

# LANG ERFARING I Å KOMME TIL KORT!

– Korleis kan vanlege arbeidsplassar brukast for å inkludere utsett ungdom?

- Kjetil Frøyland, seniorforskar, Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)/OsloMet
- Mail: [kjetil.froyland@oslomet.no](mailto:kjetil.froyland@oslomet.no)



# UTSETT UNGDOM – KVEN ER DEI?

- 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.



# OM SÅRBARHET OG BETYDNINGA AV VERDSETTE SOSIALE ROLLER

- Social Role Valorization Theory
  - Folk si velferd heng saman med kva slags roller dei er gjevne
    - Sosial rolleteori slik vi kjenner det frå Goffman
  - Kompensere for forhøga sårbarhet – lita tue kan velte stort lass
  - Alle menneske har potensial for utvikling og vekst
  - Utvikle strukturar i samfunn og hjelpeapparat som mogleggjer vekst
  - Fremje positive tenkesett – men realistiske
  - Utforming av lokala, kvalitet på aktivitetane, ord og terminologi.
- Kva betyr dette for inkluderingsarbeidet?



# INKLUDERINGSVEGAR

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



# SENTRALE ROLLER OG OPPGÅVER I ARBEIDSINKLUDERING AV UTSETT UNGDOM

- Djupdykk i 31 enkeltsaker – rekonstruksjon av bistandsforløp (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)
    - Arbeidsgivernettsverk, 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

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




# SUPPORTED EMPLOYMENT

## Kjelder:

- Systematisk instruksjon (1970)
- Normaliseringstenkinga
- Social Role Valorization theory
- The clubhouse model (1950)
- The assertive community treatment model
- The choose-get-keep model
- The job-coach model

## Paradigmeskifte:

- Frå:
    - gradvis tilnærming (train-place)
    - lite individfokus
    - individuelle faktorar viktige prediktorar av jobbutfall
  - Til:
    - Rask tilnærming (place-train)
    - Individuelt tilpassa bistand
    - Bistanden sett som viktig prediktor
- 

# FEMTRINNSPROSESSEN (EUSE 2014)

1. Innleiande kontakt og samarbeid
2. Yrkeskartlegging og karriereplanlegging
3. Finne ein passende jobb
4. Samarbeid med arbeidsgivar
5. Opplæring og trening på og/eller utanom arbeidsplassen



# IPS-PRINSIPPA OG UTSETT UNGDOM

(FRØYLAND 2016)

## 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. Jobbsøk 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

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.





# NATURLIG BISTAND – Å UTLOYSE STØTTE SOM FINST I BEDRIFTA

## 6 kategoriar:

- JS grip ikkje inn, støtta gis autonomt frå kolleger
- JS føreslår støtte som blir gitt av kolleger
- JS forteljer kolleger korleis dei kan støtte arbeidstakaren
- JS lærer opp kolleger til å bistå arbeidstaker
- JS gir direkte bistand til arbeidstakar med litt støtte frå kolleger
- JS 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 si kompetanse
  - modellere
- Mentor/fadderordningar
- Bistå jobbsøkaren i å benytte naturleg bistand
- Koordinere og evaluere bistanden



# CUSTOMIZED EMPLOYMENT

- Å tilpasse jobben til mennesket (Job carving, job creation, job development)
  - Å starte med individet, heller enn med mulighetene i arbeidsmarknaden.
  - «Discovery» – oppdagelse – som prinsipp heller enn testing og evaluering.
  - Personsentrert planlegging av arbeid i staden for å respondere på behova på arbeidsplassen.
  - Det arbeidssøkaren kan bidra med som tilbud til arbeidsgivar, heller enn at arbeidssøkar aksepterer arbeidsgivaren sine vilkår.
  - Bistand frå hjelpar på arbeidsplassen når det er naudsynt.  
(Griffin et al: The Job Developers Handbook)



# HJELPARANE HAR EI AVGJERANDE ROLLE - KVA KJENNETEIKNAR GODE HJELPARAR?

- 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 effektivt med dei og familieane deira.
- business-orientert profesjonalisme;
  - at dei forstår kva som motiverer arbeidsgivarar og arbeider etter standardar som passa inn i høve til effektiv forretningsverksemd.
- forstand på nettverksarbeid;
  - at dei har evne til å knytte kontaktar med ulike typar menneske og ressursar til å skape og få tilgang til muligheiter for ungdom.



# KVA ER VIKTIG NÅR MENNESKE MED RUSPROBLEM SKAL I ARBEID?

- Ulike typar og nivå av rusproblem – ulike behov
- Utfordrande å møte alkoholkulturen i arbeidslivet
- Nytte hjelpemidla som finst (digitalt til dømes)
- Finne passende arbeidsplassar:
  - Erfaring frå før med rushandtering? Policy? AKAN?
  - Arbeidsmiljøfaktorar (stress, tilfredshet etc)
  - Sosial kontroll
  - Tilgjengelighet
  - Sosiale og kulturelle normer
- Informere arbeidsgivar
- Behandling og oppfølging parallellt både internt og eksternt
- hjelpe personen å takle dei situasjonane som kjem/oppstår.



# KORLEIS KAN VANLEGE ARBEIDSPLOSSAR BRUKAST FOR Å INKLUDERE UTSETT UNGDOM?

- Inkluderingskompetanse (Spjelkavik 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
- Behov for å utvikle og definere inkluderingskompetanse for utsett ungdom i ein norsk kontekst?



Takk for  
meg!

Høyre  
meir?

# Kjetil Frøyland disputerer

Kjetil Frøyland disputerer for ph.d.-graden i sosialt arbeid og sosialpolitikk med avhandlinga:

Arbeidsinkludering av utsett ungdom – potensialet i bruk av ordinære arbeidsplassar i tråd med Supported Employment.

Kjetil Frøyland er ansatt ved Senter for velferds- og arbeidslivsforskning, Arbeidsforskningsinstituttet (AFI).

**Stad: Pilestredet 35, PH 131, OsloMet - Storbyuniversitetet**

**Dato og tid: tysdag 15. mai 2018 kl. 10.00-15.00**

## **Prøveforelesning**

Tysdag 15. mai kl.10.00

Oppgitt emne: avklares siden

## **Disputas**

Doktoranden vil offentlig forsvare avhandlinga si tysdag 15. mai kl. 12.00.



# LITTERATUR

- Bond, G. R., Drake, R. E., & Campbell, K. (2014). Effectiveness of individual placement and support supported employment for young adults. *Early Intervention in Psychiatry Aug*(Pagination), No Pagination Specified
- Bragdø, A., & Spjelkavik, Ø. (2013). Individuell oppfølging av unge i ferd med å havne utenfor skole og arbeid. *AFI-rapport 9/2013*
- Burke-Miller, J., Razzano, L. A., Grey, D. D., Blyler, C. R., & Cook, J. A. (2012). Supported Employment Outcomes for Transition Age Youth and Young Adults. *Psychiatric Rehabilitation Journal, 35*(3), 171-179
- Drake, R. E., Bond, G. R., & Becker, D. R. (2012). *Individual placement and support: an evidence-based approach to supported employment*. New York: Oxford University Press.
- EUSE. (2014). European Union of Supported Employment Toolkit for Diversity. In E. U. o. S. Employment (Ed.). <http://www.eusetoolkit.eu/index.php/toolkit>: European Union of Supported Employment.
- Ferguson, K. M. (2013). Using the Social Enterprise Intervention (SEI) and Individual Placement and Support (IPS) Models to Improve Employment and Clinical Outcomes of Homeless Youth With Mental Illness. *Social Work in Mental Health, 11*(5), 473-495. doi: 10.1080/15332985.2013.764960
- Frøyland, K. (2018): "Vital roles and tasks for frontline workers facilitating job inclusion of vulnerable youth", *European Journal of Social Work*.
- Frøyland, K. (2017): "Sentrale kvalitetar i arbeidsinkludering av sårbar ungdom, slik ungdom sjølv og arbeidsgivarar opplever det", *Tidsskrift for ungdomsforskning, 17*(2): 3-26.
- Frøyland, K. (2016). Applicability of IPS Principles to Job Inclusion of Vulnerable Youth. *Journal of Vocational Rehabilitation, 45*(3)
- Frøyland, K., Maximova-Mentzoni, T., & Fossestøl, K. (2016). *Sosialt arbeid og oppfølging av utsatt ungdom i NAV. Tiltak, metoder, samarbeid og samordning i og rundt NAV-kontoret. Sluttrapport fra evaluering av utviklingsarbeid i 15 prosjektområder*. AFI-rapport 2016:1.
- Frøyland, K. (2015). Å "stå langt frå arbeid". Refleksjonar og førestillingar om kven som kan jobbe. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid, 12*, 307-316.
- Frøyland, K., & Neumann, C. E. B. (2012). *Ungdom i Ny sjanse: kvalifisering av ungdom med innvandrerbakgrunn til skole og arbeid - metoder og erfaringer fra åtte prosjekter* (Vol. 6/2012). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Frøyland, K., & Spjelkavik, Ø. (2014). *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk



# LITT MEIR LITTERATUR

- Frøyland, K. (2014). Inkludering av personer med problematiske rusmiddelbruk, I *Inkluderingskompetanse* (kap 13). Gyldendal Akademisk
- Griffin, C., Hammis, D., & Geary, T. (2007). *The job developer's handbook: practical tactics for customized employment*. Baltimore: Paul Brokes Publishing.
- Luecking, R. G. (2009). *The Way to Work. How to Facilitate Work Experiences for Youth in Transition*. Baltimore: Paul H. Brooks Publishing
- MacIntyre, G. (2014). The potential for inclusion: young people with learning disabilities experiences of social inclusion as they make the transition from childhood to adulthood. *Journal of Youth Studies*, 17(7), 857-871.
- Munford, R., & Sanders, J. (2014a). Components of Effective Social Work Practice in Mental Health for Young People who are Users of Multiple Services. *Social Work in Mental Health*.
- Munford, R., & Sanders, J. (2014b). Negotiating and Constructing Identity: Social Work with Young People Who Experience Adversity. *British Journal of Social Work*.
- Murphy, A. A., Mullen, M. G., & Spagnolo, A. B. (2005). Enhancing Individual Placement and Support: Promoting Job Tenure by Integrating Natural Supports and Supported Education. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 8(1), 37-61.
- Noble-Carr, D., Barker, J., McArthur, M., & Woodman, E. (2015). Improving practice: The importance of connections in establishing positive identity and meaning in the lives of vulnerable young people. *Children and Youth Services Review*(0).
- Nochajski, S. M., & Schweitzer, J. A. (2014). Promoting school to work transition for students with emotional/behavioral disorders. *Work*, 48(3), 413-422.
- Noel, Oulvey, Drake & Bond (2017). Barriers to Employment for Transition-age Youth with Developmental and Psychiatric Disabilities. *Adm Policy Ment Health*, 44, 354-358.
- Osgood, D. W., Foster, E. M., & Courtney, M. E. (2010). Vulnerable populations and the transition to adulthood. *Future Child*, 20(1), 209-229
- Taylor, S. (2011). Educational and Vocational Exploration in Vulnerable Youth. *Child & Youth Services*, 32(4), 355-379.
- WALKER, R., et.al. (2016). 'They really get you motivated': Experiences of a life-first employment programme from the perspective of long-term unemployed Australians. *Journal of Social Policy*, 45(03), 507-526.
- Xie, R., Sen, B., & Foster, E. M. (2014). Vulnerable Youth and Transitions to Adulthood. *New Directions for Adult & Continuing Education*, 2014(143), 29-38.