



SINDSLIDENDE OG ARBEJDSMARKEDET

Eller historien om hvordan Lars, Karin, Ulrik og rigtig mange andre sindslidende mennesker i Danmark har mødt medgang og modgang i kampen for et værdigt liv, der også indeholder det at gå på arbejde...

Skridt for skridt.....	4
... Er der flere lune boller?	6
Samarbejde med succes	9
Et job til alle	10
Sindslidende hjælper andre i skånejob	12
Begge parter får noget ud af det.....	15
Akademiker søger arbejde	17
Jeg vil bruge det	19
Aldrig mere fisker!.....	20
Kunsten at måtte arbejde	21
På cykel.....	23
Sygemeldt hver onsdag.....	23
Beholdt jobbet	23
Tid, tålmodighed – og opfølgning	24
Fik sit eget job igen	28
Sagen i egen hånd.....	28
At arbejde med sig selv	28
Sporskifte	28
Den rette hylde	28
Jobforskning i praksis	29
Grobund for utopister.....	31
Job uden løn	33
Det er lidt ligesom at have vundet i lotteriet... ..	34
Støtte til studierne	37
Søges: Job med struktur	39
Det handler om respekt.....	40
Fra apoteker til tandtekniker	41
7 hurtige	42

SINDSLIDENDE OG ARBEJDSMARKEDET

Udgivet af:

Socialt Udviklingscenter SUS
Nørre Farimagsgade 13
1364 København K
Tlf.: 33 93 44 50

– med støtte fra Socialministeriet

Redaktion:

Mai-Britt Kruse Bonde, Socialt Udviklingscenter SUS.
Bernhard Jensen, Socialt Udviklingscenter SUS,
e-mail: bj@sus.dk

Tekster:

Karen Pedersen, freelancejournalist
Hanne Baltzer, freelancejournalist (s. 12 og 21)

Akvareller og subtekst:

Kunstmaleren Ole Halskov var med på en bustur, hvor 18 jobkonsulenter var ude for at afdække „rigets tilstand“. Konsulenterne snakker og maleren tegner og maler det, der ikke bliver sagt. Med små subtekster, følger maleren magasinets akvareller på vej. Om billedernes tilblivelse skriver han:

„En sjæls rejse mellem sindslidelser og sindssærheder i dagene, fra den 14. maj til 18. maj, 2001.

Teoriene lyser af håb om den gode udvikling. – meget sker i aha-oplevelser – present moments og forandringsøjeblikke, som stærkere end teoriene fører mod det gode og det dårlige.

Tak for turen.“

Subtekst til forsiden akvarallen:

En fhv. minister fortæller om sine tilbagevendende depressioner.

Layout:

Image Consult

Tryk:

PR Offset

ISBN:

87-89814-67-3

Med tydelig kildeangivelse må der frit citeres fra magasinet

Magasinet kan downloades fra www.sus.dk

SÅ ER DET PÅ GADEN – MAGASINET OM SINDSLIDENDE OG ARBEJDSMARKEDET

Sammen med nogle jobkonsulenter skrev en kollega og jeg en publikation, „Man må sno sig, sagde Ålen“ – om fire jobkonsulenters arbejde med at finde jobs til sindslidende mennesker. Dette samarbejde førte til, at vi tog initiativ til at samle en gruppe med 18 jobkonsulenter, og sammen tog vi på en busrejse i Danmark og Sverige for at afdække „rigets tilstand“ i forhold til sindslidende og arbejdsmarkedet.

Gruppen er blevet til et netværk, der fra tid til anden mødes for at udveksle fiduser – og for at blive bedre til at kombinere viden om sindslidelser med viden om arbejdsmarkedet og lovgivning.

Nu har netværket været inspirationskilde til dette magasin.

Glem ikke, at sindslidende mennesker er som folk er flest med de samme håb og drømme – nogle er sindslidende, vi er alle sinds særlige.

God læselyst.

Bernhard Jensen,
seniorkonsulent i Socialt Udviklingscenter SUS.



Til dig

*Synliggørelse
– et nærværende øjeblik*

SKRIDT FOR SKRIDT

Lars Park Johansen fandt selv sit job som salgsmedarbejder i DSB-kiosken i Fredericia. Det har betydet, at han stille og roligt er kommet i gang igen.

DSB-kiosken på Fredericia Banegård. Klokken er halv fem om eftermiddagen, og Lars Park Johansen langer Haribo slikposer, cigaretter og kulørte blade over disken i en lind strøm. Alt sammen med en professionel attitude og et stort smil.

Lars er ellers ikke ligefrem „den fødte sælger“.
– Jeg er udlært som automatikmekaniker, men efter uddannelsen begyndte jeg at ændre mig. Jeg blev mere og mere indelukket, begyndte at sove længe om morgenen, havde ingen job og ingen fremtidstanker. Jeg havde egentlig planlagt, at jeg ville ud at rejse, men det blev heller ikke til noget, fortæller Lars, der i dag er 28 år.

– Til sidst blev min mor bekymret for mig. Hun fik mig til at gå til lægen, og han henviste mig til psykiatrisk afdeling i Augustenborg.

Lars blev indlagt i tre måneder, det viste sig, at han var psykotisk. Han fik medicin, og fik det også bedre, men da han blev udskrevet, gik det hurtigt ned ad

bakke igen, så det endte med, at han blev indlagt på ny, denne gang i en længere periode.

– Efter fem måneder var jeg kommet lidt ned på jorden igen, og jeg snakkede med lægen om, hvad der nu skulle ske. Han anbefalede mig at flytte i bo-fællesskab for at finde ud af, hvad det ville sige at leve med en psykisk sygdom og finde et ståsted. Så jeg flyttede fra Skanderborg til Bakkehuset i Fredericia, og havde kontakt med en psykiater en gang om måneden.

– Jeg fik nogle gode kammerater i Bakkehuset og fik meget ud af at snakke med andre om psykiske lidelser. Og jeg lærte byen at kende. Men efter at have siddet stille et års tid, måtte der godt ske noget andet. Jeg havde hørt om, at der var noget, der hed skånejob, fortæller Lars, der fik bevilget førtidspension efter den sidste indlæggelse.

Salgsmedarbejder på prøve

Via værestedet Ekspresen kom Lars i kontakt med en jobkonsulent fra kommunen. Hun anbefalede ham selv at begynde at søge arbejde.

– Jeg skrev en masse ansøgninger til forskellige steder. Som udgangspunkt var jeg meget åben.



Rummelighed i DSB

Det „DSB-projekt“, som Lars Park Johansen henviser til i artiklen er DSB's overordnede sociale politik.

– Hidtil har vi defineret vores rummelighed på to måder, i forhold til mennesker med handicap og i forhold til mennesker med anden etnisk baggrund. Men vi arbejder netop nu med at „slå de to områder sammen“ til en politik, der handler om en rummelig arbejdsplads, med de kvalifikationer, der hører til, siger HR-chef Malene Bresson fra DSB's Helse & Miljø-afdeling.

De fleste af de medarbejdere, DSB har ansat i job på særlige vilkår, har fysiske handicap. Og politikken sætter da heller ikke specielt fokus på mennesker med psykiske vanskeligheder, fortæller Malene Bresson

– Man kan sige, at vi har fokus på psykiske vanskeligheder på den måde, at en del af vores medarbejdere kommer ud for voldsomme hændelser på arbejde, fx personpåkørsler og andet, som kan betyde, at de får psykiske problemer. Dem prøver vi selvfølgelig først og fremmest på at gøre noget for, at holde fast i, evt. ved at genplacere dem i et andet job.

– Generelt er DSB en arbejdsplads med mange sikkerhedsklassificerede medarbejdere, dvs. lokomotivpersonale, togpersonale m.fl., der arbejder med sikkerhed og skal passe på passagerne, og som derfor er underlagt en række krav fra Trafikstyrelsen. Det vil nok være svært for mennesker med psykiske vanskeligheder at blive sikkerhedsklassificeret, men så er der andre arbejdsområder, som de kan varetage, det kan fx være på serviceområdet, siger Malene Bresson.

Jeg fortalte, at jeg havde været indlagt, men at jeg var kommet så langt, at jeg gerne ville i arbejde igen. Lars fik mange afslag, men så skete der noget.

– Jeg havde også skrevet til DSB, fordi jeg tænkte, at jeg måske kunne komme til at arbejde på deres værksted, jeg kender jo til elektronik og computere. De havde ikke noget arbejde på værkstedet, men jeg kom til en samtale med en socialrådgiver, og hun fortalte, at de havde gang i et projekt, der blandt andet skulle give handicappede og folk med psykiske problemer muligheder for at komme i job. Og på den måde fik jeg tilbudt jobbet som salgsmedarbejder i kiosken.

Og hvorfor ikke, tænkte Lars.

– Der var tre måneders prøvetid, og det gik fint. Jeg havde det godt med det. Den første dag snakkede jeg med vores butiksleder, hun viste mig rundt, og jeg blev instrueret i kasseapparatet, det var ikke svært, nærmest som en lommeregner!

Efter de tre måneder blev Lars fastansat i skånejob 18 ½ time om ugen. Han arbejder skiftevis morgen og eftermiddag.

– Det viste sig jo, at jeg kunne meget mere, end jeg troede. Jeg følte en glæde ved at komme til at arbejde, jeg er begyndt at udvikle mig igen, med

drive og motorer! I løbet af den første tid kom vi alle sammen på købmanskursus. Her lærte vi blandt andet noget om salgsmetoder og om, hvordan man kommunikerer med kunderne.

– Jeg synes, det er rigtig sjovt at arbejde her. Jo mere man lærer, jo mere interessant er det at skulle kommunikere med folk. Jeg er meget optaget af kommunikation.

Også kontakten til kollegerne har Lars det fint med.

– Jeg har mødt stor åbenhed fra starten, og der er ingen problemer. Folk synes vist nærmest, det er lidt spændende, og de tør godt spørge, hvad jeg fejler, og om jeg tager medicin osv.

At Lars er ansat på skånehensyn betyder blandt andet, at han ikke må blive udsat for stress.

– En ting, som jeg har svært ved, er, hvis en kunde uforudset bliver aggressiv. Det sker tit, at man diskuterer med kunderne: „Hvorfor har I ikke det eller det blad?...“, men hvis de bliver decideret aggressive, kan jeg godt blive forskrækket.

Det hænger sammen

I dag har Lars har det meget bedre.

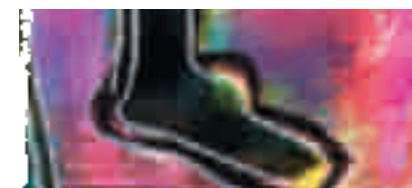
– Men jeg er stadig på medicin. Det kan godt være, at selve sygdommen er væk, men den ligger

under overfladen og kan komme igen. Derfor går jeg heller ikke i byen og ter mig tosset, jeg er meget bevidst om, hvad jeg spiser, og går op i mit udseende. Sundhed betyder meget for mig, og jeg kunne godt tænke mig at komme i gang med at dyrke sport igen, fortæller Lars, der er tidligere tredobbelt dansk mester i karate.

Nogenlunde samtidig med at Lars fik job, flyttede han i egen lejlighed. Han har en fast støtte- og kontaktperson, der kommer hver 14. dag, og en aftale med en døgninstitution i nærheden om, at han kan komme derhen og sove, hvis det skulle blive nødvendigt. Et sikkerhedsnet.

– Jeg er stille og roligt kommet i gang igen. Jeg har ikke nogle fremtidsplaner som sådan. Men jeg kunne godt tænke mig at blive i kiosken i flere år, jeg savner ikke mit gamle erhverv. Før var jeg computerprogrammør, nu er jeg sælger. Det havde jeg aldrig troet, men jeg synes, at jeg får rigtig meget ud af det.

– Mit råd til andre, der gerne vil arbejde, er at være åbne om deres sygdom. At sige: „Her er jeg. Jeg kan nogle ting, men jeg har også nogle mangler“. At tage det skridt for skridt. – Jeg føler i hvert fald, at mit univers hænger meget godt sammen. ■





De øver mig i at genopleve forskellene mellem morgen – pause – aftenen.

... ER DER

Medarbejderne i kantinen på Esbjerg Statsskole servicerer hver dag 500 sultne gymnasieelever med sund mad og hjemmebak. Selv nyder de også godt af at være en del af et sundt og raskt miljø.

Biiiiip. Kasseapparatet giver en uautoriseret lyd fra sig. „Tryk på C“, siger Lisbeth, og viser Ragheda, hvordan hun skal slå de 6 kroner, der forårsager miseren, ud af kassen igen.

Det er tidlig formiddag i kantinen på Statsskolen i Esbjerg. Lige nu er der undervisning og derfor ingen kunder i butikken, så Ragheda og Charlotte benytter chancen for at øve sig i at betjene kasseapparatet.

Ragheda og Charlotte er to af de ti ikke „helt almindelige“ kantinemedarbejdere, om man vil. De er nemlig alle tilknyttet Værkstedet i Bramming, et værksted for mennesker med sindslidelse i Ribe Amt. Desuden har de det til fælles, at de gerne vil arbejde, selv om de er på førtidspension.

➤ ➤ ➤ Det betyder meget at have noget at stå op til om morgenen, at arbejde med noget, man er glad for.



FLERE LUNE BOLLER?

Men en stor åben kantine med horder af høj-røstede gymnasieelever og travlt på bestemte tidspunkter er måske ikke lige det, man umiddelbart forbinder med den optimale arbejdsplads for mennesker, der er psykisk syge?

– Det kan da godt virke lidt overvældende i starten, men når man har været i køkkenet i et stykke tid, tænker man ikke over det, og vi har vores afgrænsede område bag disken. Og selv om man har det svært med mange mennesker, kan man sagtens stå med ryggen til og hælde dagens ret op. Alle kan gøre et eller andet, fortæller Lisbeth Rask Larsen, der er leder af værkstedets „kantine-satellit“.

Brug for alle hænder

En stor tavle på væggen viser dagens arbejdsopgaver: tilberede dagens ret, lave pålægsflutes, stryge tøj, stå ved kassen, gøre køleskab rent... Når man møder om morgenen, skriver man sig på en opgave.

– Og der er selvfølgelig en tanke med dem, fortæller Lisbeth Larsen. – Man kan skifte mellem forskellige opgaver eller vælge den samme og få

den genkendelighed, som nogle har brug for. Har man brug for at snakke lidt på tomandshånd, så har vi et lille strygerum i kælderens, med to strygebrætter og strygejern. Vi vasker og stryger selv vores arbejdstøj, det er også en god opgave.

Af samme grund er Lisbeth Larsen heller ikke ked af, at de lidt trange lokaleforhold ikke giver plads til et lager. Det problem blev løst ved at stille en stor walk-in-container op i gården udenfor, med en fryser og reoler til madvarer. Kommer man på arbejde en dag, hvor man ikke er helt på toppen, er det et fint job at hente varer ind fra lageret, så kommer man også ud og får lidt frisk luft.

Så sundt som muligt

I køkkenet står dagens salatbar klar på et rullebord. Broccoli, gul peber og soltørrede tomater frister om kap med tomat, agurk, majs og ananas.

– Vi prøver at være en sund skole, fortæller Lisbeth Larsen. – For nylig har vi skåret ned i sliksortimentet. Vi har også afskaffet sodavandsautomaten og købt en ny automat, hvor der er plads til frugt og lidt mere sunde ting, så der i

hvert fald er en valgmulighed. Og lige nu kører vi sundhedsprojekt med 1. g'erne.

Den nye sunde linje har dog ikke forvist romkuglerne og poseme med tyrkisk peber fra disken. Og der er stadig hjemmebakket kage om eftermiddagen, men gerne „med nogle grønsager i“.

– Er der ikke gymnastik i dag? Lis prikker Lisbeth på skulderen. – Jo, selvfølgelig er der det. En, to, tre, den grå skydelåge ud til kanten bliver trukket ned, ghettoasteren skruet op på fuld drøn, og rullebordene skubbet til side, så der er plads til en rundkreds i køkkenet.

– Ja, og vi starter med at strække godt ud...

Gymnastikken er fast hver formiddag, fortæller Lisbeth Larsen. – Det, at gøre noget fysisk, er godt for psyken.

– Og vi går på stedet. Gå bare rigtig godt til. Ni sæt energiske knæ bevæger sig op og ned til Shubiduas: „Vi tager til Hillerød og køber morgenbrød... For det er tryk på, sensation og tryk på...“

Indhold i hverdagen

Tryk på er der også i frokostpausen, hvor 500 sultne gymnasieelever og lærere skal bespises. ➤

Fleks eller skåne

Kommunen giver tilskud til *fleksjob* til personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke modtager førtidspension.

Arbejdsgiveren betaler lønnen til den ansatte i fleksjob og får tilskud fra kommunen. Tilskuddet er på halvdelen eller to tredjedele af den overenskomstmæssige løn, afhængig af graden af den nedsatte arbejdsevne.

Den nedsatte arbejdsevne kan komme til udtryk ved, at medarbejderen ikke kan arbejde fuldt effektivt på fuld tid, eller ved at han eller hun kan arbejde fuldt effektivt, men på nedsat tid.

Tilrettelæggelsen af arbejdet aftales mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

Skånejob blev fra 1. juli 2003 erstattet af „ansættelse med løntilskud“. Ansættelse med løntilskud er et tilbud til personer, der får førtidspension, når de ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på nedsat tid på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Ved ansættelse med løntilskud af førtidspensionister fastsættes løn og arbejdsvilkår, herunder arbejdstiden, ved aftale mellem arbejdsgiveren og personen, i samarbejde med de faglige organisationer.

Løntilskuddet fra kommunen udgør som hovedregel 20 kr. i timen, i særlige tilfælde 35 kr.

Kilde: www.fleksjob.dk

...ER DER FLERE LUNE BOLLER?

Det hænder, at køen når helt ned i den anden ende af lokalet, og det må da være til at få stress af for den, der står ved kassen?

– Næh, siger Karin Pedersen. – Jeg ser kun den første i køen. Og folk er søde, jeg har aldrig hørt brok fra nogen, selv ikke når dankortterminalen driller, eller hvis jeg kludrer i det.

33-årige Karin er en af de garvede medarbejdere i kantinen. Hun har været her siden 2001.

– Jeg blev diagnosticeret som skizofren i 2000, fortæller hun i en pause ude i kantinen. – Nu er jeg kommet så langt, at jeg er stoppet i distriktpsychiatrien. Det tilskrives jeg helt klart stedet her. Siden jeg var 18 er jeg gået fra det ene job til det andet. Alle steder fik jeg at vide, at jeg var for langsom, og at jeg ikke duede – selv om jeg var sød og loyal! Men så kom jeg hened.

– Og her dur du bare!, kommer det med eftertryk fra Lisbeth.

Ragheda, som indtil nu har siddet tavs ved bordet, blander sig i diskussionen: – Jeg vil godt

have lov at sige, at det betyder meget at have noget at stå op til om morgenen, at arbejde med noget, man er glad for. Det giver indhold i hverdagen, og livskvalitet.

Ragheda Haddad er 28 år. Hun har tidligere læst til sygeplejerske og ergoterapeut, men måtte stoppe, fordi hun blev syg.

– Jeg har været stabil nu i to år og fire måneder. Og jeg regner fortsat med at være stabil, nu hvor jeg har noget at stå op til, siger hun.

Uhmmm pizza

Formiddagspausen er slut. Det er tid til at gøre klar til dagens frokost-rykind.

Karin er på plads bag den store kasse. Og duften af nybagte de luxe pizzaer lokker de første sultne gymnasieelever til.

Menuen planlægges for en måned ad gangen, og medarbejderne i kantinen laver det meste fra bunden. Faktisk er eleverne lidt forvænte, griner de

og efterligner de unge: „Har I ikke nogen hjemmebagte boller i dag – er de ikke varme?“

– Det bliver 18 kroner, Karin langer et rygende varmt stykke tunpizza over disken. Pizzaerne er – sammen med cheeseburgere – en af de helt store sællerter, fortæller Karin, mens hun gør klar til at ekspedere den næste kunde.

Når Værkstedet i Bramming om nogle måneder overtager driften af kantinen på Varde gymnasium, flytter Karin med.

– Jeg bor fem-seks minutter fra gymnasiet, så det glæder jeg mig til. Jeg glæder mig også til at få nye kolleger, og måske nye arbejdsområder. Og så bliver det jo også en slags lønforhøjelse, når jeg ikke skal bruge penge på transport, siger hun.

– Værkstedet skal være det længste sted, jeg har været, så jeg regner med at slå min rekord med fire år her i kantinen, når jeg kommer til Varde!

Kantinen som satellit

Kantinen på Esbjerg Statsskole fungerer som en „satellit“ af Værkstedet i Bramming, et tilbud til mennesker med sindslidelse i Ribe Amt.

I kantinen er der to fastansatte og 11 medarbejdere med sindslidelse, som alle er visiteret til Værkstedet i Bramming. Alle medarbejdere er på førtidspension. Arbejdsugen tilrettelægges efter behov, og medarbejderne arbejder typisk to-tre dage om ugen. Arbejdet giver 16,75 kr. i timen oveni pensionen.

Værkstedet lægger op, til at medarbejderne i kantinen også kan komme i praktik på andre arbejdspladser. De første tre måneder af et praktikforløb er gratis for arbejdsgiveren. Herefter betaler arbejdspladsen 16,75 kr. i timen, ligesom værkstedet.

Under praktikforløbene fungerer lederen af kantinen, Lisbeth Rask Larsen, som „coach“.

– Jeg tror det er meget vigtigt for, at det kan lykkes, at der er en, der kender pågældende, og ved, hvor skoen trykker. Og vigtigt for den arbejdsplads, der får en i praktik, at have nogen at trække på. Ellers kommer det let til at fylde for meget, siger hun.

P.t. er kun en enkelt af medarbejderne fra kantinen ude i praktik, men Lisbeth Rask Larsen satser på, at som mange som muligt får den mulighed.



Undervejs er der mange, der, med rette, har sagt: Det der med mange deadlines og mange mennesker og kassebetjening og tæt på-kontakt – hvad har du egentlig tænkt dig – det er jo mennesker med sindslidelser?

SAMARBEJDE MED SUCCES

Det begyndte med en tilfældig bemærkning. I dag har ideen med at lade mennesker med sindslidelser forpagte kantiner bredt sig til flere steder i Ribe Amt – og resten af landet.

„Den ku’ vi da godt drive for jer!“ En spontan bemærkning på vej ud af døren for nogle år siden blev begyndelsen på samarbejdet mellem Værkstedet i Bramming og Statsskolen i Esbjerg om at drive skolens kantine.

Lederen af værkstedet, Lars Pedersen, var til møde på skolen for at snakke om job til en bruger på værkstedet. Pedel Flemming Larsen viste rundt på skolen og i kælderen, hvor kantinen var ved at blive bygget om. Og så var det bemærkningen faldt, at „det ku vi da godt...“

– Og så ringede rektor et par uger efter og spurgte, om jeg mente det alvorligt, fortæller Lars Pedersen.

Det gjorde han, og så var det ellers bare med at gå i gang. Lidt af en opgave, når man ikke har prøvet at drive kantine før. Værkstedet flyttede så at sige institutionen ud

på skolen og lavede en satellit. To medarbejdere, en køkkenfaglært og en social- og sundhedshjælper, og tre af værkstedets brugere, som boede i Esbjerg, flyttede med.

– Der var utroligt mange ting, vi skulle finde ud af, og vi vidste da heller ikke helt, hvad vi gik ind til, indrømmer Lars Pedersen i dag.

– Bare et lille eksempel: I værkstedets kantine solgte vi for 200 kroner om dagen, og da vi gik i gang på statsskolen, købte jeg en pengekasse, der var halvt så stor. Men den første dag omsatte vi for 4500!

Manges fortjeneste

Det skortede da heller ikke på „advarsler“ fra omgivelserne.

– Undervejs er der mange, der, med rette, har sagt: Det der med mange deadlines og mange mennesker og kassebetjening og tæt på-kontakt – hvad har du egentlig tænkt dig – det er jo mennesker med sindslidelser? Hver gang svarede jeg, at det havde jeg tænkt mig, at personalet skulle tage sig af! Men da vi så gik i gang, viste det sig, at alt det, vi ikke troede, brugere kunne, var det, de var mest vilde med – betjeningen for eksempel.

Efter 14 dage i kantinen var der så travlt, at der var brug for yder-

ligere bemanning, og værkstedet har siden også overtaget driften af skolens bibliotek og bogdepot, så den samlede medarbejderstab fra værkstedet nu er på 18-20 medarbejdere. Og de trives.

– Skolen har gjort et helt fantastisk arbejde for at integrere os, og vi har profiteret af at være i et raskt miljø, fortæller Lars Pedersen.

Også rektor Karsten Kjemtrup er glad for samarbejdet. Han understreger, at der er mange, der skal have ros for, at det er lykkedes:

– Direktøren i social- og sundhedsforvaltningen, der også er leder af undervisnings- og kulturområdet, medarbejderne fra værkstedet selvfølgelig og vores pedel på skolen, der hele vejen har været villig til at tage det lidt ekstra „besvær“, det kan give indimellem. Men ikke mindst tror jeg, at det er lykkedes, fordi vi har lyst til, at det skal lykkes. Vi er ikke så berøringsangste, siger Karsten Kjemtrup.

Men er der da slet ikke noget bøvlforbundet med det?

– Det bøvlf, der måtte være, bliver samlet op af de ansvarlige i dagligdagen, køkkenlederne og de ansatte på biblioteket tager sig af medarbejdere. De er utrolig dygtige, deres måde at gribe det an på og omgås medarbejderne, som jo altså også er syge mennesker, er helt fænomenal.

– Inden vi gik i gang, tænkte vi da på, om folkene fra værkstedet, der jo ellers ikke kunne klare at være på arbejdsmarkedet, nu også kunne servicere 500 sultne elever og lærere til „klokken præcis“, men vi har ikke været bange for at prøve, siger Karsten Kjemtrup. – Og det er gået rigtig godt.

Pris på kvaliteten

Så godt, at initiativet i 2000 fik Ribe Amts kvalitetspris, og ideen efterhånden breder sig både inden for amtet og til andre steder i landet. Værkstedet i Bramming forpagter i dag også kantinen på Grindsted gymnasium og regner med at overtage driften af kantinen på gymnasiet i Varde i løbet af nogle måneder.

– Vi indretter værkstedet efter, hvad der er behov for, fortæller Lars Pedersen. – Vi har rokeret rundt og skiftet ud mange gange. Jeg tror ikke, at der om ti år findes ret mange traditionelle værksteder mere. Vi skal ud i verden. Jeg kalder det ø-modellen, hvor vi går ud og tilbyder en service til en virksomhed.

– Og der er jo masser at tage fat på. Jeg kunne fx godt tænke mig et tættere samarbejde med det private erhvervsliv, så ø-modellen kunne bredes ud.





Synlig – for synlig – usynlig
– en hårfin grænse.

ET JOB TIL ALLE

Jobkonsulent Jørn Christensen fra Tønder insisterer på, at der er et job til alle, også til mennesker med sindslidelser.

„Birgitte“ er tilknyttet distriktspsykiatrien i Tønder, fordi hun har en depression. En dag kommer hun ind på Jørn Christensens kontor for at få en snak om at komme i arbejde igen. Birgitte har tidligere været ansat i forsvaret og har senest arbejdet på en fabrik, hvor hun gik helt ned med flaget.

Birgitte ved ikke rigtigt, hvad hun kunne tænke sig at arbejde med, så sammen med Jørn surfer hun lidt på nettet, og de tjekker den lokale telefonbog. Jørn spørger til Birgittes interesser, og hun kommer frem til, at jobbet gerne må være lagerarbejde af en slags. Jørn Christensen foreslår en stor engrosvirksomhed i byen, som sælger til forretninger over hele landet. Et par dage efter kører han ud og banker på hos virksomheden...

Jørn Christensen er jobkonsulent i Distriktspsykiatrisk Center i Tønder. Han tror på, at der er et job til alle. „Nogle gange kan det bare være svært at finde det“, som han siger.

– Hvordan det skal skrues sammen, afhænger af den jobsøgendes situation, om han eller hun er på kontanthjælp, førtidspension, sygedagepenge... Det handler om, hvordan vi får bygget noget op igen, et

fundament at stå på. Typisk er selvtilliden og selv-værdet helt i bund efter en lang sygdomsperiode.

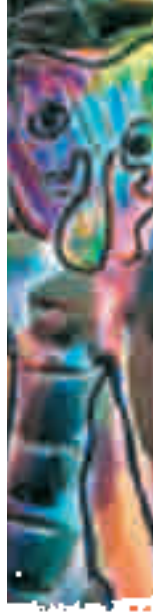
Jørn Christensens opgave er at skabe kontakten til arbejdspladsen. Kompetencen til at bevilge en arbejdsprøvning eller oprette et skåne- eller fleksjob ligger hos kommunen.

Når en af distriktspsykiatriens brugere kommer til Jørn for at drøfte mulighederne for at komme i job, tager han altid udgangspunkt i, hvad vedkommende har lyst til.

– Og jeg synes faktisk aldrig, det er urealistisk. Men der kan være nogle punkter, der er urealistiske, siger han.

Her og nu

– Når jeg har en samtale med én, tager jeg et stykke blankt papir. Foruden skriver jeg vedkommendes navn – foroven hans eller hendes mål eller jobønske. Og så taler vi om, hvad der skal til, hvad der skal fyldes indimellem, for at nå målet. På den måde bliver det tydeligt, hvis det fx kræver en uddannelse eller nogle kvalifikationer, vedkommende ikke umiddelbart har. Jeg er jo ikke erhvervsvejleder, men jeg kan tage telefonen og ringe til en arbejdsplads for at spørge, hvad en bestemt type job kræver. Det handler om at få afklaret nogle ting her og nu, folk må ikke gå fra mit kontor med flere spørgsmål, end de kommer med, siger Jørn Christensen.



Her og nu-princippet betyder, at der ikke er langt fra tanke til handling i Jørns arbejde.

– Jeg forsøger at rykke hurtigt ud, og jeg tager altid problemerne først. Specielt for mennesker med sindslidelser fylder problemer utrolig meget. Det kan godt ske, at jeg ikke kan løse problemet her og nu, men jeg kan ringe, tage kontakter, skaffe oplysninger osv. Så går der måske nogle dage, inden der er svar, men så er der taget hul på problemet.

Skaber tryghed

„Koster det noget? Hvad kan hun? – Og hvad nu hvis det ikke går?“, spørger arbejdsgiveren blandt andet, da Jørn møder op på virksomheden og præsenterer ham for ideen om at tage Birgitte i praktik.

Jørn fortæller, at praktikperioden er gratis for virksomheden, og at de når som helst kan sige fra, hvis det ikke fungerer. Det er arbejdsgiveren med på, så der bliver lavet en kontrakt på tre måneder.

Birgittes nye arbejdsplads er fyldt med papkasser! Papkasser, der skal pakkes ud og fordeles i andre papkasser, som skal sendes ud til butikker over hele landet. I begyndelsen virker det meget overvældende. Som følge af depressionen har Birgitte svært ved at huske og svært

ved at koncentrere sig, så når hun pakker, tæller hun alting fire gange – og er alligevel i tvivl, om det er rigtigt. Birgitte er helt knust, når hun laver en fejl, også selv om kollegerne forsikrer hende om, at det sker for alle...

– Der er nogle grundlæggende forhold, som er vigtige, for at en arbejdsgiver er villig til at etablere et jobforløb, fortæller Jørn Christensen.

– Det må ikke koste noget i begyndelsen, der må ikke være for meget bøvlgang, og de skal kunne stoppe igen, hvis det ikke går. Det lover jeg dem altid, at de kan. For hvis det ikke fungerer, er der ingen af parterne, der får noget ud af det. Det koster ikke virksomheden noget at få en medarbejder i praktik, men selvfølgelig skal de kunne afse tid til oplæring.

– Og hvis det skal gå godt, skal de være trygge ved at have et sårbart menneske på arbejdspladsen. Det bliver de bl.a. ved, at de kan kontakte mig, hvis der er problemer, eller hvis medarbejderen fx ikke møder op. Så ringer de til mig.

Hold ved og følg op

Jørn besøger Birgitte på arbejdspladsen flere gange i den første tid, og de drøfter „tælleproblemet“ med arbejdsgiveren. Aftalen bliver, at

Birgitte fremover skal have en blok i lommen og skrive ned, når hun tæller varer. Hvis det tal, hun kommer frem til første og anden gang, hun tæller, er det samme, er det o.k. Hvis hun får to forskellige resultater, skal hun tælle en tredje gang. Som en ekstra sikkerhed er der en kollega, der tjekker efter.

I takt med at Birgitte bliver tryk ved at være på arbejdspladsen, får hun det bedre og bliver langsomt også bedre til at huske og koncentrere sig, så hun efterhånden kun behøver at tælle en gang.

Birgittes kontrakt bliver forlænget tre gange, og til sidst kommer hun i fleksjob i virksomheden.

– Jeg har ikke den gyldne opskrift på, hvad der skal til for, at det lykkes at skabe vedvarende job til mennesker med sindslidelse, men det er meget vigtigt at være vedholdende og følge op på tingene, understreger Jørn Christensen. Selv har han formidlet mere end hundrede praktikforløb, så tæt opfølgning for alle er der i sagens natur ikke tid til.

– Det skal jeg have hjælp til. Det er typisk kommunens støtte- og kontaktpersoner eller værestedet, der følger op, og det fungerer udmærket, fortæller Jørn, som dog aldrig „afslutter“ et jobforløb helt.

– De kan altid ringe til mig, hvis de har brug for det!

Ud af de mere end 200 virksomheder, Jørn Christensen har haft kontakt med, kan han umiddelbart kun komme i tanke om tre, der på forhånd har sagt nej til at tage en medarbejder med sindslidelse i praktik.

– De fleste kan godt forstå, hvad det handler om. Men det er vigtigt, at man melder klart ud, hvem medarbejderen er, og hvad arbejdsgiveren kan forvente. At der fx kan være tale om ustabil arbejdskraft, eller at vedkommende måske er langsommere end andre til jobbet. Det betyder ofte ikke noget, hvis bare arbejdsgiveren ved det på forhånd.

– Noget af det, der virker bedst, og som arbejdsgiverne kan forholde sig til, er, hvis jeg fortæller en anonym historie om, hvordan det kan gå godt, siger Jørn Christensen.

Det kunne for eksempel være historien om „Birgitte“.





*Samfundssind og alkohol har to ting til fælles :
de kan opløfte og give svimmelhed – present moment.*

SINDSLIDENDE HJÆLPER

Jobkonsulenterne i Gallohusets jobcenter har den særlige kompetence, at de selv er sindslidende og i skånejob.

Projekt „Oprettelse af skånejob til psykiatribrugere“ er kommet godt fra start. Engagementet er ikke til at tage fejl af, selv om der kan gå et godt stykke tid, fra den sindslidende første gang kontakter Gallohusets jobgruppe i Århus, til der er formidlet et skånejob. Opgaven er vanskelig, og der er stigende efterspørgsel og brugere på venteliste.

Ideen med projektet er at udvikle en metode, hvor sindslidende inddrages i arbejdsopgaven, så man bruger deres erfaringer og kvalifikationer. Som bekendt skal alle førtidspensionister tilbydes

relevant beskæftigelse, og her er Gallohusets jobkonsulenter med til at fylde nogle huller ud:

– Vi er ingen myndighed, men brugerne kan komme ind fra gaden, og så hjælper vi dem med at finde et skånejob. I sidste ende skal sagsbehandleren i kommunen klare den formelle godkendelse af jobbet. Vores jobkonsulenter har den helt specielle kompetence, at de selv er sindslidende og i skånejob, men de formår at adskille deres eget liv fra jobkondens situation, fortæller Anne Marie, der er overordnet leder i Gallohuset.

– Det nye i projektet er den vægt, vi lægger på opfølgning. Frafaldsprocenten er typisk stor i den første tid, og derfor regner vi med at videreudvikle en metode, der tager særlige hensyn til den specielle målgruppe. Vi mener ikke, det er tilstrækkeligt bare at overføre metoder, som bruges over for andre grupper af funktions-

- Jobgruppen er en del af en mangesidet virksomhed – her er en projektkoordinator og p.t. tre jobkonsulenter. Målet er seks jobkonsulenter med brugerbaggrund.
- Målet er at få 40 ud i skånejob om året. Sidste år kom 20 i skånejob.
- Jobkunden er mellem 20 og 67 år, ofte kvinder. Også nydanskere er



ANDRE I SKÅNEJOB

hæmmede. Men skal det lykkes, kræver det et mere intensivt samarbejde med sagsbehandlere i kommunen, psykiatriens kontaktpersoner og andre, der arbejder med sindslidende førtidspensionister, vurderer hun.

Fokus på det raske

Erfaringerne viser, at skånejob giver en øget livsværdi og sundhed i form af færre indlæggelser, meningsfyldt dagligdag og netværk. Samtidig er det vigtigt, at skånejobbet har den rette udfordring, så personen ikke oplever endnu et nederlag. I Gallohusets jobgruppe arbejder en koordinator med psykiatrifaglig baggrund og p.t. tre jobkonsulenter med brugerbaggrund.

Jobgruppen udarbejder ikke lange journaler og beskrivelser. Tværtimod sættes der fokus på den raske del af mennesket.

Sonja arbejder som jobkonsulent og har været med i Gallohuset siden starten i 1996.

– Det er et vidunderligt sted at være. Lige nu er jeg frivillig i Jobgruppen, men tidligere har jeg været i skånejob. Jeg bruger humoren meget i det, jeg laver. Vi har et dejligt samarbejde, der bl.a. består i ugentlige møder, hvor vi fx gennemgår jobkunder og snakker om nye tiltag.

Bjørn har været med i Jobgruppen i knap to år og er førtidspensionist.

– Jeg har haft en karriere inden for skånejob, siden jeg var 25 år. Jeg nyder at arbejde her 15 timer om ugen. At være med til at „holde hjulene i gang“ og bidrage på et realistisk niveau. Vi prøver at finde det rigtige skånejob til den enkelte, og meget tid går med at afdække behov og kvalifikationer.

Fra kunde til medarbejder

Ambitionerne er store hos jobkonsulenterne, og hver ny jobkunde kræver omtanke og fantasi. Der er tre afklarende forsamlinger med en jobkunde.

– Vi finder ud af, hvem vedkommende er, hvad jobkunden kan tænke sig at lave, hvilke kompetencer der er til stede osv., forklarer Bjørn.

– Det er bevidst, at der er tre samtaler – typisk over en måned, for det kan svinge noget, hvordan vedkommende har det. Det er ikke altid, jobkunden har et realistisk syn på arbejdsevne og kvalifikationer. Og der er vores speciale, at vi kan afdække behov og kvalifikationer samtidig med, at vi ved, hvor et skånejob kræver særlige hensyn. Vi ved, hvad der skal til inden, og vi er klar til at følge med hele vejen – også med opfølgninger.

Jobkunden skal også lave en egenbeskrivelse, og til sidst laver medarbejderne jobprofilen, som bliver lagt ind i Jobbanken. Næste step er kontakten til arbejdsgivere.

Arbejdsgivere – en udfordring

Jobgruppen bruger en del tid på opsøgende arbejde overfor private og offentlige virksomheder.

– Hvis en jobkunde fx gerne vil arbejde i en blomsterbutik, går jeg i gang med at undersøge mulighederne for det. Jeg skriver til forretningerne og de potentielle arbejdsgivere, og i brevet har vi også en anbefaling fra Arbejdsmarkedsafdelingen i Århus Kommune som en slags blåstempling på, at det er en seriøs henvendelse, fortæller Sonja.





Fordelen ved vores ordning er, at vi har den ekstra tid, der er så relevant for den enkelte.



... SINDSLIDENDE HJÆLPER ANDRE I SKÅNEJOB

– Efterfølgende ringer jeg dem op, for det er yderst sjældent, at de kontakter os. Og det kan være vanskeligt at finde en arbejdsgiver. Vi møder tit kommentarer som „vi har nok folk“, „det har vi ikke brug for her“. Og så kan det være svært. Der er ikke forskel på, om det er private eller offentlige arbejdsgivere, men det er vores oplevelse, at mindre virksomheder kan se relevansen af at bidrage til den sociale dimension. Det gælder fx i butikker, hvor de får frigjort nogle ressourcer ved at ansætte et menneske i skånejob. Ofte drejer det sig om at orientere arbejdsgiveren om, hvad et skånejob er og foreslå at komme på besøg. Dialogen flytter meget.

– Ja, siger Anne Marie. – Ofte drejer det sig om at være proaktiv, og vores jobkonsulenter skal være udholdende. Og de skal også være kreative og opfindsomme. Fordelen ved vores ordning er, at vi har den ekstra tid, der er så relevant for den enkelte. Det sker, at vi må sige fra over for en jobkunde, fordi det ikke er realistisk, at vedkommende egner sig til et skånejob.

Vores jobkonsulenter kan håndtere mennesker med psykiske problemer så professionelt, at de anvender deres egen brugererfaring i mødet med jobkunden uden at blande private problemer ind.

Jobsamtalen

Inden jobkunden kommer til en samtale med en arbejdsgiver, er der lavet grundige beskrivelser af både stilling og profil af jobkunden. Grundigheden baner vej for, at jobkunden kan matche de forventninger, som arbejdsgiveren måtte have til den pågældende ansøger. Samtidig har jobkonsulenterne en vigtig opgave i at klæde arbejdsgiveren på i forhold til, hvad et skånejob er, og hvilke særlige hensyn han må forvente at skulle tage til den nye medarbejder. Arbejdsgiveren ved også, at han efterfølgende kan ringe jobkonsulenten op, når det bliver dagligdag, og medarbejderens ydeevne måske skifter meget.

Bjørn har efterhånden været med til mange jobsamtaler.

– Inden vi kører af sted, får vi pudset op på de særlige ting, der vedrører jobsamtalen, som påklædning, forventninger, ideer til jobsamtalen osv. Ved jobsamtalen er jobkonsulentens rolle at holde sig i baggrunden. Arbejdsgiveren har jobsøgers profil på et stykke papir. Jobkunden sidder med stillingsopslaget, og jobkonsulenten holder overblikket og spørger fx ind til, hvordan arbejdsgiver vil præsentere den nye kollega. Det drejer sig om forventninger.

Anne Marie tilføjer: – Når en i skånejob er ansat til en tredjedel løn, så kan arbejdsgiveren ikke nødvendigvis forvente mere end en tredjedel indsats, selv om jobkunden ofte kan mere. Vores opgave er også at sørge for at undgå misforståelser. Vi er opmærksomme på, om arbejdsgiveren er indstillet på det mere sociale aspekt i ansættelsen, så det ikke er en arbejdsgiver, der vil udnytte jobkunden. Heldigvis har vi ikke mødt mange af den slags.

Opfølgninger skaber stabilitet

Sonja er altid spændt på, om vedkommende holder til jobbet.

– Der er da nogle, der stopper igen, hvor vi så prøver at finde et andet skånejob. Det bedste er at få lov til at hjælpe mennesket frem i tilværelsen. Det er også derfor, vi lægger så meget vægt på opfølgninger. Den første opfølgning er en uge efter, og den første måned er prøvetid for jobkunden, hvor vedkommende arbejder uden løn. Derefter bidrager kommune og arbejdsgiver. Efter en måned sikrer vi, at vedkommende får en ansættelseskontrakt, ligesom jobkunden til enhver tid kan henvende sig undervejs. Når vi har indgået en aftale om skånejob med en arbejdsgiver, sender vi en kopi til kommunens sagsbehandler, der godkender den.

– Vi har også et ugentligt tilbud om opfølgning i selvhjælpsgrupper med fx en af jobkonsulenterne som gruppeleder.



MB Medarbejder med brugerbaggrund

Århus Amt efteruddanner tidligere psykiatriske patienter og tilbyder dem job i psykiatrien. Projektet hedder Medarbejder med brugerbaggrund. Ideen stammer fra USA og England, hvor man i flere år har haft denne form for ansættelser.

Tanken er, at medarbejdere, der selv har været psykisk syge, bedre kan sætte sig i brugernes sted og dermed kan blive værdifulde medarbejdere i psykiatrien. De kan medvirke til at give psykiatribrugere, håb, fungere som positive rollemodeller og tale med brugerne om deres situation på en anden måde end de almindelige medarbejdere.

Uddannelsen til MB-medarbejder tager et halvt år og består både af teori og praktikforløb. Herefter efter kan man søge job inden for psykiatrien.

Mens andre beskæftigelsesinitiativer i høj grad beskæftiger sig med deltagerens erhvervsevne eller resterhvervsevne, ser og bruger MB-projektet sygdomsforløbet som en ressource, og vender den til noget konstruktivt.

Projektet blev etableret i 2000, og indtil nu er 64 tidligere psykiatribrugere kommet i arbejde. Efter ansættelsen deltager MB'erne i et efteruddannelsesforløb på seks uger over et år, der ruste dem til gå fra at være bruger i psykiatrien til at være medarbejder.

Projektet løber frem til sommeren 2005, flere andre amter har taget ideen op på baggrund af de gode erfaringer fra Århus.

Der er udgivet en evalueringsrapport om projektet: „Ansættelse af medarbejdere med brugerbaggrund“, Center for Evaluering, Psykiatrien i Århus Amt, 2003.

Kilde: www.mb-projektet.dk

BEGGE PARTER FÅR NOGET UD AF DET

Et behov fra virksomhedens side var begyndelsen på et snart mangeårigt samarbejde mellem Kappa Dansk Kraftemballage i Kolding og det socialpsykiatriske bo- og støttecenter Åhaven. Samarbejdet er til glæde for begge parter.

Et kunstfærdigt slot med harlekin-mønstrede tårne og lys i. En kongebå karrusel med stjernehimlen. De tre vise mænd med hver deres lille skrin. Opfindsomheden er stor, når virksomheden Kappa Dansk Kraftemballage i Kolding sender julegaver ud til deres kunder og forretningsforbindelser.

– Gaven er altid chokolade, det er ikke nogen overraskelse. Derimod er det altid en overraskelse, hvordan julekassen, som chokoladen er pakket ind, ser ud, fortæller udviklingschef Erik Dyhr Thomsen fra Kappa Dansk Kraftemballage, der som navnet siger fremstiller emballage – opbevaringskasser og æsker af alskens art i pap.

Julekasserne hører til de mest kreative af slagsen, og kunderne – og deres familier – er vilde med dem. Med årene er de nærmest

blevet et samleobjekt, og det gør selvfølgelig også, at der går ekstra sport i fremstillingen.

– Julekasserne er håndarbejde. Vi forsøger at lave det ypperste af pap, og så følger der altid en lille historie med, fortæller Erik Dyhr Thomsen, som selv lægger pen til fortællingerne om slotsnissen Julianus fra Koldinghus.

Produktionen af årets julekasser begynder i august. 6500 håndlavede kasser kræver tid, præcision og dygtighed. Og det har medarbejderne fra det socialpsykiatriske bo- og støttecenter Åhaven, som virksomheden har entreret med om opgaven. En del af beboerne og brugerne på Åhaven er på førtidspension, men skal være i beskæftigelse hver dag. Nogle går i skole, nogle dyrker sport, andre går på arbejde.

Ikke specielt „hellige“

Erik Dyhr Thomsen henvendte sig selv til Åhaven tilbage i 1989. Virksomheden havde tidligere samarbejdet med en institution for mennesker med udviklingshæmning, men de kunne ikke klare opgaven med julekasserne.

– Vores samarbejde med Åhaven handler ikke om, at vi er specielt hverken socialt bevidste eller „hellige“. Samarbejdet opstod, fordi vi havde et reelt behov, som Åhaven kunne løse for os, siger Erik Dyhr Thomsen.

I de første år foregik arbejdet med at fremstille julekasserne på Åhaven, siden blev der indrettet et særligt lokale på virksomheden til produktionen. Her holder Åhavens, i højsæsonen, 20-25 medarbejdere til.

– Det viste sig hurtigt, at beboerne fik det bedre, når de gik på arbejde, og nu kan de også

fortælle venner og familie, at de er ansat på Dansk Kraftemballage. De kommer om morgenen, er en del af arbejdspladsen, står sammen med alle os andre i køen i kantinen osv., siger Erik Dyhr Thomsen.

Rent praktisk fungerer „ansættelsen“ sådan, at Dansk Kraftemballage køber en ydelse af Åhaven. Åhaven melder med andre ord ind med et konkurrencedygtigt tilbud og står som garant for, at opgaven bliver løst til tiden og at det færdige produkt er 100 pct. i orden, som virksomheden stiller krav om. Åhaven skal stille med det antal medarbejdere, der er nødvendigt, og de har deres eget personale med på arbejde.

– Personalet er hele nøglen. Hvis ikke Åhaven havde deres egne ansatte med, så ville det ikke gå. Vi har ikke forstand på



– Det er klart, at vi skal tjene penge på det, vi laver.





*På 702 sider er det dokumenteret
at jeg lever – „HOPLA“.*

... BEGGE PARTER FÅR NOGET UD AF DET

psykisk sygdom, vi er gode til at lave papkasser!, understreger Erik Dyhr Thomsen.

Der bliver da heller ikke talt meget sygdom på arbejde. For det er netop en arbejdsplads. Åhavens medarbejdere får en fast, mindre timeløn og betaler skat som alle andre. De har bestemte arbejdstider eller -dage, som er aftalt individuelt, og skal melde sig syge, hvis de ikke kan komme på arbejde en dag.

Sorte tal på bundlinjen

Hvert år midt i december holder Dansk Kraftemballage juleafslutning. Så er der tradition for, at Erik Dyhr Thomsen holder en lille tale for medarbejderne, og

efterhånden er det også blevet tradition, at han ved den lejlighed læser op at breve fra kunder, der er begejstrede for julekasserne. Det vækker glæde hos medarbejderne fra Åhaven.

– De kan se, at det, de fremstiller, bliver flot, at julekasserne kan bruges til noget, og at andre bliver glade for dem, siger Erik Dyhr Thomsen.

Men når alt det er sagt, så skal der vel også helst være pæne sorte tal på bundlinjen af virksomhedens regnskab, når året er omme?

– Det er klart, at vi skal tjene penge på det, vi laver. Julekasserne er ikke en decideret en del af vores produktion, men de

indgår i vores marketingsbudget, og hvis udgifterne bliver for høje, så må vi droppe dem.

Det er der nu umiddelbart ingen planer om. For julen står for atter for døren, og Erik Dyhr Thomsen oplever, året rundt, at samarbejdet er en gevinst for både virksomheden og Åhaven.

– Vi får udført en arbejdsopgave, beboerne fra Åhaven kommer ud og arbejder på en arbejdsplads. Begge parter får noget ud af det, og det tror jeg er nødvendigt for, at det skal fungere, siger han.



AKADEMIKER SØGER ARBEJDE

– MEN HVILKET ARBEJDE?

Mange af de job på særlige vilkår, der bliver oprettet til mennesker med sindslidelser, er service- eller kontorjob. Ofte kniber det med at finde arbejde til dem, som har en akademisk eller længerevarende uddannelse bag sig.

Jens Mogensen er socialpsykiatrisk konsulent i Psykiatrien i Fyns Amt. Til tider en lettere frustreret konsulent. Gang på gang oplever han nemlig, at det er svært at skaffe relevante job til sindslidende borgere, som har en længerevarende uddannelse bag sig.

– Mange af de tilbud, vi har om beskyttet beskæftigelse, er montage, lettere kontorarbejde eller fabriksarbejde. Og de arbejdspladser, der bliver skabt, er også typisk servicejob, ofte ufaglærte. Det afspejler ikke udviklingen i samfundet i øvrigt, hvor der bliver mere og mere brug for mennesker med uddannelse, siger Jens Mogensen og fortsætter:

– Der er stort set ingen tilbud, der sigter på sindslidende med en akademisk eller længerevarende uddannelse. Jobkonsulenterne i kommunerne har ikke fokus på det, og de initiativer, der er, er for spredte og tilfældige.

– Min erfaring er, at de jobsøgende gerne vil arbejde, bare det „lugter lidt“ af det, de er uddannet til, men de fleste er også ret overbeviste om, at det er svært at få arbejde inden for deres fag. Jeg fornemmer, at mange allerede på sygehuset får at vide, at de ikke skal regne med at komme i arbejde. Det er som om, man udelukker det på forhånd.

Psykiatrien i Fyns Amt nedsatte for et par år siden en idégruppe, der skulle se nærmere på mulighederne for at skaffe arbejdspladser til akademikere med sindslidelse.

– Vi holdt bl.a. en høring, hvor vi inviterede en række sindslidende med længevarende eller afbrudt uddannelse. Vi havde en idé om, at man måske kunne lave en arbejdsplads, fx på it-området, specielt for akademikere, men det er svært, og måske også den forkerte vej at gå. Folk er jo forskellige og har forskellige uddannelser, siger Jens Mogensen. Siden er gruppens tanker da også „gået lidt i sig selv“ igen.

Kun for akademikere?

Et af de steder, der har forsøgt at skabe særlige arbejdspladser til akademiske medarbejdere med sindslidelse er Center for Evaluering under Psykiatrien i Århus Amt. I deres BREVA-projekt (se boks) har der været ansat seks medarbejdere med

sindslidelser, såkaldte brugerevaluators, der har medvirket i centrets evalueringsopgaver.

Evaluator Hans Knudsen fra Center for Evaluering siger: – Det er et generelt problem i universitetsbyerne at skaffe job til sindslidende akademikere. En måde at løse det på er at skabe et særligt tilbud til dem, som vi har gjort. Flere af brugerevaluatorerne er kommet videre i fleks- eller skånejob inden for deres eget fag – de har brugt BREVA som en slags springbræt.

– Vi har også tilknyttet praktikanter, og vi har haft flere, som har siddet hos os og skrevet deres speciale færdigt. Det er min erfaring, at det er et problem for mange.

– Lige nu har vi ansat en religionshistoriker 15 timer om ugen i vores kvalitets- og udviklingsafdeling. Der er masser af den slags afdelinger rundt om i videns- og udviklingsmiljøer, som sagtens kunne gøre brug af en akademisk medarbejder med en sindslidelse. Vores erfaring er, at det er yderst fagligt kvalificeret og meget stabil arbejdskraft. Jeg tror måske bare ikke, at arbejdspladserne tænker i de baner.

Man skal aldrig sige aldrig

Fountain House i København formidler midlertidige job, såkaldt overgangsarbejde, til deres brugere. ➤

BREVA

BREVA står for brugerevaluators. Det er samtidig navnet på et projekt, som Center for Evaluering gennemførte fra 2000 til 2003. Projektet havde til formål at kvalificere brugere af psykiatrien til at udføre professionelle evalueringsopgaver set fra brugerperspektiv.

Formålet var desuden at udvikle arbejdspladser til mennesker med sindslidelser.

Seks brugerevaluators gennemgik inden projektet en etårig uddannelse, hvor de fik undervisning og træning i grundlæggende evalueringsmetoder.

Brugerevaluators arbejdede efterfølgende som projektmedarbejdere på konkrete evalueringsopgaver i Center for Evaluering. Tre af de seks brugerevaluators er siden kommet i andet job inden for deres fagområde – én er stadig ansat i Center for Evaluering.

Kilde:
www.ceps.suite.dk/breva.html



*Nogle er sindslidende,
vi er alle sinds særlige.*

... AKADEMIKER SØGER ARBEJDE

– De fleste af de færdiguddannede akademikere, som er blevet ramt af psykisk sygdom, og som søger Fountain House, vælger at blive tilknyttet Bogstøtten som arbejde (se artiklen side 37, red.). Men der er da også mennesker med længerevarende uddannelser, som kommer i overgangsarbejde, fortæller Lone Streyffert, der arbejder i Fountain Houses jobafdeling.

– De fleste er blevet syge på arbejdet, og for mange føles det som et stort nederlag, at de ikke længere kan klare deres arbejde. Derfor oplever vi også ofte, at brugere med en længerevarende uddannelse selv ønsker at komme til at arbejde med noget andet, men gerne noget, hvor de kan bruge en del af deres udannelse. De brugere, der er på førtidspension, tænker typisk heller ikke så meget i karriere.

– Når vi formidler et job, ligger der en individuel betragtning bag, og udgangspunktet er hver gang at udnytte folks ressourcer. Eksempelvis havde vi en bruger, som var uddannet laborant, han fik arbejde på et bibliotek, hvor han havde god brug for sine systematiske evner. En anden bruger er uddannet ingeniør, men arbejder i dag som chefsekretær. Som hun selv siger, så vil hun hellere „være sekretær til 11 end ingeniør til 6“. Hun ved med sig selv, at hun er for psykisk skrøbelig til at klare det pres, et job som ingeniør vil indebære.

– Når en bruger kommer ud i overgangsarbejde, handler det i første omgang ofte om de sociale kompetencer, om at blive trænet i at begå sig på en arbejdsplads igen og fungere i et samspil. Selve jobbet indhold er næste skridt.

– Som sagt, så er det individuelt, hvad den enkelte magter, og man skal aldrig sige aldrig. Fx har vi også haft en bruger, en meget veluddannet it-mand, der i dag har et helt almindeligt job i et stort firma, fortæller Lone Streyffert.

Fagforeningerne

Heller ikke fagforeningerne er ligefrem overrendte af jobsøgende medlemmer med psykiske vanskeligheder. Både hos Dansk Magisterforening, DJØF og IDA, Ingeniørforeningen i Danmark melder man stort set hus forbi.

– Det er ganske få medlemmer med deciderede sindslidelser, vi kommer i kontakt med, siger Lone Rank, som er projektleder i DJØF's karriere- og kompetencecenter.

– I de tilfælde kan vi rådgive om og hjælpe med at afklare karrieremuligheder, på samme måde som vi gør for andre medlemmer. Vi har tilknyttet to erhvervspsykologer, bl.a. fordi vi oplever, at flere og flere går ned med stress på arbejdspladsen. Dem har vi mulighed for at inddrage, men ellers må vi henvise til egen læge eller til behandlingssystemet i øvrigt.

I Ingeniørforeningen i Danmark er det Ebbe Hastrup Holm, som tager sig af job på særlige vilkår på det private område. I de snart 25 år, han har arbejdet på feltet, har han også kun været i kontakt med yderst få medlemmer med sindslidelser.

– De sidste fem år er jeg måske stødt på tre tilfælde. Vi opretter masser af fleksjob, men det er typisk til medlemmer med andre problemer



JEG VIL BRUGE DET JEG KAN

end psykiske vanskeligheder, siger Ebbe Hastrup Holm, som har et udbredt samarbejde med kommunerne bl.a. i forbindelse med arbejdsprøvninger.

– Det er min erfaring, at ordningerne med job på særlige vilkår fungerer godt og kan løse mange problemer, hvis virksomhederne ellers har den forståelse, der skal til, siger han.

Det offentlige burde gå foran

Og det har de langt hen ad vejen, lyder erfaringerne fra både jobsøgende og -konsulenter. Tilsyneladende er barriererne ofte et andet sted. I systemet selv. Det oplever jobkonsulent Jens Mogensen også:

– Jeg tror tit, det handler om organisatoriske barrierer. Forskellige paragraffer og forskellige penge-kasser, som det er svært at overskue og finde rundt i. Jeg mener også, der er betydelige organisatoriske barrierer inden for psykiatrien, Det er svært at gå ud og forklare en arbejdsgiver, præcis hvor „Per“ har brug for støtte. Det stiller krav til et bredere samarbejde og andre kompetencer, vi skal blive bedre til at tale med folk i et ikke fagligt forum.

– Jeg mener, at vi skulle begynde inden for egne rækker. Det offentlige kunne gå foran ved at ansætte et antal sindslidende med længerevarende uddannelser i reelle, relevante job. Det er vi slet ikke gode nok til i dag.

– Hvis jeg ikke havde et job, hvor jeg kan arbejde med det, jeg er uddannet til, så ville jeg hellere bruge min tid på noget andet end arbejde!

Ordene kommer fra Ulrik Andersen, 43 år og maskiningeniør i firmaet ITW Construction Products i Middelfart, en af Europas førende producenter af søm og skruer.

For Ulrik er det vigtigt at have et arbejde. Men ikke et hvilket som helst arbejde.

– Jeg har brugt meget tid på at uddanne mig og holde det ved lige, jeg kan. Det ville være spildt, hvis jeg ikke brugte det. På et tidspunkt fik jeg fx tilbudt et job med at køre pakker, men det gad jeg ikke.

Skånejobbet i ITW kom i stand, fordi Ulrik i en periode var udlånt hertil fra sin tidligere arbejdsplads. I oktober sidste år flyttede han ind på sit kontor i ITW's udviklings- og forskningsafdeling. Her arbejder han primært med computer-baseret design.

Det går nok over

Ulrik Andersen blev psykisk syg, mens hans læste på DTH, Danmarks Tekniske Højskole. Sygdommen kom som et lyn fra en klar himmel, og Ulrik regnede med, at „det ville gå over igen“.

Civilingeniør Ulrik Andersen har brugt mange kræfter på sin uddannelse og på at holde sin faglige viden ved lige. Den viden insisterer han på at få lov til at bruge i sit arbejde – ellers vil han hellere undvære >>

Han gennemførte sin uddannelse og havde herefter to forskellige job som ingeniør, ingen af stederne gik det særlig godt.

– Så begyndte jeg at undervise på teknikum på deltid, i matematik og fysik. Det var jeg vældig glad for, men desværre blev reglerne lavet om, så jeg ikke kunne få supplerende dagpenge. Og hvad gør man så, hvis man kun er halvt arbejdsdygtig?

For Ulrik blev løsningen en førtidspension.

– Til min store ærgrelse, jeg ville hellere have klaret mig selv, siger han i dag. Efter undervisningsjobbet var Ulrik indlagt på psykiatrisk afdeling i en længere periode. Han havde ikke noget arbejde, så han besluttede sig derefter for at læse matematik og fysik på universitet i et år.

Det gav resultat jobmæssigt. Via universitetet fik Ulrik kontakt med sin tidligere arbejdsplads, et ingeniørfirma i Hørsholm, hvor han var ansat i fem år. Ulrik havde ikke lyst til at flytte fra Odense, hvor han bor, så ansættelsen blev organiseret som et skånejob i form af en hjemmearbejdsplads.

Ikke meget hjælp at hente

– De job, jeg har haft, har jeg selv fundet. Jeg har haft kontakt til kommu-

nens jobkonsulenter, men det har ikke ført til noget. Da jeg sidste år gerne ville skifte arbejde, ringede jeg til kommunen og spurgte, om de kunne hjælpe mig med at finde et nyt skånejob, men fik at vide, at det måtte jeg selv klare. Det synes jeg egentlig er strengt, så kunne man lige så godt lade være med at have den slags job.

– Den hjælp, jeg har fået fra kommunen, består i, at de har ordnet papirarbejdet, siger Ulrik som også har forsøgt at bruge distriktspsykiatrien som sparringspartner i jobsøgningen.

– Det virker som om, de har flere ressourcer, mere tid. Jeg har prøvet at bruge dem aktivt, men fik ikke noget ud af det, jeg tror ikke, de har kontakt til erhvervslivet.

Ikke noget særligt

Ulrik føler sig godt modtaget på sin nye arbejdsplads, hvor han arbejder 25 timer om ugen.

– Jeg er ansat med fleksibel arbejdstid, som betyder at jeg selv kan tilrettelægge min dag, og det er vigtigt for mig, siger han.

Det, at han er ansat på særlige vilkår, er ikke noget, man snakker mere end højst nødvendigt om på arbejdspladsen.

– Det har ikke rigtigt været på dagsordenen. Og egentlig synes jeg også, ➤



– Når arbejdsgivere hører ordet skånejob, tror jeg ofte de tænker på én, der kan tage sig af planterne eller lignende.

... JEG VIL BRUGE DET JEG KAN

det rager dem i begrænset omfang. Jeg ved jo heller ikke alt om, hvordan mine kolleger er ansat, siger Ulrik, som generelt ikke skilter med „det særlige“, når han søger job.

– Jeg har en side to til mit cv, der fortæller om min sygdom, hvornår jeg har været indlagt osv. Hvis folk vil vide det, så hiver jeg den frem, men det har ikke været nødvendigt her.

ITW tæller i alt 350 medarbejdere spredt på flere afdelinger og bygninger. Ulrik har sit eget kontor i udviklings- og forskningsafdelingen med fire ansatte, hvor han primært arbejder med selvstændige opgaver.

– Jobbet som ingeniør er ofte ensomt, men det betyder meget at have kolleger. Det at have arbejde giver også social accept, når man er sammen med andre, snakker man jo om, hvad man laver.

– Jeg tror, der er mange, som gerne vil arbejde, men som det ikke lykkes for, ikke kun på grund af de psykiske problemer, men fordi de har svært ved

det sociale, mange bliver isolerede. Jeg har hele vejen igennem haft god støtte i min familie og har altid haft venner og bekendte. Måske er det også derfor, at det er lykkedes for mig.

Et kæmpe problem

Ulrik mener også selv, at året på universitetet var vigtigt for, at han har job i dag.

– Jeg valgte at gå på universitetet, fordi jeg ikke havde arbejde, og det, at jeg gjorde noget gav pote. Det var som om, folk ellers havde den opfattelse, at det jeg havde lavet, lå før sygdommen og derfor ikke rigtigt „talte“. Mens jeg gik på universitetet havde jeg faktisk to job på hånden på et tidspunkt.

Selv kalder Ulrik sit skånejob for „en rimelig løsning, omstændighederne taget i betragtning“. Han er glad for jobbet og for, at det måske er lykkedes at bane vejen for andre ansættelser på særlige vilkår.

– Når arbejdsgivere hører ordet skånejob, tror jeg ofte de tænker på én, der kan tage sig af planterne eller lignende.

Det er i hvert fald ikke min opfattelse, at ITW vidste, at der var noget der hed skånejob, da jeg blev ansat.

– Generelt tror jeg, at det er et kæmpe problem for sindslidende med længerevarende uddannelser at få job. Når et firma ansætter en veluddannet, forlanger man også noget. Måske forventer de, at man kan tage 40 timers overarbejde, når der er brug for det – her tror jeg, der er et dilemma.

– Når man taler om det rummelige arbejdsmarked, er det også mit indtryk, at virksomhederne gør meget for at fastholde de medarbejdere, der er i systemet i forvejen. Det kan svært, hvis man kommer „fra scratch“.

For Ulrik er det lykkedes meget godt.

– Jeg håber, jeg kan blive i ITW i flere år. Her er mulighed for, at jeg kan udvikle mig. Foreløbig vil jeg gerne have sat min arbejdstid op, det kan jeg godt klare nu, så jeg har en mundtlig aftale med min arbejdsgiver om, at jeg skal op på 30 timer fra januar.



ALDRIG MERE FISKER!

„Erik“ er 35 år og skizofren. Han får højeste førtidspension, men vil meget gerne have et job, ud at tjene nogle ekstra penge. Erik har tidligere arbejdet som fisker og har en drøm om at komme ud at fiske igen.

Kommunen ved ikke rigtigt, hvad de skal „stille op“ med Erik, så de ringer til jobkonsulentten i distriktpsykiatrien.

Jobkonsulenten kender Erik lidt i forvejen og besøger ham i første omgang hjemme hos ham selv. Erik fortæller, at han kender en fisker, og nogle dage efter kører de sammen ud for at tale med ham. Med sig hjem har de en aftale om, at Erik kan komme med ud at fiske et par uger efter.

Da dagen oprinder, er en af de faste besætningsmedlemmer syg, så Erik bliver kastet hovedkuds ud i det og overtager hans plads. Kutteren er på havet en uge, og da Erik kommer hjem igen, er han fuldstændig sikker på, at han aldrig mere skal ud at fiske, det er for hårdt!

Jobkonsulenten kommer igen på banen, og sammen finder de frem til, at det kunne være en god ide for Erik at komme på voksen-specialskele to gange om ugen – han er nemlig også ordblind. Det kommer i stand, og jobkonsulenten hjælper ham med at købe en billig pc, så han også kan komme i gang med læse- og stavetræning derhjemme.



➤ ➤ ➤ – Der skal være plads til sindslidende på det rummelige arbejdsmarked.

Teatergruppen Billedspor er et fristed for sindslidende, der udvikler sig gennem teater og musik. Visionen er at få gjort Billedspor til en anerkendt arbejdsplads. Og det er en kunst.

KUNSTEN AT MÅTTE ARBEJDE

Skuespillerne på Billedspor i Århus mindes klapsalverne fra publikum forleden, da det sidste scenelys var slukket efter deres 15 års jubilæumsforestilling, „Så godt spiller klaveret heller ikke“. Publikum grinede og morede sig, medarbejdere i psykiatrien var begejstrede, og skuespillerne glædede sig over at kunne være med til at flytte følelser. Med til at give af deres ressourcer, selv om de alle er sindslidende. Til tider hårdt arbejde, når praktiske bud på tilværelsens store følelser skal leves ud af skuespillerne, der alle bærer masker kreeret af dem selv. I deres teaterstykker spiller de meget på de personlige sider af livet. Og i årenes løb er det blevet til flere hundrede forestillinger i ind- og udland.

Masker afslører

– Vores varemærke har været at lave forestillinger, som handler om hele mennesket. Vi spiller med masker, for masken både forbløffer og afslører. Skuespillerens identitet skjules, og

det gør det lettere for tilskueren at reflektere på fx „ked af det“ eller „glæde“, forklarer billedkunstner og instruktør Franck Thomas Staub, der er Billedspors opfinder og leder. Han håber på, at teatergruppen en dag vil være ansat i psykiatrien. Som en rigtig arbejdsplads med rigtige job. Det var ham, der dannede truppen i 1989, og han er med endnu, fordi han har visioner og synes, indsatsen er tvingende nødvendig både i og uden for psykiatrien.

Kroppen som redskab

Teatergruppen Billedspor arbejder med at skabe forestillinger og aktiviteter, der er vidende, voldsomme og vedrørende. Gruppen består af professionelle kunstnere og mennesker med psykiske og sociale problemer. Visionen er at skabe rum for udstødte grupper, så de får mulighed for at opdage og udvikle egne kunstneriske og personlige potentialer. Billedspors forestilling bygges op om den enkelte skuespilleres eget kropslige udtryk. Der arbejdes med

kroppen som legende, dansende og kreativ. For i Billedspor er kroppen fortællingen og fortælleren.

– Der skal være plads til sindslidende på det rummelige arbejdsmarked, men det kræver, at den enkelte bliver mødt alternativt. Vi ved her, at musik og teater og andre aspekter fra kunsten kan give den enkelte meget. Og derfor er det også mit ønske, at Billedspor en dag vil blive anerkendt som en arbejdsplads, hvor skuespillere og musikere får løn for deres arbejde. For de gør det professionelt, og det synes jeg, samfundet skylder dem anerkendelse for, siger lederen.

Cecilia nikker. Hun har de sidste syv år været en aktiv del af skuespillertruppen:

– Når jeg fortæller en bekendt, at jeg er skuespiller på Billedspor, så siger hun, at det er jo ikke et rigtigt arbejde. Så sidder jeg der og bliver helt tavs og ked af det. For jeg synes, det er mit arbejde. Derfor ville det også være rart, om samfundet betragtede det, vi laver i Billedspor,

som et professionelt produkt fra en arbejdsplads med ansatte. Når jeg er på teateret, er jeg skuespiller og ikke psykisk syg.

Cecilia er uddannet maskedanser, og inden længe vil hun måske prøve kræfter med instruktørrollen. Hun betragter stedet som sin arbejdsplads og erklærer kort og godt: „Billedspor er mit liv“.

90 procents fremmøde

Jakob, der er uddannet cand.mag. i musik, spiller klaver. Han har været her i en årrække, og det er en medvirken, som han karakteriserer som lærerig, opbyggende og intens.

– Vi arbejder tre dage om ugen fra klokken 9 til 14. Og nu skal vi i gang med en ny forestilling. Det bestemmes i en vekselvirkning mellem Franck og skuespillerne, hvordan vi skal opbygge den. Franck har et skarpt blik for de ressourcer, den enkelte har. Også fra dag til dag, mener Jakob.



Følelserne skal have deres plads.

...KUNSTEN AT MÅTTE ARBEJDE

På Billedspor er der ikke mødepligt som på en traditionel arbejdsplads. Men alligevel er der et fremmøde på mere en 90 procent. Billedspor har altid haft en fast kerne på en seks-syv stykker, og hvert år har der så været tre-fire nye i gruppen.

– Vores syn er, at hvis man kan komme i bare en af timerne, så er det bedre end at blive hjemme. Det er vigtigt for os at møde mennesket der, hvor det er. At være til stede. Vi har det sådan, at orker en skuespiller ingenting en dag, så er oplægget, at dagen starter med kroppe, der ikke orker, eller er en musiker rasende, så starter opvarmningen rasende. Jeg tager udgangspunkt i nuet, siger Franck, der også mener, at Billedspors professionelle forestillinger i den grad er præget af de mange personlige ressourcer fra de medvirkende.

– Vi går ud på gulvet i det lokale, vi øver i. Vi arbejder med vores kroppe. Franck finder så frem til, hvad vi skal lægge vægt på, og efterhånden udvikler fortællingen sig. Vi bruger hinanden. Og vi kender hinanden godt efterhånden, for vi når nogle dybder sammen. Der er vi levende, vurderer Cecilia.

Inspirator til psykiatrien

Billedspor holder workshopper for bl.a. faggrupper, skoleklasser og medarbejdere i lokalerne i Højbjerg ved Århus. Og de tager også gerne rundt i Danmark. Emnerne kan være nærvær, kommunikation og brugerindflydelse.

– Stort set alle grupper i psykiatrien har været hos os. De eneste, vi ikke har set skyggen af, er psykiaterne. De brillerer med deres fravær trods utallige indbydelser, siger Franck tørt.

Og Cecilia tilføjer:

– Når der kommer personalegrupper på besøg, fx social- og sundhedsassistenter eller pædago-

ger, kan jeg se, at når de skal „ud på gulvet“ og bruge deres kroppe til at udtrykke sig med, så er det noget, der er meget uvant. Lige pludselig er det os, der kan lære dem noget. Det er arbejde i øjenhøjde. Og det er fedt at prøve. Og vide, at den pågældende personalegruppe bliver konfronteret med, at vi kan noget. Rollerne byttes om, og det er nyt for nogle af dem.

– I workshoppen. giver vi noget, smiler Jakob. Vi er vant til at fortælle om vores følelser. Vi har brudt nogle barrierer ude på det gulv. Og det kan vi lære andre.

Så godt spiller klaveret – ikke

Teaterforestillingen er et møde mellem skuespillere og publikum. Og det er personlige potentialer, der præger de professionelle forestillinger.

– Det er som at kigge på et maleri. Hver tilskuer får noget forskelligt ud af det. Men vi grinede meget, da vi lavede forestillingen. Og det var godt at høre publikums reaktion. Publikum griner, fordi de kan se sig selv i det, siger Cecilia:

– Jeg vil gerne være med til at pege på det vanvittige, at der mange steder ikke gives rum for følelser og nærhed. Figurene oppe på scenen i forestillingen udtrykte bl.a. „hvorfor kan sinds-lidende ikke få et arbejde“ og „er der rum for mig i denne verden?“ Og i det spørgsmål ligger gemt et nej, siger Cecilia og ser eftertænksom ud.

– Når jeg lige har spillet og jeg modtager publikums reaktion, så lever jeg. Jeg vil gerne blive ved med at arbejde på teateret, siger hun.

Franck Staubs erfaring er, at så godt spiller klaveret ikke endnu. Men han arbejder på at få Billedspors skuespillertrup på lønningslisten. I samfundet.

PÅ CYKEL

„Karin“ har været indlagt på psykiatrisk afdeling i to år. Jobkonsulenten i distriktspsykiatrien kommer i kontakt med hende et halvt år før, hun bliver udskrevet.

Karin får førtidspension, men vil gerne arbejde i et køkken, og jobkonsulenten formidler en kontakt til en kantine i nærheden. Problemet er, at Karin ikke er tryk ved at tage offentlige transportmidler og heller ikke tør cykle de 3-4 km på arbejde – i hvert fald ikke om morgenen. Hjem igen tør hun godt.

Det er der råd for. De aftaler, at jobkonsulenten cykler forbi og henter Karin om morgenen – og følger hende på arbejde. Nogle gange er Karin ikke stået op, når han kommer, nogle gange må hun have en smøg og en lang snak om, hvad der trænger sig på, inden hun kan sætte sig op på cyklen.

I en lang periode cykler jobkonsulenten og Karin sammen til arbejdspladsen, så træpper de langsomt ned, så han efterhånden kun kører med halvdelen af vejen, og til sidst kan Karin selv tage turen.

Så langt så godt. Efter en periode på arbejdspladsen går Karin ned med flaget. Arbejdsgiveren har ikke rigtig føling med de særlige skånehensyn, hun har brug for, han „presser citronen“ og mener hun er doven.

Men Karin giver ikke op så let. Hun henvender sig selv til jobkonsulenten igen og fortæller, at hun kender en kantine, hvor hun godt kunne tænke sig at arbejde. Jobkonsulenten hjælper med kontakten, og Karin kommer efterfølgende i skånejob i kantinen. ■

SYGEMELDT HVER ONSDAG

„Jens“ er i gang med en lærlingeuddannelse til elektriker, da han får en svær depression. Han er ved at blive skilt, og der er mange problemer i familien. Jens går til psykiater, men sygdommen forværres, og han bliver indlagt på psykiatrisk afdeling. Jobkonsulenten kommer i kontakt med Jens, da han skal udskrives. Psykiateren på

afdelingen ønsker ikke at støtte Jens i at gennemføre sin uddannelse, men med hjælp fra jobkonsulenten bliver der aftalt en ordning med hans arbejdsgiver: Jens er sygmeldt hver onsdag og arbejder de andre dage. Jobkonsulenten støtter med samtaler undervejs og særligt op til Jens' afsluttende eksamen. Jens gennemfører sin uddannelse og bliver

svend. Derefter får han vikararbejde i to forskellige el-firmaer og bliver senere fastansat i en tredje virksomhed. Efter en tid her bliver han fyret som led i en større nedskæringsrunde.

Det medfører, at Jens får en ny nedtur. I øjeblikket er han i gang med et kursusforløb og under afklaring til et fleksjob på nedsat tid. ■

BEHOLDT JOBBET

„Kurt“ er ingeniør og arbejder på en stor uddannelsesinstitution. Jobkonsulenten kommer i kontakt med Kurt via psykiatrisk afdeling, hvor han er indlagt.

Kurt er manisk og har desuden et alkoholproblem. Hans job hænger i en tynd tråd. Jobkonsulenten tager initiativ til et rundbordsmøde med Kurt, hans afdelingschef, Kurts kontaktperson og overlægen fra psykiatrisk afdeling. Det bløder op på situationen. På mødet bliver det bl.a. besluttet, at Kurt skal i behandling med antabus, og at han stadig skal have kontakt til socialpsykiatrien. Kurt beholder sit job, og jobkonsulenten følger op med løbende samtaler på arbejdspladsen. Kurt flytter siden til en anden del af landet. ■

På kanten af arbejdsmarkedet

Arbejdsmarkedsstyrelsen har lavet en analyse af de svageste grupper på arbejdsmarkedet.

Hvert år er ca. 1,3 mio. mennesker midlertidigt forsørgt af det offentlige, på sygedagpenge, arbejdsløshedspenge eller kontanthjælp.

Blandt dem befinder 157.000 sig på kanten af arbejdsmarkedet, dvs. at de har modtaget offentlig forsørgelse i mindst 80 pct. af tiden de seneste tre år. En mindre gruppe på 34.000 defineres som meget langvarige kontanthjælpsmodtagere, dvs. at de har været på kontanthjælp stort set uafbrudt de sidste fire år.

Analysen viser, at chancen for at blive aktiveret generelt er mindre, jo længere væk fra arbejdsmarkedet man er. Det er et problem, fordi de svageste grupper netop ofte har det største behov for at blive aktiveret. En barriere er, at en stor del af de ledige har et eller flere problemer, der gør det svært at komme i beskæftigelse. Problemer, som ofte ikke håndteres ikke af den nuværende indsats.

Omkring 25.000 af de meget langvarige kontanthjælpsmodtagere vurderes at have problemer ud over ledighed – uden at være berettiget til fleksjob eller skånejob. Det er dels problemer med manglende almene kvalifikationer, dels personlige eller sociale problemer. Ifølge analysen er 40 pct. af de langvarigt ledige kontanthjælpsmodtagere „psykisk skrøbelige“, 17 pct. har en diagnosticeret psykisk lidelse.

Analysen viser, at hverken AF eller kommunerne som hovedregel benytter virksomhedsrettede tilbud i aktiveringen, som ellers anses for det mest optimale, når det gælder de svageste grupper. I stedet benytter AF og kommunerne sig i stort omfang af uddannelse.

Analysen viser også, at den beskæftigelsesmæssige indsats og indsatsen for at håndtere de konkrete barrierer ofte kræver tæt koordinering og opfølgning. Mentorordningen er et af de redskaber, der fremhæves som en effektiv og nødvendig foranstaltning.

Endelig viser analysen, at kommunerne ofte ikke prioriterer indsatsen for de svageste ledige.

Kilde: På kanten af arbejdsmarkedet – en analyse af de svageste grupper på arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2004.



*De opbygger mig gennem vækst – kraft – tid – ro...
hørte jeg under et foredrag.*

TID, TÅLMODIGHED – OG OPFØLGNING

Hvad skal der til for, at mennesker med sindslidelser kan finde fodfæste på arbejdsmarkedet? Vi satte tre kommunale medarbejdere, som har den udfordring på tæt hold, stævne til en snak om deres erfaringer – med matchning og metoder, bøvl og barrierer, samarbejde og succes.

Flere i arbejde! Plads til alle! De seneste års (social)politiske målsætninger sigter på, at alle borgere skal have mulighed for en aktiv tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det betyder også, at flere mennesker med sindslidelser kommer i kontakt med de kommunale socialforvaltninger, når der skal oprettes job på særlige vilkår, med løntilskud.

Nogle kommuner har ansat jobkonsulenter, som specielt tager sig af opgaven med at skaffe arbejde til borgere med sindslidelse. Andre steder ligger den opgave hos „de traditionelle“ sagsbehandlere eller arbejdsmarkedskonsulenter.

Vi inviterede tre kommunale medarbejdere, der arbejder på området, til en rundbordsdiskussion om, hvad der skal til, for at det lykkes at etablere gode – og varige – job til mennesker med sindslidelser.

De tre er: Vivian Hauger, jobkonsulent i socialpsykiatrien i Fredericia Kommune, Mette Hansen, sagsbehandler i Socialpsykiatrisk Team i Næstved Kommune og Jan Lylloff, psykiatrisk koordinator i Ravnsborg Kommune på Lolland.

Kommer hele vejen rundt

Hvad er jeres force i forhold til andre jobkonsulenter, i AF eller i kommunen?

Vivian Hauger: – Jeg synes, det er afgørende forskelligt for de borgere, jeg har med at gøre, at jeg har meget lang tid til at lære dem at kende. Jeg gør meget ud af at afklare og afdække deres problemstillinger og meget ud af at samarbejde med dem, der er omkring dem i socialpsykiatrien. Hvad siger kontaktpersonen? Og de pårørende? Hvordan er pågældendes hverdagsliv? Har han bostøtte? Kommer han

Mentorordning

For at styrke introduktionen på en arbejdsplads kan virksomheden få tilskud til at ansætte en såkaldt mentor til en person, der er ansat med løntilskud.

Mentorfunktionen varetages som udgangspunkt af en medarbejder i virksomheden, i mindre virksomheder kan der være tale om en ekstern konsulent.

Det er en betingelse for at få støtte til en mentorfunktion, at den er afgørende for, at personen kan fungere på arbejdspladsen.

Støtten til arbejdsgiveren gives til at dække virksomhedens lønomkostninger, til at frikøbe den medarbejder, der fungerer som mentor, eller til honorar til den eksterne konsulent.

Der kan ikke oprettes mentorordninger til personer i fleksjob.

Kilde: www.fleksjob.dk



på vores værested? Jeg danner mig et helhedsbillede, som er meget vigtigt.

Mette Hansen: – Noget af det, vi er gode til, er at tænke i helheder. Vores arbejde nytter ikke noget, hvis familielivet fx er et helt andet sted. Det er vigtigt, at jobplanen bliver så realistisk som muligt.

Vivian Hauger: – Det er også vigtigt at fremhæve opfølgningen, her adskiller vi os nok også fra de andre konsulenter. Jeg laver tæt opfølgning fra dag ét, en borger kommer i arbejde. Han kommer hen og snakker med mig, og jeg tager på besøg på arbejdspladsen. De meget hyppige opfølgninger giver en anden indfaldsvinkel og et andet fodslag med arbejdsgiverne. Opstarten er overordentlig vigtigt, jeg kommer ud og tager den første samtale på arbejdspladsen, når vedkommende skal i gang, og de får det at vide om personen, som de synes er nødvendigt.

Mette Hansen: – Selve kontakten til borgeren med sindslidelse er alfa og omega, det er jo

udgangspunktet. Og her er der brug for tid, rummelighed og tålmodighed.

Jan Lylloff: – Jeg er også meget opmærksom på vores tilgang til de mennesker, vi arbejder med. Jeg siger fx aldrig „sindslidende“ eller „skizofren“. Min indfaldsvinkel er, at de er mennesker, og så har de en sindslidelse. De **er** ikke deres sindslidelse. Det bruger jeg utrolig meget energi på, også for at ændre deres bevidsthed om dem selv, for så har jeg meget lettere adgang til det, der er sundt i dem. Når jeg er ude at tale med arbejdsgivere, præsenterer jeg heller aldrig lidelsen først.

Samarbejde på alle planer

Mette Hansen: – Samarbejdsrelationerne er også enormt vigtige! Vores samarbejde med dem, der er rundt om borgerne.

Vivian Hauger: – Hvis der er noget, vi kan, så er det at samarbejde på alle planer: med den jobsøgende, op ad i systemet, ude på arbejdspladserne, med kontaktpersoner og

kolleger, pårørende, behandlings- og distriktspsykiatrien...

Mette Hansen: – Man bruger meget tid på, at ringe og maile og „dyrke“ kontakter.

Vivian Hauger: – Jeg har fx kontakt til en borger, som har været syg i lang tid og er indlagt på psykiatrisk afdeling. Jeg „dyrker“ hendes arbejdsplads. Holder kontakten ved lige, så vejen er banet for, at hun kan komme tilbage i sit job.

Jan Lylloff: – Jeg har lyst til at nævne mit gode samarbejde med fagforeningerne. En stor del af de jobsøgende, jeg er i kontakt med, er medlem af FOA, og de er en utrolig god samarbejdspartner. De kommer ud og følger med, er virkelig på banen. Et par gange har de også bedt mig om tage en samtale med nogle af deres medlemmer. Ligeledes har jeg et godt samarbejde med SiD.

Først afklaring

Hvilke metoder benytter I jer af, når I skal etablere et jobforløb?

Jan Lylloff: – Først og fremmest så „værdi-afklarer“ jeg. Det vil sige, at jeg afklarer og udfordrer den enkelte persons værdier: Hvad er de, hvor kommer de fra osv. Det bruger jeg meget tid på.

– I forbindelse med skånejob benytter jeg mig af Servicelovens paragraf om handleplaner og bruger den metode, som tager udgangspunkt i de syv livsområder (økonomi, fritid, bolig, sundhed, familie, netværk, arbejde/uddannelse/karriere, red.). Den er også god til at afklare, hvad der er sundt og kan bygges på hos klienten.

Mette Hansen: – Jeg synes også, at arbejds-evnemetoden (med fokus på hhv. faglige/praktiske og personlige kompetencer, helbredsmaessige forhold og borgerens arbejds-markedsperspektiv, red.) er brugbar. Uanset om man er et menneske med sindslidelse eller ➤



... TID, TÅLMODIGHED – OG OPFØLGNING

„kun“ har det problem, at man er arbejdsløs, så sætter det en proces i gang.

Vivian Hauger: – Der er to store emner, når man laver en afklaring: ressourcer og barrierer. Hvad er dine styrkesider: Hvad er du god til, hvad kunne du tænke dig? Og, i forhold til arbejde: Hvad vil være svært for dig?

Det skal matche

Hvad skal der til, for at det lykkes at få etableret et job?

Vivian Hauger: – Det vigtigste er, at borgeren VIL og er parat, at drivkraften kommer fra ham. Og så er det meget vigtigt at finde en arbejdsplads, hvor vedkommende befinder sig godt og matcher med dem, han skal arbejde sammen med.

Mette Hansen: – Det er nøjagtigt det samme, som gælder for os andre. For mange er det meget væsentligt at have en arbejdsidentitet. Vi kan lave nok så mange projekter, men det er bare ikke det samme. Der er forskel på at være i et projekt og være på en arbejdsplads.

Jan Lylloff: – Ja! Jeg tror fx også, at mange af dem, der bliver placeret på de beskyttede værksteder, ville profitere langt mere af at komme ud på det ordinære arbejdsmarked på særlige vilkår.

Hvad er ellers vigtigt, for at arbejdsforholdet bliver en succes for begge parter, og medarbejderen bliver i jobbet?

Vivian Hauger: – Vilje og fleksibilitet. Arbejdsgiverens forståelse for, at medarbejderen med sindslidelse er en anderledes arbejdskraft end andre.

Jan Lylloff: – En ny mulighed for arbejdspladserne er at etablere mentorordninger, dvs. at virksomheden har mulighed for at aflønne en medarbejder på arbejdspladsen til at hjælpe den nye medarbejder til rette i arbejdsfunktionen. Jeg tror, at mentorordningen kan være et godt redskab til, at jobforløbet lykkes.

Vivian Hauger: – Igen vil jeg nævne opfølgningen. Jeg var ude på en arbejdsplads i går til en opfølgningssamtale. Medarbejderen fik mange roser, og så sagde arbejdsgiveren: „Vi er også selv blevet mere opmærksomme på psykisk sygdom, vi snakker mere om det, tager mere vare på hinanden i personalegruppen.“. Det synes jeg er flot.

– Samme arbejdsgiver efterlyste et undervisningstilbud, oplysning til arbejdsgivere om mennesker med sindslidende og arbejdsmarkedet. Så det vil jeg etablere. Et andet nyt initiativ i Socialpsykiatrien i Fredericia er, at vi har planer om en jobcafe hver torsdag eftermiddag, hvor vi

vil invitere alle, der er i job, til en kop kaffe og en snak om deres erfaringer.

Hold kontakten

Hvor stopper jeres job – Hvornår slipper I borgerne?

Vivian Hauger: – Den lange opfølgningstid er vigtig, man må ikke give slip for tidligt. Og så er det vigtigt, at der altid er „en dør åben“, så både medarbejderen og arbejdspladsen kan ringe. Jeg har desværre ikke selv kunnet overholde mine lovpligtige opfølgninger efter et år. Da jeg for nylig ringede til én for at aftale en samtale, sagde hun: Jeg troede du havde glemt mig! Det viser noget om, hvor vigtigt det er.

Jan Lylloff: – Det er vigtigt at holde kontakten, også når det går fint, og man måske kan være tilbøjelig til at slække lidt på det.

Uvidenhed og andres ambitioner

Hvilke barrierer støder I på i jeres arbejde?

Vivian Hauger: – Jeg synes, det er en barriere, at kommunerne ikke er bedre til at skaffe job på særlige vilkår i eget regi. Der kunne godt være lidt mere rummelighed, fx kunne de sagtens ansatte flere i skånejob i daginstitutionerne.

Mette Hansen: – Mine barrierer ligger især i manglende ressourcer. Næstved Kommune har

ikke en jobkonsulent, der kun tager sig af mennesker med sindslidelser. Det er primært min opgave. Når det gælder job i det private, kan jeg henvise til Næsborg (virksomhed, som kommunen har hyret til at skaffe skåne- og fleksjob mv. i det private, red.). Jeg har så få ressourcer at gøre godt med, at det ofte bliver op til folk selv at finde job, og netop for mennesker med sindslidelse er kontakten jo noget af det sværeste.

Jan Lylloff: – Jeg synes en væsentlig barriere er generel uvidenhed, som medfører berøringsangst.

Vivian Hauger: – En barriere er også, hvis det er alle andres ide, at den sindslidende skal i arbejde. Det kan være, at mor presser på, at vedkommendes søskende er i gang med en uddannelse eller at de andre i bofællesskabet gerne vil arbejde.

Hellere fleks end skåne

Oplever I, at kommunerne prioriterer at etablere en bestemt type job?

Vivian Hauger: – Jeg vil tro, at man nedprioriterer at lave skånejob i det hele taget, dem skal man selv ud at finde.

– Da min stilling blev forankret, fik jeg at vide, at den skulle være selvfinansierende, fordi der



Noget af det, vi er gode til, er at tænke i helheder. Vores arbejde nytter ikke noget, hvis familielivet fx er et helt andet sted.



var ansættelsesstop på det tidspunkt. Arbejds-markedsudvalget besluttede at nedprioritere førtidspensionisterne og arbejde med dag-penge, aktivering og uddannelsessager. Siden har jeg fået en kollega, der primært arbejder med pensionister.

Jan Lylloff: – Jeg har forholdsvis frit spil med hensyn til at oprette skånejob, det er lykkedes mig at skabe forståelse for, hvor vigtigt det er. Hvis jeg bliver bedt om en udtalelse i forbindelse med førtidspension, anbefaler jeg tit, at der følger et skånejob med, det gør, at pensions-nævnet også har fokus på det.

– Vi har problemer i forhold til fleksjob generelt, men det hænger lige så meget sammen med, at Lolland er et stort arbejdsløshedsområde.

Vivian Hauger: – I socialpsykiatrien i Fredericia har vi registreret ca. 300 borgere, som er diag-nosticerede sindslidende. 68 af dem er enten i arbejde eller i gang med en afklaring. Det er en stor del af borgerne, så tænk på, hvor mange ressourcer der er rundt omkring i landet.

Mette Hansen: – Jeg har én i fleksjob! Og vores målgruppe er ca. samme størrelse. Det siger noget om forskellige ressourcer i kommunerne.

Ender en afklaringsperiode altid med et job?

Vivian Hauger: – Nej, for mig at se kan det også sagtens være en „succes“, at en borger vælger at komme på pension og finder andre kvaliteter i sit liv.

Mette Hansen: – Nogle gange skal man ud at afprøve ting for at finde ud af, hvad man skal eller ikke skal. Der er ikke noget unormalt i, at vi bliver identificeret i kraft af det, vi arbejder med. Man kan vende det om og sige, at hvis man har forsørgelsesgrundlaget, giver det måske ro til at gøre nogle andre ting, som er lige så givtige som at have et arbejde. Nogle får ro, når de får pension. Presset fra familien og fra dem selv forsvinder. De kan have store ambitioner, som det er svært at leve op til. Det er processen, der er så vigtig. Der er noget, der er specielt, men også noget, der er alment, og det skal man huske.

Flere unge og flere nydanskere

Er der nogle særlige områder, der trænger sig på i jeres arbejde?

Vivian Hauger: – De unge har høj prioritet hos os. Der bliver flere og flere, og hvis de er svært syge, havner de på pension i løbet af et par år, hvis de bare får lov at gå.

Jan Lylloff: – Jeg oplever også, at der bliver flere unge med sindslidelser, og at de bliver mere

synlige. Desværre føler jeg, at det er svært at få systemet til at forstå, at det er et område, vi er nødt til at satse på.

Vivian Hauger: – Vi har også større og større tilgang af borgere med anden etnisk baggrund. Her synes jeg, vi har vi brug for mere viden. Det er ofte svære afklarings- og jobforløb.

Mette Hansen: – Borgere med anden etnisk baggrund „fylder“ også meget hos os – selv om der ikke er mange. Sproget er et andet, og det kan være svært at få kvalificerede tolke – også i forhold til at vide noget om sindslidelser. De tager mange ressourcer, og de tilbud, de får, er ikke optimale.

Grund til bekymring

Et af de store samtaleemner lige nu er den kommende kommunalreform. Hvilke tanker gør I jer i den forbindelse i forhold til jeres jobområde?

Jan Lylloff: – Jeg må med skam melde, at der er stor uvidenhed både hos embedsfolk og politikere. Et eller andet sted ved man jo godt, at socialpsykiatrien bliver en kommunal opgave, men det kniber med at forholde sig til den, og hvordan det skal være. Så jeg har stor bekym-ring!

Mette Hansen: – Jeg kan også godt have en bekymring, ikke kun for psykiatrien generelt, men for, at den viden og ekspertise, man har i specialenhederne kan gå tabt. Jeg er også bange for, at der vil komme nedskæringer.

Vivian Hauger: – Jeg synes også, man kan være bekymret for fagligheden. Bliver vi slået sammen, og hvad sker der så? Måske bliver socialpsykiatrien i Fredericia meget større, måske får vi nogle kommuner til os, som ikke har så meget socialpsykiatri nu, og så skal der oprustes der.

Jan Lylloff: – Ja, og hvem skal være tone-angivende? Der er fx nogle områder, hvor vi i Ravnsborg Kommune har en ekspertise, og hvor vi er toneangivende i det geografiske om-råde. Hvis det skulle rykkes til Nakskov, ville der gå en masse tabt.

– Mit arbejde er fx utrolig lokalt bestemt, det er metodeudviklet til at skulle fungere i et land-distrikt. Jeg kan ikke lige flytte til i byen og lave det, jeg laver nu. Omvendt, så har dem, der arbejder i byerne, ikke den erfaring, jeg har, i forhold til tyndt befolkede områder. 

FIK SIT EGET JOB IGEN

„Jeanette“ arbejder på kontor, da hun bliver psykisk syg. Oveni sygdommen har hun store problemer med familien. Jeanette går i første omgang ned i arbejdstid, men den løsning har hun ikke råd til på længere sigt.

Til den første samtale med jobkonsulenten har Jeannette svært ved at acceptere, at hun „hører til“ i socialpsykiatrien.

I samarbejde med jobkonsulenten bliver der efter en tid lavet en aftale med Jeanettes arbejdsplads om, at hun kan komme i arbejdsprøvning i et halvt år i sit ordinære job, men på nedsat tid. Siden er hun igen gået op i tid og er i dag ansat i fleksjob i sin gamle stilling. ■

SAGEN I EGEN HÅND

„Lisbeth“ er uddannet dekoratør og har en lang arbejdskarriere bag sig, bl.a. som butiksbestyrer i forskellige forretninger. Da jobkonsulenten i socialpsykiatrien første gang møder Lisbeth, har hun meget svært ved at acceptere, at hun har psykiske problemer. Samtidig har hun et alkoholmisbrug. Lisbeth får i første omgang arbejde hos en frugthandler, men det går ikke. Hun bliver mere syg og bliver indlagt på psykiatrisk afdeling. Da hun bliver udskrevet, får hun tilknyttet en støtte- og kontaktperson fra kommunen. Lisbeth får bevilget førtidspension, men vil meget gerne have et job. Efter en snak med jobkonsulenten begynder hun selv at søge, og tager også selv kontakt til den blomsterbutik, hvor hun i dag er ansat 16 timer om ugen i skånejob. ■

AT ARBEJDE MED SIG SELV

„Peter“ er i lære som bager og har en lang sygdomshistorie bag sig. Han har tidligere været på pension. Da han kommer i forbindelse med jobkonsulenten, står han over for at skulle skifte læreplads.

Det lykkes med noget besvær at finde en ny lærerplads, og Peter gennemfører sin uddannelse. Bagefter bliver han afklaret til fleksjob og kommer også ud i arbejdsprøvning hos en bager. Efter nogle måneder her finder Peter ud af, at han alligevel ikke kan magte at arbejde som bager. Han vil hellere arbejde med sig selv. Peter er i dag glad for sit valg og sit liv. ■

SPORSKIFTE

„Hanne“ er nyuddannet jurist og i arbejde på et advokatkontor, da hun bliver psykisk syg, skizofren, og kommer i kontakt med socialpsykiatrien. Hun afbryder sit job, begynder på en læreruddannelse og går siden også i gang med et nyt universitetsstudium, men ingen af delene går godt.

Hanne vil stadig gerne arbejde som jurist, men hver gang jobkonsulenten tager initiativ til at kontakte nogle mulige arbejdspladser, får hun „kolde fødder“ og bliver alligevel bange for, om hun nu kan klare det. Løsningen bliver, at Hanne får et skånejob på et bibliotek – som hun er glad for. ■

DEN RETTE HYLDE

„Jonna“ er først i tyverne, skizofren og tidligere misbruger. Hun har været tilknyttet socialpsykiatrien et halvt år, da hun bliver indlagt på psykiatrisk afdeling. Efter indlæggelsen får hun tilknyttet en bostøttemedarbejder.

Jonna er på kontanthjælp og vil gerne i aktivering i en børnehave. Jobkonsulenten i socialpsykiatrien hjælper med at etablere et jobforløb 24 timer om ugen, og

det går over al forventning. Jonna får meget ros fra sin arbejdsgiver, hun er rolig og nærværende og god til at lytte, hun er aktiv, tager selv initiativer, og hun er god til at gå ind i konflikter med børnene.

Praktikken i børnehaven munder ud i, at Jonna får bevilget revalideringsydelse fra kommunen og nu skal i gang med en pædagoguddannelse. ■



*De siger, det er vigtigt,
at jeg hører mit navn.*

JOBFORSKNING I PRAKSIS

**I projekt Jobfors har en række
praktikere forsket i, hvad der skal
til for at skabe varige jobforløb for
mennesker med sindslidelse.**

Alt i alt går det „rigtig godt“ med at etablere job til mennesker med sindslidelser. Job, som også varer ved. Det vurderer Evaluator Hans Knudsen fra Center for Evaluering under Psykiatrien i Århus Amt – på baggrund af centrets praksisforskningsprojekt Jobfors.

Seks projekter og arbejdssteder, med hver deres tilgang til at skaffe arbejde til mennesker med sindslidelser, har deltaget i projekt Jobfors og givet deres bidrag til at besvare projektets tre hovedspørgsmål:

1. Hvilke forhold skal der særligt tages hensyn til, og hvordan kan man i praksis udvikle permanente jobforløb i samarbejde med mennesker med sindslidelse?
2. Hvilke forhold skal være til stede på de enkelte arbejdspladser, for at mennesker med sindslidelse kan fungere stabilt på arbejdspladsen?
3. Hvorledes skal samarbejdet mellem den sindslidende, det offentlige og virksomheden være, for at arbejdsforløbet virker?

Praktikerne har afsluttet deres del af arbejdet, og Center for Evaluering skriver i øjeblikket på den sammenfattende rapport fra projektet.

Hans Knudsen deler erfaringerne fra projektet op i tre – erfaringer, der vedrører henholdsvis den jobsøgende, virksomhederne og systemet. Han opsummerer resultaterne fra projektet således:

Jobfors kort

Projekt Jobfors er et landsdækkende forsøg med praksisforskning inden for beskæftigelsesområdet rettet mod mennesker med sindslidelse. Projektet er sat i gang af Center for Evaluering, Psykiatrien i Århus Amt.

Projekt Jobfors (2001-2003) havde til formål at producere viden om, hvordan man på alle planer i et jobskabelsesforløb kan udvikle metoder og procedurer for at skabe varige job til mennesker med sindslidelse. Projektet satte særligt fokus på, hvilke forhold der skal være til stede hos den jobsøgende, i virksomheden og i systemerne, for at et jobforløb kan lykkes.

Jobfors var organiseret som et videnskabeligt netværk med seks projekter og arbejdssteder: Nicheværkstedet i København, Cafe Utopia i Holstebro, Toldbodhus Skole, AOF i Svendborg, Aktivhuset i Grindsted, Revacenter Randers og Værkstedet Udsigten i Odense.

Projektet er støttet af Socialministeriet. Den afsluttende tværgående rapport fra projekt Jobfors forventes at ligge klar ved årsskiftet.



... JOBFORSKNING I PRAKSIS

Arbejde som værdi

– En afgørende forudsætning for, om et jobforløb lykkes, er, om den, der skal i arbejde, har arbejde som værdi.

– En anden vigtig forudsætning er motivation. Hvis man har motivationen, når man kommer til projektet eller tilbuddet, kan man komme ud på arbejdsmarkedet med det samme, så er der ingen grund til at blive i projektet. Det kan derimod være en god ide, hvis motivationen ikke er helt i top.

– Tempoet betyder også meget. Hvis en person er motiveret, er det vigtigt, at han eller hun også har mulighed for et få et job, og ikke skal vente lang tid.

– Endelig er det vigtigt, at den jobsøgende er villig til at indgå i en gensidig tilpasningsproces. Det handler med andre ord om, at medarbejderen og arbejdspladsen matcher hinanden.

Plads til individualitet

Hvad karakteriserer så de virksomheder, der skal tage imod en medarbejder med sindslidelse? Til det siger Hans Knudsen:

– Generelt kan man sige, at de skal være socialt engagerede. Der skal være en kultur, der er præget af rummelighed og plads til individualitet. Kulturen skal vel at mærke ikke være dikteret ovenfra. De arbejdspladser, hvor det fungerer bedst, er ofte de steder, hvor hele tillidsmandssystemet er med, det sikrer, at medarbejderne bakker op.

På baggrund af Jobfors-projektet er det Hans Knudsens erfaring, at jobforløbene lykkes bedst på små og mellemstore virksomheder, hvor kommandovejene er korte, hvor „alle kender alle“, og hvor man er enige om, at det er en god ide.

– Rent praktisk er det vigtigt, at virksomheden giver mulighed for at etablere forløb med fleksibel arbejdstid og mulighed for at tilpasse arbejdet til den enkelte.

Og så skal arbejdsgiverne være villige til at samarbejde med „systemet“, understreger Hans Knudsen.

– De skal fx være villige til at deltage i den vurdering af den jobsøgende, som kræves, fx i forbindelse med en revalidering eller evaluering af jobforløbet. De skal kunne afse ressourcer og tid til møder mv.

Kend kulturen

Den tredje part i samarbejdet om at etablere et jobforløb er typisk det sociale system, ofte personificeret i en jobkonsulent eller sagsbehandler fra kommunen, et værksted eller aktivitetshus.

– Her er det vigtigt at „systemet“ tilpasser sig virksomhedskulturen, fremhæver Hans Knudsen. – Konsulenten eller sagsbehandleren skal være fleksibel i forhold til virksomheden. Deres formål er at tjene penge, og det skal man være bevidst om og tage hensyn til, når man lægger møder osv.

– Jobkonsulenten skal kunne svare på spørgsmål om lovgivning og „systemting“ og stå for at koordinere det praktiske, når der skal oprettes et job på særlige vilkår. Det er vigtigt, at konsulenten baner vejen, så der bliver mindst muligt papirarbejde for virksomheden.

– Og så er det vigtigt, at kommunen har en fast kontaktperson, som virksomheden kan ringe til, hvis medarbejderen fx begynder at „opføre sig mærkeligt“. Kommunikationslinjerne skal være korte og effektive, arbejdsgiveren skal kunne komme direkte i kontakt med kontaktpersonen uden at risikere at blive stillet rundt i systemet.

Endelig peger Hans Knudsen på, at opfølgning er afgørende for, at jobforløbet lykkes.

– Tæt opfølgning er vigtigt. Det er ikke nyt, og det gælder ikke kun mennesker med sindslidelser, men det gør det ikke mindre vigtigt. En hyppig kontakt til virksomheden og den sindslidende spiller en væsentlig rolle.

Hans Knudsen vurderer, at de fleste jobkonsulenter slipper kontakten efter 9-12 måneder

– De har ikke ressourcer til mere, men jeg tror, at mange bibeholder en lidt „uofficiel“ kontakt på den måde, at den sindslidende har mulighed for at ringe i ny og næ, og det tror jeg ikke man skal undervurdere, siger han og understreger, at det også har stor betydning, at kontakten er der i de perioder, hvor det går godt.

– Ofte går det netop godt, fordi den sindslidende har den tryghed.

Vil gerne

Erfaringerne fra projekt Jobfors bygger på ca. 30 jobforløb, og de viser bl.a., at der er stor velvilje fra arbejdspladserne i forbindelse med at oprette job på særlige vilkår.

– I hvert fald er der ingen af de seks projekter i Jobfors, der nævner, at det er et problem at skaffe arbejdspladser, fortæller Hans Knudsen.

Hvad er så den største barriere?

– Jeg tror, den største hurdle handler om det organisatoriske. At den ligger i papirarbejdet og i koordineringen på tværs af systemerne.

Er der noget, der er kommet bag på dig i projektet?

– Nej, det er der sådan set ikke. – Vi har fået bekræftet mange af de erfaringer, vi havde på forhånd, fx at det er vigtigt med tæt opfølgning. Styrken ligger i, at det nu er blevet dokumenteret inden for lige præcis sindslidende-området.

– Og så dog. Måske er det kommet lidt bag på mig, at det, at man har arbejde som værdi, betyder så meget, som det gør. På den anden side, det kunne vi næsten have sagt os selv. Selvfølgelig gør det det, sådan er det jo også for alle os andre.

Praksisforskning i netværk

Center for Evaluering har gode erfaringer med praksisforskning som metode. Ideen med praksisforskning er, som navnet siger, at det er praktikere, der forsker, mens centreret så at sige „klæder dem på“ til det ved at stille ressourcer til rådighed, som praktikerne ikke umiddelbart selv har. Det er typisk teknisk eller metodisk bistand som fx hjælp til, hvordan man designer en spørgeskemaundersøgelse eller introduktion til interviewteknik.

I et praksisforskningsprojekt samles en række praktikere fra forskellige projekter eller steder i et netværk. Alle projekter laver en kontrakt med Center for Evaluering.

De enkelte projekter benytter en anerkendt forskningsstrategi, casestudiet, til at besvare de spørgsmål, de stiller i forhold til deres problemstilling og den valgte målgruppe. Den indsamlede viden anvendes til at svare på spørgsmål, der er formuleret i den overordnede fase af projektet, og til at pege på nye handlemuligheder. Projekterne mødes tre-fire gange om året og diskuterer med hinanden og får sparring. Mellem møderne kan de få bistand fra Center for Evaluering.



GROBUND FOR UTOPISTER

I Café Utopia i Holstebro er der både jordforbindelse og højt til loftet – fysisk og psykisk. Og så er der i øvrigt rigtig mange fristelser på menukortet ...

Uhmmm, hør lige her: Ægnudelsalat med basilikumpesto, grøn salat, marineret kyllingespids, rejer og rødbedefrit.

Hvis man ikke er sulten, så bliver man det hurtigere end tænderne kan nå at løbe i vand ved synet af Café Utopias menukort. Og så er ægnudlerne endda bare en af de 28 fristelser på menukortet.

„Utopisterne“ i Holstebro lægger da heller ikke skjul på, at de har ambitioner om at være byens bedste café.

– Vi har byens bedste kok, og vi giver go' service. Vi siger ikke, at vi er eksperter i at servere, vi er en flok glade amatører, der gerne vil tage pænt imod folk, siger Marianne Sand, der er psykiatrifaglig ansvarlig i caféen, og med egne ord „styrrer miljøet med hård hånd“.

– Det her er det muld, vores medarbejdere skal gro i, siger hun. – Jeg forsøger at sammensætte vagtplanen, så man kan opøve en arbejdspladskultur og selvstændighed, prøver at sætte folk sammen, så der både er

faglige, sociale og personlige udfordringer.

Arbejdsplads med stort A

En af dem, der gror og er vokset med opgaven som cafémedarbejder, er 44-årige Liselotte Minet Hansen, som arbejder i caféen 25 timer om ugen.

– Arbejdet her er det mest stabile i mit liv, det er min identitet. Og her behøver jeg ikke at „gemme“ mig, når jeg er på arbejde, siger hun.

Liselotte har været i caféen i fire år og hører til den uundværlige kerne. I modsætning til de fleste andre medarbejdere, som er i skånejob, er hun i fleksjob, og

Det er dejligt at have noget at stå op til, at komme ud at møde og snakke med nogen, have nogle kolleger.

derfor også „dyrere i drift“, som hun siger.

Marianne forklarer: – Faktisk kan vi „få tre skånejobbere“ til det samme, som Liselotte koster, så hun skal være go'! Det bliver sagt med et glimt i øjet, men er alvorlig nok ment på den måde, at Café Utopia er en forretning, en arbejdsplads, selv om den hører under amtet og kommunen. Den overvejende del af medarbejderne er ansat på overskuddet fra om-sætningen.

– Vi er en arbejdsplads. Og på nogle områder en meget regelbundet arbejdsplads, siger Marianne Sand. – Vi lægger fx meget vægt på, at man møder til ➤



*De siger, det er vigtigt,
at jeg ser jeg bliver set.*

... GROBUND FOR UTOPISTER

tiden, og hvis man er syg, ringer man afbud mellem 8 og 9. Det er helt i orden at komme på arbejde, selv om man har en dårlig dag, men det er *ikke* i orden at komme på arbejde og *ikke* fortælle, at man har en dårlig dag.

Liselotte: – Der er plads til, at jeg kan komme på arbejde, også selv om jeg er „nede“. Nogle gange kan jeg også arbejde mig ud af en nedtur. Mange gange, når man føler, at man ikke kan noget, passer det ikke. Det kan jo fx ikke smages på maden, at jeg måske har det dårligt en dag. – Her er den rummelighed, der er vigtig for mig. Der er nogle steder, jeg ikke ville passe ind, fordi jeg har behov for et netværk med lidt forskellige kvaliteter. At der både er nogle, der har det bedre og dårlige end mig.

Mesterlære

De 28 medarbejdere i caféen er forskellige. Men de har det til

fælles, at de fleste har en psykisk sygdom.

Man behøver ikke at have erfaring fra køkken eller café for at komme på lønningslisten. Caféen er baseret på en slags mesterlære, hvor man som ny medarbejder bliver del af en „førlordning“ og bliver lært op. Og alle medarbejdere kommer selvfølgelig på hygiejnekursus mv.

Oprindelig var det også caféens mål aktivt at støtte medarbejderne i at komme videre i anden beskæftigelse uden for huset, men jobkonsulentfunktionen er sparet bort, så der er ikke ressourcer til at arbejde så målrettet med det, som man gerne ville.

– Desværre. I stedet forsøger vi at indbygge så mange faglige udfordringer som muligt i jobbet og give mulighed for jobrotation, fortæller Marianne Sand.

Man gør en forskel

Selv om det er fredag eftermiddag, er her stille i caféen i dag.

– Nok fordi det er efterårsferie, mener 29-årige Mette Riise Bott, der er kommet på arbejde for at tage en ekstra vagt.

– Det gør jeg gerne. Arbejdet betyder, at jeg har andet i hovedet end træning. Det er dejligt at have noget at stå op til, at komme ud at møde og snakke med nogen, have nogle kolleger. Jeg har ingen sociale kontakter ud over det her. Mit problem er ikke psykisk, men fysisk, for nogle år siden var jeg ude for en ulykke og har mistet balancenerven, fortæller Mette, som arbejder 10 timer om ugen i caféen.

– Det er ikke kun det at have en beskæftigelse. Det betyder også noget, at selve arbejdet har en betydning. Jeg kan lidt ekstra i dag, hvis jeg ikke kunne det, så kunne det ikke køre. Så selv om forskellen måske ikke er så stor, så gør man en forskel, man

Café Utopia

Café Utopia har 28 medarbejdere, de fleste med sindslidelser eller psykiske problemer.

Medarbejderne er ansat på flere forskellige ordninger, i fleks- og skånejob på revalideringsydelse mv.

I caféen er der desuden ansat en leder, en kok og en psykiatriansvarlig.

Café Utopia har åben tirsdag til lørdag. Caféen har et omfattende menukort og lægger også gerne hus til kurser, konferencer og fester, ligesom den leverer mad ud af huset, fx via „fax en frokost“-ordningen, der henvender sig til små virksomheder i byen.

Ud over at drive caféen i Holstebro har Café Utopia også forpagtet kantinen i Skatteceter Struer.

„Utopisterne“ holder skiftende kunststillinger og inviterer til musikaftener, foredrag mv.

Café Utopia hører under Ringkøbing Amt og Ringkøbing Kommune

www.cafeutopia.dk

kan bruges til noget, og det har værdi.

De første aftengæster dukker op og slår sig ned ved et af bordene med de middelhavsturskise stole:

– Sidst vi var her fik vi laks på spinatbolle, har I stadigvæk det? Mette forsikrer, at det har de, og bestiller to gange nummer 13 i køkkenet.

– Det er anden gang vi er her. Vi havde hørt om stedet og fik god mad sidst, så derfor kommer vi igen. Og personalet er meget søde og flinke, man fornemmer ikke „noget som helst“, siger Hans Jørgen Eriksen, mens hans kone kigger på „månedens kunst“.

– Billederne hænger helt rigtig denne gang, og det er vigtigt, sidste gang hang de lige lidt for højt, siger hun. – Ja vi arbejder selv med kunst...

„Kan de også det?...“

En del af caféens formål er også at formidle Utopias erfaringer om mennesker med sindslidelser og arbejdsmarkedet til omverdenen. Utopisterne fortæller gerne om sig selv og har mange besøgende både fra social- og sundhedsområdet og fra erhvervslivet.

Og reaktionerne er forskellige, fortæller Marianne Sand:

– Social- og sundhedspersonalet bliver ofte forundrede over, hvor lidt lidelsen fylder og hvor ens vores medarbejders drømme er med deres egne. Og så er de begejstrede over, at vi har høj grad af brugerindflydelse – som vi lægger stor vægt på.

– Folk fra erhvervslivet reagerer typisk med: „Hold da op, kan de også det...“. De har ikke fornemmelsen af, at rest-erhvervsevnen er så stor, som den er, og de bliver meget overraskede over, at medarbejderne er så selvstændige.

– Til det plejer jeg at sige, at vores medarbejdere er raske unge mennesker – det eneste, der er i vejen med dem, er, at de er blevet syge. De har lyst til at arbejde, og de kan engagere sig. Det særlige kan være, at det tager lidt længere tid at blive tryk. Men når det er sket, er mennesker med sindslidelser en ualmindelig stabil arbejdskraft. Vi har nogle enormt dygtige medarbejdere her!

Meget længere er den historie ikke.

Og så alligevel. For da journalisten efter en lang dag sætter sig i aftentog mod København, får hun en lille æske med sig. I den gemmer sig en stor smagsprøve på: Uhmhhh hør lige her: Café Utopias kagespecialitet, en drøm af en chokoladelage med vanillemascarpone og kvædemangochutney... ■



JOB UDEN LØN

„Dennis“ er en stor stærk fyr først i tyverne. Han er på grænsen mellem at være udviklingshæmmet og sindslidende.

Dennis er vant til at stå tidligt op om morgenen. Tidligere har han selv lavet en aftale med den lokale mælkemand om at køre med ham rundt og hjælpe med at slæbe kasser mv. Men da mælkemanden går på pension, er det slut med den ordning.

Jobkonsulenten i distriktpsykiatrien hjælper Dennis med at finde et lignende job. Han får kontakt med en mand, der kører rundt og sætter hegn op. Firmaet er et nystartet enkeltmandsfirma, så indehaveren har ikke råd til at ansætte Dennis, men han må gerne køre med, hvis han har lyst til det. Aftalen bliver, at manden hver dag kører forbi den mindre by i nærheden, hvor Dennis bor. Hvis Dennis står et bestemt sted, kommer han med på arbejde, hvis han ikke er der, kører manden videre. Den ordning fungerer fint et års tid. Dennis får siden arbejde i et beskyttet landbrug. ■



Og pludselig var det ikke mig selv, men bare en rolle, jeg spillede.

DET ER LIDT LIGESOM AT HAVE VUNDET I LOTTERIET

Sådan siger Tom om sit job som administrativ medarbejder på Lokalcenter Viby, hvor han – for første gang i mange år – trives både arbejdsmæssigt og socialt.

– For første gang føler jeg en ægte nysgerrighed for det, jeg arbejder med. Jeg har lyst til at vide-reuddanne mig på it-området, jeg føler virkelig, at jeg er kommet på rette hylde, siger Tom. I maj i år blev han ansat som administrativ medarbejder på lokalcenter Viby ved Århus, hvor han især arbejder med centrets nye edb-system, der holder styr på den tid, plejepersonalet bruger ude hos borgerne.

44-årige Tom føler omsider, at han har fået fodfæste på arbejdsmarkedet.

Da støtte- og kontaktpersonen fra kommunen ringede på døren hos Tom for omkring fire år siden, lukkede han ikke op. Det gjorde han heller ikke gangen efter, ligesom han heller ikke åbnede det brev, hun smed ind ad brevsprækken.

– Jeg havde et halvt år, hvor jeg nærmest isolerede mig helt derhjemme og ikke åbnede

min post. Jeg syntes, jeg havde prøvet det, jeg skulle, og fået de nederlag, jeg skulle. Så min intention var egentlig at søge førtidspension, fortæller Tom.

Sådan gik det ikke. Heldigvis. Men vejen til Viby har været lang.

– Allerede som barn følte jeg, at jeg var anderledes end de andre, fortæller Tom, som senere fandt ud af, at han led af depressioner og social angst.

I gymnasiet havde Tom stort fravær. Studentereksamen kom i hus på dispensation, og han begyndte at læse historie på Århus Universitet.

– Studierne interesserede mig, men jeg sad meget derhjemme og læste. Jeg var isoleret, havde ingen energi eller selvtillid. Når jeg var ude blandt andre, følte jeg ubehag og gik helt i stå indeni, vidste ikke, hvad jeg skulle sige og gøre. Og når folk spurgte mig: Kommer du til det og det, fandt jeg på undskyldninger, så til sidst holdt de selvfølgelig op med at spørge.

Den ultimative sociale test

Efter et par år på universitetet kastede Tom sig ud i det, han selv kalder „den ultimative sociale test“

– Jeg tog på højskole, tænkte, at så var der ingen vej tilbage. Det er svært at flygte fra en højskole, og det ville være et nederlag.

Den første tid på Askov Højskole gik ikke så godt, men så kom Tom med i teatergruppen.

– Og pludselig var det ikke mig selv, men bare en rolle, jeg spillede. Vi havde et godt sammenhold, og jeg følte, at jeg hørte til i gruppen. Det var en af de første gange, jeg oplevede det.

Da højskoleopholdet var slut, fik Tom job hos FDB med at pakke vaskepulver.

– Det var en udpræget mandearbejdsplads. Og nogle gange havde jeg svært ved at klare den hårde tone, men uanset hvad, var man en del af en gruppe, og der var altid en „yde fjende“, værkføreren. Vi var nødt til at holde sammen, for hvis nogen brød ud, kunne vi ikke holde akkorden.

Men Tom følte, at han skulle have en uddannelse. Så i 1985, 25 år gammel, begyndte han igen på universitetet, på Statskundskab.

– Det var meget hårdere end sidst. Vi havde flere timer og meget gruppearbejde, og jeg kunne ikke gemme mig, som jeg gerne ville. Følelsen af ikke at slå til begyndte at gå ud over studierne.

Jeg havde svært ved at koncentrere mig og fandt på undskyldninger for at læse derhjemme.

Selv om Tom godt vidste, at der var noget galt, talte han ikke med nogen om det.

– Jeg havde brug for at opretholde en facade udadtil. Men i tredje semester blev det sværere og sværere for mig at møde op. Bare det at gå ud at handle var meget angstfyldt. Jeg var bange for at møde nogen, jeg kendte, og sneg mig nærmest langs murene. Samtidig kunne jeg se over til universitetet fra mit vindue, og det rykkede i mig for at være en del af det.

– Jeg tænkte hele tiden: I næste semester starter jeg på en frisk! Jeg blev god til at flygte fra virkeligheden. Jeg vidste godt, at kassen ville lukke i på et tidspunkt, men håbede nok på, at der ville komme en udefra og redde mig.

Mod på livet igen

Da SU'en slap op, søgte Tom hjælp hos Studenterrådgivningen.

– De ringede til min læge, som sendte mig videre til en psykolog, hvor jeg kom i samtalerapi med det samme. På det tidspunkt var jeg dybt paranoid. Men med psykologens hjælp fik jeg mod på livet igen. Problemet var, at jeg stadig var

*Først skal vi frigøres
– derefter ...*

isoleret. Psykologen mente, at jeg skulle tilbage til universitetet, men det kunne jeg ikke overskue. Via kommunen fik Tom tilbud om at komme i Fontænehuset i Viby, et dagtilbud for psykiatribrugere. Her kom han i jobtræning i kontorafdelingen.

– Jeg gik og troede, at jeg ingenting kunne, men i Fontænehuset fandt jeg ud af, at jeg havde nogle ressourcer. På et tidspunkt kom jeg i praktik i tre måneder i økonomiafdelingen på en virksomhed i Århus, men det havde jeg det ikke særlig godt med, det føltes som et åg, at jeg var psykisk syg, og jeg havde svært ved at falde ind socialt, husker Tom, der også har et bud på hvorfor:

– Det virkede som om, det var ledelsen, der syntes, at det var en god ide med „det rummelige arbejdsmarked“, men det var som om, det ikke var nået ned gennem systemet til medarbejderne.

Et spark i en anden retning

Den erfaring sad dybt i Tom, da han begyndte på sit nuværende arbejde.

– Jeg var lidt nervøs, men jeg var til samtale på lokalcentret og fandt blandt andet ud af, at de har en mangfoldighedspolitik, der siger noget om, at der skal være en vis andel medarbejdere i fleks-

job osv. Lederne er gode til at have øje for medarbejderne. Det fungerer godt i det daglige.

Erfaringerne fra kontortiden i Fontænehuset kan Tom også bruge, selv om der skulle gå endnu nogle år, inden han fandt „hylden“ i Viby.

– Jeg var glad for tiden i Fontænehuset, men efter et par år følte jeg, at jeg måtte give mig selv et spark.

Det blev et spark i en helt anden retning. Tom søgte ind i et kommunalt projekt og blev medhjælper i en børnehave.

– Det var meget nemmere at være sammen med børn end med voksne. Sammen med børnene følte jeg at jeg var noget værd, fortæller Tom, som blev i børnehaven i fem år. På det tidspunkt tænkte han, at han „nok hellere“ måtte tage en pædagoguddannelse.

– Så jeg begyndte på Seminariet i Gedved. Men historien gentog sig. Jeg havde det ikke godt på skolen med det sociale, og det blev et tilbageskridt for mig. På et tidspunkt skulle vi på studietur til Slovenien. Jeg kunne ikke klare den tætte kontakt i bussen derned, så jeg meldte afbud – i sidste øjeblik. Den opgave, jeg skulle lave i stedet for, fik jeg ikke lavet, så det endte med, at jeg fik et pænt brev om, at jeg måtte betragte mig som udmeldt.





Plads til forskellighed

I foråret 2004 blev Lokalcenter Viby arbejdsmiljøcertificeret – som en af de få kommunale virksomheder herhjemme.

Områdeleder Grethe Raunsbæk fortæller: – Vi står over for at skulle åbne 100 nye plejeboliger og mente, det var en god ide at blive arbejdsmiljøcertificeret. Vi vil gerne skabe en god arbejdsplads og gøre noget for personalet (primært social- og sundhedshjælpere, der arbejder med hjemmehjælp og -pleje, red.), som løser mange forskellige opgaver, men som ikke hører til blandt de højst lønnede.

For at en virksomhed kan blive arbejdsmiljøcertificeret er der en række punkter, der skal være opfyldt. Virksomheden skal blandt andet have en arbejdsmiljøpolitik, der skal være retningslinjer for oplæring af nye medarbejdere, og virksomheden skal have taget stilling til, hvordan den konkret vil arbejde for et rummeligt arbejdsmarked.

– Et af kravene er, at man har en såkaldt mangfoldighedspolitik, dvs. at man er åben over for grupper i samfundet, som ellers er udstødt, fortæller Grethe Raunsbæk. – Vi arbejder bevidst med vores mangfoldighedspolitik, fordi vi har en samfundsansvar.

Mangfoldighedspolitikken handler kort fortalt om plads til forskellighed, at man som medarbejder respekterer andre menneskers værdier og erfaringer som ligeværdige, uanset kulturel/etnisk oprindelse, religion, alder, køn, seksuel orientering, handicap. Lokalcentret ser menneskelig forskellighed som en ressource og mener, at forskellighederne kan have en positiv indvirkning på arbejdsmiljøet.

Konkret er det målet, at mindst 10 pct. af medarbejderne skal have anden etnisk baggrund end dansk, være i ikke-ordinære job eller i arbejdsprøvning. Lokalcentret har p.t. 110 ansatte og 60 nye ansættelser på vej. Der er 8 medarbejdere i fleksjob og et niende job under etablering.

160 virksomheder i Danmark er arbejdsmiljøcertificeret. Heraf tre kommuner, Silkeborg, Thisted og Herning. Lokalcenter Viby er indtil nu den eneste enkeltstående kommunale arbejdsplads, der har certifikat på arbejdsmiljøet.

... DET ER LIDT LIGESOM AT HAVE VUNDET I LOTTERIET

Tom var godt klar over, at han havde brug for hjælp, men gik først til kommunen, da pengene igen slap op. De sendte ham til læge, og han mødte op en enkelt gang. Herefter isolerede han sig helt derhjemme.

– Efter nederlaget på seminaret tænkte jeg, at der kommer nok en og hiver fat i mig, så jeg kan få min førtidspension – og få lidt ro, fortæller Tom.

Vendepunktet

Vendepunktet blev kontakten til kommunens støtte- og kontaktperson (SKP).

– Jeg lukkede jeg ikke op, da hun kom, og svarede ikke på deres breve, men så var jeg tilfældigvis hjemme at besøge mine forældre en dag, hvor hun ringede til dem – vel sagtens for at finde ud af, om jeg overhovedet var i live. Så kunne jeg ikke så godt undslå mig, og egentlig ville jeg jo også gerne have hjælp, siger Tom, som kalder SKP'en for den rigtige person på det rigtige tidspunkt.

– Hun var meget støttende, jeg tror, hun mærkede med det samme, at jeg havde nogle ressourcer, som jeg ikke selv vidste, jeg havde. Jeg kom i behandling med antidepressiv medicin, indtil da havde jeg nægtet at tage piller, fordi

begge mine forældre er misbrugere. Medicinen hjalp i løbet af kort tid, og jeg begyndte at komme i den cafe, der er tilknyttet SKP-ordningen. I det hele taget gik det forbløffende hurtigt fremad. Også min boligsituation blev væsentligt forbedret. Indtil da havde jeg boet på et værelse og delt køkken og bad med fire andre. Kommunen skaffede mig en lejlighed, og det betød meget.

– Da min sagsbehandler fortalte mig om Netværket (kommunalt tilbud til mennesker med psykiske vanskeligheder og revalideringsbehov, red.), tænkte jeg med det samme, at det måtte være noget for mig. Jeg kom med i en samtalegruppe og kommer stadig på Netværket en gang om ugen. Netværkets filosofi er, at det er alfa og omega at sætte ord på sin situation. Her møder man andre ligesindede og finder ud af, at man ikke er den eneste, der har det sådan.

To vindere

Det var også via Netværket, at Tom kom i gang med at tage pc-kørekort.

– Det gik bare kanon godt, og jeg fik lyst at komme ud i arbejdsprøvning, jeg længtes efter at få noget struktur på hverdagen.

Tom sendte en lang række ansøgninger, og i maj var der bid. Lokalcenter Viby ville gerne tage ham i arbejdsprøvning.

– Og efter tre måneder fik jeg tilbudt et fleksjob fra 1. januar, så nu håber jeg bare, det falder i hak. Jeg synes jo, det er lidt som at have vundet i lotteriet!

Det synes Toms chef, områdechef Grethe Raunsbæk på en måde også, at lokalcentret har.

– Vi har været heldige! Ved den indledende samtale fandt vi ud af, at Tom kunne noget med edb og systemer, som vi havde brug for. Og der gik ikke ret lang tid, før han havde hold på vores nye edb-system. Det er imponerende, eftersom han slet ikke kendte til kommunen på forhånd. Arbejdsmæssigt er Tom et unikum, han leverer virkelig kvalitetsarbejde. Så er der nogle hensyn vi skal tage. Vi skal fx ikke give ham alt for mange arbejdsopgaver på én gang, og han skal ikke sidde i et lokale, hvor der kommer 100 mennesker igennem og spørger om alt muligt. Men hans tolerance bliver større og større.

– Jeg tror, der er mange gemte ressourcer i mennesker med sindslidelser. Man blomstrer, når man føler sig accepteret og kan mærke, at man gør en forskel, siger Grethe Raunsbæk.

Det siger statistikken

Antallet af fleksjob stiger, mens antallet af skånejob (ansættelse med løntilskud til pensionister) stagnerer. 29.713 personer var i fleksjob i 2. kvartal 2004, det svarer til en stigning på næsten 25 pct. i forhold til året før. 6057 personer var i skånejob i 2. kvartal af 2004, stort set det samme antal som året før.

Den offentlige og den private sektor tegner sig for næsten lige mange fleksjob, mens de private arbejdsgivere opretter lidt flere skånejob end det offentlige.

Der er store forskelle på hvor mange fleks- og skånejob de enkelte kommuner opretter.

Der findes ikke landsdækkende opgørelser over, hvor mange mennesker med sindslidelser, der er i hhv. fleks- og skånejob.

Kilde: www.statistikbanken.dk



STØTTE TIL STUDIERNE

Bogstøtten i Fountain House er et aktivt studiemiljø, hvor studerende med psykiske vanskeligheder kan få hjælp og støtte til (at holde fast i) studierne.

Hvis der ellers er noget, der hedder „arbejdsstille“, så det det, der er i Bogstøttens computerrum her til formiddag. Luften emmer af koncentration. Ude i forlokalet er der mere livligt. Et par stykker har slået sig ned i sofaen, kaffemaskinen sprutter, og på kontoret ved siden af er der travlhed.

Bogstøtten er en afdeling af Fountain House i København. Et tilbud til studerende med psykiske problemer, som har svært ved at begå sig på

studiet, med det faglige og/eller det sociale.

Og det er der mange, der har. Hver dag benytter mellem 15 og 25 studerende Bogstøttens studiemiljø, hvor der samtidig er tilbud om vejledning, lektiehjælp mv. Bogstøtten drives af en arbejdsgruppe med to lønnede medarbejdere og et antal frivillige med studieerfaring, som selv har benyttet sig af tilbuddet.

Hul på hovedopgaven

En af dem er 33-årige Tina, som er på sidste del af medicinstudiet:

– På nogle studier er der få konfrontationstimer, og hvis du kun ser dine medstuderende få timer om ugen, kan det være svært at skabe et netværk. Jeg har selv været meget syg og er blevet sejlet agterud flere gange, har mistet min læsegruppe og

adskillige semestre. Så skal man hive sig selv op ved håret, og det er hårdt!

Mange bruger som Tina Bogstøtten til at skabe sig struktur i hverdagen og måske til at få taget hul på den hovedopgave, der synes mere og mere umulig at komme i gang med.

Helle, 33 år, cand.mag. og også med i arbejdsgruppen siger: – I Bogstøtten møder man andre med lignende problemer eller udfordringer. Og så snakker vi i øvrigt ikke mere om sygdom. Det er nok at vide, at vi er i samme båd. Man kommer her, man sidder og arbejder sammen med andre, og det kan ligefrem gå hen og blive hyggeligt! Klokken 12 er der frokost, så spiser vi sammen i kantinen.

En vigtig del af Bogstøtten er nemlig også det sociale og omsorgen for hinanden. Det er trygt at komme her, man behøver ikke at have en facade, ➤

Det her er jeg god til

Det er Tom et godt eksempel på.

– Nu fungerer jeg både arbejdsmæssigt og socialt. Det betyder noget, at jeg er tryk. At jeg føler mig accepteret og har det godt. På lokalcentret er det legitimt at komme på arbejde og sige, at man bare har lyst til en dag bag computeren. Nogle dage er jeg ikke gearret til at tage del i det helt store sociale.

– I begyndelsen tænkte jeg meget over, at hvis det skulle fungere, skulle jeg selv kunne acceptere min „historie“. Og det kan jeg. Hvis folk spørger, er jeg åben, men jeg siger ikke: Goddag jeg hedder Tom Pedersen, og jeg har lidt af depressioner i mange år. Jeg har accepteret det indeni mig selv, og ved, hvad jeg skal svare, hvis jeg bliver spurgt, og det gør en forskel. Det skal ikke være tys-tys, men det er heller ikke det, der dominerer.

– Gennem Netværket har jeg lært, at man skal stå ved, hvis man er god til noget. Jeg er endda begyndt at sige højt på arbejde, at „det her er jeg god til“. – Også selv om folk måske lige kigger lidt...





skal vi gøres til ...

... STØTTE TIL STUDIERNE

og her er ikke det tabu, som en del oplever på uddannelsesinstitutionerne, hvor man ofte ikke taler om, hvordan man har det, „for de andre er jo så perfekte...”

I Bogstøtten er det sociale til at få øje på. Sidste torsdag i måneden er der bogstøttemiddag, der er en årlig hyttetur, morgenmad og kaffemik ad hoc.

– Kaffe er en central ting, griner Helle.

Indimellem kan der dog godt gå **for** meget kaffe i den. Men så snakker man om det.

– Nogle beder selv om at få et „spark“, hvis de sidder og hænger lidt for længe, fortæller Arne Nielsen, som er en af de faste medarbejdere i Bogstøtten.

– Ellers er det ikke vores opgave at „sparked“ til folk, men vi kan sige,

hvad vi ser: Jeg har lagt mærke til, at du har drukket kaffe en time nu, er det det du vil? Og så kan det godt være, man får at vide: „Ja, det er det, jeg vil i dag!”

Helle – Sådan en melding får man kun, fordi der er ligeværd mellem medarbejderne og dem, der kommer her. Og det ligeværd er meget vigtigt. Det vokser man af.

Individuelle løsninger

Når man begynder i Bogstøtten, laver man en aftale om, hvor tit og hvornår man har lyst til at komme, fx to eller tre gange om ugen. Man aftaler også, hvordan man tackler det, hvis den studerende bliver væk. Om medarbejderne skal ringe hjem til vedkommende, eller han eller hun selv ringer afbud.

– Vi er jævnligt i kontakt med folk og sender også et nyhedsbrev ud en gang om måneden. Ved den lejlighed bliver adresselisten ført ajour, og det gør, at vi automatisk kommer til at snakke om, hvis det er længe siden, vi har set en, fortæller Arne.

Ud over af fungere som dagligt studiemiljø arrangerer Bogstøtten undervisning i studieteknik, holder jobsøgningskurser og iværksætter vejledningsforløb efter behov. Det er også muligt at få ansat en lektie-hjælper. I det hele taget er der langt hen ad vejen mulighed for at stykke individuelle løsninger sammen.

Arne Nielsen: – Man kan sige, at nøgleordene i vores arbejde er, at vi håndterer valgmuligheder og ikke lader automatikken styre.

Fountain House – et arbejdsfællesskab

Fountain House er et tilbud til mennesker med sindslidelser og psykiske vanskeligheder om at indgå i et fællesskab – arbejdsmæssigt og socialt. Fountain House er af den opfattelse, at arbejde har stor betydning for identiteten, og at retten til arbejde derfor er fundamental.

En hjørneste i Fountain House er muligheden for, at medlemmerne, som husets brugere kaldes, kan komme ud i overgangsarbejde (OA), dvs. primært ufaglært arbejde i en offentlig eller privat virksomhed, til overenskomstmæssig løn. Arbejdet er led i en revalideringsplan og består af tid på arbejdspladsen og tid i Fountain House. En medarbejder fra Fountain House fungerer som kontaktperson for medlemmet og arbejdspladsen under hele arbejdsforløbet.

Fountain House er også selv en arbejdsplads. Medarbejdere og medlemmer arbejder sammen om husets daglige drift og om alle arbejdsopgaver, som er organiseret i seks afdelinger: kontor, køkken, pr + service, overgangsarbejde (OA)/regnskab, Bogstøtten og ungdomsklubben Klub Fontana.

Fountain House i København blev etableret i 1986 efter inspiration fra amerikansk model. De første „Fountain House“ blev oprettet i slutningen af 40'erne i New York. Huset er i dag en del af et internationalt netværk af ca. 300 „huse“ i hele verden – heraf fem i Danmark.

Kilde:
www.fountain-house.dk

SØGES: JOB MED STRUKTUR

Tina begyndte at komme i Bogstøtten sidste sommer.

– Det fungerede ikke for mig på det tidspunkt, jeg havde for meget i hovedet. Så jeg besluttede mig for at komme i Bogstøtten tre dage om ugen for at få lidt struktur på hverdagen, det er vigtigt for mig. Tre dage var det, jeg kunne overskue. Jeg bor på et socialpsykiatrisk bopcenter, hvor jeg er formand for beboerrådet, og jeg dyrker også en del idræt, fortæller Tina, der er på sidste del af medicinstudiet, men føler, at hun står lidt i stampe.

– Jeg vil gerne have, at der skal ske noget mere. Men hvad kan jeg? Jeg har været syg i mange år. Jeg vil gerne ud at have et job, men jeg har været studerende i hele mit liv, mangler kun de sidste seks fag af min uddannelse.

Tina er på førtidspension, og hun føler, at det er med til at fastholde hende i systemet.

– Jeg er trods alt kun 33! Jeg synes, at jeg skal være SÅ stædig. Systemet støtter mig ikke i at gøre min uddannelse færdig, så jeg kan komme i a-kasse. Jeg føler nærmest, at jeg har et stemmel i panden. Det er som om holdningen er, at jeg „kan få lov at komme ud og samle papkasser, hvis jeg virkelig er så stædig, at jeg vil i arbejdsprøvning“. Men jeg har læst på universitetet i mange år og har ikke lyst til at samle papkasser. Jeg skal ud og skabe mig et job, og det kan være svært, når man ikke kender arbejdsmarkedet. Man skal være stærk for at være syg!

Plads til elastik

Tina har gjort sig mange tanker om arbejdslivet, og ved også

– Det kan godt være, at det rummelige arbejdsmarked er der, men hvad hjælper det, hvis man ikke kan få lov at komme derud?, spørger Tina, der kæmper for at få lov til at gøre sit medicinstudium færdigt og komme ud og arbejde som læge.

godt, hvordan ønskejobbet ser ud.

– Men jeg er bange for at sige, hvad min diagnose er. Jeg føler, at det lukker for en masse muligheder i stedet for at åbne dørene.

– Jeg vil meget gerne have et deltidsjob som læge, gerne et job, hvor jeg kan kombinere min trang til organisering og struktur. Det kunne fx være at lede et forskningsprojekt, der samtidig har kontakt til patienterne, for det vil jeg ikke undvære, men det skal ikke være 100 pct. det. Jeg skal ikke have et job, der er for følelsesmæssigt belastende, jeg er godt klar over, at jeg ikke skal ud og være børneoncologelæge.

– Det er også vigtigt, at det bliver på deltid, der skal være plads til lidt elastik. Det giver mig utrolig meget, at jeg kan komme til svømning mandag eftermiddag. Det er vigtigt for mig, at jeg kan

lægge et skema for min dag: Bogstøtten klokken 9, svømning klokken 14, madklub om aftenen. Så ved jeg, hvad jeg skal den dag, og det er med til at forhindre min verden i at falde sammen. Det kan jeg også holde fast i i en sygdomsperiode, og hvis jeg får et job.

Her i foråret havde Tina en ordentlig nedtur.

– I flere medier var der indlæg om, at psykisk syge ikke skulle have lov til at blive læger. Det var meget kategoriserende. Jeg blev vred og tænkte, at det skal fanme være løgn! Jeg føler bare ikke rigtigt, at jeg kan gøre noget.

– Det kan godt være, at det rummelige arbejdsmarked eksisterer, men hvad hjælper det, hvis man ikke kan få lov omme derud! Jeg synes, der er utrolig mange barrierer, både fysiske, psykiske og administrative.





... kun mangler jeg at stole på min stol
– forandringsøjeblik.

DET HANDLER OM RESPEKT

– mener Helle, som leder efter et job, hvor hun kan få lov til at være nogen i stedet for noget.

– Jeg har mange beføjelser her, men jeg ER ikke medarbejder, jeg har ikke nøgler og går ikke til personalemøder. Og det irriterer mig! Det er både godt og skidt, og det er nok mit „spark“. Det, der viser, at min motivation er ved at være der.

Helle, 33 år, blev færdig som cand.mag. i musik for tre år siden. Hun er med i Bogstøttens arbejdsgruppe og søger i øjeblikket job.

Helle begyndte at komme i Bogstøtten, da hun var i gang med at skrive speciale. Det kørte ikke rigtig for hende, og Studenterrådgivningen henviste hende til Fountain House.

– Jeg blev her ti måneder og gjorde mit speciale færdigt. Her var både et arbejdsfællesskab og et socialt fællesskab. Jeg fik taget hul på min opgave, delte den op i små bidder og lærte at holde fast i det uden at gå i panik. Jeg havde mine bøger stående her. Mødte om morgenen og gik hjem klokken 16 og holdt fri, og det virkede sgu!

Efter eksamen var Helle væk i ti måneder „for lige at prøve at bo i Nordjylland“, men vendte så tilbage til København, og til Bogstøtten.

– Jeg har brugt og bruger stedet som frirum. Her oplever jeg en rummelighed. Der er plads til, at jeg kan have mine holdninger om, at jeg ikke vil være et objekt, som jeg ellers synes, jeg bliver, når jeg er i kontakt med myndighederne. Jeg er træt af, at

der er nogen, der blander sig og synes, „de skal hjælpe Helle med at komme i arbejde“, når jeg i øvrigt sagtens kan vise personlig handlekraft. Jeg bruger stedet her til at møde nogle mennesker, jeg svinger med, og til at blive afklaret om, hvad jeg gerne vil.

„Overkvalificeret“

Den afklaring er ved at være på plads.

– Jeg vil arbejde med noget, jeg har lyst til, det økonomiske skal ikke have lov at styre. Og det er vigtigt at finde et sted med nogle mennesker, jeg har lyst til at være sammen med, siger Helle, der faktisk har følt den akademiske uddannelse som en hæmsko, når hun har søgt job.

– Jeg synes, det er et problem, at der står cand.mag. i panden på mig, jeg vil hellere vurderes på mine menneskelige kvalifikationer. For mig er „cand.mag. en“ en uddannelse – ikke en identitet. Hvis jeg søger et job, som jeg rent fagligt er „overkvalificeret“ til, så har jeg ofte fornemmelsen af, at jeg ryger ud af bunken med det samme. Jeg vil da gerne lave noget, hvor jeg bruger mit fag, men jeg gør også det, som man i øvrigt bliver opfordret til som akademiker, at jeg sælger mig selv på mine generelle kvalifikationer, siger hun.

Og det ser ud til, at det er lykkedes.

– Jeg skrev en meget personlig uopfordret ansøgning, hvor jeg åbnede mig meget. Skrev blandt andet, at jeg foretrak ikke at blive til **noget**, men til **nogen**, og at jeg troede på, at der også var en plads til mig et sted. I hele jobsøgningsprocessen har jeg i øvrigt brugt mange kræfter på at holde andres mening udenfor, og jeg fortæller aldrig, at „jeg lider af det og det“, for jeg synes, det er Så irrelevant, og jeg risikerer bare at blive misforstået.

– Og al den snak om omsorg og hensyn på arbejdspladsen bliver let for „forældreagtigt“. For mig handler det kort og godt om at have respekt for hinanden. ■



Iderig tænketank

Butiksassistenten fra SuperBrugsen i Tommerup og fabrikschefen for 600 slagteriarbejde på Danish Crown i Grindsted er to af 57 personer, der har sat ja til at være med i en tænketank, som Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats har etableret. Ideen med tænketanken er at indsamle praktiske erfaringer og komme med nye ideer til, hvordan mennesker med særlige eller vanskelige livsvilkår kan blive en del af arbejdsmarkedet.

Tænketankens medlemmer er tidligere ledige, virksomhedsledere, sagsbehandlere, job- og virksomhedskonsulenter fra kommunerne og AF, kommunale social- og arbejdsmarkedschefer, repræsentanter fra reva-centre, private aktører m.fl.

Udgangspunktet for tænketankens arbejde er medlemmernes egne erfaringer med at komme i – eller med at få særligt vanskeligt stillede i arbejde. Tænketankens blev etableret i august i år, og arbejdet afsluttes i 2005 med et idekatalog med konkrete forslag til nye veje til at finde job til de borgere, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet.

Tænketankens arbejde kan følges på hjemmesiden www.jobskabelse.dk

Kilde: www.cabiweb.dk

FRA APOTEKER TIL TANDTEKNIKER

„Susanne“ er ved at uddanne sig til apoteker, da hun udvikler skizofreni. Hun bliver indlagt på psykiatrisk afdeling, og her bliver hun frarådet at genoptage sin uddannelse.

Da Susanne bliver udskrevet, kommer hun i kontakt med jobkonsulenten i socialpsykiatrien. Hun hjælper Susanne med at få etableret en arbejdsprøvningsplads på et halvt år i Matas,

hvor Susanne tager sig af lettere ekspeditioner, mærker varer mv.

Susanne vil stadig gerne tilbage til sin gamle uddannelse, hun søger, men kommer ikke ind. I stedet får hun bevilget revalidering til en uddannelse som tandtekniker og er i øjeblikket i praktik hos en tandlæge. ■

Ministerdialog med virksomheder

Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen (V) inviterer p.t. alle private og offentlige virksomheder til at dialog om virksomhedernes sociale engagement i et såkaldt virksomhedspanel på internettet. 5.500 virksomheder har tilmeldt sig af den første måned.

– Det er vigtigt at flest muligt kommer på banen, for virksomhedernes viden og erfaringer er afgørende for, at vi kan skabe nogle rammer, så endnu flere virksomheder bliver socialt engagerede, siger beskæftigelsesministeren i en pressemeddelelse.

Virksomhederne har i første omgang svaret på 21 spørgsmål om deres sociale ansvar og engagement.

De første resultater viser, at ca. halvdelen af virksomhederne gerne vil stille deres viden til rådighed for andre. Hver femte virksomhed svarer, at de gerne vil kontaktes af AF for at høre mere om fx løntilskudsjob, og fire ud af ti virksomheder svarer, at de gener vil kontaktes af kommunen.

– Det overrasker mig, at så mange virksomheder gerne vil kontaktes af kommunen eller af AF. Men det viser, at der er et stort behov for, at AF og kommuner er mere virksomhedsrettede i deres indsats. Det er en positiv udfordring, som vi tager op i den nye kommunalreform, siger Claus Hjort Frederiksen.

Kilde: www.ministerdialog.dk

7 HURTIGE ...



Kommunernes socialforvaltninger er nogle af hovedaktørerne i at føre intentionerne om et mere rummeligt arbejdsmarked – også for mennesker med sindslidelser – ud i praksis. Ole Pass, formand for Foreningen af Socialchefer i Danmark, svarer her på 7 hurtige spørgsmål om, hvordan det går, og hvad der skal til fremover.

1. *Det er regeringens målsætning, at der skal flere i arbejde. Det gælder også dem, der befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, herunder mennesker med sindslidelser, misbrug eller handicap. Mener du, at alle kan komme i arbejde? Og skal det det?*

– Der er vel 20-30.000, der ikke kan komme i arbejde og heller ikke skal det på de gældende præmisser. Der skal i stedet skabes job, der løser meningsfyldte opgaver, men hvor det kan accepteres, at der ikke er den stabilitet, der normalt forudsættes ved produktion af serviceydelser. Altså offentlig og privat service, der ligger ud over det, der ydes i dag. Det kan fx handle om at øge trygheden blandt borgere, bryde ensomhed eller rent praktisk løse nogle af de rengørings-, transport- eller lignende opgaver, der er rationaliseret væk.

2. *Hvordan synes du, det er gået indtil nu med at løse opgaven med at skaffe arbejde til mennesker med sindslidelser?*

– Jeg kender ikke omfanget af borgere med sindslidelse, der ønsker at komme i arbejde. Men jeg oplever det som et stort problem at få netop sindslidende i arbejde.

3. *Hvad skal der til for, at det kan lykkes for flere mennesker med sindslidelse at få plads på arbejdsmarkedet – og holde fast i et arbejde?*

– Der skal skabes forståelse for sindslidendes vilkår og væsentligst, hvad sindslidelse indebærer for den enkelte. I den forbindelse passer fx de gældende regler om fleksjob dårligt til personer med sindslidelser, da de kan variere betydeligt over tid. Derfor er det som nævnt nødvendigt at finde niches, der tolererer ustabilitet.

4. *Tror du, at den nye organisering af beskæftigelsesindsatsen gør det nemmere at hjælpe mennesker med sindslidelse i arbejde?*

– Nej, specielt ikke, hvis man som angivet i forligsteksten til den nye reform adskiller den sociale indsats fra den beskæftigelsesmæssige.

5. *Hvordan ser du udfordringerne i forbindelse med den kommende kommunal- og strukturreform?*

– Udfordringen er at bevare og udbygge ekspertisen, samtidig med, at man accelererer udviklingen i de lokale tilbud og udnytter det entydige kommunale ansvar til at gøre samfundet mere rummeligt og undgå udstødelse af handicap- og minoritetsgrupper.

6. *Hvad skal de jobkonsulenter, der arbejder med at skaffe job til sindslidende kunne – evt. være bedre til – fremover?*

– De skal have større indsigt i, hvad sindslidelser er.

7. *Synes du, at kommunerne selv er gode nok til at skabe plads og rum for, at mennesker med sindslidelse kan komme i job?*

– Nej. Offentlige arbejdspladser er hverken værre eller bedre end andre til at give plads til mangfoldighed, og har i øvrigt heller ikke redskaber eller vilkår, der gør det lettere end i privat regi. Holdninger alene gør det ikke. Det er på alle arbejdspladser et spørgsmål om at øge viden og forståelse hos ledelse og medarbejdere for, i dette tilfælde den sindslidendes vilkår helt konkret, og at matche den enkelte persons ressourcer og begrænsninger i forhold til jobbet.

Annonce

Specialisterne



Nye kompetencer til erhvervslivet
Mulighed for erhvervsarbejde til
mennesker med autisme.

Se www.specialisterne.dk

wwwidere...

Her kan du få flere oplysninger
om arbejdsmarkedet og
mennesker med sindslidelser:

Beskæftigelsesministeriet – www.bm.dk

Arbejdsmarkedsstyrelsen – www.ams.dk

CABI, Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats – www.cabiweb.dk
Selvejende institution under
Beskæftigelsesministeriet,
som arbejder med at indsamle,
analysere og formidle viden
om forholdene på arbejdsmarkedet.

CABI administrerer en række hjemmesider:

www.fleksjob.dk
– webbaseret opslagsværk om lovgivning,
ordninger og muligheder på et rummeligt arbejdsmarked.

www.jobskabelse.dk
– eksempelsamling med viden, metoder m.m.
om veje til job for personer på kanten af arbejdsmarkedet.

www.via2000.dk
– elektronisk værktøjskasse med viden
om og erfaringer med sygefravær, forebyggelse
og arbejdsfasteholdelse m.m. på arbejdsmarkedet.

Det Sociale Råd – www.detsocialeraad.dk
Institution under Beskæftigelsesministeriet,
som har opgave at styrke og understøtte arbejdet
med at udvikle et mere rummeligt arbejdsmarked.

Socialministeriet – www.social.dk

Amtsrådsforeningen – www.arf.dk

Kommunernes Landsforening – www.kl.dk

Jobindsats.dk – portal om jobindsatsen i kommuner og AF

De regionale netværk – www.socialtansvar.net
Seks netværk af virksomheder,
der arbejder med socialt engagement i bred forstand.

Videnscenter for Socialpsykiatri – www.socialpsykiatri.dk

De Samvirkende Invalideorganisationer – www.handicap.dk

Center for Ligebehandling af Handicappede – www.clh.dk

Psykiatrisk Videnscenter – www.aaa.dk/aaa/psyk-viden

Social Udviklingscenter SUS – www.sus.dk

Videns- og formidlingscenter for Socialt udsatte – www.vfcdudsatte.dk

**Nogle er sindslidende,
vi er alle sinds særlige**

