Modul 1

Veiledet arbeidsøkt

Ytterligere instruksjoner for gjennomføring av aktiviteten

CeVET

Aktivitet: Fra Supported Employment til Customized Employment

Mål

Forstå paradigmeskiftet (CE vs SE) og anvendelsen av prinsippene og rettighetene i FN's CRPD.

Struktur

1. Innledning (10 min)

Presenter målet med aktiviteten, og be deltakerne dele seg inn i små grupper. Be dem lese de utdelte casene:

Case A (SE): María er en person med lett utviklingshemming som ønsker å komme inn på det ordinære arbeidsmarkedet. Målet hennes er å arbeide i en lokal dagligvarebutikk i nærmiljøet.

Hun har god visuell hukommelse og utfører organisatoriske og repetitive oppgaver godt. Hun liker orden, å fylle på varer og å arbeide etter tydelige rutiner. Hun føler seg tryggere når hun vet nøyaktig hva hun skal gjøre, og hvordan hun skal gjøre det.

Bedriften har allerede en eksisterende stilling som varepåfyller, med ekstra støtte i kassen i travle perioder, og María blir derfor plassert direkte i denne rollen.

I løpet av de første ukene får hun støtte av en fagperson til å lære oppgavene og tilpasse seg arbeidsmiljøet.

Hovedoppgavene hennes er å fylle på varer i hyllene, kontrollere utløpsdatoer og av og til hjelpe til i kassen i perioder med stor pågang.

I dette tilfellet var stillingen allerede definert før María begynte, og hovedmålet er at hun gradvis kan tilpasse seg oppgavene sine med den støtten hun trenger.

Case B (CE)

Lukas er en 28 år gammel person med autisme som opplever perioder med angst og sosial overbelastning, særlig i stressende eller uforutsigbare situasjoner. Han har ikke omfattende arbeidserfaring, men viser stor interesse for sykler og liker oppgaver som er strukturerte, organiserte og repetitive.

En sykkelutleie- og reparasjonsbedrift er åpen for å inkludere Lukas i teamet sitt.

I stedet for å gi ham en forhåndsdefinert jobb, utforsker teamet hvilke oppgaver som kan passe til interessene, styrkene og støttebehovene hans.

Det observeres at Lukas arbeider svært nøyaktig, har god sans for orden og organisering, følger rutiner godt og er svært motivert av aktiviteter knyttet til sykler. Han fungerer best i rolige omgivelser med tydelige instruksjoner og konkrete oppgaver, mens løpende spontan kundekontakt kan være overveldende for ham.

På bakgrunn av dette organiseres ulike oppgaver i verkstedet, som å rengjøre sykler som er levert tilbake, organisere verktøy og materialer, sortere reservedeler, klargjøre sykler for utleie og holde orden i verkstedområdet.

I dette tilfellet formes arbeidet rundt personen ved å kombinere og omorganisere eksisterende oppgaver for å skape en meningsfull og bærekraftig jobbmulighet som passer til Lukas' profil, samtidig som den møter bedriftens reelle driftsbehov.

2. Del 1 – Sammenlign casene (20 min)

Be hver gruppe analysere begge casene og svare på følgende spørsmål:

- Hvilke sentrale forskjeller legger dere merke til mellom Marías case (A) og Lukas' case (B)?
- I hvilken case står personen mer i sentrum av prosessen? Hvorfor?
- Hvordan påvirker arbeidsplassens kontekst det som skjer i hver case?
- Hvilke fordeler ser dere ved hver tilnærming (SE og CE)?

3. Gruppearbeid II – Fra SE til CE (20 min)

Be gruppene kun rette oppmerksomheten mot case A (María) og reflektere over hvordan den kan bevege seg nærmere modellen for Customized Employment.

Veiledende spørsmål:

- Hvilke endringer vil være nødvendige for å bevege denne casen i retning av Customized Employment (CE)?
- Hva kan tilpasses på arbeidsplassen for å støtte inkludering bedre?
- Hvordan kan jobben tilpasses slik at den samsvarer bedre med Marías styrker og behov?
- Hvilken rolle kan María ha i å definere eller utforme arbeidsoppgavene sine?
- Hvilke sider ved arbeidsplassen (f.eks. organisering, oppgaver, fleksibilitet) kan endres for å støtte deltakelsen hennes?
- Hvilke former for fleksibilitet kan innføres i rollen?

VIKTIG

Målet med denne aktiviteten er ikke å utforme en fullstendig jobb på nytt eller foreslå tekniske implementeringstrinn, men å tenke på et konseptuelt nivå om endring.

Be deltakerne kun rette oppmerksomheten mot:

Tilnærming: Hvordan jobben forstås (å tilpasse personen til jobben kontra å forme jobben rundt personen).

Jobbutforming (generell idé): Fast rolle kontra en fleksibel kombinasjon av oppgaver.

Støtte (konseptuelt): Om støtten er standardisert eller tilpasset individuelle behov (det er ikke nødvendig å spesifisere hvordan).

Selvbestemmelse: Graden av personens medvirkning i utformingen av sin egen jobb.

Organisasjonens rolle: Om den tildeler en rolle eller utformer den sammen med personen.

Unngå å beskrive metoder, prosedyrer, verktøy eller trinnvise tiltak i detalj.

4. Deling (10 min):

Be hver gruppe dele:

- Én sentral forskjell mellom case A og case B
- Én konkret endring som foreslås for case A for å bevege den i retning av Customized Employment
- Én refleksjon over hvordan arbeidsplassens kontekst påvirker inkludering (f.eks. fast rolle kontra fleksibel tilpasning)

5. Avslutning (2 min):

Avslutt aktiviteten ved å understreke at Customized Employment representerer et perspektivskifte. Det er ikke personen som må tilpasse seg en forhåndsdefinert jobb, men jobben som kan formes rundt personen. Denne tilnærmingen er i samsvar med prinsippene i FNs konvensjon om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD), særlig:

- Retten til arbeid på lik linje med andre (artikkel 27)
- Retten til å delta i samfunnslivet (artikkel 19)
- Prinsippet om likhet og ikke-diskriminering (artikkel 5), som innebærer å gå bort fra «å tilpasse mennesker til jobber»
- Betydningen av selvbestemmelse, inkludering og deltakelse (artikkel 3)

CeVET

Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them. Project Number:

2024-1-NO01-KA220-VET-000256669