

AKAN-modellen – et virkemiddel til arbeids(re)inkludering?

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



Arbeidsinkludering og arbeids(re)inkludering

- «Insiders»
 - Inkludering og re-inkludering av dei som alt er tilsette
 - Nokre fordeler med å vera insider – nokre ulemper
- «Outsiders»
 - Inkludering av personar som ikkje har eit arbeidsforhold
 - Nokre ulemper med å vera outsider – nokre fordeler

Arbeidsinkludering – nokre hovudtilnærmingar i feltet

- «Supply-side» – fokus på individet
- «Demand-side» – fokus på arbeidsgiver/arbeidsplass
- «Support-side» – fokus på støtteapparatets rolle

Akan-modellen – (re)inkludering av «insiders»

- Kjernen – I BEDRIFT: å bruke arbeidsplassen og partssamarbeidet til å inkludere/hjelpe
 - Ei rekke tiltak og praksisar:
 - Policy og kjøreregler – skriftleg og munnleg
 - Retningslinjer og prosedyrer – eit system for handling og praksis
 - System og roller
 - AMU og AKAN-utval
 - AKAN-kontakt, nærmaste leidar, VO, TV, personkontakt etc.
 - I enkeltsaker: Eit team av støttepersonar som følgjer opp i enkeltsaker
 - Tilpasse arbeidsoppgåver
 - Bistand frå ekstern faginstans
- Støtte frå eksternt kompetansesenter
- Individet får ein sjanse til å justere

Kunnskap og kunnskapsbehov

- Akan-modellen: Lang erfaring knytt til å bruke modellen til å følge opp tilsette som har rusproblem/kjem tilbake etter behandling etc. (insiders)
- Akan-modellen kan koblast til «return-to-work» forskinga som fokuserer på tilbakekomst til arbeid av tilsette som har vore sjukemeldte over lang tid.
 - Men modellen kunne løftast innafor dette feltet.
- Akan-modellen er uutforska når det gjeld inkludering av dei som står utanfor (outsiders)
 - Behov for å prøve ut om og korleis modellen kan fungere i inkluderingsarbeid av personar som står utanfor arbeid, og som har rusrelaterte vanskar
 - Akan-modellen har kanskje potensial til å gjere arbeidsinkludering av personar med rusvanskar lettare for dei aktørane i feltet som bidreg til dette
 - Rus erfart som vanskeleg – få kjenner Akan-tilnærminga og gjer bruk av den
 - Fleire ordningar som liknar Akan-modellen er no under utprøving på inkluderingsfeltet

Kan Akan lære noko frå inkluderingsforskinga?

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



Naturlig bistand – å utløyse støtte som finst i bedrifta

6 nivå for deltaking på arbeidsplass:

- JS grip ikkje inn, støtta gis autonomt frå kolleger
- JS føreslår støtte som blir gitt av kolleger
- JS fortel 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
- Kartlegging av arbeidsplassen
- Jobbdesign og –struktur
- Innta konsulentrolle
 - Info og støtte for å fremme organisasjonen si kompetanse
 - modellere
- Mentor/fadderordningar
- Bistå arbeidstakar i å benytte naturlig bistand
- Koordinere og evaluere bistanden

Kva og korleis informere arbeidsgivar?

Hvorfor avsløre bistandsbehovet/funksjonshemningen?	<ul style="list-style-type: none"> • Tilretteleggingsbehov? • Legale grunner? • Bakgrunnssjekk? • Sikkerhetsgrunner?
Når skal man fortelle (nå, senere, aldri)?	<ul style="list-style-type: none"> • Ved første kontakt og søknad? • Ved intervju? • Etter intervju i forbindelse med forhandlinger om selve jobben? • Etter at vedkommende har startet i jobben? • Aldri?
Hva skal man være åpen om? Og hva ikke?	<ul style="list-style-type: none"> • Husk formålet med å være åpen. • Bestem hva som er for lite, hva som er for mye, og hva som er passe informasjon.
Hvem behøver å vite?	<ul style="list-style-type: none"> • Nærmeste leder? • Personen som følger opp på arbeidsplassen? • Personen som veileder arbeidskollegiet? • Hele avdelingen – alle ansatte?
Hvordan skal man fortelle det?	<ul style="list-style-type: none"> • Skriftlig? • Muntlig? • Gjennom tredjepart?
Hvor skal man fortelle det?	<ul style="list-style-type: none"> • Kan være lurt å diskutere private forhold i konfidensiell setting.

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

- 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
- Forhøga sårbarhet
 - Mindre/lite skal til før dei fell ut/trekkjer seg tilbake/gir opp - lita tue kan velte stort lass
 - 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.

Innlemming i sosiale fellesskap – kva handlar det om? (Cato Wadel 2008)

- Relasjon, Bekreftelse, Forandring
- Personlege og relasjonelle ferdigheter
- Asymmetrisk og symmetrisk innlemming

Gav noko av dette meining?

- Takk for meg!

Litteratur

- Frøyland, Kjetil; SCHAFFT, Angelika; SPJELKAVIK, Øystein (2019). Tackling increasing marginalization: Can support-side approaches contribute to work inclusion?. Hvid, Helge Søndergaard; Falkum, Eivind (Red.). *Work and Wellbeing in the Nordic Countries. Critical Perspectives on the World's Best Working Lives*. Chapter 10. Routledge.
- Frøyland, Kjetil (2018). Rusrelaterte konflikter i norsk arbeidsliv. Heen, Hanne; Salomon, Robert H (Red.). *Varme konflikter i arbeidslivet. Organisatoriske perspektiver og håndteringsmetoder*. Kapittel 7. s. 117-139. Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, Kjetil (2014). Inkludering av personer med problematisk rusmiddelbruk. Frøyland, Kjetil; SPJELKAVIK, Øystein (Red.). *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. Kapittel 13. s. 223-241. Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, Kjetil (2014). Arbeidsliv, rusmiddelbruk og forebygging - tendenser og funn i nyere forskning. Sagvaag, Hildegunn; Sikveland, Bente (Red.). *Alkohol + arbeidsliv = sant? En vitenskapelig antologi*. Kapittel 2. Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, Kjetil (2011). Når rus og avhengighet utfordrer lederne. *Manda' morra rus. Om alkoholkultur og gambling i arbeidslivet*. Kapittel 5. s. 131-178. Gyldendal Akademisk.
- Frøyland, Kjetil; GRIMSMO, Asbjørn (2006). Rusmiddelførebygging i norsk arbeidsliv. Nordic Studies on Alcohol and Drugs.
- Wadel, C. (2008). Innlemmelser i sosiale fellesskap. *Sosiologisk tidsskrift*, 16, 237-253.
- Wolfensberger, W. (1998). *A brief introduction to social role valorization : a high-order concept for addressing the plight of societally devalued people, and for structuring human services* (3rd (rev.) ed.). Syracuse, NY: Training Institute for Human Service Planning Leadership and Change Agency Syracuse University.
- Wolfensberger, W. (2011). Social Role Valorization and, or Versus, "Empowerment". *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49(6), 469-476.