



Supported Employment

En introduktionsföreläsning med Fredrik Samuelsson

Supported Employment – en introduktion



Ett individuellt utformat stöd för att stötta personer ut i arbete!



Innehåll

- Bakgrund - Historik
- Medborgarperspektiv
- Värdegrund och principer
- Grundstegen i Supported Employment
- Målgrupper kopplat till metodarbetet
- Frågestund



Fyra kunskapsuttryck. (4 F:n)



- Fakta – Vad?
- Förståelse – Varför?
- Färdighet – Hur?
- Förtrogenhet – Använda kunskapen, utifrån er kontext, erfarenhet och relevans



Supported Employment

EUSE definition av Supported Employment:

"Ge stöd till personer med funktionsnedsättning eller andra missgynnade grupper för att säkra och bevara avlönat arbete på den öppna arbetsmarknaden."

(Europeiska Unionens Supported Employment 2005, numera ASEE- Assosiation for SE Europe)



Supported Employment - Grundtänk



1. **Förvärvsarbete** – Individerna ska få en rimlig lön för utfört arbete – minimilön, ersättning etc.
2. **Öppen arbetsmarknad** – Människor med funktionsnedsättning skall vara anställda med samma lön och villkor som andra anställda i företag/organisationer inom offentlig, privat och frivillig – sektorn
3. **Fortlöpande stöd** – Detta avser stöd på arbetsplats i dess vidare begrepp. Stödet är individuellt utformat, utifrån behoven både hos den anställda och arbetsgivare.

(Källa: EUSE TOOLKIT, för mångfald sid 11.)

Supported Employment – Grundtänk



"Emtionellt arbete" – En rättighet.

Varje individs rätt att leva som alla andra – bidra och delta i samhället och på den öppna arbetsmarknaden.

"Mentalt arbete" - Ett synsätt.

Att alla kan delta på arbetsmarknaden med rätt stöd och anpassningar

"Manuellt arbete" – Ett praktiskt tillvägagångssätt.

Ett hantverk och en kvalificerad uppgift att ge stödet som ofta har en komplex natur.

Johanna Gustafsson
Örebro universitet

Arbete och utveckling – en mänsklig rättighet



- **FN:s konvention mänskliga rättigheter. Artikel 23**
- *"Var och en har rätt till arbete, fritt val av sysselsättning, rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden samt till skydd mot arbetslöshet."*
- **FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning Artikel 27- Arbete och sysselsättning**
- *"Konventionsstaterna erkänner rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som för andra. Det innefattar rätten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete på arbetsmarknaden och i en arbetsmiljö som är öppen, som främjar integration och är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning."*

Bakgrunden till medborgarperspektivet



- Ökad välfärd skulle komma alla till del – efterkrigstiden i västvärlden
- På folkhemmets Bakgård – Vilhelm Ekensteen, sent 60-tal.
- I England/ USA växer ett socialt synsätt fram kring vad som skapar funktionshinder för personer.
- Samhällets oförmåga till anpassning kring varje människas unika förutsättningar skapar hinder och exkluderar stora grupper att delta i till exempel arbetslivet.
- Negativa attityder och diskriminering

Olika synsätt kring funktionshinder



- **Medicinskt synsätt** – Skadan eller nedsättningen (impairment) per se skapar hindret – Fokus på individens nedsättning.
- **Miljörelativt synsätt** – Det är i individens möte med omgivningen som ett hinder uppstår och synliggörs – Fokus på kontext och anpassning
- **Socialt synsätt** – Samhällets struktur och oförmåga till att se varje person som unik utifrån resurser och behov – Fokus på maktstrukturer, rättigheter, normer och attityder.

SE utgår från ett socialt synsätt - medborgarperspektiv

FASER	INSTITUTIONELLA FASEN	AVVECKLINGS- FASEN	MEDBORGAR- SKAPSAFASER
Hur är service organiserad ?	Resurs - facilitet	Valmöjlighet utifrån förutbestämda alternativ	Individuellt anpassat stöd utifrån personen
Vilken är modellen?	Förmyndare - beskyddande - Medicinsk utgångspunkt	Utveckling - beteende	Individuellt stöd
Hur är servicen planerad ?	Vårdplan	Individuell habiliteringsplan, ”göra skicklig”.	Personlig ”framtid-” planering
Vem beslutar om planerad service ?	Professionella, oftast läkare	Tvärvetenskapliga professionella team.	Individen
I vilket samman-hang görs planeringen ?	Minim. av professionell insats utifrån standard för resp. yrkesgrupp.	Överenskommelser i teamet.	Omgivning / krets av stöd

Källa: Fritt efter ”Shifting Paradigm in service to people with disabilities.” Valarie J. Bardley, Cambridge USA

Idén att utveckla en metod

70 – 80 talets USA

En pionjär inom området Mark Gold.

Arbetade inom så kallade skyddade verksamheter för personer med funktionsnedsättningar.
Han såg stora möjligheter till utveckling hos personerna om de fick rätt stöd.



“ Everyone can learn, if I can figure out how to teach”

Bakgrunden - Supported Employment



- Hur började det hela?

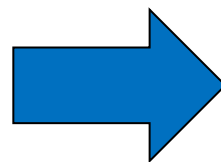
En dröm om att arbeta på ett riktigt bageri



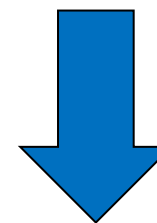
- Varför gick det inte?

Paradigmskifte

Train then place
(trad. arb.rehab.)

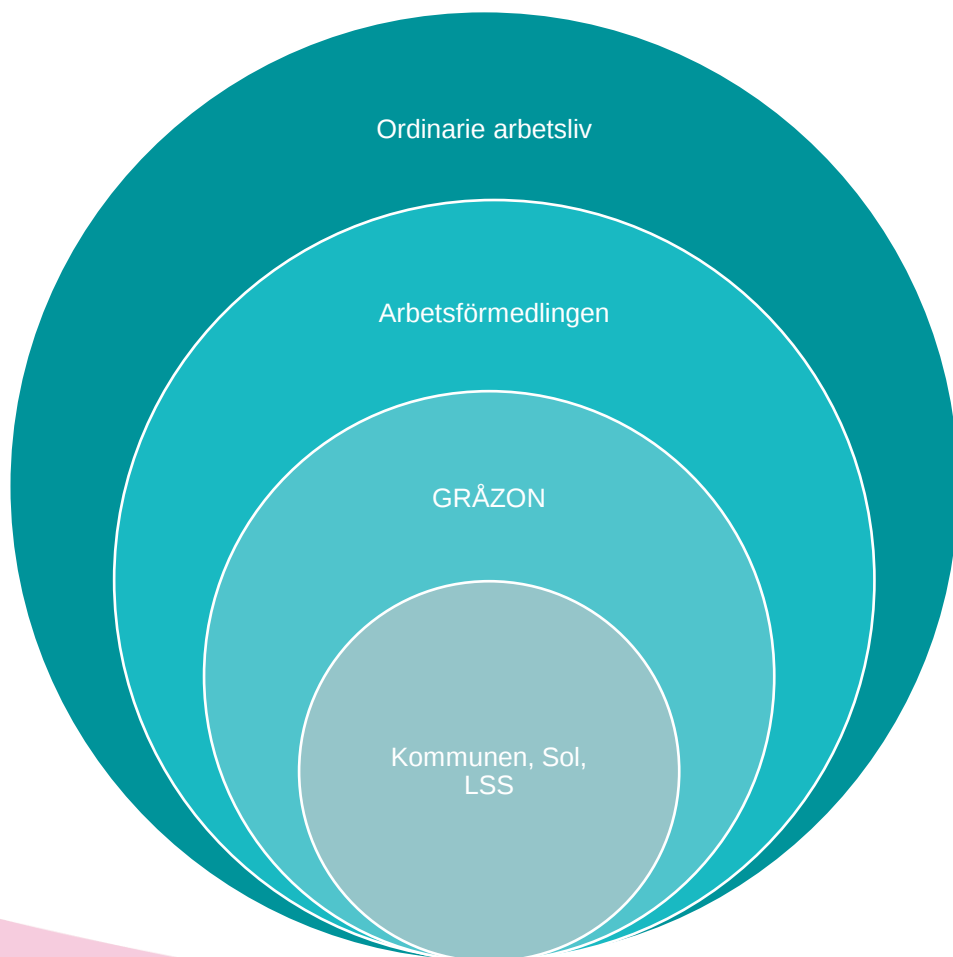


Place then train
(SE)



Place, train, maintain

SE – för personer som vill arbeta



- Idag är Supported Employment ett väl etablerat metod runt om i världen.
- *Olika målgrupper*
- *Olika former*
- *Olika mål utifrån kontext.*
- **Vad kan ett arbete bidra med?**
- **Varför är arbete så viktigt?**

SE värdegrund

Individualitet – unik, egna intressen, resurser, villkor och livshistoria.

Respekt – åldersanpassat, värdigt, bygga på individens förutsättningar.

Självbestämmande – hjälpa individen utveckla intressen och resurser, uttrycka val.

Informerade val – hjälpa individen förstå sina möjligheter, göra val, förstå konsekvenser.

Empowerment – delaktighet i planering, utvärdering och utveckling av insatserna.

Sekretess – tillgång till personlig information, info-utbyte sker i samtycke.

Flexibilitet – personal, organisation, tjänster kan ändras och anpassas efter individens behov.

Tillgänglighet – information och lokaler för SE tillgängligt för alla med funktionsnedsättning.



Centrala komponenter i SE

- Motivation till arbete
- Utgå från individens val och önskemål
- Arbete först – träning sen
- Integrerad del i övriga insatser
- En aktivitetsbaserad process
- SE vilar på två ben – stödet till individen och stödet till arbetsgivaren/arbetsplatsen
- Stödet är inte tidsbegränsat
- Målet är anställning på den reguljära arbetsmarknaden



De fem grundstegen i Supported Employment



Överenskommelse med klient

Yrkesprofil

Jobbsökande

Arbetsgivarengagemang

Stöd på och utanför arbetet



Överenskommelse med klient



- **Att engagera och involvera klienten**
- **Samarbete och ansvarsfördelning**
 - För *vem* görs överenskommelsen?
- **Mål- och aktivitetsplanering – Handlingsplan**
 - *Varför* – Synliggöra personens mål?
- **Stöd under bra perioder och i svackor**
 - Förtydligande uppdraget och stödet etc.
 - *Vad* kan jag göra som jobbcoach.
- **Kommunikation**
 - *Hur* ska vi kommunicera och pratar vi när vi ses?
 - *Var* vilka miljöer har vi våra samtal?

Rutiner för våra träffar – ett stöd



- **Vad är viktigt för dig i vårt samarbete?**

Vi träffas två gånger i veckan under kartläggningen.

Oftast morgon/förmiddagstider. I möjligaste mån bokar vi flera tider åt gången..

Våra möten börjar alltid med fikastund, ibland med frukostmacka.

Vid behov måste det vara flexibelt så att fikat kan bytas mot en promenad, detta beroende på humör.

De fem grundstegen i Supported Employment



Överenskommelse med klient

Yrkesprofil

Jobsökande

Arbetsgivarengagemang

Stöd på och utanför arbetet



Yrkesprofilen



- Lära känna
 - Skapa förtroende
 - Identifiera resurser/förmågor
 - Identifiera önskemål
 - För att möjliggöra en bra jobbmatchning
 - Stödstrategier
 - Aktivitetsbaserad process
 - Ett verktyg för personen själv
-
- Ej ett bedömningsverktyg

Yrkesprofil



Fokus inom SE

Jobbpreferenser/Önskemål

- Miljö/Omgivning
- Geografiskt läge
- Bransch – arbetsuppgifter
- Arbetstid
- Jobbmatchning – arbetsresurser
- Stödstrategier
- Karriär

Arbetslivserfarenhet

- Formell
- Informell

Utbildningar
Kurser
Kompetenser

Kognitiva förmågor

- Problemlösning
- Koncentration,
- Minne
- Planering
- Tidsuppfattning
- Generalisering

Kommunikation

- Muntligt
- Skriftligt
- Meddelar sig
- Uttrycker tankar & känslor

Vardagsstruktur

- Hygien
- Sömn
- Mat
- Dygnsrytm
- Fritid
- Ekonomi

Fysisk förmåga

- Rörlighet
- Uthållighet
- Balans
- Finmotorik

Samarbetsförmåga/ Socialt samspel

- Med kollegor
- Be om hjälp
- Feedback

De fem grundstegen i Supported Employment



Överenskommelse med klient

Yrkesprofil

Jobsökande

Arbetsgivarengagemang

Stöd på och utanför arbetet

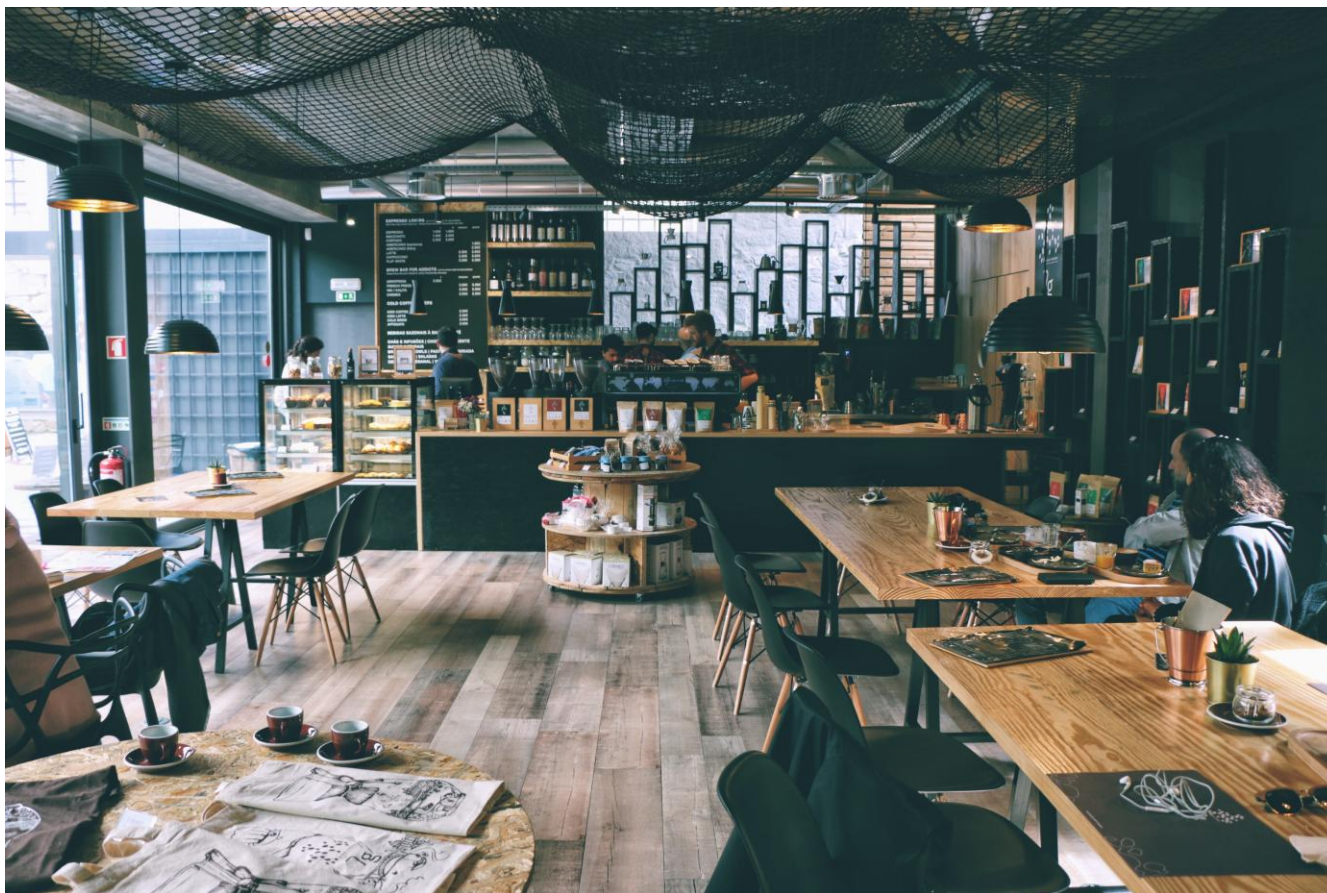


Yrkesprofil – ett underlag för jobbmatchning



- Jobbmatchning (lämplig miljö, arbetsuppgifter & arbetsgivare)
- Inventera arbetsplatser & deras tillgänglighet
- Studiebesök
- Arbetsplatsanalys
- Natural Support
- Arbetsplatshandledare

Arbetsplatsanalys – Café



Varje arbetsplats är unik.

Arbetsplatsanalys - Café



Kärnrutiner – dagligt återkommande

Koka kaffe

Starta kassan

Bre smörgåsar

Ställa ner alla stolar,

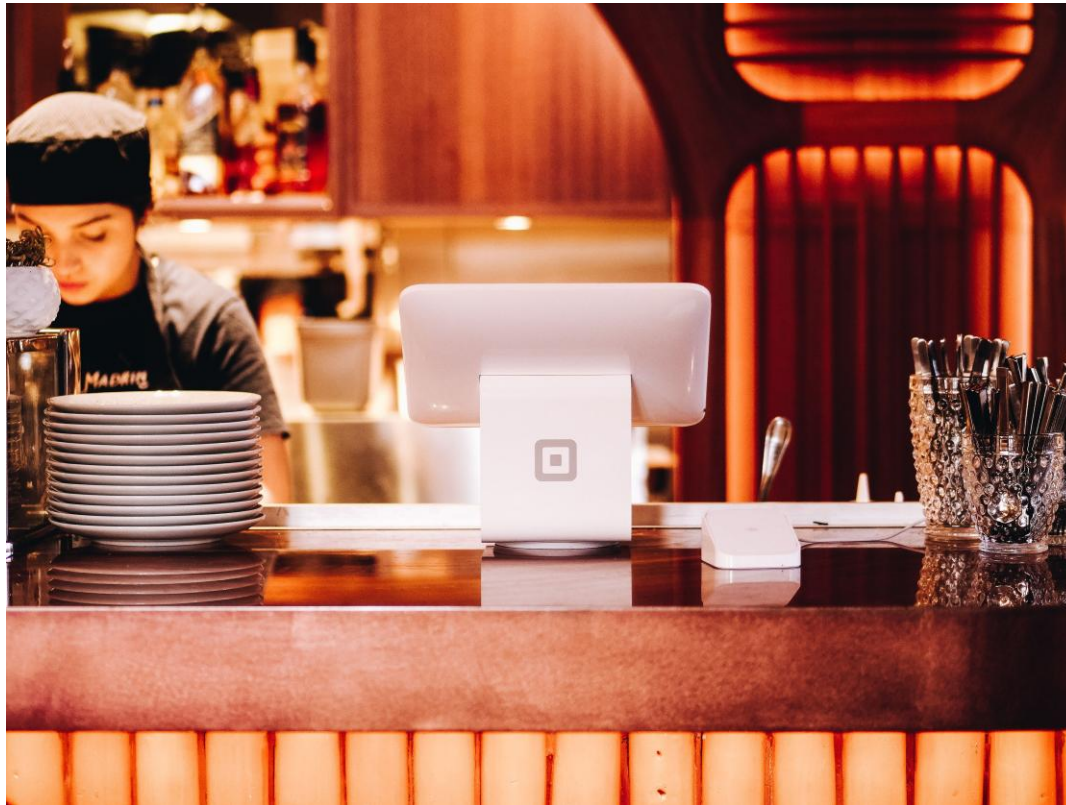
Arbetsplatsanalys - Café



Episodiska rutiner – oregelbundna rutiner

- Beställa varor
- Serva gäster
- Event
- Disk
- Säsongsbakning

Arbetsplatsanalys - Café



Arbetsrelaterade rutiner - ingår ej i arbetsuppgifterna

Arbetskläder

Handskar vid hantering av livsmedel.

Namnskylt

Arbetsplatsanalys - Café

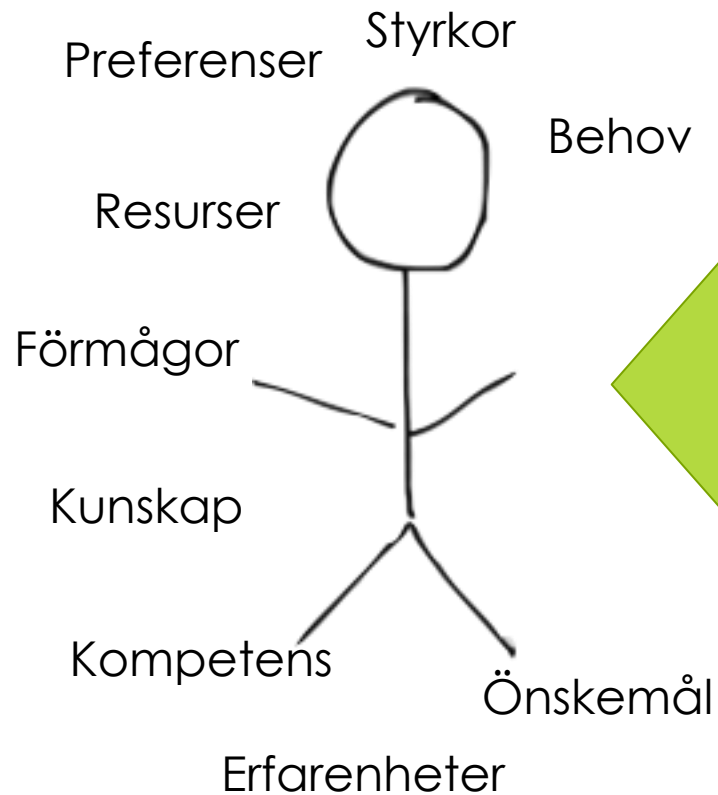


Sociala miljö – kulturen, normer
och de oskrivna reglerna.

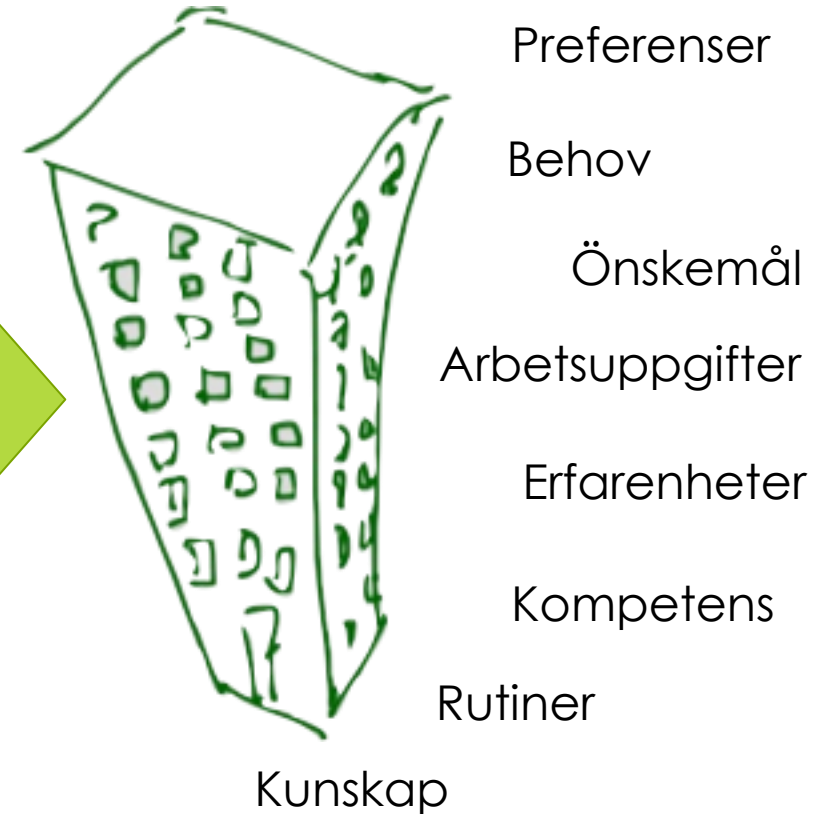
Förväntas jobba över ibland
Pratar mycket fritid
Man fikar inte vid skrivbordet etc.

Matcha personen mot arbetsplatsen

YRKESPROFIL



ARBETSPLATSANALYS



De fem grundstegen i Supported Employment



Överenskommelse med klient
Yrkesprofil
Jobsökande
Arbetsgivarengagemang
Stöd på och utanför arbetet



Arbetsgivarengagemang



- Arbetsplatsen utgör en grund
- Skapa & bygg upp en relation med arbetsplatsen
- Möta de olika personalkategorierna (chef, kollegor & Natural Support)
- Ta reda på och klargöra förväntningar och förutsättningar
- Ta reda på arbetsplatsens behov av utbildning, handledning & stöd
- Former för introduktion & systematiskt stöd
- Utvärderingar och utvecklingsarbete

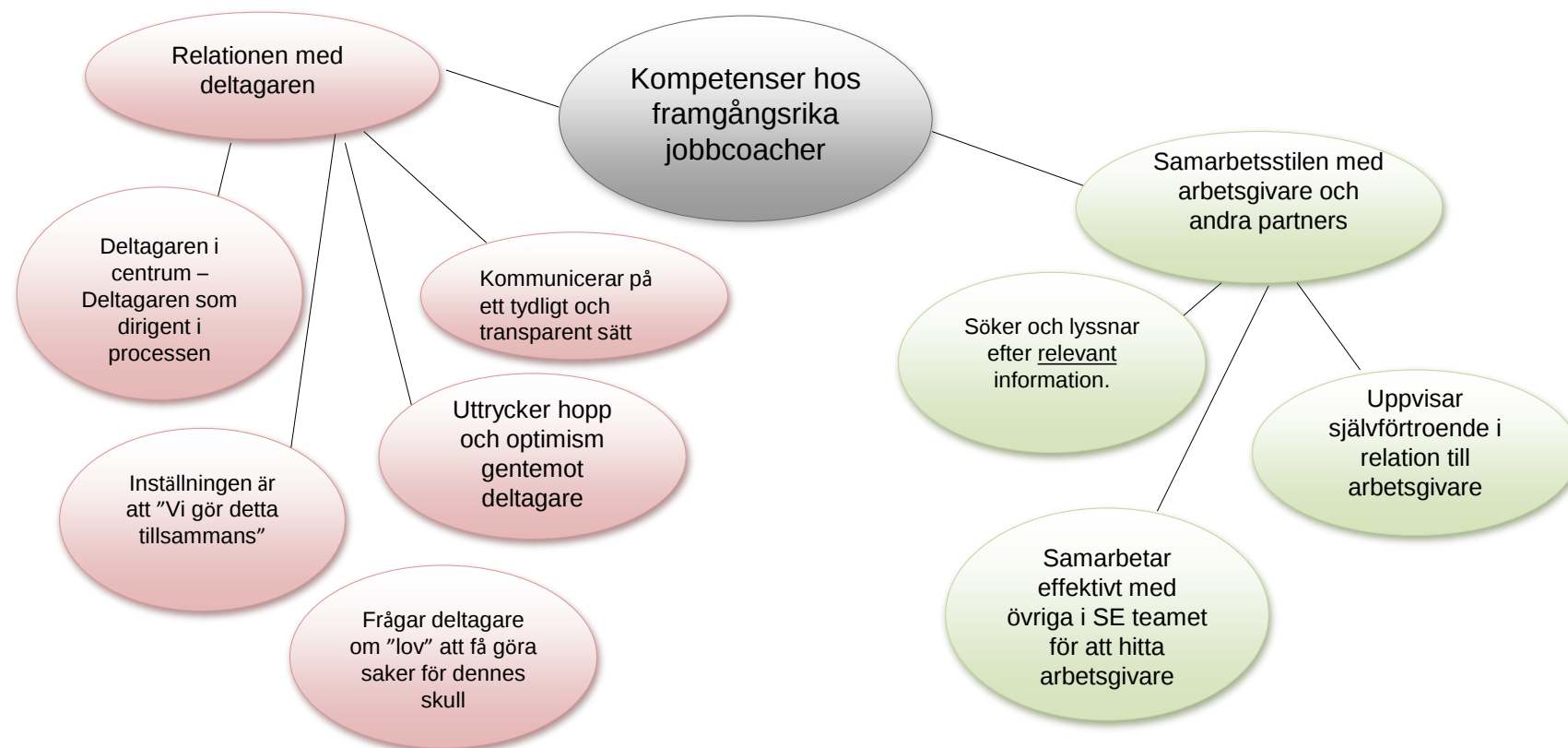
Forskning

Vad säger forskningen inom området Supported Employment?



Forskning – Tresholds PRC

Glover, Frounfelker *Journal of Mental Health*, Nov, 2011
"Competencies of More and Less Successful Employment Specialists"
Sammanfattat av Peter Hurtig, Misa AB



Arbetgivarperspektivet är A och O – framgångsrika arbetssätt



"Mäklare" - Presentation, förmedla och samordna tjänst

"Guide" - förutse och förebygga problem

"Problemlösare" - ansvar och akututtryckning

Fri sammanfattning efter källa:

Johanna Gustafsson, Julia Prieto Peralta och Berth Danermark

Örebro universitet

Journal of Vocational Rehabilitation 38 (2013) 99-111

De fem grundstegen i Supported Employment



Överenskommelse med klient
Yrkesprofil
Jobsökande
Arbetsgivarengagemang
Stöd på och utanför arbetet



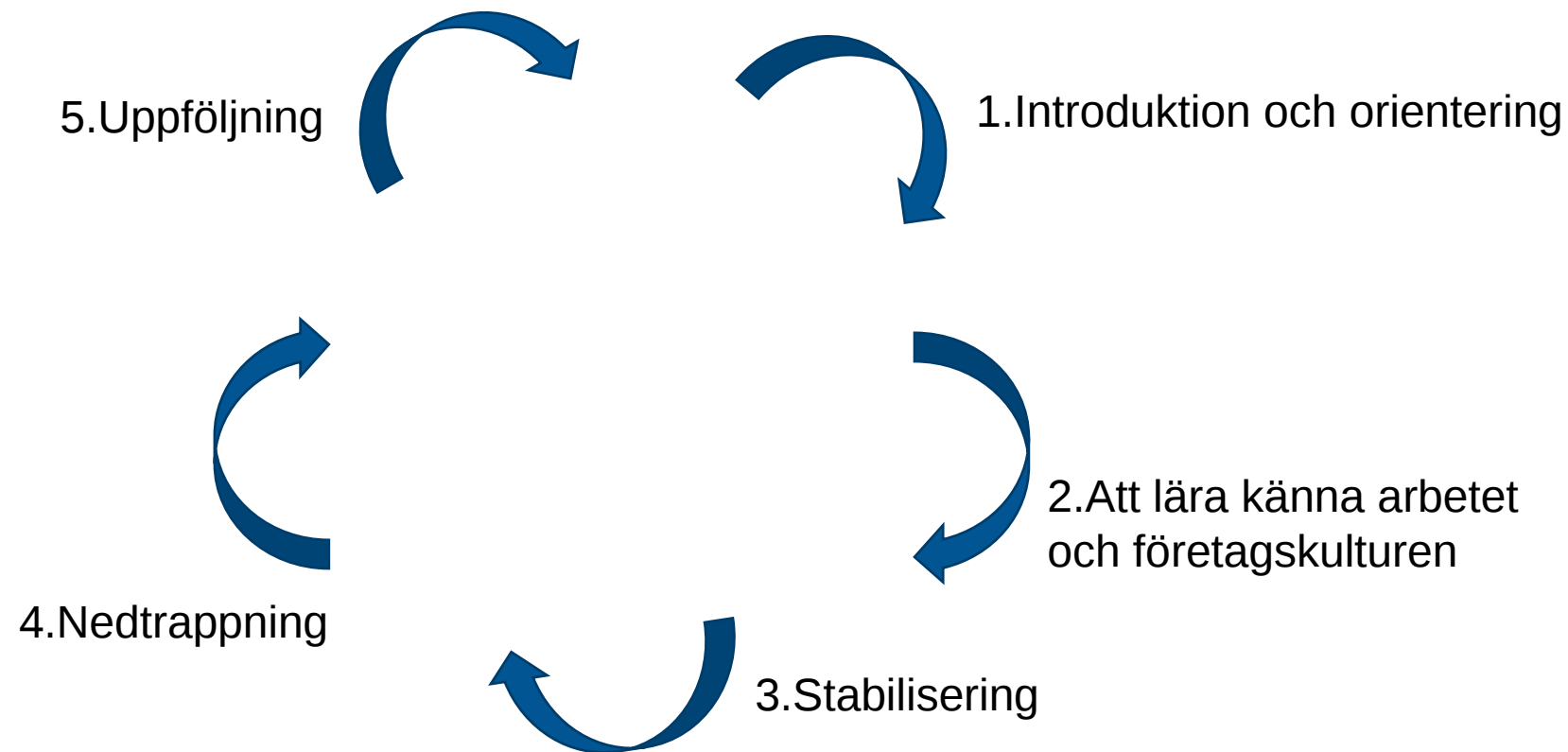
Tre Centrala arenor på arbetsplatsen

- Ingå i ett social sammanhang. Identitet/meningsfull roll

Att lära sig ett yrke - kunskap

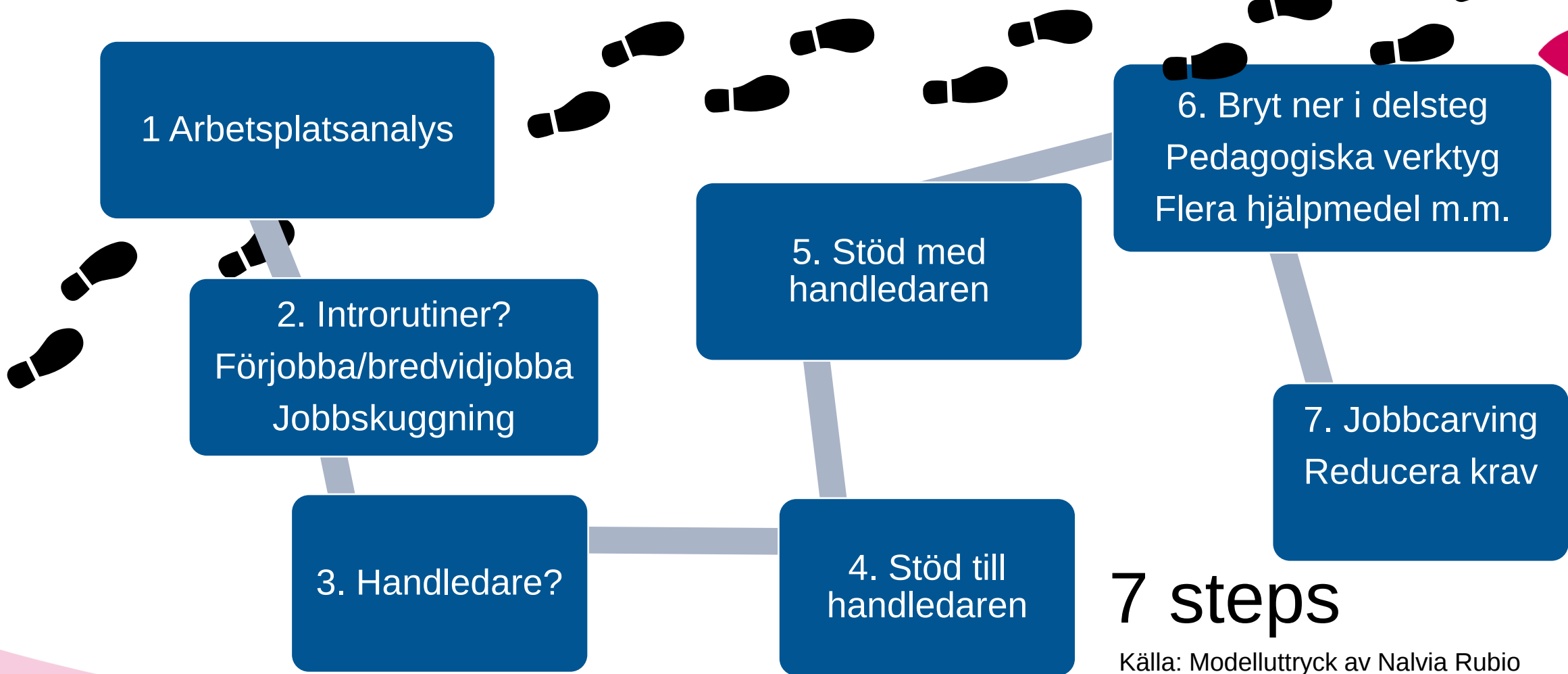
- Utveckling –växa, självkännedom
- Tro på sig själv.
- Våga pröva

Process och metod - SE



Källa: EUSE TOOLKIT, för mångfald

Stöd på och utanför Arbetsplatsen



7 steps

Källa: Modelluttryck av Nalvia Rubio

Stöd på och utanför arbetsplatsen



Källa: EUSE TOOLKIT, för mångfald

Vi formar ett inkluderande samhälle

Lumena

Lumena vänder sig till personer som behöver samordnat stöd för att komma ut i arbete eller studier.

Conecto

Conecto erbjuder kompetensutveckling till alla som kan påverka arbetsmarknadens utmaningar.

Lumena och Conecto

Från ett läge till ett annat

