

Mere end almindelig hensyntagen?

Eksempler på inklusion
af borgere med psykiske lidelser
på arbejdsmarkedet



Mere end almindelig hensyntagen?

Eksempler på inklusion af borgere med psykiske lidelser på arbejdsmarkedet

Tekst og grafik af Lise Jul, jp@antv.dk,
korrektur Erik Scriver/ANTV

Projektledelse og faglig vejledning:
Karl Bach Jensen, LAP

Pjecen er produceret
for midler bevilget af
Arbejdsmarkedsstyrelsen

Download pjecen samt
undersøgelsesrapporten
fra www.lap.dk/job

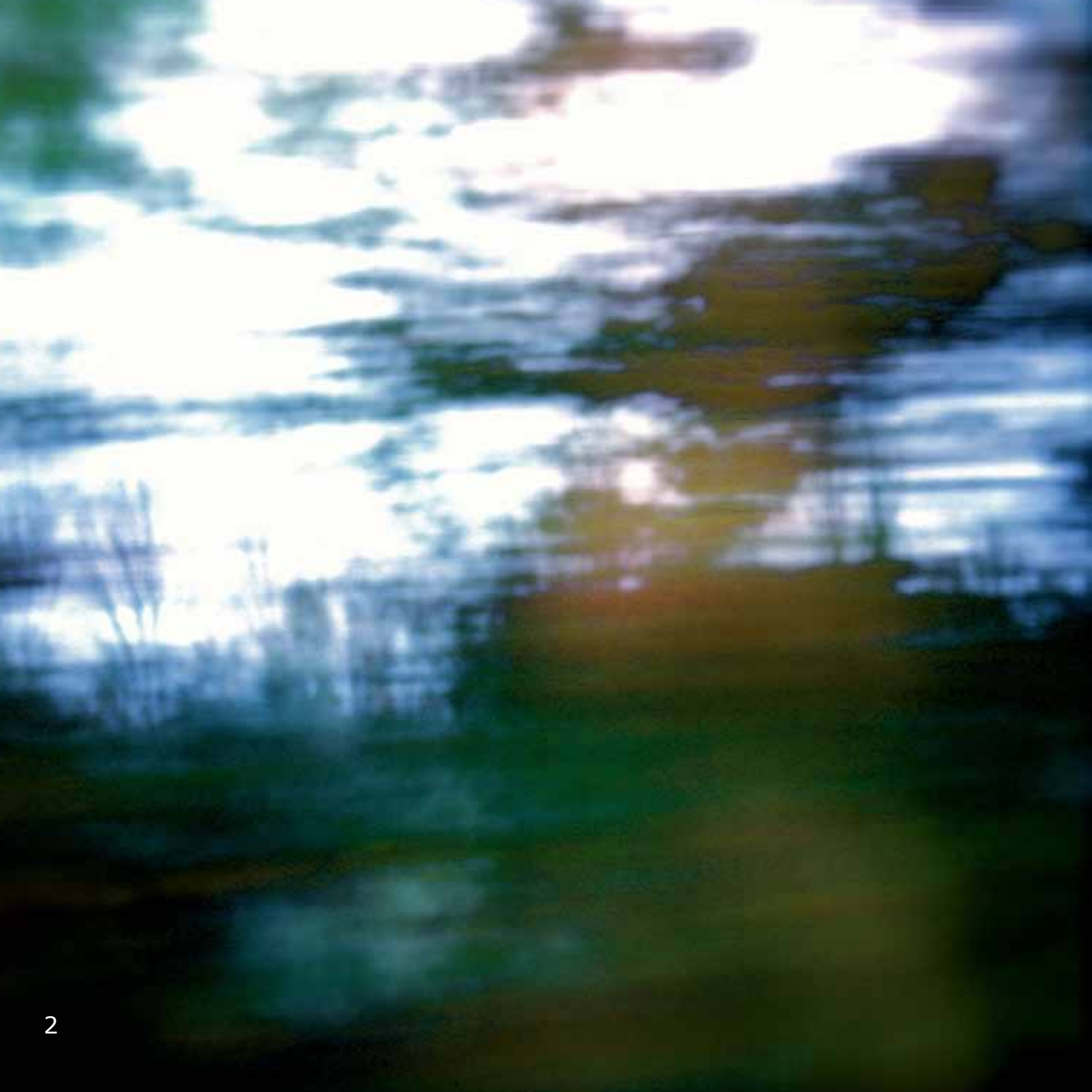
2. udgave, 2010

ISBN: 978-87-991411-3-5



Indhold

Indledning	3
Persongalleri	6
Begrebsdefinitioner	10
Liste med eksempler på rimelig tilpasning	14
Eksempler på velfungerende arbejdsforhold med støtte, tilpasning og compensation	16
Novo Nordisk: Opmærksomhed og støtte som en investering	23
Recovery Sekretariatet: Åbenhed på en sober måde	27
Dilemmaer: Enten/eller eller både/og	30
Offentligt finansierede støtteordninger	32
Tildeling af personlig assistance - en arbejdsmarkedskonsulent fortæller	36
Rigshospitalet: Personlig assistance på en stresset IT-afdeling	38
Brug vores viden og kompetence	42
Afslutning	43
Det mener LAP	44





Indledning

Del af større projekt

Denne pjece er del af projektet "Borgere med psykiske lidelser, en udfordring for arbejdsmarkedet!", der tager 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.

Projektet har modtaget støtte fra Arbejdsmarkedsstyrelsen. Produktet er dels en undersøgelsesrapport, der baserer sig på en række fokusgruppe- og virksomhedsinterview, dels en hjemmeside, www.lap.dk/job samt denne pjece.

Pjecen bygger på interview med udvalgte medlemmer af fokusgrupperne, der er interviewet sammen med deres arbejdsgiver. En af de interviewede er dog fundet uden for fokusgrupperne for at give et eksempel på personlig assistance. Kun i ét tilfælde er der udelukkende foretaget interview med medarbejderen. Ellers er interviewene foretaget, hvor både arbejdsgiver og -tager har været til stede.

Det har oplagte fordele at interview med begge parter er gennemført samtidigt: For det første er interviewforløbet mere præget af gensidige kommentarer og pingpong, for det andet er der en oplagt etisk fordel, ved at den ene part ikke bliver usikker på, hvad der bør fortælles om den anden af diskretionshensyn. Hovedparten af interviewene er filmet på video, og streams med udvalgte sekvenser kan ses på projektets hjemmeside.

Der er gennemført 5 længerevarende interviews, hvoraf 4 drejer sig om konkrete erfaringer med tilpasning, støtte og compensation, mens det sidste interview er foretaget med en arbejdsmarkedskonsulent, der fortæller om erfaringerne med bevilling af personlig assistance.

Mange af de mere generelle afsnit i pjecen citerer fra eller bygger på projektets undersøgelsesrapport.

Baggrund

I mange år er mennesker, der har været ramt af psykiske vanskeligheder, i stort omfang blevet tildelt førtidspension, hvorefter gruppen har været uinteressant i en arbejdsmæssig sammenhæng. Men mangler der arbejdskraft, øges fokus på de hænder, der er til at tage fat.

Richard Warner har i bogen "Recovery from Schizophrenia: Psychiatry and Political Economy" fra 1997 påvist en positiv sammenhæng mellem det at komme sig fra alvorlige psykiske vanskeligheder og den konjunkturafhængige efterspørgsel på arbejdskraft.

Graden af arbejdsmarkedstilknnytning hos mennesker med psykiske vanskeligheder er derfor ikke nødvendigvis et udtryk for den psykiske vanskeligheds karakter, men mere en afspejling af den samfundsmæssige konjunktur.

Mange mennesker, som er blevet tildelt førtidspension, taler om en sorg over at være sat udenfor arbejdslivet. Som menneske er man ikke længere i spil men får i stedet følelsen af at være sat af. Manglen på arbejdskraft giver en samfundsmæssig vilje til at ansætte an-

dre grupper end de sædvanlige, herunder en vilje til at inkludere mennesker med psykiske vanskeligheder.

Men skal psykiatribrugere inkluderes på arbejdsmarkedet, kræver det i mange tilfælde, at der sker rimelig tilpasning og kompensation for den enkeltes nedsatte funktionsevne.

- Det største problem er ikke at skaffe folk et skånejob. Det største problem er, at folk hurtigt holder op igen. - Jobkonsulent, Århus.

De arbejdsforhold, der ligger til grund for interviewene i denne pjece, er vidt forskellige: Fra vidensbaseret arbejde i offentlige virksomheder over specialiseret arbejde på Novo Nordisk til IT-support på Rigshospitalet. Fra jobs, hvor man fra starten selv har skullet definere sin rolle og arbejdsfunktion, til arbejdsforhold, hvor det har virket i starten at være tildelt et begrænset ansvarsområde.

De interviewede medarbejderes ansættelsesforhold er også vidt forskellige: Fra ordinær ansættelse til fleksjob, fra deltid til fuldtid.

Interviewpersonerne er valgt ud fra det spørgeskema, der blev udformet i forbindelse med rekruttering til hovedundersøgelsen. På spørgeskemaet var der et felt, hvor man kunne beskrive, hvad ens psykiske lidelse bestod i.

Interview-personerne er udvalgt m.h.p. en spredning rent diagnosemæssigt. Der er således et spænd fra stress og manio-depressivitet, til paranoia og depression.

Imidlertid har der ikke været nogle diagnosemæssige forskelle at spore i interviewmaterialet, hvorfor den etikette, den psykiske vanskelighed har fået rent diagnosemæssigt, ikke er nævnt, medmindre det fremgår direkte som citat under interviewet.

Pjecens strukturering

Først præsenteres pjecens persongalleri. Herefter gives en introduktion til handicapbegrebet og til, hvad man forstår ved rimelig tilpasning. Herefter følger eksempler på, hvad der kan finde anvendelse i et ansættelsesforhold, hvor støtten ikke formelt sker i form af personlig assistance.

Vilkårene for personlig assistance og andre støttemuligheder beskrives.

Pjecen slutter med et eksempel på personlig assistance og breder sig til sidst ud i en debat om, hvorvidt psykiske vanskeligheder kan give kompetencer, brugbare til at designe regler og systemer, der i højere grad sikrer den enkeltes (gen)indtræden på arbejdsmarkedet samt uddannelsesmæssig og erhvervsmæssig mobilitet.

Afslutningsvis sættes pjecens indhold i et lidt bredere handicappolitisk perspektiv.



Persongalleriet kort

1. RECOVERY SEKRETARIATET i Århus. Århus Kommunes Socialforvaltning har valgt recovery-orientering som et indsatsområde for socialpsykiatriens arbejde. 600 medarbejdere sendes på efteruddannelse i rehabilitering og recovery og gennemgår den såkaldte CARE-uddannelse. I den forbindelse er der i Socialforvaltningen etableret et recovery-sekretariat, der har fokus på at gennemføre en såkaldt MASTERPLAN til sikring af en øget recoveryorientering. Sekretariat har 8 ansatte, hvoraf godt halvdelen har erfaringer fra psykiatrien. De fleste er på deltid.



MEDARBEJDEREN: Andreas Kilden. Andreas er ansat i fleksjob på deltid på Recovery Sekretariatet i Århus Kommune. Han er uddannet cand. mag. fra Århus Universitet. Han er ansat som Udviklingskonsulent og arbejder med formidling og implementering af kommunens recoveryindsats. Har tidligere brugererfaringer fra psykiatrien.



ARBEJDSGIVEREN: Marianne Cohen. Recovery-koordinator i Århus Kommune. Uddannet socialrådgiver med en videregående efteruddannelse som cand. scient. adm. fra Aalborg Universitetscenter.

NOVO NORDISK. Verdensomspændende firma, beliggende bl.a. i Bagsværd, producerer meget forskelligt, bl.a. insulin. Har som virksomhed forskellige REVA-politikker, der træder i kraft, når en medarbejder bliver syg. Medarbejderne betragtes som virksomhedens vigtigste ressource, hvorfor virksomheden gør meget for at få medarbejdere, der har ting at slås med, på ret køl igen.



MEDARBEJDEREN: Christian. Har valgt at medvirke, såfremt efternavnet ikke bliver bragt. Christian er ansat på Novo Nordisk, hvor han indgår i forskellige teams, der producerer insulin. Christian er ansat i ordinær beskæftigelse, 37 timer om ugen. Han har tidligere været sygemeldt i perioder.



ARBEJDSGIVEREN: Poul Haagen
– arbejdsleder på Novo Nordisk.

Har efterfølgende skiftet job.

RIGSHOSPIALETS IT-AFDELING.

Der er 29 ansatte, heraf 3 IT-support elever samt 2 personer i fleksjob. Resten er fuldtidsansatte, med forskellige IT-baggrunde. Medarbejderne er organiseret i supportgrupper, hvor de forskellige supportere har et primært og sekundært område på Rigshospitalet. Men nogle arbejder alene eller næsten alene. Kim er udenfor supportgrupperne men tilknyttet en gruppe, der varetager hans interesser.



MEDARBEJDEREN: Kim Hoffmann. It-supporter og ansat i fleksjob. Har studentereksamen. Har altid interesseret sig for IT og har flere påbegyndte uddannelser bag sig. I fleksjob efter at have været på sygedagpenge.



ARBEJDSGIVEREN: Per Larsen er gruppeleder for teknisk support.



DEN PERSONLIGE ASSISTENT: Finn Antonsen og en kollega arbejder som personlig assistent for Kim nogle timer om ugen.

OFFENTLIG VIRKSOMHED I PROVINSEN

En offentlig virksomhed, hvor flertallet af de ansatte er på deltid. At deltid er normen har sine fordele. På arbejdspladsen arbejder man meget i teams, hvor man udnytter teammedlemmernes forskellige kompetencer og styrker. Arbejdsgiveren er den, der i dybden er orienteret om Mettes forhold. Resten af kollegerne ved, hun er i fleksjob, men det respekteres, at Mette meget holder detaljerne for sig selv. Arbejdspladsen er præget af ligeværdighed, samt at man får mulighed for at udvikle sig fagligt.



MEDARBEJDEREN: Mette har en sundhedsfaglig uddannelse. Hun brød sammen i forbindelse med belastninger på et tidligere arbejde. Hun var sygemeldt et langt stykke tid, hvorefter hun blev søgt arbejdsfastholdt på den tidligere arbejdsplads, selv om både læge, fagforening, hun selv og en tilknyttet psykolog var imod. Efter en langvarig sygemelding fik hun revalidering til efteruddannelse på videregående niveau. I dag arbejder Mette med vidensformidling. Mette har valgt at medvirke anonymt. Hun har tidligere haft dårlige erfaringer med at være åben om grunden til, at hun i dag er i fleksjob.

ARBEJDSGIVEREN. Er ikke interviewet i dette arbejdsforhold. Arbejdsgiveren er god til at afgrænse Mettes ansvarsområder, samtidig med at hun bliver fagligt udfordret og er fuldt orienteret om beslutninger og organisatoriske ændringer.



ARBEJDSMARKEDSKONSULENTEN
Kai Henning Lundsteen er ansat som arbejdsmarkedskonsulent på Jobcenter København. Han har erfaring med tildeling af personlig assistance, også til mennesker med et psykosocialt handicap. Han er med i et fagligt netværk af nøglepersoner på jobcentrene i Danmark.

Begrebsdefinitioner

Projektets handicapbegreb

Psykosocialt handicap er det centrale begreb dels for undersøgelsesrapporten, dels for herværende pjece. 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.

Handicap opfattes her som et flerdimensionalt fænomen: Det flerdimensionale handicapbegreb betegner summen af funktions(evne)nedsættelser 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)nedsættelsen, 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 – samspillet mellem psykologiske, sociale, kulturelle og historiske komponenter.

(Rimelig) tilpasning

I pjecen anvendes også begreberne tilpasning og rimelig tilpasning.

I FN's konvention om rettigheder for personer med handicap fra december 2006 defineres "rimelig tilpasning" som "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."

Ifølge et EU direktiv fra november 2000 om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, skal der med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes, foretages tilpasninger i rimeligt omfang. Direktivet er udmøntet i *Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.*

I loven defineres og beskrives rimelig tilpasning i overensstemmelse med direktivet sådan her:

§ 2 a. Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Hvad skal der til?

At mennesker med psykiske vanskeligheder kan have svært ved at få eller fastholde et job, kan betragtes som virksomhedernes manglende tilpasning og kompensation for det psykosociale handicap. Også diskrimination og modvilje spiller en rolle.

- På en arbejdsplads sagde de: “Vi ansætter ikke stopklodser”. Sådan er der virkelig ledere, der ser på det. Arbejdsgiverne bør i stedet tænke: “Lad os se, hvordan det fungerer i en 2 mdrs. praktikperiode. Hvad folk kan og hvilke kvalifikationer, de har. Hvad vil de være gode til at varetage? I stedet for som udgangspunkt at tænke: “Aaarh... psykisk syg. Dem vil vi ikke have noget med at gøre.”

- Kim Hoffmann, ansat i fleksjob,
Rigshospitalets IT-afdeling.

Arbejdsgiverne i pjecens eksempler siger samstemmende, at psykiske vanskeligheder af natur bør betragtes på linje med andre typer af handicap. Men de siger også, at det har været en proces at finde ud af, hvilken tilpasning, støtte og kompensation, der skulle til.

- Man kan jo ikke se det, men der er nogle ting, man ikke kan, så på den måde betragter jeg det som ethvert andet handicap. Hvis folk mangler et ben, så kan de få en protese og så kan man finde et job. Her er det så ikke en protese, men en tilpasning i måden, arbejdsdagen fungerer på.

- Per Larsen, Gruppeleder,
Rigshospitalets IT-afdeling.

Behovet for tilpasning og kompensation kan være af periodisk karakter eller omfatte arbejdsforholdet generelt. Det afhænger af, hvorvidt den psykiske vanskelighed til stadighed gør sig gældende.

- Medarbejdere med psykiske vanskeligheder er tvunget til at blive klar over, hvad det er, der skal til: "Hvis jeg ikke italesætter det og sikrer, jeg faktisk får de rammer, der gør, at jeg kan trives og udfylde mit job her, hvis jeg ikke sikrer det, så kan jeg simpelthen ikke være her."

- *Marianne Cohen, Arbejdsgiver Recovery Sekretariatet*

* Gode fysiske rammer og ro til at



Liste med eksempler på rimelig tilpasning i forbindelse med ansættelse af medarbejdere med psykosocialt handicap

Gode fysiske rammer og ro til at systematisere og udføre arbejdet

- * Fast arbejdsplads fysisk
- * Ikke for megen larm og virak
- * Trygge og overskuelige rammer for arbejdets udførelse
- * Arbejdsmæssige nicher, der passer til den enkelte
- * Aftaler om, hvor, og hvordan medarbejderen kan søge hjælp til at takle problemer på arbejdspladsen
- * Grundige instruktioner og hensyntagende oplæring
- * Faglig støtte i forhold til arbejdstilrettelæggelse og overblik
- * Opdeling af opgaverne i mindre overskuelige led.
- * Én opgave ad gangen.
- * Kun én person må give den pågældende opgaver.
- * Være på arbejdspladsen på stille tider.
- Eks. møde sent og blive der lidt efter, de andre er gået.
- * Niche hvor kompetencer kan udnyttes uden det karambolerer med andre.
- * Direkte og åben kommunikation med ordentlige tilbagemeldinger og hurtig opfølgning
- * Jævnlig bekræftelse af at det går OK
- * Sikre tid til og rum for at uafklarede problemer kan komme på plads inden weekend/ferie
- * Uskrevne regler - eksempelvis omkring omgangsformer - gøres synlige/nedskrives
- * Faste opfølgningstider.
- * Hjælp til at sige nej til opgaver.
- * Forståelse for at medarbejderen har en svingende arbejdskapacitet

* Løbende justering af opgavemængden * Plads til at være på arbejdspladsen i mindre produktive perioder, så rytmen holdes * Fleksibilitet i forhold til arbejdstid og arbejdets omfang * Mulighed for at holde pauser - at det er legitimt at gå en tur. * Udfordringer og arbejdstempo doseres med respekt for at dagsformen skifter * Ledere og kolleger, der kan rose, opmuntre og give et lille "spark" * Mulighed for at kunne trække sig tilbage og være sig selv * Ikke forventning om deltagelse i for lange møder * Kolleger, der har "en dårlig dag" er stressede eller lignende melder det klart ud * Hjælp til at "bremse op" hvis man "kører 200 km. i timen" * Grænsesætning - eks. at arbejdspladsen sender én hjem, sætter én til noget andet, hvis man har det dårligt, så det ikke ødelægger forholdet til kolleger på længere sigt * Nogen der griber fat i én, hvis der er noget galt - og man ikke selv mærker ordentligt efter. * Mindst én kollega, man kan tale med om personlige ting * Blød opstart efter sygdom * Kolleger, der spørger naturligt ind til, hvordan man har det, når man kommer tilbage efter en sygemelding.

Eksempler på velfungerende arbejdsforhold, med støtte, tilpasning og compensation - og hvor det sker uden personlig assistance (formelt set)

Generelle erfaringer

En fortrolig

I interviewene er det tydeligt, at medarbejdere med psykiske vanskeligheder har god gavn af en fortrolig, som orienteres, hvis de psykiske vanskeligheder får indvirkning på arbejdsforholdet. En person, som er i stand til at foretage de nødvendige justeringer.

En arbejdsleder taler om et ønske om at blive involveret så tidligt som muligt:

- Jeg vil gerne have, folk kommer og er så ærlige som overhovedet muligt og siger: "Jeg har altså et problem." Så kan jeg forholde mig til det, eventuelt give dem fri, i stedet for at de lægger sig syge eller forsøger at skjule tingene, så situationen bare bliver værre og værre og værre... Vi har altid situationer, hvor tingene går helt ud på overdrevet.

- *Hvad kan det være?*

- Jamen, det kan være en situation, hvor medarbejdere simpelthen bliver væk fra arbejdet, fordi de ikke magter rent psykisk at komme på arbejde, fordi de ikke kan overskue at tale med kolleger eller ledelse. De er kommet for langt ud. Du lader det køre længere og længere ud og på et tidspunkt, så lader du bare stå til, fortæller Poul Haagen, arbejdsleder på Novo Nordisk.

Én, der tager affære

At arbejdsgiveren er tydelig i sine udmeldinger og evt. tager over og "vridder armen" rundt på medarbejderen, skal man ikke være så bange for, siger Andreas Kilden, fra Recovery Sekretariatet i Århus Kommune. Hans arbejde er fagligt udfordrende, noget han sætter stor pris på.

I forbindelse med en specifik opgave fik han en psykose og blev mere og

mere forvirret. Han meddelte lederen skriftligt, at han smed tøjlerne og ikke kunne finde ud af det mere:

- Marianne kom så med "førergrebet" og vi fik lige snakket om, hvad der var gang i, og hvad vi skulle gøre. Marianne er også rigtig god til at følge op og sørge for, der sker noget.

Efter en kort sygemelding kom han tilbage i en deltidssygemelding til et job, hvor arbejdsomængden var passende, men stadig udfordrende.

Andreas roser sin leder for at have en god fornemmelse for, hvornår tingene begynder at skride. Selv om medarbejderen i det daglige sædvanligvis er meget selvstyrende i tilrettelæggelsen af arbejdet, skal lederen ikke være bange for at gå ind og tage styring i en periode:

- Når det virkelig kniber, kan det være en befrielse, at der er en anden, der går ind og tager ansvaret i en periode, hvor man er nede, fortæller Marianne Cohen, Recovery koordinator i Århus Kommune. Hvad folk i lægefagligt sprogbrug skulle fejle, interesserer hende ikke: - Diagnoser synes jeg

egentlig ikke er så interessant. Det er mere i forhold til, hvad er arbejdsvejen - og hvad er der af særlige skånebehov i en periode, jeg som arbejds-giver synes, det er inter-essant at fokusere på. Hvilke rammer skal jeg være med til at skabe for den enkelte medarbejder, for at han kan trives?

Af konkret assistance i en svær periode, mener Marianne Cohen, det kan gælde om:

- At hjælpe til med at strukturere arbejdsopgaverne.
- At bide dem ned i overskuelige bidder, så de er lettere at overskue.
- At omfordele arbejdsopgaver og lade andre tage over.

Rolleskift

På en stor virksomhed som Novo Nordisk har man mulighed for rolleskift, afhængig af, hvad medarbejderen selv har lyst til. Som et eksempel på skift til andre arbejdsopgaver nævnes f.eks. arbejde med arkivering, hvor man kan gå mere alene og hygge sig med en arbejdsopgave.

I en stor virksomhed har man et bredt spektrum af arbejdsopgaver,



man kan sætte folk til i en periode, hvor det er vigtigt at bevare kontakten til arbejdspladsen.

Respekt og gensidig tillid arbejdstager/-giver imellem er noget, begge nævner som en forudsætning. Er arbejdsrelationen dårlig, har medarbejderen måske ikke lyst til at komme og sige ting til sin arbejdsleder. Det er tillidsforhold, der skal opbygges i dagligdagen.

Slå bremsen i

I flere interview nævnes det, at arbejdslederen har måttet justere, hvis der var for meget fart på:

- Christian har nogle gange påtaget sig for mange ting og følt, at "nu skal jeg hjælpe alle, fordi jeg er kommet ovenpå". Påtager han sig for meget, er det vigtigt jeg som leder siger: "Okay, hr. Lærer, nu stopper vi altså. IKKE flere nattevagter. Nu tager vi lige en slapper," siger Poul Haagen, Novo Nordisk.

Placering af arbejdstiden

- Hvilken behandling, medarbejderen er inde i, kan være relevant, hvis det drejer sig om arbejdsdagens tilrette-

læggelse, f.eks. hvis man er meget træt grundet en bestemt type medicin, eller hvis det drejer sig om at tage fri eller placere fridage i dagene efter, man har været til psykolog. En psykologsamtale kan være så hård en behandlingsform, at det tager flere dage at komme over det, fortæller Poul, Arbejdsleder på Novo Nordisk.

Andre taler om at flytte arbejdstiden, så medarbejderen f.eks. møder senere på dagen – eller har natarbejde. Er man deprimeret, kan man være meget træt om morgenen og have det bedre om aftenen.

Skifte arbejdslokale

En anden form for tilpasning kan være at flytte medarbejderen til roligere omgivelser, hvor man ikke er sammen med så mange andre medarbejdere, f.eks. i et andet kontor.

Eller fjerne medarbejderen fra omgivelser, der kan virke stressende. Omgivelserne på Novo kan være meget specielle, fortæller Poul Haagen:

- Nogle steder er du nødt til at klæde dig fuldstændigt om og gå inde på et område, der kan virke skræmmende,

fordi du er helt pakket ind, og du skal agere stille og roligt i vores sterile områder. Der kan man nemt komme til at svede. Hvis man er lidt ustabil, kan man godt føle det ubehageligt eller klaustrofobisk. Der er det fint, jeg kan sige: "Du går ikke ind på det sterile område, indtil du føler, du rent fysisk er parat til det."

Skifte afdeling eller arbejdsplads

Diskrimination

For Christian på Novo Nordisk var det nødvendigt at skifte afdeling, fordi han var blevet låst fast i et mønster i en afdeling. Efter at have været i terapi var Christian klar til at give den en skalle, for:

- Hvis du stadig bliver set på med de samme briller, måske med angstens øjne, så er det svært at komme tilbage. Så er det nemmere at skifte miljø.

Et afdelingsskift gav den luftforandring, der gjorde at det - alligevel - ikke var nødvendigt med en skånetjans.

At Mette var ansat på en offentlig virksomhed indenfor det sundhedsmæssige område, gjorde ikke diskriminationen og fordommene mindre. Folk havde meget behov for at putte hende i en kasse - og så var man dér:

- Så holdt man op med at være den person, man var og blev i stedet til en diagnose: "På et tidspunkt ville jeg gerne vide, om jeg fik en stilling eller ej. Men lige så snart jeg begyndte at stille krav, blev jeg sygeliggjort: "Nu var jeg også urimelig og nu også det ene og det andet..."

Hvis jeg blev vred over nogle ting som var åbenlyst urimelige, så måtte det være fordi, og så måtte det være fordi, sådan og sådan..."

Mette var nødt til at skifte arbejdsplads:

- På forhånd kan man ikke vide, hvordan andre vil reagere. Fra at have været meget åben er jeg nu gået den modsatte vej. Der er en beskyttelse i at tie stille. Det næste sted har jeg kun orienteret min leder, og haft behov for at blive betragtet som en person med det, jeg kunne. Jeg vil mødes på det, jeg kan, og ikke mine tidligere problemer.

Flugt

Et miljøskift kan være nødvendigt, men det modsatte kan også være tilfældet: Miljøskiftet kan have karakter af, at man går fra virksomhed til virksomhed og "slider virksomhederne op", som Christian selv udtrykker det:

- Jeg var ofte inde på en arbejdsplads og smuttede videre i stedet for at finde ud af, at det ikke er hensigtsmæssigt at begynde at flygte fra tingene. Når jeg havde fået kørt folk rundt og ned, smuttede jeg videre til en ny virksomhed, hvor jeg kunne gøre det samme. Det var jo ikke holdbart.

I Novo Nordisk fandt Christian endelig en arbejdsplads, han var glad for. Han besluttede sig for at blive og gøre det nødvendige for at få det til at fungere:

- Når jeg kommer derud, hvor jeg synes alle andre er nogle idioter, så plejer jeg at stoppe op, for den tror jeg ikke på. Nogle gange bruger jeg min arbejdsleder eller nogen af de andre, hvor jeg så kan sige: "Poul, nu er jeg kommet dertil, hvor alle andre er idioter. Prøv lige at fortælle mig, hvordan du oplever min verden".

Så får jeg nogle stikord til, hvad jeg skal arbejde med.

Individ eller omgivelser?

Vedrører hele arbejdspladsen

Opfattelsen af den psykiske vanskeligheds karakter svinger fra kun at dreje sig om den enkelte, til at både private og arbejdsmæssige problemstillinger kan spille ind. I andre tilfælde igen er det arbejdets organisering alene, der er udløsende.

- Typisk er det noget, vi kan have interesse i at snakke om alle sammen, fordi det kan betyde, at der er behov for nogle justeringer af den måde, vi gør tingene på. Eller arbejds-mængden i forhold til, hvad omverdenen kan forvente af os.

Typisk vil vi have gavn af at italesætte en del af de ting, der gør, vi bliver slidte i koderne. Det vil jeg anbefale alle arbejdspladser at gøre, siger Marianne Cohen, Arbejdsleder på Recovery Sekretariatet.



Bevare kontakt eller sendes hjem?

For nogle medarbejdere kan det være væsentligt at bevare kontakten til arbejdspladsen, også i en periode, hvor man ikke er til så meget gavn, men til gengæld heller ikke gør så meget skade.

I undersøgelsesrapporten er der andre eksempler på, hvordan arbejdspladsen søger at sikre gode relationer mellem den enkelte og arbejdspladsen, også når medarbejderen er svært forstyrret:

I en stor offentlig virksomhed blev en medarbejder i en højt betroet stilling forsynet med en "oppasser", der sikrede, at han ikke i en højtflyvende fase kom til at agere uhensigtsmæssigt i forhold til kolleger og eksterne samarbejdspartnere. I andre tilfælde er det set, at arbejdsledere har sendt medarbejdere hjem for at undgå at den enkelte kommer til at skabe kaos og varigt skader relationerne til kolleger.

Forhold uden for arbejdspladsen

Fritid/arbejdsliv

Balancen mellem fritid og arbejdsliv kan være svær. Mange fortæller om at bruge al energi på arbejdet, hvorefter man klasker sammen som en karklud.

Mette fortæller, at det at bruge en notesbog er et godt værktøj for hende. Her kan man så notere alt det, man skal nå. Man kan også gemme listen efter arbejdsopgaven er fuldført og streget over. En liste giver fokus på det, der er nået – og man kan holde fast i, hvad der er besluttet.

En notesbog kan både bruges til personlige og arbejdsmæssige mål. At der er mål i begge livssfærer, kan gøre det mere synligt, at der også er noget, der hedder fritid. En fritid, lige så vigtig som arbejdslivet.

At læsse af

Efter arbejdstid kan man have behov for at læsse af, på en kæreste, bror eller ven, der kan lægge øre til arbejdsdagens trængsler. Det er endnu vigtigere, hvis man er single og sidder derhjemme med tanker, der roder rundt efter arbejdstids ophør.

Etablering af netværk eller jobmid-dage med ligestillede kan være virksomt, men ses kun få steder som en organiseret aktivitet, der tilbydes den enkelte.

Psykosocialt handicap - eksempler

Arbejdets udførelse:

- 1) *Problemer med at balancere mellem arbejdsopgaver og tid/kræfter.*
- 2) *Svært ved at "passe på sig selv".*
- 3) *Har mindre arbejdskapacitet - fordi der bruges ressourcer på "at holde sammen på sig selv."*

Novo Nordisk: Opmærksomhed og støtte som en investering



POUL HAAGEN, ARBEJDSLEDER

1. ERKENDELSE HOS DEN ENKELTE

Det er vigtigt, man erkender, hvordan man har det. Erkender man først, man har et problem, kan man gøre noget ved det. Vil man ikke erkende det, kan man heller ikke gøre noget ved det. Har man én gang haft en psykisk lidelse, tror jeg i bund og grund altid man vil bevare den. Det er lidt, som når man snakker om mennesker, der har været alkoholikere, men som ikke drikker mere. Spørger du dem selv, så siger de: "Ja, jeg er alkoholiker, men jeg drikker ikke mere." Sådan er det også med psykisk lidelse. De har den

CHRISTIAN, MEDARBEJDER

1. EN KAMP

Jeg føler mig ikke længere deprimeret, men kan falde tilbage i en depression. Derfor prøver jeg at passe på mig selv. Det er en kamp, der ikke er nem. Det kræver rigtig meget energi. Jo flere værktøjer, man får til at håndtere sin psykiske lidelse, jo mindre kommer den til at fylde.

2. RELATIONEN TIL KOLLEGERNE

På vej til arbejde har jeg nogle gange måttet køre ind i nødsporet, hvor jeg skulle sidde og sunde mig: Skulle jeg vende bilen og køre hjem igen el-

stadig, men forstår at håndtere den i dagligdagen.

Jeg tror virkelig, at folk, der har haft en psykisk lidelse, kæmper en stor kamp i dagligdagen for at virke normale.

2. FORTÆLLER KUN DET, VI ER ENIGE OM

For Poul er det vigtigt, at han kun fortæller det videre til arbejdskollegerne, som medarbejderen og han er blevet enige om: - Jeg spørger altid min medarbejder: "Hvad vil du gerne have, dine kolleger skal vide?" for vi er nødt til at komme med en udmelding.

De har virkelig krav på at få at vide, hvis en person ikke agerer ordentligt i dagligdagen.

Der holder jeg mig til det, Christian og jeg har aftalt. Det kan være, Christian og jeg ikke har lyst til, at nogen får at vide, specifikt hvad problemet er, og så tager vi det derfra.

Kollegerne bliver så orienteret om, at der er indgået en aftale, og hvordan arbejdsforløbet kører indtil videre. Og ikke mere. Såfremt det ikke er nok for en kollega, informerer Poul kollegaen

ler køre på arbejde? Jeg har så valgt at køre på arbejde. Det har ikke altid været lige godt, hverken for mig eller mine kolleger. Hvis jeg har det dårligt og ikke er ovenpå, kan jeg være en buldrebase. Jeg har såret adskillige af mine kolleger. Men det er jo ikke noget, jeg gør bevidst eller noget, jeg har lyst til, så det er jo smadder ærgerligt. Måske skulle man så være blevet derhjemme.

Hvis kollegerne går ned til Poul og siger: "Jeg kan ikke holde Christian ud," så må Poul sende mig hjem eller ud at gå en tur - eller bede mig tage nogle nattevagter, hvor jeg er alene.

Det gode er, at det som regel er min ledelse, jeg smider det i hovedet på. Jeg smider det som regel ikke i hovedet på mine kolleger. Jeg plejer at sige: "Hvorfor gå til røven, når man kan gå til hovedet?" Jeg har skældt ud, men det synes jeg, vi har arbejdet godt sammen om.

3. TILLID

Jeg har tillid til Poul. Vi er langt fra enige og det skal vi heller ikke være. Poul er troværdig. Han kan rumme de forskellige ting, der er mine svaghe-

om, hvem der er chefen og hvem, der leder og fordeler arbejdet. Og at han som chef ikke behøver fortælle alting til de øvrige medarbejdere, men kun det, der er vigtigt. Kollegerne må så have tillid til, at det, han gør som chef, er det rigtige for afdelingen.

3. STYRKE

- Jeg synes, det mest fantastiske ved den situation Christian er i, det er hans engagement for at komme tilbage igen. Hans vilje til, at det skal blive godt. Det engagement og den styrke skal man virkelig grave dybt i sig selv for at finde frem til: At jeg har den styrke. Og så bruge den. Og ærligheden, det er helt forrygende.

der, men han hjælper mig også med mine styrker.

Virksomhedens formulerede politik

- Men uanset om der er gensidig empati arbejdsleder og ansat imellem, så har en virksomhed af Novo Nordisks størrelse nogle sundhedspolitikker, man som ansat kan benytte sig af, fortæller Christian. Det finder han meget betryggende. Som medarbejder bidrager Christian til virksomhedens omsætning i en global konkurrence-situation, et grundvilkår, han er klar over. Og stolt af. Arbejdsgiveren giver udtryk for, at medarbejdernes velbefindende er essentiel for virksomhedens drift, hvorfor virksomhedens opmærksomhed og støtte kan ses som en fælles investering.



Lederens rolle

Poul Haagen understreger, at alle sager er individuelle, uanset om det drejer sig om psykiske vanskeligheder eller fysiske sygdomme. Som leder kan det være svært at håndtere, hvordan man griber det an: Hvad skal man sige til medarbejderen? Han mener ikke, det hjælper, at man som leder sidder med tårer i øjnene. Man må prøve at holde facaden. For nogle ledere er det svært at være en støtte for medarbejderen, når de er kede af det. Som leder har Poul valgt at arbejde med mennesker som sin primære arbejdsopgave - og ikke primært det at producere insulin, men at få arbejdsforhold til at fungere. Interessen i mennesker, deres baggrund og almentilstand er det, der driver ham som leder. Ellers var det nok svært at arbejde med mennesker ramt af psykisk lidelse.

Kontakten mellem Christian og Poul er åbenhjertig og direkte. Det betyder også, at man kan komme til hinanden, hvis man er kommet skævt ind på en ting - eller er nede i en periode, fortæller Poul Haagen:

- Jeg vil ikke sige, at man ikke kan se det på folk. Men det er nemmere,

hvis folk er syge, fordi de har brækket en arm. Jeg kan da se på mine medarbejdere, hvis de agerer anderledes, end de plejer, men det kræver igen, at du kender dine medarbejdere og ved hvilke ressourcer, de har i dagligdagen.

Generelle forudsætninger:

- At medarbejderen har personlig indsigt i sin egen situation.
- Ved, hvordan vanskelighederne giver sig udtryk.
- Ved, hvad han/hun skal gøre for at passe på sig selv.





RECOVERY SEKRETARIATET: Åbenhed på en sober måde

På Recovery Sekretariatet i Århus Kommune er det en del af virksomhedskulturen, at man klart og åbent melder ud om, hvordan man har det. Marianne Cohen er arbejdsgiver på Recovery Sekretariatet, hvor godt 50% af de ansatte har papir på at have haft psykiske vanskeligheder. Der er 8 ansatte, nogle er uddannet magistre, andre pædagoger og sygeplejersker. Afdelingen arbejder med at præge socialpsykiatrien i Århus Kommune i en mere recovery-orienteret tilgang. Andreas Kilden er cand. mag. og ansat i fleksjob og har i en årrække været ansat på Sekretariatet.

"En mentor skal være faglig kompetent" vs. "Det

ANDREAS KILDEN

1. EN MENTOR, DER ER FAGLIGT KOMPETENT OG SOCIALT BEVIDST.

Det er vigtigt at have en mentor, der i starten følger én lidt tættere og har fokus på, hvordan man har det. Mentoren skal ikke bare have sociale kompetencer eller være et empatisk og sympatisk menneske. Der er en væsentligt faglig del i det - også.

2. KOLLEGAERNE ER OPMÆRKSOMME OVERFOR HINANDEN.

Vi har en særlig opmærksomhed, kollektivt i hele medarbejdergruppen. F.eks. har jeg en kollega, der er sygeplejerske, som er kommet hen og har kigget mig dybt i øjnene og sagt: "Andreas, TROR DU IKKE, DU SKAL HJEM, NU?" I 99% af tilfældene må jeg så bare nikke og sige: "JOW!"

3. JEG HJÆLPER OGSÅ KOLLEGERNE.

Det er nødvendigt men også meget rart, at jeg også lærer at gå hen og sige: "NU SKAL DU SGU GÅ HJEM!". Der er en fælles gevinst ved, at vi har forskellige tilgangsvinkler både i arbejdet men også til den måde at være her på.

4. ET FAGLIGT ELEMENT. Det hjælper ikke, at man har én til at sige, man skal gå hjem, hvis man ikke har nogen til at omstrukturere arbejdet for en, så man kan løse arbejdsopgaven. Man har brug for en, der kan give gode råd i faglig forstand.

MARIANNE COHEN

1. GENEREL ÅBENHED

Vi starter hvert onsdagsmøde med en kort vejrmelding, hvor vi max. har 2 minutter pr. person og giver en vejrmelding på, hvor jeg er i dag. Man kan gå ned i dybden i det omfang, man vil. Vi er ved at udvikle en kultur, hvor det er legitimt både som leder og medarbejder at sige: "I dag er jeg udskidt æblegrød. Jeg sidder lige lidt stille." eller: "Jeg er helt på dupperne."

Det er en ting, jeg har lært, og som jeg ikke har været vant til før. Det er rigtigt, rigtigt godt, for det giver en åbenhed i vores måde at være sammen på, som er værdifuld.

2. DET ALMENT MENNESKELIGE

Når jeg kigger på mit eget arbejdsliv, jamen, når jeg er belastet af nogle ting, det være sig både privat og

arbejds-mæssigt, så kigger jeg da også på erfaringer i forhold til mig selv. Der ryger overblikket osv. Jeg kanalisere egentlig også mine erfaringer ud i forhold til de medarbejdere, jeg arbejder sammen med i det daglige.

Vi er alle sammen nede i sokkeholderne i perioder, og sådan er det at være menneske. Vi har italesat det. Det er legitimt, også for medarbejdere, der ikke har papir på at have psykisk sårbarhed, at indrømme, at nu hænger jeg også med flaget i en periode. Det kan der være mange grunde til, og det kan jeg også faktisk selv gøre som leder. Det er ikke min oplevelse, at jeg bliver betragtet som mindre kompetent, fordi jeg viser flere sider af mig selv.

3. SÆRLIGE KOMPETENCER.

En dag blev jeg ringet op af en kunde udefra, der sagde: "Andreas, han er en gave for Århus Kommune. Det vil jeg kun give vores kunde ret i. Vi arbejder med at formidle recovery i Århus Kommune, og Andreas' force er, at han kan koble de teoretiske overvejelser sammen med sin egen personlige historie. Det bliver rigtigt, rigtigt

troværdigt, når man formidler refleksioner omkring recovery kombineret med erfaringer, man selv har gjort sig.

4. MAN SKAL IKKE FASTLÅSES I EN ROLLE

I starten var det vigtigt for dig at være Andreas og være magister og alt, der havde at gøre med dine erfaringer med psykisk sårbarhed, skulle ikke blandes ind i dit arbejde.

For mig som leder er det vigtigt at sige, at hvis en medarbejder har været indlagt på psykiatrisk hospital, så er det ikke noget med, at det SKAL man sætte i spil, eller det skal være offentlig ejendom på den her arbejdsplads.

Det må være helt op til den enkelte, hvilke sider af sig selv, man vil bringe ind i jobbet. Det er rigtig vigtigt ikke at blive fastholdt i en brugeridentitet, hvis man er et helt andet sted. Så skal man kunne sige: "Nu er det kun min magisterfaglighed, jeg vil bruge," så man ikke bliver fastlåst i en rolle, fordi man har været psykiatrisk bruger.

Dilemmaer:

Enten/eller – eller både/og

Fagligt udfordret men ikke belastet

De livssituationer, mennesker med et psykosocialt handicap står i, er vidt forskellige, ligesom det man ønsker, godt kan synes i indbyrdes modstrid. Det fremgår både af de herværende interviews men også i fokusgrupperne, der blev gennemført i forbindelse med hovedundersøgelsen.

På den ene side kan man ønske at være en ekstra hånd, ingen er afhængig af - og på den anden side kan man have et ønske om ikke at blive koblet fra et fagligt fællesskab.

Eller på den ene side at blive fagligt udfordret, men på den anden side ikke at blive belastet for meget.

Trods tilsyneladende modsætninger lykkes det ofte at forene ønskerne, rent praktisk.

- Det er også et skånehensyn, at der er nogle arbejdsopgaver, som jeg på sigt skal kunne, men dem kan jeg ikke lige nu. Så det er vi

enige om, at dem lader vi lige ligge lidt. Der er andre arbejdsopgaver, jeg skal koncentrere mig om at blive god til. Når jeg så er god til det, så tager vi det næste hug. Der er nogle pinde i min arbejdsbeskrivelse, jeg ikke arbejder med – endnu, fortæller Mette.

På lige fod

Mange har et ønske om at kunne udføre et stykke arbejde på linje med alle andre, at blive stillet krav til og ikke blive pakket ind i vat.

- Den der "pakken ind i vat" tendens, der kan være, når man har nogle sårbarheder, uha, så skal man passe på... Nej, ikke når det ikke er nødvendigt. Ellers skal man tage nogle konkrete initiativer og ikke gå og mumle om, at nu skal vi passe på det ene og det andet. Når dagligdagen kører, så skal der ikke passes mere på end overfor alle mulige andre, fortæller Andreas Kilden.

Hvad, der er rigtigt for den ene medarbejder, er ikke rigtigt for den anden. Én interviewperson giver udtryk for, at han ikke ønsker for meget ansvar. En anden finder det værdifuldt, at de faglige krav er de samme som til alle andre:

- Man skal opbygge en faglig selv-respekt, hvor man skal prøve at have blik for, at ens kollegaer ser en som en kollega og ikke som en med en psykiatrisk diagnose, som kommer på særlige vilkår, men respekterer ens arbejde på nøjagtig lige vilkår som enhver anden kollega, fortæller Andreas Kilden.
- Jeg har haft meget svært ved at fastholde blikket på, at jeg er her som en ligeværdig kollega.

Selvopfattelse

Det svære for Andreas er, at han er i fleksjob, hvor han ikke arbejder på fuld tid, og hvor der desuden kan være skånehensyn. Samtidig ved han godt, at han yder alt det, han kan - og er fagligt respekteret.

Andreas' arbejdsgiver protesterer højt og forarget over det mindreværd, medarbejderen ganske ubegrundet lægger for dagen. Med tiden er det blevet nemmere for Andreas at anerkende sig selv som velkvalificeret og dygtig, men i starten var det svært.

Arbejdspladsen kan hjælpe til at modvirke den enkeltes selvstigmatisering, vel at mærke, hvis arbejdspladsen finder ud af, at det er sådan fat.

Særlige kvaliteter og værdier ved at ansætte medarbejdere med psykosocialt handicap.

Eksempelvis:

- Virksomheden får et stærkere fokus på arbejdsmiljøets betydning.
- Alle bliver bedre til at tage hensyn til hinanden.
- Mere åbenhed og legalitet i forhold til at sige tingene, som de er.
- Større faglig kvalitet i arbejdet, når folk bruger egne erfaringer, der kvalificerer arbejdet yderligere.

Offentligt finansierede støtteordninger

Personlig assistance

Centralt i de arbejdsforhold, hvor vi har foretaget interviews i forbindelse med pjecen, er at tilpasning og kompensation kan udvikles/foregå - som praktisk erfaring, finansieret af virksomhederne selv - eller som en indsats, hvor arbejdsforholdet kan støttes økonomisk i form af tilskud til personlig assistance eller mentorordning.

Selvom virksomhederne beskrevet i det forudgående afsnit ikke formelt får støtte til personlig assistance, er det tydeligt, at der er overlappende flader i forhold til de funktioner, en personlig assistent varetager.

Også etablering af fleksjob eller job med løntilskud til førtidspensionister (tidligere kaldet "skånejob") og hermed følgende økonomisk tilskud, kan betragtes som en del af en samfundsmæssig kompensation.

Tilskud til personlig assistance kan bevilges, såfremt indsatsen falder uden for det, der ligger inden for virksomhedens muligheder for rimelig tilpasning. Fra 1.7.2007 blev det med revisionen af *Lov om kompensation til handicappede i*

erhverv muligt også at få støtte, hvis man har en psykisk eller kognitiv funktionsnedsættelse, dvs. også for mennesker med et psykosocialt handicap. Før kunne der kun gives støtte til mennesker med fysiske handicap. Lovgivningen omfatter alle former for jobs: ordinær beskæftigelse, selvstændige, job med løntilskud, fleksjob, virksomhedspraktik eller seniorjob.

Mennesker, der nu kan få assistance, har mange typer af handicap: sindslidelse, ADHD, autisme, hjerneskade eller udviklingshæmning. Begrænsningen eller støttebehovet kan f.eks. vise sig ved:

- svært ved indlæring
- koncentrationsbesvær
- problemer med træthed
- hukommelsesproblemer
- problemer med motivation
- gode og dårlige perioder
- problemer med at skabe sig overblik
- problemer med at strukturere arbejdsfunktionerne
- problemer med at forstå og udvise hensigtsmæssig social adfærd
- vanskeligheder ved at afkode sociale sammenhænge og sociale relationer

Den personlige assistance kan f.eks. dreje sig om:

- hjælp til at strukturere og planlægge arbejdsopgaver
- hjælp til at huske og hjælp til koncentration
- hjælp til at skabe overblik, sammenhæng og forudsigelighed
- hjælp til at skabe, forstå og bevare sociale kontakter/relationer på arbejdspladsen
- støttende samtaler

Hentet fra metodehåndbogen: "Personlig assistance til personer med psykisk eller kognitiv funktionsnedsættelse"

Den personlige assistent ansættes af virksomheden op til 20 timer om ugen, og skal inden ansættelse godkendes af den person, der får assistancen.

Personlig assistance efter kompensationsloven gives kun til personer med en betydelig og varig funktionsnedsættelse.

Varig funktionsnedsættelse betyder, at funktionsnedsættelsen ikke er af midlertidig eller forbigående karakter

og ikke forventes bedret inden for en overskuelig tidshorisont. Varig behøver altså ikke at betyde livsvarig, men kan i praksis forstås som langvarig eller længevarende.

Den personlige assistent kan udelukke bistå "med funktioner, der følger af beskæftigelsen, og som den pågældende på grund af funktionsnedsættelsen har behov for særlig personlig assistance til" altså funktioner på selve arbejdspladsen.

Endvidere kan der bevilges personlig assistance ved deltagelse i efter- og videreuddannelse, såfremt personen med handicap ikke er berettiget til specialpædagogisk støtte i form af personlige assistance.

Personer i revalideringsforløb efter *Lov om aktiv socialpolitik* har mulighed for at få bevilget personlig assistance efter *Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats* (LAB-loven) § 76, stk. 4, og her er målgruppen bredere end i kompensationsloven.

Man kan søge om bevilling af personlig assistance på det lokale jobcenter.

Mentorordninger

Noget af den hjælp en personlig assistent kan yde, kan også gives som mentorstøtte. En mentor kan efter LAB-loven* bevilges af kommunens jobcenter for at gøre den enkelte i stand til at fungere i et job. Det kan være støtte til at opnå eller fastholde aktiviteter, tilbud, ansættelse i fleksjob eller ordinær ansættelse.

Hvor tildeling af en personlig assistent efter kompensationsloven kan gives lige så længe, man er på den pågældende arbejdsplads og på grund af sit handicap har brug for assistancen, er mentorordningen ikke tænkt som en varig ordning. Mentorstøtte kan godt bevilges for en længere periode, men forventes at være midlertidig. Til gengæld er målgruppen for mentorstøtte langt bredere. Personlig assistance foregår udelukkende på arbejdspladsen, mens mentorstøtte også kan gives uden for arbejdspladsen, f.eks. til at komme op om morgenen, til at møde på arbejdspladsen eller uddannelsesstedet, til at koordinere med anden indsats, til jobsøgning mv. Mentorstøtte bevilges af kommunen, der afgør støttens omfang og varighed.

Ud over mentorer tildelt efter LAB-lovens bestemmelser findes der også andre må-

der at anvende mentorer, såvel på som uden for arbejdspladsen. Der kan være tale om helt private ordninger, men der er også igangsat en række forsøg finansieret af offentlige midler. I årene 2008 til 2010 er LAP således med til at gennemføre forsøg med sociale mentorer til personer med midlertidige psykosociale handicap. I forsøget omfatter mentorstøtten både forhold på arbejdspladsen, på hjemmefronten og i forhold til offentlige myndigheder. For rigtig mange har støtten fra en social mentor medvirket til at få styr på livet og til at få egne mål og drømme indfriet.

Støtte til uddannelse

På hjemmesiden www.su.dk kan man ved at klikke på knappen: *Særlig støtte* læse om nogle af de støttemuligheder, der findes for personer med handicap, der er under uddannelse.

Handicaptillæg til SU

Har man en varig funktionsnedsættelse, kan man få et tillæg til SU'en, når man læser på en videregående uddannelse. Betingelsen er, at ens funktionsnedsættelse giver betydelige begrænsninger i ens evne til at have erhvervsarbejde ved siden af uddannelsen. Tillægget kompenserer for

**Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats*

den manglende mulighed for at have en indtægt ved siden af SU'en. For at kunne modtage handicaptillæg, skal man:

- modtage SU eller slutlån,
- gå på en videregående uddannelse, der er SU-berettigende,
- kunne dokumentere, at man har en varig funktionsnedsættelse.

Ved varig psykisk funktionsnedsættelse forstås: Svære psykiske og psykosociale vanskeligheder, for eksempel som følge af skizofreni, angst, fobier, autisme eller personlighedsforstyrrelser.

Får man handicaptillæg, er der tale om godt og vel en fordobling af den almindelige SU. Når man modtager handicaptillæg, har man da også et lavere loft for, hvad man må tjene ved siden af SU'en.

Specialpædagogisk støtte (SPS)

SPS skal sikre, at elever og studerende med et handicap kan gennemføre en uddannelse på lige fod med andre. Støtteordningerne er funderet i forskellige lovgivninger med betydning for de enkelte ordningers målgrupper, støtteformer mv. Ved ungdoms- og erhvervsuddannelser gives støtten til: "Elever og kursister der som følge af fysisk eller psykisk handicap eller tilsvarende svære vanskeligheder

har behov for specialpædagogisk bistand for at gennemføre uddannelsen". Støtten ydes hvis "1) bistanden er fagligt velbegrunderet og nødvendig for at kompensere handicap eller tilsvarende svære vanskeligheder i forbindelse med at gennemføre uddannelsen, 2) handicappet eller tilsvarende svære vanskeligheder kan kompenseres og 3) bistanden er praktisk mulig at anskaffe." (Bekendtgørelse om særlige tilskud til specialpædagogisk bistand ved ungdomsuddannelser m.v.)

Støtten kan bl.a. gives i form af: Personlig assistance og sekretærhjælp. Særligt udformede undervisningsmaterialer. Støttetimer med henblik på kompensation af handicap eller tilsvarende svære vanskeligheder.

Ved videregående uddannelse gives støtten til: "studerende med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse" (Bekendtgørelse om specialpædagogisk støtte ved videregående uddannelse). Her kan der udover de allerede nævnte støtteformer også gives: "Rådgivning og vejledning om funktionsnedsættelsens betydning for gennemførelse af uddannelsen."

Læs mere om mulighederne og om hvordan man søger SPS på: www.spsu.dk.

Tildeling af personlig assistance - en arbejdsmarkedskonsulent fortæller

Ønske om normalitet

På Jobcenter København er der blevet igangsat i alt 50 sager om personlig assistance til de nye mål grupper efter revisionen af kompensationsloven trådte i kraft. Heraf drejer 15 sager sig om bevilling af personlig assistance til mennesker med psykiske vanskeligheder, især ADHD.

Ordningen med personlig assistance til mennesker med et psykosocialt handicap er endnu ikke særligt udbredt, hvilket kan skyldes manglende kendskab, men af og til kan et ønske om normalitet bevirke, at den enkelte spænder ben for sig selv.

- Mennesker med et psykosocialt handicap kan have et ønske om ikke at fremstå anderledes end andre medarbejdere.

Ønsket om at være normal dominerer over ønsket om kompensation. Man ønsker at skjule det, fortæller Kai Henning Lundsteen, Jobcenter København.

Kai arbejder som arbejdsmarkedskonsulent og har fokus på handicapspørgsmål.

- Normalitetsønsket er en stor forhindring for at borgerne anerkender deres eget handicap. En personlig assistent kan være et nødvendigt redskab for at kunne sætte ordentlig struktur på dagen og skabe den frihed og tid, der skal til. Hvis arbejdsgiveren anerkender handicappet ved at hjemtage personlig assistance, kan borgeren fungere i fred og uden at skulle føle sig utryk ved, om det nu skulle blive afsløret, at man havde et problem.

Af misforstået omsorg for en kommende medarbejder, kan en arbejdsgiver tænke: "Det kan da ikke være rigtigt, at der skal en handicaphjælper til for at borgeren kan fungere."

Men i løbet af arbejdsforholdet kan irritationen blive så stor, at arbejdsforholdet går i stykker, når arbejdsforholdet møder virkeligheden og handicappet

fremtræder.

Ofte er der sket så stor skade på arbejdsforholdet, at det ikke længere kan repareres.

Vi har haft eksempler med nogle med psykiske problematikker, hvor én ved jobsamtalen har fremstået fantastisk kompetent men efter 14 dage - 3 uger ringede arbejdsgiveren og sagde, de blev nødt til at fyre vedkommende, fordi vedkommende hele tiden kommer til at stå i vejen for arbejdsprocessen ved at stoppe arbejdet med sit behov.

Behovet kunne være et stort behov for social kontakt med kollegerne eller et stadigt behov om at blive bekræftet. Så kan den personlige assistent måske gå over og stille sig op og sige "nu er det tilbage på arbejdet".

Den personlige assistent kan også have den funktion, at vedkommende skærmer og siger: "Jamen, det er i orden, at Jørgen i det her tilfælde går." Den personlige assistent overtager situationen og instruerer Jørgen i, hvad der foregik efterfølgende.

Det er en ting, man ved, assistance kan tage højde for og forstå. I bedste fald

er man så godt klædt på, at man er klar til at møde borgeren med det problem, borgeren har og anerkende problemet.

Erfaringsmæssigt er det nemmere for arbejdsgiverne, hvis man har én, der er betalt for at have den tålmodighed i sit arbejde.

- Det kan være et samspil af mange forskellige ting, der gør, at ordningen pt. ikke bliver anvendt i sin fulde udstrækning.

Men i de forhold, hvor personlig assistance er blevet bevilget, virker det som om arbejdsforholdet er blevet stabilt, siger Kai Henning Lundsteen, Jobcenter København afsluttende.



Rigshospitalet:

Personlig assistance på en stresset IT-afdeling

Kim Hoffmann er ansat i fleksjob i 22 timer på Rigshospitalets IT-afdeling. Han har været ansat på Rigshospitalet i 6 år. Hans tilknytning til arbejdsmarkedet startede turbulent. En række forsøg med at gennemføre uddannelsesforløb kuldsejlede gang på gang: For mange mennesker, for meget stress, for meget omskiftelighed.

Fra stress og jag til ro

I starten blev Kim mødt med en stadig mængde af stress og krav fra hver en utålmodig og frustreret IT-kunde, der kom forbi.

- Det gjorde mig stresset og angst. De mange spidsbelastninger med en masse deadlines gjorde, at jeg lavede mange af tingene med fejl. Tidligere sov jeg dårligt og spekulerede over alle de fejl, jeg lavede. Hvis man har svært ved at koncentrere sig, så kan opgaverne blive løst på en ret dårlig måde - og det er en ond cirkel.

I en periode gav Kim lov til at lade arbejdspladsen snakke med behandler-systemet og arbejdspladsen fik lidt støtte, der gjorde, at de fik noget erfaring på området.

Et udviklet sagsstyringssystem

Rigshospitalets IT-afdeling er økonomisk kompenseret, for at et par medarbejdere nogle timer ugentligt arbejder som personlige assistenter for Kim. Blandt andet sørger de for at tage imod indkommende ordrer. I dag har arbejdspladsen indført et sagsstyringssystem, der gør, at tingene bliver taget og ikke hober sig op. En IT-afdeling kan være som et transportbånd, der bare kører derudad.

- Det er vigtigt, man kan gøre arbejdet i et roligt tempo, så laver jeg heller ikke fejl. Det giver også et bedre resultat til sidst, fortæller Kim Hoffmann.

Kim arbejder med klargøring af udstyr og vedligehold. Hans rolle bag fronten er vigtig. Kim udfører nogle nicher af produktionen på arbejdspladsen, men det er arbejdsfunktioner alle andre medarbejdere også har. Der er ikke noget specielt ved hans arbejdsopgaver.

Som arbejdsværktøj har man hængt en tavle op, hvor alle arbejdsopgaver står beskrevet, hvornår tingene skal være færdige og hvad arbejdsopgaven går ud på.

Personlig og faglig udvikling

Kim Hoffmann har efterhånden været længe på arbejdspladsen. Han er blevet bedre til også at håndtere det sociale liv på arbejdspladsen.

- Kim har udviklet sig på det personlige plan, fortæller Finn Antonsen, der arbejder som Kims personlige assistent. - Han er meget mere stabil nu. I starten var han tit væk og kom lidt for sent. Nu kører det godt. Kim føler et ansvar for stedet og vi andre regner med, at han er der. Hvis han ikke er der, så får han det at vide. Han bliver behandlet stort set som alle andre.

At udvikle sig socialt er noget, der tager tid. Man kan også blive stresset, hvis man har problemer med at fungere socialt, hvilket igen påvirker det faglige. Det kan igen blive en ond cirkel.

- Går Kim og er frustreret over det, han skal levere, er det svært at udvikle sig. Er man tryk, er det nemmere, fortæller Finn Antonsen. Han mener, Kim har udviklet sig meget, også fagligt. I starten løste Kim mest rutineprægede opgaver. Nu er det mere varieret.

Psykosocialt handicap - eksempler

Det sociale og kollegiale liv:

Svært ved small talk

Svært ved at finde sig tilrette i pauser og på personalemøder

Stor følsomhed over for dårlige stemninger

Stor følsomhed over for det usagte

"Stabiliteten kommer i hverdagen"

vs. "Vi har lært af vores fejl".

KIM HOFFMANN

1. RETTER PÅ EN PÆN MÅDE

Det er vigtigt, der bliver taget hånd om det, hvis man er på vej ud ad et sidespor. Mine støttepersoner er meget gode til at sige: "Kim, du skal lige tænke på de og de ting, lige få rettet det ind." Så går det bedre. Det er ret vigtigt, at man har dem, så man bliver klar over, hvad man skal ændre. De er gode til at sige det på en god og pæn måde.

2. ANSVAR

For meget ansvar er ikke godt. For mange bolde i luften. Det tror jeg ikke lige er det bedste for mig.

3. STABILITET

Stabiliteten er kommet ved at have en hverdag, hvor der ikke er for mange forandringer. Hvis man skal ind på en uddannelse, er der til stadighed nyt materiale, fremlæggelser osv. Også bare det sociale ved at være på en uddannelse. Jeg har fået mere stabilitet ved at være her. Det er ikke så fleksibelt med en uddannelse, fordi mange af dem er lavet til raske personer, så mange af de rigtigt gode studier kan

kun tages på fuld tid. Det er der mange, der ikke kan klare.

PER LARSEN

1. KÆMPER FOR DET

Kim er en yngre mand, der har været meget igennem. I stedet for at sætte sig på gulvet derhjemme og sige: "Det her dur bare ikke," så har han kæmpet for det. Havde han ikke gjort det, så havde jeg heller ikke gidet engagere mig så meget i det, som jeg har gjort. Jeg vil gerne hjælpe folk, der gerne vil hjælpes og være en del af det hele.

2. DE PERSONLIGE ASSISTENTER

De personlige assistenter er støttepersoner, der sikrer, at Kim får udleveret arbejdsopgaverne i et stille og roligt tempo, så hans hverdag er rimeligt struktureret og uden spidsbelastninger. En personlig assistent skal nok være en person, der har et personligt overskud til at deltage og engagere sig i det. Man skal nok ikke tage den mest travle, der farer forvildet rundt. Det skal være folk, der er rolige og velfbalancerede og som er gode til at kommunikere.



3. TILPASNING

Det gælder om at få tilpasset personen og stillingen, så de passer til hinanden. Vi har tilpasset stillingen til Kim, hvor han gør stor gavn, men hvor vi har pillet nogle ting ud, der var for farlige for ham. Vi er jo ikke klinikere som IT-folk, så diagnoser kan vi ikke sætte os ind i. Men der er ting, man skal vide som arbejdsgiver, hvis der er noget, der går galt. Det vidste vi ikke i starten.

Jeg har oplevet Kim få det dårligt, uden at jeg rigtigt vidste, hvad jeg

skulle gøre. Der skete nogle ting, hvor vi lærte af vores fejl. I starten der vidste vi overhovedet ikke, hvordan vi skulle håndtere det. Det har vi lært en masse af. Men vi har tilpasset jobbet på en stresset IT-afdeling, hvor der virkelig er knald på. Hvor vi samtidig får noget ud af det og får produceret noget.

Kim har det godt - og hans kolleger har det godt. Man skal sætte sig ind i, hvad man gør og vide, det tager noget tid som leder. Til gengæld har man jo glæden ved at se, at det går godt.

Brug vores viden og kompetence

Tilpas systemerne til brugerne

Mette var sygemeldt i en længere periode. Da hun skulle tilbage på arbejdsmarkedet, oplevede hun systemer som ufleksible og kortsigtede.

- Hvis jeg skulle arbejdsprøves 4 timer, så skulle jeg måske løbe i 2 timer og arbejde i 2 timer, ikke? Spørger Mette. Men det var der ikke meget forståelse for.

Man skal ikke nødvendigvis straks i arbejde. På et tidspunkt vidste Mette, hun skulle tilbage på en arbejdsplads, hvor samarbejdet ikke ville fungere. Derfor begyndte hun på en kunstskole og begyndte at motionere for at gøre sig stærk. Men det var ikke muligt at få et tilbud, der f.eks. gik på, at det var OK at male et år. Hvis det var blevet accepteret, mener Mette, hun sandsynligvis var kommet hurtigere til hægterne – i stedet for at blive presset ind på et arbejdsmarked og møde en masse krav, hun havde svært ved at honorere.

Ufaglært arbejde, hvorfor?

Når man skal ind på arbejdsmarkedet

igen, sker der ofte en kortslutning, der går ud på, at ufaglært arbejde er bedst for mennesker med psykiske vanskeligheder, fordi det ikke er så belastende.

- Mange socialrådgivere siger: "Nå, du vil ud på arbejdsmarkedet, så skal du i pølsevogn eller ud at gøre rent." Mange kan ikke forstå, hvorfor de lige pludselig skal afklares inden for alt muligt andet, når de nu har en faglig baggrund, de gerne vil bruge, fortæller Mette. - Det er fuldkommen håbløst!

På vej

Mette fik revalidering og tog en efteruddannelse på videregående niveau. Det ser hun som en fordel, fordi hun havde friske papirer i stedet for at skulle sige til en kommende arbejdsgiver: **"Nu er det 4. arbejdsprøving, jeg er i. Jeg er skide dygtig. Tag mig!"**

Mette mener, den enkelte har behov for faglig rådgivning og personlig støtte til at få afklaret, hvad der er vigtigt

og muligt for vedkommende. I stedet får folk lov til at sejle rundt. Brugerne bør i meget højere grad inddrages i designet af regler og systemer, der kan bringe den enkelte videre:

- Vi har en masse viden om, hvad det vil sige at være et menneske, der har oplevet at få det problem, at min funktionsevne er nedsat. Der er en masse erfaring i det, jeg kunne bibringe systemet. Vi skal have brugerne til meget mere at snakke om: "Jamen, hvis det her skal gå op i en højere enhed, hvad skal der så til?"

Afslutning

Mennesker, ramt af psykiske vanskeligheder kan have lidt eller meget forudgående erhvervserfaring, lidt eller meget uddannelse, lidt eller meget træning i at begå sig i en arbejdsmæssig sammenhæng.

Ofte er det svært helt at afklare, hvad der skyldes det psykosociale handicap, og hvad der skyldes, at folk grundet vanskeligheder tidligt i livet er blevet afholdt fra at gøre samme

erfaringer som andre, f.eks. med at indgå socialt på en arbejdsplads.

Mennesker, der har gennemført uddannelsesforløb eller har flere års erhvervserfaring bag sig, er i en anden livssituation end én, der er blevet ramt af en "køreplansforstyrrelse" endnu inden, man er kommet ind på arbejdsmarkedet. Det er noget, der bør tages hensyn til.

Det er vigtigt at hjælpe alle i gang, såfremt det er et ønske hos den enkelte. Er folks udgangspunkt forskelligt, må indsatsen derfor også være forskelligartet i sin karakter, afhængig af hvor langt den enkelte har at gå.

Her kan tilpasning og compensation for den enkeltes nedsatte funktionsevne være en vej at gå.

Vi håber derfor, projektets rapport, pjece og hjemmeside vil finde sin anvendelse - som værktøj og inspirationskilde, for job- og handicap-konsulenter, arbejdsgivere og medarbejderne selv.

Det mener LAP

I forbindelse med de politiske drøftelser, der pt. foregår om en kommende revision af førtidspensionslovgivningen, har LAP's landsledelse under overskriften: **Først skal man freddes, 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" [dvs. ydelsen stilles i bero, men frakendes ikke ved selvforsørgelse] til alle på førtidspension og i fleksjob, samt alle på en kommende rehabiliteringsydelse.
5. En kommende rehabiliteringsordning bør 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 compensation 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.



Intet om os ***uden os...***



Landsforeningen
Af nuværende og tidligere
Psykiatribrugere

INDMELDELSSES BLANKET

- JA** ☐ Jeg er nuværende eller tidligere psykiatribrugers og ønsker medlemskab af LAP: 125 kr. årligt
- JA** ☐ Vi er psykiatribrugere og ønsker kollektivt medlemskab af LAP for vores forening/værested/institution m.v. [kontakt sekretariatet]
- JA** ☐ Jeg er ikke psykiatribrugers, men ønsker abonnement på Medlemsbladet LAP: 175 kr. årligt
- JA** ☐ Vi ønsker abonnement på Medlemsbladet LAP til vores institution/forening: 300 kr. årligt
- JA** ☐ Individuelt støttemedlemskab: 200 kr. årligt
- JA** ☐ Kollektivt støtte medlemskab: 600 kr. årligt



Landsforeningen
Af nuværende og tidligere
Psykiatribrugere

NAVN:

ADRESSE:

POSTNR. & BY:

EVT. TLF:

EVT. EMAIL:

Indmeldelse kan også foregå på www.LAP.dk

Store Glasvej 49, 5000 Odense C



POST

Sendes ufrankeret
Modtageren
betaler portoen



Landsforeningen Af nuværende og tidligere Psykiatribrugere

+++ 15714 +++

7993 Sydjylland-Fyn USF B



Litteraturliste

Appetit – en rummelig arbejdsplads. Evalueringsrapport '08.

Af Runa Bjørn. Center for socialfaglig udvikling, Århus Kommune, 2008.

(www.aarhuskommune.dk/csu)

En anderledes brik? Medarbejdere med brugererfaring – en aktiv brik i rehabiliteringsarbejdet.

Af Finn Blickfeldt Juliussen. Videnscenter for Socialpsykiatri. 2008.

En helt anden hjælp. Recovery i bruger- og pårørendeperspektiv.

Af Pernille Jensen. Akademisk forlag, 2006.

FN's konvention om rettigheder for personer med handicap.

FN's generalforsamling den 13. december 2006. (www.clh.dk)

Forsøgsprojekt med sociale mentorer. Midtvejsevaluering.

DISCUS A/S, 2008. (www.discus.dk)

From psychiatric Patient to Citizen. Overcoming Discrimination and Social Exclusion.

Af Liz Sayce. Macmillan Press, London, 2000.

Nye veje til arbejde – hjælp til sindslidende og andre udsatte grupper.

Regeringen, marts 2006. Beskæftigelsesministeriet og Socialministeriet, 2006.

Personlig assistance til personer med psykisk eller kognitiv funktionsnedsættelse.

Metodehåndbog for jobkonsulenter. Af Charlotte Kirstine Gunnarsen (red.). DSI/

Danske Handicaporganisationer 2007

Recovery på dansk. At overvinde psykosociale handicap.

Af Karl Bach Jensen, Pernille Jensen (red.), Erik Olsen og Ditte Sørensen. Systime Academic, 2004.

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

**Meld dig ind i LAP via www.lap.dk
Landsforeningen af nuværende og tidligere Psykiatribrugere
Store Glasvej 49
5000 Odense C**

**Telefon: 66 19 45 11
E-post : lap@lap.dk**

**Pjecen er produceret for midler bevilget af
Arbejdsmarkedsstyrelsen**

ISBN: 978-87-991411-3-5

