



Supported employment

Johanna Gustafsson
Connecto November 2024



Vad är Supported
employment?

Supported employment i korthet

Vad?

- Stöd att säkra och upprätthålla en anställning på den öppna arbetsmarknaden
 - Tidig (omedelbar) inriktning på reguljärt arbete

Hur?

- Person-centrerat stöd, utformat utifrån individens val och preferenser
 - Ingen exkludering pga diagnos, antagande om arbetsförmåga etc
 - Stödet är inte tidsbegränsat

Varför?

- Stöd för att få jämlika villkor i arbetslivet
 - Alla människor, oavsett funktionsförmåga, ska kunna delta på jämlika villkor i samhället



Mentalt arbete – hur man
tänker om det man gör



Emotionellt arbete –
vilken engagemang man
tar för den andres
problem



Manuellt arbete – vilka
konkreta sysslor man
utför för den andre



SE-arbetet

Mentalt arbete

Att tänka Supported employment



Framväxt av SE

- Normaliseringsprinciper
 - Leva som andra
 - Ha högt värderade roller
- Från medicinsk syn på funktionsnedsättning (impairment)
 - Funktionsnedsättning som inneboende hos individen
- Social modell – funktionshinder (disability)
 - Rätten till (stöd till) arbete
 - Strukturella barriärer som hindrar deltagande i arbetslivet
 - Förändra strukturer snarare än individer



Skillnad mellan SE och ”traditionell verksamhet”

- Traditionell verksamhet:
 - Funktionsnedsättning=
individuell oförmåga
 - Professionell bedömning
av behov av stöd
 - Stegvis rehabilitering
 - Organisationen styr
processen
 - Målsättning
sysselsättning/aktivering
 - Särskil(j)da verksamheter
-
- Supported employment
 - Funktionshinder
=miljörelativt
 - Individen bedömer
vilket stöd hen behöver
 - Cirkulär rehabilitering
 - Individen styr
processen
 - Målsättning anställning
 - Reguljära
arbetsmarknaden

Ett motsatt synsätt

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



A photograph of three penguins on a large, white ice floe. Two penguins are standing on the left side of the floe, looking towards the right. A third penguin is in the water on the right, splashing. The background shows more ice floes and a blue sky.

Emotionellt arbete

Engagemang för den andre, (i att lösa ett problem)

Bemötande

- Vårt bemötande påverkas av
 - Individuella faktorer
 - Självbild
 - Personlighet
 - Attityd
 - Representationer av "den andre"
 - Den sociala kontexten
 - Normer
 - Förväntningar på bemötande
 - Situationen
 - Förutsättningar för mötet
 - Maktförhållande
 - Den andres beteende
 - Interaktion
 - Hur vi tolkar varandra och agerar
 - Påverkas av representationer

Hur kan jag påverka mina förutsättningar för ett bra bemötande?

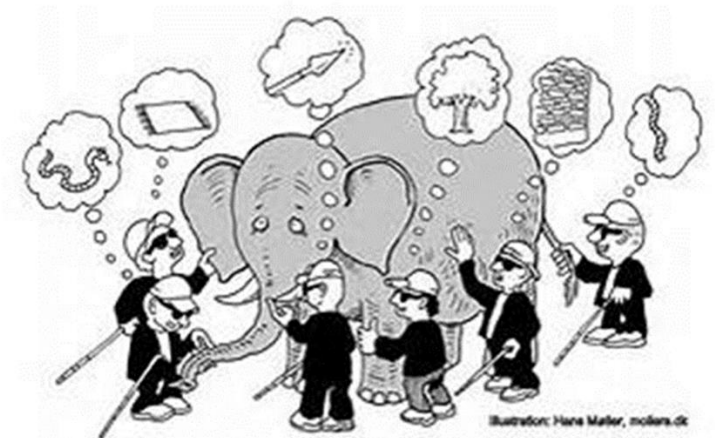


Professionella representationer

- Våra gemensamma mentala bilder av olika företeelser
 - Förhandlas och omförhandlas
 - Påverkas av
 - kunskap och erfarenhet
 - interaktion
 - ”professionell dialog”

Vad är våra professionella representationer av dem som vi arbetar med?

- *hur pratar vi om dem som vi stödjer?*



Vad är ett bra bemötande?

lyssna på

vilja hjälpa
på riktigt

lära känna

bli
personlig

tro på
individen

förstå
individens
perspektiv

förstå
individens
behov

Engagemang för en annan



”Gjorde något utanför det förväntade”

Manuellt arbete

Det konkreta arbetet

Framväxt av SE - tidsanda

- Train-place till place-train
 - Lära sig arbetet på arbetsplatsen
- Pedagogik
 - Mark Gold - “alla kan lära sig om jag kan förstå hur jag ska lära ut”



Synsätt skapar tillvägagångssätt

- Synsätt

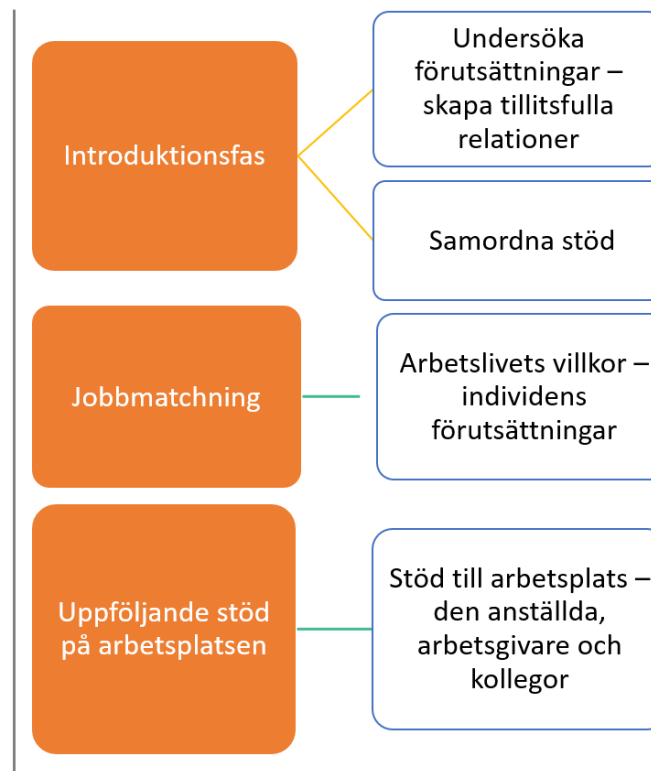
- Rättighetsdiskurs
 - Motsats till rättslös
- Resursperspektiv
 - Motsats till "disabled"
- Egenmakt
 - Motsats till vanmakt
- Person-centrering
 - Motsats till paternalism
- Cirkulär process
 - Motsats till linjärt förlopp
- Sammanhållen process
 - Motsats till fragmentarisering

- Tillvägagångssätt

- Stödet inriktas på att säkra och upprätthålla 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 behandling/rehabiliteringsinsatser
- Stödet utformas kring arbetssituationen och arbetsgivarens behov och preferenser
 - Stöd till lärande på arbetsplatsen och jobbutveckling
- Stödet är inte tidsbegränsat utan "behovsbegränsat"

Supported employment

- Ett individuellt utformat stöd i syfte att det ska leda till en (långvarig) anställning på den öppna arbetsmarknaden
 - Arbetsspecialist
 - Nära och intensivt stöd
 - Matchning mellan individ och arbetsplats
 - Anpassningar på arbetsplatsen



Ett processperspektiv



IPS - kvalitetsindikatorer

Supported Employment Fidelity Scale Score Sheet



Staffing		
1.	Caseload size	Score:
2.	Employment services staff	Score:
3.	Vocational generalists	Score:
Organization		
1.	Integration of rehabilitation with mental health thru team assignment	Score:
2.	Integration of rehabilitation with mental health thru frequent team member contact	Score:
3.	Collaboration between employment specialists and Vocational Rehabilitation counselors	Score:
4.	Vocational unit	Score:
5.	Role of employment supervisor	Score:
6.	Zero exclusion criteria	Score:
7.	Agency focus on competitive employment	Score:
8.	Executive team support for SE	Score:
Services		
1.	Work incentives planning	Score:
2.	Disclosure	Score:
3.	Ongoing, work-based vocational assessment	Score:
4.	Rapid search for competitive job	Score:
5.	Individualized job search	Score:
6.	Job development—Frequent employer contact	Score:
7.	Job development—Quality of employer contact	Score:
8.	Diversity of job types	Score:
9.	Diversity of employers	Score:
10.	Competitive jobs	Score:
11.	Individualized follow-along supports	Score:
12.	Time-unlimited follow-along supports	Score:
13.	Community-based services	Score:
14.	Assertive engagement and outreach by integrated treatment team	Score:
Total:		

115 – 125	= Exemplary Fidelity
100 - 114	= Good Fidelity
74 – 99	= Fair Fidelity
73 and below	= Not Supported Employment

*Formerly called IPS Model Fidelity Scale
 **See end of document for key

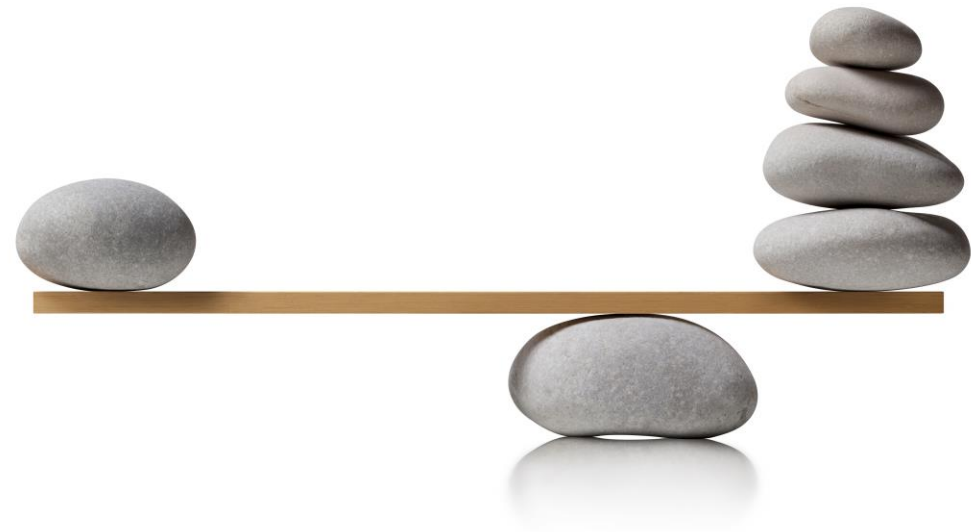
Supported Employment Quality factors (SEQF)

OVERVIEW			
	SCORE	WEIGHT	TOTAL
1 LEADERSHIP	... / 5	... x 1/2	
1.1	... / 5		
1.2	... / 5		
1.3	... / 5		
1.4	... / 5		
	... / 20		
2 STRATEGY	... / 5	... x 2/3	
2.1	... / 5		
2.2	... / 5		
2.3	... / 5		
	... / 15		
3 STAFF MANAGEMENT	... / 5	... x 2/3	
3.1	... / 5		
3.2	... / 5		
3.3	... / 5		
	... / 15		
4 PARTNERSHIPS & RESOURCES	... / 5	... x 1/2	
4.1	... / 5		
4.2	... / 5		
4.3	... / 5		
4.4	... / 5		
	... / 20		

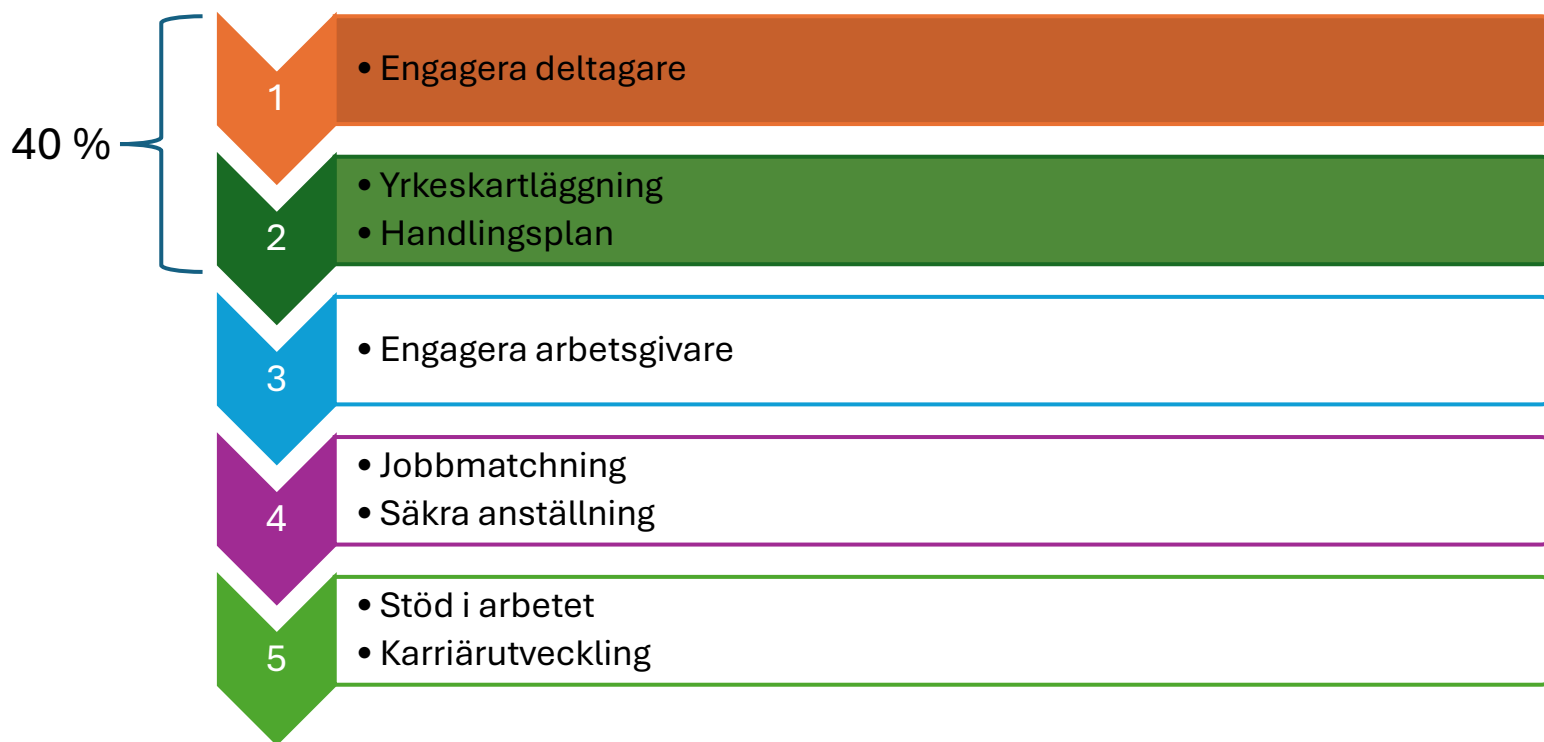
OVERVIEW			
	SCORE	WEIGHT	TOTAL
5 PRODUCTS, SERVICES & PROCESSES	... / 5	... x 1	
5.1 (A)	... / 5		
5.1 (B)	... / 5		
5.1 (C)	... / 5		
5.1 (D)	... / 5		
5.1 (E)	... / 5		
	... / 25		
6 CUSTOMER RESULTS	... / 5	... x 1/3	
6.1	... / 25		
6.2	... / 30		
	... / 30		
7 PEOPLE RESULTS	... / 5	... x 1/2	
7.1	... / 15		
7.2	... / 20		
	... / 20		
8 SOCIETY RESULTS	... / 5	... x 1	
9 BUSINESS RESULTS	... / 5	... x 2	
TOTAL			... / 100

SE kvalitetsindikatorer

- Kvalitet
 - Systematiskt tillvägagångssätt – ”place-train” och inte ”place and pray”
 - Självbestämmande
 - Tillfredsställelse med val
- Meningsfull anställning
 - Fysisk integration
 - Social interaktion
 - Jämlika villkor som andra anställda



När är SE inte SE längre?



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 mående och livskvalitet

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

Varför välja SE/IPS?

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 socialt 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
 - Minskade psykiska symptom
 - Ökad livskvalitet



Utvärderingar i Sverige

- Framgångsfaktorer
 - Positiv ledning
 - Strategisk rekrytering av SE-coacher
 - Kunskapsstöd (utb+handledning)
 - Ekonomiskt stöd
 - Professionell relevans
 - Tydlig metod
 - Metoden passade in i verksamheten
- Hinder
 - Låg kunskap/förankring av SE i egna organisationen och hos samverkanspartners
 - Deltagares hälsa, motivation och utbildningsnivå bedöms av professionella som låg
 - Svårt att finna arbetsplatser
 - Implementeringen gick för fort
 - Ingen naturlig plats i verksamheten att implementera SE
 - Lång tid att bygga upp fungerande verksamhet
 - SE krockade med organisatorisk målsättning

SE i andra länder – vad kan vi lära?

- Norden
 - Norge
 - SE/IPS som del av NAV
 - Utbildningsinsatser
 - Nätverk
 - Forskning/utvärdering
 - Inkluderingskompetens
 - Danmark
 - IPS implementering
- Nya målgrupper
- Transition services
 - Övergång skola-arbetsliv
- I kombination med andra metoder/instrument
 - Beteendeförändring (ex KBT)
 - Färdighetsträning
 - Ex. IPS enhanced with cognitive remediation (cognitive computer training) and work-related social skills training (IPSE)

Utveckling av SE/IPS

- Pågående i Sverige
 - SE och genus
 - Witte, I., Strandberg, T., & Gustafsson, J. (2024). Social representations of gender and their influence in Supported Employment: employment specialists' experiences in Sweden. *Disability and Rehabilitation*, 46(15), 3381–3395. <https://doi.org/10.1080/09638288.2023.2247975>
 - Witte (2024) A gender perspective on Supported Employment: Does gender influence access, process, and employment outcomes? <https://oru.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1854297&dswid=-4797>
 - IPS Missbruk
 - Bejerholm, U., Håkansson, A., Knutagård, M., & Hillborg, H. (2024). Individual Placement and Support for persons with alcohol and drug addiction in a Swedish context (IPS-ADAS): study protocol for a randomised controlled trial. *Current Controlled Trials in Cardiovascular Medicine*, 25(1), 222–222. <https://doi.org/10.1186/s13063-024-08007-x>
 - IPS och SEd
 - Hillborg, H., Lövgren, V., Bejerholm, U., Rosenberg, D., Resnick, S. G., & Abraham, K. M. (2024). Supporting Education With IPS: Advancing a Career-Oriented Model for Integrating Work and Study Support for Young Adults in Sweden. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 47(1), 37–45. <https://doi.org/10.1037/prj0000597>
 - Hillörn, M., Hillborg, H., Lövgren, V., & Rosenberg, D. (2024). Navigating the gap between policy and practice: frontline and second-tier management perspectives and strategies in offering vocational and educational support to young adults with mental health problems. *Nordic Social Work Research*. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2024.2368162>



BIP och SE



Motivational interviewing

Saknas vetenskapliga studier



Lösningsfokuserad coaching

Saknas vetenskapliga studier

Tack och på återhörande!

johanna.gustafsson@oru.se