

Mere end almindelig hensyntagen?

**Borgere med psykiske lidelser
- en udfordring for arbejdsmarkedet**



Undersøgelsesrapport

Mere end almindelig hensyntagen?

**Borgere med psykiske lidelser
- en udfordring for arbejdsmarkedet**

Undersøgelsesrapport

LAP

Landsforeningen af nuværende og tidligere Psykiatribrugere, 2008

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

© 2008 LAP - Landsforeningen af nuværende og tidligere Psykiatribrugere

Teksten kan frit citeres med tydelig kildeangivelse

Undersøgelserapport udarbejdet af Konsulentkompagniet
v. Pernille Jensen, Bjørn Christensen og Merete Dobusz

Fokusgruppeinterview gennemført i samarbejde med
Lise Jul Pedersen og Marianne Stengaard Sandermann

Kvalitetssikring og faglig sparring: DISCUS A/S
v. Hans Bach og Jesper Pedersen

Projektledelse, redaktionel og sproglig bearbejdning:
Karl Bach Jensen, LAP

Undersøgelsen er gennemført for midler bevilget af
Arbejdsmarkedsstyrelsen

1, udgave, 1. oplag 2008
Trykt i 550 eksemplarer

ISBN: 978-87-991411-4-2

Rapporten og tilhørende bilag kan downloades fra www.lap.dk/job

Rapporten kan også rekvireres ved henvendelse til:

LAP - Landsforeningen Af nuværende og tidligere Psykiatribrugere
Store Glasvej 49
5000 Odense C
Tlf: 66 19 45 11
Mail: lap@lap.dk
Web: www.lap.dk

Forord

Sindssyg, sindslidende, psykisk syg, skizofren, manisk, depressiv, autistisk, psykotisk, psykiatribruger, socialt udsat ... Betegnelserne er mange og kan det egentlig ikke være lige meget, om man anvender det ene eller andet udtryk?

Det mener vi ikke i LAP - Landsforeningen af nuværende og tidligere Psykiatribrugere. Ordene er med til at skabe, hvad de nævner, og ved at anvende forskellige begreber i forskellige sammenhænge kan man være med til at hindre eller fremme den enkeltes udviklingsbetingelser og -muligheder.

Efter flere års drøftelser, som også involverede repræsentanter for verdens psykiatribrugere og -overlevere vedtog FN's generalforsamling den 13. december 2006 *Konventionen om rettigheder for personer med handicap*. Danmark har sagt ja konventionen og er netop i færd med at forberede den egentlige ratifikation heraf.

Konventionen fastslår bl.a. at:

- handicap er et begreb under udvikling, og at handicap er et resultat af samspillet mellem personer med funktionsnedsættelse og holdningsbestemte og omgivelsesmæssige barrierer, som hindrer dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre.

og at:

- Personer med handicap omfatter personer, der har en langvarig [long-term] 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.

Er man ramt af en længerevarende psykisk lidelse og fører denne psykiske lidelse til, at ens funktionsevne nedsættes, er man altså indbefattet af FN's afgrænsning.

I FN konventionen betyder:

- "diskrimination på grund af handicap" enhver sondring, udelukkelse eller begrænsning på grund af et handicap, hvis formål eller virkning er at svække eller ophæve den ligelige anerkendelse, nydelse eller udøvelse af alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder... Dette omfatter alle former for diskrimination, herunder nægtelse af rimelig tilpasning.
- "rimelig tilpasning" nødvendige og passende ændringer og justeringer, som ikke indebærer en uforholdsmæssig stor eller unødvendig byrde, når dette er nødvendigt i et konkret tilfælde for at sikre, at personer med handicap kan nyde eller udøve alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre.

Konventionens deltagerstater, herunder Danmark:

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

- skal træffe effektive og passende foranstaltninger, herunder gennem støtte fra ligestillede, for at gøre det muligt for personer med handicap at opnå og opretholde den størst mulige uafhængighed, fuld fysisk, psykisk, social og erhvervsmæssig formåen samt fuld inkludering og deltagelse i alle livets forhold.

Deltagerstaterne anerkender, at personer med handicap har ret til uddannelse. Ved virkeliggørelsen af denne rettighed skal deltagerstaterne bl.a. sikre:

- at der foretages en rimelig tilpasning ud fra den enkelte persons behov
- at personer med handicap får den nødvendige støtte i det almindelige uddannelsessystem til at lette deres effektive uddannelse
- at der ydes effektive individuelle støtteforanstaltninger i omgivelser, der giver størst mulig akademisk og social udvikling.

Deltagerstaterne anerkender retten for personer med handicap til at arbejde på lige fod med andre, hvilket bl.a.:

- omfatter retten til at kunne tjene til livets ophold ved beskæftigelse, som de selv frit vælger eller påtager sig på et arbejdsmarked og i et arbejdsmiljø, der er åbent, inkluderende og tilgængeligt for personer med handicap.

Deltagerstaterne skal bl.a.:

- sikre og fremme virkeliggørelsen af retten til arbejde, herunder for personer, der får et handicap i forbindelse med deres beskæftigelse
- forbyde diskrimination på grund af handicap i alle forhold vedrørende alle former for beskæftigelse
- fremme beskæftigelsesmuligheder og karrieremuligheder for personer med handicap på arbejdsmarkedet samt bistand til at finde, få, fastholde og vende tilbage til beskæftigelse
- fremme mulighederne for selvstændig virksomhed, iværksætteri, udvikling af kooperativer samt etablering af egenvirksomhed
- ansætte personer med handicap i den offentlige sektor
- fremme beskæftigelsen af personer med handicap i den private sektor gennem passende politikker og foranstaltninger
- sikre, at rimelig tilpasning ydes til personer med handicap på arbejdspladsen
- fremme, at personer med handicap får erhvervserfaring på det almindelige arbejdsmarked
- fremme ordninger for erhvervsmæssig og faglig rehabilitering, jobfastholdelse og tilbagevenden til arbejde for personer med handicap.

I forbindelse med at der for tiden pågår politiske drøftelser om en kommende revision af førtidspensionslovgivningen, har LAP's landsledelse under overskriften: **Først skal man fredes, så skal man fristes** udformet følgende teser:

1. Overgang fra førtidspension til arbejde må altid bygge på motivation aldrig på tvang
2. Personer med psykiske vanskeligheder og/eller psykosociale handicap, der ikke er klar til revalidering, men heller ikke ønsker førtidspension, skal tilbydes en rehabiliteringsydelse
3. Rehabiliteringsydelsen må ikke blive betinget af, at man følger bestemte former for behandling eller opsøger bestemte sociale tilbud. Den enkeltes ret til selv at vælge vejen til at opnå aftalte mål skal respekteres
4. Der bør gives frit lejde til alle på førtidspension og i flexjob, samt alle på en kommende rehabiliteringsydelse
5. En kommende rehabiliteringsordning bør være uden tidsbegrænsning og i de fleste tilfælde vælges frem for en førtidspensionering til unge under 30
6. Der må nødvendigvis være et positivt økonomisk incitament for at kombinere førtidspension og supplerende ydelser med lønnet arbejde. Førtidspensionen skal løbende reguleres efter den almindelige lønudvikling
7. Der må skabes optimale muligheder for at førtidspensionister kan kvalificere sig til meningsfuldt arbejde via uddannelse og efteruddannelse
8. Modregning i førtidspensionen ved ægteskab og samliv bør afskaffes.

LAP mener altså ikke, at alle psykiatribrugere for enhver pris skal forventes - endsige tvinges til - at påtage sig lønarbejde.

Mange velmente tiltag og projekter, der har til formål at støtte borgere med psykiske lidelser i at forblive, vende tilbage til eller komme ind på det ordinære arbejdsmarked, har indtil nu, som vi ser det, fokuseret alt for meget på sygdom, diagnose, symptomer og mangler hos individet. En tilgang, der nemt kommer til at forstærke fordomme og forudfattethed, og som rummer en overhængende risiko for, at den enkeltes ret til selv at definere og beskrive sine vanskeligheder og behov, sættes over styr. I stedet for at fremme inklusion kan sådanne tiltag resultere i at eksklusionen øges, og i at den enkelte borger oplever at "få sin behandler med på arbejde".

Ved at tage afsæt i den enkeltes oplevelse af psykosocialt handicap og opfattelse af, hvilken tilpasning og evt. støtte og kompensation han/hun har brug for, vendes blikket fra individ til helhed og omverden - fra "de gode viljers vej" til en rettighedsbaseret tilgang. Vi tror, at mange flere borgere med psykiske lidelser på den måde vil lykkes med deres drømme om en plads på arbejdsmarkedet.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

Undersøgelsesrapporten **Mere end almindelig hensyntagen?** er et bidrag hertil. Rapporten er blevet til i kraft af et godt samarbejde mellem LAP, Konsulentkompagniet og DISCUS A/S og ikke mindst i kraft af de mange respondenters og virksomheders velvillige medvirken.

Udover undersøgelsesrapporten udgiver LAP som en del af projektet en mindre pjece: **Mere end almindelig hensyntagen? Eksempler på inklusion af borgere med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet.**

Desuden udvikles en hjemmeside med diverse baggrundsmateriale, links mv.:

www.lap.dk/job. Endelig afholdes den 25. november en større konference i København.

Odense, november 2008
Karl Bach Jensen
Udviklingskonsulent

Indhold

1. Indledning	
1.1. Om baggrunden for undersøgelsen	s. 9
1.2. Undersøgelsens handicapbegreb	s. 10
1.3. Undersøgelsens forløb	s. 11
2. Resumé	s. 17
3. Hovedresultater	s. 21
3.1. Hvordan opleves et psykosocialt handicap i relation til det ordinære arbejdsmarked?	s. 21
3.2. Hvilke former for tilpasning, støtte og kompensation oplever personkredsen, at der er behov for?	s. 22
3.3. Hvordan vil virksomhederne kunne tilpasse sig ansatte med psykiske lidelser og hvilke støtteformer har de behov for?	s. 25
3.4. Hvilke særlige værdier og kvaliteter kan personkredsen tilføre virksomhederne?	s. 28
4. Oplevelsen af psykosocialt handicap	s. 29
4.1. Aktivitets- og deltagelsesbegrænsninger	s. 29
4.1.1. I forhold til det sociale liv	
4.1.2. I forhold til arbejdet	
4.2. Diskrimination og stigmatisering	s. 34
4.2.1. At være anderledes	
4.2.2. Åbenhed eller skam	
4.3. Varigt, periodisk eller midlertidigt?	s. 36
4.4. Konklusion	s. 38
5. Tilpasning, støtte og kompensation	s. 41
5.1. Betaling af merudgifter	s. 41
5.2. Før og uden for arbejdspladsen	s. 42
5.2.1. Diagnose og handicap	
5.2.2. Vejledning og afklaring	
5.2.3. Uddannelse og udvikling	
5.2.4. Hjælp fra andre sektorer	
5.2.5. Netværk og støtte	
5.3. På arbejdspladsen	s. 48
5.3.1. Almindelig hensyntagen	
5.3.2. Arbejdstider og -tilrettelæggelse	
5.3.3. Oplæring og faglig vejledning	

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

5.3.4. Forholdet til kolleger	
5.3.5. Ledelse og rammer	
5.3.6. Job på særlige vilkår	
5.3.7. Personlig assistance	
5.4. Konklusion	s. 59
6. Særlige kvaliteter ved personkredsen	s. 63
6.1. Forskelligheden er det fælles	s. 63
6.2. Særlige kompetencer	s. 63
6.3. Konklusion	s. 65
7. Virksomhederne	s. 67
7.1. Hvad har virksomhederne gjort?	s. 67
7.1.1. Inden opstart på arbejdsplads	
7.1.2. På arbejdspladsen	
7.2. Medarbejdernes kvaliteter	s. 78
7.2.1. Kvaliteter for ledelsen	
7.2.2. Virksomhedens kultur	
7.3. Personlig assistance	s. 80
7.4. Støttebehov	s. 82
7.4.1. Økonomisk bæredygtighed	
7.4.2. Økonomiske støttemuligheder	
7.4.3. Jobstøtteordninger og puljer	
7.4.4. Administrative barrierer	
7.4.5. Eksternt samarbejde	
7.4.6. Vidensbehov.	
7.4.7. Rådgivning og vejledning	
7.5. Konklusion	s. 89
8. Perspektiver og anbefalinger	s. 95
8.1 Perspektiver	s. 95
8.2 Anbefalinger	s.100
Litteratur og Referencer	s.103

1. Indledning

1.1. Om baggrunden for undersøgelsen

Projektet "Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet?" har sit afsæt i den kendsgerning, at psykiske lidelser er en hyppig årsag til, at mennesker i Danmark må forlade eller aldrig kommer ind på arbejdsmarkedet.

Det skønnes, at ca. 700.000 personer i Danmark har et eller flere handicap. Heraf er omkring 400.000 i job, men hvis mennesker med handicap havde den samme grad af erhvervstilknytning som andre, så ville dette gælde for næsten 200.000 flere. Personer med psykiske lidelser udgør ifølge officielle opgørelser omkring 7 procent af hele handicapgruppen (Handicap & Job, 2004). Aktuelt er psykiske lidelser den mest hyppige årsag til tildeling af førtidspension. Hvor lidelser i bevægeapparatet tegner sig for 25 procent, er psykiske lidelser i dag årsag til 40 procent af alle nye førtidspensioner.

Denne situation har Landsforeningen Af nuværende og tidligere Psykiatribrugere (LAP) lige siden sin start arbejdet for at ændre. Af LAP's principprogram fremgår det således, at foreningen går ind for "at mennesker, der begrænses af psykosociale handicap, får sociale rettigheder og muligheder svarende til andre borgere med nedsat funktionsevne." Her nævnes eksempelvis "relevante kompenserende ydelser i forbindelse med uddannelse og arbejde".

Udgangspunktet er en antagelse om, at mange borgere med psykiske lidelser kan få, genopnå eller fastholde en plads på det ordinære arbejdsmarked, hvis deres behov for rimelig tilpasning og for forskellige former for støtte og compensation blev imødekommet.

På dette punkt mangler der i dag tilstrækkelig viden om, hvad problemerne består i, og hvordan de vil kunne afhjælpes.

Formålet med dette projekt er at bidrage til at fremme muligheder og mindske barrierer for, at personer med en aktuel, periodisk eller overstået psykisk lidelse og / eller oplevet psykosocialt handicap inkluderes på det ordinære arbejdsmarked. Herunder at fremme forståelsen

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

og mindske usikkerheden i både private og offentlige virksomheder i forhold til at fastholde og ansætte personer med en aktuell eller tidligere psykisk lidelse.

For at nå dette formål sætter projektet sig *to konkrete mål*. For det første at foretage en første kortlægning på grundlag af fire undersøgelsesspørgsmål. For det andet at udbrede kendskabet til kortlægningens resultater.

De fire spørgsmål, som man ved hjælp af en række gruppeinterview med berørte borgere og interview med et antal virksomheder ønsker at nå frem til indledende svar på og efterfølgende at formidle, er:

1. Hvordan kan det at være eller at have været ramt af en psykisk lidelse opleves som et psykosocialt handicap i relation til det ordinære arbejdsmarked?
2. Hvilke former for rimelig tilpasning og hvilke former for støtte og kompensation mener personer, der selv er eller har været ramt af en psykisk lidelse at have brug for med henblik på at opnå eller fastholde en varig tilknytning til arbejdsmarkedet?
3. Hvordan vil virksomheder kunne tilpasse sig ansatte med psykiske lidelser og hvilke støtteformer har virksomhederne behov for?
4. Kan der eventuelt peges på særlige værdier, netop denne personkreds kan tilføre virksomhederne?

Resultatkravet i forhold til projektet er, at der ved afslutningen skal foreligge generaliserbar viden om de fire undersøgelsesspørgsmål, som skal kunne formidles til relevante målgrupper og endvidere kunne danne baggrund for efterfølgende mere dybtgående afprøvninger og undersøgelser. Denne rapport opsamler den viden, som er indhentet gennem projektets undersøgelser, gennemført fra januar til marts 2007.

1.2 Undersøgelsens handicapbegreb

Psykosocialt handicap er det centrale begreb i undersøgelsen. Et psykosocialt handicap kan hænge sammen med personens eventuelt nedsatte funktionsevne eller anderledeshed, det kan være en følge af fordomme og diskrimination, eller det kan være en kombination af begge dele.

Handicap¹ opfattes her som et flerdimensionelt fænomen: Det flerdimensionelle handicapbegreb betegner summen af funktions(evne)nedsettelse samt de begrænsninger i aktivitet og deltagelse, personen oplever som følge af manglende hensyntagen og kompensation. Aktivitets- og deltagelsesbegrænsninger er som regel ikke problemer direkte affødt af funktions(evne)nedsettelsen, men noget som kan afhjælpes, og i nogle tilfælde helt elimineres, gennem hensigtsmæssig indretning af samfundet, rimelig tilpasning, kompensation og adgang til personlig assistance. Ikke blot praktiske forhold, men også holdninger spiller en afgørende rolle for, hvor alvorlige begrænsninger i aktivitet og deltagelse den enkelte oplever. Diskrimination, stigmatisering og eksklusion, der bygger på fordomme, angst og uvidenhed, er således faktorer, der kan forværre eksisterende handicap og som i sig selv kan handicappe mennesker.

Begrebet handicap omfatter kort sagt relationerne mellem en person med aktuelt, periodisk eller tidligere nedsat funktionsevne og vedkommendes omgivelser; det der sker i mødet mellem de individuelle forudsætninger og omgivelsernes krav til funktion. Fokus her er således på de barrierer – bl.a. på arbejdsmarkedet – som er med til at handicappe den enkelte. Det er i dansk lovgivning og praksis netop et anerkendt handicap, der udløser ret til og muligheder for tilpasning og nødvendig kompensation og støtte.

Ved i overensstemmelse med almindelig international terminologi at benævne de former for handicap, personer med psykiske lidelser oplever, som *psykosocialt* handicap understreges det relationelle og dynamiske i fænomenet.

1.3. Undersøgelsesforløb

Respondenter

Målgruppen for selve undersøgelsen er i første omgang personer med en aktuel eller tidligere psykisk lidelse, der ønsker at have tilknytning til arbejdsmarkedet. I anden række er der i

¹ Når der i rapporten refereres til handicapfaglige begreber, politikker, lovgivning m.v., bygges der på de definitioner og beskrivelser, der fremgår af baggrundsnotatet "Ligebehandling og handicap", udarbejdet af Karl Bach Jensen for LAP i 2006. Dette notat bygger bl.a. på Institut for Menneskerettigheders Udredning nr. 3: "Personer med funktionsnedsettelse i Danmark" og afsnittet om handicap i Udredning nr. 2: "Ligebehandling. Status og fremtidsperspektiver", begge udgivet i 2005 og WHO's "International klassifikation af funktionsevne, funktionsevnenedsættelse og helbredstilstand", ICF fra 2003.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

undersøgelsen fokus på virksomheder, der har konkrete erfaringer med ansættelse af medarbejdere med psykiske lidelser.

Sammensætningen af personrespondenter skulle tilstræbe en dækning som omfattede:

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

Respondenterne blev fundet ved hjælp af et spørgeskema, som i løbet af en åben rekrutteringsproces blev besvaret af i alt 143 personer. På baggrund af de opstillede kriterier blev der dannet 5 fokusgrupper med i alt 36 deltagere, som repræsenterende:

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

Alle grupper blev sammensat med en ligelig fordeling mellem kønnene, ligesom der blev lagt vægt på at udvælge personer med meget forskellige psykosociale/psykiatriske problemstillinger og repræsentation fra alle landets 5 regioner.

Halvdelen af de valgte fik på undersøgelsestidspunktet førtidspension, og heraf havde 10 personer kun pension, mens fem havde et job med løntilskud (skånejob) og tre havde en vis tilknytning til arbejdsmarkedet udover pensionen. Den anden halvdel havde enten ordinært arbejde (5), fleksjob (7) eller midlertidige overførselsindkomster som revalideringsydelse, kontanthjælp eller sygedagpenge. De fleste af respondenterne har erfaring med fuldtidsarbejde (25) eller deltidsarbejde (6) på almindelige vilkår, 3 har udelukkende erfaring med skånejob, beskyttet værksted eller lignende, 2 har slet ingen erhvervs erfaring. 19 af respondenterne havde en lang (7), mellemlang (8) eller kort (4) videregående uddannelse, 4 havde en erhvervsfaglig uddannelse, 10 en gymnasial uddannelse og 3 folkeskole som højst afsluttede skole- eller erhvervsuddannelse på undersøgelsestidspunktet.

Virksomhederne blev udvalgt blandt virksomheder, der havde erfaringer med ansættelse af medarbejdere med en psykisk lidelse. Der blev tilstræbt en spredning efter kriterier som geografi, størrelse og brancher. Virksomhederne repræsenterer således et bredt udsnit af store og små virksomheder, geografisk fordelt i med 7 i Jylland, 7 i København og Nordsjælland samt en på Falster.

Fokusgrupper

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 gennemført med udgangspunkt i en spørgeramme.

Det er vurderingen, at det har haft afgørende positiv indflydelse på fokusgruppeinterviewene, at de har været gennemført med deltagelse af en interviewer med egen psykiatribrugerbaggrund. 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 fokusgrupperne. 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.

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 forholdsvis begrænset omfang og at erfaringerne i højere grad var tværgående, hvorfor der principielt er valgt en samlet rapportering på tværs af fokusgrupperne.

De fem fokusgrupper var alle meget produktive og frugtbare, men også med nogle forskelle, der bl.a. afspejlede gruppemedlemmernes forskellige grad af arbejdsmarkedstilknytning. Det var således tydeligt, at man til dels i gruppe 1, men i høj grad i gruppe 2, kun havde ret vage forestillinger om, hvad der skal til for at kunne opnå varig arbejdsmarkedstilknytning, hvor dette stod lysende klart i gruppe 3 og 5. Også gruppe 4 med yngre deltagere skilte sig klart ud, som en gruppe, hvor uddannelse stod meget centralt, men også hvor flere deltagere oplevede et stort pres i forhold til hvilken retning deres fremtidige udvikling skulle tage.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

Der ses også klare forskelle på tværs af grupperne: Eksempelvis gør det tydeligvis en forskel, om man har haft en arbejdsmæssig tilknytning og professionel identitet *inden* man blev syg, om man har tacklet vanskelighederne med sygdommen sideløbende med at man har uddannet sig og etableret sig på arbejdsmarkedet, *eller* om man er blevet syg og endnu aldrig er kommet ind på arbejdsmarkedet.

Hvis man først er blevet syg efter ens arbejdsliv var startet, står man efter en periode domineret af sygdom, måske overfor den opgave at omdefinere sit forhold til arbejdsmarkedet og finde nye veje, hvor man dels kan nyttiggøre sig af sine tidligere erfaringer, men også må tage højde for de vanskeligheder, man nu har. Har man derimod tilkæmpet sig en plads på arbejdsmarkedet efter eller sideløbende med perioder præget af sygdom, så er der en række vanskeligheder, som man allerede har været tvunget til at forholde sig til.

Er man aldrig nået ind på arbejdsmarkedet og har ens liv gennem længere tid været præget af sygdom, så står man dels med et noget uklart billede af kravene i arbejdslivet og dels har man ofte behov for at få tilført kompetencer for at kunne udfylde en plads. Man kan som psykiatribruget føle, at man lever i en form for et parallel-univers, hvor der mangler broer til det almindelige samfund.

En anden tydelig forskel gælder omgivelsernes forventning og den rolle disse forventninger spiller for den enkelte. Flere, især blandt de ældre respondenter, giver udtryk for, at de bestemt ikke har mødt nogen forventninger om, at de skulle søge tilbage til arbejdsmarkedet, specielt ikke efter en tildeling af førtidspension. De har oplevet, at man nærmest undrede sig over, at de havde den slags ønsker. Andre, her især yngre, har derimod mødt klare forventninger om, at de meget hurtigt skulle "op på hesten igen", og har oplevet det som en belastning, at de har måttet forklare omgivelser – både blandt pårørende og behandlere – at de faktisk havde det for skidt til "bare lige" at knokle videre som før... Her ser ud til at være et behov for at balancere forventninger, hvor både for lidt og for meget kan opleves negativt.

En tredje forskel er, at arbejdspladsens rummelighed ikke ser ud til at være en fast størrelse, men direkte koblet til hvilken konkret medarbejder, der er tale om. Eksempler på stor rummelighed, er knyttet til, at vedkommende er særdeles højt hierarkisk placeret eller at ved-

kommende er vellidt og anerkendt for sine særlige – og for virksomheden væsentlige - kompetencer.

Endelig viser der sig, på tværs af grupperne, en meget stor variation i hvor og i hvilket omfang, man har oplevet at få hjælp til at tackle sine vanskeligheder på arbejdspladsen. Som et yderpunkt er der respondenter som slet ikke har fået nogen hjælp på arbejdspladsen, men har måttet trække på hjælp fra netværk og i visse tilfælde behandlingssystemet eller andre steder. Andre respondenter har på arbejdspladsen fået hjælp af en enkelt god kollega eller et uformelt kollega-netværk, og andre igen har oplevet, at man ledelsesmæssigt har sikret den fornødne hjælp.

Et opfølgende og uddybende fokusgruppeinterview med udvalgte respondenter fra hver af de fem oprindeligt gennemførte fokusgrupper blev anvendt til at validere de foreløbige konklusioner og til at bidrage med en yderligere konkretisering af egentlige forslag til rimelig tilpasning, støtte og compensation, og var således med til at skabe noget af grundlaget for de efterfølgende virksomhedsinterviews.

Virksomhedsinterview

En ledende medarbejder fra hver af de 15 medvirkende virksomheder blev interviewet telefonisk. Telefoninterviewene blev gennemført som åbne interview, hvor hovedspørgsmålene var: Vilkår og muligheder, kvaliteter hos medarbejdergruppen, barrierer og problemer samt forslag til fremtidig indsats.

Udførelse

Denne rapport opsamler den viden, som er indhentet gennem projektets undersøgelser, gennemført fra januar til marts 2007.

LAP har som opdragsgiver i gennemførelsen af undersøgelsen indgået et samarbejde med Konsulentkompagniet, som har stået for tilrettelæggelse, gennemførelse og bearbejdning af interview samt udarbejdelse af rapport. DISCUS A/S har varetaget den løbende kvalitetssikring af projektførelsen, dvs. sparring med projektledelse og undersøgelsesteam, herunder en

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

sikring af at projektet lever op til projektbeskrivelsens formål og planlagte aktiviteter. En fælles følgegruppe har drøftet projektoplæg, foreløbige resultater og rapportudkast.

Interesserede læsere, der ønsker yderligere baggrundsviden om undersøgelsens metoder og gennemførelse, herunder rekruttering, respondenter, dataindsamling, spørgerammer, analysemetoder mv. henvises til projektets hjemmeside www.lap.dk/job, hvor diverse bilag til undersøgelsesrapporten kan læses eller downloades.

Undersøgelsen er finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsens Handicapmidler.

2. Resumé

Udgangspunktet for denne undersøgelse er en antagelse om, at mange borgere med psykiske lidelser kan få, genopnå eller fastholde en plads på det ordinære arbejdsmarked, hvis deres behov for tilpasning og for forskellige former for støtte og kompensation bliver imødekommet.

Formålet med undersøgelsen er at bidrage til at fremme muligheder og mindske barrierer for at personer, med en aktuell, periodisk eller overstået psykisk lidelse og / eller oplevet psykosocialt handicap, kan inkluderes på det ordinære arbejdsmarked.

Undersøgelsen omfatter 6 fokusgruppeinterview med et samlet antal deltagere på 36 personer, samt telefoninterview med 15 virksomheder fra hele landet.

I afsnit 3 fremhæves konklusionerne i undersøgelsen. Her besvares de fire centrale spørgsmål på baggrund af udsagnene fra de interviewede personer og virksomheder.

Afsnit 4 omhandler, hvordan det at være eller have været ramt af en psykisk lidelse opleves som et psykosocialt handicap i relation til arbejdsmarkedet.

Det beskrives, hvordan handicappet opleves som vidtspændende, og derfor giver sig mangfoldige udtryk blandt respondenterne. Langt de fleste kan både identificere konkrete eksempler på handicap og sætte disse i sammenhæng med deres forhold på arbejdspladsen. Mange synes, at handicappet kan variere over tid, ikke nødvendigvis er permanent, men kan være midlertidigt, periodisk, situationsbestemt eller helt forsvinde.

Interviewpersonerne fortæller om, hvordan de oplever problemer, f. eks i forhold til:

- at kommunikere og deltage i det sociale liv på arbejdspladsen
- følsomhed i forhold til at blive mere ramt af stress, når der kommunikeres om selve arbejdets tilrettelæggelse og under selve udførelsen af arbejdet

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

Der beskrives en oplevelse af diskrimination og stigmatisering på arbejdspladsen og dilemmaet mellem åbenhed om ens vanskeligheder og angsten for at møde usikkerhed og fordomme hos kolleger. Flere fortæller om, hvordan de lever med at omskrive eller bortforklare deres vanskeligheder som en del af hverdagen.

Følelsen af at være anderledes er gennemgående. Det indebærer for mange, at en skamfuld følelse over at være som man er, fylder meget i tilværelsen.

Afsnit 5 redegør for hvilke former for tilpasning, støtte og compensation, personer, der har eller har haft en psykisk lidelse, mener at have brug for.

Der skelnes her mellem *tilpasning, støtte og compensation* før og udenfor arbejdspladsen og på selve arbejdspladsen. Afsnittet omhandler bl.a. de problemer, som opleves forbundet med diagnoser og handicap, og de behov, der er for vejledning og afklaring m.v. som faktorer i forhold til at få eller fastholde job. Derudover beskrives erfaringerne med hjælp fra henholdsvis behandlingssektoren og det kommunale område. Afsnittet indeholder overvejelser om betydningen af fællesskab og gensidig støtte i form af netværk.

Behovet for støtte og compensation på arbejdspladsen omtales i relation til:

- hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges
- hvordan oplæring og faglig vejledning kan foregå
- betydningen af forholdet til kolleger og ledelse

Erfaringerne med job på særlige vilkår (skåne- eller fleksjob) beskrives.

Desuden fremlægger interviewpersonerne en række synspunkter om personlig assistance.

Afsnit 6 omhandler spørgsmålet, om personer med psykosociale handicap har særlige værdier?

I afsnittet fortælles om de særlige kompetencer, som de interviewede oplever at have i kraft af, at de har eller har haft en psykisk lidelse, samt virksomhedernes oplevelse af dette.

Der er blandt personkredsen med psykosociale handicap delte meninger, om de har særlige værdier, kvaliteter og kompetencer. Nogle giver udtryk for, at der er tale om mennesker, der er lige så forskellige som alle andre.

Flere af de interviewede fortæller om den særlige indsigt eller indfølelse, som er opnået som en følge af den proces, de har været igennem, og som anføres som en anvendelig kompetence, f.eks. i relation til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.

Afsnit 7 omhandler virksomhedernes erfaring med tilpasning, støtte og kompensation i forbindelse med ansættelse af medarbejdere med psykosociale handicap, og deres fremtidige støttebehov.

Virksomhederne har indhøstet erfaringer, som kan opdeles i henholdsvis en forberedelsesdel inden start og selve indsatsen på arbejdspladsen.

Forberedelsesdelen omfatter indhentning af viden om:

- hvordan medarbejderens psykiske vanskeligheder påvirker hverdagen på arbejdspladsen
- forberedelse af ledelse og medarbejdere på ansættelsen
- organisering af et indslusningsforløb og eventuelt opkvalificeringsforløb
- aftaler med det eksterne hjælpesystem

Indsatsen på arbejdspladsen omhandler:

- introduktionsforløbet
- den faglige opkvalificering
- organisering af arbejdet
- arbejdstidens tilrettelæggelse
- samt især ledelsens rolle og ansvar for samarbejdet med ansatte med psykosociale handicap

Virksomhedernes støttebehov beskrives, herunder behov for information om økonomiske støttemuligheder. Behovet for eksternt samarbejde med kommuner og behandlingssystem

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

diskuteres, og der fremlægges en række synspunkter og forslag om behov for viden og information, samt rådgivning og vejledning.

3. Hovedresultater

Undersøgelsen viser, at næsten alle interviewpersoner har et ønske om at opretholde eller opnå en tilknytning i en eller anden form til arbejdslivet, uanset de psykiske vanskeligheders omfang og eventuelle tidligere erfaringer fra arbejdsmarkedet.

Ambitionen er at forblive eller komme ind på arbejdsmarkedet, men det er ikke bare et spørgsmål om et hvilket som helst job. Interviewpersonerne udtrykker ønske om et arbejde, hvor der også er udfordringer svarende til uddannelse, kompetencer og tidligere erhvervs erfaring, således at der er fokus på den enkeltes ressourcer og ikke på vanskelighederne.

Virksomhederne i undersøgelsen har den opfattelse, at det er muligt for dem at løse opgaven med at få personer med psykiske vanskeligheder inkluderet på arbejdsmarkedet. De mener generelt, at det er en opgave for dem at sørge for, at skabe den fornødne rummelighed på arbejdsmarkedet ud fra en holdning om, at det vil gavne personer med en psykisk lidelse, under forudsætning af at virksomhederne opnår en tilstrækkelig økonomisk kompensation for arbejdet.

3.1. Hvordan opleves et psykosocialt handicap i relation til det ordinære arbejdsmarked?

Psykosocialt handicap er et forholdsvis nyt handicapbegreb, som også var nyt for respondenterne i undersøgelsen. Hos respondenterne opleves handicappet ret vidtspændende, og får derfor et ret varieret udtryk. Overvejende ser det ud som om respondenterne oplever psykosocialt handicap som noget ret genkendeligt.

Set med interviewpersonernes øjne fremstår der et billede af handicappets karakter gående fra, at det helt kan forsvinde, til at det er af blivende karakter. Hermed bekræfter undersøgelsen, at det psykosociale handicap ikke nødvendigvis er et statisk fænomen, men et handicap som over tid kan forandres, kan være midlertidigt, periodisk eller situationsbestemt.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

Det er en vanskelig erkendelse for den enkelte at opleve, at arbejdskapaciteten kan blive mindre og mere svingende på grund af den psykiske lidelse.

For mange er oplevelsen af særlig følsomhed i forhold til stressende situationer på arbejdspladsen fremherskende, f.eks. i forbindelse med at

- der sker omorganiseringer på arbejdspladsen
- der er stramme tidsterminer for arbejdets udførelse

Flere udtrykker usikkerhed og oplever vanskeligheder i forhold til arbejdspladsens sociale fællesskab, og den deraf afledte uformelle kommunikation med øvrige ansatte. Den enkeltes reaktion på oplevelserne er meget forskellig fra tilbagetrækning til forsøg på at dominere arbejdsfællesskabet.

Mange interviewede anser en vis åbenhed på arbejdspladsen for nødvendigt for at opnå accept af handicappet og modtage den nødvendige støtte og compensation, selvom der er en vis bekymring for at det kan bevirke, at man ikke bliver behandlet ligeværdigt.

En del interviewpersoner fremhæver dilemmaet mellem på den ene side åbenhed om ens vanskeligheder i forhold til arbejdspladsen og på den anden side angsten for at møde usikkerhed og fordomme hos kolleger. Her har den psykiatriske diagnose stor betydning for oplevelsen af fordomme, og skizofreni opleves som den mest fordomsbelagte diagnose.

For mange er omskrivninger og bortforklaringer af deres psykiske vanskeligheder derfor en del af hverdagen. Især personer med en skizofreni-diagnose finder det nødvendigt at gøre brug af omskrivninger, når de fortæller kolleger om deres situation.

3.2. Hvilke former for tilpasning, støtte og compensation oplever personkredsen at der er behov for med henblik på en varig tilknytning til arbejdsmarkedet?

Tilpasning

For de interviewede er det afgørende, for at de kan forblive på arbejdsmarkedet, at de dels bliver værdsat som arbejdskraft, og dels at der ydes en tilstrækkelig tilpasning og kompensa-

tion, som tilgodeser de individuelle behov og disses samspil med arbejdsmiljø og arbejdets organisering.

Interviewpersonerne fremhæver, at det er vigtigt, at virksomhederne har formuleret en politik omkring ansættelse af medarbejdere med psykosociale handicap, som er anerkendt af alle på virksomheden, og som kan omsættes i fleksible og individuelle ordninger.

Interviewpersonerne fremhæver, at der generelt er et behov for øget viden og information om psykosociale handicap, der kan mindske fordomme og usikkerhed på arbejdspladserne.

Arbejdspladsens rummelighed er ifølge interviewpersonerne ikke en fast størrelse, men direkte koblet til hvilken konkret medarbejder med en psykisk lidelse, der er tale om.

Interviewpersonerne fremhæver i forhold til arbejdspladsens sociale miljø

- at de øvrige medarbejders forståelse for situationen opleves som betydningsfuld, da gode kolleger anses for helt afgørende
- at der må være en balance mellem behovet for åbenhed om den enkelte persons situation og hensynet til den enkeltes egen bestemmelse herom
- at de øvrige medarbejdere både må have forståelse for og være forberedt på at personer med psykosociale handicap kan have en svingende arbejdskapacitet
- at det er hensigtsmæssigt, at der er trygge og overskuelige rammer, så samarbejdet kan fungere i medarbejdergruppen

I forhold til udførelsen af arbejdet fremhæver interviewpersonerne betydningen af

- at de kan komme til at anvende deres kvalifikationer og kompetencer i arbejdet.
- at organiseringen af arbejdet er fleksibelt med hensyn til arbejdstid og arbejdsopgavernes omfang
- at der tages hensyn til den enkeltes dagsform

Om ledelsen fremhæver interviewpersonerne, at denne bør være

- synlig og ansvarlig

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

- indstillet på direkte og åben kommunikation, f.eks. når den enkeltes vanskeligheder ser ud til at kunne påvirke arbejdets udførelse

Nogle interviewpersoner nævner, at det kunne være en fordel med en form for formidler på arbejdspladsen mellem ledelse og medarbejder med psykosociale handicap, hvis der opstår vanskelige situationer.

Støtte og kompensation

Interviewpersonerne ønsker et klart overblik over, hvad personer med et psykosocialt handicap egentlig har ret til med hensyn til støtte og kompensation.

Mange efterlyser grundlæggende at blive mødt med en positiv tilgang fra hjælpesystemets side for at kunne finde frem til den rigtige fremtidige tilknytning til arbejdsmarkedet.

Interviewpersonerne fremhæver betydningen af, at opnå en vejledning og afklaring af mulighederne på arbejdsmarkedet, som er baseret på deres ressourcer, kompetencer og kvalifikationer og ikke på deres problemer.

Interviewpersonerne efterlyser generelt støtte til arbejdsmarkedsforanstaltninger som

- uddannelse
- opkvalificering
- omskoling

Desuden er der ønsker om, at der kan ydes støtte til personlige tilbud uden for det offentlige system, som f.eks. psykologsamtaler eller coaching, som kan medvirke til at opnå eller fastholde et arbejde.

Et særligt ønske hos interviewpersoner, som oppebærer førtidspension, er at kunne opnå et overblik over konsekvenser og betingelser ved overgang fra pension til arbejde.

En særlig støtteform som fremhæves af interviewpersonerne, er oprettelsen af netværk af medarbejdere med psykiske vanskeligheder, hvor der er mulighed for fællesskab og gensi-

dig støtte. Netværk som oprettes før ansættelsen, og som forsætter under ansættelsesforløbet.

Interviewpersonerne efterlyser åbne aftaler på arbejdspladsen om, hvor og hvordan de kan søge hjælp til at tackle problemer på arbejdspladsen, f. eks. ved at

- en enkelt god kollega kan hjælpe
- der organiseres et formelt kolleganetværk
- ledelsen har aftalt den fornødne hjælp

I forbindelse med kompensation i form af job på særlige vilkår, fremhæver interviewpersonerne det som betydningsfuldt med en anerkendende tilgang, baseret på ligestilling og lige adgang til virksomhedernes goder.

Enkelte af interviewpersonerne finder det belastende med ulønnet prøvetid i forbindelse med job på særlige vilkår, da det ikke opleves som ligestillet.

Personlig assistance

De interviewede fremhæver, at en personlig assistent først og fremmest skal være fagligt kvalificeret, men også meget gerne må have personlige erfaringer fra psykiatrien. Den personlige assistent skal ikke være behandler og må ikke "klientgøre" den enkelte.

Pågældende skal kunne hjælpe med såvel personlige, sociale som faglige problemer i relation til arbejdspladsen. Assistancen kan f.eks. bestå i støtte og coaching i forhold til kolleger og ledelse, backup i stressede situationer og/eller faglig støtte i forhold til arbejdstilrettelæggelse, oplæring og overblik.

3.3. Hvordan vil virksomhederne kunne tilpasse sig ansatte med psykiske lidelser og hvilke støtteformer har virksomhederne behov for?

Tilpasning

Virksomhederne giver udtryk for, at der er større chance for et succesfuldt ansættelsesforløb, hvis virksomhederne udarbejder planer og individuelle mål for indslusningen på

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

arbejdspladsen, som er kendte og accepterede af virksomhedens øvrige direkte berørte medarbejdere.

Virksomhederne fremhæver i forhold til arbejdspladsens sociale miljø som vigtigt

- at medarbejderne forberedes på ansættelsen, bl.a. ved at bearbejde eventuelle fordomme og usikkerhed i forhold til psykiske lidelser
- at der er åbenhed om, hvordan medarbejdernes psykiske vanskeligheder kan udspille sig på arbejdspladsen
- at der er trygge og overskuelige rammer, så samarbejdet kan fungere i medarbejdergruppen
- at de øvrige medarbejdere både må have forståelse for og være forberedt på at medarbejdere med psykosociale handicap kan have en svingende arbejdskapacitet, især i situationer, hvor arbejdspresset er stigende
- at der er aftaler om hvordan opgaverne kan løses ved forfald som følge af en svingende arbejdsindsats, så arbejdsmiljøet ikke påvirkes heraf.

I forhold til arbejdets udførelse fremhæver virksomhederne betydningen af

- at der er en sammenhæng mellem opgavernes løsning og indhold, og medarbejderens formåen
- at arbejdet tilrettelægges så det er struktureret og overskueligt
- at der er fleksibilitet med hensyn til arbejdstidens tilrettelæggelse og omfang, samt arbejdets udførelse
- at der tages hensyn til den enkeltes svingende arbejdskapacitet
- at der sker en kontinuerlig opfølgning af hensyn til medarbejderens sociale og faglige funktion
- at der er en ledelsesmæssig ansvarlig, som medarbejderne har direkte adgang til.

Virksomhederne fremhæver endvidere, at det kan være en fordel for den ansatte medarbejder med psykosocialt handicap, at der er en bestemt person, som pågældende medarbejder kan kontakte om forhold på virksomheden, og som er valgt til at have denne særlige arbejdsopgave.

Støtte og kompensation

Med hensyn til behov for direkte støtte og kompensation efterlyser virksomhederne

- en entydig og effektiv samarbejdsform med kommunerne, hvor kommunen kan bistå med hurtige og konkrete svar på økonomiske og administrative spørgsmål i relation til den enkelte medarbejder
- at mindre virksomheder kan få mulighed for ekstern støtte til at kunne arbejde både med tilrettelæggelsen af arbejdet for medarbejdere med psykosociale handicap og med de andre medarbejders rummelighed
- at der kan indgås aftaler med kommunerne om nødvendig opkvalificering såvel fagligt som personligt af de potentielle medarbejdere
- hjælp til rådgivning og vejledning af de ledelsesansvarlige, f.eks. i form af supervision
- et bedre og mere effektivt samarbejde med psykiatrien.

Med hensyn til økonomisk støtte og kompensation fremhæver virksomhederne

- at der er behov for bedre økonomisk incitament til at oprette arbejdspladser til personer med psykosociale handicap, f.eks. i form af dækning af merudgifter i forbindelse med introduktion, oplæring og opfølgning
- et ønske om at de eksisterende jobstøtteordninger bliver enklere og mere overskuelige
- betydningen af prøvetidsordningen hvis nye virksomheder skal ansætte medarbejdere med psykosociale handicap

Med hensyn til støtte som er målrettet medarbejdere med et psykosocialt handicap, så de kan fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet, fremhæver virksomhederne, at det er vigtigt:

- at den enkelte medarbejder opnår viden om egen psykisk lidelse, om de vanskeligheder, den kan medføre på arbejdspladsen
- at de er orienteret om, hvordan de kan afhjælpe eventuelle vanskeligheder
- at der organiseres gode indslusningsforløb
- at oplæring og opkvalificering tager hensyn til medarbejderens handicap
- der sker en afdækning af medarbejderens kompetencer .

Personlig assistance

Virksomhederne ser en personlig assistentordning som en mulig form for kompensation for timeforbruget i forbindelse med ansættelse, opkvalificering og opfølgning af medarbejdere med psykosociale handicap.

3.4. Hvilke særlige værdier og kvaliteter kan personkredsen tilføre virksomhederne?

Undersøgelsen har som delmål at få belyst, om der er særlige værdier og kvaliteter ved mennesker med psykosociale handicap i relation til arbejdsmarkedet. Der er delte meninger herom, og undersøgelsen kan ikke bekræfte, at der er tale om særlige generelle kvaliteter, men der fremlægges synspunkter på særlige kvaliteter, som f.eks. kan have betydning for arbejdsmiljøet.

Interviewpersonerne fremhæver at de er lige så forskellige som alle andre mennesker. Alligevel når de frem til, at personerne måske har

- en særlig indsigt og indfølelse, som kan være en ressource på virksomhederne, f.eks. med hensyn til udvikling af arbejdsmiljøet
- en særlig følsomhed, der bevirker, at man hurtigt kan spotte f. eks. optræk til konflikt
- en særlig forståelse for andre medarbejdere der har det svært

Virksomhederne fremhæver, at ansættelsen af medarbejdere fra målgruppen har den betydning

- at de som ledere får et stærkere fokus på arbejdsmiljøets betydning
- at medarbejdere med en psykisk lidelse ofte kan have en kreativ eller lidt skæv tilgang til opgaveløsningen, som kan være en ressource for virksomheden, såfremt der er mulighed for og tid til at anvende denne tilgang.

4. Oplevelsen af psykosocialt handicap

I dette afsnit ser vi nærmere på hvordan det at være eller at have været ramt af en psykisk lidelse opleves som et psykosocialt handicap i relation til arbejdsmarkedet.

Fokusgrupperne med personer med aktuelle eller tidligere erfaringer på arbejdsmarkedet blev spurgt om deres erfaringer før, under og efter deres psykiske lidelse. I denne forbindelse blev det undersøgt, om respondenterne havde oplevet, at deres lidelse/sygdom/problem havde ført til en form for psykosocialt handicap.

Det var her tydeligt, at langt de fleste respondenter kunne identificere konkrete eksempler på handicap, og de havde i øvrigt ikke problemer med at vedkende sig deres vanskeligheder i forhold til arbejdspladsen.

- ... det er rigtig godt, at man bruger det der psykosociale handicap i stedet for "sindssyg," "hjemløs" eller "stofmisbruger." Vi er i familie alle sammen, alle der har nogle problemer. Så må man kigge på funktionsevnen - på hvor godt vi fungerer. Hvad mangler der i forhold til den funktionsevne, vi har? Hvad kan der gøres for, at vi kommer til at fungere bedre?

Viften af eksempler er bred, og mange af respondenterne giver udtryk for, at oplevelsen af handicap ikke nødvendigvis er permanent, men kan være midlertidig, periodisk eller situationbestemt. Det kan f.eks. være særligt udtalt i perioder, hvor man i øvrigt har det dårligt, perioder med meget arbejdspress/stress eller koblet til andre bestemte situationer på arbejdspladsen, eksempelvis personalemøder eller pauser.

Handicappet beskrives af respondenterne også indholdsmæssigt vidtspændende, fra problemer med at indgå i det sociale kollegiale liv, problemer med at skabe og bevare overblik over komplekse opgaver og balance mellem arbejdsopgaver og tid/kræfter - og meget mere.

4.1. Aktivitets- og deltagelsesbegrænsninger

Interviewpersonerne har givet meget omfattende og nuancerede beskrivelser af psykosocialt handicap i form af aktivitets- og deltagelsesbegrænsninger, som de oplever i forhold til arbejdslivet. Selv om der er overlap og sammenhænge på tværs, kan man grundlæggende op-

dele begrænsningerne i forhold til at indgå i det sociale og kollegiale liv på arbejdspladsen og i forhold til selve arbejdets udførelse.

4.1.1. I forhold til det sociale liv

En del respondenter giver udtryk for at de er usikre på det sociale, og har svært ved for meget fællesskab, især hvis der ikke er mulighed for også at kunne trække sig tilbage og være sig selv.

- ... jeg har været meget grådlabil og meget psykisk sårbar. Ikke så meget i forhold til mine arbejdsfunktioner, men når jeg har været sammen med kolleger. Og specielt hvis jeg skulle sige noget om, hvad det gjorde ved mig at være i den situation. (.) det har givet sig udslag i, at hvis man bliver presset, så sidder man og græder (.) Det kan også være noget med, at man har en talestrøm, som er for stor - ikke at have situationsfornemmelse.

At holde pauser sammen med kollegerne er for flere en opgave som i sværhedsgrad langt overstiger at klare selve jobbet. Flere respondenter har generelt svært ved at holde pause og være sammen med kollegerne uden, at der er en konkret arbejdsopgave at forholde sig til.

- Det blev langsomt værre og værre - så jeg holdt færre og færre pauser. Og det var jeg jo sikkert meget populær på. Men jeg kan altså bare ikke det der. Jeg kan godt nu, hvor vi sidder og snakker om noget konkret. Det er alle tiders. Men når der bliver stille, bliver det ubehageligt. Jeg bliver panisk.

Nogle oplever også kommunikationsproblemer, f.eks. på den måde, at man synes, at man taler på en anden måde end "normale mennesker", måske på grund af de ting, man har været igennem. Man har måske svært ved den overfladiske "small talk" som foregår i kantinen eller på gangen, og kan have svært ved at holde den nødvendige distance eller facade. Flere giver udtryk for, at det kan være svært at ramme det rigtige niveau i forhold til, hvor dybt man går i samtalen.

- Netop det med hvordan man small-talker? Når man har været i det her system i nogle år, bliver man også vant til at pille sig selv i navlen hele tiden. Og alle andre folk piller i ens navle. Så det er svært at sidde blandt normale mennesker og så ikke begynde.. altså, hvordan kommunikerer man så?

En anden respondent refererer til, at hans største problem har været situationsangst.

- Det at turde eksponere mig selv i ukendte situationer, situationer jeg ikke har kunnet forberede mig på eller ikke har haft kontrol over. Der har jeg simpelthen fået handlingslammelse og er ligesom frosset.

Samme respondent fortæller, at denne type angst har forfulgt ham lige siden skoletiden, hvor han oplevede den, når han skulle læse højt i klassen. Derhjemme kunne han både læse og forstå, men i klassen gik klappen ned, når han skulle sige noget. Det samme oplever han i dag på arbejdspladsen, når der holdes møder.

- På møder føler jeg, at jeg burde kunne sige eller gøre noget. Men møder er jo uberegnelige, så jeg kan ikke forberede mig på det. Min kontroltrang gør, at jeg helst skal forberede mig på ting. Og så bliver jeg sur på mig selv, fordi jeg ikke får sagt noget. For jeg synes, jeg har så meget, som jeg kunne og burde sige.

For en anden respondent går problemerne med det sociale på en anden led. Han er meget kontant - måske lidt for meget - og kan godt opleve at han kommer til at "blæse andre af banen".

- Jeg ved, jeg er afholdt på min arbejdsplads, fordi jeg får ting gjort. Fordi jeg fokuserer på opgaverne og tør tage slagsmål med vores ledelse. (...) Så jeg kan godt være temmelig firkantet. Og det har jeg svært ved at lægge fra mig, når jeg er privatperson. For det er jo ikke den måde, vi kommunikerer på med vores kærester, familier og den slags... (...) - Og så det med small-talk. Det, har jeg tendens til at synes, er spild af tid. Jeg kalder det kantine-snak, hvor folk sidder og snakker om, at "han er også dum." Gå dog ned og fortæl ham, at han er dum, hvis du synes det, i stedet for at bruge vores tid!

Flere respondenter er inde på, at de er følsomme over for, hvis personer på arbejdspladsen ikke er tydelige i deres udmeldinger, eller hvis man fornemmer, at der ligger noget usagt.

- Jeg har måske overengageret mig i arbejdsopgaver for at blive fri for det sociale. Fordi jeg har haft meget svært ved det på grund af paranoia. Jeg har været meget følsom over for, hvordan andre mennesker har det. Jeg har været meget god til at vende alle stemninger ind mod mig selv: "Det er nok på grund af mig, at folk de surmuler i dag."

For denne respondent har det været afgørende at komme på en arbejdsplads, hvor folk er meget tydelige med, hvis de har en dårlig dag: "Så er man ligesom klar over, at det ikke er én selv".

Det usagte kan også handle om en tavshed, der bunder i fordomme og usikkerhed, og som kan gøre det ulideligt at være på arbejdspladsen.

- Efter mit selvmordsforsøg da jeg kom tilbage til min gamle afdeling, var der ingen, som vidste, hvordan de skulle snakke til mig. Jeg meldte ud: "Nu skal I høre. Stationen, toget - og jeg nåede heldigvis at lade være med at springe. Og er der noget, I vil vide, så kommer I og spørger." Og ingen sag-

de noget. Da der var gået en måned, sagde jeg op i den afdeling. Det kunne jeg slet ikke. Den tavshed man bliver mødt med. Det er jo deres fordomme.

4.1.2. I forhold til arbejdet

Interviewpersonerne oplever at handicappet viser sig på mange og forskelligartede måder. Som et tilbagevendende træk opleves en vis følsomhed over for stress. Mange nikker genkendende til, at stress på jobbet medfører søvnproblemer, som igen fører til træthed, manglende koncentration – og mere stress. En del respondenter giver udtryk for, at det stresser at have ansvar, at skulle overholde stramme deadlines, hvor andre er afhængige af, at man løser en opgave inden for en bestemt tidsfrist.

Flere har oplevet, at forandringer og omorganiseringer på arbejdspladsen, har været med til at hæve stressniveauet op i det røde felt. De mange spørgsmål om, hvor man selv ender i en ny struktur, hvor man måske skal indgå i nye teams og forholde sig til nye opgaver og kolleger, fører til angst og usikkerhed. Og ofte er der tale om længere perioder med stor turbulens og mange ubesvarede spørgsmål. Flere fortæller, at de nok gik på arbejde og passede jobbet, men at sådanne perioder forstærker koncentrations- og hukommelsesbesvær og gør det svært at være nærværende.

- Noget, der også stresser mig, er, at jeg ikke har eget kontor eller egen PC. Vi har fire i alt, som vi er måske tredive medarbejdere, der skal deles om. Man skal booke i god tid i forvejen og det har jeg svært ved – ligesom at sige: "Det bliver der, jeg har noget fri tid." Jeg kan ikke finde ro nok til at lave skriftligt arbejde på arbejdsstedet. Det har jeg næsten brug for at gøre hjemme, så det bliver egentlig overarbejde.

Samme respondent fortæller også, at de ting hun har svært ved at finde ro og fred til på jobbet, ofte tages med hjem. Hun bruger ofte langt flere timer end de 20, hendes fleksjob er på.

Mange respondenter oplever, at det er svært at skabe balance mellem arbejdsopgaver på den ene side og tid og kræfter på den anden side. Det er svært at acceptere, at man ikke magter så meget, som man gerne vil eller, som man måske kunne tidligere. Nogen oplever igen og igen, at de ikke får sagt stop, før det er for sent – og man igen er røget ned med stress.

- Et af de største problemer, jeg har haft, har været følelsen af, at skulle køre 200 i timen for at overbevise mig selv og kollegaer om, at jeg i hvert fald ikke fejlede noget. (...) Jeg kender også meget den med, at man aldrig føler sig god nok eller at det, man gør, ikke er godt nok. (...) For jeg har det godt

med at arbejde og føler mig godt tilpas, når jeg er engageret i nogle ting. Jeg mangler den der bremseklods.

Her peger en anden respondent på vigtigheden af at man på arbejdspladsen hjælper hinanden med at bremse op.

- ... det har hjulpet mig rigtig meget at have en god kollega, der kan sige: "Skulle du ikke have været hjemme for en halv time siden?" eller sådan lige stoppe det.

Flere respondenter giver udtryk for problemer med at skabe og bevare overblik over komplekse opgaver. Enkelte respondenter fortæller, at de kan medvirke til at skabe forstyrrelse og kaos i omgivelserne.

Her peger flere på, at det er afgørende med rammer, der giver mulighed for at få overblik over arbejdsopgaverne. Og at få ro til at systematisere og udføre dem.

- Jeg kan mærke, at nu på den nye arbejdsplads har jeg fået det bedre. (...) der sidder jeg på et kontor, hvor man har nogle helt andre normer. Man afbryder ikke hinanden. Man har normer for, at man siger: "Klokken dét kan vi tage os af dét." Det har jeg aldrig prøvet før. Der er pænt og rent. Det giver så meget indre ro at være der. Det gør, at man fungerer på en helt anden måde. Så det har meget at gøre med de rammer, man skal arbejde i.

Flere har måttet erkende, at de har en mindre arbejdskapacitet – enten i forhold til andre eller i forhold til, hvad de havde tidligere - fordi de bruger ressourcer på "at holde sammen på sig selv". Flere har måttet tage den konsekvens, at de ikke kan klare at arbejde på fuld tid, hvis kræfterne skal række til på sigt.

Rigtig mange giver udtryk for, at noget af det svære er at erkende, at man i perioder kan en hel masse og i andre perioder er træt og må passe på sig selv.

- Hvis jeg for eksempel har haft en sygedag, føler jeg, at jeg skal arbejde en dag ekstra, selv om det er helt legalt. Så skal jeg kompensere for, at jeg har haft influenza eller noget andet!

En respondent har en historie med alvorlige depressioner og et alvorligt selvmordsforsøg bag sig. Han oplever, at depressionen giver sig fysiske udslag i søvnbesvær, træthed, hovedpiner og fordøjelsesproblemer. Men han arbejder også på skiftehold, holder den kørende på

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

energidrikke og sukker og glemmer at spise: "Så kommer der en regning en gang i mellem, hvor jeg trækker stikket ud".

- Så ringer jeg og siger, at nu kommer jeg ikke på arbejde. Så går der en uge. De andre kommer til sygesamtaler. Jeg har ikke set en sygesamtale i de 6 år, jeg har været der.

Når det accepteres på arbejdspladsen, mener respondenterne at det hænger sammen med, at han udfører en specialfunktion, som det tager lang tid at uddanne folk til - og virksomheden mangler folk med hans specielle kunnen. Desuden er respondenterne med på at tage masser af overtid i perioder - men "så gider han eller ikke høre noget vrøvl", når han en gang i mellem sygemelder sig.

4.2. Diskrimination og stigmatisering

Der er blandt interviewpersonerne mange oplevelser af diskrimination og stigmatisering på arbejdspladsen.

4.2.1. At være anderledes

Flere respondenter er inde på de problemer, "anderledeshed" giver i det sociale felt mellem mennesker, også på arbejdspladsen. På den ene side har nogle forståelse for, at folk kan "synes vi er underlige - og det er vi vel også.", men på den anden side advares der også mod det, der ses som en voksende ensretning i samfundet.

- Det er nok rigtigt, at man ikke kan lave sig selv om. Men det er ikke det samme som, at man ikke kan lære nogen ting. Mange af os med psykosociale handicap har jo svært ved at være sammen med andre mennesker. Vi kommer til at råbe højt eller være lidt for vrede, eller sådan.
- Det lyder som om, at så skal det alligevel være så ens det hele! Vi skal rette os ind. Det kan jeg ikke acceptere. Har man ikke lov til bare at være den, som ikke gemmer sig; som bare er den, man nu engang er? Lidt stille og rolig eller hvad ved jeg. Er der ikke plads til, at vi er forskellige? Bliver det mere og mere ensrettet?

4.2.2. Åbenhed eller skam

Skam er et begreb som fylder ganske meget hos en del respondenter. Man skammer sig over at have været syg, over sin diagnose, over manglende kræfter, over behovet for særlig støtte, over at være på pension. Og man skammer sig over at skamme sig; over at man ikke tør træde frem og "komme ud af skabet" til gavn for alle de andre, som går og "putter sig".

Flere respondenter har bevidst fravalgt åbenhed om deres psykiske vanskeligheder eller "nedtonet" en diagnose for at undgå diskrimination. Ved at vælge denne strategi, slipper de for nogle negative - og potentielt handicappende - oplevelser, men bliver også snydt for de muligheder for kompensation og tilpasning, som de har ret til, og som måske yderligere ville mindske deres handicap.

Især personer med en skizofreni-diagnose finder det nødvendigt at gøre brug af omskrivninger, når de skal fortælle kolleger om deres situation. Det er der rigtig mange eksempler på blandt respondenterne.

- Man finder jo også tit nogle andre ord at bruge. Uerfarne folk tænker jo som det første, når de hører ordet "psykisk lidelse," at "Åh, det er en eller anden sindssyg psykopat, der bryder mig op med en motorsav." Det er jo slet ikke det samme. Man finder ord som stress eller udkørthed, træthed. Man siger, at man har taget et sabbatår. Man finder undskyldninger for sig selv for ikke at skulle sige, at man har en psykisk lidelse.

En anden respondent konstaterer, at det er frygteligt, at man skal bruge så meget tid og energi på at "kringle den", men sådan er det nu engang. Det er vilkårene.

- Men jeg skal banke mig selv nogle gange for ikke at være helt ærlig; netop for at nedbryde det der. Det er en balancegang. Nogle gange tænker jeg: "Hold kæft hvor er du en kujon. Hvorfor siger du ikke bare tingene, som de er?"

Flere er inde på, at omskrivningerne og bortforklaringerne egentlig er at "skyde sig selv i foden". "Nogen må jo tage det første skridt", siger én, men fortsætter med et skævt smil: "Ja, jeg siger ikke, at det skal være mig!"

En anden udtrykker det sådan, at det hun har "bøvlet med" er accept - både ens egen og omgivelsernes. Accept af at der er nogle ting, der er fuldstændig forandrede. Hun er i dag i gang med en uddannelse, men har på uddannelsen undladt at fortælle, at hun er revalidend. Den ene grund er tabuerne omkring psykisk sygdom, som gør, at hun er bange for at forrinde fremtidige jobmuligheder, hvis hun er åben. Den anden grund er, at hun har oplevet, at selv folk, som slet ikke kender hende, mener at have ret til at stille "alle mulige mærkelige spørgsmål" om hendes økonomiske og private forhold, hvis hun først fortæller, at hun er på revalidering, eller at hun har været syg.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

- Jeg orker simpelthen ikke det der med at skulle krænge mig selv ud. Det er også en god øvelse for mig at sige: "hvem vil jeg involvere i denne situation og hvem vil jeg ikke?"

For en enkelt respondent fik åbenheden alvorlige konsekvenser. Han havde fået en diagnose, som han havde fået at vide var kronisk, men klarede alligevel at gennemføre pædagoguddannelsen og blev senere ansat som bostøtte-medarbejder i socialpsykiatrien i en kommune.

- Selvfølgelig synes jeg, at det jeg selv har været igennem, er en glimrende kvalifikation. Jeg fortalte min historie til de brugere, jeg var ansvarlig for, og det endte med, at jeg mistede mit job på grund af det. Mine kolleger fandt, at det var dybt uprofessionelt. Og det endte med, at min leder afskedigede mig på grund af det.

Respondenten oplevede fyringen som et kæmpe nederlag. Han arbejder i dag stadig med psykisk syge, men i en anden kommune. Men han har ikke turdet fortælle, at han selv har en alvorlig diagnose.

4.3. Varigt, periodisk eller midlertidigt?

Mange respondenter peger på, at oplevelsen af psykosocialt handicap kan variere over tid, nogle former for handicap kan endda helt forsvinde, for en periode eller for altid. Om handicappet vil være af varig, periodisk eller tidsafgrænset karakter, er typisk ikke noget, der kan afgøres med bestemthed på forhånd, men noget som vil vise sig retrospektivt.

Det at den psykiske lidelse eller handicappets tyngde varierer over tid, giver anledning til problemer, både for den enkelte og for omgivelserne. Det har for en respondent med manio-depressiv diagnose taget lang tid at erkende, at det lige netop er sådan det er.

- Lige så snart jeg havde det lidt bedre - jeg er jo mani-depressiv, så det går lidt op og ned - tænkte jeg: "nej, hvor har jeg snydt dem alle sammen. Jeg får pension. Jeg har jo snydt dem! Jeg kan jo en hel masse". Og så melder man sig til nogle ting. Eller man siger: "den opgave kan jeg tage og så videre" og så: "bum!" Så falder det sammen. Så det er ikke fordi, man er doven. Det er godt nok først de sidste år, jeg er blevet klar over, at der er en grund til, at jeg har den diagnose og at jeg nu har fået et fleksjob. Det hænger faktisk sammen.

Dette vækker genklang hos mange, og egentlig på tværs af diagnoser.

- ... man skal kunne acceptere, at i nogle perioder har man det godt, og så kan man en hel masse. Men så har man nogle perioder, hvor man er træt,

og så bliver man nødt til at være sig selv. Det er et spørgsmål om at acceptere, at sådan er man.

Andre respondenter lægger vægt på, at deres problemer nok kan variere, men grundlæggende er af blivende karakter. En respondent har som 40-årig fået en DAMPdiagnose oven i de diagnoser, som han havde tidligere. Det er han godt tilfreds med, for det er den, som han hele tiden selv har ment passede bedst på hans problemer. Han fortæller, at han oplever sociale problemer og problemer med at forstå tingene på samme måde, som "normale mennesker" gør. Og det er ikke noget, der går væk, mener han.

- Den måde, man kan forstå det på er, at normale mennesker har problemer nogle gange, men mine problemer er der jo hele tiden.

En anden respondent har problemer med at acceptere, at varigheden er en indre faktor. Men hun mener, at en tilkendt pension (som en anden udtrykker det: "at blive dømt varig") kan komme til at fungere som en sovepude: Man er eftertrykkeligt blevet bekræftet i, at man ingenting kan, og så er det nemmeste at acceptere, at man jo har været syg i lang tid og nok hellere må indstille sig på at forblive i en passiv patientrolle.

- For mit vedkommende var det et kæmpe slag at få tilkendt pension. Hele den proces, der ligger i det, udredningsprocessen hvor der udelukkende bliver fokuseret på alle de ting, du ikke kan. Også i og med at man får en diagnose. En lang periode i træk, hvor du til sidst glemmer, hvad du egentlig har med dig af ressourcer.

At finde den rigtige hjælp til at komme videre, er ikke ligetil og det kræver kræfter og overskud, som måske ikke er det, man har mest af i situationen.

- Det er en brøkdal, der har kræfter og selvtillid til på et tidspunkt at sige: "Nej, det her gider jeg ikke. Jeg vil have en uddannelse. Jeg vil have tilknytning til arbejdsmarkedet igen, for det giver mig mere selvværd. Det er det, jeg altid har drømt om". Men det er så få, der har de kræfter.

For samme respondent var det en positiv oplevelse, at komme gennem en jobafklaring, hvor der kom fokus på de ressourcer, hun stadig havde. Det betød fornyet selvtillid og farvel til den passive patientrolle.

4.4. Konklusion

Hvordan kan en psykisk lidelse opleves som et psykosocialt handicap i relation til arbejdsmarkedet? Der skelnes mellem oplevelsen i forhold til det sociale liv på arbejdspladsen og arbejdets udførelse.

Det psykosociale handicap er indholdsmæssigt vidtspændende og giver sig derfor mangfoldige udtryk blandt respondenterne. Langt de fleste kan både identificere konkrete eksempler på handicap og sætte disse i sammenhæng med deres forhold på arbejdspladsen.

I forhold til *det sociale liv* på arbejdspladsen er oplevelserne hos interviewpersonerne usikkerhed og vanskeligheder ved fællesskabet, herunder den uformelle kommunikation, samværet i pauserne, som både kan give sig udslag i tilbagetrækning fra fællesskabet eller i forsøg på at dominere dette.

Ifølge interviewpersonerne kan arbejdspladsens krav til uformel kommunikation føre til usikkerhed hos medarbejdere med psykosocialt handicap, fordi det usagte kan være vanskeligt at håndtere.

Ligesom det usagte kan handle om en tavshed hos andre medarbejdere, der bunder både i usikkerhed og eventuelle fordomme, som kan gøre tilværelsen vanskelig på arbejdspladsen for medarbejderen med et psykosocialt handicap.

I forhold til *arbejdets udførelse* mener interviewpersonerne, at oplevelsen af følsomhed i forhold til stressede situationer på arbejdspladsen er fremherskende. Der er tale om særlig følsomhed i forhold til ansvar for arbejdets udførelse, stramme dead-lines, strukturelle ændringer, krav om balance mellem opgaver og ressourcer eller overblik over komplekse opgaver.

Et psykosocialt handicap varierer over tid og kan for nogle helt forsvinde. Nogle interviewpersoner oplever, at deres problem er af mere blivende karakter. Fælles for interviewpersonerne er at handicappets varierende tyngde over tid kan give problemer, og erkendelsen heraf kan være en vanskelig proces.

Oplevelsen af at arbejdskapaciteten ofte bliver mindre, og samtidig bliver svingende er også en vanskelig erkendelsesproces for mange af interviewpersonerne..

Et dilemma for en del af de interviewede er spørgsmålet om, hvor åben den enkelte skal være om sit handicap? De oplever at åbenhed på den ene side kan være en forudsætning for, at det lykkes at blive integreret på arbejdspladsen, fordi åbenheden medfører både den nødvendige accept fra kollegers side af handicappet samt den støtte og kompensation som medarbejderen har behov for. På den anden side kan åbenheden også føre til oplevelse af diskrimination på arbejdspladsen, fordi der i forbindelse med specifikke diagnoser som f.eks. skizofreni opleves fordomme hos andre medarbejdere. Omskrivninger og bortforklaringer kan derfor være en del af hverdagen for mange medarbejdere med psykosociale handicap

Interviewpersonernes følelse af at være anderledes er gennemgående. Det indebærer for mange, at skammen over ens handicap fylder meget i tilværelsen.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

5. Tilpasning, støtte og kompensation

Dette afsnit tager fat i spørgsmålene om hvilke former for tilpasning, støtte og kompensation personer, der selv er eller har været ramt af en psykisk lidelse, mener at have brug for, hvis de skal opnå eller fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Vi beskæftiger os med faktorer før og uden for arbejdspladsen og på selve arbejdspladsen. Spørgsmålet om personlig assistance behandles i denne forbindelse.

Det fælles udgangspunkt for næsten alle de respondenter, som indgår i denne undersøgelse er, at de ønsker at fastholde, etablere eller generobre en plads i arbejdslivet. Flere giver direkte udtryk for, at det at have eller få et job kan sidestilles med at "finde en plads i samfundet" og at det er altafgørende for selve ens identitet at have et job. Et tilbagevendende tema er, at man ønsker at få mulighed for at bruge sine ressourcer, og dermed både at kunne yde sit bidrag og at modtage konkret anerkendelse for dette bidrag.

5.1. Betaling af merudgifter

For mange respondenter fremstår området omkring betaling af merudgifter som følge af psykosocialt handicap meget uklart.

Mange respondenter efterlyser muligheder for at få dækket udgifter til forskellige former for støtte, som ikke er en del af det psykiatriske behandlingstilbud. Ofte har det ikke været muligt at få nogen som helst form for støtte til sådanne forløb og den private økonomi har i flere tilfælde sat en stopper for en hjælp, som måske kunne have været afgørende i forhold til fremtidig arbejdsmarkedstilknytning.

Eksempler på merudgifter som i dag ikke betales er udgifter til forskellige former for terapi, psykologsamtaler, stress-coaching m.v., hvis ikke de er en del af det etablerede psykiatriske tilbud. Disse former for hjælp, som af respondenterne ofte anses som helt afgørende i forhold til at opnå eller fastholde job, må de ofte betale ud af egen lomme, hvis ikke de er så heldige, at der er adgang til sådan hjælp via deres arbejdsplads.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

Det er lykkedes for en enkelt af respondenterne i denne undersøgelse, at få kommunens socialforvaltning til at dække et forløb hos en behandler med særlig indsigt i stressreaktioner.

- Jeg var så dårlig, at jeg sagde til min socialrådgiver: "Jeg er nødt til at snakke med nogen." Jeg havde både arbejdsformidler og socialrådgiver. Ingen af dem havde styr på stress. Min læge kunne give mig piller og det hjalp jo ikke. Jeg havde gået til psykolog og det ville min arbejdsplads ikke betale. Så jeg sagde, at jeg simpelthen skulle hen et sted, hvor jeg kan snakke om, hvordan jeg agerer her. For lige som andre, har jeg brug for behandling fra nogen, der ved noget om det her.

Respondenten havde selv været på nettet og fundet frem til en behandler, som hun mente duede. Og mødte så frem på forvaltningen med klar besked: "Bevilg mig det, ellers bliver jeg pensionist!"

Efter respondentens mening blev dette forløb helt afgørende for, at hun lærte det der skulle til, så hun i dag ikke er på pension, men ved at afslutte et revalideringsforløb.

5.2. Før og uden for arbejdspladsen

En forudsætnings-skabende faktor, som fremhæves af rigtig mange respondenter er, at der skabes større reel viden om psykosociale handicap i samfundet generelt, i behandlings- og socialektor og på arbejdspladserne. Mange peger på behovet for en øget informationsindsats, for at mindske de fordomme og den usikkerhed, der eksisterer på arbejdspladserne.

5.2.1. Diagnose og handicap

Nogle respondenter peger på, at der er stor forskel på, hvordan man i samfundet generelt ser på forskellige diagnoser. Meget tyder på - som det også fremgår af afsnit 4.3.3. - at det er mere acceptabelt at lide af stress, udbrændthed eller depression end at have manier, paranoia eller høre stemmer. Fordommene og usikkerheden over for mennesker med en skizofreni-diagnose kan udover reel diskrimination også have betydning for den enkeltes eget selvbillede og mestring af eget sygdomsforløb.

I denne undersøgelse er den respondent, som har den længste tidsmæssige afstand til arbejdsmarkedet, en kvinde, der havde sine eneste job erfaringer som ganske ung i 60'erne. Hun fik allerede i 1971 pension på baggrund af sin psykiatriske diagnose, men det har nu ikke betydet et liv uden at bestille noget.

- Dengang i 1971 blev man afskrevet socialt, menneskeligt og moralsk – og næsten også juridisk – når man fik pension. Der var ingen hjælp som sådan. Det var en afskrivning. Så blev man sendt hen i den anden ende af (landsdel), og der skulle man så være. Der blev aldrig snakket om udskrivning eller noget som helst. Jeg gik bare og var flittig. Jeg foretog mig en masse ting, hjalp de andre og forsøgte altid at være flink og dygtig. Det var jeg så også.

Først mange år senere var det slut med institutionsanbringelsen. Men i dag – næsten 40 år efter hendes eneste arbejds erfaringer – er drømmen om et rigtigt job stadig levende. Bare nogle få timer om dagen, og gerne om eftermiddagen.

En anden af respondenterne gav udtryk for, at hun ikke ønskede arbejde, i hvert fald ikke i lønnet form. Hun ville hellere arbejde frivilligt og ulønnet, for når man gør det, så kan man tillade sig at sige fra, hvis man har en dårlig dag. Det mente hun ikke, man kunne, hvis man havde et lønnet job.

5.2.2. Vejledning og afklaring

Når det gælder vejledning og afklaring peger respondenterne generelt på at der for det første er behov for hjælp til at finde ud af, hvad man kan og for det andet på at få konkret viden om regler og rammer, herunder støttemuligheder og økonomi.

Mange efterlyser en bedre vejledning i forhold til at afdække deres faglige og sociale muligheder rent jobmæssigt: Det handler om at finde ud af, hvad man egner sig til, og hvad der har størst sandsynlighed for at lykkes.

Blandt de interviewede, som oppebærer førtidspension (ca. 50%), gives der udtryk for, at processen med at få tilkendt pension er hård på den måde, at der er massivt fokus på ens mangler - alle de ting, man *ikke* kan og *ikke* har mulighed for. Så i et videre jobperspektiv er der brug for at skifte fokus til ressourcerne og se på, hvad man trods alt kan. En respondent peger på, at hun ikke mener, at den person, der har tilkendt hende pension, er egnet til bag efter at begynde at snakke ressourcer og arbejde med hende. Hun føler, at der vil være en interessekonflikt og at det vil være bedre, hvis det foregår et andet sted.

Samme respondent har haft glæde af, at have en coach, der kunne hjælpe hende i afklaringsprocessen. Men hun understreger, at nogle forudsætninger skal være på plads.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

- Det skal være en, der ved på hvilke måder de kan støtte mig i at bevare det, jeg kan handle på, så jeg selv er med. Jeg har ikke brug for, at det skal være en psykolog. Så vil jeg hellere gå til psykolog. (...) Hvis det skal være én, der kan agere i forhold til det sociale system, skal det heller ikke være én, der sidder inde i det. Hvis det skal være en buffer, kan det ikke nytte noget, at det er en socialrådgiver.

Flere respondenter har en frustration over, at de i deres nuværende arbejdstilknytning ikke får mulighed for at anvende deres uddannelsesmæssige kvalifikationer og eksempelvis har et jobindhold, de er overkvalificerede i forhold til. Andre efterlyser muligheder for at få lov til at arbejde med noget, som interesserer dem, og hvor de føler, at jobbet giver mulighed for en passende grad af udvikling samtidig med, at niveauet hverken bliver for krævende eller for lavt.

Mange respondenter, som er førtidspensionister, efterlyser konkret viden om, hvilke regler og rammebetingelser, der gælder, når man skal overgå fra en form for overførselsindkomst til en position på arbejdsmarkedet. Der mangler oplysning om, hvilke ordninger og støtteformer, som findes, og hvad "samfundet" skal levere, og hvad den eventuelle arbejdsplads eller den enkelte person selv må klare.

Flere af respondenterne har anvendt frivilligt arbejde som en indgang til at prøve sig af i arbejdslignende situationer, og for enkelte har det frivillige arbejde direkte været et springbræt til senere ansættelse. Det opleves dels som en måde at prøve sig selv af på en ikke-stressende måde (i forhold til gængs arbejdsprøvning) og dels er det samtidig en måde at gøre sig kendt - og måske uundværlig - i et arbejdsmiljø.

5.2.3. Uddannelse og udvikling

En meget stor andel af de interviewede nævner uddannelse og forskellige former for personlig udvikling som afgørende faktorer i forhold til at få og fastholde et job.

Hos nogle interviewpersoner har sindslidelsen eller deres psykiske vanskeligheder medført, at uddannelse ikke har kunnet påbegyndes eller færdiggøres. Der har været "køreplansforstyrrelser", som gør at oprindelige drømme og planer har måttet opgives og at nye gradvist har måttet opbygges.

Nogle gange er det formel uddannelse, der er brug for, andre gange en opkvalificering eller opdatering/ajourføring af en forældet uddannelse. Ofte er det igennem at skabe forudsætninger på uddannelsessiden, at man både kan sikre, at personen kommer i job og at personen får et arbejde, som svarer til kvalifikationer og ønsker.

Kun få af respondenterne kender de eksisterende støtteordninger om uddannelse til personer med varig funktionsnedsættelse, f.eks. tillæg til SU eller muligheden for støtte til uddannelse til personer på kontanthjælp, f.eks. revalidering.

Kun ganske få respondenter har erfaring med revalidering, men blandt dem, der har, gives udtryk for, at det er svært at få den tilrettelagt på en måde, så man reelt får den tid, man har brug for til at gennemføre revalideringsforløbet.

Udover formel og kompetencegivende uddannelse giver interviewpersonerne også udtryk for behov for mere personlige former for uddannelse eller udviklingsprocesser, f.eks. i stresshåndtering, i at sætte grænser eller i at opbygge et bedre selvværd.

- Jeg er ikke i tvivl om, at jeg kunne komme i gang med et eller andet, hvis jeg fik nogle sociale færdigheder og fik højet mit selvværd. Det er bare lige det, jeg kunne bruge.

Uddannelse er vigtigt af mange grunde, også for den enkelte respondent.

- Dels trives jeg selv med at blive klogere. Det er enormt vigtigt for mig at være et sted, hvor jeg føler, at jeg er i forandring. Og dels fordi det giver respekt, at man tager en uddannelse. Så hvis man skal ind på arbejdsmarkedet, er det også vigtigt i forhold til den kultur, det samfund vi er i, at man ikke er uuddannet.

Generelt peger respondenterne på bedre uddannelsesmuligheder med nødvendig hensyntagen og adgang til vejledning undervejs, f.eks. i form af en mentor-ordning. Uddannelsesbehovene er brede og gælder såvel:

- Egentlig uddannelse (hvis man ikke har fået en sådan)
- Opkvalificering/ajourføring (hvis uddannelsen er forældet)
- Videreuddannelse (hvis man ønsker færdigheder på højere niveau)
- Omskoling/anden uddannelse (hvis man ønsker at skifte retning)

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

Desuden peges på muligheder for mere personlig udvikling i form af kurser og/eller coaching, for at styrke personlige og sociale kompetencer.

Flere respondenter peger på, at der gik lang tid, f.eks. mens de var i gang med en uddannelse, hvor de havde tiltagende problemer, men ikke fik den støtte, der skulle til. I nogle tilfælde førte det til, at uddannelsen helt blev opgivet eller ikke blev afsluttet, og at respondenter blev tildelt førtidspension, på trods af et stort ønske om at få en plads på arbejdsmarkedet.

5.2.4. Hjælp fra andre sektorer

Flere respondenter efterlyser en anerkendende hjælp fra "alle relevante instanser". De instanser, der oftest er på tale, er behandlingspsykiatrien og kommunerne.

Erfaringerne med behandlingspsykiatrien er meget varierende. Nogle har haft en god længevarende behandlingskontakt med en psykiater eller psykolog, andre har oplevet, at kontakten med psykiatrien har tilført dem yderligere handicap, som de stadig kæmper med at overvinde. Flere giver udtryk for, at de gerne ville have mødt en mere håbeful og opmuntrende tilgang fra behandlingspsykiatriens side.

Enkelte respondenter har haft gode erfaringer med en "sagsbehandler med tid" eller en jobkonsulent, som var en ildsjæl, og som fungerede som det afgørende bindeled, så systemerne kom til at arbejde sammen.

Andre har oplevet kontakten med kommunen som ydmygende og umyndiggørende. Flere synes, det har været svært at bede om hjælp, og at de har vanskeligt ved at finde ud af, hvordan de skal gribe det an.

En respondent søgte eksempelvis støtte til indkøb af en kugledyne, som ville gavne hendes nattesøvn og dermed hendes koncentrationsevne om dagen. Men hun synes, det har været meget svært at forklare disse sammenhænge over for en forvaltning, hun oplever som uforstående overfor hendes psykiske lidelse. En anden respondent efterlyser, at man tidligere havde taget fat i ham og givet ham en ordentlig hjælp.

- Jeg var til en praktiserende læge og fik piller, men de hjalp jo ikke en blomst. Det var bare sådan noget symbolsk noget. Og så hutlede jeg mig

igennem, lige indtil jeg brød sammen med en række depressioner. Så måtte jeg starte med støtte. Det er sårbarheden og at man ikke tager fat i det tidligt nok.

Dette vækker genklang hos andre. En respondent oplevede også, at der var et langt tilløb til, at det blev konstateret, at der var noget galt. Et tilløb som i første omgang delvist blev opfanget af studenterrådgivningen på universitetet, så den afsluttende eksamen blev klaret, men så heller ikke mere. Først nu har han fået suppleret den medicinske behandling med terapi. Han er ikke i beskæftigelse på særlige vilkår, men har på den anden side heller ikke været i job med udgangspunkt i sin afsluttede akademiske uddannelse. Det ser han i dag som et af resultaterne af den manglende tidlige adgang til terapi.

- Det rydder op. Man får simpelthen fejlet skidt ud af hjernen. Jeg ser en bunke snavs og støv ligge i rendestenen, fordi det er fejlet ud. Det er helt vildt! Og hvis det var sket for ti år siden, jamen, jeg havde været med fuld knald på arbejdsmarkedet i stedet for at køre taxa.

Flere peger på, at noget af det vanskelige er en eventuel overgang fra job på særlige vilkår til et på ordinære. Flere respondenter, som selv arbejder på ordinære vilkår, siger, at det nok ikke er i denne situation, at man skal fortælle for meget om sin sygehistorie.

- Så tror jeg sgu ikke, at man skal sige det til en jobsamtale. For så har man den risiko, at udgangspunktet bliver, at det ikke bliver et ordinært arbejde. Enten fordi de er meget forstående og gerne vil tage alle hensyn. Så kan det næsten blive en omvendt stigmatisering. Eller også - jamen, der kan være alle mulige andre tilgange. Så stiller de sig og tjekker: "Nu skal vi fandeme se, om han kan sit arbejde ordentligt," så der nærmest ville blive stillet større forventninger.

5.2.5. *Netværk og støtte*

Flere interviewpersoner efterlyser mulighed for fællesskab og gensidig støtte sammen med andre i lignende situation. Dette gælder både i den fase, hvor man står udenfor og gerne vil ind på arbejdsmarkedet, men også når man har fået foden indenfor. Der lægges vægt på, at fokus netop er på arbejdslivet og f.eks. på vilkårene for skåne- og fleksjobbere og mulighederne for at opretholde skånehensyn.

Flere peger på, at de selv har savnet muligheden for at deltage i sådanne netværk, men at problemet bl.a. er, at man ikke selv har overskud til at sætte det i værk og holde det kørende. Men hvis nogen tog initiativet, så ville de hellere end gerne melde sig.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

- Selvhjælpsgrupper - de kan egentlig bruges over alt. Man snakker med nogen, der har de samme problemer. Og så hører man også, hvordan de andre har tacklet tingene og hvad der er lykkedes? Det synes jeg kunne være en god - og i mange forhold billig - ting. At sætte folk selv i gang med at løse deres problemer i fællesskab.

Det forventes, at sådanne netværk kan være med til at støtte den enkelte også psykologisk og i relation til myndigheder og arbejdsgivere og kolleger på en fremtidig eller aktuel arbejdsplads.

5.3. På arbejdspladsen

I forsøgene på at afdække, hvilke former for støtte og kompensation på arbejdspladsen, som respondenterne dels har oplevet og dels efterlyser, blev der spurgt om hvilke faktorer, der havde været afgørende i forhold til at opnå, fastholde og/eller genetablere arbejdsmarkeds-tilknytning.

Besvarelsene rummede en bred vifte af former for kompensation, bredt forstået som ydelser eller hjælpeforanstaltninger med det formål at begrænse og/eller udligne konsekvenserne af en nedsat funktionsevne. De væsentligste vil blive gennemgået i det efterfølgende.

5.3.1. Almindelig hensyntagen

Formuleringen "almindelig hensyntagen", som blev brugt af en respondent, dækker også meget almindelige forhold..

Eksempelvis et godt psykisk arbejdsmiljø med åben kommunikation. "Det er jo dét, vi alle sammen burde kunne gøre for hinanden", som en anden siger, og han forklarer:

- Da jeg var lagerforvalter, var der en klejnsmed - en rigtig livsklog fyr. Han tog sig altid af de nye lærlinge. Og nogen skulle virkelig hjælpes, andre skulle ingenting have. Men han var der bare og kunne lægge hånden om dem: "Goddag og velkommen." Det gav en rigtig god stemning. Men han var aldrig blevet bedt om det - han var bare sådan. Og sådan tror jeg, at der er mennesker over alt, men nu da vi er blevet så skematiserede alle sammen, bliver det sværere for os at opdage dem.

Arbejdsevne i forhold til psykosocialt handicap opleves ikke som en håndfast og objektiv størrelse. En anden respondent fortæller således, hvordan hans arbejdsevne direkte afhænger af relationerne til andre mennesker på arbejdspladsen.

- For mig var det sådan, at hvis der kom én ind på det sted, hvor jeg arbejdede, som jeg kunne rigtig, rigtig godt med, og som jeg fik et godt forhold til, så kunne vedkommende øge min evne til at være på arbejdsmarkedet. Det er sket flere gange. Det slår bare ikke til, for arbejdsmarkedet er lidt hårdt, kan man godt sige. Man tager ikke så meget hensyn til hinanden. Lidt mere medmenneskelighed ville måske gøre det lettere at være på arbejdsmarkedet.

Enkelte fortæller om erfaringer med, at arbejdsforhold er endt på en dårlig måde, hvor de er "kørt ud over kanten" og konflikter er gået i hårknude.

- Det er sket nogle gange, hvor jeg har fået nogle anfald og kastet rundt med ting. Jeg har ikke forgrebet mig på folk. Jeg har haft nogle udbrud. Ting er altid endt i et stort kaos for mig. Jeg har aldrig rigtig fået afsluttet noget ordentligt.

I snakken om hvorvidt man "har slidt arbejdsgivere eller arbejdspladser op" er der også nogen, som peger på den modsatte vinkel – at man selv er blevet udnyttet og slidt op af bestemte arbejdspladser. I den forbindelse peger nogen på, at det også kan være svært, hvis det faktisk er et symptom, at man "knokler røven ud af bukserne": "Nogle arbejdsgivere og kolleger kan jo se en fordel i, at man arbejder for to og altid er villig til at påtage sig ekstraarbejde og at arbejde over..."

Da en respondent for en del år siden fik voldsomme angstanfald på sit job i sundhedssektoren, blev han af ledelsen rådet til at fortælle, at han havde en del tandarbejde, han skulle have gjort, frem for at sige, at han gik til psykiater.

- Det var lidt vanvittigt: Blandt sygehjælpere og sygeplejersker! Jeg stod helt alene og turde sgu ikke.

På en respondents arbejdsplads arbejder de i treholdskift, og det er svært at håndtere særlige hensyn, når man skal møde ind på skiftet og klare opgaverne: "For vi har et produkt, der skal produceres, godkendes og sælges – ellers har vi ikke noget arbejde". Men alligevel er der i det kollegiale fællesskab en stor gensidig hensyntagen.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

- Der er stor overbærenhed for mine "hjerneblødninger". Der er folk, som kommer på arbejde og siger: "Jeg kan ikke en skid i dag!" "Jamen, så sæt dig over i et hjørne, så laver jeg dit arbejde for dig."

Respondenten er glad for denne hensyntagen, men registrerer også, at den har sine grænser, hvis det gentager sig over lidt for mange dage. Her mangler der en formalisering, som kræver, at ledelsen kommer på banen.

Når det gælder ansættelse på almindelige vilkår, er der blandt respondenterne kun få, som er omfattet af en formaliseret form for tilpasning og kompensation, men der er mange eksempler på særlige aftaler, som er skabt til personen og situationen, men uden at etiketten "tilpasning" eller "kompensation" er blevet sat på.

5.3.2. Arbejdstider og -tilrettelæggelse

Fleksibilitet nævnes som et tilbagevendende væsentligt tema. Der er her både tale om fleksibilitet i forhold til arbejdstid og i forhold til opgaver. Flexibilitet indebærer også, at udfordringer og arbejdstempo doseres med respekt for at dagsformen skifter.

Mulighed for aflastning i perioder og for en form for overgangsperiode med blød start efter sygdom eller "dyk" fremhæves som et stort plus af nogle, netop fordi handicappet er varierende af tyngde over tid og efter situationen. En deltager efterlyser således en form for "overgangsperiode", hvor man ser med milde øjne på hans mødetider, arbejdsindhold og sygefravær.

- At man aftaler et forløb. For det kan ikke blive ved. Det er klart, at jeg ikke kan møde supersent på arbejde og gå en time efter, at jeg er mødt. Men hvis man kan gøre det i en tre måneders periode, og hvis jeg ikke behøver at være bange for at blive fyret pga. for meget sygefravær, hjælper det også.

En respondent fortæller, at en for fast struktur er ødelæggende for ham. Han er nødt til at have frihedsgrader, der betyder, at han kan arbejde 60 timer i den ene uge og måske kun 20 i den næste. Det er lykkedes ham at finde en virksomhed med tilstrækkelig fleksibilitet – måske også fordi man anerkender, at han bidrager med noget særligt, "nogle skøre ideer og noget kreativitet".

- Og de har accepteret, at nogle gange dukker jeg ikke op på arbejde, hvilket jeg så selvfølgelig giver besked om. Så arbejder jeg derhjemme med at finde

på skøre ideer, f.eks. (...) Plads til at være den runde brik på et firkantet arbejdsmarked, som ikke er så rummeligt. På godt og ondt.

Fleksibilitet opleves af respondenterne som det krav, som er mest gennemgående i forhold til behov for tilpasning på arbejdsmarkedet. Det handler om fleksibilitet på mange fronter, det kan handle om varierende timetal fra uge til uge, men det kan også handle om at få lov til at arbejde på de tidspunkter af dagen, hvor man fungerer bedst og kan yde optimalt. Andre peger på fleksibilitet i forhold til arbejdsopgaver; at der er en passende mængde udfordringer hele tiden, og at man ikke er låst fast i en bestemt arbejdsfunktion, men har mulighed for at avancere.

- Også at de arbejdsopgaver, der er, svarer til ens uddannelse. At man ikke bliver sat til at passe et lavere niveau, end man er uddannet til, fordi man er psykisk syg.

Nogle finder at muligheden for at arbejde på deltid er den form for tilpasning, der er brug for. Men deltid er ikke bare deltid, det handler ikke bare om det ugentlige timetal. En respondent har efterhånden fundet ud af, at 16 timer om ugen er passende for ham, men de skulle ikke være spredt ud på fem dage, men samlet på to almindelige, lange arbejdsdage.

Frihedsgraderne i job er meget forskellige alt efter virksomhedens og arbejdsfunktionens karakter og den hierarkiske placering. En af respondenterne fortæller, at han som afdelingsleder har haft den fordel, at han selv kunne tilrettelægge sit arbejde.

- Jeg har haft mulighed for at sige: "Nu har jeg behov for at gå en tur." Nu har jeg behov for at tage hjem; nu har jeg behov for at snakke med min psykolog. I den retning har jeg haft en stor fordel frem for menige medarbejdere. Og det har jeg benyttet mig utrolig meget af. Hvis jeg ikke havde haft den frihed, tror jeg ikke, at jeg var kommet tilbage så hurtigt, som jeg er.

Dilemmaet mellem behovet for egen kontrol med egen indsats på den ene side og hensynet til virksomhedens produktion på den anden side fremhæves af enkelte respondenter.

En respondent begyndte egentlig som altnuligmand på den virksomhed, hvor han nu har været i mange, mange år. Men det fungerede slet ikke.

- ... det blev jeg snotforvirret og totalt syg af. For jeg ville jo alle tingene 150 procent for ligesom at gardere mig og være ok. Så der røg jeg totalt ned. Men han havde ligesom tjekket, og set, at jeg gerne ville være meget grun-

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

dig og omhyggelig. (...) Der skulle ligesom være plads til, at jeg kunne tjekke og kontrollere, hvad fanden det var, jeg skulle gøre, så jeg gjorde det godt nok i min egne øjne. Så fik jeg en lille niche, der passede til mig; noget med at registrere, hvor der ikke var spor tidspres og hvor jeg passede mig selv.

Også de fysiske rammer nævnes af nogle, flere peger på vigtigheden af at kunne være i fred til tider og undgå for megen larm og virak.

- Og så må det gerne være et delvist ensomt job forstået på den måde at, "ikke noget med at sidde for meget på skødet af hinanden." Men der måtte gerne være vekselvirkning, for det ville jeg ikke være bange for.

5.3.3. Oplæring og faglig vejledning

Behovet for en ordentlig indslusning og introduktion fremhæves af mange. Det handler både om, når man er ny på arbejdspladsen og mere kontinuerligt, om at blive inkluderet i fællesskabet og modtage tydelig instruktion og hensyntagende oplæring.

Der er flere, som nævner, at deres usikkerhed gør, at de har brug for at blive meget grundigt sat ind i tingene, og at man ikke bare forventer, at man finder ud af det.

- Jeg har oplevet at komme på sådan en fabrik. Det forventes bare, at man ved, hvad man skal gøre ved at kigge på de andre. Og hvis man er psykisk sårbar, har man utrolig meget brug for at blive sat ind i, hvordan man gør dit og dat. Hvad ens rolle er i de funktioner. Hvis man ikke får den orientering, er man oppe at køre lige fra starten: "Det er skide farligt det her." Man hænger og svæver totalt i luften. Jeg tror, der tabes meget, fordi man sjofler de ting.

5.3.4. Forholdet til kolleger

Gode kolleger er vigtige for respondenterne. Det er i forholdet til kolleger, at den almindelige hensyntagen opleves at blive udfoldet - at man indgår i et fællesskab, hvor man bliver accepteret som den, man er. Det er vigtigt med en vis grad af åbenhed og tryghed i kollegaskabet, og - som én udtrykker det: "at man har mindst én kollega, som man kan tale med om personlige ting".

Der er mange, som giver udtryk for, at det er vigtigt, at kollegerne er informerede om og har forståelse for den enkeltes psykosociale handicap. Men ligeså vigtigt er, at det er den enkelte selv, som afgør hvor vidt, hvor meget og hvordan kollegerne skal informeres.

Flere respondenter har på samme virksomhed oplevet både gode og dårlige eksempler med hensyn til arbejdspladsens rummelighed, bl.a. afhængig af den nærmeste leder. Men også over tid, kan rummeligheden skifte, og ikke altid i positiv retning. En respondent oplevede således forståelse fra ledelsens side, da han første gang ringede og fortalte, at han havde været en tur på psykiatrisk skadestue og nok ikke kom på arbejde igen med det første. Det var der stor forståelse for. Han blev endda kontaktet, mens han var sygemeldt og bedt om at komme med forslag til, hvordan han kunne aflastes i det daglige rent arbejdsmæssigt, hvilket var positivt, selv om der i praksis ikke kom noget ud af det.

- Sådan er det. Men da havde jeg mit ægteskab og mit sociale netværk, som jeg brugte meget til at snakke med. Anden gang jeg blev syg, var jeg blevet skilt, jeg havde solgt vores bolig og mit sociale netværk var væk. Der var jeg nødt til at bruge mit arbejde som en slags socialt netværk. Da kunne jeg godt mærke, at folk var interesserede de første par gange, jeg havde behov for at snakke. Men så var det det. Så lå det ligesom i luften: "Kom nu videre, mand!"

Denne respondent var alligevel heldig. For på hans arbejdsplads viste det sig, at han ikke var den eneste, som stod med store psykiske problemer, der var faktisk i alt fire mænd, hvis situation og problemer på mange måder lignede hinandens.

- Vi lavede så vores egen lille gruppe. Vi har stadig kontakt med hinanden i dag. Nogen er så kommet meget videre og nogen er ikke kommet ret meget videre.

Den lille uformelle gruppe var en stor støtte i dagligdagen på arbejdet, når de andre kolleger ikke orkede at høre mere om, at han havde det svært. Arbejdspladsen var i en periode hele hans sociale netværk, og det var ikke uden problemer.

- Jeg havde allermest lyst til at blive hjemme. Men samtidig var jeg jo også rædselsslagen for at blive hjemme - for at være alene. Og når jeg var på arbejde, havde jeg mest lyst til at være alene eller tage hjem. Det var sådan underligt. Nogle gange måtte jeg smide, hvad jeg havde i hænderne og gå, fordi jeg følte, at der var for mange mennesker omkring mig. Og andre gange måtte jeg sidde hjemme og så tage på arbejdet tidligt om morgenen. Så måtte jeg blive der henne, fordi jeg ikke havde lyst til at være alene hjemme. Så det var en utrolig balancegang.

Flere er inde på, at der kan være fordele ved, at man ikke er den eneste på arbejdspladsen, som har særlige problemer og/eller vilkår. Hvis man var flere, så kunne man have lidt fælles fodslag og snakke om tingene, og man fik måske lidt mere selvtillid ved at være to eller tre i forhold til de andre kolleger.

5.3.5. Ledelse og rammer

Der gives gennemgående udtryk for stor tilfredshed med ordninger, som er fleksible, foranderlige og til forhandling – og hvor der er den fornødne åbenhed til at tale direkte om tingene. Når dette fungerer, er der oftest en ledelse, der er synlig og tager ansvar – i enkelte tilfælde er det dog noget, der ”ordnes” kollegerne imellem.

Flere er inde på, at det – udover de uskrevne regler som kan ligge i virksomhedskulturen – kan være en fordel at have en nedskreven firmapolitik på området, som gælder for alle, og som kan fungere om en konkretisering af det regelsæt, der gælder for omgangen på arbejdspladsen

- Man har jo rygeregler og alt muligt andet. Selv om det er sørgeligt, at skulle sige det: men nogle regler for at opføre sig ordentligt over for hinanden. Lad være med at se ned på din sidemand, fordi han ikke er, som du vil have, at han skal være, osv. Det gør ikke noget.

Samme deltager peger også på behovet for en form for ”buffer i forhold til en ikke så forstående chef:

- En mentor – det kunne være en udvalgt, en tillidsmand, jeg ved det ikke. Eller BST. Hvor man går ned og siger: jeg har sgu de her problemer. Jeg har svært ved at snakke med min chef om det. Og så siger de: vi overtager, hvad det er, der skal ske i samråd med dig. Sådan så det ikke er mig, der skal have ansvaret for, at det bliver ført ud i livet at tage den svære samtale med chefen, osv.(...)

Ordentlige tilbagemeldinger og hurtig opfølgning er noget af det, der efterlyses – så der ikke bliver for meget rum for usikkerhed og fantasier. Mange giver udtryk for, at de har brug for at blive bekræftet i, at det går ok, og at det også er i orden, at man f.eks. bliver syg en gang imellem.

- For tit, når man får fravær, er det fordi, man tænker: ”Nå, men jeg kan ikke leve op til standarden. Nu er de trætte af at have sådan en kolbøtte rendende rundt her, som er så tidskrævende og følsom.” Altså, at man ret hurtigt får noget feedback om, at ”vi vil godt blive ved med at have dig.”

Respondenten er helt klar på, at han aldrig ville fortælle om sin diagnose eller sygdom, hvis han skulle ud og søge job i dag. (Se også afsnit 3.2.)

- ... det (er) benhårdt. Man tager det bedste af det bedste. Der er ikke plads til skæve eksistenser. Den tid er forbi.

En respondent fremhæver, at det at få hjælp også kan handle om, at der er nogen, der passer på, at man ikke kommer galt af sted, hvis man f.eks. er manisk og det hele kører lidt for hurtigt. Det kan være vigtigt, at arbejdspladsen sender én hjem, hvis man direkte bliver forstyrrende, og at det måske vil belaste de fremtidige relationer til kollegerne, hvis man bliver.

En respondent har gode erfaringer med at arbejdspladsen griber ind, når hun ind i mellem bliver "halvmanisk", selv om hun tager medicin. Så fortæller kollegerne, at de kan mærke, hun forandrer sig.

- Det kunne de mærke, kollegerne og dem alle sammen. Men jeg fik det så lavet sådan, at jeg lavede mindre arbejde i en periode, til jeg ligesom var faldet ned igen.

Om det er ledelsen eller kollegerne, der hjælper til, er ikke afgørende. Vigtigt er, at man har muligheden for at blive beskyttet ved at nogen griber fat, også når man ikke selv får mærket ordentligt efter.

- Når jeg selv har det sådan, har jeg ingen kundekontakt. Jeg ringer ingen steder hen. Jeg går sådan og nulrer på arbejdspladsen. Men hvis man ikke selv kan se det, er man faktisk glad for, at nogen siger til: Nu skal du ikke lave skandale.

Som ufaglært specialarbejder på en stor eksportvirksomhed, oplever en respondent det pres, som er virkelighed på mange virksomheder. Og på trods af alle gode intentioner, så bliver man som medarbejder også nødt til at have disse realiteter for øje.

- Vi oplever et arbejdsmarked, som er ekstremt presset af billig arbejdskraft - Østeuropa og Brasilien, og hvad fanden. (...) Vi får at vide, at hvis vi ikke vil indordne os, er de ved at bygge fabrikker i Kina og Brasilien, osv. Og de tager vores arbejde. Derfor tror jeg ikke, at det er så rummeligt længere. For vi har nogle mål, vi skal nå. Og undskyld, jeg siger det, men det er ikke et socialkontor. Undskyld, jeg siger det, men vi bliver punket oppefra. Vi skal løbe stærkere og stærkere. Der bliver mindre og mindre plads til at tage hensyn.

5.3.6. Job på særlige vilkår

I denne undersøgelse medvirker såvel personer med job på almindelige vilkår og personer som arbejder i forhold til særlige ordninger. De to ordninger, som fylder mest blandt respondenterne, er job med løntilskud for førtidspensionister ("skånejob") og fleksjob.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

Når der gives udtryk for tilfredshed med ansættelse i skåne- eller fleksjob, lægges der vægt på, at man mødes med ligeværdighed og anerkendelse, og at dette også giver sig konkrete og materielle udtryk, f.eks. ved, at man har adgang til goder på lige fod med medarbejdere ansat på ordinære vilkår.

For nogle respondenter er et job på særlige vilkår noget, der kommer efter problematiske erfaringer med job på almindelige vilkår.

- Jeg har hutlet mig igennem nogle såkaldte normale jobs med stor anspændthed: med stiv læbe eller krampelæbe. Jeg forsøgte blandt andet at klare en lærlingeuddannelse, hvor man skal rundt i en hel masse funktioner. Jeg tror ikke, jeg kom rundt i halvdelen, for jeg kunne ikke. For eksempel skulle jeg passe omstillingsbord og jeg var handlingslammet.

En respondent har oplevet fordomme mod skåne-jobbere i psykiatrien. Det handlede bl.a. om en overlæge i psykiatrien, som stillede spørgsmålstegn ved at ansætte medarbejdere med egen psykiatrierfaring i skånejob. Overlægen spurgte, hvorfor man dog ansatte personer på skånejob, for "hvis man er på pension, har man da ingen arbejdsevne."

- Og jeg synes, det er så ærgerligt, at der sidder nogen i det psykiatriske system, som har denne stigmatiserende holdning til det at have, eller at have haft en psykisk sygdom.

Er man ansat på særlige vilkår, i fleks- eller skånejob, er støtte eller compensation forudsat indbygget i ordningen. Der er dog eksempler på, at dette langt fra altid er en selvfølge. En af respondenterne er således sygemeldt fra et sådant job pga. udbrændthed efter i en længere periode at have udfyldt to job.

Flere giver udtryk for, at det er afgørende at skånevilkår respekteres, men at det ikke kun er arbejdspladsen, der skal respektere dem, men personen selv skal også være bedre til at sige stop.

Flere vil gerne have gjort noget ved den ulønnede prøvetid ved opstart af skåne- eller fleksjob og helst have prøvetiden helt afskaffet. Nogen gør opmærksom på, at man som arbejdsgiver faktisk kan vælge at droppe prøvetiden, men det har ingen af respondenterne oplevet i praksis.

- Den kan vare fra en til tre måneder. Det er det gængse, når du skal ud i skånejob. Og jeg har mødt utrolig mange, der er kørt ned på det. For du føler, at du er under lup i op til tre måneder. Du får ikke løn for det arbejde, du udfører.

Andre peger på, at man som skåne- eller fleks-jobber betragtes som en form for "b-medarbejder".

- Og man er selv rigelig god til at udpege sig selv som b-medarbejder, så hvis andre også begynder at gøre det, så...

Blandt respondenterne er der enighed om, at der er behov for at se nærmere på den oplevede opdeling i a- og b-medarbejdere. Flere er inde på, at selve betegnelsen "skåne-job" er uheldig.

5.3.7. *Personlig assistance*

I en enkelt fokusgruppe blev der taget initiativ til at forholde sig mere konkret til mulighederne i ordningen med personlig assistance, som pr. 1. august 2007 blev udvidet til også at gælde personer med betydelig og varig psykisk funktionsnedsættelse. Også i de andre grupper har emnet været berørt, dog i mindre udfoldet version.

Indledende er flere lidt skeptiske, når de hører om ordningen. Det viser sig, at flere forestiller sig en form for "støttepædagog", som går i hælene på dem dagen lang, og det føler man vil være lidt ydmygende, lidt for meget at være "pakket ind i vat" eller som én, der skal kontrollere, at man laver sit arbejde ordentligt. Men når diskussionen i stedet kom til at dreje sig om, *hvordan* en sådan ordning skulle være for at være gavnlige, så manglede der ikke ideer.

Med hensyn til indholdet i den personlige assistance er spændvidden ligeledes meget stor. Nogle lægger vægt på mentorlignende funktion og supervision i forhold til det kollegiale og sociale felt, andre på en hjælper, der kan være backup i stressede situationer eller støtte i forhold til ledelsen. Atter andre lægger vægt på den faglige støtte i forhold til arbejdstilrettelæggelse, oplæring og overblik.

Mulighed for at få støtte og coaching eller at have en mentor i arbejdslivets hverdag fremhæves gennemgående af det store flertal af respondenter.

- Jeg vil gerne have én, jeg kunne snakke med om de ting, jeg synes er svære. Så jeg ikke kommer til at udlevere mig over for nogle kolleger på arbejds-

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

pladsen; kommer til at sige for meget om, at "åh, jeg kan ikke overskue det, jeg bliver forvirret - åh, jeg er også så syg, osv." Det har jeg sgu ikke lyst til at komme til at sige til nogen, vel?

Flere er inde på, at det sagtens kan være en kollega på arbejdspladsen, det skal ikke have "noget med forståelse eller med speciel uddannelse inden for psykiatri at gøre", men det er vigtigt, at ordningen er formaliseret, så de helt officielt har tid til det - og man kan gøre brug af ordningen uden dårlig samvittighed.

- Måske bare et par timer om måneden, hvor jeg uden at føle mig som en belastning kunne få noget vejledning og hjælp. Jeg bliver meget urolig, hvis jeg ikke kan hitte ud af ting. Så spilder jeg en masse ved bare at "gå i krampe". Og det er jo åndssvagt. Hvis jeg ligesom var autoriseret til at gå hen til en bestemt, fordi jeg havde to timer hos ham, ville jeg føle det meget betryggende.

I løbet af samtalen viser det sig, at nogle også godt kan forestille sig en personlig assistent på mere daglig basis - mere i form af sekretærhjælp eller lignende. En respondent ville dog umiddelbart betragte det som flovt at være tildelt en personlig assistent. Hvis han skulle gøre brug af personlig assistance, så skulle det være uden for arbejdspladsen, i fritiden.

Flere er inde på, at det må være "ligesom en handicaphjælper", som man selv vælger eller ansætter - det skal være tydeligt, at den personlige assistent er ens egen hjælper og ikke arbejdspladsens. Flere understreger også, at man selv skal kunne vælge den personlige assistent, fordi kemi og tillidsforhold er helt afgørende. Ordet "ligeværdighed" går igen, det skal være en person, som skal levere hjælp til selvhjælp og støtte den enkeltes egen refleksion over arbejdstilrettelæggelse osv.

Mange er også inde på, at mennesker, der selv har oplevet alvorlige psykiske problemer kunne blive gode personlige assistenter. Andre siger dog, at der ikke er nogen automatik i det, men at en god personlig assistent, der selv har været igennem alvorlige problemer, har en ekstra kvalifikation med sig.

- Jeg tror selv, jeg ville være en fantastisk personlig assistent. For jeg ved jo, hvor skoen trykker. Det er nogle af de samme ting, for folk der har psykiske lidelser. Det er noget af det samme; det der med, at man er blevet overfølsom. "Fordi han sagde sådan, betyder det så sådan?" Man bliver stresset osv. (...) Men man skal selvfølgelig have mere end det.

For nogle respondenter er det helt afgørende, at den personlige assistent har en reel kompetence og kan fungere som buffer i forhold til arbejdspladsen, så vedkommende kan skære igennem og træffe beslutninger, f.eks. om at mindske belastningen i en periode.

Det er også i forhold til varetagelsen af selve ens arbejdsfunktion, at nogle ser behovet for den personlige assistent. En respondent oplever ikke problemer i det sociale og kollegiale felt, men bliver ind i mellem usikker på selve arbejdet.

- Hvordan gør du det? Gør du det rigtigt? Hvordan kunne du gøre det nemmere? Hvis jeg kører fast og ingen hjælper mig, begynder den store selvsvingsmekanisme med negative ting: "Hvorfor sidder du og fumler her, når de andre gør det så hurtigt?" Det er jo tit, fordi man forsøger at lade være med at træne sine ting, fordi det er farligt.

Mens nogle respondenter peger på, at den personlige assistent godt kunne være en kollega, som frikøbes et antal timer, peger andre på, at de vil foretrække, at det er en specialfunktion, som varetages af en person, der ikke laver andet - evt. i forhold til flere arbejdsforhold. Det kan være en person med egen erfaring med psykosociale handicap, eller det kan være én som har opnået de nødvendige kvalifikationer ad anden vej. Det understreges af flere, at den personlige assistent ikke er en behandler og heller ikke må "klientgøre" den enkelte.

Der er store forskelle på de opgaver, man ønsker den personlige assistent skal bistå med. En respondent understreger, at han ikke har brug for "en socialpædagog, som hele tiden spørger: "Har du det godt?". Man skal kunne hente hjælp, men man skal også kunne sige fra og f.eks. sige "Nu synes jeg ikke, vi skal mødes så tit. Det gider jeg ikke snakke om, for nu går det egentlig meget godt."

- Det skal være en faglig mentor, som kan sige: "Hvordan ser det ud med den opgave? Hvor langt er du kommet?" Så siger man: "Jeg er kommet så og så langt." Så skal vedkommende også skulle sige: "Ej, så må du lige få fingeren ud, for vi skal klare en deadline."

5.4. Konklusion

Det fælles udgangspunkt for næsten alle respondenterne er at de ønsker at fastholde, etablere eller generobre en plads i arbejdslivet.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

Generelt fremhæves det, at der er behov for øget viden og information om psykosociale handicap, som kan medvirke til at mindske fordomme og usikkerhed på arbejdspladserne.

Mange personer med et psykosocialt handicap oplever i forbindelse med en diagnose som f.eks. skizofreni, fordomme og usikkerhed, som ikke opleves i forbindelse med f.eks. stress.

Hvilke former for tilpasning, støtte og kompensation er der brug for før og uden for arbejdspladsen og på selve arbejdspladsen?

Før og uden for arbejdspladsen

Interviewpersonerne efterlyser at der gives bistand til, at den enkelte finder ud af, hvad vedkommende er bedst til, herunder bedre uddannelsesmuligheder, støtte til personlig udvikling samt vejledning og afklaring som en forudsætning for, at indsatsen for at opnå en plads i arbejdslivet kan lykkes. Flere af interviewpersonerne mener, at den enkelte borger har behov for at kunne få et overblik over støtteordninger og -betingelser, ikke mindst i forbindelse med overgang fra pension til arbejde.

Bedre vejledning og afklaring som metode til at få afdækket kompetencer, både faglige og sociale, fremhæves af mange som positivt. Her skal der lægges vægt på ressourcer og ikke på problemer, så den enkelte kan finde ud af, hvad vedkommende egner sig til. Dette skift i fokus fra problemer til ressourcer opleves som helt centralt. Ikke mindst fordi det er en helt ny proces for mange af personerne, fordi de i forbindelse med tilkendelse af pension har haft fokus på problemer og mangler.

I den forbindelse fremhæver flere interviewpersoner, at det er vigtigt at have fokus på, at den enkelte bliver ansat i et job, hvor vedkommende får mulighed for at anvende sine kvalifikationer og kompetencer. Deltagelse i frivilligt arbejde som indgang til arbejdsmarkedet har været en positiv oplevelse for flere af de interviewede.

Interviewpersonerne mener, at der er et generelt behov for arbejdsmarkedsforanstaltninger som uddannelse, opkvalificering og videreuddannelse, omskoling og personlig udvikling til personerne i målgruppen. Det varierer fra støtte til egentlige grunduddannelser (voksenlær-

linge), opkvalificering af eksisterende uddannelser eller særlige individuelle støtteordninger, som f.eks. mentor eller coach.

Der efterlyses fra interviewpersonernes side en mere anerkendende tilgang fra det offentlige side, når det offentlige system yder hjælp. Ligesom de fremhæver, at der er behov for økonomisk støtte til hjælp udenfor det etablerede system til at komme i arbejde, f.eks. stress-coaching eller psykologsamtaler.

På arbejdspladsen

De interviewede finder, det er væsentligt, at virksomhederne har et værdigrundlag og menneskesyn, som alle medarbejdere kender og anerkender, og som skaber rum til, at mennesker med psykosociale handicap kan trives på arbejdspladsen.

De fremhæver, at på arbejdspladsen har både kolleger og ledelse en central rolle, så fleksible og individuelle ordninger kan gennemføres på baggrund af en formuleret politik om ansættelse af medarbejdere med psykosociale handicap.

En ordentlig indslusning på arbejdspladsen med en hensyntagende oplæring og en tydelig instruktion har ifølge de interviewede stor betydning, både for at komme i gang på arbejdspladsen og for at blive inkluderet i det sociale fællesskab.

Ledelsen skal ifølge de interviewede både være synlig og tage ansvar for en direkte og åben kommunikation i form af ordentlige tilbagemeldinger og hurtig opfølgning. Ledelsen skal bekræfte, at det at være syg er en sag mellem ledelse og den enkelte medarbejder. Ledelsen skal gribe ind, hvis den enkeltes reaktioner i forbindelse med psykiske vanskeligheder kan komme til at ødelægge relationerne til kollegerne, og herunder sikre at den enkelte kan lattes for sine opgaver af samme grund.

Fleksibilitet, foranderlighed og forhandling er de samlende nøgleord for respondenternes opfattelse af tilfredsstillende ordninger på arbejdspladserne. Der skal udvises hensyntagen til den enkeltes dagsform. Der skal udvises fleksibilitet både med hensyn til arbejdstid og arbejdsopgavernes omfang, samt placering i døgnet.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

Betydningen af gode kolleger, som har forståelse for den enkeltes situation og som kan hjælpe med at løse opgaver om nødvendigt, fremhæves også af respondenterne. Der er brug for en balance mellem tryghed og åbenhed, som både vægter forståelse hos kollegerne for handicapet og hensynet til den enkeltes selvbestemmelse om information om egne forhold. Hvis der er vanskeligheder mellem ledelse og medarbejder, peger nogle af de interviewede på, at det kan være en fordel med en medarbejder, som har en særlig opgave som formidler mellem medarbejdere med psykosociale handicap og ledelse.

Interviewpersonerne fremhæver, at det har betydning at tilpasse de fysiske rammer, så der er mulighed for at medarbejdere med psykosociale handicap kan løse arbejdsopgaverne i ro og fred.

En særlig støtteform, som flere interviewpersoner efterlyser, er organisering af netværk med mulighed for fællesskab og gensidig støtte for personer med psykosocialt handicap med fokus på arbejdslivet. Netværk som kan starte inden ansættelsen og fortsætte under ansættelsen. Der er gode erfaringer med ansættelse af flere medarbejdere med psykosocialt handicap på samme virksomhed, som kan fungere som netværk.

Kompensation i form af job på særlige vilkår er ifølge flere respondenter betydningsfuldt for personer med psykosocialt handicap, når den enkelte mødes med ligeværd og en anerkende tilgang, samt oplever at få adgang til samme goder som øvrige medarbejdere.

Syn på ordningen med personlig assistance

Ønskerne til personlig assistance spænder vidt både i omfang og form. Fra et par timer om måneden til 37 timer om ugen. Formen varierer fra individuelle støtteformer f.eks. coaching eller mentorlignende ordning til hjælp til arbejds-tilrettelæggelse og -udførelse eller deltagelse i det sociale liv. Ligeværdighed er nøgleordet i relationen til den personlige assistent. Flere anser det derfor for nødvendigt at medarbejderen selv vælger sin personlige assistent.

Det betragtes af flere som en supplerende kvalitet, hvis den personlige assistent har egne psykiatrierfaringer, men afgørende er at støtten er relevant og kompetent i forhold til arbejdsfunktioner.

6. Særlige kvaliteter ved personkredsen

I dette afsnit præsenteres respondenternes bud på, om de har nogle særlige værdier, kvaliteter eller kompetencer afledt af eller forbundet med deres psykosociale handicap, som kan tilføres virksomhederne. Det er tydeligvis et lidt vanskeligt tema at nærme sig, men der udkrystalliserer sig alligevel nogle gennemgående træk.

6.1. Forskelligheden er det fælles

Udsagnet "vi er hver især helt almindelige, det vil sige forskellige lige som alle andre!" opsamler meget godt en gennemgående melding fra respondenterne. Mange protesterer spontant over at blive gjort til en bestemt gruppe med bestemte karakteristika, eller som én udtrykker det:

- Jeg synes altså, at der ikke er så mange forskelle mellem medarbejdere ansat på almindelige vilkår og så psykiatribrugere. "Almindelige medarbejdere" kan altså også være vanskelige og have behov for strukturering, ledelse og så videre. For det meste er de som medarbejdere ganske ens.

Der peges igen og igen på, at mange af de vanskeligheder respondenterne har oplevet, på mange måder ligner de vanskeligheder, som andre, der har været ekskluderet fra arbejdsmarkedet gennem længere tid, oplever. Flere kommer også ind på, at de jo ikke ansættes på grund af deres psykosociale handicap eller funktionsnedsættelser, men på grund af deres kompetencer og gode evner, som ikke nødvendigvis har nogen sammenhæng til deres vanskeligheder.

6.2. Særlige kompetencer

En respondent bemærker, at hun har mødt rigtig mange kreative mennesker, som også har været psykisk syge. Hun spørger, om det måske også er derfor, de *bliver* syge?

En anden respondent bidrager med udsagnet "Min svaghed er også min styrke" og fastslår, at et fællestræk nok er, at "vi har nogle specielle erfaringer, men vi er også faret vild". Andre bidrager med, at de har nogle "skæve hjerner" og får flere kreative og gode ideer.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

- I hvert fald har jeg flere gange været ude for at have mere kreative løsninger. Jeg har fået meget ros for at tænke anderledes. Jeg har også fået tæsk for det - begge dele.

Flere respondenter understreger, at de ikke har lyst til at gøre deres sygdom til deres profession, men at de må erkende, at den har givet dem en særlig indsigt, som de ikke kan undgå at inddrage i deres professionelle liv. Flere mener således, at deres erfaringer med sygdom og kampen for at komme videre har givet dem nogle uvurderlige personlige kompetencer, som der også kan drages nytte af på arbejdspladsen.

- Vi er enormt gode til at være opmærksomme på, støtte og hjælpe andre. Men det skal vi også huske at gøre for os selv. Folk har jo tit været for gode til at tage sig af andre; det kan måske være med til at udvikle, at man bliver syg. Forhåbentlig har man lært af at være syg, at man skal passe på sig selv og ikke bruge al energi på andre.

Man har en forståelse, en evne til at lytte, men man har også nogle kontante – og dyrt indhøstede – erfaringer om de muligheder, man har eller kan skabe sig. Flere giver direkte udtryk for, at det er behovet for at bidrage med disse erfaringer, så vejen ikke bliver lige så lang og trang for andre, der har fået dem til at melde sig til fokusgruppeinterviewet.

- Jeg tænkte: for fanden, der er jo masser af mennesker, der løber ind i de samme problemer som mig. De har behov for al den hjælp, de kan få. Jeg stod mutters alene og anede ikke, hvad der foregik.

En respondent, som også tidligere har arbejdet i sundhedssektoren, synes hun har lært meget af selv at gå fra behandler- til patientrolle. Hun har fået noget ud af det perspektivskift, som hun i dag slet ikke kan lade være med at bruge i den professionelle praksis.

- Jeg kan ikke lade være med at sige: hvor er patienten henne? Er det bare samarbejdsrelationen, får man nu hørt patienten? Og så at sige: Det er ikke bare en sygdom eller diagnose, det er et menneske. Det menneskesyn har ændret sig. Jeg har større mulighed for at signalere det, for jeg har selv været i det og jeg ved, hvad det vil sige. Jeg ser det anderledes. Jeg ser det fra en brugerside i dag.

Flere er inde på, at mennesker med et psykosocialt handicap kan have en særlig følsomhed, som kan betragtes som en kompetence i forhold til hurtigt at få øje på et dårligt arbejdsklima. Dette vækker umiddelbart genklang hos mange.

- Jeg har tænkt på, at man kan være positiv rollemodel på den måde, at man på sin arbejdsplads – hvis det er legalt, at man får sagt stop – også er med til

at legalisere, at det er okay for de andre at sige stop, før det går galt. Inden de bliver så stressede, at de bliver syge af det.

Flere tilslutter sig, at det er et argument over for arbejdsgiverne, at kan man skabe en arbejdsplads, hvor mennesker med en særlig sårbarhed kan leve og trives, så vil det også betyde, at der er et kanon godt arbejdsmiljø for alle mulige andre. Det vil forebygge, at folk ryger ned med stress, udbrændthed og arbejdsbetingede depressioner, og det vil mindske en for hurtig personaleomsætning og forebygge langtidssygemeldinger, som er dyre, både for virksomheden, samfundet og den enkelte.

En helt konkret kompetence baseret på egne erfaringer, kan være viden om medicin. En respondent foreslår, at personer med erfaringer med at anvende psykofarmaka må have en stor uudnyttet viden om virkninger, bivirkninger, fordele og ulemper, samt hvad man selv kan gøre *udover* at tage medicin for at få det bedre. Her kunne den erfaringsbaserede viden være med til at kvalificere og nuancere diskussion om medicin.

Et sidste tema, som kommer op er, at man, fordi man oplever, at man har fået en chance, som ikke er alle forundt, som medarbejder vil være særligt samvittighedsfuld, loyal og engageret. Man tager ikke jobbet for givet, men betragter det lidt som en gave, at man overhovedet har et job. Der kan også være en tilbøjelighed til at gøre sig meget umage og være mere perfektionistisk - netop fordi ingen skal kunne sætte en finger på det, man laver. Disse egenskaber, som en del peger på eller genkender, indebærer også risikoen for misbrug, hvis arbejdsgivere eller kolleger tillader, at man knokler mere end godt er. For ikke at tale om risikoen, for at man går ned med flaget - igen.

Flere er dog også inde på, at de er blevet mere skarpe, bedre til at sige nej og har fået bedre styr på deres prioriteter på grund af den proces, de har været igennem. Dette betragter de selv som en kvalitet, men er ikke altid sikre på, om arbejdsgiveren er enig.

6.3. Konklusion

Der er blandt respondenterne delte meninger om, hvorvidt personer med psykosociale handicap har særlige værdier, kvaliteter eller kompetencer. Der er tale om mennesker som er

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

lige så forskellige som alle andre, og som har de samme vanskeligheder med at komme tilbage på arbejdsmarkedet, som andre der har været udelukket i længere tid.

Nogle fremhæver at den særlige indsigt og indfølelse, som kan være resultatet af selv at kende til alvorlige problemer, kan være en ressource, som virksomheder kan udnytte. Omvendt ønskes sygdommen ikke at blive gjort til en profession.

Flere fremhæver endvidere, at personer med psykosociale handicap kan have en særlig følsomhed i forhold til arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø. Det kan således være en fordel for virksomhederne at ansætte medarbejdere med psykosociale handicap, fordi deres følsomhed i forhold til arbejdsmiljøet vil kunne forebygge udviklingen af stress m.v., som kan føre til udstødelse fra arbejdsmarkedet.

7. Virksomhederne

I dette afsnit vil vi se nærmere på hvordan virksomhederne har gjort brug af tilpasning og kompensation i forbindelse med ansættelse af medarbejdere med psykosociale handicap. Ligesom vi ser på virksomhedernes fremtidige støttebehov i denne forbindelse.

Virksomhederne

Virksomhedernes vilkår og måden at organisere arbejdet på i forhold til at have medarbejdere med psykosociale handicap ansat er meget forskellig. Der er forskel på, hvad virksomheder finder problematisk såvel organisatorisk som lovgivnings- eller ledelsesmæssigt. Det beror på virksomhedernes erfaring. Det afhænger af om de har ansat en enkelt medarbejder med psykosociale handicap for første gang eller om de har erfaring med ansættelse af flere medarbejdere. Eller om virksomheden hovedsageligt har ansat medarbejdere med behov for særlig støtte. Ligesom det har betydning hvilke personlige, sociale og faglige kompetencer medarbejderne med psykosociale handicap har. Det er ikke muligt på baggrund af denne undersøgelse at kategorisere virksomhedernes støttebehov eller måden, hvorpå de har tilpasset sig i relation til de ovennævnte faktorer.

Alle de adspurgte virksomheder har tidligere beskæftiget - eller beskæftiger på nuværende tidspunkt medarbejdere med psykosociale handicap. Enkelte virksomheder beskæftiger medarbejdere med andre handicap, f.eks. fysisk handicappede, som samtidig har en psykisk lidelse.

Hovedparten af virksomhedernes erfaringer stammer fra beskæftigelse af medarbejdere med stressrelaterede lidelser eller depressioner, mens færre virksomheder har haft erfaring med at beskæftige medarbejdere, med tungere psykiske lidelser.

7.1. Hvad har virksomhederne gjort?

I dette afsnit er der set lidt nærmere på, hvad virksomhederne har gjort for at tilpasse forholdene på virksomheden i relation til medarbejderens psykosociale handicap.

7.1.1. Inden opstart på arbejdsplads

Forud for selve ansættelsen har der været en forudgående periode, hvor der i mange tilfælde er indgået et samarbejde med en kommunal forvaltning omkring ansættelsen. Mange af de interviewede peger på, at det er hensigtsmæssigt, hvis der inden den ansatte starter på arbejdspladsen sker en forberedelse af organisationen således, at den direkte ledelse samt virksomhedens ansatte medarbejdere er gearret til at modtage den nye medarbejder.

Virksomhederne fremhæver en række forhold som har betydning for forberedelsen af ansættelsen af en medarbejder med psykosocialt handicap.

1. Viden om hvordan en eventuel psykisk lidelse kan optræde, og hvordan virksomheden bedst muligt kan støtte medarbejderen

2. Forberedelse af ledelse / de andre medarbejdere.

Afhængigt af virksomhedens størrelse introduceres den daglige, ansvarlige ledelse, virksomhedens medarbejdere eller nærmeste kolleger for den nye medarbejder og til, hvordan de skal forholde sig til denne.

Flere virksomheder mener ligeledes, at det er en god ide, at der fra begyndelsen af ansættelsesforholdet indgås en aftale med medarbejderen om, hvordan virksomheden skal forholde sig, hvis den pågældende medarbejder får det psykisk dårligt eller svinger sit arbejde, således at virksomheden ved, hvad den kan gøre og hvem den kan kontakte

Der er enighed om, at en af de vigtigste forudsætninger er at virksomhedens øvrige medarbejdere er godt forberedt til at modtage en medarbejder med et psykosocialt handicap. En virksomhed fremhæver introduktionen som helt afgørende for at det lykkedes.

- Det er vigtigt med en god introduktion. Medarbejderne gik ind på at løse opgaven på det medmenneskelige grundlag. Det er vigtigt at informere om medarbejderens handicap og informere om arbejdstid og hvilke hensyn, der skal tages. Der skal også informeres om, hvad der sker, hvis de sættes til opgaver, de ikke magter. Jo bedre de har det, jo bedre er de til selv at sige fra og til.

3. Etablering af indslusningsforløb.

Mange af virksomhederne var enige om, at en god forberedelse og et godt opstartsforløb var afgørende for, om det bliver en succes eller ej. Der skal udarbejdes en plan for, hvad der skal til, for at de pågældende medarbejdere kan komme til at fungere. Det skal af-dækkes, hvad de kan, og hvad der skal tages udgangspunkt i. De skal arbejde med noget, de er gode til. Der skal skabes en forestilling om at ting kan løses. Der skal i opgaveløsningen være en balance mellem krav og ressourcer.

4. Etablering af opkvalificeringsforløb.

Et par af de deltagende virksomheder har specialiseret sig i at etablere oplæringsforløb, hvor der opøves basale færdigheder. Medarbejderne trænes i at løse konkrete opgaver i samspil med andre medarbejdere, så de på den måde får opøvet faglige og sociale færdigheder, inden medarbejderen kommer ud i virksomhedens andre afdelinger eller til andre virksomheder. Det er deres erfaring, at det i mange tilfælde letter indgangen til arbejdsmarkedet, såfremt der er tilbud om faglig, social og personlig opkvalificering.

5. Indgå aftale med eksterne parter.

Virksomhederne ønsker, at der skal indgås aftale med f.eks. sagsbehandler/jobkonsulent og eventuelt behandlingssystem, om hvordan samarbejdet omkring medarbejderen skal være. Omfanget af hvem der skal samarbejdes med og hvor meget, afhænger af tyngden af den eventuel psykiske lidelse.

En af virksomhederne gjorde opmærksom på, at ansættelse af medarbejdere er en investering fra virksomhedernes side. Da nogle medarbejdere med psykosociale handicap periodisk kan blive syge igen, foreslår vedkommende, at der bliver indgået klare aftaler om, hvordan medarbejdere med psykosociale handicap kan komme gradvist tilbage på jobbet igen efter en længerevarende sygdomsperiode. Denne virksomhedsejer foreslår at virksomhederne i større udstrækning benytter de lovgivningsmæssige muligheder for halvtids sygemelding, som på den måde kan sikre en blødere opstart.

7.1.2. På arbejdspladsen

Stort set alle virksomhederne anfører, at det er afgørende for om en medarbejder med et psykosocialt handicap kan komme til at trives på arbejdspladsen, at det sociale miljø fungerer. Der skal derfor gøres en særlig indsats for at forberede virksomhedens øvrige medarbej-

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

dere på at samarbejde med den nye medarbejder. En fortæller, at det hjælper, når der bliver arbejdet med de myter og forestillinger om psykiske vanskeligheder, som eksisterer blandt virksomhedens andre medarbejdere.

Andre fortæller, at det er vigtigt, at der skabes trygge og overskuelige rammer for at der kan etableres et godt samarbejde. I den forbindelse anføres det, at jo mere pressede virksomhedens øvrige medarbejdere er, jo vanskeligere kan det være at få det til at fungere.

Virksomhederne fremhæver, at det er vigtigt, at der er en åbenhed omkring de vanskeligheder, som den kommende medarbejder har og hvordan evt. psykiske vanskeligheder påvirker dennes arbejdsfunktion og dagligdag samt hvilke hensyn, de andre medarbejdere skal tage. De involverede medarbejdere skal vide, at handicappet kan resultere i at medarbejderen periodevis kan være fraværende.

Virksomhederne er bevidste om, at det er deres opgave at skabe denne åbenhed, så virksomhedens øvrige medarbejdere kan vide, hvad de kan forvente og hvad de eventuelt kan gøre for at hjælpe til, at medarbejderen kan trives i jobbet. Det sker ved at have kendskab til medarbejderens vanskeligheder og viden om de signaler, som viser, hvordan medarbejderen har det. Dette giver virksomheden mulighed for at støtte medarbejderen i at få hjælp, så omfanget af et eventuelt sygdomsforløb kan minimeres. Hvad enten hjælpen skal findes i virksomheden eller skal foregå i samarbejde med relevante parter.

Mange af virksomhederne i denne undersøgelse fremhæver som noget positivt, at deres medarbejder med psykosocialt handicap har indsigt i egen situation. Det giver en vis tryghed i virksomheden, hvis man på forhånd kan aftale hvilke tegn, virksomheden skal være opmærksom på, og hvad virksomheden kan gøre for at hjælpe medarbejderen, så denne kan bevare værdigheden. Det letter presset på virksomhederne

Opkvalificering

Mange af virksomhederne fremhæver, at medarbejderne skal være klædt på fagligt for at kunne løse opgaven. Der skal lægges en plan, som sikrer, at den faglige formåen kan blive genskabt. En enkelt virksomhed fortæller, at de opstiller målbare løsningsmuligheder og udarbejder en plan, som beskriver, hvad der skal til for at nå de ønskede kompetencer.

En anden virksomhed planlægger faglig opkvalificering i perioder, hvor de ikke har så meget at lave, hvor lederen siger:

- Men hvis det skal blive en succes for både medarbejder og virksomhed, skal man opkvalificere medarbejderne. Der er behov for opkvalificering af både faglige og sociale kompetencer. Hos os kan det ske om vinteren, da vi er en sæsonbestemt virksomhed.

Et par af de deltagende virksomheder har erfaring med særligt tilrettelagt opstartsforløb, inden medarbejderne kommer ud i virksomhedens andre afdelinger eller til andre arbejdspladser. Deres erfaring er, at det i mange tilfælde letter indgangen til arbejdsmarkedet, såfremt der er tilbud om såvel en faglig, social som personlig opkvalificering.

En industriarbejdsplads, som har en særlig aftale med en kommune om et oplæringsforløb, fortæller, at de har en aftale med Fountain House og kommunen om et særligt 9 mdrs. forløb - "tilbage til arbejdet". Medarbejderne trænes i at løse konkrete opgaver i samspil med andre medarbejdere, så de på den måde får opøvet faglige og sociale færdigheder.

Når medarbejderen starter på virksomheden, skal arbejdet tilrettelægges på en måde, der gør det lettere at trives. Ifølge virksomhederne er det af vital betydning, at der er overensstemmelse mellem medarbejderens faglige, sociale og personlige formåen og arbejdsopgavernes indhold og omfang.

Det er virksomhedernes opgave at sikre, at der er overensstemmelse mellem opgavernes indhold og medarbejdernes formåen. I denne undersøgelse indgår svar fra virksomheder, der har ansat højt kvalificeret arbejdskraft og fra virksomheder, som har ansat medarbejdere uden faglige kvalifikationer. Fælles for deres svar er, at en af de udfordringer som virksomhederne stilles overfor er at afpasse arbejdsindholdet på en sådan måde, at arbejdsopgaverne på den ene side er udfordrende og på den anden side ikke stiller så store krav til medarbejderens formåen, at denne bliver stresset.

Samtidig skal virksomhederne være sikre på, at opgaverne bliver løst i tilfælde af længerevarende sygdom. For at sikre det, anvender virksomhederne forskellige strategier afhængig af, hvor kvalifikationstunge opgaverne er. Flere fortæller, at de medarbejdere med psykosociale handicap, de har ansat, har en svingende arbejdsindsats. Det betyder, at arbejdet må tilrette-

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

lægges, så opgaveløsningen ikke står og falder med at blive løst til bestemt tid, eller arbejdet må organiseres på en måde, der sikrer opgaveløsningen. En siger fx:

- Det kan nogle gange være vanskeligt at skaffe de arbejdsopgaver som passer til en medarbejder med en psykisk sygdom, fordi det kan være uforudsigeligt, hvad den pågældende medarbejder kan yde. Der skal være rum til, at den pågældende medarbejder ikke er i stand til at løse opgaverne den pågældende dag.

Nogle af virksomhederne løser det ved at have ansat det personale, der skal til for at løse de daglige arbejdsopgaver, sådan at medarbejderen med handicap fungerer som en ekstra arbejdskraft.

Andre giver udtryk for at det ville være en ideel tilstand, hvis der kan købes en vikar, som kan træde til, hvis medarbejderen får forfald. Afhængigt af jobbet karakter er det en fordel at få en langtidsvikar ind, som sikrer at afdelingen kan løse sine opgaver, også selvom medarbejderen får en længere varende sygeperiode.

Organisering af arbejdet

Virksomheder kan gøre flere ting for at lette hverdagen for deres medarbejdere. Nogle af virksomhederne beretter f.eks., at en del medarbejdere har behov for at have ro og ikke blive forstyrret, når de arbejder. Det løses f.eks. ved, at medarbejderen kan sidde lidt afskærmet og løse sine opgaver

Andre medarbejdere kan have vanskeligt ved at koncentrere sig længere tid ad gangen, nogle løser det ved at gøre det legalt, at medarbejdere f.eks. kan gå en tur for at få frisk luft.

Et andet forhold som går igen i interviewene var, at flere medarbejdere har vanskeligt ved at overskue deres arbejdsopgaver, hvorfor det er hjælpsomt at strukturere arbejdet, så det bliver mere overskueligt. En virksomhed, som har medarbejdere med psykosociale vanskeligheder ansat i administrative funktioner, siger at:

- Min opgave er at strukturere arbejdsopgaverne. Dele dem i mindre overskuelige led. Led for led. En opgave ad gangen. Så bliver det mere overskueligt for de pågældende medarbejdere, og det bliver heller ikke så sårbart at få løst opgaverne, i tilfælde af sygdom.

Et gennemgående træk i interviewene er, at en del af virksomhederne oplever, at deres medarbejdere let stresser op, og at de kan have problemer med at overskue flere arbejdsopgaver på en gang, ligesom de kan have svært ved at arbejde under pres.

For at forebygge at medarbejdere bliver stresset, har mange af virksomhederne afgrænset arbejdet og skabt overskuelige og klart strukturerede arbejdsopgaver. En af respondenterne udtrykker det således:

- Vores medarbejdere på særlige vilkår har svært ved at overskue flere arbejdsopgaver på en gang. De kan ikke arbejde under pres, og de kan ikke arbejde mere end halv tid. De bliver let stressede. Derfor tilrettelægges arbejdet, så de kun løser en opgave ad gangen. Der er udpeget en person som forestår tildelingen af opgave til dem. De andre medarbejdere i afdelingen er informeret om dette, og ingen andre må bede dem om at løse opgaver. Vi har tilrettelagt arbejdet på en sådan måde, så hvis de bliver stressede, så kan opgaver og arbejdstid justeres op og ned i forhold til, hvad de kan klare.

En anden fortæller, at de har medarbejdere ansat, som har svært ved at gå på weekend og slappe af, hvis de oplever, at der er uafklarede opgaver tilbage. På den virksomhed har man lagt mødevirksomhed fredag middag, så det, der måtte være af uafklarede spørgsmål, kan komme på plads, så medarbejderne kan gå hjem med ro i sindet.

Generelt bliver der givet udtryk, for at medarbejderne er meget pligtopfyldende og gerne vil løse arbejdsopgaverne bedst muligt. Flere fortæller, at deres medarbejdere har høje forventninger til sig selv, og at de kan have svært ved at sige nej til opgaver.

Flere giver udtryk for, at det er en fordel, hvis de følger medarbejderen tæt, så de kan iværksætte foranstaltninger, som kan aflaste medarbejderen, inden denne kører sig selv ned. En leder, som har haft erfaring med flere ansatte med psykosociale handicap, siger:

- Mange har vanskeligt ved at sige nej til opgaver. En vigtig del af øvelsen består af at hjælpe medarbejderne med at sige fra, så de ikke stresser sig. Mange knokler løs og overanstrenger sig. Det er ledelsens opgave at følge med og hjælpe medarbejderen med det.

Andre fortæller, at de har medarbejdere som periodevis er depressive og som i disse perioder har svært ved at holde sig selv i gang. Det er da nødvendigt at følge dem helt tæt og give dem rutine opgaver, som de kan overskue. En del gør opmærksom på at det er vigtigt, at der

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

er plads til, at medarbejderen kan være på arbejdspladsen, selvom vedkommende ikke er produktiv i disse perioder.

Arbejdstid

Et andet område hvor virksomhederne kan tilpasse sig medarbejdere med psykosociale handicap er arbejdstidens længde og placering

Som hovedregel har alle medarbejdere, som bliver omtalt i dette afsnit nedsat arbejdstid. De fleste medarbejdere, hvis forhold omtales i denne del af undersøgelsen, er ansat i fleksjob, enkelte i skånejob og særligt tilrettelagt jobforløb. Meget få er ansat på almindelige vilkår. Arbejdsgiverne fortæller, at de alle benytter sig af nedsat tid og fleksible arbejdstider.

Arbejdstiden tilrettelægges i overensstemmelse med medarbejdernes behov. Nogle fungerer bedst ved at komme om morgenen og gå tidligt, andre har behov for at møde senere. En arbejdsgiver fortæller f.eks., at han havde en medarbejder, der arbejdede bedst, når der ikke var så mange medarbejdere på arbejdet, hvilket betød, han kom meget sent og arbejdede som en af de sidste. En anden fortæller at:

- Vi anvender både fleksible arbejdstider og fleksible opgaver. De fleksible tider er afhængige af, hvordan tilstanden er. Der justeres op og ned i omfang og indsats afhængig af, hvad medarbejderen formår.

En anden måde, som en af virksomhederne forholder sig til tid på, er ved at tilrettelægge flere kortere møder i stedet for færre lange, fordi den medarbejder, de har ansat, har svært ved at deltage i lange møder.

Flere virksomheder fortæller, at de er meget fleksible med hensyn til den måde, arbejdet tilrettelægges på. For de medarbejdere, der skal vende tilbage eller starte i job efter flere år udenfor arbejdsmarkedet, kan det være en fordel med en aftale om en langsom start, hvor færdigheder kan trænes, og den pågældende kan vænne sig til at være på en arbejdsplads. Medarbejderne starter måske med færre timer og trapper langsomt op til det fastlagte time-tal. Én siger f.eks.:

- Vi starter med få timer, f.eks. 9 timer om ugen, og udvider langsomt time-tallet i overensstemmelse med formåen.

Opfølgning

Ligesom virksomhederne er meget optagede af at få tilrettelagt gode introduktionsforløb er de også opmærksomme på betydningen af en vis opfølgning.

En virksomhed foreslår følgende samlede forløb:

- Introforløb
- Opfølgning efter 3 mdr.
- Opfølgning efter 6 mdr.
- Opfølgning 1 gang årligt derefter.

Der er bred enighed om, at det kan være hensigtsmæssigt med fortsat kontakt med de samarbejdspartner, der er ansvarlige for jobplaceringen. Det kan være et møde, eller det kan blot være en opringning fra jobkonsulenten. Hvis det er et møde, så skal det være en trekantsamtale med medarbejder, leder samt sagsbehandler eller jobkonsulent.

Den hjælp, som virksomhederne kan yde, kan have mange former. Det kan være i form af, at virksomheden støtter eller aflaster opgavemæssigt, hvis det er nødvendigt. Eller giver medarbejderen mulighed for at løse helt andre opgaver, hvor de f.eks. ikke har kundekontakt, hvis det har været problematisk. Enkelte af virksomhederne snakker om, at det kan være en god ide for medarbejderen at få tilbud om personlig hjælp. Én siger f.eks.:

- Det kan være en god ide med et individuelt kortere introforløb, hvor en kommende medarbejder med et psykosocialt handicap får mulighed for at bearbejde eventuelt tab af arbejdsrolle og forberede sig på den nye arbejds-situation. Det er en forudsætning for at komme til at fungere godt på en ny arbejdsplads, at det er på plads. Indholdsmæssigt skal der især være fokus på den personlige udvikling i form af at løfte medarbejderens styrker frem, samt give redskaber til at være bevidst om symptomer på det psykosociale handicaps udvikling samt redskaber til at håndtere den situation.

Ledelsens rolle og ansvar

Mange af virksomhederne nævner, at det er hensigtsmæssigt at være opmærksom på tegn på, hvordan medarbejderen trives. Det er en udfordring for hver enkelt leder sammen med medarbejderen at finde ud af, hvad der kan være mest hjælpsomt for denne.

På de mindre virksomheder er det typisk lederen, som er ansvarlig for arbejdsforholdet og har kontakten samt en særlig opmærksomhed på medarbejderen med de særlige behov.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

Blandt de lidt større virksomheder er der bred enighed om, at det er en god ide, hvis der på arbejdspladsen udpeges en bestemt kontaktperson til at tilrettelægge arbejdsopgaverne og tage sig af den tilbagevendte eller nye medarbejder.

En afdelingsleder på en af de lidt større virksomheder fortæller:

- Hos os er det min afdeling, som er ansvarlig for at hjælpe de ansatte på særlige vilkår, hvad enten det er skåne-, fleks- eller særligt tilrettelagt job. Det er så min opgave at finde ud af, hvem medarbejderen er, og hvad han/hun kan. Dernæst skal jeg have dem "solgt" til en af de mange afdelinger, vi har her i huset. Min fornemmeste opgave er at få denne afdelings medarbejdere usynliggjort ude i de forskellige afdelinger.

Flere virksomheder fremhæver, at der skal en ny ledelsesstil til, hvor det handler om at motivere alle medarbejdere for opgaveløsningen.

- En nøgleperson på virksomheden driver processen (faglig, social og en personlig udviklingsproces). Det er et fokus som kræver opmærksomhed i forhold til folk med psykosociale handicap, som har været ude af arbejdsmarkedet, og hvor det kræver en generobring af kompetencer for at begå sig på arbejdsmarkedet.

Om ledelsens rolle i sådanne situationer siger en af respondenterne:

- En leder for denne gruppe medarbejdere må ikke være berøringsangst.

Lederen skal både kunne rose og opmuntre medarbejderen. Nogle gange skal der også gives et lille spark, der lige får medarbejderen til at overvinde sig selv.

En anden leder fra en mellemstor virksomhed, som så sig nødsaget til at opsig en medarbejder, da dennes maniske adfærd skabte for mange problemer i samarbejdet med afdelingens andre medarbejdere, siger, at det er en svær situation at være nødt til at opsig en medarbejder. Han fortæller, at han var glad for, at han kunne hente hjælp hos den jobkonsulent, som i forvejen kendte medarbejderen.

En leder fra en af de mindre virksomheder fortæller, at det er vigtigt, at de selv er godt klædt på for at kunne arbejde med de andre medarbejders rummelighed og kan tilrettelægge arbejdet, så det er afpasset den pågældende medarbejders formåen. Denne virksomhed har et tæt samarbejde med en jobkonsulent omkring ansættelsesprocedure og medarbejderintroduktion i virksomheden. Lederen siger:

- Jeg var godt klædt på, da jeg har levet med en psykisk sygdom det meste af mit liv. Men alligevel var jeg glad for at have tæt kontakt med jobkonsulenten i starten. Vi lavede i starten en meget stram styring og god opfølgning. Senere ringede jeg til jobkonsulenten, når jeg havde brug for at snakke med nogen om de problemer, som opstod. Det er vigtigt, at man hurtigt kan få adgang til den hjælp, man behøver

I det hele taget kræver det gode kommunikationsevner af den som er ansvarlig for medarbejderen, og det kan være meget nyttigt at have en coach at vende tingene med, hvis der opstår problemer.

En udfordring er at skaffe arbejdsopgaver, som ikke er for kedelige, men som samtidig heller ikke kræver for store faglige kompetencer. Flere af de virksomheder, som beskæftiger medarbejdere med begrænsede faglige kvalifikationer, giver udtryk for, at de kan mærke, at der bliver færre og færre af den type opgaver.

En afdelingsleder, som har indgået en aftale med en kommune om at gennemføre særlige opkvalificeringsforløb for medarbejdere med forskellige handicap, herunder medarbejdere med psykiske lidelser, fortæller at det kan være vanskeligt at skaffe nye opgaver, som på den ene side ikke kræver den store faglige formåen og på den anden side også er udfordrende for medarbejderne. Ligesom de ikke må stille for store krav om fleksibilitet og omstilling hos medarbejderne.

Det er vigtigt, at den leder eller medarbejder, som er ansvarlig for medarbejderen med psykosociale vanskeligheder er i stand til at registrere eventuelle ændringer, som viser at den ansatte er ved at få det dårligt. De skal være i stand til at tale med de ansatte om det og om fornødent med behandlingssystemet.

Prøvetid

Gennemgående var der stor enighed blandt virksomhederne om, at de følte sig meget trykkes ved, at der er mulighed for en prøvetid. Flere virksomheder fortalte, at det for dem, første gang de blev forespurgt om at ansætte en medarbejder med psykosocialt handicap, var vigtigt, da de sagde ja, at de kunne afprøve det og afklare, hvad det krævede af dem. Men også at det var muligt at sige nej, uden at det blev for kompliceret, hvis ikke det fungerede på ar-

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

bejdspladsen. Flere af de adspurgte havde været nødsaget til at opsig medarbejdere, men ingen havde faktisk gjort det i prøveperioden.

- Det er en god ide med en prøvetid. Det er vigtigt at være åben og ærlig om det fra start. Går det ikke så stopper vi bare, og det er gensidigt. Begge parter får mulighed for at se hinanden an.

Prøveperioden er tilsyneladende det sikkerhedsnet, som får nogle virksomheder til at overvinde frygten for at ansætte en medarbejder med et psykosocialt handicap. De opfatter prøvetiden som et instrument, som gavner både virksomhed og medarbejder.

7.2. Medarbejdernes kvaliteter

Virksomhederne blev spurgt om de havde oplevet, at medarbejdere med psykosociale handicap har særlige kvaliteter eller værdier, som de tilføjer virksomhederne?

Nogle af de særlige kvaliteter, der fremhæves om mange af de medarbejdere, der omtales i denne undersøgelse er, at de er engagerede og gode medarbejdere - ofte ildsjæle - som stiller store krav til sig selv. De besidder også ofte kvaliteter som særlig følsomhed og stor kreativitet.

- Hun besidder en særlig følsomhed, der gør at hun hurtigere end andre bliver opmærksom på problemer eller misstemninger, der eksisterer i personalegruppe eller blandt børnene.

En afdelingsleder i psykiatrien, som har en medarbejder ansat med psykiatribrugerbaggrund, oplever at afdelingen nyder godt af de særlige kompetencer, som denne medarbejder besidder, da vedkommende selv har erfaret, hvad det betyder at have en sindslidelse.

- Hun er iderig og bidrager med brugersynspunkter på det, vi laver og er dermed med til at forbedre vores indsats. Hun er som medarbejder med brugerbaggrund meget bedre til at tale med vores kundegruppe (brugere og pårørende) og kan nå længere ind til folk, end jeg fx kan. Hun er en meget engageret arbejdskraft.

En anden fortæller om en medarbejder, at han var meget kreativ og havde mange utraditionelle løsningsforslag. Han havde dog ikke de faglige kvalifikationer, der skulle til for at omsætte det til noget brugbart for virksomheden, og da virksomheden ikke havde de ekstra tekniske ressourcer, der skulle til for at omsætte ideerne til produktudvikling, blev det snare oplevet som en hindring end kvalitet.

7.2.1. *Kvaliteter for ledelsen*

Flertallet af virksomhederne mener, at de har oplevet nogle kvaliteter, som dog ikke kun går på medarbejderens kvalifikationer, men også på hvad det betyder for organisationen og for lederens egen rolle.

Flere af lederne fortæller, at en af de særlige kvaliteter var den glæde, der var forbundet med, at se en medarbejder komme i gang oven på et sygdomsforløb. Det giver stor tilfredsstillelse, når medarbejderne fungerer på arbejdspladsen.

- Det giver os glæden ved at kunne leve op til vores sociale ansvar.

En anden leder udtaler, at det er givende og positivt:

- at være sammen med medarbejdere, der er søde, sjove, motiverede, spændende og udfordrende at arbejde sammen med - og med hver deres særheder.

En tredje svarer, at det har givet ham et bredere perspektiv på tilværelsen og at han personligt har fået øjnene op for, at der er andre dimensioner i livet end arbejdet.

7.2.2. *Virksomhedens kultur*

På flere af virksomhederne ser det ud til at kulturen i virksomheden/afdelingen påvirkes gunstigt ved at have ansat medarbejdere med psykosociale handicap, fordi det stiller store krav til kommunikationen på arbejdspladsen. Der skal være en vis åbenhed for at få det til at fungere og det profiterer de andre medarbejdere også af.

En virksomhed udtrykker, at den og de andre medarbejdere får et bredere perspektiv på den måde, de gør tingene på, fordi den pågældende medarbejder gør tingene på en anden måde.

- Han er på den måde med til at bryde monotonien. Han siger tingene lige ud og er befriende ærlig. Det giver bedre trivsel medarbejderne imellem.

Andre fortæller, at der er blevet et bedre arbejdsmiljø. Én siger:

- Vi har et godt arbejdsmiljø. Vi snakker meget om, hvordan vi klarer vores job. Det ville vi måske have gjort alligevel, men det at vi har hende, gør det mere aktuelt.

Andre igen fortæller, at de er blevet bedre til at tage hensyn - også til hinanden. De har lært at være mere åbne og der er etableret en kultur, hvor det er normalt at sige tingene, som de er.

En anden type kvalitet er selve arbejdskraften. En leder af en børnehave fortæller at de er meget glade for den arbejdsindsats, som den pågældende yder: På spørgsmålet om en særlig kvalitet svarer hun:

- En ekstra hånd. Som oven i købet har en faglig basis, som vi har stor glæde af, og som hun har glæde af at bruge.

7.3. Personlig assistance

I forbindelse med målgruppeudvidelsen for ordningen om personlig assistance efter *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* var LAP interesseret i at høre, hvilke tanker virksomhederne gør sig om en sådan ordning. På nær de få virksomheder, som faktisk allerede benytter ordningen, fordi de beskæftiger medarbejdere med såvel fysiske som psykosociale handicap, havde de færreste på forhånd gjort sig nogle overvejelser om dette. Svarene viser derfor de umiddelbare tanker, som spørgsmålet affødte.

Blandt de interviewede virksomheder var der flere overvejelser om, hvilke opgaver en personlig assistent skulle beskæftige sig med, og hvordan denne organisatorisk skulle indgå på arbejdspladsen. Flere af de interviewede virksomheder mente, at det tidsmæssigt kunne aflaste teamlederen eller andre ansvarlige, hvis den personlige assistent havde som opgave, at være særligt opmærksom på medarbejderens trivsel. En måde at sige det på var:

- Set fra et virksomhedssyn vil det være en god ide. Det kunne lette integrationen på arbejdspladsen. Det ville betyde, at man kunne betale en medarbejder nogle timer for at tage sig tid til at snakke og tage hånd om medarbejderen med det psykosociale handicap. Alle medarbejderne her i virksomheden er meget pressede. Tid er nok den største forhindring for, at de andre medarbejdere er åbne overfor at samarbejde med medarbejdere med særligt behov. De har for travlt med deres egne opgaver

Det kunne også være som hjælp til opkvalificering i forhold til konkrete faglige opgaver:

- Men en personlig assistent kan naturligvis også bruges i forhold til løsning af konkrete opgaver, som vil styrke medarbejderen. Som led i et skånehensyn kunne det f.eks. i vores tilfælde være med til at styrke hendes IT-kompetencer. Det kan som arbejdsgiver være svært at have den fornødne tid til det. Hun er så god på mange måder, så jeg glemmer tit, at hun ikke kan så meget på det område, så jeg får stillet for store krav til hende, hvilket kan være med til at stresser hende.

En af de deltagende virksomheder, som har flere medarbejdere ansat med særligt behov havde faktisk gode erfaringer med ordningen og anvendte den på arbejdspladsen til de sociale opgaver. Denne siger:

- Medarbejdere med psykiske vanskeligheder kræver mere tid og opmærksomhed af vores teamledere end ansatte på ordinære vilkår. Der skal være tid til, at man kan snakke med de ansatte om deres opgaver og om trivsel på arbejdspladsen hver dag om nødvendigt. Vi anvender derfor nogle timer om ugen til den teammedarbejder ude i de forskellige afdelinger, som er ansvarlig for den pågældende medarbejder.

En del af virksomhederne forestiller sig, at det vil være en god ide, at det er en af virksomhedens ansatte, der har denne funktion. Det er også udtryk for en opmærksomhed på, at det er en opgave, som kræver særlige kompetencer, som virksomheden ikke nødvendigvis råder over. I de tilfælde foreslår en af virksomhederne, at medarbejderne bliver opkvalificerede til opgaven.

Andre overvejer om det ville være bedst, hvis det udelukkende var medarbejderen med det særlige behov, der bestemte, hvad vedkommende ville bruge den personlige assistent til i forhold til arbejdspladsen. Men de tilkendegav også, at der måtte aftales et samarbejde, der sikrer, at det kommer til at gavne medarbejderens funktion på virksomheden.

Nogle efterlyser en mulighed, som ligger uden for gældende lovgivnings rammer, nemlig at en personlig assistent ikke er ansat på virksomheden, men kommer hjemme hos medarbejderen, så denne kan få snakket de ting igennem, som vedkommende måtte have behov for.

Handler det om problemer på arbejdspladsen, er det vigtigt at de løses, hvilket kan betyde at den personlige assistent måtte deltage i et trekantssmøde på virksomheden med den ansvarlige overordnede og medarbejderen, for at hjælpe med at få fundet brugbare løsninger.²

Ulempen ved denne model kan være, at hjælperen ikke kender virksomhedens kultur og kan komme til at gribe forstyrrende ind i arbejdsdagen.

Fælles for de nævnte holdninger er, at respondenterne mener, at en personlig assistents opgave er at hjælpe medarbejderen med psykosocialt handicap til at komme til at fungere på virksomheden. Enten i forhold til dennes opgaver eller i forhold til at indgå i samspil med

² En sådan mulighed afprøves pt. som et forsøg med sociale mentorer for personer med en midlertidig psykisk lidelse. Forsøget gennemføres for Arbejdsmarkedsstyrelsen af DISCUS A/S og LAP i et samarbejde med Jobcentre i Odense, Herlev og Viborg kommuner.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

virksomhedens ledelse og øvrige medarbejdere.

Enkelte var i tvivl, om hvor vidt ordningen kunne medvirke til at fastholde medarbejderen i en særlig position. Det udtrykkes af én på denne måde:

- Men jeg kan være i tvivl om en personlig assistent på arbejdspladsen ikke kan være med til at fastholde medarbejderen i sygdommen?

En anden type holdninger, som flere gav udtryk for var, at den personlige assistent netop skal kunne støtte den enkelte i mere personlige spørgsmål og hjælpe med at styrke de positive ressourcer.

- Det er en god ide med en personlig assistent. Jeg mener, det bør være en naturlig del af det at vende tilbage til arbejdslivet efter en længere sygdomsperiode på andre vilkår end før sygdommen. Der er behov for støtte / supervision til en personlig afklaring i forhold til, hvad det er for en proces vedkommende har været igennem, og hvad den har gjort, samt støtte vedkommende i at komme tilbage til arbejdsmarkedet i en ny arbejdssituation.

7.4. Støttebehov

Virksomhederne fremhæver betydningen af sammenhængen mellem virksomhedernes økonomiske vilkår, de økonomiske støttemuligheder og samarbejdet med kommunerne.

7.4.1. Økonomisk bæredygtighed

Grundlæggende fortæller flere af respondenterne, at de er underlagt det vilkår, at virksomhedens økonomi skal hænge sammen. Det kan bevirke, at der ikke er de nødvendige ressourcer til stede for at yde den særlige indsats, som er nødvendig for at få en medarbejder med psykosocialt handicap til at fungere på arbejdspladsen.

Især de mindre virksomheder er følsomme overfor belastningen af deres lønbudget. Det kan betyde, at virksomhederne bliver meget sårbare overfor svingende arbejdsindsats og at små virksomheder bliver mere afhængige end store virksomheder af, at det offentlige betaler dem rettidigt, for eksempel refunderer deres udlæg til løn.

Svarene viste gennemgående, at der er et stort engagement hos de ansvarlige ledere/medarbejdere for at sikre gode forhold, men at det kan være vanskeligt at afsætte de fornødne ressourcer indenfor den økonomiske ramme.

En virksomhed siger:

- Det kan være problematisk at få lønsomheden til at hænge sammen. Det koster nogle flere ledelsesressourcer at have disse medarbejdere ansat dels i forhold til arbejdstilrettelæggelse og opgaveinstruktion, og dels i tid til at snakke med den enkelte om, hvordan de trives på arbejdspladsen, og ikke mindst en sikring af at skabe en rummelig arbejdspladskultur.

Selvom de større virksomheder er knapt så sårbare, har de også behov for at det økonomiske samarbejde med det offentlige fungerer. En repræsentant fra en større virksomhed siger:

- Selvom vi har et socialt ansvar, er vi også nødt til at få det til at hænge sammen økonomisk. Vi har nogle faste aftaler med kommunen og det fungerer fint. Vi får vores udgifter dækket, ellers kunne vi ikke gøre det.

7.4.2. Økonomiske støttemuligheder

Der er faktisk ret mange muligheder for at få sin økonomi dækket ind indenfor den eksisterende lovgivning. Gennem tilskud til lønnen, gennem fleks- eller skånejob samt særligt tilrettelagte forløb

Virksomhederne fremhæver betydningen af, at der ud over et socialt også skal være et økonomisk incitament for virksomhederne for at ansætte medarbejdere med psykosociale handicap. Flere virksomheder fremhæver betydningen af at kunne få tilskud til merarbejdet ved at have ansat en medarbejder med psykosocialt handicap, så der kan afsættes tid til opfølgende samtaler, for at nogle af de problemer, som uundgåeligt opstår på arbejdspladsen, kan forebygges.

En virksomhed fremhæver betydningen af økonomisk hjælp til støtte og opgavetilrettelæggelse:

- f.eks. to timer om ugen. Så der er tid til at koncentrere sig om samtaler med hende om hendes trivsel, funktion og opgaver i forhold til børnene og de andre medarbejdere. Det kunne medvirke til at forebygge nogle af de små gnidninger, som kan opstå mellem hende og de andre medarbejdere. Der er så travlt her, så det kan være vanskeligt at nå i hverdagen, selvom jeg ved at det er bedst at gøre det.

7.4.3. Jobstøtteordninger og puljer

Det bekræftes i denne undersøgelse, at de forskellige jobstøtteordninger benyttes. De fleste af virksomhederne har haft folk ansat i fleksjob. Der er virksomheder som i samarbejde med en kommune har etableret særligt tilrettelagte forløb, og som typisk har flere medarbejdere med særlige behov ansat på forskellige ordninger, herunder skånejob.

Den overvejende del af de interviewede virksomheder udtrykker tilfredshed med de eksisterende ordninger. Det kunne dog se ud til, at tilfredsheden hænger sammen med omfanget af kendskab til og erfaring med de forskellige ordninger. Jo mere virksomhederne har fået indrettet deres egen administration til at fungere sammen med de forskellige ordninger, jo mere tilfredse er de. For nogle virksomheder er det så besværligt at få flere ordninger til at spille sammen med deres administration, at de vælger nogle ordninger fra.

Hovedparten af virksomhederne vil gerne påtage sig flere samfundsmæssige opgaver, og gå mere aktivt ind i en funktion med at hjælpe mennesker med handicap til at genvinde eller optræne deres kompetencer. Blot de bliver kompenseret for deres indsats, og at de ikke står alene med opgaven.

Flere af virksomhederne nævner, at de kun kan påtage sig disse opgaver, såfremt det kan harmonere med de grundvilkår, som de driver virksomhed på. Hvilket betyder, at der skal være et tættere og mere effektivt samarbejde mellem det offentlige og det private erhvervs- liv. Det skal være muligt at hente hurtige og konkrete svar på spørgsmål i forbindelse med ansættelse af en medarbejder med et psykosocialt handicap.

Det fremhæves af virksomhederne, at en af barriererne i samarbejdet med det offentlige er den manglende gennemskuelse af de mange forskellige økonomiske ordninger efter hvilke, det er muligt at få støtte til at etablere arbejdspladser for medarbejdere med psykosocialt handicap.

Nogle virksomheder kan have vanskeligt ved at finde rundt i alle de forskellige ordninger og muligheder, der eksisterer for at søge økonomisk støtte til at ansætte personer med handicap i virksomhederne. De efterlyser bedre gennemskuelse og f.eks. mulighed for at kunne

rekvirere en konsulent, som kan komme ud på virksomheden og fortælle om de forskellige muligheder.

Der er mulighed for at opnå økonomiske tilskud fra de forskellige puljeordninger, men det er ikke altid tid til at gennemføre de forventede aktiviteter indenfor den økonomiske ramme.

En af virksomhederne, som havde fået projektmidler til at udvikle arbejdspladser for mennesker med en psykisk lidelse, oplever det som frustrerende, at det ikke var muligt at få økonomisk kompensation til at færdiggøre det arbejde med metoder, som virksomheden havde påbegyndt:

- Det er et problem når lovgivere fjerner projektstøtte for tidligt. Lige når tingene er ved at komme til at fungere, så kapper de støtten. F.eks. i forbindelse med "nye veje". Det tager tid at finde ud af at få det til at fungere bedst muligt for virksomheden og for medarbejderne. Det er frustrerende at det arbejde, man har gjort måske falder til jorden, fordi vi ikke har økonomi til at føre det til ende. Men vi skal jo have driften i virksomheden til at hænge sammen.

Virksomhederne fremhæver, at det er nødvendigt, at viden kan indhentes et sted, hvis der er behov for viden. Der skal både være

- Overblik over økonomiske støttemuligheder
- Praktisk - administrativ støtte i forbindelse med ansættelsesforholdet
- Støtte til håndtering af psykosociale problemstillinger

7.4.4. Administrative barrierer

Flere virksomheder fremhæver, at det skal være administrativt enkelt at ansætte medarbejdere på særlige vilkår. Det skal være koordineret, så man ikke skal være involveret i flere afdelinger i det offentlige. Der skal være en central funktion.

- Det ville være rart med en mere administrativ forenkling. Som det er nu, skal vi referere til flere afdelinger i kommunen for at få vores lønrefusion. Vi får fx fra både kommunen og økonomistyrelsen.

Mange virksomheder mener, at det administrative arbejde, som er forbundet med ansættelsen af en medarbejder på særlige vilkår, kan virke afskrækkende.

- Tanken om alt det administrative bøvvl som følger med kan skræmme virksomhederne fra at ansætte medarbejdere med psykiske vanskeligheder. Hos os skal vi f.eks. have refunderet lønnen fra tre forskellige steder. Det er tidsrøvende for sådan en lille organisation som vores.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

En anden leder, som har haft en jobkonsulent til at tage sig af alt det administrative arbejde i forbindelse med ansættelsen, og som derfor ikke selv har et overblik over hvad det indebærer, siger:

- Der er usikkerhed om, hvad det indebærer af administration, men det er vigtigt, at det ikke giver virksomhederne mere arbejde. Det ville være en god ide, om der blev udarbejdet en færdig pakke, så virksomheden kan få et overblik over, hvad det indebærer at ansætte en medarbejder med særligt behov. Det er vigtigt at virksomhederne dernæst blot skal skrive under.

7.4.5. Eksternt samarbejde

Næsten alle de interviewede virksomheder fortæller om betydningen af, at en medarbejder med psykosocialt handicap har personlig indsigt i egen situation. Medarbejderen skal vide, hvordan evt. vanskeligheder arter sig, og hvad vedkommende kan gøre for at passe på sig selv.

Virksomhederne giver udtryk for, at det ville være en stor hjælp for dem, hvis medarbejderne var afklarede, når de ansøger om skåne/fleksjob på virksomhederne. Det kunne være en del af den afklaring og vejledning, som ligger i jobkonsulentens funktion.

Der skal gives et mere nuanceret billede af mennesker med et psykosocialt handicap. Medarbejderen skal selv præsentere et billede af sig selv og de hensyn, der skal tages. Det kan være at medarbejderen har behov for hjælp til at introducere sig selv på arbejdspladsen.

Flere af de interviewede virksomheder fortæller, at de blev opsøgt af en jobkonsulent, som havde særlig viden om den enkelte medarbejder med psykosocialt handicap, og som hjalp med at introducere denne. Konsulenten orienterede herunder om, hvilke hensyn arbejdspladsen kunne tage. Ifølge respondenterne fungerede det godt. Arbejdspladsen kunne så koncentrere sig om at tilrettelægge arbejdet i overensstemmelse med disse hensyn.

Det er derfor et ønske, at der skal være adgang til at få hjælp til at introducere medarbejderen og til kontinuerlig opfølgning. Der skal være kontinuitet i samarbejdet med det offentlige, både social- og beskæftigelsessystemet og behandlingssystemet.

Flere af virksomhederne nævner bedre mulighed for at samarbejde med behandlingssystemet, f.eks. distriktpsychiatrien eller praktiserende læge. Flere af virksomhederne gør det allerede, men siger også, at det ikke altid er lige nemt at få etableret et sådant samarbejde. Én fortæller, at de har gode erfaringer med, at de forskellige støttemedarbejdere, der er omkring medarbejderen, samarbejder omkring hvilke krav og forventninger, virksomheden kan stille til medarbejderen. Noget tilsvarende kunne de ønske af et samarbejde med behandlingssystemet. Én siger f.eks.:

- Vi inviterer fx kommunen med til møder engang imellem. Det er vigtigt at få afklaret hvilke krav, der kan stilles til medarbejderen, så vi undgår en for overbeskyttende holdning. Det ville være en fordel, hvis vi også af og til kunne gøre det samme med behandlingssystemet.

Det behøver ikke at være tidsmæssigt krævende. De fleste af de interviewede virksomheder er meget opmærksomme på, at hverdagen er travl, og at der derfor skal være mindst mulig spildtid på unødige møder.

7.4.6. Vidensbehov.

Der hersker blandt virksomhederne den opfattelse, at det især er uvidenhed om, hvad opgaven går ud på, og hvad der forventes af virksomhederne samt manglende viden om, hvordan psykiske lidelser fremtræder, som afholder virksomheder fra at ansætte medarbejdere med psykosocialt handicap.

Virksomheden skal have en klar ide om, hvor den kan hente hjælp om nødvendigt. En leder foreslår:

- Der skal etableres en partnerskabsmodel mellem medarbejder, kommune, arbejdsgiver, behandler.

Det vigtigste for virksomhederne er, at de kan hente råd og vejledning hos en, som kender den konkrete medarbejder og den virkelighed, som medarbejderen befinder sig i, f.eks. en jobkonsulent. En virksomhed formulerer det således:

- Det kan være godt, at man kan gå ind at hente viden på nettet, men det er bedst, at kunne få én i den anden ende af røret som kan svare på ens spørgsmål.

Nettet kan bruges til en generel information om psykosociale handicap, for de ledere, som er interesserede i at læse mere.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

Af konkrete informationsforslag nævnes:

- En folder med "10 gode råd",
- En hjemmeside, som er kort og overskuelig.

Begge dele skal indeholde forslag til, hvordan virksomhederne kan håndtere nogle af de mere relationelle forhold. Det kunne være emner som hvordan leder/ kontakt person kan forholde sig til egne barrierer, italesætte bekymringer, udarbejde klare og rummelige aftaler

En anden virksomhed foreslår en form for netværkssamarbejde mellem virksomheder, som har ansat medarbejdere med psykosocialt handicap.

- Det kunne være en god ide, hvis man kunne ringe til en virksomhed fra samme branche som en selv, der har erfaringer med at have en medarbejder ansat med en sindslidelse.

7.4.7. Rådgivning og vejledning

Det er vigtigt at kunne hente råd, når der er problemer. Virksomheden skal kunne få kontakt med en rådgiver, som kan forholde sig til lige det problem, der er behov for at få svar på. Der skal komme en person, som har specialviden og som er serviceminded, ud at hjælpe på virksomheden.

Virksomhederne mener generelt ikke, at hverken internetportal eller callcenter kan erstatte den direkte kontakt. En virksomhed formulerer behovet således:

- Det skal være let og tilgængeligt for virksomhederne at få den hjælp, de har behov for. Der skal være et sted og en person, hvor de ved, de kan henvende sig med alle typer af problemer, der vedrører den ansatte. Lige gyldigt hvad. Det skal være en person med specialviden, som er serviceminded, og som sørger for at virksomheden får hurtigt svar. Det kunne være en jobkonsulent, det er ikke afgørende, hvem det er - det afgørende er at virksomheden kan få hurtigt svar, her og nu, når den har brug for det.

Hjælp til ledelsen i form af supervision til den, der driver processen, bliver foreslået, fordi ledelsen kan komme ud for vanskelige situationer i forbindelse med, at medarbejdere med psykosociale handicap får det dårligt på arbejdspladsen.

Flere fortæller, at det personligt kan være vanskeligt at tackle disse situationer, og at man selv derfor kan have brug for hjælp til at håndtere disse. En leder fra en virksomhed, som har

flere med psykosocialt handicap beskæftiget, fortæller om en oplevelse, som ramte ham så hårdt, at han havde brug for hjælp:

- Jeg mente, at hvis bare jeg gjorde mit arbejde godt nok, og jeg sørgede for, at han havde det godt og var tryk på arbejdspladsen og havde nogle arbejdsopgaver, han kunne trives med, ville han nok klare det. Jeg følte, det var min skyld, at han fik det så dårligt. Heldigvis fik jeg samtaler med hans psykolog, som fortalte mig, at jeg ikke må tro, jeg kan klare alting. Det hjalp.

Det er et ønske fra virksomhedernes side, at der kan ske en opkvalificering af personalet, så de bliver bedre klædt på til at samarbejde og indgå i samspil med medarbejdere med psykosociale handicap.

Flere virksomheder fremhæver betydningen af, at virksomheden som helhed eller afsnittet i virksomheden samlet får en rolle i ansættelsen af medarbejdere med psykosocialt handicap.

- Desuden ville det være godt med et par dages kursus for ledelse og medarbejdere om, hvad det er for problemer, hvordan de kan forholde sig, og hvad virksomheden kan gøre for at hjælpe den ansatte med at tackle dem, således at de medarbejdere, der er ansat i samme afdeling, er klædt på til at modtage medarbejdere med psykosociale handicap.

7. 5. Konklusion

Hvordan kan virksomhederne tilpasse sig ansatte med psykiske lidelser?

Arbejdets organisering

Ifølge virksomhederne er en af de vigtigste forudsætninger, at virksomhedens øvrige medarbejdere er godt forberedt til at modtage nye medarbejdere med psykosocialt handicap.

Virksomhederne synes, at der bør organiseres indslusningsforløb på virksomhederne, hvor der afdækkes, hvad medarbejderen kan, og hvor det sikres at opgaverne er i overensstemmelse med deres kvalifikationer og kompetencer. I forbindelse med indslusningsforløbet skal virksomheden indgå aftaler med kommunen om eventuel opkvalificering såvel fagligt som personligt.

Medarbejdere med psykosocialt handicap skal klædes på fagligt, så de kan løse de stillede opgaver. Det kan ske gennem opstilling af en plan med mål og indhold for, at en enkelt medarbejder erhverver de fornødne kompetencer. En virksomhed har netop gode erfaringer

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

med netop at opstille målbare løsningsmuligheder og udarbejde en plan, som beskriver, hvad der skal til for at nå de ønskede kompetencer.

Virksomhederne fremhæver, at det er deres opgave at sikre en sammenhæng mellem opgaveløsningen, opgavernes indhold og medarbejderens formåen, uanset om der er tale om højt kvalificerede medarbejdere eller medarbejdere med begrænsede faglige kvalifikationer.

Opgaveløsningen skal så vidt muligt være struktureret og overskuelig. Samtidig skal organiseringen af arbejdet være fleksibel, både med hensyn til arbejdstidens tilrettelæggelse og arbejdets udførelse. Da indsatsen kan være periodisk svingende, skal arbejdet organiseres på en måde, så opgaverne kan løses ved forfald, f.eks. gennem ansættelse af ekstra arbejdskraft.

Virksomhederne har erfaring med, at det letter medarbejderens funktion på arbejdspladsen, såfremt medarbejderen har indsigt i egne vanskeligheder. Virksomhederne mener derfor, at der kan indgås aftaler med medarbejderen om, hvordan virksomheden skal forholde sig, hvis vedkommende får det dårligt eller får vanskeligheder med at løse opgaverne.

På virksomhederne bør der være en ledelsesansvarlig, som har det daglige ansvar for samarbejdet, tilrettelæggelsen af arbejdet og opfølgning på arbejdets udførelse, som medarbejderen skal have adgang til, hvis der opstår vanskelige situationer.

Ifølge virksomhederne bør medarbejderne følges tæt, for at der kan iværksættes foranstaltninger, så medarbejderen kan aflastes i arbejdssituationen og undgå at køre sig selv ned.

Den ledelsesansvarlige skal være klædt på til at arbejde med de øvrige medarbejdere om arbejdsmiljøets rummelighed og tilgængelighed, så det tilpasses medarbejderen med psykosocialt handicaps formåen. Vedkommende skal have gode kommunikative evner og skal have mulighed for at hente hjælp, hvis der opstår vanskeligheder.

Virksomhederne fremhæver, at de bør være opmærksomme på behovet for en blød opstart efter en sygeperiode for medarbejdere med et psykosocialt handicap.

Virksomhederne lægger vægt på, at der er mulighed for en prøvetid. Ikke mindst for virksomheder, som for første gang ansætter en medarbejder med psykosocialt handicap, er prøvetiden afgørende som sikkerhedsnet for virksomheden.

Arbejdsmiljøet

Virksomhederne fremhæver, at de i forberedelsesfasen skal arbejde med de øvrige medarbejders myter og forestillinger om psykosociale handicap for at få det sociale miljø på virksomheden til at fungere til gavn for pågældende medarbejdere.

Der skal skabes trygge og overskuelige rammer for, at samarbejdet kan fungere på virksomheden. Det forudsætter åbenhed fra ledelsens side om, hvordan en medarbejders psykiske vanskeligheder kan påvirke arbejdsdagen og arbejdets udførelse.

Nogle virksomheder anfører, at hvis arbejdspresset er højt på virksomheden, så kan det være vanskeligt, at få de øvrige medarbejdere til at tage de nødvendige hensyn til kolleger, som på grund af et psykosocialt handicap har en svingende arbejdsindsats. Den manglende tid anses af disse virksomheder for den største hindring for de øvrige medarbejders villighed til at indgå i et samarbejde med en medarbejder med psykosocialt handicap.

Virksomhederne anfører generelt, at der bør være plads på arbejdspladsen til medarbejdere med psykosociale handicap, selvom de periodisk er uproduktive. Det er nogle virksomheders opfattelse, at mange medarbejdere har det bedre ved at komme på arbejdspladsen, selvom de er uproduktive frem for at være hjemme, såfremt de ikke forstyrrer arbejdsgangen.

Hvilke støtteformer har virksomhederne behov for?

Generelt mener virksomhederne, at de kan påtage sig opgaven med at hjælpe borgere med et psykosocialt handicap tilbage til en plads på arbejdsmarkedet, hvis de kompenseres økonomisk for merudgifterne og kan opnå en let og hurtig adgang til hjælp fra det offentlige.

Økonomi og administration

Virksomhederne fremhæver generelt, at støttebehovet hos virksomhederne må tage afsæt i det synspunkt, at ansættelsen af medarbejdere med handicap skal være økonomisk neutralt

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

for virksomheden. Det betyder, at den merudgift, der er forbundet med ansættelsen af en medarbejder med psykosocialt handicap, skal refunderes af det offentlige.

Der er et ønske hos virksomhederne om at kunne opnå et tilskud til den merudgift, der er forbundet med at afsætte ekstraressourcer til introduktion, oplæring, samarbejde med kommune og den løbende individuelle støtte.

Det betyder, at administrationen af de forskellige ordninger skal være enkel og overskuelig for virksomhederne. Der er gennemgående tilfredshed med de eksisterende ordninger, men en del virksomheder udtrykker ønske om, at kommunerne fremover betaler lønudlæg rettidigt.

Viden og samarbejde

Virksomhederne ønsker et direkte og effektivt samspil med én samarbejdspart om både økonomisk-administrative og psykosociale forhold. Hjælpen fra det offentlige skal være faglig kompetent, hurtig, konkret og kontinuerlig i forhold til viden om den enkelte medarbejder og dennes situation.

Virksomhederne efterlyser endvidere mulighed for støtte til ledelsen og ledelsesansvarlige medarbejdere i forhold til deres rolle og ansvar for indsatsen, f.eks. supervision.

Virksomhederne efterspørger mere samarbejde med behandlingssystemet, dels fordi nogle har gode erfaringer hermed, og dels fordi de generelt har behov for mere sikker og konkret viden om, hvordan de skal samarbejde med medarbejdere med psykosocialt handicap.

Virksomhedernes syn på en personlig assistentordning

Virksomhederne har forholdt sig til spørgsmålet om at anvende en form for personlig assistent. Enkelte virksomheder kender til ordningen fra ansættelse af medarbejdere som, udover et psykosocialt handicap, også har et fysisk handicap og her var holdningen positiv.

Virksomhederne har derudover formuleret overvejelser om, hvordan en personlig assistent kan bruges på arbejdspladsen af virksomheden og af medarbejderen, evt. som personlig støtte for denne.

En personlig assistent ansat på virksomheden betragtes af nogle virksomheder som en mulighed for kompensation. En personlig assistent vil kunne aflaste ledelsen tidsmæssigt. Ordningens varighed kan være fra et par timer ugentlig til en daglig funktion.

Virksomhedernes syn på medarbejderne med psykosociale handicaps særlige kvaliteter.

Virksomhederne oplever generelt, at der er en særlig kvalitet ved ansættelsen af medarbejdere med psykosocialt handicap, der udover som dokumentation af virksomhedens sociale ansvar, også har positiv betydning for udviklingen af virksomhedens kultur og arbejdsmiljø.

Det er en udfordring og inspiration for virksomhederne at ansætte medarbejdere med psykosociale handicap, som kan være anderledes tænkende og handlende.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

8. Perspektiver og anbefalinger

I dette afsluttende kapitel opregnes en række problemstillinger, ideer, muligheder og konkrete anbefalinger om hvad der, bl.a. på baggrund af undersøgelsens resultater, kunne arbejdes videre med.

8.1. Perspektiver

Handicap, lidelse, sygdom

Giver undersøgelsen grundlag for at diskutere forståelsen og anvendelsen af psykosocialt handicapbegreb i relation til lidelses- og sygdomsbegrebet?

Diskussionen kan f.eks. tage sit afsæt i følgende forsøg på afgrænsning af begrebet psykosocialt handicap:

Det kan være begrænsende for aktivitet og deltagelse i samfundslivet, at man oplever/opleves at have et bevidsthedsliv, følelsesliv eller en måde at opfatte verden på, som ikke umiddelbart virker genkendelig blandt de personer, man befinder sig blandt, og ønsker/ønskes at fungere sammen med. Omgivelsernes opfattelse kan mere eller mindre afspejle reelle særpræg hos individet, men kan også være farvet af eller udelukkende skabt af forestillinger og fordomme, der er forbundet med, at personen tidligere har udvist et sådant særpræg, fremtræder påfaldende eller har en aktuel eller tidligere psykiatrisk diagnose. Der kan være tale om en midlertidigt, periodisk eller længerevarende nedsat funktionsevne, f.eks. hvad angår social formåen, koncentration, opmærksomhed og stabilitet. Funktionsevnen kan være svingende, således at man i perioder fungerer optimalt, men i kortere eller længere perioder ikke er på toppen.³

Arbejdskraftbehovet og de manglende jobs til mennesker med psykosocialt handicap

Der er mange paradokser, som respondenterne gennemgående er smerteligt bevidste om.

Det er en udbredt opfattelse, at man i hele Danmark skriger på arbejdskraft, og at man må tage til Polen eller længere væk for at få arbejdskraft.

- Men samtidig går der så mange sindslidende rundt med så mange ressourcer; indvandrere med så mange ressourcer, som kan bruges. Det er ikke kun et spørgsmål om, at vi tilpasser os arbejdsmarkedet. Det er også den anden vej rundt.

³ Forsøg på afgrænsning udviklet af Karl Bach Jensen, bl.a. offentliggjort i bogen Recovery på dansk. At overvinde psykosociale handicap, 2004.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

Forebyggelse gennem uddannelse

Vægt på en forebyggende tilgang – identificere tidligere tegn på, at uddannelses- eller arbejdstilknytning er truet – samt hvad der kan gøres for at stoppe en negativ udvikling.

Den enkeltes rettigheder og muligheder på arbejdsmarkedet

Her tænkes på eventuelle modsætninger mellem virksomheder og medarbejdere med hensyn til virksomhedernes ønske om viden om medarbejderne for at igangsætte et forløb. Hvor er grænsen mellem nødvendig viden og social kontrol?

Flere virksomheder?

Undersøgelsen viser, hvordan forskellige virksomheder forsøger at løse opgaven, men tyder også på at der er behov for en mere omfattende informationskampagne om virksomhedernes rolle og ansvar, herunder involvering af interesseorganisationer. Samarbejde mellem LAP og arbejdsgiverorganisationer?

Psykosocialt handicap – varighed og tyngde

Hele diskussionen om varighed har tæt forbindelse til den internationale fokus på recovery, muligheden for at komme sig helt eller delvist efter alvorlige psykiske lidelser. Hvor et kronicitetssyn tidligere har været dominerende og næsten enerådende, er der i dag solid evidens for, at "... skizofreni og relaterede psykoser udviklingsmæssigt bør betragtes som episodiske forstyrrelser med et ret positivt udfald for en signifikant andel af patienterne." ⁴ Samme internationale opfølgingsundersøgelse, gennemført i 18 lande gennem 25 år, fastslog at "... fordi forventninger er en magtfuld faktor i forhold til at komme sig, er det vigtigt at patienter, familier og klinikere hører dette."

I USA er recovery-perspektivet i dag den styrende målsætning for et ambitiøst program for at forandre hele behandlings- og støtteindsatsen, iværksat i 2003 på baggrund af præsidentens New Freedom Commission on Mental Health. Man definerer her recovery som "... en proces som gør mennesker i stand til at leve, arbejde, lære og deltage fuldt ud i deres samfund. For nogle er recovery evnen til at leve et tilfredsstillende og produktivt liv på trods af

⁴ Se "Recovery from psychotic illness: a 15 – and 25- year international follow up study", 2001.

et handicap. For andre indebærer recovery en mindskelse eller fuldstændigt fravær af symptomer. Forskningen har vist, at håb spiller en afgørende rolle i den enkeltes recovery".⁵

I en tidligere undersøgelse⁶ peger et stort flertal af de jobkonsulenter, som er omfattet af undersøgelsen på at manglende stabilitet er et problem, både i forhold til at opnå og fastholde beskæftigelse. Ustabilitet vurderes til at være en væsentlig barriere, fordi det ikke er nemt at finde job, som ikke er følsomme over for dette.

Her må det overvejes, om ikke "ustabilitet" langt hen ad vejen er et andet ord for handicapets skiftende tyngde. Udfordringen er, hvordan man som henholdsvis arbejdsgiver og medarbejder håndterer dette vilkår og mindsker de problemer, det skaber både i forhold til at komme ind på arbejdsmarkedet og at blive der.

Ligebehandling

Ligebehandling indebærer som udgangspunkt, at personer med handicap individuelt skal kompenseres for deres funktions(evne)nedsættelser for at opnå et lige udgangspunkt med ikke-handicappede. Det er i denne sammenhæng vigtigt at være opmærksom på, at personer med handicap har vidt forskellige behov, både afhængigt af deres konkrete funktions(evne)nedsættelser, men også afhængigt af deres prioriteringer og behov. For at sikre reel ligebehandling og lige muligheder, er man altså nødt til at tage udgangspunkt i den enkeltes oplevede behov. Det betyder, at ligebehandling i praksis betyder, at man må behandle mennesker forskelligt for at give dem lige muligheder, og at man ikke blot kan lave en standard som fastsætter en bestemt udmålt compensation svarende til en bestemt funktionsnedsættelse.

Et særligt perspektiv er om man i job på særlige vilkår, som f.eks. ordninger vedr. medarbejdere med brugerbaggrund, reelt opnår en ligebehandling på arbejdspladserne så disse medarbejdergrupper oplever sig som en del af virksomheden på samme vilkår og med samme rettigheder som andre ansatte.

⁵ Se "Achieving the Promise: Transforming Mental Health Care in America. Final Report", 2003.

⁶ Rummelighedens rammer, 2004.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

Fordomme, som er udbredte i forhold til personer med psykiske lidelser (se eksempelvis "Holdninger til handicap", 2000), kan give sig udslag i negativ forskelsbehandling. Det udgør en væsentlig barriere for deltagelse på arbejdsmarkedet, når man mangler viden om, hvad det indebærer at ansætte personer med handicap. Her er personer med psykosocialt handicap endnu en særligt udsat gruppe; dels fordi de ikke har været fuldt omfattet af de ordninger, som eksisterer for andre handicapgrupper, dels fordi erfaringerne endnu er få og spredte.

Kompensationsprincippet

Diskussion af forholdet mellem almindelig hensyntagen som bærende princip om tilpasning i forhold til kompensationsprincippet som basis for særlig støtte og tilpasning.

Men udover princippet om kompensation, er der også grund til at fremhæve to andre væsentlige principper i handicappolitikken, nemlig sektoransvarlighedsprincippet og solidaritetsprincippet:

Sektoransvarlighed

Sektoransvarlighed indebærer, at samfundets forskellige sektorer, f.eks. arbejdsmarkedssektoren, hver især har et entydigt ansvar for at sikre tilgængelighed. At løfte den handicappolitiske opgave om at skabe lige muligheder er således ikke alene en opgave for den sociale sektor, men for hele samfundet, inklusive det almindelige uddannelsessystem og arbejdsmarkedet.

At skabe betingelser for at mennesker med psykosociale handicap kan fastholde, etablere eller genopnå tilknytning til det almindelige arbejdsmarked, er ikke noget som først begynder på selve arbejdspladsen. Der er en lang række forudsætninger, som skabes uden for arbejdspladsen, eksempelvis i uddannelsessystemet, i samspillet med den kommunale socialforvaltning, fagforeningen, jobformidlingssystemet, behandlingssystemet. Også den enkeltes mere uformelle netværk og personlige udvikling er med til at bestemme mulighederne for arbejdstilknytning.

En udfordring er, at afklaringen finder sted i et spændingsfelt med formaliserede (og til en vis grad standardiserede) rettigheder ifølge lovgivningen og så den enkeltes behov, som er præget af stor individuel forskellighed og foranderlighed over tid.

Med hensyn til sektoransvarlighed er der endnu langt at gå, før ikke alene den sociale sektor, men hele samfundet, og her ikke mindst uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet, påtager sig ansvaret for at skabe reelt lige muligheder.

Solidaritetsprincippet

Det fjerde princip i officiel dansk handicappolitik: solidaritetsprincippet betyder, at merudgifter, som er en følge af en persons handicap, ikke skal belaste den enkelte, men afholdes af samfundet. Personer med handicap skal som alle andre betale de almindelige udgifter ved deltagelse i samfundslivet, mens handicapkompenserende ydelser finansieres solidarisk via skatten.

Men når det gælder solidaritetsprincippet, må det erkendes, at det at være ramt af et psykosocialt handicap i mange tilfælde indebærer, at man udsættes for yderligere økonomisk belastning.

Struktur- og opgavereformen

Struktur- og opgavereformen, som trådte i kraft 1. januar 2007, har bl.a. til formål at samle den eksisterende viden om handicap og job i de lokale jobcentre i kommunerne. Dette skulle give en mere enstrengt indgang end hidtil, hvor tilbud har været forankret såvel kommunalt, amtsligt som statsligt. Supplerende til det lokale jobcenter kan de nye beskæftigelsesregioner også lave specialiserede tilbud til personer med handicap.

Lov om kompensation til handicappede i erhverv, herunder personlig assistentordning

Allerede inden fremsættelsen af forslaget om at udvide lovens målgruppe til også at indbefatte personer med psykiske handicap har LAP argumenteret for, at der bør gøres op med varighedsbestemmelserne i den lovgivning, der har til formål at kompensere for evt. nedsat funktionsevne/handicap. LAP pointerede således i et høringssvar d. 11. april 2006 til Socialministeriet, at psykosociale handicap kan "være affødt af såvel længerevarende, som peri-

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

odisk, midlertidig eller forbigående nedsættelse af eller begrænsning i ens psykiske/psykosociale funktionsevne og/eller de med psykiske lidelser forbundne fordomme.”

Varighedsbestemmelserne har den uheldige og undertiden fatale konsekvens, at personer, der rammes af en psykisk lidelse, først får mulighed for den afgørende kompensation, når deres vanskeligheder har antaget en mere eller mindre kronisk karakter. Dette er med til at vanskeliggøre personens muligheder for aktivitet og deltagelse, forøger handicappet og lægger dermed hindringer i vejen for processen med at komme sig og komme videre i livet (recovery). LAP har derfor i sit hørings svar til lovforslaget opfordret til, at man også indbefatter personer, hvis psykosociale handicap må antages at være af midlertidig eller periodisk karakter.

I forhold til den personlige assistents opgaver opfordres til, at man i højere grad udfolder de former for assistance af kollegial, social og emotionel art, som personer med psykosociale handicap, kan have brug for. Her kan være basis for iværksættelse af pilotprojekter, hvor man udvikler den eller de kompetenceprofiler, som fremtidige personlige assistenter, skal kunne imødekomme. Et godt spørgsmål er, om man – i en og samme person – vil kunne rumme så vidt forskellige og mangefacetterede kompetencer, som målgruppen har behov for?

I forhold til yderligere afprøvninger og undersøgelser

Personer med ordinær ansættelse, som enten er på kanten til at miste eller har mistet jobbet, eksempelvis pga. sygefravær: Hvad har de manglet – hvad skal der til, for at de kan fastholde eller genvinde tilknytningen?

Mere kvantitative undersøgelser for at finde ud af i hvilket omfang, de her identificerede forhold, gør sig gældende.

8.2. Anbefalinger

Anbefalingerne på baggrund af denne undersøgelse er søgt kategoriseret dels i forhold til, hvordan brugerekspertisen kan anvendes, dels i forhold til den enkelte person med psykosociale handicap, i forhold til arbejdspladsen og til den offentlige indsats.

Brugerekspertise

Generelt kan det anbefales at erfaringsekspertisen fra personer med psykiatribrugeterfaringer inddrages i den videre udvikling af tilbud til mennesker med psykosocialt handicap om at opnå en plads på arbejdsmarkedet. Det kan bl.a. omfatte:

1. Særlige rehabiliterings- og afklaringsstilbud så mennesker med en alvorlig sindslidelse kan komme sig.
2. Særlige uddannelsesforløb som jobkonsulenter, mentorer, coaches og arbejdsmiljøkonsulenter.
4. Udvikling af guidelines og rådgivning for godt arbejde på området.
5. Netværk på arbejdspladsen for medarbejdere med psykosocialt handicap.

I forhold til den enkelte

1. Individuelle afklarings- og vejledningsforløb, konkret information, uddannelse, omskoling og opkvalificering for målgruppen, baseret på disses ønsker, ressourcer og kompetencer både personligt, fagligt og socialt.
2. Udvikling af en samlet information om rettigheder, ordninger, muligheder, både i form af pjecer, web-side og telefonrådgivning samt eksempelsamling/cases med udgangspunkt i psykosocialt handicap.
3. Udvikling af personlig assistance ordninger for målgruppen ved at evaluere og udbrede erfaringer.

I forhold til virksomheden

1. Få formuleret klare forventninger til virksomhedernes tilpasning til opgaven, herunder ledelsens ansvar og rolle.
2. Udvikle pakke til nye virksomheder om, hvordan de kan forberede og gennemføre et ansættelsesforløb for medarbejdere med psykosocialt handicap.
3. Tilbud til virksomhedsledelserne om coaching eller supervision.
4. Virksomhederne skal hos kommunen have adgang til råd og vejledning hurtigt, direkte og effektivt fra en medarbejder, som har kendskabet til personen og virksomheden.
5. Virksomhederne skal kunne indhente relevant viden et sted. Der skal både være:
 - overblik over økonomiske støttemuligheder

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

- praktisk/administrativ støtte i forbindelse med ansættelsesforholdet
- støtte til håndtering af psykosociale problemstillinger

I forhold til den offentlige indsats

1. Jobcentrene skal kunne tilbyde målrettet, individuel og opsøgende rådgivning til virksomhederne.
2. Undersøge hvilken viden sagsbehandlerne i kommunens socialforvaltning og i jobcentrene har brug for, for at kunne tilbyde målgruppen den hjælp, som de har behov for.
3. Informationsmøder for kommunerne – få aktørerne til at tale sammen.
4. Hjælp til sagsbehandlere: Uddannelse + guideline for interview af borgere om afklaring af psykosocialt handicap og behov for tilpasning, compensation og støtte. Hvordan stilles de rigtige spørgsmål - ikke diagnose- eller sygdomsspecifikt, men relateret til konkrete problemer.
5. Særlig fælles metodeudviklingspulje mellem Velfærdsministeriet og Beskæftigelsesministeriet om projekter vedr. inklusion af personer med psykosocialt handicap på arbejdsmarkedet.

Litteratur og referencer

Achieving the Promise: Transforming Mental Health Care in America. Final Report. New Freedom Commission on Mental Health, USA, 2003.

Alternativ beskæftigelse og integration af socialt udsatte grupper. Af Lars Hulgård, Lise Bisballe, Linda Lundgaard Andersen og Roger Spear. Center for Socialt Entreprenørskab, Roskilde Universitet og Rådet for Socialt Udsatte, 2008 (www.ruc.dk/paes/cse/)

Appetit - en rummelig arbejdsplads. Evalueringsrapport '08. Af Runa Bjørn. Center for socialfaglig udvikling, Århus Kommune, 2008. (www.aarhuskommune.dk/csu)

BAMUDA-projektet. Psykisk sårbare medarbejdere i kooperative virksomheder. Kooperationen, 2006.

Brugen af de handicapkompenserende ordninger. Metodehæfte. DISCUS A/S, Århus, 2006. (www.discus.dk)

En anderledes brik? Medarbejdere med brugererfaring - en aktiv brik i rehabiliteringsarbejdet. Af Finn Blickfeldt Juliussen. Videnscenter for Socialpsykiatri, 2008. (www.socialpsykiatri.dk)

En helt anden hjælp. Recovery i bruger- og pårørendeperspektiv. Af Pernille Jensen. Akademisk forlag, 2006.

Evaluering af De Samvirkende Invalideorganisationers "Projekt støtteperson til psykisk handicappede i erhverv". Socialt Udviklingscenter SUS, 2005. (www.handicap.dk)

FLERE FØRTIDSPENSIONISTER I JOB. Undersøgelse og anbefalinger vedr. den lokale indsats. DISCUS A/S, 2007. (www.discus.dk)

FN's konvention om rettigheder for personer med handicap. FN's generalforsamling den 13. december 2006. (www.social.dk)

Forsøgsprojekt med sociale mentorer. Midtvejsevaluering. DISCUS A/S, 2008

Fra udsat til ansat. Et debatoplæg om de svage ledige. 3 x 7 anbefalinger. Fra Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere. DISCUS A/S, 2007. (www.socialtansvar.net)

From psychiatric Patient to Citizen. Overcoming Discrimination and Social Exclusion. Af Liz Sayce. Macmillan Press, London, 2000.

Från psykiskt sjuk til psykiskt funktionshindrad. Af Lars-Christer Hydén (red.). Studentlitteratur, Lund, 2005.

Mere end almindelig hensyntagen?

Borgere med psykiske lidelser - en udfordring for arbejdsmarkedet

Handicap og beskæftigelse i 2006. Vilkår og betingelser for handicappede på arbejdsmarkedet. Af Brian Larsen, Helle Kløft Schademan, Jan Høgelund. SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 2008. (www.sfi.dk)

Handicap og job – en beskæftigelsesstrategi for personer med handicap. Regeringen, december 2004. Beskæftigelsesministeriet og Socialministeriet, 2004.

Handicap og samfundsdeltagelse 2006. Af Steen Bengtsson. SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 2008. (www.sfi.dk)

Holdninger til handicappede. En surveyundersøgelse af generelle og specifikke holdninger. Af Henning Olsen. Socialforskningsinstituttet, 2000. (www.sfi.dk)

International klassifikation af funktionsevne, funktionsevnenedsættelse og helbredstilstand, ICF. Verdenssundhedsorganisationen, WHO. Sundhedsstyrelsen og Munksgaard, 2003.

Jobskabelse i det sociale arbejde med sindslidende – et forslag til en integreret model. Af Hans Knudsen og Knud Ramian. Center for Evaluering, Psykiatrien i Århus Amt, 2006.

Den kommunale indsats for mere beskæftigelse. Ankestyrelsens Analyser. Ankestyrelsen, 2007.

Den psykiatriske jobkonsulent. En evaluering. Af Merete Dobusz, Konsulentkompagniet, 2004.

Et rummeligt arbejdsmarked – også for sindslidende. Projekt initieret af Fountain House Fonden Danmark. Afsluttende evaluering. Af Ole Thomsen. Styrelsen for Specialrådgivning og Social Service, 2007. (www.vfcudsatte.dk)

Ligebehandling. Status og fremtidsperspektiver. Af Mandana Zarrehparvar et al. Institut for Menneskerettigheder, udredning nr. 2, 2005. (www.shop.humanrights.dk)

Ligebehandling og handicap. Baggrundsnotat. Af Karl Bach Jensen, LAP, 2006

Lige muligheder for deltagelse – også for borgere med en psykisk lidelse? Konferencerapport. Af Karl Bach Jensen. Formidlingscenter Storkøbenhavn, 2002. (www.vfcudsatte.dk)

Luk arbejdsmarkedet op for sindslidende. Af Anita Barfod og Else Stenbak. SUS og Formidlingscenter Storkøbenhavn 2000.

Nye veje til arbejde – hjælp til sindslidende og andre udsatte grupper. Regeringen, marts 2006. Beskæftigelsesministeriet og Socialministeriet, 2006.

Personer med funktionsnedsættelser i Danmark. Af Birgiite Kofod Olsen og Maria Ventegodt Liisberg. Institut for Menneskerettigheder, udredning nr. 3, 2005. (www.shop.humanrights.dk)

Personlig assistance til personer med psykisk eller kognitiv funktionsnedsættelse. Metodehåndbog for jobkonsulenter. Af Charlotte Kirstine Gunnarsen (red.). DSI/Danske Handicaporganisationer 2007. (www.handicap.dk)

Princip og virkelighed. Om sektoransvar i handicappolitikken. Af Steen Bengtson. Socialforskningsinstituttet, 2005.

Recovery from psychotic illness: a 15 - and 25 - year international follow up study. Af Harrison G. et al., I: *British Journal of Psychiatry*, 178, s. 506-517, 2001.

Recovery på dansk. At overvinde psykosociale handicap. Af Karl Bach Jensen, Pernille Jensen (red.), Erik Olsen og Ditte Sørensen. Systime Academic, 2004.

Rekruttering på særlige vilkår - Guidelines til personaleansvarlige. Discus A/S, 2007. (www.bro-til-arbejdsmarkedet.dk)

Rummelighedens rammer. Ansættelsesmuligheder for personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning. Af Maja Rosenstock, Karen Tinggaard, Helle Holt og Søren Jensen. Socialforskningsinstituttet, 2004.

Sindslidende og arbejdsmarkedet. Af Hans Knudsen. Center for Evaluering, Psykiatrien i Århus Amt, 2001.

Sindslidende og arbejdsmarkedet. Af Søren Carøe (red.), Strategisk Netværk for det Lokale Beskæftigelsesråd i Frederiksberg Kommune, 2008.

Working on the edge. Everyday life research from Norway on the meaning of work for people recovering in psychosis. Af Marit Borg & Kristjana Kristiansen. Submitted article under review, *Journal of Rehabilitation Research and Development*.



Store Glasvej 49
5000 Odense C
Tlf.: 66 19 45 11
Mail: lap@lap.dk
Web: www.lap.dk

ISBN: 978-87-991411-4-2