

Forståelser af psykiske lidelser og skånehensyn/tilpasninger i Supported Employment/IPS

Inge Storgaard Bonfils, docent, Ph.d., Københavns
Professionshøjskole

Olga Shishkina, adjunkt, Københavns Professionshøjskole

Agenda:

Del 2:

- SE/IPS værdier som afsæt
- Konteksten: kontakt til arbejdsgiver
- Ret til kompenserende ordninger og normaliseringstilgang
- Typer af tilpasninger og strategier i samarbejdet med arbejdsgivere og kandidater

Fælles diskussion

Arbejde med støttebehov i SE/IPS: Værdier

- **Selvbestemmelse,**

“People with disabilities must choose and regulate their own employment supports and services, which will ultimately lead to career satisfaction” (Wehman, 2012, s. 141)

- **Fokus på styrker:**

People with disabilities should be viewed in terms of their abilities, strengths, and interests rather than their disabilities” (Wehman, 2012, s.141)

- **Tilpasninger af rammerne.**

“it is not the responsibility of the employment specialist to control, shape, mold and fix people according to their own perception of what a “normal” person should be...(But) find or develop job, that is suited to that person” (Becker&Drake, 2003, s. 110; 116)

SE/IPS værdier og IPS-manualet (Swanson, 2013)

"Place-then-train" betyder tilpasninger i konteksterne af konkrete arbejdspladser og uddannelsesforløb.

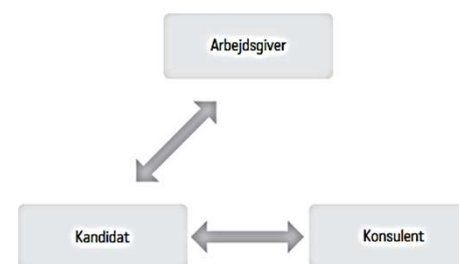
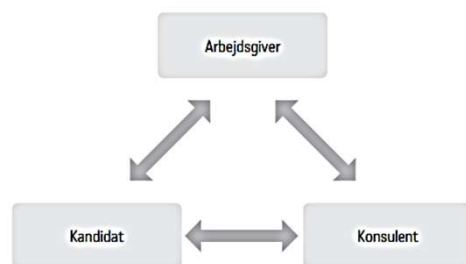
Kandidats styrker undersøges (kompetencer, motivation, interesser) og funktionsniveauet skal "laves om"/optrænes.

IPS-metoden betragter både arbejdstagere og arbejdspladser som foranderlige og forandringer faciliteres af IPS-konsulent.

IPS: Individuelle tilpasninger sker i jobdevelopment

Fokus på at undersøge og tilpasse rammerne i arbejdssituationer:

- I jobdevelopment
- Starter allerede i de første besøg af arbejdspladsen
- Direkte eller indirekte tilpasninger: disclosure (Salado-Rasmussen & Shishkina, 2024: 204; 207)



Normalisering og ret til støtten

Ret til tilpasninger og handicapkompenserende ordninger:

Handicapkonventionens artikel 1 anvender relationel definition af handicap med en henvisning til:

"Personer med handicap omfatter personer, der har en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre."

Risiko for diskrimination. Lovgivningen skal forebygge risiko for diskrimination.

I den danske lovgivning:

Bekendtgørelse af lov om compensation til handicappede i erhverv m.v. (LBK nr. 108 af 03/02/2020)

Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. kap. 2, §2a (LBK nr. 399 af 05/04/2024)

Normalisering af støttebehov: hvordan?

Normalisering:

- Behovet for tilpasninger kan opstå for alle medarbejdere (personlige kriser, sygdom, forandringer generelt).
- Recovery-orientering er i fokus:

Normalisering af støttebehov som udtryk for recovery-orienteringen: at bevare håbet, anerkende livsomstændigheder og fokusere på drømmer og styrker.

Eks: SE-studie af personer med psykisk sygdom (Secker&Membrey, 2003): behovet for støtten knytter sig primært ikke til selve psykisk sygdom, men til dårlig selvtillid.

Tilpasning: eksempler (Becker&Drake (2003):113)

- Fleksibel arbejdstid (fx i perioder eller efter behov)
 - Tilpasning af arbejdsplads og arbejdsopgaver (fx introduktion til opgaver, minimering af forstyrrelser)
 - Supervision og feedback
 - On-site støtte (fx mentorordning ved en kollega)
 - Kriseintervention
-
- Klar kommunikation (Crow, R. LinkedIn post "Work adjustment", august 2025)
 - Færre lange møder
 - Dagsorden inden møder
 - ...

Naturlige former for støtten:

Normalisering **via naturlige former for støtte:**

Naturlig støtte er støtten, som allerede findes naturligt, eller skal fremdyrkes i miljøet (Cimera, 2007; Frøyland&Kvåle, 2019):

- Findes på alle arbejdspladser (formelt eller uformelt)
- Kollegiale fællesskaber (fx hvem man kan spørge om hjælp)
- AMR, TR
- MUS-samtaler

...

Normalisering af støttebehov

Strategier i samarbejde med arbejdsgivere:

- At spørge til, hvad arbejdsgiveren tidligere har prøvet af tilpasninger for medarbejderne
- At give konkrete eksempler for, hvordan selv mindre tilpasninger kan have store betydning
- At tale ind i at ”tilpasninger, som er nødvendige for nogle, kan være gavnlige for alle/arbejdspladsen”

Strategier i samarbejde med kandidat:

- At give eksempler for tilpasninger
- At undersøge kandidatens strategier i hverdagssituationer
- At være nysgerrig på kandidatens perspektiv

Diskussion og spørgsmål?

Hvordan kan vi normalisere samtalen om behov i arbejdslivet?

Komplekst sprogbrug: Skånehensyn til enkelt individ eller forventninger om tilpasninger til arbejdspladser?

Referencer: del 2

Becker, D.R. & Drake, R.E (2003). A working life for people with severe mental illness. Oxford University Press.

Cimera, R.E. (2007c). Utilizing natural supports to reduce the costs of supported employment. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 32, 3, 184-189.

Drake, R.E., Bond, G.R. & Becker, D.R. (2012). *Individual Placement and Support: an evidence-based approach to Supported Employment*. Oxford University Press.

Frøyland, Kjetil, & Kvåle, Linda S. 2014. "Utvikling av naturlig bistand på arbeidsplassen." I: K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (Red.), *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*, 93–106. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Secker, J. & H. Membrey, Promoting mental health through employment and developing healthy workplaces: the potential of natural supports at work, *Health Education Research*, Volume 18, Issue 2, April 2003, Pages 207–215, <https://doi.org/10.1093/her/18.2.207>

Shishkina, O., & Thomsen Brok, A. (2024). Konsulentens opfølging og fastholdelse. I *Arbejdsinkludering: Ved brug af Supported Employment og Individuelt Planlagt job med Støtte*. (s. 145-161). Akademisk Forlag.

Shishkina, O., & Thomsen Brok, A. (2024). Virksomhedssamarbejdet og jobmatch. I I. Storgaard Bonfils, & J. Salado-Rasmussen (red.), *Arbejdsinkludering: Ved brug af Supported Employment og Individuelt Planlagt job med Støtte*. (s. 129-143). Akademisk Forlag.

Spjelkavik, Ø. & Thingbø-Størdal, B. (2014). Jobmatch og jobutvikling. I: K. Frøyland & Ø. Spjelkavik (red.)- *Inkluderingskompetanse: Ordinært arbeid som mål og middel* (s. 52-64). Gyldendal Akademisk.

Swanson, S.J., Becker, D.R., Christensen, T.N. & Ebersbach, B.K. (2013). *IPS Supported Employment: En praktisk guide*. Dartmouth Psychiatric Research Center, Psykiatrisk Center København.