Supported employment i en svensk kontext

-förutsättningar när personer med funktionsnedsättning når, får och behåller ett arbete

Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet är att beskriva och analysera:

1. om och hur *Supported employment* fungerar i en svensk kontext,

samt

2. vilka mekanismer som utgör betydelsefulla förutsättningar för att personer med funktionsnedsättning skall nå, få och behålla en anställning i en sådan kontext.

SE handlar om individuella möjligheter

- Personen som får stödet når en, utifrån sin egen definition, **meningsfull anställning** på den öppna arbetsmarknaden. I anställningen har han eller hon **samma villkor** som andra anställda på arbetsplatsen.
- Personen får möjlighet att göra sina egna **informerade val** och upplever att han eller hon har **kontroll över** såväl stöd som arbetsförhållanden.
- Målsättningen är att personen själv känner **tillfredsställelse** med sina val och sin arbetssituation.
- Personen arbetar i arbetssituationer som underlättar **fysisk och social interaktion** med arbetskamrater. Den anställde känner sig nöjd med kvaliteten i integreringen.

Skillnad mot traditionell rehabilitering

Traditionell verksamhet

utgår från en medicinsk syn på funktionsnedsättning, som en *individuell oförmåga*

rehabilitering utgår ofta från en stegvis modell där individen går från *sjuk till frisk* i en linjär riktning

i habiliteringen ses *inte lönearbete som målsättning* utan att individen ska hållas sysselsatt, t.ex. i daglig verksamhet.

för att kunna delta i sysselsättningar ska de professionella göra en *bedömning* av individens funktionsnedsättning och/eller arbetsförmåga för att kunna avgöra individens lämplighet och/eller behov av anpassningar och stöd

organisationen styr verksamheter efter vad den/de anser vara lämpligt för personer med funktionsnedsättning att sysselsätta sig med

sysselsättningar som erbjuds är i stort sett alltid exkluderande för andra utanför målgruppen och betraktas som *särskil(j)da verksamheter* för personer med funktionsnedsättning

Skillnad mot traditionell rehabilitering

Supported employment

förutsättningen är att den enskilde *själv uttrycker önskan* om anställning

individen ska vara styrande i sin rehabiliterings- eller habiliteringsprocess

inga bedömningar av funktionsnedsättning eller förmåga för att få tillgång till insatsen utan synen på funktionshinder är *miljörelativ*, att barriärer i omgivningen kan leda till att en funktionsnedsättning blir ett funktionshinder.

funktionsnedsättning ses inte som ett hinder för att kunna arbeta och den enskilde behöver därför varken botas eller bättras för att kunna arbeta i ett lönearbete

arbetet ska utföras på den *öppna arbetsmarknaden* och eventuella funktionsnedsättningar reduceras genom anpassningar på arbetsplatsen

den enskildes ges stöd att säkra en *anställning*

den enskilde ges stöd att nå en god *inklusion* på arbetsplatsen och *kontinuerligt* stöd för att behålla anställningen

Om SE fungerar i en svensk kontext?

Anställningsgrad

SE från 25 % till 65 %

Kontroll från 15 % till 35 %

Disponibel inkomst

SE 25 % högre

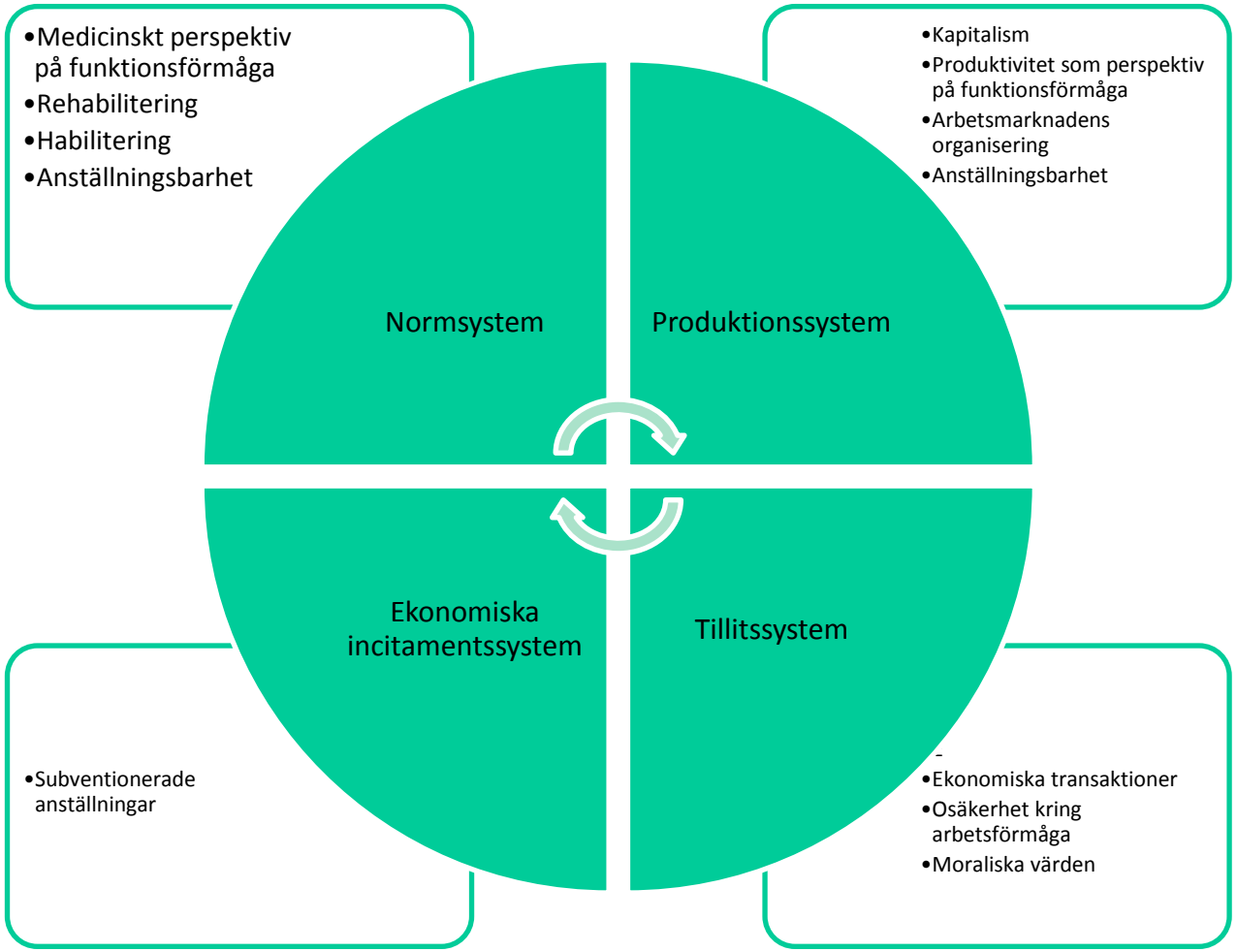
Kontroll 8 % högre

Summa av bidrag

SE minskade 50 %

Kontroll minskade 8 %

Vad utgör kontexten?



Arbetsmarknad

Arbetsmarknaden

Form

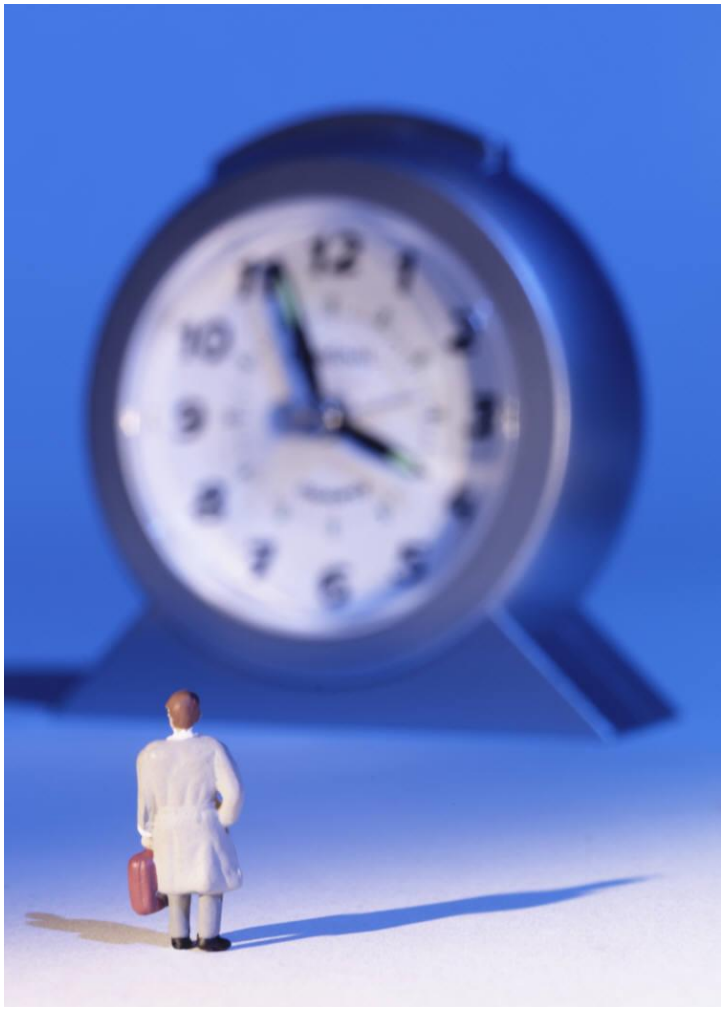
- Marknadsekonomi

Organisering

- Arbetstid, arbetsplats, innehåll, produktionssystem

Ideal

- Normat; vem är den anställningsbara individen?



Vad kännetecknar dagens arbetsliv?

- Teknisk utveckling
- Flexibla produktionssystem
- Decentralisering
- Kundanpassning
- Platta organisationer
- Icke-hierarkiska arbetsformer

- Ett framväxande ”prekariat” på arbetsmarknaden
  - Flexibla arbetstider
  - Permanent tillfällighet
  - Gränslösa krav på tillgänglighet, beredskap och engagemang

Arbetsmarknadens individualisering

Den anställningsbara individen – ny normativ kategori

- Förmåga att lära (livslångt lärande), anpassning, tillgänglighet

Betoning på individuell mätbarhet, utbytbarhet, ansvariggörande

Individuell arbetsförmåga

- Förmåga att möta arbetsmarknadens produktivitetsnormer

Personer med funktionsnedsättning

Hur ser det ut på arbetsmarknaden?

- Cirka 16 % har funktionsnedsättning
  - 50-70 % uppger även nedsatt arbetsförmåga
- 76 % av befolkningen är sysselsatta
  - Bland pwd 62 %
  - Bland pwd med nedsatt arbetsförmåga 55 %
- Nästan 80 % har behov av anpassad arbetssituation
- Finns ofta längst ner i arbetsmarknadens hierarki
  - Lågkvalificerade arbetsuppgifter
  - Mer sällan chefer

Arbetsmarknadshistoria

1800-1900-tal

- Segregering
- Institutionalisering
- Yrkesutbildning till vissa yrken
- Socialförsäkring
- Rehabilitering
- Efterkrigstidens arbetsbrist
- Aktiv arbetsmarknadspolitik – 1960-tal
- Arbetsverksamheter för personer med mer omfattande funktionsnedsättningar

Missmatchning mot idealet?

- Stereotyper av både jobb och arbetare
  - ”teknokrat”
    - Utbildning – ”hjärna”
  - ”produktivist”
    - Kunnande – ”styrka”
- Stereotyper av personer med funktionsnedsättning
  - ”svaghet”
  - ”förstånd”
  - ”rationalitet – känsla”

Många hinder på arbetsmarknaden

- Utbildningsnivå
- Erfarenheter från arbetslivet
- Nätverk
- ”Fostran”
- Arbetsgivares perspektiv
- Arbetsmarknadens form och organisering

Strukturellt hinder: Normsystem – olika logik

Rehabiliteringssystem

- Normat: den ”friska” individen
  - Sjuk-frisk
  - Funktionsförmåga utifrån ett medicinsk perspektiv

Supported employment

Arbetsmarknadssystem

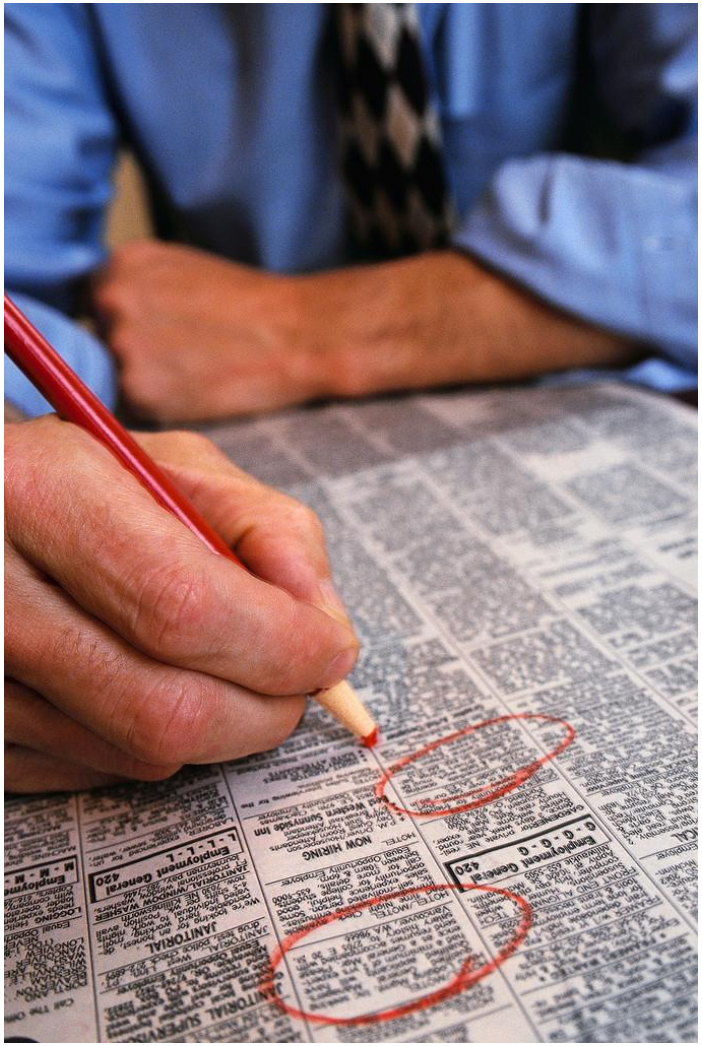
- Normat: den producerande individen
  - Icke arbetsför – arbetsför
  - Funktionsförmåga utifrån ett prestationsperspektiv

Arbetsgivarens perspektiv

Arbetsgivarens perspektiv

Svenska arbetsgivare

- Saknar relevant kunskap och information om pwd
- Har en låg förväntan på arbetsförmåga
- Saknar kunskap om anställningsrelaterade stödsystem och anställningsvillkor
- Anser inte att arbete är personer med funktionsnedsättningars ”naturliga miljö” – anställning av pwd tillhör det ”ovanliga”



Anställning av personer med funktionsnedsättning

Svenska arbetsgivare:

- Tidigare positiv erfarenhet av pwd öppnar dörrar till arbetslivet
- Lönesubventioner är viktigt: reducerar risktagande, tillåter anpassad arbetssituation, sänker produktionskrav och frigör stöd på arbetsplatsen.

- Matchning mellan den ”rätta” personen för det ”rätta” jobbet - *exempelvis är social förmåga viktigare än kunskap och erfarenhet inom lågkvalificerade arbeten, vilka arbetsgivare ser som passande för pwd i SE-sammanhang.*
- En anpassad arbetssituation är ofta nödvändigt för att orka arbeta *men innebär också att personen betraktas som ”oflexibel och utan utvecklingsmöjligheter”*
- *Matchning och anpassning ökar individens produktivitet – lönesubventioner minskar ekonomisk produktionsförlust*

Position på arbetsmarknaden

Sammantaget ledde en stereotyp förväntan om låg förmåga, i kombination med subventionerad anställning ofta till en stereotyp och symbolisk ”funktionshinderposition” på arbetsmarknaden.

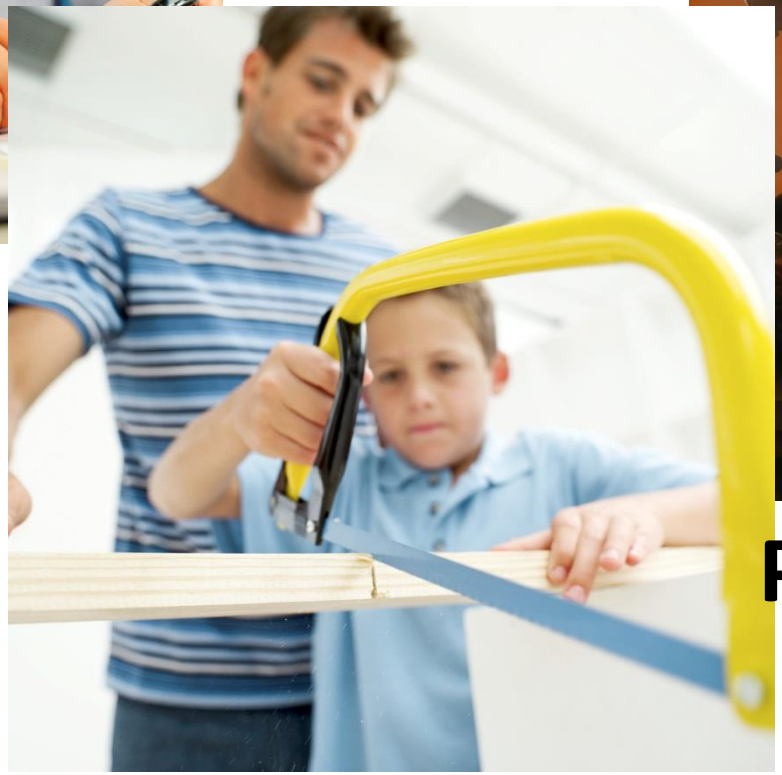
”Funktionshinderposition”

Påverkas av

- Individuella faktorer – utbildning och erfarenhet
- Stereotyper av funktionsnedsättning och funktionshinder
- Nedsatt (?) arbetsförmåga och val av anpassningar
- Subventionerade anställningar – form och organisering

Stödets betydelse

Guide



Mäklare

Problemlösare

Stödperson

Enligt arbetsgivare så fungerar en framgångsrik stödperson i flera roller:

- Mäklare
  - Fungera som mellanled mellan ”osynlig” arbetskraft och arbetsmarknaden
  - Utveckla relation till arbetstagare och arbetsgivare
  - Ha kunskap om arbetstagarens behov, om lagar/stödsystem/arbetsmiljö och om arbetsgivarens behov
  - Förmedla och matcha arbetskraft
  - Kunna erbjuda ”prövotid” med ”öppet köp”
- Guide
  - Säkerhet i osäker situation - bollplank
  - Förenkla i situationen - enkla och omedelbara kontaktvägar
- ”Problemlösare”
  - Beredskap, pålitlighet, ansvarskänsla
  - Garant för tillförlitlig arbetskraft
  - Kontinuitet

Stödperson – Supported employment

Kan ses som en aktör i ett marknadssamhälle ochuppfylla marknadens normer om utbytbarhet, mätbarhet och ansvariggörande

- Utbytbarhet – ”öppet köp”
- Mätbarhet - ”prövotid”
- Ansvariggörande – ansvarig för den förmedlades anställningsbarhet (under kort tid (upplärning) och lång tid (utveckling/omställning).

Kan upplevas minska transaktionskostnader:

- Sökkostnader
- Utvärderingskostnader
- Kontraktsutformning och villkor

Kan öka (upplevelsen av) produktivitet hos den anställde

- Anställningsbarhet: flexibilitet, lärande, utveckling

Ett samarbete som bygger på tillit

Trovärdighet – en personlig egenskap

- Integritet
- Kompetens
- Soliditet
- Lojalitet
- Öppenhet

Arbetstagarens perspektiv

Cirka en tredjedel upplever social inklusion

- Finns i jobb som de själva valt
- Upplever sig kompetenta i arbetet och erkänns av andra som kompetenta
- Har en god fysisk arbetsmiljö
- Har stöd från andra på arbetsplatsen
- Upplever en social tillhörighet

Cirka två tredjedelar upplever inte helt och fullt social inklusion

Är inte i arbeten som de själva har valt utan i de arbeten som de upplevde var det enda alternativet

Distributive injustice

Procedurel injustice

Interactional injustice

Kan påverkas av SE

Matchning

- Till självvalda jobb
- Öppenhet om funktionsnedsättning
- Gemenskap på arbetsplatsen – möjligheter till interaktioner
- Kompetens – erkänd som värdefulla för något som man själv är stolt över

Värdefull för vad man gör

Värdefull för vem man är

Och slutsatserna är….

SE fungerar som utförare på en marknad och samarbetar på olika sätt med de sociala strukturer som omger denna marknad.

Samspel med strukturer leder till:

Att SE ger större möjligheter till anställning för personer med funktionsnedsättning än andra rehabiliteringsinsatser

- Genom att hantera arbetsförmåga som miljörelativ – möta arbetsgivares synsätt på en produktionsförmåga
- Genom att arbeta i samklang med ekonomiska incitamentsstrukturer – lönebidrag – vilket leder till anställning i ”funktionshinderspecifika” positioner på arbetsmarknaden.
- Genom att möta osäkerhet kring arbetsförmåga hos personer med funktionsnedsättning med tillitsskapande processer; integritet, kompetens, soliditet, lojalitet och öppenhet.

Tillit är en central mekanism

”Trust i s a psychological state compromising the intention to accept vulnerability based upon positive expectations of the intentions or behaviour of another”

- Arbetsgivare har en låg generell lokal tillit till att anställa personer med funktionsnedsättning för att många saknar erfarenhet
- Arbetsgivare kan uppleva funktionsnedsättning som osäkert – svårt att definiera och förhålla sig till - vilket leder till en låg generell tillit till arbetsförmåga hos pwd

  - kan dock bli en högre tillit men då främst i ”funktionshinderspecifika” positioner
- Arbetsgivare har en hög partikulär (erfarenhetsbaserad) tillit till SE-coachen – trovärdighet i bemötande – vilket medför en högre tillit till produktionsförmåga hos arbetstagare med funktionsnedsättning

Implikationer för arbetslivsinriktad rehabilitering

- Ta ett arbetsgivarperspektiv och följ arbetsmarknadens logik istället för rehabiliteringssystemets logik
  - Funktionsförmåga = produktivitet
  - Diagnos äger enbart giltighet i rehabiliteringssystemet – skapar stereotyper
  - Agera trovärdigt – integritet, kompetens, soliditet, lojalitet och öppenhet

Referenser

De flesta referenser finns i avhandlingen Gustafsson, J. (2014). Supported employment i en svensk kontext- förutsättningar när personer med funktionsnedsättning når, får och behåller ett arbete. [Supported employment in a Swedish context – conditions within that context, when a person with disabilities reaches, procures and retains employment] (Doctoral dissertation). Örebro: Örebro universitet

johanna.gustafsson@oru.se
johanna.gustafsson@s-activa.se

INSTITUTET FÖR HANDIKAPPVETENSKAP
SWEDISH INSTITUTE FOR DISABILITY RESEARCH