



**midt**  
regionmidtjylland

# **Jobnetværket – om fastholdelse i job for mennesker med psykisk sårbarhed**

<http://Knudramian.pbworks.com/jobnettet>



# Indhold

- Dagens program
- Hvem er vi?
- Hvorfor fastholdelse?
- Hvad er fastholdelse i dette projekt?
- Hvad er praksisforskning?
- Hvad er casestudiet?



## Dagens program

- 10:00 – 10:45 Velkomst og fælles introduktion – Knud Ramian & Birgitte Ahlgreen
- 10:50 – 12:30 Workshops v. projekterne
- 12:30 – 13:30 Frokost
- 13:30 – 15:00 Workshop v. projekterne
- 15:00 – 15:15 Kaffepause
- 15:15 -16:00 Tværgående drøftelse og afslutning



# Forskningsprogrammet

- Jobskabelse 2002 - 2003
- Jobfastholdelse 2008 - 2009
- Xxxx ?                    20xx – 20xx



# Tværgående forskningspørgsmål

- Er der behov for, at særlige forhold, og i givet fald hvilke, er til stede i virksomheden for at fastholde personer med psykiske vanskeligheder?
- Hvad skal personen selv kunne bidrage med for at styrke fastholdelsen på en arbejdsplads?
- Er der behov for parallelindsatser, og i givet fald hvilke, for at styrke fastholdelsen?



## Hvad studerer vi?

- CBR-Randers:
  - Virksomhedsmentorerers rolle i jobfastholdelsen.
- Væksthuset, København:
  - Personlige og sociale kompetencers betydning
- Tolbodhus-skole
  - Fastholdelsesparathed for voksne med en emotionel ustabil personlighedsforstyrrelse.
- Incita, København
  - Præsentation af psykiske barrierer i praktik-etableringssamtalen



## Hvad taler vi om?

- **Fastholdelse** er forbliven på en ønsket arbejdsplads
  - – den kan være kortere eller længere væk fra det almindelige arbejdsmarked – måles i tid
- **Fastholdelsesparathed** er "det", man til enhver tid møder fremtiden med.
  - - "Det" findes hos individet, hos arbejdspladsen og i samspillet mellem individ og arbejdsplads - måles i potentialer.



## Om parathed

- Graden af ønske om fastholdelse
- Fordelene ved fastholdelse opfattes som betydningsfulde.
- Handlemuligheder og problemløsninger er kendte og brugbare
- Tro på, at man kan udnytte handlemuligheder
- Fastholdelse opfattes som ønskværdigt og støttes af omgivelserne
  - Theory of planned action





# Hvad ved vi om fastholdelse 1?

- Omkring jobstart
  - Fordomme ved ansættelsen
  - Åbenhed/lukkethed
  - Tilpasningsmulighederne på arbejdspladsen



## Hvad ved vi om fastholdelse 2?

- De første måneder
  - Der er stor risiko for 'brud' de første 3 måneder
  - Det er lige så ofte arbejdstager som arbejdsgiver, der bryder.
  - Brud hænger ikke sammen med symptomer, diagnose etc.
  - Brud hænger sammen med 'kritiske situationer, der opstår i forbindelse med jobbet.



## Hvad ved vi om fastholdelse 3?

- Når man er i et job?- Triggere
  - Kritiske situationer - triggere omkring koncentration, arbejdspress, usikkerhed omkring forventninger, krævende ledelse, forholdet til kolleger.
- Når man er i job - støttere
  - Selvindsigt og selvfremstilling, god ledelse, rigtigt matchning, 'sunde' arbejdspladser, støtte på arbejdspladsen,



# Fastholdelse – et relationelt begreb

- I et **recoveryperspektiv** er fastholdelse, resultatet af den enkeltes bestræbelser på at forblive på en ønsket arbejdsplads.
- I et **rehabiliteringsperspektiv** er fastholdelse resultatet af andres løbende støtte til opnåelse af succes og overvindelse af barrierer, der kan være en trussel mod at forblive på en ønsket arbejdsplads.



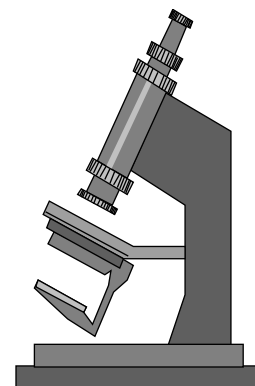
## **Fastholdelsesparathed i relationen**

- Et synligt positivt engagement
- Tro på at forventninger kan indfries
- Realistisk opfattelse af situationens muligheder og begrænsninger
- Viden om mulighederne
- Forståelse for de nødvendige hensyn
- Accept af og villighed til at tage hensyn

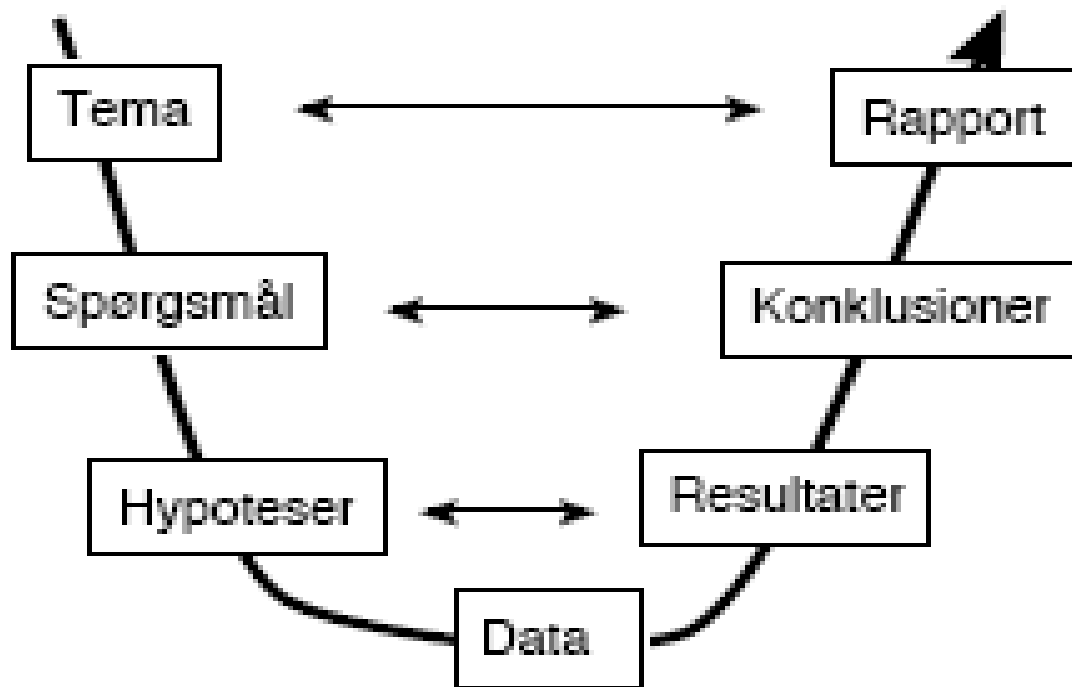
# Hvad er praksisforskning?

- gennemføres af praktikere i arbejde
- retter sig mod fænomener i deres hverdag
- anvender anerkendte metoder
- er 'do-able'
- kommunikeres til fagfolk

Anvendelsen af forskningsbaserede principper, designs og databearbejdsningsteknikker i praksis for at svare på spørgsmål, som udspringer af praksis på en måde, der informerer praksis (Epstein og Blumenfield, 2001)

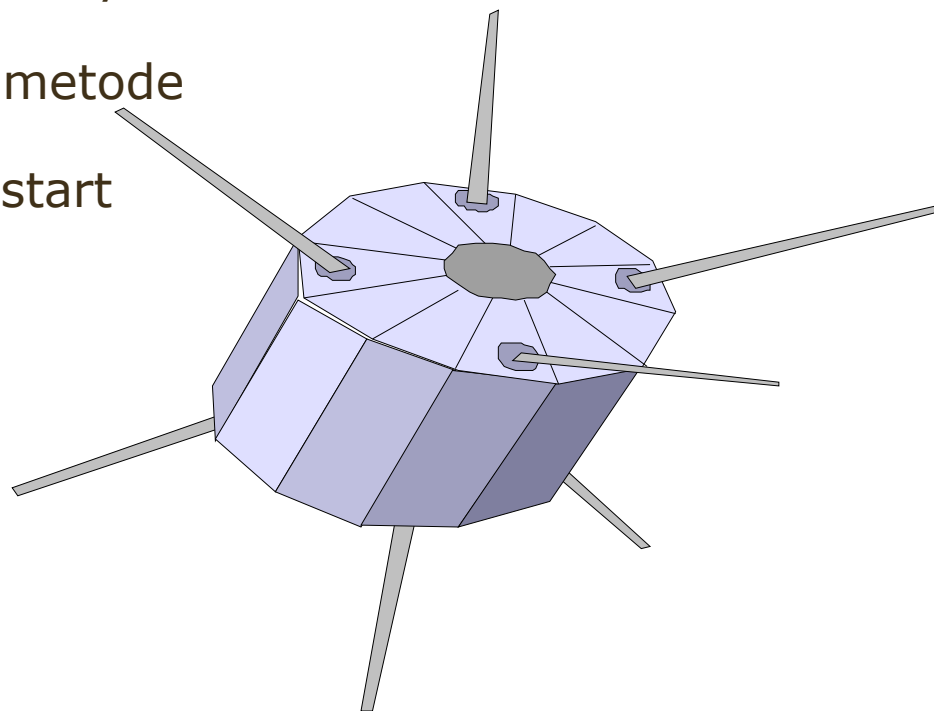


# Forsknings-processen



# Hvad er et videnskabsbende netværk?

- Kontrakttegning
- Finansiering - Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Uddannelse af lokale team i metode
- 6 - 8 seminarer planlagt fra start
- Tid til forskning 1 dag/ugl
- Ca. 1 års varighed
- Konsultationer
- Fælles formidling







## Casestudiet kort

- Casestudier er undersøgelser af konkrete fænomener med det formål at opnå detaljeret viden om fænomenerne - det konkrètes videnskab. (efter Bent Flyvbjerg 1991)
- Casestudier er opklarings arbejde. De generaliserer ikke, men skaffer argumenter og modargumenter i forhold til opstillede hypoteser.



## Hvad udtaler vi os om?

- Den afgørende test er om og hvordan arbejdspladsen kan anvende resultaterne i deres praksis.
- Den næste test er om resultater og konklusioner gør det muligt for andre at vurdere, om de kan oversætte resultaterne til deres egen kontekst.
  - Situeret generalisering



# Produktet

- Resultatet
  - En dokumenteret vidensbase
  - Aftapninger
    - En artikel med oplæg til egen virksomhed på baggrund argumenter fra egen - evt. de andres fokuserede undersøgelse.
    - Tværgående besvarelse af forskningsspørgsmålene
    - Oplæg på afsluttende konference med tilhørende artikel til praksisfeltet.



## Afsluttende diskussion

- Hvad kan vi lære om fastholdelse på tværs af resultaterne?
- Hvilke argumenter har vi fået til rådighed, og hvad kan vi bruge dem til fremover?



# Vi kom et spadestik dybere



## Vi vidste

- at personlige og sociale kompetencer var vigtige
  - Vi er mere sikre på, hvilken adfærd vi taler om,
  - Hvordan personlige og sociale kompetence indgår i samspillet på arbejdspladsen
  - Hvordan personlige og sociale kompetencer påvirker fastholdelseparatheden



## Vi vidste

- at selvfremstillingen er vigtig:
  - Vi er mere sikre på, at den er vigtig overalt
  - Vi er mere sikre på, hvad selvfremstilling består af
  - Vi er mere sikre på balancegangene
  - Vi er mere sikre på, hvordan det virker i samspillet og påvirker FP



## Vi vidste

- at mennesker med EUP er sårbare i forhold til job
  - Vi er mere sikre på, at adfærdsorienterede /kognitive teknikker/træning kan være relevante (for nogen i denne gruppe) på jobbet.
  - Vi er mere sikre på, hvordan de kan virke .
  - Vi er mere sikre på, at der er forskel på træningsbehovet hos forskellige målgrupper – også på arbejdspladsen





## Vi vidste

- at støtte på arbejdspladsen er vigtig
  - Vi er mere sikre på,
    - At kompetencer skal omsættes på arbejdspladsen
    - at der skal være rammer, mennesker og metode omkring en støtte på arbejdspladsen –(også socialektorens).
    - at støtten skal have en forankring og inspirationskilde uden for arbejdspladsen



# Udviklingsveje 1 : Tænkning

- Vi skal blive bedre til at tænke i adfærd
- Vi skal blive bedre til at tænke i fastholdelsesparathed fra dag 0.
- Vi skal blive bedre til at tænke fastholdelsesparathed som samspil



## Udviklingsveje 2: Retning

- Vi skal interessere for
  - oversete/underudnyttede kognitive og sociale trænings- og støttemuligheder.
  - At komme tættere på den konkrete arbejdsplads og samspillet – aktivering kan ske på arbejdspladsen.
  - At yderligere specialisering kan være nødvendig



## Udviklingsveje 3: Initiativer

- Forsøg med udvikling/tilpasning af jobrettede kognitive/socialt træningsprogrammer på kritiske områder tilpasset mennesker med psykisk sårbarhed
- Forsøg med kombinerede trænings- og støttetilbud på arbejdspladser.
- ?
- ?



**midt**  
regionmidtjylland

Har du fået inspiration til praksisforskning? Kontakt os!

Tak for i dag!