



SE-inspirert arbeid med praksisplasser som innovasjon i kvalifiseringsarbeid

Presentasjon på IMDis nettverkssamling

- ◆ Tatiana Maximova-Mentzoni, PhD/seniorforsker ved Arbeidsforskningsinstituttet/HIOA
- ◆ Trondheim, 19.09 2017

Fortell meg

Av Ragnhild Bakke Waale

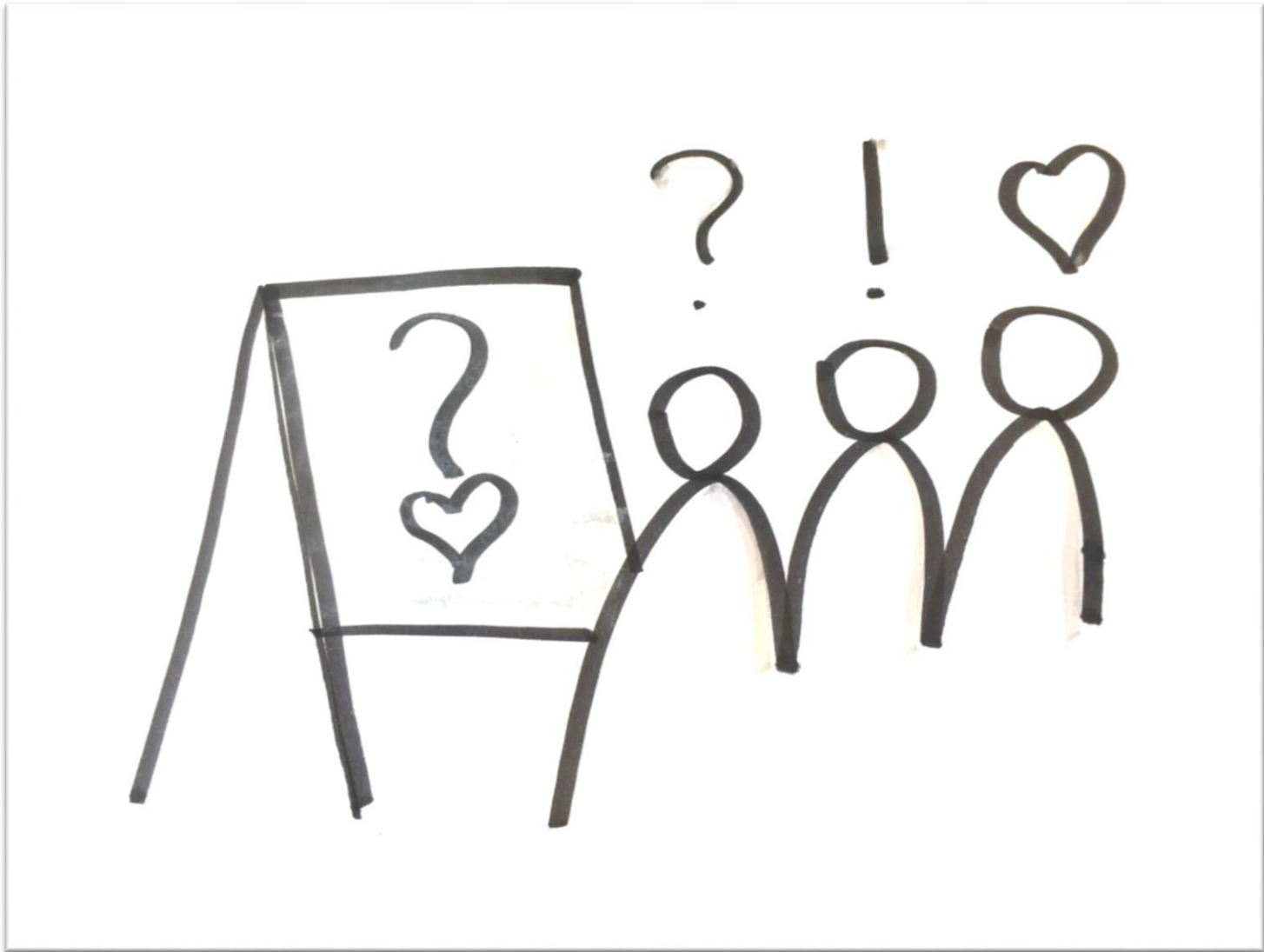
Fortell meg at jeg er noe, at jeg kan noe, at jeg betyr noe.
Fortell meg det.

Ikke fortell meg det jeg gjorde, eller det jeg kunne gjort,
eller det jeg burde eller skulle gjort.
Nei, ikke fortell meg det.

Fortell meg heller
at jeg er noe, at jeg kan noe, at jeg betyr noe.
Fortell meg heller det.

Jeg trenger det, skjønner du.
Jeg trenger det så sårt.
Jeg trenger en søyle av trygghet
å lene meg mot gjennom livet.

Jeg trenger det, skjønner du,
for det er så værhardt å leve!



Innledning: fra gammelt nytt til nye handlingsmåter

Hvorfor behov for nytenkning?

DN
Dagens Næringsliv

Mandag 18. september 2017

Endelig mandag Side 22

Arbeidsfraværet ingen har klart å få bukt med:
En av fem er ikke på jobb

«Ikke bærekraftig»: - Våre velferdsordninger krever at folk jobber og betaler skatt, sier arbeidsminister Anniken Hauglie (H). **Rune Godager** (33) sto utenfor arbeidsmarkedet i mange år, før han til slutt fikk en ny sjanse. Side 6, 7 og 8

«Jobb var dødtid (...), det var tungt og jeg fant etter hvert unnskyldninger for ikke å gå på jobb»

Satset stort på islandske kroner, har tjent 138 mill.
Opera-gründer Jon S. von Tetzchner slo til da finanskrisen rammet Island. Side 10-11

Hver tredje kvinne forsvinner på vei mot toppen
Oljebransjen favoriserer hvite menn. Ifølge konserndirektor Elisabeth Heggelund Tørstad. Side 12-13

Nøkkel tall
Dollars 7,81 10 øre
Euro 9,35 6 øre
Pund 10,61 3 øre
100 SEK 96,25 30 øre
Oslo Børs 728,88 20,01%
Nordsjoolje
Pensjonsmarkeder

størst positivt utslag i statsmannene fremover, sier Haugland.

Arbeidsminister Hauglie trekker frem fem punkter hun mener er viktige for å få flere i arbeid fremover:

- Mer aktivitet og tettere oppfølging for Nav-brukere.
- Styrket opplegg for individuell jobbstøtte.
- Mer graderte sykemeldinger og graderte ytelser.
- Økt satsing på kvalifisering inn i arbeidslivet.
- Skape flere jobber.

Arbeidsretting av Intro – gammelt nytt?

Det gis veiledning fra prosjektstab slik at deltakerne får re
at evt. utdannelse fra utlandet søkes godkjent.

4.2.3 Praksisplass

Utplassering i arbeidslivet

Alle deltakere skal utplasseres på praksisplass 2 dager i uk
ekstra dag (tirsdager) hvis dette er hensiktsmessig. Praksi
harmonere med hver enkelt deltakers ønsker og bakgrunn
privat og offentlig virksomhet. Det skal etableres tett kon
arbeidsgiver for å sikre god oppfølging også ute, slik at d
arbeidsplassen, men deltar aktivt i et arbeidsmiljø han/hun
ansvaret for oppfølging av deltakere ute på praksisplass n
med arbeidsleder som blir fulgt opp med besøk på praksis
dialog med praksisplassdeltaker. Dette betyr at det er mu
utvikle et godt samarbeid og utveksle erfaringer, samtidig
å prøve og feile.

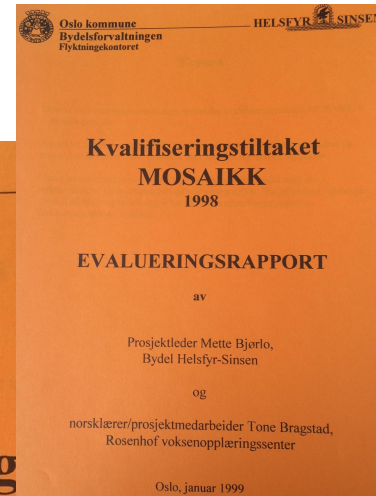
Om en deltaker mister to praksisplasser pga. regelbrudd,
på MOSAIKK.

Anskaffelse av praksisplasser

Prosjektleder har ansvar for å skaffe praksisplasser og sa
sysselsettingsansvarlig, tiltakskonsulenter og Arbeidskon
med Arbeidskontoret Helsfyr når det gjelder sysselsettin



Oslo kommune
Bydelsforvaltningen
Flyktningekontoret



**Kvalifisering
MOSAIKK
1998**

EVALUERINGSRAPPORT

av

Prosjektleder Mette Bjørlo,
Bydel Helsfyr-Sinsen

og

norsklærer/prosjektmedarbeider Tone Bragstad,
Rosenhof voksenopplæringscenter

Oslo, januar 1999

Place-train eller?

< Søkelys på arbeidslivet 01-02 / 2016 (Volum 33) < A

PDF-versjon Skriv ut Lagre referanse (RIS) Favoritt Del

Open access 

Virker arbeidspraksis i ordinær virksomhet etter sitt formål?

av [Tao Zhang](#)

Mine funn samsvarer med en rekke norske studier. At arbeidspraksis ikke har sine tiltenkte effekter, kan skyldes flere forhold. Én mulig forklaring kan være at innholdet i arbeidspraksisen ikke samsvarer med deltakernes forventninger, og at deltakerne derfor er lite motiverte. Det er muligens også en mismatch mellom deltakere og tiltak. Det kan også være mangel på tett oppfølging fra arbeidsgivere. Arbeidspraksis virker kanskje mer som en avklaringsprosess, dvs. at deltakerne finner ut gjennom deltakelse hvilket yrke/arbeid som ikke passer til deres personlige kvalifikasjoner og evner, enn som et tiltak som bidrar med arbeidserfaringer. Det er også mulig at arbeidspraksis i noen tilfeller blir brukt for å avklare arbeidsevne. Opplæringstiltak har en mer klar og forutsigbar målsetting. Min studie viser at arbeidspraksis har mindre effekt enn opplæringstiltak på sannsynligheten for overgang til jobb.

**Fra utplassering på praksisplass
til metodisk bruk av ordinært arbeidsliv
i overgang til arbeid**

Place-train eller?

Utplassering på
arbeidsplasser

Arbeid med bistand

Supported Employment

Arbeidsplass som opplæringsarena

Arbeidspraksis

Språkpraksis

Inkluderingskompetanse

IPS

Rekrutteringspraksis

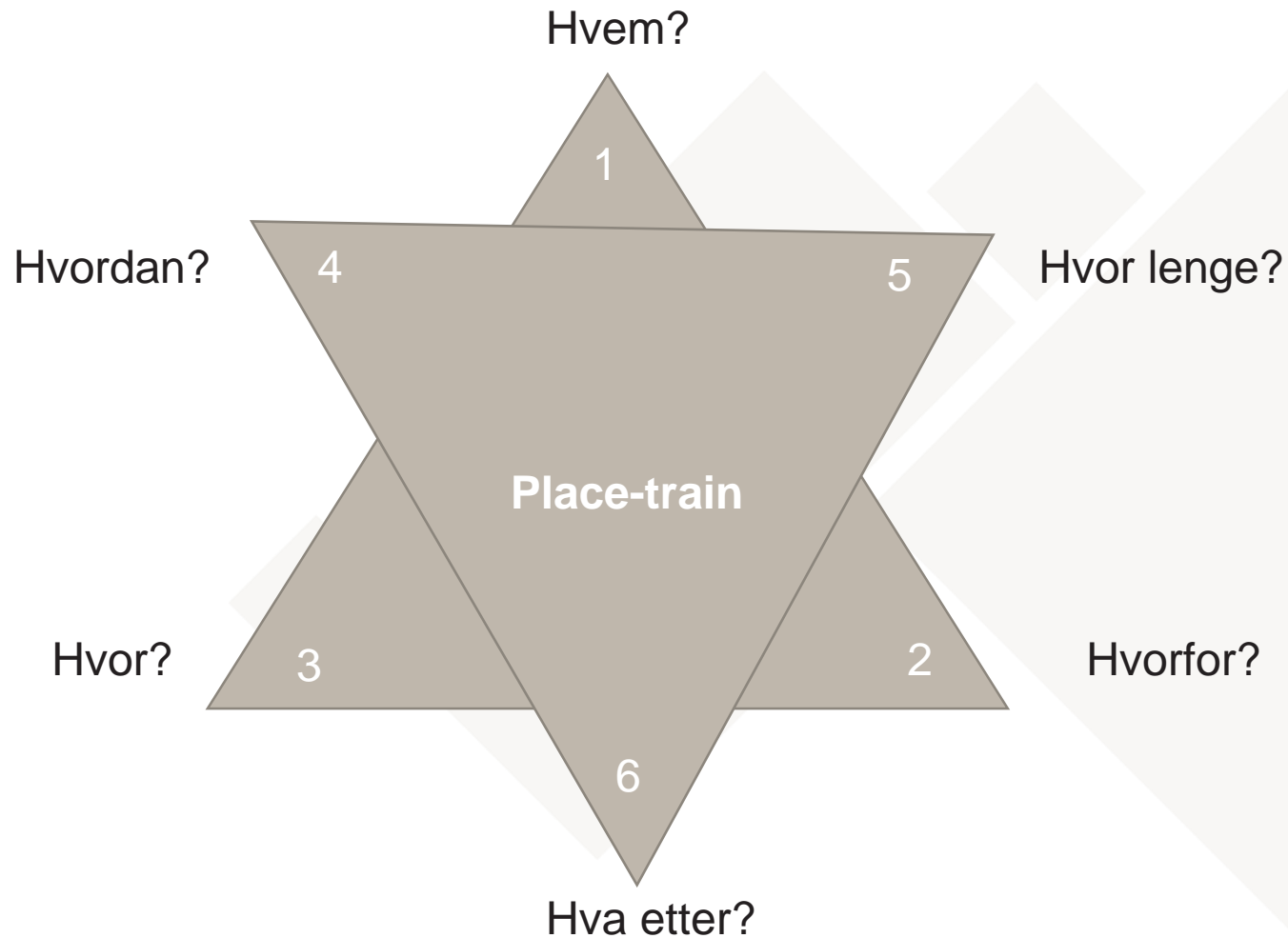
(Train) – place -train

Markedskompetanse

Place-train-maintain

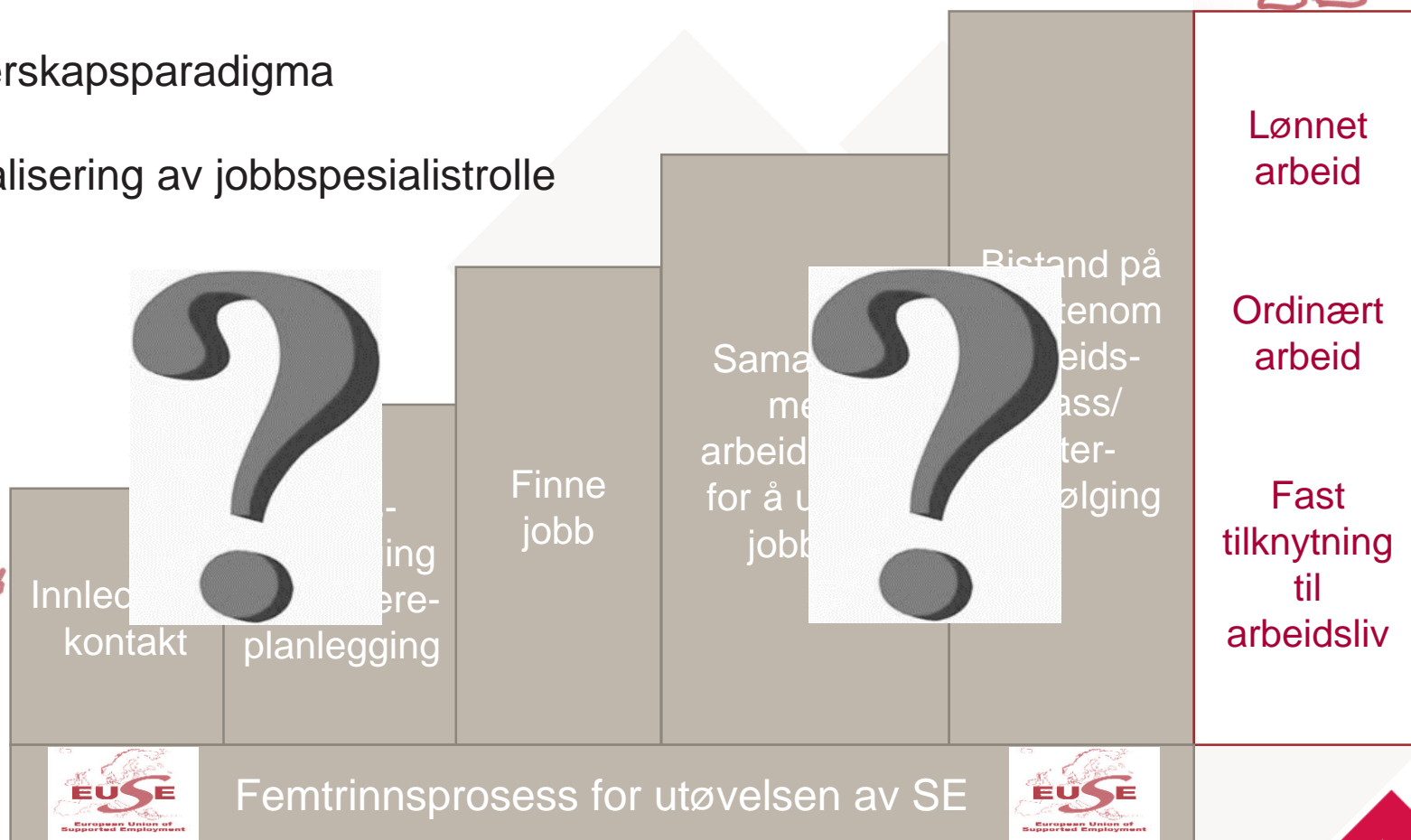


6H-verktøy for metodisk arbeid med ordinære arbeidsplasser i arbeidsinkludering



Supported Employment på 1-2-3

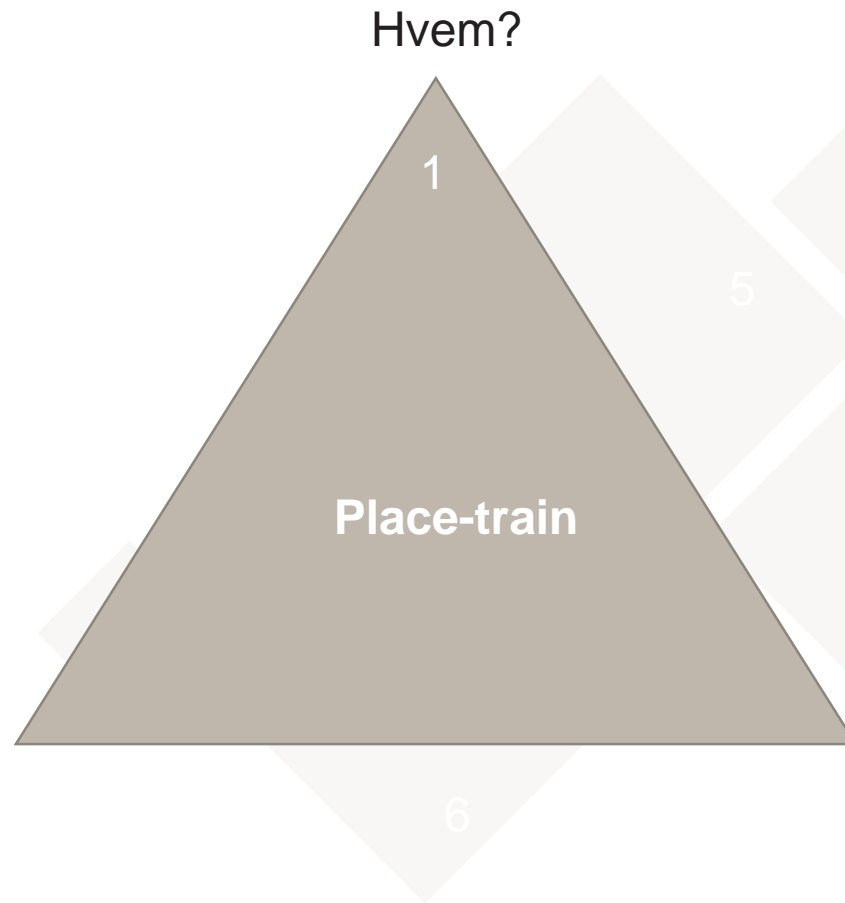
1. Metode pluss kunst
2. Partnerskapsparadigma
3. Spesialisering av jobbspesialistrolle



SE for innvandrere: kort om prosjektet

- Hoved forskningsspørsmål: Hva kjennetegner SE tilrettelagt for innvandrere som trenger ekstra støtte for å få og beholde en tilknytning til arbeidsmarkedet?
- Prosjektperioden: 2016-2018
- Forskerteam: Øystein Spjelkavik, Grete Wangen, Angelika Schafft and Tatiana Maximova-Mentzoni ved AFI
- Forskningsmidler: IMDi
- Leveranser: en forskningsrapport, håndbok om SE for innvandrere, akademiske artikler og populærvitenskapelig formidling

6H-verktøy for metodisk arbeid med ordinære arbeidsplasser i arbeidsinkludering



1. «Hvem» i «place-train»



Clueless (Poem) - Denise Bissonnette

<https://www.youtube.com/watch?v=4im4s0qa5AE>

1. «Hvem» i «place-train»

«Hva drømmer du om»? Jeg er mer interessert i hva de kan og de vil. [...] Mest vanskelig for dem [deltakere i Introduksjonsprogrammet] kan være å svare på spørsmål om hva er det de egentlig vil. Noen må tenke en uke, skrive et brev om hva de vil. De er kanskje ikke vant å bli spurt på den måten. Jeg er mer interessert i hva du kan og vil.

Alle har ikke tro i seg selv, selv om de er motiverte. utfordringer [i denne fasen] er å hjelpe dem styrke tro på seg selv, og sikre at de har noen nært dem som tror det er mulig.»

JS for Intro-deltakere, forskningsprosjektet SE for innvandrere

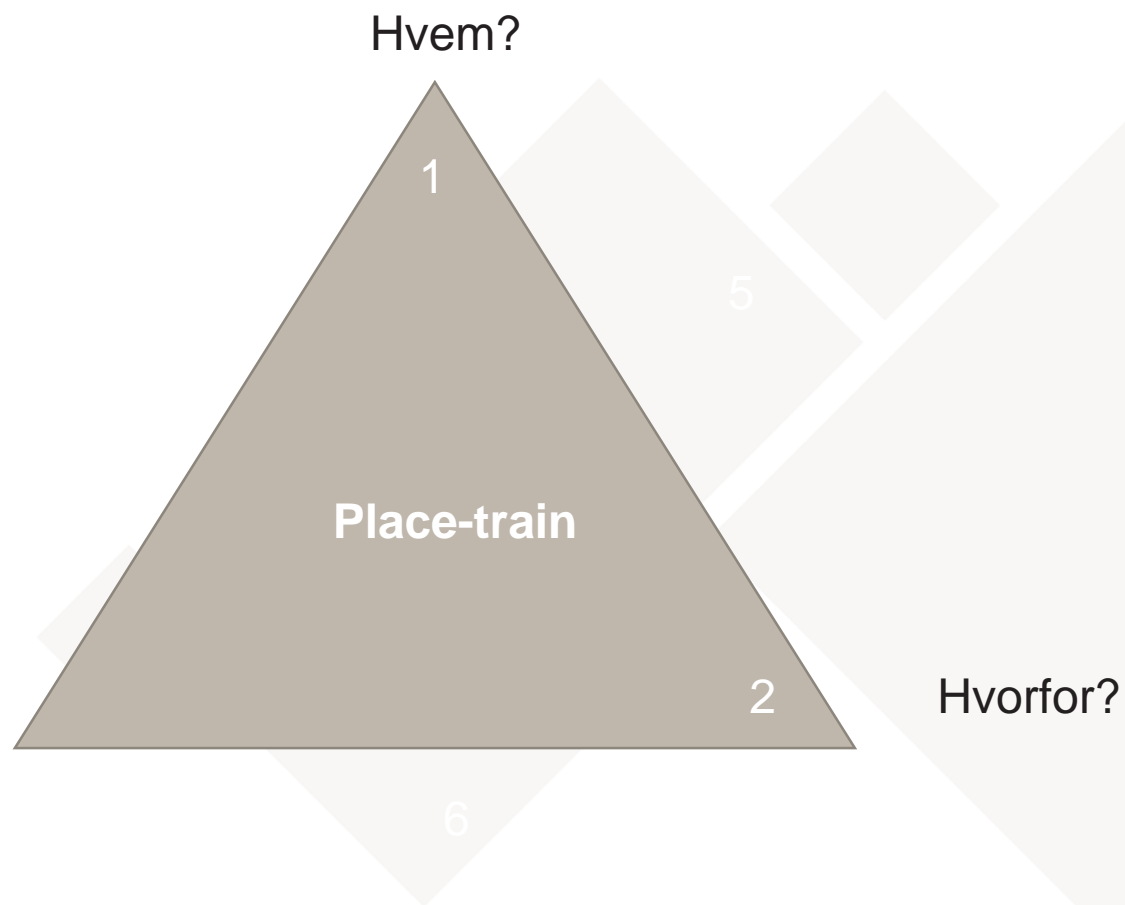
Ref. Upubliserte data fra prosjektet SE for innvandrere



k6637512 fotosearch.com ©

Begynn med
deltakeren,
ikke
arbeidsplass
en!

Place-train på ordinære arbeidsplasser – 6H



2. «Hvorfor» i «place-train»



BI BUSINESS
REVIEW

Ledelse

Aktivitetfellen

1. mars 2017 - Øyvind Kvalnes

Aktivitetfellen kommer i :

- Retningsløs aktivitet
- Aktivitet med feil retning

2. «Hvorfor» i «place-train»

Praksisplasser er «de verste» av tiltakene:

«Jeg har vært igjennom så mange praksisplasser. Senest i går fikk jeg en tekstmelding om at min praksisplass er over. Nå vet jeg ikke hva jeg skal gjøre. Og jeg gruer meg til å besøke NAV igjen. Jeg orker ikke flere praksiser. [pause]

Når praksisen er ferdig, står det en ny kandidat klar – hvorfor skal de ansette noen når de får gratis arbeidskraft fra NAV? Arbeidsgiverne utnytter oss. Men det er klart at de gjør det, når de har sjansen. (...) Det er ikke sånn det burde være.

Mohammed, en somalsk man i 50-årene»

Ref. (Fafu-rapport 2014:43)

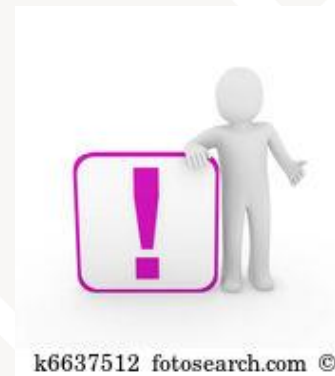


2. «Hvorfor» i «place-train»

- Lønnet arbeid

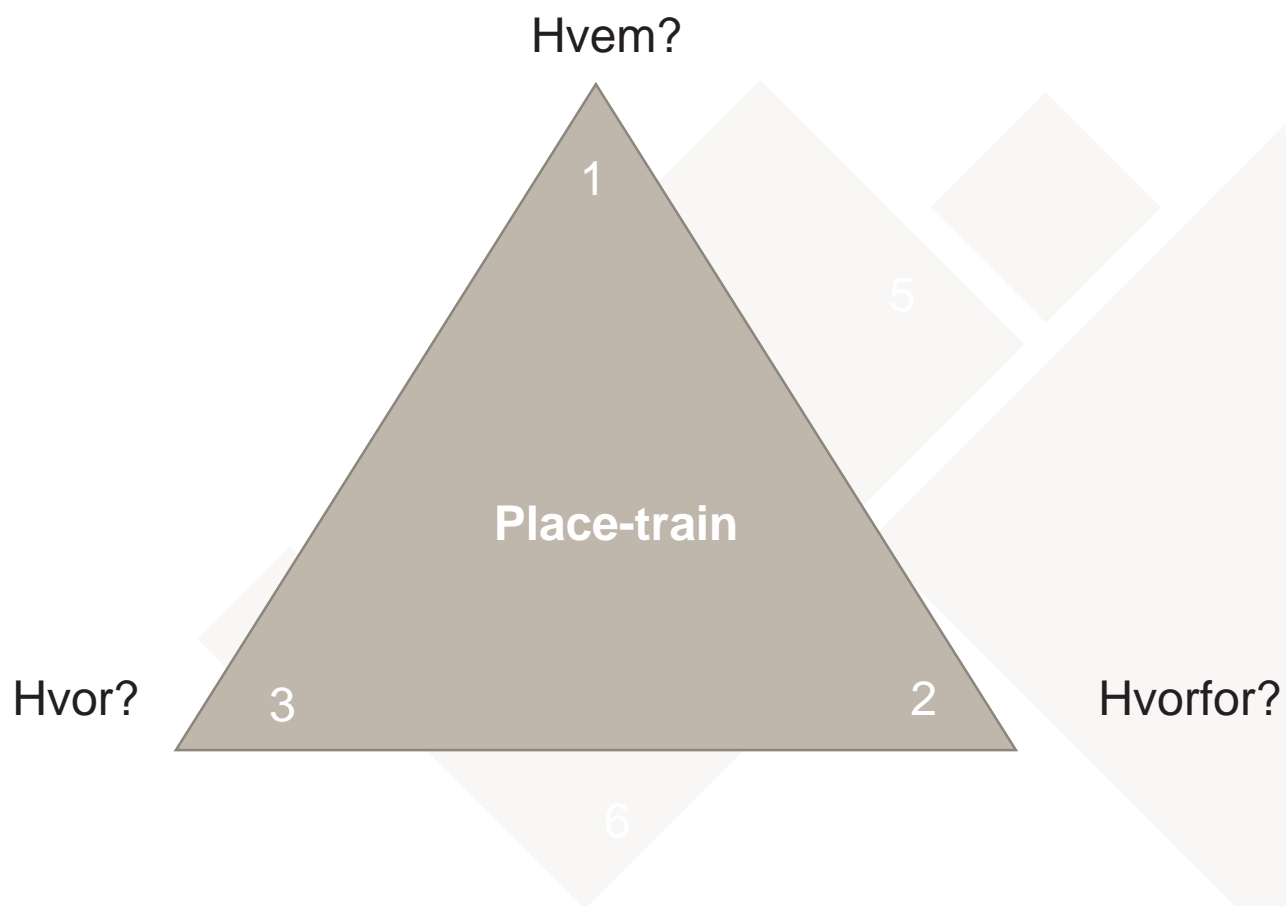
Eller

- Praksis som kartleggingsverktøy (jobbsmak og jobbskygging)
- Språkpraksis
- Ferdighetstrening
- Fagkompetanse
- Praksis som en del av utdanning (eks. lærling, kursbevis)
- Kjennskap til norsk arbeidsliv
- Nettverksbygging
- Reduksjon av arbeidsgiverens risiko



Aktivering
holder ikke,
sett gjerne
mål!

Place-train på ordinære arbeidsplasser – 6H



3. «Hvor» i «place-train»



Nøkkelen bak suksessen har vært målrettet jobbmatch mellom arbeidssøker og arbeidsgiver. Deretter tett og bred oppfølging ikke bare av arbeidssøker, men også av arbeidsgiver i arbeidsinkluderingsprosessen. Gjennom gode sirkler i attføringsprosessen vokser arbeidssøkere med tidligere rusmisbruk, psykiske lidelser og gjennomhullede CV-er seg inn i jobben. «De første skal bli de siste og de siste skal bli de første».

NHOs Ringer i Vannet-strategi bygger på en metodikk hvor man tar utgangspunkt i arbeidsgivers behov. NHOs 25.000 medlemsbedrifter mobiliseres basert på egen bedrifts forutsetninger og muligheter. Mens attføring i gamle dager ensidig tok utgangspunkt i individets behov, har man nå snudd dette til å ta utgangspunkt i arbeidsgivers behov. NHO tegner intensjonsavtaler med bedriftene om at hvis vi kommer til dem med kandidater, så er de villige til å tilby dem jobb dersom de fungerer i jobben. Dermed unngår vi at arbeidssøkerne kommer til steder der de egentlig ikke har sjanse til å få jobb. Arbeidsgiverne får god, men ikke gratis arbeidskraft. Klikk her vi fått ansatt



3. «Hvor» i «place-train»

SALGSPARADIGMET

- Overtaler, manipulerer, overbeviser, påvirker, verbaliserer, forhandler
- Fokuserer på utplasseringsmål
- Ser på arbeidsgiveren som en som utøver makt og innehar primærressursene
- Målet er å overbevise arbeidsgiver om å benytte tjenestene fra tiltaket og arbeidskraften som tiltaket tilbyr
- Arbeider for kortsiktige mål om å oppnå jobbutplasseringer
- Ser begrensede muligheter for samarbeid med arbeidsgivere, ser etter «ja» og «nei»-svar
- Opptatt av teknikker for å avslutte salg ved avslutning av møter
- Har flere svar enn spørsmål

PARTNERSKAPSPARADIGMET

- Forstår, viser innsikt, tolker, lytter, kommuniserer
- Fokuserer på å forsterke vekst og utvikling i næringslivet
- Ser på arbeidsgiver som en likeverdig partner som en utveksler primære og sekundære ressurser og muligheter med
- Målet er å bistå arbeidsgiveren i å fatte gode beslutninger vedr bruk av tjenester
- Arbeider målrettet for å oppnå langsiktige gode relasjoner med arbeidsgivere
- Ser ubegrensede muligheter for samarbeid med arbeidsgivere og holder alle dører åpne
- Opptatt av at møtet er en prosess for å oppnå forståelse
- Har flere spørsmål enn svar

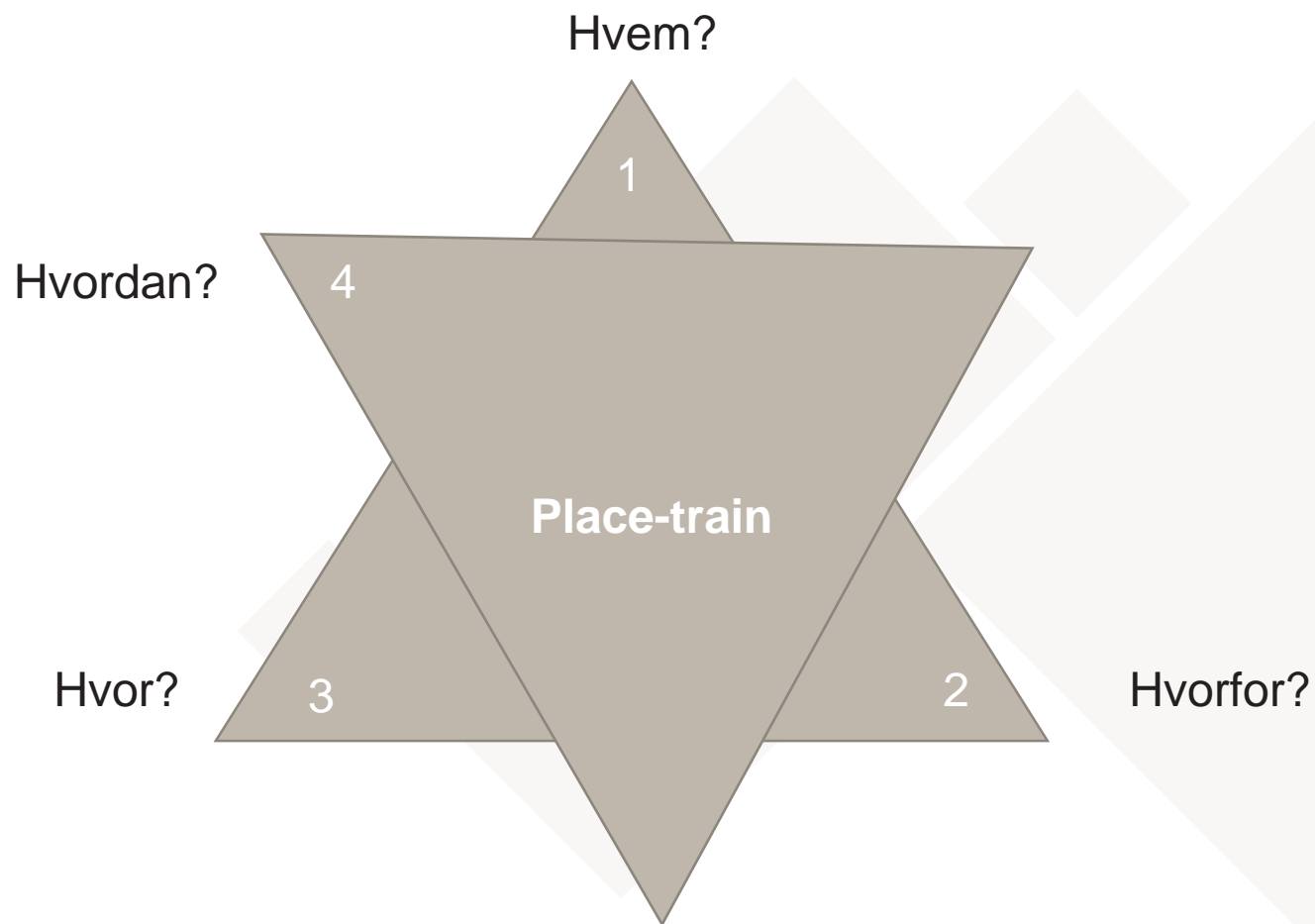
3. «Hvor» i «place-train»

Jobbutvikling vs. Utplassering

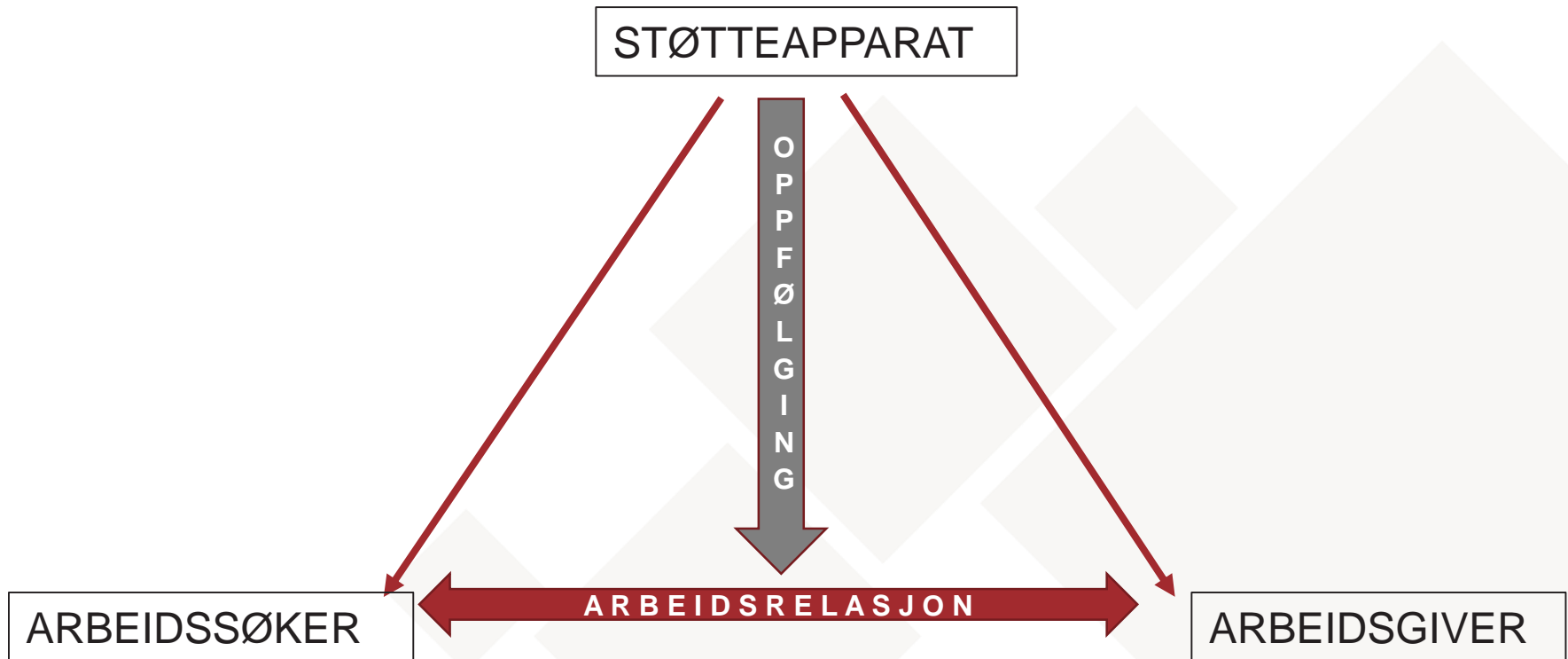


<https://www.youtube.com/watch?v=ood1Ozs74is>

Place-train på ordinære arbeidsplasser – 6H



4. «Hvordan» i «place-train»



Ref. Spjelkavik (2014)

4. «Hvordan» i «place-train»



INTEGRERING I PRAKSIS: HELSE- OG OMSORGSSEKTOREN SOM OPPLÆRINGS- OG KVALIFISERINGSARENA FOR FLYKTNINGER OG INNVANDRERE

Helene Marie Kjærgård Eide • Anne D. Homme • Marry-Anne Karlsen • Kjetil Lundberg

Fagkurs for inkludering av innvandrere i arbeidslivet
forprosjekt 2013

Læreplan
Fagkurs i renhold

Renhold er med på å skape et trivelig og sunt inneklima

Deltakere: Eva Winnberg og Gunhild Klokkehaug
Prosjektleder: Torill Sundbøl Larsen

Språkpraksis i Grimstad: Rett deltakar til rett bedrift

- ♦ **UTFORDRING:**
I Grimstad må du yte for å nyte. Frå dag éin. Med eller utan språk.
- ♦ **TILTAK:**
Språkpraksis til alle deltakarar i introduksjonsprogrammet innan seks månader
- ♦ **EFFEKT:**
Åtte av ti i arbeid eller utdanning etter avslutta introduksjonsprogram

Sist oppdatert: 11. mai 2016

uni Research
Rokkansenteret
Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnsstudier

Rapport
11-2016



4. «Hvordan» i «place-train»

En samtale mellom en INTRO-deltaker (D) og jobbspesialist (JS) på praksis plass:

JS: Fortell meg hva du gjør. Hva er det? Kan du fortelle hvordan du bruker instruksen.

...

JS: Hva er ditt måt?

D: lære språk, få jobb, bli bedre

...

JS: Vet du hva jeg merket: det [samtaalen] startet litt sakte, men nå går det bedre.

D: Ja, det er fordi jeg får energi av det.

...

JS: Neste gang jeg kommer kan vi fokusere mer på språk. Kanskje du kan lære meg noen ord?

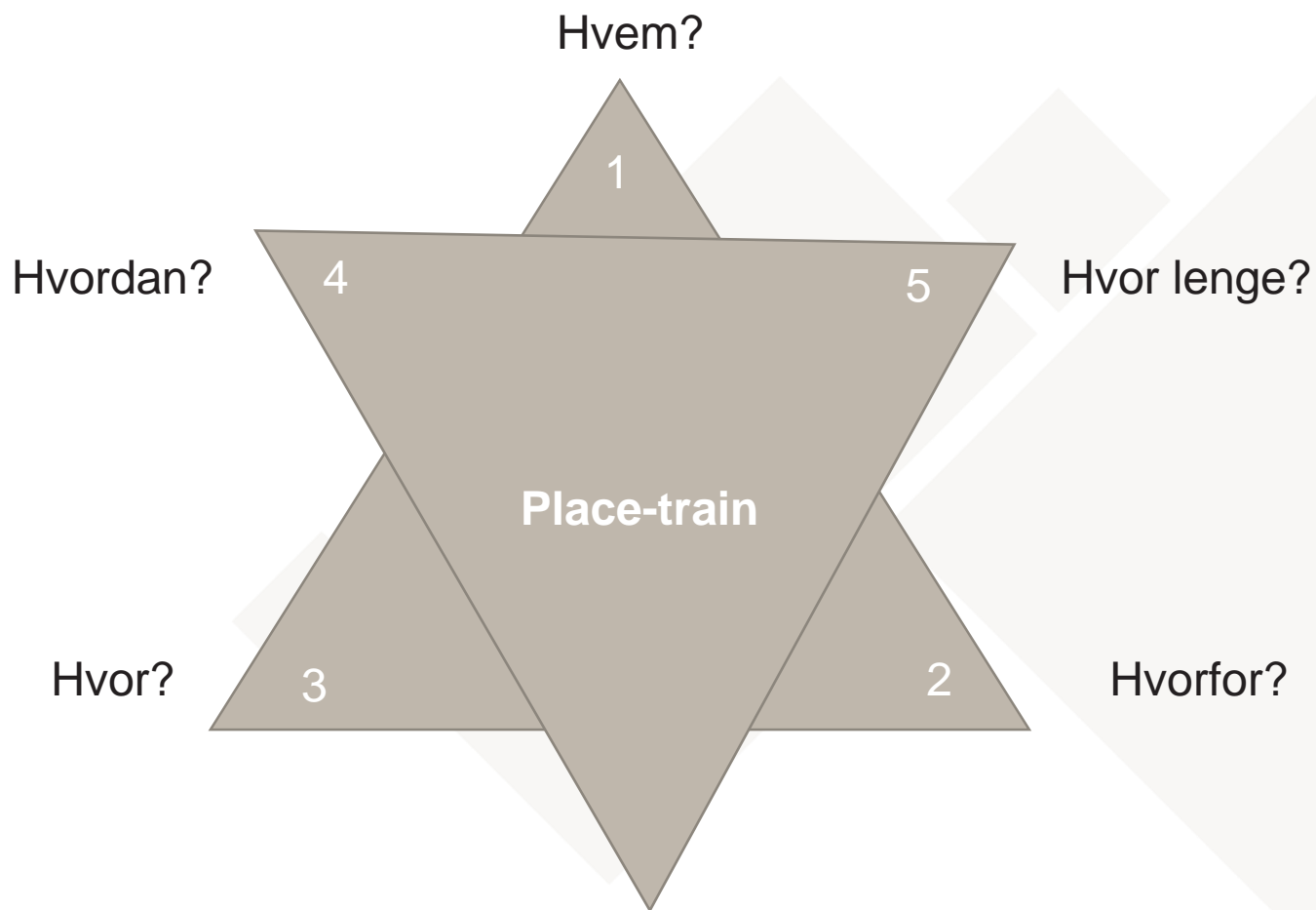
D: (med stort smil og begeistring. JA!

...

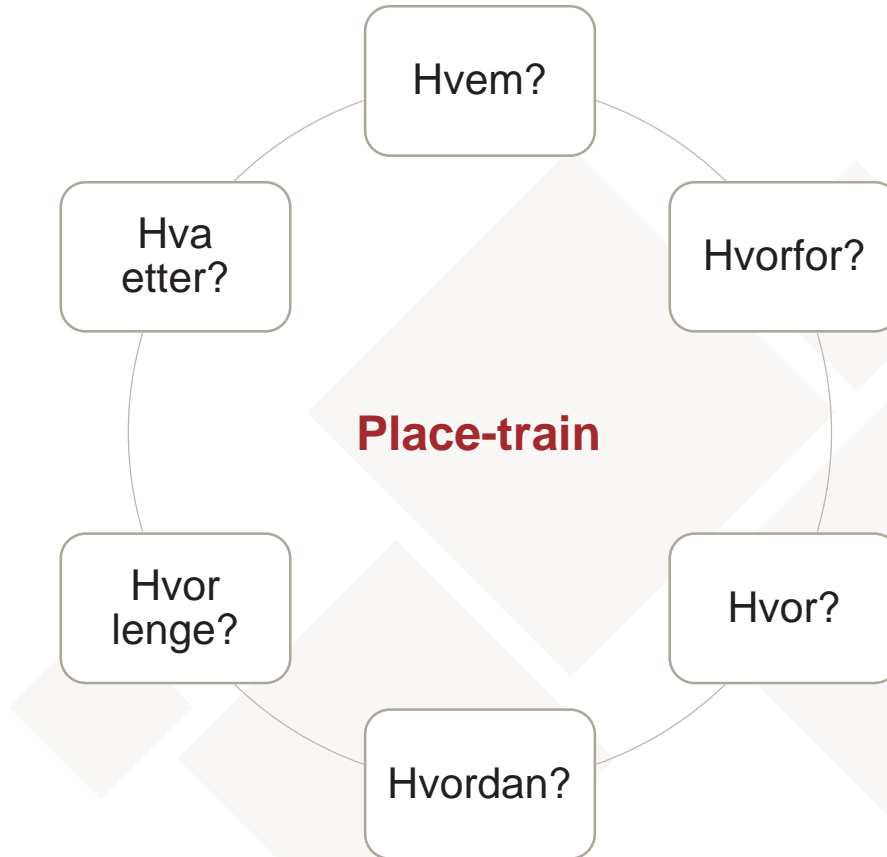
JS: Har du noen spørsmål til meg?

Ref. Upubliserte data fra prosjektet SE for innvandrere

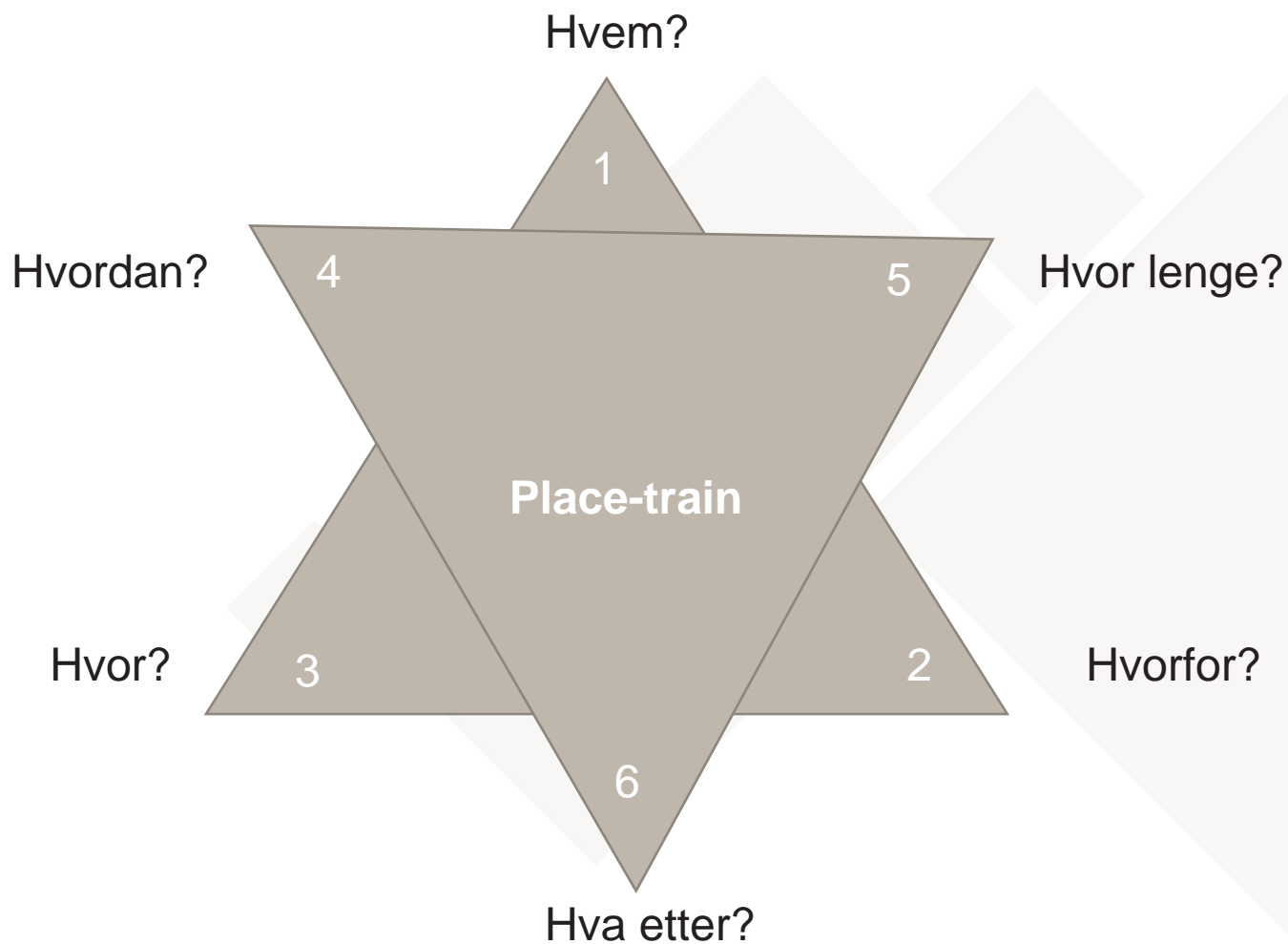
Place-train på ordinære arbeidsplasser – 6H



5. Hvor lenge?



Place-train på ordinære arbeidsplasser – 6H



6. «Hva etter» i «place-train»

«[Etteroppfølging] ... er et vidt begrep. [...] Etteroppfølging er de handlingene og aktivitetene som skal til for å beholde vedkommende i arbeid eller utdanning. Du prøver å dekke de behovene som den enkelte måtte ha og hjelpe vedkommende på en best mulig måte til å beholde jobb og skole.»

Prosjektleder, Jobbsjansen 2015

6. «Hva etter» i «place-train»

Hva skal til for god etteroppfølging?

1. Utgangspunkt i konkrete målsettinger
2. Tilstrekkelige ressurser
3. Felles føringer
4. Ikke til alle, men brukere med store oppfølgingsbehov
5. En tillitsfull relasjon mellom deltakeren og veilederen etablert på forhånd
6. Utviklet individuell plan for etteroppfølging
7. Tett individuell oppfølging som metode
8. Evt. tilbud om gruppeaktiviteter
9. Tidlig intervensjon
10. Tilbud så lenge som nødvendig
11. Arbeidsgivere/skole følges også opp
12. Kompetanse i etteroppfølging
13. Underveis evaluering av etteroppfølgingsarbeid lokalt

Famler seg fram til god etteroppfølging

Resultater fra undersøkelsen om oppfølging av deltakere som har kommet i arbeid eller utdanning etter å ha fullført Jobbsjansen

Tatiana Maximova-Mentzoni og Steinar Widding



AFI Rapport 2015:12

Til ettertanke: Tør vi?

6H-verktøy oppsummert

Hvem?	Kjenn deltakeren din godt for å identifisere deltakerens drivkraft og kilde til motivasjon
Hvorfor?	Unngå gjerne «aktivitetsfellen». Sett gjerne mål og delmål for at utplasseringen gir mening for både deltakeren og arbeidsgiveren
Hvor?	Tenk utfra «partnerskapsparadigmet». Ikke la deg stoppe hvis arbeidsgiveren ikke har lyst ut ledige stillinger. Stillinger kan utvikles som et resultat av partnerskapet
Hvordan?	Vær proaktiv: vær på arbeidsplassen for å forebygge misforståelser, irritasjon, stagnering, stigmatisering og for å sikre utvikling og måloppnåelse ved utplasseringen
Hvor lenge?	Sørg for at praksisperioden ikke utvides uten klare behov
Hva etter?	Hvis deltakeren er i praksis, tenk «hva etter» allerede før utplasseringen og diskuter med deltakeren for å understøtte mestrings- og utviklingsfokus hos deltakeren

Mer om 6H-verktøy for metodisk arbeid med ordinære arbeidsplasser

ikke | <https://blogg.hioa.no/seforinnvandrere/2017/03/24/lykkes-place-train-arbeidsinkludering-flyktninger/>



En fagblogg om arbeidsinkludering av innvandrere ved forsker Tatiana Maximova-Mentzoni

Om forskeren

ABONNER PÅ BLOGGINNLEGG

Få beskjed når det kommer noe nytt på denne bloggen.

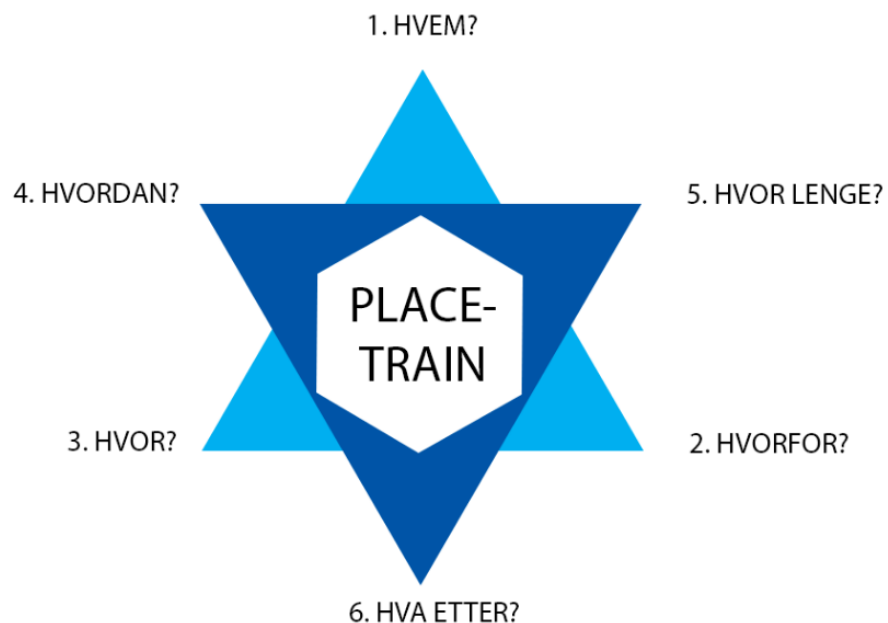
Email address

ex: someone@mydomain.com

ABONNER HER!

praksisplasser eller setter i gang andre typer «place-train»-tiltak.

Her er en kortfattet oversikt over elementene i 6H-verktøyet:



1. Hvem?

Slipp ut en innovatør i deg!

«Begrensninger ligger sjukt utpå i systemet. Det støtter vi ikke, det støtter vi ikke. Vi er mot strømmen. Man må kunne ha «guts» for å fungere som endringsagent -gjøre det som er nødvendig, ikke det som tilsies av buråkratiske rammer. Faglig integritet veier mer. Så heldige de deltakere er som blir fulgt opp av oss»

*JS for Intro-deltakere, forskningsprosjektet SE for innvandrere
Ref. Upubliserte data fra prosjektet SE for innvandrere*

«Jeg er usikker på om Introduksjonsprogrammet er et egnet arena for SE» - «For at SE tar plass i Intro må vi fikse Intro, ikke ta SE ut av Intro»

*JS for Intro-deltakere, forskningsprosjektet SE for innvandrere
Ref. Upubliserte data fra prosjektet SE for innvandrere*

«Vi trenger ikke være supermennesker som skal kunne alt. Når jeg leser om SE og jobbspesialister, så kan jeg sitte igjen med en følelse av at dette er en uoverkommelig oppgave, men gjennom opplæringen følte jeg meg betrygget på at dette kan også jeg klare.»

*JS for deltakere i Jobsjansen, forskningsprosjektet SE for innvandrere
Ref. Upubliserte data fra prosjektet SE for innvandrere*

Følg gjerne med!



Follow me

[Supported employment \(SE\) for innvandrere](#)

Tatiana Maximova-Mentzoni

Seniorforsker AFI/HIOA

Tlf: 45 08 31 08

Tatiana.mm@hioa.no

<https://blogg.hioa.no/SEforInnvandrere>