

Evidensbaserade metoder

För att stödja till arbete



Supported employment i korthet

Vad?

Stöd att säkra och upprätthålla en anställning på den öppna arbetsmarknaden

- Tidig (omedelbar) inriktning på reguljärt arbete
- “place-train”

Hur?

Person-centrerat stöd, till individ och arbetsgivare

- Gemensam målbild och beslutsfattande, realistisk planering, utgår från individens/arbetsgivarens behov och preferenser
- Stödet är inte tidsbegränsat utan “behovsbegränsat”

Varför?

Stöd för att få jämlika villkor i arbetslivet

- Alla människor, oavsett funktionsförmåga, ska kunna delta på jämlika villkor i samhället

Andra insatser

- **Case management**

- Klientcentrering -
individanpassning
- Helhetssyn (holistiskt
perspektiv).
- Kontinuitet
- Tillgänglighet och flexibilitet
- Resursfokus
- Empowerment (egenmakt)
- Samordning av insatser
- Advocacy (företrädarskap)

- **Supported Education (SEd)**

- Individcentrering -
individanpassning
- Frivillighet och delaktighet
- Snabb tillgång till studier
- Lärande i verklig miljö
Stöd ges parallellt med
pågående studier, inte
innan.
Praktiskt stöd i
studiesituationen
- Kontinuerligt och långsiktigt
stöd
- Fokus på styrkor och
resurser
Samordning av stödinsatser
Integration med övrigt stöd

Ett motsatt synsätt

- Synsätt
 - Rättighetsdiskurs
 - Motsats till rättslös
 - Resursperspektiv
 - Motsats till ”funktionshindrar”
 - Egenmakt
 - Motsats till vanmakt
 - Person-centrering
 - Motsats till paternalism
 - Cirkulär process
 - Motsats till linjärt förlopp
 - Sammanhållen process
 - Motsats till fragmentarisering

- Tillvägagångssätt
 - Stödet inriktas på att säkra och upprätthålla individens mål (ex. en anställning på den öppna arbetsmarknaden)
 - Stödet utformas utifrån individens hela livssituation, behov och preferenser
 - Stöd till informerade val (information och rådgivning)
 - Stödet integreras i rehabiliteringsinsatser/utbildning
 - Stödet utformas kring arbets/studie-situationen
 - Stöd till lärande på arbetsplatsen och jobbutveckling
 - Stödet är inte tidsbegränsat utan “behovsbegränsat”

Traditionell verksamhet



Supported Employment

Traditionell verksamhet:

- 1 Funktionsnedsättning
= individuell oförmåga
- 2 Professionell bedömning
av behov av stöd
- 3 Stegvis rehabilitering
- 4 Organisationen
styr processen
- 5 Primär målsättning
sysselsättning/aktivering,
(mer sekundärt med anställning)
- 6 Särskil()da verksamheter



Supported Employment

Funktionshinder =
miljörelativt



Indviden bedömer
vilket stöd hen behöver



Cirkulär rehabilitering

Indviden styr
processen



Primär målsättning säkra
och upprätthålla anställning

Reguljära arbetsmarknaden



Varför välja SE/IPS?

Effekter på anställning

- Jämförelsestudier visar att SE/IPS är mer effektivt än andra arbetsmarknadsinsatser gällande anställningsgrad, tid i arbete, inkomst och kostnadseffektivitet
- Vissa skillnader mellan grupper och mellan kön

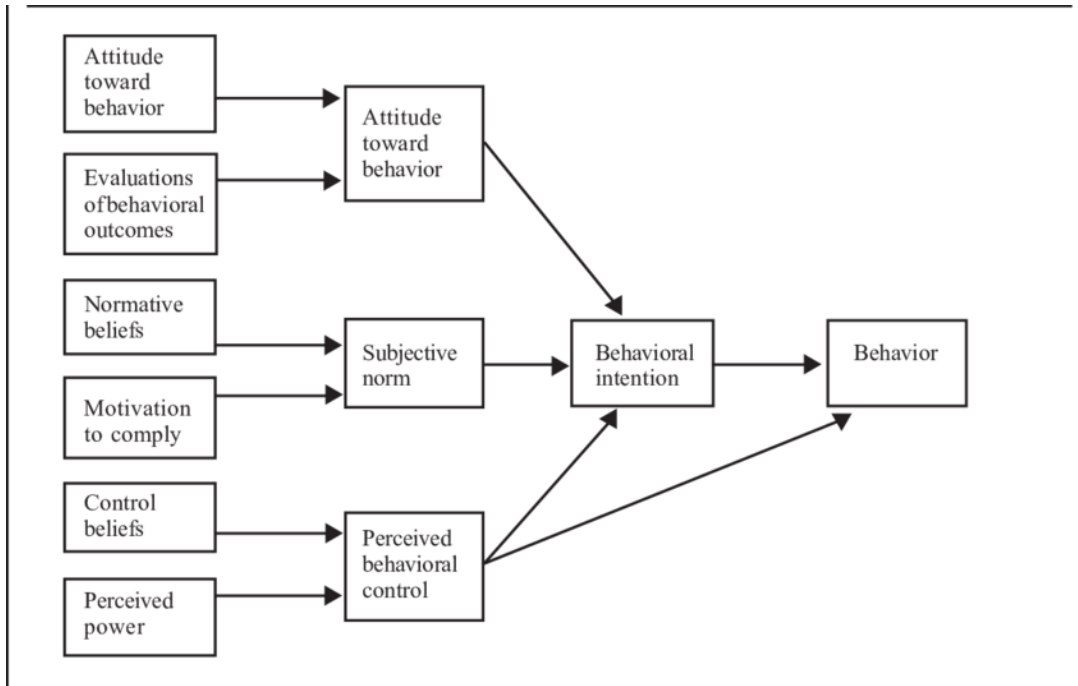
Effekter på hälsa och livskvalitet

- Jämförelsestudier visar inte på lika tydliga effekter
- Kan bero på hur och vad man mäter

Bidrar till nöjdhet hos deltagare

- Att aktiviteterna hjälper till att få ett jobb
- Tillit till stödperson
- Person-centrering (bli lyssnad på, tillgängligt, nog med tid, få önskvärd information, gemensam planering och beslutsfattande)

Samarbete med arbetsgivare



Theory of planned behavior, Bandura, 1990

Attityd

- Social rättvisa
- Öppenhet för den andre
- Se situation snarare än egenskap
- Inte fokus på diagnos

Subjektiva normer

- Socialt ansvarstagande
- Mångfald och inkluderande organisationskultur

Upplevd beteendekontroll

- SE-stöd
 - mäklare, guide och problemlösare
- Stegvis process
 - Jobbmatchning – provotid – introduktion – anpassningar
 - Uppföljning
 - Karriärutveckling
- Helhetsperspektiv
 - Inte bara stöd i arbetet
 - upprätthålla produktivitet

SE/IPS i Sverige

- Utbredd användning
- Metoden fungerar men stöter på hinder i en svensk kontext
 - Skillnad i såväl synsätt som arbetssätt gentemot traditionellt uppbyggd verksamhet inom området
 - Medicinskt vs miljörelativt synsätt
 - Linjär vs cirkulär re/habilitering
 - Målsättning sysselsättning vs anställning
 - Arbetslinjen (skyldighet)
 - Professionen styr vs individen styr
 - Organisering av välfärd
 - Begränsande uppdrag inom sektorerna vård/omsorg/arbete

- Svenska studier
 - Effektivare än andra insatser för målgruppen
 - Ökad anställningsgrad
 - Könsskillnader på kort sikt
 - Ökad livskvalitet



Nyckelfaktorer för att underlätta ett metodtroget arbete med SE/IPS



I följeforskningen har följande nyckelfaktorer identifierats, med implikationer för att underlätta metodtrogenhet i SE/IPS.

Organisatoriska förutsättningar

- Integrera SE/IPS-logiken i styrning, målformulering och uppföljningssystem, så att reguljär anställning premieras framför aktivering.
- Säkerställ att ledningen har metodkunskap och aktivt värnar kärnprinciperna, särskilt place–train och långsiktigt stöd på arbetsplatsen.
- Organisera multikompetenta team där individstöd och arbetsgivarstöd kan samordnas internt.
- Säkerställ heltidsuppdag för SE/IPS-handledare för att minska rollkonflikter och stärka metodtrogenhet.
- Upprätthåll en maximal ärendemängd om 20 deltagare för att möjliggöra arbetsplatsnära stöd och relationskontinuitet.
- Undvik organisatoriska prioriteringar som systematiskt tränger undan arbetsplatsnära arbete.
- Erkänn det emotionella arbetet i SE/IPS och skapa strukturer för:
 - regelbunden handledning
 - kollegial reflektion
 - stöd vid moralisk stress

- **Metodtrogenhet och översättning**

- Klargör internt vad som är icke-förhandlingsbara kärnkomponenter i SE/IPS (exempelvis reguljär anställning, place-train, kontinuerligt stöd).
- Skapa forum för kontinuerlig gemensam metodreflektion för att minska variation i tolkningar.
- Skilj tydligt mellan legitima kontextuella anpassningar och förändringar som riskerar metodurholkning.
- Utveckla lokala riktlinjer för hur arbetsgivarsamverkan ska bedrivas systematiskt, inte enbart relationsbaserat.

- **Arbetsgivarsamverkan**

- Avsätt dedikerad tid för strategiskt arbetsgivarnätverkande, inte enbart individmatchning.
- Arbeta aktivt med att minska arbetsgivares upplevda risk genom:
 - tät uppföljning
 - tydlig tillgänglighet
 - transparent kommunikation
- Utforma praktikperioder så att de bibehåller ett tydligt anställningsfokus och inte utvecklas till parallella träningsspår.
- Utveckla stödmaterial som konkretiserar hur anpassningar kan genomföras praktiskt på arbetsplatsen.
- För dialog med arbetsgivare om hållbarhet och långsiktighet, snarare än enbart initial matchning.

- **Samverkan och systemnivå**

- Säkerställ att samverkan institutionaliseras genom formella mandat och delegation, inte enbart personliga kontakter.
- Utveckla gemensamma forum med hälso- och sjukvård samt myndigheter för att skapa samsyn kring arbete som en rättighet och ett medel för att nå inkludering och delaktighet i samhället.
- Arbeta för snabbare och mer flexibla beslutsvägar kring ekonomiska stöd för att minska systemdriven motivationsförlust.
- Identifiera och reducera regelverksmässiga hinder som motverkar person-centrerade processer.

- **Systemövergripande implikation**

- Betrakta SE/IPS inte enbart som en metod utan som en organisationsförändring.
- Säkerställ att den institutionella kontexten erkänner reguljär anställning som ett realistiskt och prioriterat mål.
- Förstå att hållbar arbetsinkludering kräver att systemet delar den risk som inkludering innebär – ekonomiskt, organisatoriskt och politiskt.



Tack och på återhörande!

johanna.gustafsson@oru.se