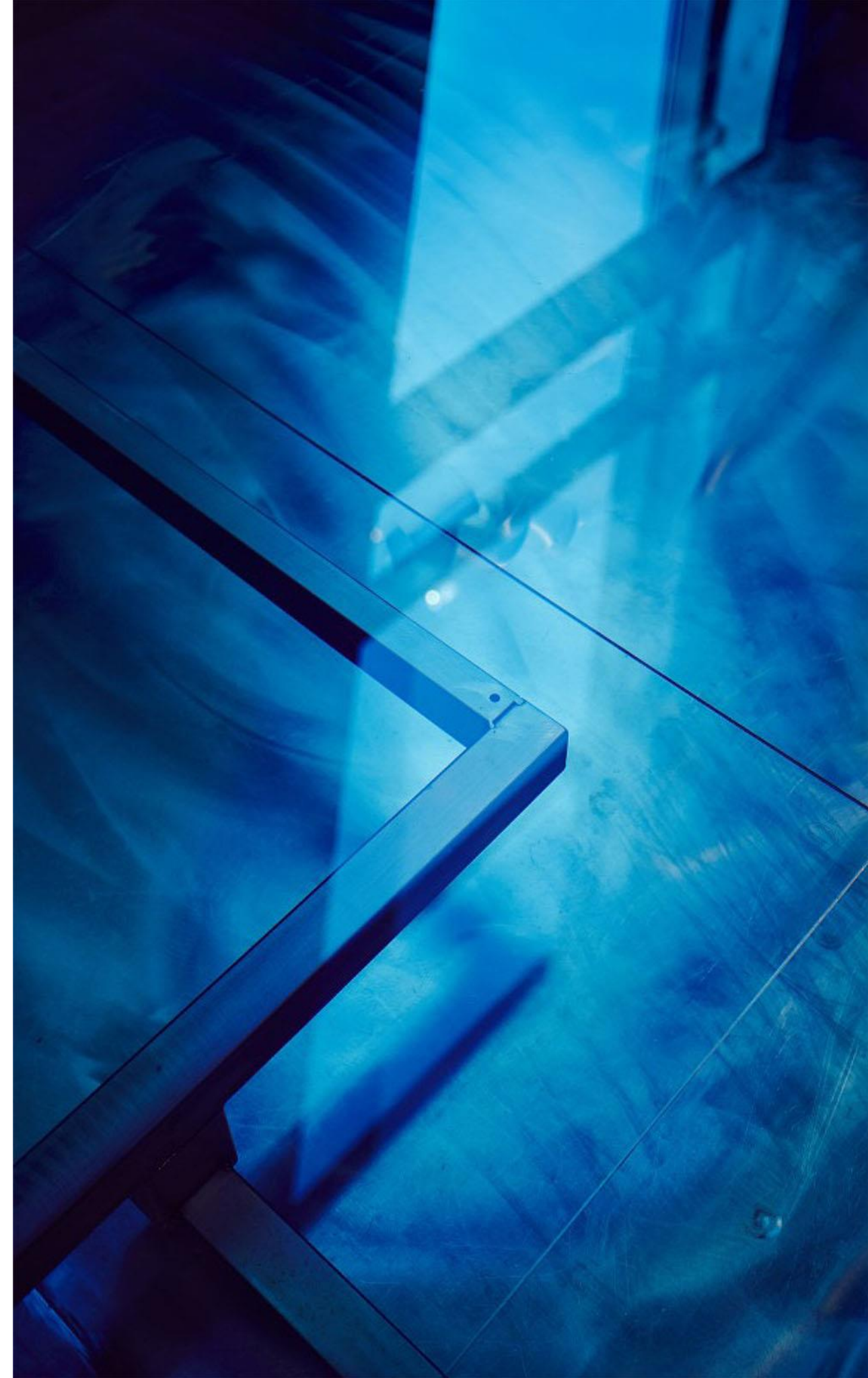
- Kartlegge brukers interesser og støttebehov
- Finne egnet arbeidsplass, utvikle jobbmatch, utviklingsarena
- Trening, opplæring, kvalifisering på arbeidsplass
- Tilrettelegging for mestring
- Ansettelse eller utdanning

- Få incentiver til å videreutvikle tettere og mer omfattende samarbeid med arbeidsgivere, målet er ansettelse, krav om å avslutte tiltak ved ansettelse (Spjelkavik mfl. 2011)
- Målgruppeforskyvning i SE, de med store bistandsbehov blir stengt ute (Olsen 2006, Saloviita & Pirttimaa 2007)
- Arbeid med bistand var i utgangspunktet et tidlig europeisk eksempel på SE, men ble etter hvert et rendyrket «formidlingstiltak» (Qvotrup & Spjelkavik 2013)
- «Opphopning» på trinn 2 i femtrinnsprosessen (Spjelkavik & Wangen 2015)



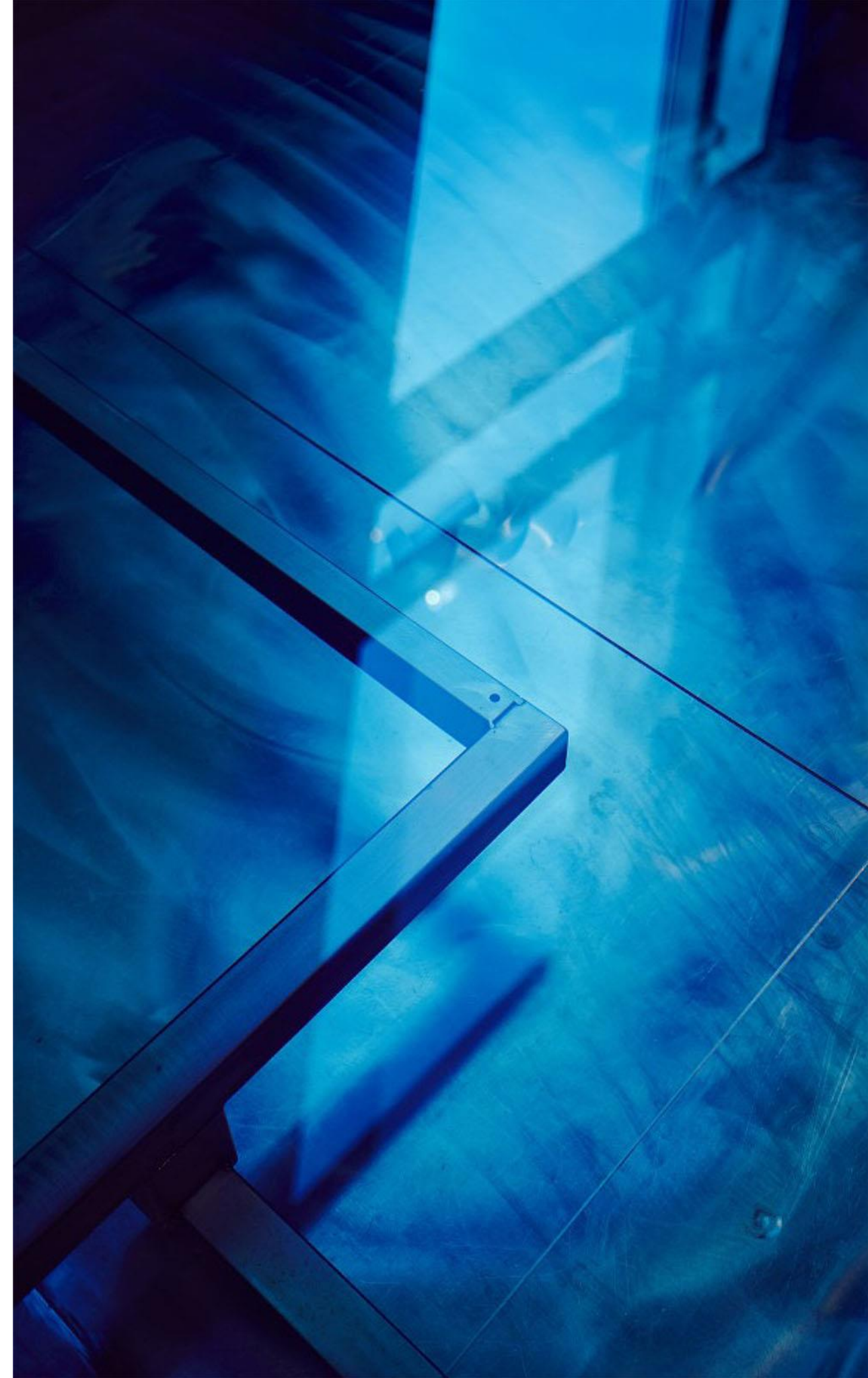
Inntakskriterier Arbeid med bistand (2013)

- Deltakere skal i hovedsak ha vært gjennom arbeidspraksis før søknad til AB.
- Deltakere som ikke har vært i arbeidspraksis, kan også vurderes for inntak etter følgende kriterier:
 - avklart yrkesønske
 - relevante oppdaterte helseopplysninger
 - arbeidserfaring uten brudd
 - motiverte og stabile deltakere
 - rusfrihet
- Slike inntakskriterier brukes fortsatt i deler av SE: «ferdig avklart», «klar for SE», «klar for jobb», «motivert for ansettelse»
- Hva skjer da med de brukerne som trenger mest oppfølging på arbeidsplassen?

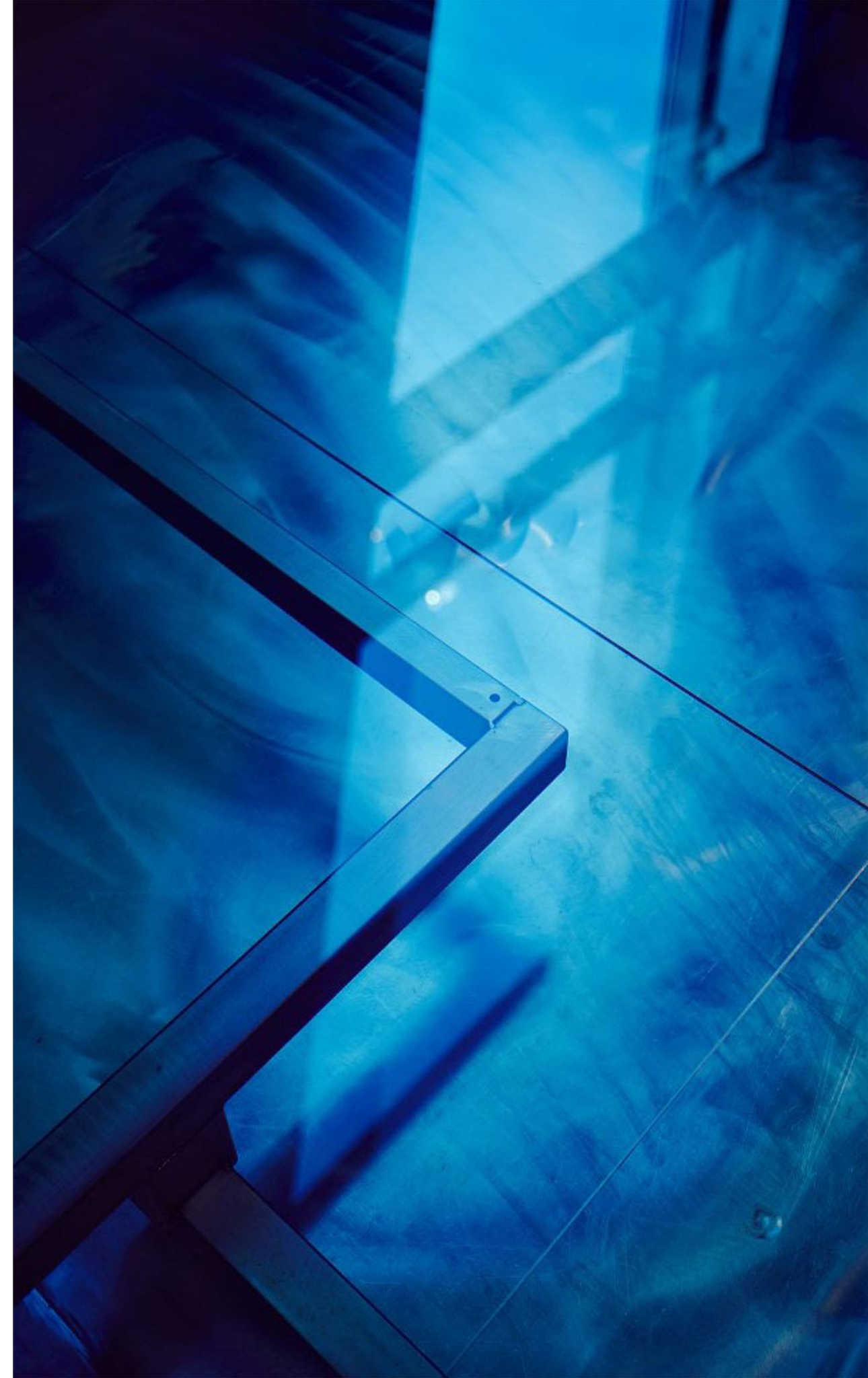


Hvorfor blir det etablert høyere adgangsterskler?

- Formidlingskrav, målstyring, ønsker raske resultater
- Kompetanseutfordring (jo mindre trygg jobbspesialisten er på «train»-komponenten i «place-train» desto mer incentiv til seleksjon og krav om at brukeren må være formidlingsklar)
- Aktiveringspolitikken handler i liten grad om jobbutvikling

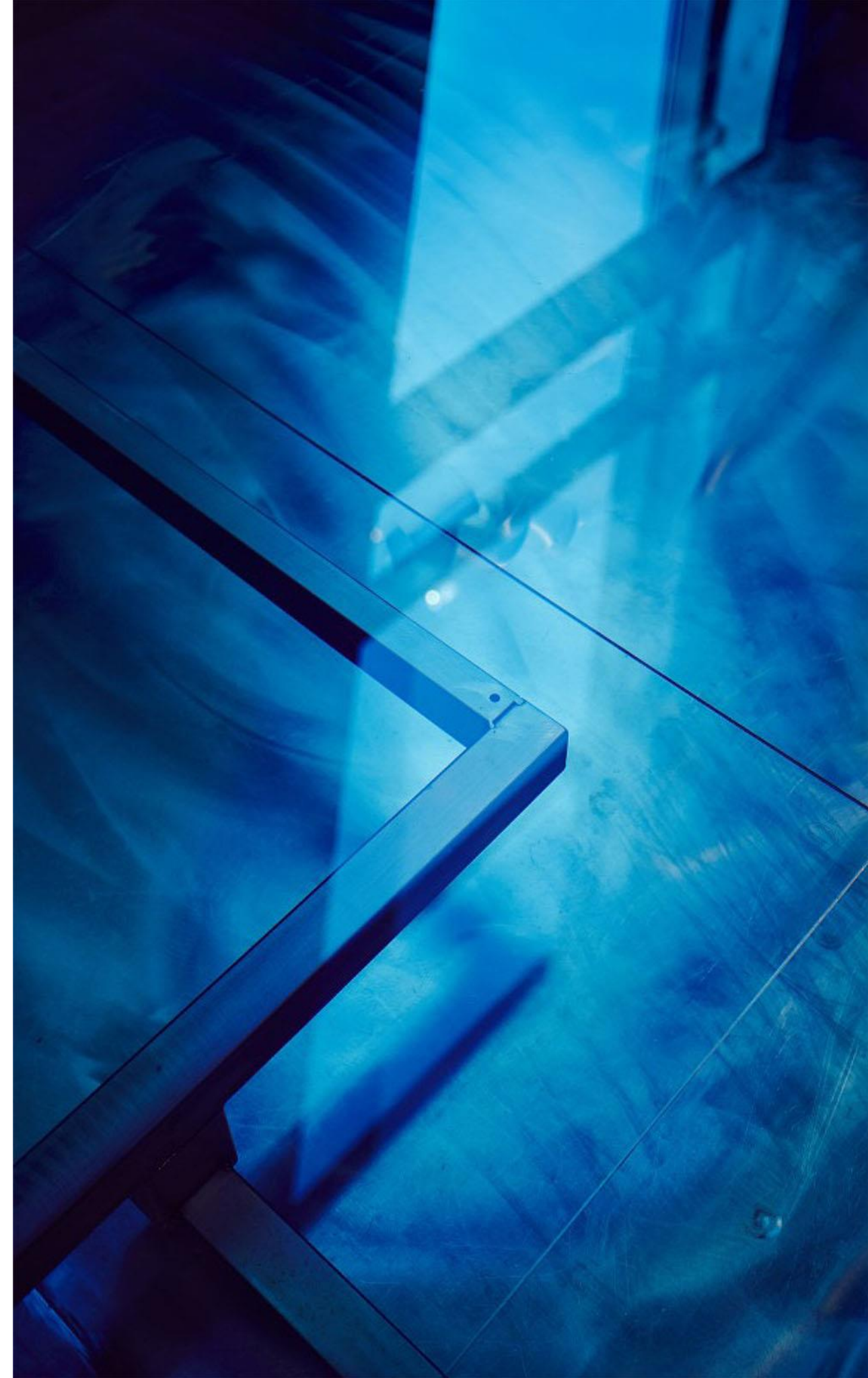


- SE er ment for mennesker med betydelige bistandsbehov
- Derfor ikke merkelig at en del får problemer på arbeidsplassen i løpet av relativt kort tid
- Desto merkeligere at vi ikke har fått på plass mer langvarig oppfølging i form av aktiv faglig støtte inn på arbeidsplassen
- En ting er å få jobb, en annen ting er fastholdelse, sosial inkludering og karriereutvikling
- Arbeidsplassene løser ikke utfordringene alene, risiko og mestring – **faglig innsats i det psykososiale arbeidsmiljøet**
- Formidling og rekruttering har skapt inkluderingsutfordringer med arbeidsgiverne



Arbeidsinkludering sett fra arbeidsgivers ståsted

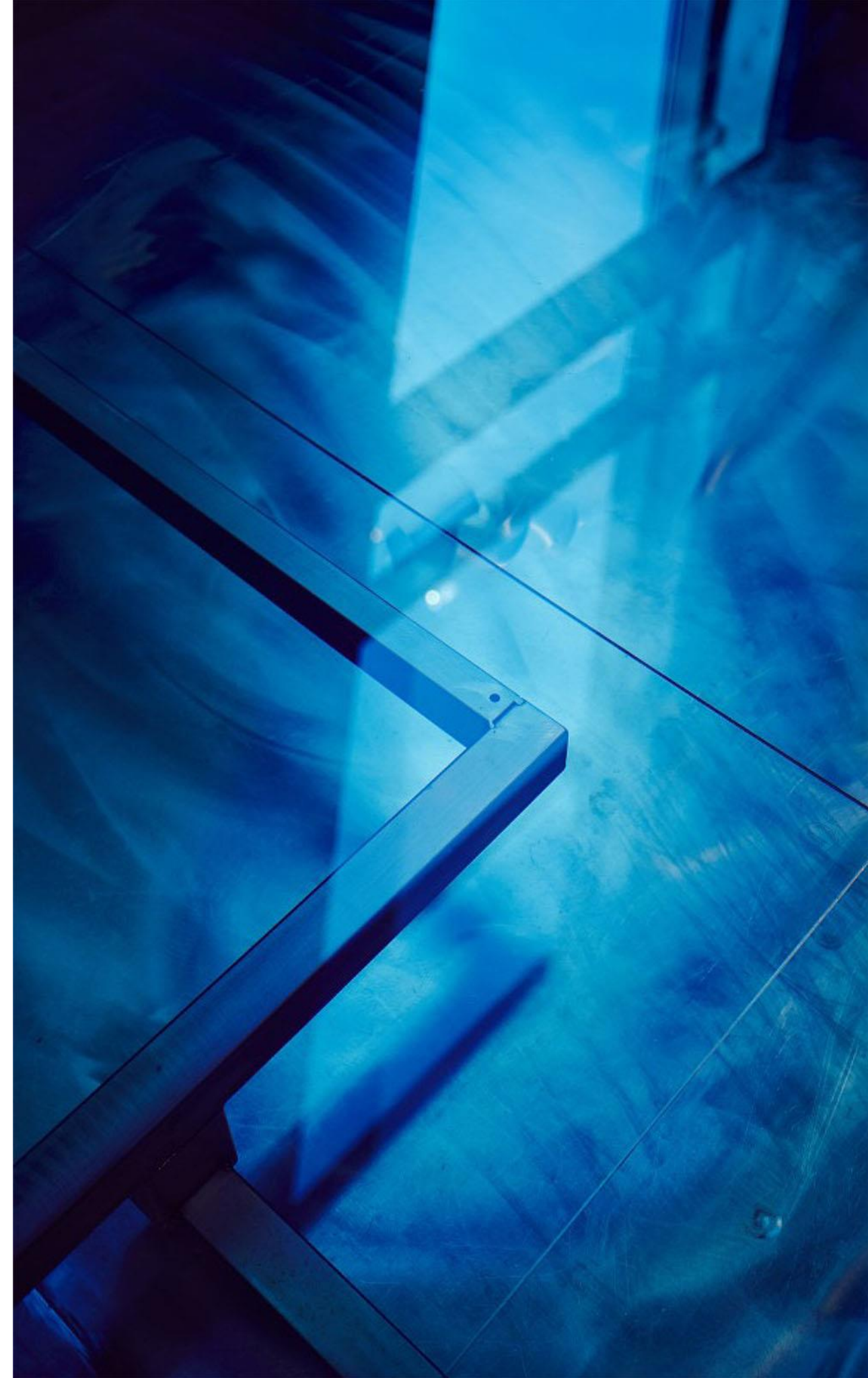
- Rekruttering
- Arbeidssøker oppfyller arbeidsgivers forventninger
- Arbeidssøker og veileder vet hva arbeidet går ut på
- Arbeidssøker viser interesse for den aktuelle jobben
- Personkjemi og personlig egnethet
- Virksomheten har arbeidskraftsbehov



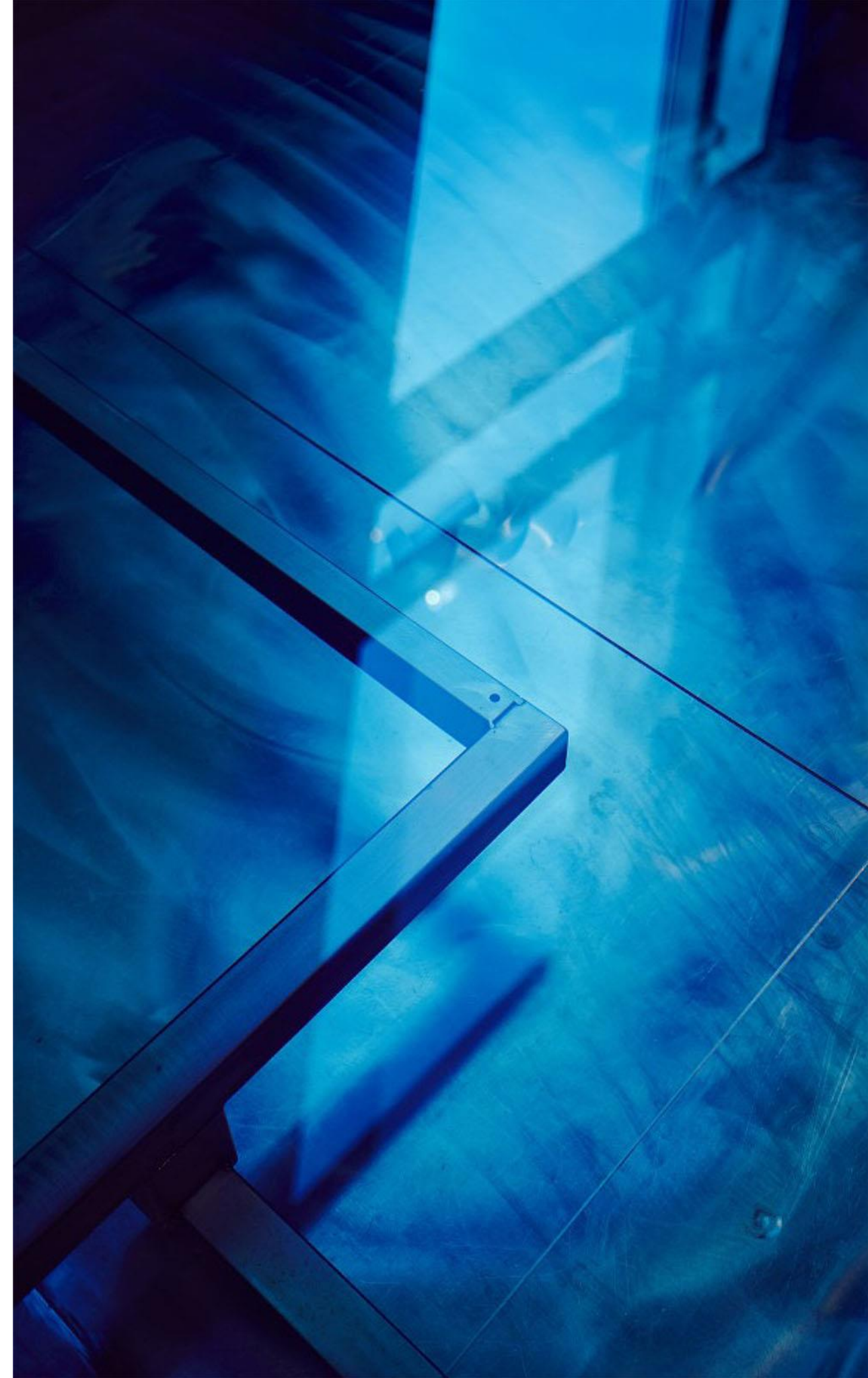
Arbeidsgiver som inkluderingsutfordring

- **Mangelfull realitetsorientering hos arbeidsgiver:** «Det ordner seg av seg selv», forventer arbeidskraft
 - Indikerer liten kunnskap om arbeidssøkerens utfordringer og liten systematikk knyttet til arbeidsplassens utfordringer, arbeidsgiver blir «tatt på senga» når vanskelige situasjoner oppstår
- **Arbeidsgiver plasserer problemforståelsen utenfor arbeidsplassen**
 - Arbeidsgivere opplever at de får for lite ekstern hjelp
 - Vanskene knyttet til inkludering skyldes eksterne mangler
 - Erfaringsgrunnlaget er formidlingsperspektivet ("ikke jobbklar")
- **Problemene plasseres hos arbeidssøkeren:** «Vi kan hjelpe alle bare de er motiverte»
 - Arbeidsgivere ser ikke behovet for å tilføre mestringsressurser og å imøtekomme bistandsbehov, men har fokus på motivasjonskrav og arbeidssøkerens egnethet
- **Individualisering av systemutfordringer**
 - Arbeidsgivere delegerer ansvaret for tilrettelegging og sosial støtte til enkeltpersoner i virksomheten (faddere/mentorer), som kanskje ikke har den nødvendige bruker- og/eller systemkunnskapen

- Utfordringer i inkluderingsprosessen knyttes til selvtillit, opplæring, muligheter for å lære i sitt eget tempo og å be om hjelp, forholdet til kolleger og muligheter for støtte til personlige og arbeidsrelaterte problemer
 - Manglende kompetanse på arbeidsplassen til å gi den nødvendige oppfølgingen til personer med mer omfattende støttebehov
- Inkluderingsforskningen anbefaler at det utvikles såkalt «natural supports» – naturlige støtteformer - i virksomhetene.
 - **Virksomhetsbasert oppfølging**, trening, tilrettelegging, opplæring, kvalifisering og sosial støtte på arbeidsplassen
 - Ser ut til å være positivt korrelert med lønn, integrering, kostnadseffektivitet og varighet
 - **Mentor** har best effekt når
 - tett på virksomhetens kjerneområde
 - evner å styrke kandidatens relasjon til nærmeste leder og arbeidskollegaer
 - innflytelse på hvordan kandidaten blir evaluert av ledelsen

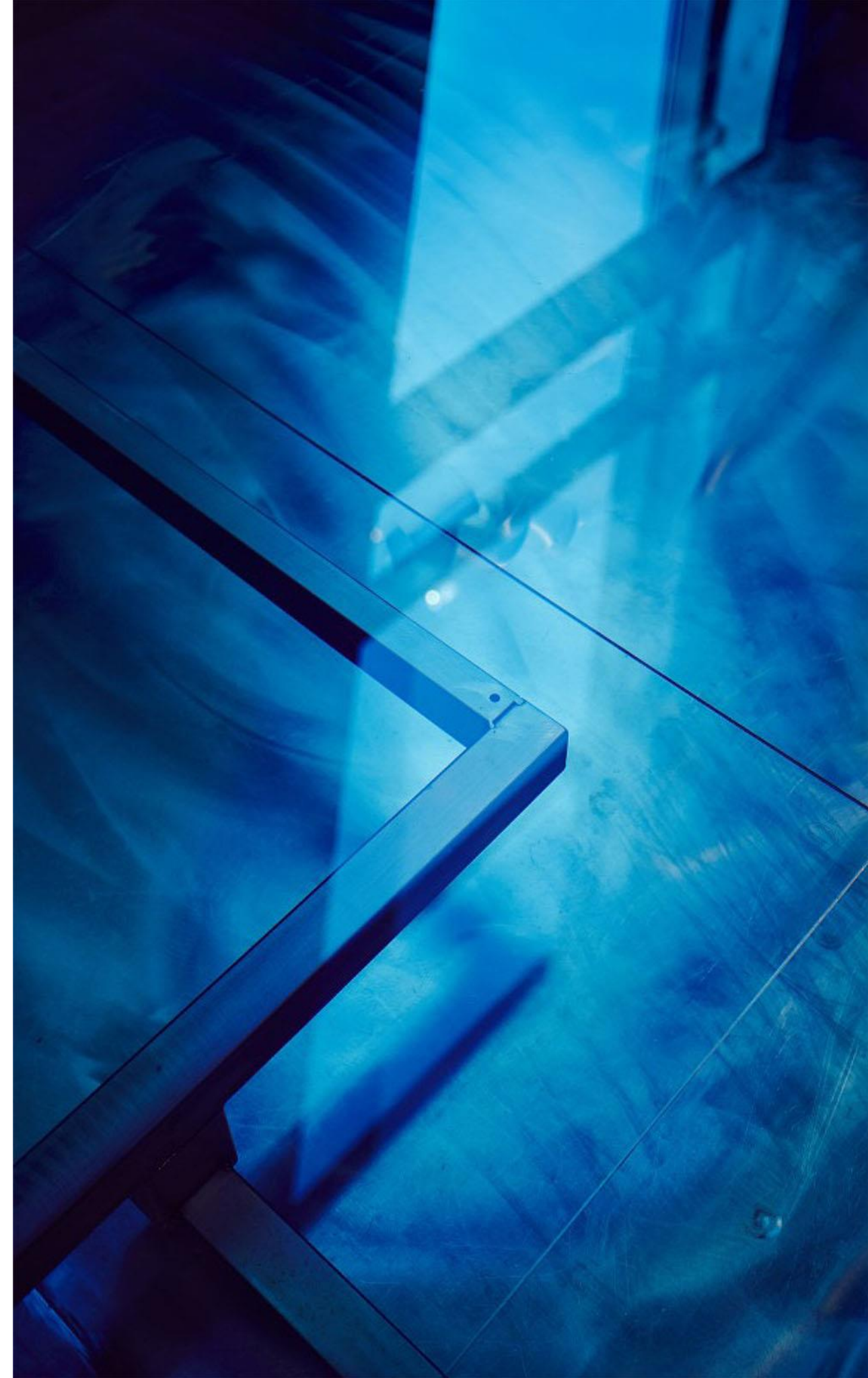


- SE i kombinasjon med sosial ferdighetstrening står lengre i jobb (46,94 uker vs. 36.17 uker) + færre mellommenneskelige konflikter på arbeidsplassene (Tsang et al. 2010; Zhang et al. 2017)
- Elementer fra sosial ferdighetstrening brukt til refleksjon rundt ulike situasjoner på arbeidsplassen, medførte at både ansatte og deltakerne endret sosial atferd (Zhang et al. 2017)
- Ved å bevisstgjøre omgivelsene på hva ansatte og deltaker trenger å trene på, kan jobbspesialisten bidra til økt tålmodighet og forståelse blant ledere og kolleger. På den måten kan jobbspesialisten tilrettelegge i omgivelsene slik at forholdene blir mer ideelle for trening av sosial kompetanse (Zhang et al. 2017)
- Kombinasjon av SE og trening av sosio-kognitive funksjoner og sosiale ferdigheter for unge voksne med diagnoser innen autismspekteret. Viser til positiv utvikling av eksekutive funksjoner, sosiokognitive ferdigheter og kommunikasjonsferdigheter blant deltakerne (Baker-Ericzén et al. 2018)
- SE + kognitiv trening for TBI-pasienter (Twamley et al. 2015)

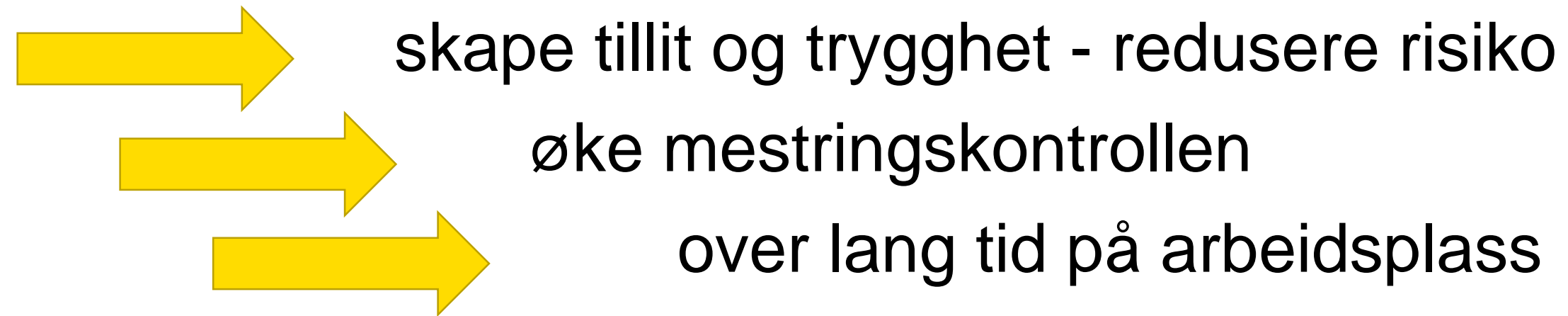


SE + (få slike studier i Norden)

- Sosial ferdighetstrening en viktig intervensjon for SE, økt fokus på sosiale ferdigheter og det sosiale arbeidsmiljøet i oppfølgingen på arbeidsplassen (Lexén & Bejerholm 2016)
- I Danmark pågår en studie hvor en kombinerer SE med trening av nevropsykologiske funksjoner og sosial ferdighetstrening (Christensen et al., 2015).
- Jobbmestrende oppfølging (psykoselidelser) kombinerer SE med kognitiv adferdsterapi - lære konstruktive måter å tolke og forholde seg til egne tanker og følelser på, slik at man mestrer vansker forbundet med egen sykdom i en arbeidssituasjon. Ifølge evalueringen beholder deltakerne i stor grad arbeidet ved to års oppfølging (Falkum et al. 2015)
- Språk- og kommunikasjon: Behov for større pedagogisk innsats i kombinasjon med SE (AFI 2019)
- Naturlig bistand, mentorer trenger opplæring, støtte og oppfølging (Klethagen & Spjelkavik 2018)



Mål med oppfølging



Profesjonsutøvelse senere i KVP (Schafft & Spjelkavik 2011)

- Flere KVP-veiledere tok allerede i starten til orde for at de trengte
 - bedre kontakt med det ordinære arbeidslivet
 - større vektlegging av markedskompetanse
 - kompetanse og ressurser til tett og individuell oppfølging ut til og på ordinære arbeidsplasser
- Faglig begrunnelse:
 - Kompetent oppfølging kan gi trygge rammer for utprøving og kvalifisering på vanlige arbeidsplasser
 - Det å oppleve mestring på en vanlig arbeidsplass gir motivasjon, 'lys i tunnelen', forbedrer arbeidsevnen, motvirker stigma
 - Motivasjon er forutsetning for læring
 - Motivasjon kommer gjennom mestring
 - Også 'de svakeste' kan komme raskt ut på en ordinær arbeidsplass, gitt kvalitetsoppfølging og faglig god tilrettelegging
- Sosialfaglig oppfølgingsmetodikk kan brukes på vanlige arbeidsplasser

Integrert tilnærming

- **Læring og utvikling skjer best i det arbeidsmiljøet hvor jobben skal utføres**
 - Mestring gjennom praksislæring
 - Eliminerer overgangsproblemer
- **Inkluderingskompetanse utvikles på arbeidsplassene**
 - Tilpasse jobben til mennesket, tilrettelegging i arbeidsorganiseringen og i det psykososiale arbeidsmiljøet
- **Kunnskap har en forpliktende funksjon**
 - Utvikler arbeidsgivers sosiale ansvar gjennom praksis, ikke gjennom påbud

Oppsummert: Kunnskapsgrunnlaget for inkluderingskompetanse

- Vanlig arbeidsplass blir forstått som en sentral arena for økt grad av selvforsørgelse, sosial inkludering og medborgerskap
- Krever andre løsninger enn tradisjonell arbeidsformidling
- Spesialisert arbeidsrettet oppfølging rettet mot både bruker og arbeidsgiver
- Relevant profesjonskompetanse kan styrke fagligheten i arbeidsinkluderingen på arbeidsplassen
- Utvikling av inkluderingskompetanse på arbeidsplassen, et mer inkluderende arbeidsliv