

# Mere end almindelig hensyntagen?

## Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

### Bilag til undersøgelsesrapport

#### Bilag:

---

I. Tidsplan og spørgeramme, fokusgruppeinterview, januar 2007	s. 2
II. Tidsplan og spørgeramme, fase 2 fokusgruppe, marts 2007	s. 4
III. Lister over eksempler på handicap, tilpasning/kompensation og særlige kvaliteter på baggrund af de første fokusgrupper	s. 7
IV. Spørgeguide til virksomhedsinterview, marts 2007	s. 10
V. Spørgeskema til udvælgelse af deltagere til gruppeinterview	s. 15
VI. Undersøgelsens forløb	s. 19



- Erfaringer før, under, efter psykisk lidelse? (brug gerne også andre udtryk, som fx alvorlige psykiske problemer/vanskeligheder)
- Har den psykiske lidelse (osv.) ført til, at man oplever former for psykosociale handicap? (Begrebet er vigtigt, fordi det i lovgivningens forstand er handicap, der udløser mulighed for tilpasning, kompensation og støtte. Forklares med eksempler på vanskeligheder betinget af egne funktionsnedsættelser og/eller fordomme og diskrimination.)
- Hvordan?
- Hvad har været afgørende i forhold til at opnå, fastholde og/eller genetablere arbejdsmarkedstilknytning? Egen indsats? Arbejdspladsens og/eller kollegers? Andres?
- Hvad har været barrierer?
- Er der eksempler på former for tilpasning, støtte, kompensation? (Begreberne forklares og eksemplificeres)

*For personer uden tidligere eller nuværende erfaringer:*

Der spørges uddybende ind til:

- Ønsker om job tidligere?
- Hvis ja: Var der nogen form for hjælp? Hvad var årsager til, at det ikke lykkedes?
- Hvis nej: Hvorfor ikke?
- Hvorfor ønske om job nu? Hvad er ændret?

## **Spørgeramme, anden del (25 min.)**

---

*Indledende runde:*

Bed deltagerne fortælle, om de på grundlag af deres erfaringer har særlige kvaliteter (fx kompetencer, egenskaber), som de kan tilføre en virksomhed.

Der spørges uddybende ind til:

- forudsætninger for, at det kan lykkes?

## **Spørgeramme, tredje del (40 min.)**

---

*Indledende:*

Bed deltagerne individuelt overveje de **tre** vigtigste faktorer for dem personligt i forhold til at opnå, fastholde eller genetablere tilknytning til arbejdsmarkedet. Det forklares, at faktorer kan være indre og ydre, at de kan være grundlæggende, forudsætningsskabende (som fx uddannelse eller mindskede fordomme og diskrimination) og at de kan handle om konkrete foranstaltninger i form af tilpasning, støtte og/eller kompensation.

- Hvert forslag skrives op på en post-it-seddel og fremlægges mundtligt.
- Sedlerne grupperes gennem fælles diskussion, bl.a. i forhold til tilpasning, støtte og kompensation.

/09.01.07

## Bilag II:

### Tidsplan og spørgeramme, fase 2. fokusgruppe, marts 2007

**Velkomst:** Tak fordi folk har meldt sig – igen.

**Repetér:** LAP har med støtte fra Arbejdsmarkedsstyrelsens Handicappulje fået mulighed for at gennemføre en undersøgelse med det formål at fremme mulighederne for, at personer med aktuell, periodisk eller overstået psykisk lidelse kan indgå på det åbne arbejdsmarked.

Første led i undersøgelsen var det gruppeinterview, som de i januar deltog i.

Dette er 2. led, og næste fase er interview med virksomheder om deres erfaringer og behov. Bl.a. på baggrund af hvad I siger i dag!

Lige som sidst: Du afgør undervejs selv, hvad du ønsker at bidrage med. Hele gruppeinterviewet bliver optaget på bånd og uddrag af båndudskriften vil efter anonymisering indgå i projektets rapport og øvrige materialer.

#### **Kort gennemgang af tidsplan/program:**

16.00 – 16.15:	Velkomst, introduktion samt præsentationsrunde
16.15 – 17.00:	Første del af interview
17.00 – 17.10:	Pause
17.10 – 17.50:	Anden del af interview
17.50 - 18.20:	Sandwich og sodavand
18.20 – 18.50:	Tredje del af interview
18.50 – 19.00:	Opsamling, afslutning

#### **Oplæg til første del (45 min.)**

---

##### **5 minutter:**

Et af målene med denne undersøgelse er at kortlægge, hvordan alvorlige psykiske problemer kan føre til, at man oplever et psykosocialt handicap i forhold til deltagelse på det ordinære arbejdsmarked. I de indledende fokusgrupper er der bl.a. fremkommet disse eksempler på sådanne handicap: (Liste udleveres og gennemgås kort.) I det følgende vil vi gerne bede jer interviewe hinanden to og to om hvilke former for handicap, I hver for sig oplever eller har oplevet og herefter fremlægge det helt kort for os alle sammen.

##### **5 minutter:**

A interviewer B: Få den anden til at beskrive den/de vigtigste handicap han/hun oplever (eller har oplevet) så konkret som overhovedet muligt. Til den, der bliver spurgt: Forestil dig, at du skal forklare det til en person, som *ikke* har et billede af, hvad psykosocialt handicap kan være!

##### **5 minutter:**

B interviewer A: Få den anden til at beskrive det/de vigtigste handicap han/hun oplever (eller har oplevet) så konkret som overhovedet muligt. Til den, der bliver spurgt: Forestil

dig, at du skal forklare det til en person, som *ikke* har et billede af, hvad psykosocialt handicap kan være!

**30 minutter:**

Hver person fremlægger kort (max. 3 minutter) det/de vigtigste handicap han/hun oplever (eller har oplevet) så konkret som overhovedet muligt. Interviewer søger at koble til de gennemgåede beskrivelser fra de første fokusgrupper og evt. korrigere/forbedre dem.

**Oplæg til anden del (40 min.)**

---

**5 minutter:**

Et af målene med denne undersøgelse er at kortlægge, hvilke former for tilpasning i rimeligt omfang, støtte og kompensation, som der er brug for i forhold til at opnå eller fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet. I de indledende fokusgrupper er der bl.a. fremkommet disse eksempler på tilpasning, støtte og kompensation. (Liste udleveres og gennemgås kort.)

I det følgende vil vi gerne bede jer individuelt kigge på, hvilke af disse eksempler, der er relevante for jer og herefter udvælge det vigtigste. Forbered jer herefter på at fremlægge det valgte eksempel så konkret som overhovedet muligt.

**5 minutter:**

Individuel overvejelse: Hvilke eksempler er relevante for jer hver især - og hvilket er det vigtigste. Forbered jer herefter på at fremlægge det valgte eksempel så konkret som overhovedet muligt.

**30 minutter:**

Hver person fremlægger kort (max. 3 minutter) hvilke former for tilpasning, støtte eller kompensation, der er relevante for ham/hende. Herefter gives en konkret beskrivelse af den form, som er valgt som den vigtigste. Interviewer søger at koble til de gennemgåede beskrivelser fra de første fokusgrupper og evt. korrigere/forbedre dem.

**Oplæg til tredje del (30 min.)**

---

**5 minutter:**

Et af målene med denne undersøgelse var at kortlægge, om man kan pege på særlige værdier eller kvaliteter, I som personkreds kan tilføre virksomhederne. I de indledende interview har man om dette bl.a. hæftet sig ved flg. kvaliteter. (Liste omdeles og gennemgås kort.)

Efter en kort tænkepause vil vi gerne gennemføre 2 runder:

1. Hvor mange af kvaliteterne kan du genkende dig selv i?
2. Hvilke kvaliteter synes du er mest egnede til at fremhæve over for virksomheder og offentlighed?

**10 minutter:**

Spørg: Hvor mange af kvaliteterne kan du genkende dig selv i? Kort runde, sig numre + evt. korte forklaringer/tilføjelser.

**15 minutter:**

Spørg: Hvilke kvaliteter synes du er mest egnede til at fremhæve over for virksomheder og offentlighed? Kort runde, sig numre + evt. korte forklaringer/tilføjelser.

Uddybende spørgsmål: Hvad skal der til fra virksomhedernes side, hvis kvaliteterne skal kunne komme til udfoldelse?

/01.03.07

## Bilag III:

# Liste over eksempler på handicap, tilpasning /kompensation og særlige kvaliteter på baggrund af de første fokusgrupper

---

## Psykosociale handicap

### Eksempler fra fokusgrupper

---

#### Afledt af funktionsnedsættelse

1. Følsom over for stress – kan ikke klare så meget ansvar, deadlines eller at andre er afhængige af at opgaver er færdige på et bestemt tidspunkt
2. Har svært ved at erkende, hvad der sker før det er for sent – og man igen er røget ned med stress
3. Kan skabe forstyrrelse og kaos i omgivelserne når overblikket ryger
4. Problemer med at skabe og bevare overblik over komplekse opgaver
5. Har svært ved at skabe balance mellem arbejdsopgaver og tid/kræfter, det er svært at acceptere at man ikke magter så meget som man gerne vil eller kunne tidligere
6. Kan ikke klare at arbejde på fuld tid, så rækker kræfterne ikke til på sigt
7. Mindre arbejdskapacitet fordi man bruger ressourcer på at holde sammen på sig selv
8. Usikker på det sociale, svært ved for meget fællesskab
9. Kommunikationsproblemer, oplever at man taler på en anden måde end "normale mennesker"
10. Har en anderledes personlighed og beskæftiger sig med for dybe ting – på grund af de ting, man har været igennem
11. Har ikke kræfter til at holde den nødvendige distance eller facade

#### Midlertidigt, periodisk eller situationelt

1. Svært at erkende at man i perioder kan en hel masse, i andre er man træt og må passe på sig selv. Man synes man "snyder" arbejdspladsen i de perioder, hvor det hele går fint
2. I perioder med meget arbejdspress/stress kan der komme problemer med koncentration og hukommelse
3. Svært ved at indgå i det kollegiale liv, f.eks. tage del i small-talk i pauser
4. Svært ved at deltage i møder

#### Afledt af fordomme og diskrimination

1. Bange for ikke at være god nok, knokler for at der ikke skal kunne sættes en finger på ens indsats. Mødt den holdning, at man ingen arbejdsevne har, hvis man er tilkendt pension
2. Skam, koblet til manglende åbenhed. Dukke sig, leve et dobbeltliv...
3. Oplevet repressalier i forbindelse med åbenhed: Tavshed, tilbagetrækning, fyring, manglende rettigheder, ligeværdighed og respekt
4. Generel oplevelse af manglende rummelighed, dog også forskelle fra område til område og afledt af hierarkisk placering

## Tilpasning, støtte og kompensation

### Eksempler fra fokusgrupper

---

#### Før og udenfor arbejdspladsen:

1. Vejledning til afklaring: At finde ud af, hvad jeg kan og har mulighed for
2. Viden om regler og rammer, herunder støttemuligheder og økonomi
3. Uddannelsesmuligheder med hensyntagen og mentor-ordning
  - a. Egentlig uddannelse (hvis man ikke har fået en sådan)
  - b. Opkvalificering/ajourføring (hvis uddannelsen er forældet)
  - c. Videreuddannelse (hvis man ønsker at bruge sine færdigheder på højere niveau)
  - d. Omskoling/anden uddannelse (hvis man ønsker at skifte retning jobmæssigt)
4. Personlig udvikling i form af kurser og/eller coaching-forløb, f.eks. i stresshåndtering, personlige grænser, sociale færdigheder, selvværd
5. Mulighed for fællesskab og gensidig støtte sammen med andre i lignende situation
6. Informationsindsats, der skaber større reel viden om psykosociale handicap
  - a. I samfundet generelt
  - b. I behandlings- og sociale sektor
  - c. På arbejdspladserne

#### På arbejdspladsen:

1. God indslusning, både i hverdagen og som ny, hvor man bliver inkluderet i fællesskabet
2. Almindelig hensyntagen: et godt psykisk arbejdsmiljø med åben kommunikation
3. Tydelig instruktion og hensyntagende oplæring
4. Fleksibilitet: udfordringer og passende tempo med respekt for at min dagsform skifter
5. Mulighed for individuelt tilpassede og skiftende arbejdstider og -opgaver
6. Mulighed for overgangsperiode med blød start efter sygdom eller "dyk"
7. Mulighed for aflastning i perioder
8. Kolleger skal være informerede om og have forståelse for mit handicap
9. Jeg afgør selv hvorvidt, hvor meget og hvordan kolleger skal informeres
10. Mine skånevilkår respekteres af arbejdspladsen og mig selv
11. Afgrænsede arbejdsopgaver, som gør det muligt at undgå stress. F.eks. at få gjort "rent bord" inden weekenden, undgå "hængepartier"
12. Beskyttelse mod at blive alt for involveret i ændringer på arbejdspladsen (ny struktur, omorganisering m.v.)
13. Mulighed for at trække mig tilbage, hvis det sociale bliver for krævende
14. Formaliseret adgang til personlig assistent/coach/mentor. Det skal være én, der:
  - a. har viden om mine vanskeligheder, gerne med egen erfaring
  - b. har kompetence og kan fungere som buffer i forhold til ledelse/kolleger
  - c. kan hjælpe mig i forhold til arbejdstilrettelæggelse og jobindhold
  - d. kan hjælpe mig i forhold til det kollegiale og sociale på arbejdspladsen
  - e. er der for mig og som jeg selv har valgt
  - f. kan være til rådighed i skiftende omfang, efter mit behov

## Særlige kvaliteter

### Eksempler fra fokusgrupper

---

1. Vi er især helt almindelige, dvs. forskellige lige som alle andre!
2. Vi ser jobbet som en gave, ikke som en selvfølge. Så vi er ekstra samvittighedsfulde, loyale og engagerede.
3. Vi gør os mere umage og er mere perfektionistiske – fordi ingen skal sætte en finger på det vi laver
4. Vi har særlig medmenneskelighed og indfølelse – vi kender til alvorlige problemer
5. Vi har nogle specielle erfaringer, men vi er også faret vild: "Min svaghed er også min styrke"
6. Vi har nogen "skæve hjerner" og får flere kreative og gode ideer. Måske er det også derfor vi er blevet syge...
7. Vi har en særlig opmærksomhed over for dårligt psykisk arbejdsmiljø, vi er mere obs. på det
8. Vi er gode til at anerkende og rose – vi ved hvor meget det betyder
9. Vi har en god intuition og en særlig evne til at lytte og aflæse andre mennesker
10. Vi har en særlig forståelse for at virkeligheden er forskellig for forskellige mennesker – vi kan se ting fra flere perspektiver
11. Vi har et særligt drive – det har vi været nødt til at udvikle for overhovedet at klare at fastholde eller genvinde arbejdspladstilknytning
12. Vi har arbejdet meget med vores egen personlige udvikling og styrke – vi ved at det kan lade sig gøre at komme op af det sorte hul. Den viden kan vi bruge i forhold til andre
13. Vi har lært meget af vores forløb. Lært at tage ansvar selv, mindre flinkeskole, større tydelighed i forhold til egne prioriteter i livet
14. "Jeg vil ikke gøre min sygdom til min profession" – men må erkende, at den har givet en særlig indsigt
15. Vi ved en masse om medicin og medicinering – virkninger og bivirkninger

/07.03.07

## Bilag IV:

### Spørgeguide til virksomhedsinterview, marts 2007

---

#### 1. Introduktion

---

Interviewer præsenterer sig selv og takker respondenterne for hans/hendes tilsagn om at lade sig interviewe.

Herefter forklares det, at denne undersøgelse har til formål at mindske barrierer og fremme muligheder for, at personer med aktuel, periodisk eller overstået psykisk lidelse kan indgå på det åbne arbejdsmarked. Undersøgelsen gennemføres af Konsulentkompaniet for LAP, Landsforeningen af nuværende og tidligere Psykiatribrugere, og er finansieret med støtte fra Arbejdsmarkedsstyrelsens Handicappulje.

Første led i undersøgelsen har været i alt 6 fokusgruppe-interview med et bredt udvalg af personer fra målgruppen, hvor de har redegjort for deres erfaringer og behov i forhold til at opnå, fastholde eller genetablere tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det, vi nu er nået til, er et antal interview med forskellige typer af virksomheder med erfaringer med at beskæftige personer fra målgruppen for at afdække jeres erfaringer og fremadrettede behov. Et af undersøgelsens delmål er således at kortlægge, hvordan virksomheder kan tilpasse sig ansatte med psykiske lidelser og hvilke former for støtte virksomhederne har behov for i denne sammenhæng.

Jeres bidrag vil i anonymiseret form indgå i undersøgelsens afsluttende rapport og vil sammen med resultaterne fra de indledende fokusgruppe-interview danne grundlag for de anbefalinger projektet munder ud i.

#### 2. Baggrundsinformationer om respondent, virksomhed og ansatte

---

2.1. Navn: \_\_\_\_\_

2.2. Kontaktinformationer (direkte tlf., e-mail): \_\_\_\_\_

2.3. Stilling: \_\_\_\_\_

2.4. Virksomhed: \_\_\_\_\_

Offentlig

Privat

Branche: \_\_\_\_\_

Antal ansatte: \_\_\_\_\_ Beliggenhed/landsdel \_\_\_\_\_

## 2.5. Ansatte fra målgruppen:

Hvor mange ansatte \_\_\_\_\_ Gennem hvor lang tid \_\_\_\_\_

Har det drejet sig om:

- Fastholdelse
- Ansættelse
- Fleksjob
- Skånejob
- Job på almindelige vilkår
- Andre former for ansættelse: \_\_\_\_\_
- Har der været eksterne parter involveret i etablering af kontakt mellem ansat og arbejdsplads? I givet fald hvem?

Evt. uddybende kommentarer: \_\_\_\_\_

---

## 3. Virksomhedens erfaringer

---

### 3.1. Særlige kvaliteter:

Et af målene med undersøgelsen er at kortlægge, om man kan pege på særlige værdier eller kvaliteter, personer fra målgruppen tilfører virksomhederne. (hvis der er behov for det, nævnes eksempler fra listen (se bilag).) Kan du fortælle, om I som virksomhed er blevet opmærksomme på sådanne særlige kvaliteter?

---

---

### 3.2. Psykosociale handicap:

Et af målene med undersøgelsen er at kortlægge, hvilke former for psykosociale handicap i forhold til deltagelse på det ordinære arbejdsmarked, der kan være tale om. (Hvis der er behov for det, nævnes eksempler fra listen (se bilag).) Kan du fortælle, hvilke former for handicap, I har mødt hos jeres ansatte fra målgruppen?

---

---

*Evt. supplerende spørgsmål:*

Ser du en sammenhæng mellem handicap og evt. kendt diagnose? Hvis ja, hvordan? \_\_\_\_\_

*Evt. supplerende spørgsmål:*

Oplever I at personer fra målgruppen kan have:

- Problemer med mødetider?
- Problemer med ustabilitet?
- Problemer med at holde sig selv i gang?
- Problemer med det kollegiale samvær?

Hvis ja til nogen af ovenstående, giv gerne uddybende forklaring:

---

---

### 3.3. Tilpasning, støtte og kompensation:

Et af målene med undersøgelse er at kortlægge, hvilke former for tilpasning i rimeligt omfang, støtte og kompensation, som I gør brug af i forhold til jeres ansatte fra målgruppen. (hvis der er behov for det, nævnes eksempler fra listen (se bilag).) Kan du fortælle, hvilke former I har gjort brug af?

---

---

*Evt. supplerende spørgsmål:*

Har I gjort brug af:

- Fleksible arbejdstider?
- Fleksible arbejdsopgaver?
- Personlig assistance, f.eks. coach/mentor?
- Oplysning til kolleger?
- Andet? \_\_\_\_\_

---

### 3.4. Vanskeligheder:

Har I som virksomhed oplevet nogle vanskeligheder i forhold til ansatte fra målgruppen? Hvis ja, har I så kunnet trække på hjælp og i givet fald hvorfra?

---

---

*Evt. supplerende spørgsmål:*

Hvilke erfaringer har I gjort omkring det administrative arbejde i forbindelse med ansættelse og ansættelsesforhold? Hvordan har samarbejdet med kommune, jobcenter, evt. andre interessenter forløbet?

---

---

### 3.5. Personlig assistent:

Netop nu behandler Folketinget et lovforslag, der udvider målgruppen til personlig assistance ordningen, som hidtil har været i brug for andre handicapgrupper. Den personlige assistent skal bistå personen med funktionsnedsættelse i forhold til arbejdsfunktioner, som han eller hun har behov for assistance til. Vil denne ordning være af interesse for jer og for jeres ansatte fra målgruppen?

---

## 4. Virksomhedernes fremadrettede behov

---

Et af målene med undersøgelsen er at kortlægge, hvilke behov for støtte I har som virksomhed i forhold til beskæftigelse af personer i målgruppen. Fortæl om hvad I særligt har behov for?

---

---

### 4.1. Behov for viden:

Er der områder, hvor I mangler tilstrækkelig viden?

---

---

*Evt. supplerende spørgsmål*

- Om regler og ordninger
- Om psykosociale handicap og muligheder for compensation m.v.?
- Om hvor man henter råd og vejledning?
- Portal på Internettet?
- Call-center?
- Jobkonsulent med særlig ekspertise, som kan komme på besøg og/eller ringes op?
- Skriftlig oplysning?

#### 4.2. Behov for støtte:

Er der områder, hvor I mangler støtte for at kunne løfte opgaven?

---

---

*Evt. supplerende spørgsmål:*

- Økonomiske støttemuligheder?
  - Hjælp til administrative opgaver?
  - Adgang til uddannelse/oplysning af ledelse og medarbejdere?
  - Adgang til konkret rådgivning/vejledning i tvivlstilfælde?
  - Adgang til kontinuerlig opfølgning?
  - Hvis I mangler støtte, hvordan skal den så gives, for at være anvendelig for jer? \_\_\_\_\_
- 
- 

#### 5. Andet

---

Spørg om der er ting respondenterne har tænkt på, som han/hun ikke har fået sagt eller om der er noget han/hun ønsker at uddybe?

---

---

#### 6. Afslutning

---

Tak for medvirken. Fortæl, at han/hun vil blive informeret om undersøgelsens resultater og inviteret til konference. Tid og sted er endnu ikke fastlagt, men de vil modtage brev.

/19.03.2007

## Bilag V

### Spørgeskema til udvælgelse af deltagere til gruppeinterview

---

Udfyldes med læselige BLOKBOGSTAVER. På forhånd mange tak!  
Det udfyldte spørgeskema sendes til LAP i vedlagte svarkuvert (skal ikke frankeres).  
Vi vil gerne have skemaet retur senest den 30. november, 2006.  
Bemærk at skemaet også findes på [www.lap.dk](http://www.lap.dk) og kan udfyldes der.

Navn: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_ Evt. arbejdstelefon: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Alder: \_\_\_\_\_ år      Køn:  mand       kvinde

#### Hvad er din højeste afsluttede skole- eller erhvervsuddannelse?

Sæt kun ét kryds

- Folkeskole
- Gymnasial uddannelse (f.eks. gymnasiet, HF, HH)
- Erhvervsfaglig uddannelse (f.eks. tømrer, smed, kontorassistent)
- Kort videregående uddannelse (f.eks. installatør, laborant, korrespondent)
- Mellemlang videregående uddannelse (f.eks. pædagog, lærer, sygeplejerske)
- Lang videregående uddannelse (f.eks. akademiker)
- Andet: \_\_\_\_\_

#### Forsørgelse. Hvad lever du af?

- Almindelig løn
- Fleksjob
- Job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob)
- Revalideringsydelse
- Arbejdsløshedsdagpenge
- Ledighedsydelse (for ledige, der er bevilget fleksjob)
- Sygedagpenge
- SU (Statens Uddannelsesstøtte)
- Kontanthjælp
- Førtidspension
- Andet: \_\_\_\_\_



- Arbejde på almindelige lønvilkår med skånehensyn, uden offentlig støtte
- Fleksjob
- Job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob)
- Andet?: \_\_\_\_\_
- Har ikke noget ønske om lønnet arbejde

**Beskriv evt. med få ord dine erfaringer med at få, opretholde eller forsøge at få en tilknytning til det almindelige arbejdsmarked.**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Opfatter du dig selv som en person, der**

- Aktuelt har eller er ramt af en psykisk lidelse
- I perioder har (er ramt af) en psykisk lidelse
- Har haft eller været ramt af en psykisk lidelse
- Ikke har eller har haft, er eller har været ramt af, en psykisk lidelse

**Hvori består den psykiske lidelse, du har eller har haft / er eller har været ramt af?**

---

---

---

---

---

---

**Sted for interview**

Vi regner med at gennemføre gruppeinterview i Århus, Odense og København.  
Sæt kryds ved det sted, der passer dig bedst:

- Århus
- Odense
- København

- Vil du, hvis nødvendigt, kunne møde et andet sted?
- Nej
- Ja, i \_\_\_\_\_

OBS: Du vil naturligvis få dine udgifter til transport refunderet, og vi vil servere et let måltid i forbindelse med interviewet.

### Tidspunkt for interview

Vi regner med at gennemføre gruppeinterview på hverdage, enten i tidsrummet mellem 13.00 og 16.00 eller mellem 17.00 og 20.00.

Sæt kryds ved det tidspunkt, som passer dig bedst:

- Mellem 13.00 og 16.00
- Mellem 17.00 og 20.00

Vil du, hvis nødvendigt, kunne inden for det andet tidsrum?

- Nej
- Ja

På hvilke af følgende datoer vil du kunne deltage i interview?

Sæt gerne flere kryds

- 11. 01. 2007
- 16. 01. 2007
- 18. 01. 2007
- 26. 01. 2007
- 30. 01. 2007

Husk at sende det udfyldte spørgeskema til: LAP, Klingenberg 15, 5000 Odense, så vi senest har det den 30. november, 2006.

Har du spørgsmål vedrørende besvarelsen af spørgeskemaet, er du velkommen til at henvende dig til udviklingskonsulent Karl Bach Jensen på tlf.: 63 14 72 48, mobiltlf.: 51 52 62 18 eller e-mail: [konsulent@lap.dk](mailto:konsulent@lap.dk)

## Bilag VI.

### Undersøgelsens forløb

---

*I dette bilag beskrives undersøgelsen "Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet", som fra efteråret 2006 til foråret 2007 er gennemført af LAP med udgangspunkt i en bevilling fra Arbejdsmarkedsstyrelsens handicapmidler.*

#### 1. Rekruttering

Rekrutteringen af respondenter til fokusgrupper foregik i et samarbejde, hvor LAP stod for udvælgelsen af de individuelle respondenter på baggrund af aftalte kriterier, mens Konsulentkompagniet forestod udvælgelsen af virksomhedsrespondenter ligeledes ud fra aftalte kriterier.

##### 1.1. Rekruttering af respondenter

Udgangspunktet var at nå frem til personrespondenter gennem foreningens medlemskreds og kontaktnet og gennem annoncering i gratisaviser. Ønsket var at nå frem til i alt fem fokusgrupper, gerne med 8 til 10 deltagere i hver. Ved sammensætningen skulle tilstræbes en passende spredning i forhold til geografi, køn, alder og grad af arbejdsmarkedstilknytning og erhvervs erfaring. Det blev indledende betonet, at man ønskede:

1. Repræsentation af yngre personer
2. Såvel personer med aktuel, periodisk som overstået psykisk lidelse
3. Personer med aktuel og/eller tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet og personer uden arbejdsmarkedserfaring

På baggrund af ovenstående punkter blev der i dialog mellem projektleder, Konsulentkompagniet og Discus udarbejdet et spørgeskema til udvælgelse af respondenter. Spørgeskemaet blev udsendt til samtlige individuelle og kollektive medlemmer i LAP og distribueret til enkelte faglige miljøer med gode kontaktnet til potentielle respondenter. Desuden blev der annonceret i gratisaviserne Urban og Nyhedsavisen med en opfordring til interesserede om enten at rekvirere et spørgeskema (gengivet i bilag V) eller udfylde en elektronisk version af skemaet via LAP's hjemmeside. I alt 143 personer besvarede spørgeskemaet, heraf var de 81 aktuelt medlemmer af LAP, 62 ikke medlemmer. 57 benyttede den elektroniske version af skemaet.

Blandt de 143 der besvarede spørgeskemaet, var de 57 % kvinder. 63 % havde tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet, 22 % var aktuelt på det ordinære arbejdsmarked og 15 % havde ingen eller næsten ingen erfaring med det ordinære arbejdsmarked. 6 % var i aldersgruppen 20 - 29 år, 13 % 30 - 34 år, 13 % 35 - 39 år, 34 % 40 - 49 år, 27 % 50 - 59 år og 7 % 60 -71 år.

På baggrund af de opstillede kriterier og de indkomne besvarelser af spørgeskema blev der dannet 5 fokusgrupper som repræsenterende:

1. Personer m. tidligere tilknytning til det ordinære arbejdsmarked
2. Personer m. ingen eller meget begrænset erfaring med det ordinære arbejdsmarked
3. Personer m. tidligere eller aktuel tilknytning til det ordinære arbejdsmarked
4. Yngre personer m. tidligere eller aktuel tilknytning til det ordinære arbejdsmarked
5. Personer m. aktuel tilknytning til det ordinære arbejdsmarked

Alle grupper blev sammensat med en ligelig fordeling mellem kønnene.

Der blev lagt vægt på at udvælge personer med meget forskellige psykosociale/psykiatriske problematikker. Der blev valgt 9 personer ud til hver gruppe, men grundet et vist frafald tæt på de aftalte dage for interview, blev det samlede antal deltagere i fokusgrupperne 36.

Nedenstående tabel viser fordelingen på opfattelse af psykisk lidelse på deltagere i fokusgrupperne.

Opfattelse i relation til psykisk lidelse blandt deltagerne i de 5 fokusgrupper:

<b>Fokusgruppe:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>I alt</b>
<b>Aktuelt har eller er ramt af en psykisk lidelse</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
<b>I perioder har (er ramt af) en psykisk lidelse</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>14</b>
<b>Har haft eller været ramt af en psykisk lidelse</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>4</b>	<b>9</b>
<b>I alt</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>36</b>

Grundet de forholdsvis få besvarelser fra helt unge, blev aldersgrænsen for gruppe 4: yngre personer sat til 34 år. I de øvrige grupper sikredes en aldersmæssig spredning med deltagere i 30'erne, 40'erne og 50'erne, men også med enkelte deltagere under 30 og over 60.

Fordelingen efter forsørgelsesgrundlag og aktuel arbejdsmarkedstilknytning fordelt på fokusgrupper:

<b>Fokusgruppe:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>I alt</b>
<b>Fuldtidsarbejde på almindelige vilkår</b>			<b>2</b>		<b>3</b>	<b>5</b>
<b>Fleksjob</b>			<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
<b>Revalideringsydelse</b>	<b>2*</b>				<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Kontanthjælp</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>2</b>
<b>Sygedagpenge</b>			<b>1</b>			<b>1</b>
<b>Førtidspension og job med løntilskud (skånejob)</b>	<b>3</b>	<b>1</b>		<b>1</b>		<b>5</b>
<b>Førtidspension og deltidsjob på alm. vilkår</b>				<b>1</b>		<b>1</b>
<b>Førtidspension og løst arbejde</b>				<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Førtidspension og intet lønarbejde</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>10</b>
	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>36</b>

\* heraf 1 under uddannelse

Halvdelen af de valgte har en førtidspension, og heraf har 10 personer kun pension, mens fem har et skånejob og tre har en mindre tilknytning til arbejdsmarkedet udover pensionen. Den anden halvdel har enten ordinært arbejde (5), fleksjob (7) eller midlertidige overførselsindkomster som revalideringsydelse, kontanthjælp eller sygedagpenge.

Nedenstående tabeller viser deltagerne i fokusgruppernes tidligere arbejdsmarkedstilknytning og uddannelsesbaggrund.

Tidligere arbejdsmarkedstilknytning (lønnat arbejde) for deltagere i de 5 fokusgrupper:

<b>Fokusgruppe:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>I alt</b>
<b>Fuldtidsarbejde på almindelige vilkår</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>25</b>
<b>Deltidsarbejde på almindelige vilkår</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>(2)</b>	<b>2</b>	<b>1(+2)</b>	<b>6 (+4)</b>
<b>Job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob)</b>					<b>1(+1)</b>	<b>1 (+1)</b>
<b>Arbejde på beskyttet værksted eller lignende</b>		<b>2 (+1)</b>				<b>2 (+1)</b>

Tal i parentes opregner mindst omfattende arbejdsmarkedstilknytning for de personer, der har angivet to former for tidligere lønnet arbejde.

Højest afsluttede skole- eller erhvervsuddannelse for deltagere i de 5 fokusgrupper:

<b>Fokusgruppe:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>I alt</b>
<b>Folkeskole</b>		<b>3</b>				<b>3</b>
<b>Gymnasial uddannelse</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>		<b>10</b>
<b>Erhvervsfaglig uddannelse</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>			<b>4</b>
<b>Kort videregående uddannelse</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>4</b>
<b>Mellemlang videregående uddannelse</b>	<b>2</b>		<b>1</b>		<b>5</b>	<b>8</b>
<b>Lang videregående uddannelse</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
<b>I alt</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>36</b>

Af hensyn til den geografiske spredning gennemførtes en fokusgruppe i Odense, to i Århus og to i København. Der var således respondenter fra alle landets 5 regioner. (Dog kun et par stykker fra region Nordjylland).

Samlet er det således lykkedes at opnå målet om en passende spredning af deltagere i fokusgrupperne efter de ønskede kriterier om alder, psykisk lidelse og arbejdsmarkedstilknytning.

### *1.2. Rekruttering af virksomheder*

Udgangspunktet for virksomhedsinterviewene var at finde frem til repræsentanter for virksomheder, der havde erfaringer med ansættelse af medarbejdere med en psykisk lidelse, såvel offentlige som private, geografisk fordelt, og fra forskellige brancher. Den oprindelige tanke var at samle dem til to fokusgrupper med 8 til 10 personer i hver.

Allerede tidligt var der i styregruppen betænkeligheder i forhold til at kunne samle virksomhedsrepræsentanterne til fokusgruppeinterview. Det blev derfor besluttet at tilstræbe en model, hvor man samlede så mange som muligt til et fokusgruppeinterview, som så suppleredes af efterfølgende telefoninterview for at opnå den fornødne bredde i tilbagemeldingerne. Det lykkedes ikke at samle virksomheder til et fokusgruppeinterview, så alle virksomheder blev interviewet telefonisk på baggrund af en spørgeguide (bilag IV).

Rekrutteringen til virksomhedsinterview gennemførtes af Konsulentkompagniet på baggrund af input fra LAP, DISCUS og Konsulentkompagniet selv om deres virksom-

hedskontakter. Desuden blev enkelte respondenter fra de fem fokusgrupper kontaktet med henblik på at spørge, om vi måtte rette henvendelse direkte til deres arbejdsplads.

Der blev udvalgt 16 virksomheder fra hele landet. En virksomhed endte med ikke at indgå i undersøgelsen, da det viste sig at virksomhedens medarbejdere ikke var omfattet af målgruppen.

Der blev således interviewet 15 virksomheder som alle har erfaring med at ansætte medarbejdere med psykosociale handicap, om deres erfaringer med dette.

Virksomhederne repræsenterer et bredt udsnit af store og små virksomheder, geografisk fordelt i hele landet, med 7 i Jylland, 7 i København og Nordsjælland samt en på Falster. Det fremgår af skemaet herunder, hvordan de deltagende virksomheder er fordelt på størrelse og brancher.

	Private virksomheder Antal ansatte				Offentlige Antal ansatte	
	0-5	5-20	20-50	50→	0-5	5-20
<b>Virksomheder:</b>						
Servicevirksomheder	1	1			1	
Undervisning og omsorg						3
Oplevelsesindustri		1		1		
Produktionsindustri				5		
Finans og administration				1		
Handel		1				

## 2. Gennemførte interview

Der er i løbet af januar 2007 gennemført fem fokusgrupper med i alt 36 deltagere. Fokusgrupperne havde hver især en varighed på ca. 3 timer og blev alle gennemført med udgangspunkt i spørgerammen (se bilag I). For fokusgruppe 5's vedkommende blev spørgerammens del 2 dog efter aftale med projektleder modificeret, se herom i afsnit 4.4.

De fem fokusgrupper fordeler sig således:

1. Gennemført d.11.01.07 i Odense med personer med tidligere tilknytning til det ordinære arbejdsmarked. Her var 8 deltagere, 1 udeblev, 1 meldte afbud.
2. Gennemført d.16.01.07 i København og bestod af personer med ingen eller meget begrænset erfaring med det ordinære arbejdsmarked. Her var 7 deltagere, heraf 1 delvis, 1 udeblev og 1 afbud.
3. Gennemført også d.16.01.07 i København, denne gang med personer med tidligere eller aktuel tilknytning til det ordinære arbejdsmarked. Der var 6 deltagere, 3 udeblev, 1 afbud.
4. Gennemført d.18.01.07 i Århus og deltagerne var yngre personer med tidligere eller aktuel tilknytning til det ordinære arbejdsmarked. Her var 6 deltagere og 3 afbud.
5. Gennemført d. 26.01.07 i Århus med personer med aktuel tilknytning til det ordinære arbejdsmarked. Her var 9 deltagere, 1 delvis.

I den oprindelige projektplan var det forudsat, at de fem fokusgruppeinterviews skulle følges op af fem uddybende individuelle interviews. Efter en dialog mellem interviewerne og projektleder og evaluator og med efterfølgende godkendelse i Arbejdsmarkedsstyrelsen, valgte man på dette punkt at justere projektplanen: I stedet for de individuelle interviews, gennemførte man et opfølgende og uddybende fokusgruppeinterview med udvalgte respondenter fra hver af de fem oprindeligt gennemførte fokusgrupper.

Begrundelsen var, at fokusgrupperne havde leveret et så rigt og nuanceret materiale, at det ikke vurderedes, at fem individuelle interview ville bidrage afgørende til yderli-

gere generaliserbar viden om de fire delområder, som projektet havde til formål at kortlægge.

Denne "Fase 2 fokusgruppe" blev således anvendt til at validere de foreløbige konklusioner og til at bidrage med en yderligere konkretisering af egentlige forslag til tilpasning i rimeligt omfang, støtte og kompensation, og var således med til at skabe et godt grundlag for de efterfølgende virksomhedsinterviews.

Fase 2 fokusgruppen blev gennemført d. 07.03.07 over 3 timer med i alt 8 deltagere. Man udgik her fra spørgerammen i bilag 2, suppleret med eksempellisterne gengivet i bilag 3. Deltagere i fase 2 fokusgruppen var 2 repræsentanter fra hver af de oprindelige fokusgrupper 1, 4 og 5 og 1 repræsentant fra henholdsvis den oprindelige gruppe 2 og 3, og kun én meldte afbud.

Interviewene med virksomhederne blev gennemført i perioden 19.03.-28.03.07 som telefoninterview.

Telefoninterviewene blev gennemført som åbne interview, hvor hovedspørgsmålene var: Vilkår og muligheder, kvaliteter hos medarbejdergruppen, barrierer og problemer samt forslag til fremtidig indsats. Endvidere blev der spurgt specifikt til virksomhedernes syn på den personlige assistentordning.

### **3. Analyse og bearbejdning**

Udgangspunktet for interview såvel som den videre analyse og bearbejdning af dem, har været spørgerammerne gengivet i bilag I, II og IV, samt listerne gengivet i bilag III. Såvel spørgerammer som lister er blevet til i løbende dialog mellem projektleder, interviewere og DISCUS. Der har over projektperioden været afholdt 3 længere møder interviewerne imellem, herudover har dialogen foregået pr. mail og telefon.

Alle seks gennemførte fokusgruppeinterview er optaget på bånd og efterfølgende transskriberet i fuld ordlyd. De er herefter blevet anonymiseret og let redigeret af hensyn til umiddelbar forståelighed. De anonymiserede båndudskifter er alle blevet læst af alle tre interviewere og diskuteret.

Alle telefoninterview blev optaget på bånd, men ikke transskriberet. Båndene er anvendt til at sikre citaternes korrekthed.

I analysearbejdet er temaerne i første omgang søgt belyst fokusgruppe for fokusgruppe for at afdække om erfaringer og synspunkter afspejlede graden af arbejdsmarkedstilknytning. Det viste sig hurtigt, at dette kun gjorde sig gældende i stærkt begrænset omfang og at erfaringerne i højere grad var tværgående, hvorfor der er valgt en samlet rapportering på tværs af fokusgrupperne. Der hvor forskelle gør sig gældende er dette fremhævet i teksten.

Der har undervejs i undersøgelsesfasen været gennemført et følgegruppemøde, hvor delkonklusioner på baggrund af de 5 første fokusgrupper blev fremlagt.

Det er vurderingen, at det har haft afgørende positiv indflydelse på fokusgruppeinterviewene, at de har været gennemført med deltagelse af en interviewer med egen erfaring. Det har således været muligt for intervieweren at trække på egne erfaringer, såvel i forhold til arbejdsmarkedet som i forhold til psykiske vanskeligheder, som afsæt for spørgsmål. Dette har været medvirkende til hurtigt at etablere en tryk og ligeværdig dialog i fokusgruppen. Interviewernes egne erfaringer har også muliggjort en indlevet og engageret ledelse af interviewforløbet med en god fornemmelse for, hvornår et tema var tilstrækkeligt belyst og hvornår der var grund til at stoppe og søge uddybning.

#### **4. Kvalitetssikring**

DISCUS har varetaget den løbende kvalitetssikring af projektforsøbet, dvs. løbende sparring med projektledelse og undersøgelsesteam, herunder en sikring af at projektet lever op til projektbeskrivelsens formål og planlagte aktiviteter.

Projektleder har løbende inddraget DISCUS, når der er behov for sparring. I afslutningsfasen vil DISCUS i samarbejde med projektledelsen komme med nogle bud på, hvordan der kan arbejdes videre med kortlægning og videns-spredning på området.

I forhold til indeværende undersøgelsesrapport har DISCUS kvalitetssikret:

- rekrutteringsstrategi for borgere og rekrutteringsguide
- sammensætning af fokusgrupper med borgere og interviewguides
- afrapporteringen fra 5 fokusgrupper med borgere

- ændret strategi i forhold til at gennemføre en afsluttende fokusgruppe med borgere frem for 5 individuelle interview
- ændret strategi i forhold til at gennemføre telefoninterview med virksomhedsrepræsentanter frem for en fokusgruppe.
- rekrutteringsstrategi for - og udpegning af virksomheder
- interviewguide til virksomheder
- disposition til undersøgelsesrapport
- selve undersøgelsesrapporten