



BAMUDA

P R O J E K T E T

**Psykisk sårbare medarbejdere
i kooperative virksomheder**

Indhold

Forord 3

Det er virksomhedens valg! 5

Jobtyper
Inden man beslutter sig
Temamøde i virksomheden

Hvordan griber virksomheden det an? 11

Psykisk sårbare i job
Instruktion og oplæring
10 gode råd om jobbet og klimaet
Casper - en case
10 gode råd om samarbejdet mellem
virksomhed, kommune og evt. bosted

Hvad kan der opnås? 28

Forbedret socialkompetence
Udvikling af arbejdsidentitet og god arbejdskraft

DVD - David og Vagn

To eksempler på vellykket integration



Forord

Bamuda projektet har haft fokus på barrierer og muligheder for psykisk sårbare, hvad angår beskæftigelse i den kooperative virksomhed - vel at mærke **meningsfuld beskæftigelse for den enkelte og for virksomheden.**

At integrere og beskæftige psykisk sårbare medarbejdere kræver ressourcer og overskud i dagligdagen.

Det er ikke altid hensigtsmæssigt, at virksomheder påtager sig en sådan opgave.

Årsagen hertil kan bunde i mange forhold, men hvis virksomheden af den ene eller anden årsag vurderer, at den ikke er i stand til at håndtere opgaven, kan en sådan beslutning meget vel være udtryk for respekt for forskellighed.

Ikke kun virksomhederne, men også de psykisk sårbare medarbejdere selv ønsker, at man opfatter dem som medarbejdere på lige fod med øvrige medarbejdere. Og sådan fungerer det faktisk i langt de fleste af de virksomheder, der beskæftiger sådanne medarbejdere.

Det er en gennemgående opfattelse blandt de interviewede kooperative virksomheder, at det vigtigste er, at man i det daglige arbejde og i omgangstonen i øvrigt, viser respekt og behandler hinanden ligeværdigt til trods for åbenlyse forskelligheder i adfærd.

Fastholdelse og integration af psykisk sårbare medarbejdere i arbejdslivet forudsætter altså, at virksomhederne ser sig i stand til at beskæftige psykisk sårbare, og at man opfatter den psykisk sårbare som en ganske almindelig medarbejder på lige fod med alle andre ansatte blot med andre forudsætninger.



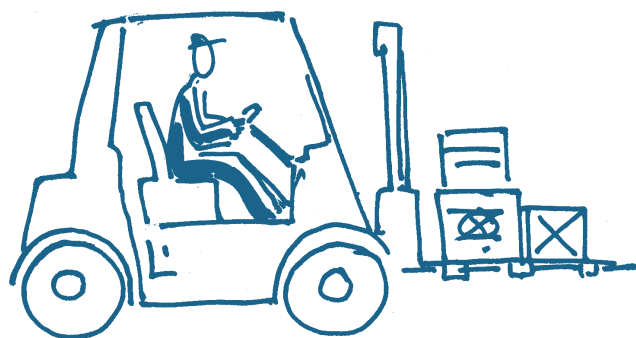
Hvis dette "kunststykke" skal lykkes, vil den psykisk sårbare kunne udvikle en arbejdsidentitet, der i høj grad kan bidrage til en betydelig forøgelse af den enkeltes livskvalitet, ligesom virksomheden vil kunne få en meget loyal og produktiv medarbejder, der også er meget kvalitetsbevidst.

Virksomheder, der beskæftiger psykisk sårbare medarbejdere, vil kunne opleve en ganske betydelig udvikling i samtlige medarbejders socialkompetence. Socialkompetence har i høj grad betydning for virksomhedens konkurrenceevne.

En forudsætning er imidlertid, at man på virksomheden er i besiddelse af den empati, der skal til for at kunne stille tilpassede krav og forventninger til den enkeltes muligheder og kompetencer. Og at virksomheden er indstillet på "ikke-normal adfærd" og ved, hvad der skal gøres i de tilfælde, hvor det går "galt".

Hvor en sådan ledelses- og medarbejdermæssig holdning og kompetence er til stede, vil psykisk sårbare medarbejdere normalt engagere sig i jobbet og i virksomhedens ve og vel - til gavn for både den enkeltes generelle integration i samfundet og for virksomhedens udvikling i øvrigt.

Med dette materiale tilbydes de kooperative virksomheder metoder og værktøjer, der kan benyttes til at afklare og dokumentere værdien af at beskæftige psykisk sårbare personer - samt metoder, der kan understøtte og bakke op om arbejdet med at integrere og fastholde sådanne kolleger - til gavn for samfundet, virksomheden og den psykisk sårbare liv og udvikling.



Det er virksomhedens valg!

Ved ansættelse af en psykisk sårbar medarbejder, påtager virksomheden sig et ansvar og en række forpligtelser. Hvis ikke det lykkes at integrere den enkelte, opleves det ofte både af virksomheden og af den enkelte medarbejder som et nederlag.

Det er derfor vigtigt, at ledelsen sammen med de øvrige medarbejdere grundigt afklarer med sig selv, om de rette betingelser og kompetencer er til stede, eller om manglerne kan afhjælpes.

Vi har udviklet værktøjer og metoder til inspiration og afklaring:

Jobtyper 6

Eksempler på job, der bestrides af psykisk sårbare medarbejdere.

Inden man beslutter sig 9

Skema til brug for virksomheder, der overvejer, om man er parat til at ansætte en psykisk sårbar medarbejder.

Temamøde i virksomheden 10

Mødets formål er af belyse de barrierer, fordele og problemer, der kan være forbundet med at beskæftige en psykisk sårbar medarbejder.

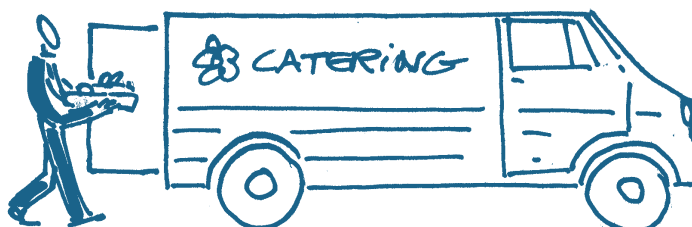
Jobtyper

Eksempler på job, der bestrides af psykisk sårbare medarbejdere

Selv om der er mange barrierer for beskæftigelse af psykisk sårbare medarbejdere, viser erfaringer fra samtaler med et bredt udvalg af virksomheder, at der alligevel er mange slags job, der bestrides af medarbejdere fra denne gruppe.

Her er aktuelle eksempler, der viser en hel række muligheder:

- ▶ Køkkenassistent - yngre mand på 22 år, der efter et års ansættelse i fleksjob i et større køkken, er ansat på normale vilkår på lige fod med kollegerne. Herunder også deltagelse i vagtskiftene.



- ▶ Cateringelev - kvinde på 21 år ansat på et beredskabscenter på normale elevvilkår efter at have boet på et botilbud og her gennemført en manglende skoleuddannelse og supplerende kursus "Jord til bord".
- ▶ Kontorassistent - korttidsansat i skånejob i administrationsafdeling efter henvendelse fra hjemkommunen.
- ▶ Medhjælper på autoværksted - ufaglært mand på 32 år, der arbejder på værkstedet som medhjælper ca. 16 timer ugentligt.
- ▶ Medhjælper for tømrermester - ufaglært mand på 23, der efter et arbejdsforløb på et maskinværksted skal prøve, om han kan gennemføre en egentlig lærlingeuddannelse.



RESPEKT FOR FORSKELLIGHED

- ▶ Medhjælper - kvinde på 23 år, der arbejder i et fuldtids-job på en kvægfarm. Har taget truckkort og skal prøves på en landbrugsskole med henblik på mulighederne for at gennemføre en egentlig landbrugsuddannelse.
- ▶ Landbrugsmedhjælper - mand på 25, der arbejder som medhjælper på en svinefarm på fuld tid. Arbejder selvstændigt med fodring og rengøring.
- ▶ Videnskabelig medarbejder på 51 år, der er uddannet cand. mag. Arbejder på fuld tid under flexjobordningen på et museum med at undersøge, dokumentere og registrere historiske fakta i forbindelse med diverse udstillinger.
- ▶ Salgsassistent på 24 år, der har gennemført en faglig uddannelse, og som arbejder på fuld tid. Arbejder selvstændigt med alle opgaver, der hører til faget.
- ▶ Butiksmedhjælper på 28 år, der arbejder 20 timer om uge i et skånejob. Jobbet består i at sikre, at der ikke er for gamle varer på hylderne i butikken. Herudover har hun ansvar for rengøringen af butiksarealerne.
- ▶ Gårdmand ansat på hotel- og conferencecenter i 14 år. Hjerneskadet som konsekvens af, at han som barn fik epilepsi. Bor hos sin far og mor. Ansat i flexjob. Udfører alle forefaldende arbejdsopgaver på virksomheden f.eks. tømme skraldespande, holde parkeringspladsen pæn og ren o.m.a.



- ▶ Lagermedhjælper i et malerfirma. Han er midt i 30'erne, sindslidende og udviklingshæmmet. Ansat i flexjob på fuld tid. Nuværende arbejdsopgaver består hovedsagelig og primært i alt forefaldende arbejde på lageret som f.eks. at rydde op i kælder m.v. Det er vurderingen, at han er god til, det han laver.
- ▶ Intern lagermedarbejder midt i 30'erne i et indkøbsfirma. Arbejdede fuldtids og fungerede som ufaglært lagermand, havde ansvaret og udførte samtlige funktioner og opgaver i forbindelse med en ordrebehandling. Fungerede til sidst i aktiveringsforløbet på lige fod med øvrige medarbejdere bortset fra IT-kompetencerne, der ikke nåede at blive udviklet.

En del psykisk sårbare har gennemført en uddannelse, og de arbejder inden for deres fag. Andre - og det er de fleste - har ingen formel uddannelse og arbejder som medhjælpere. Endelig er der en mindre gruppe, der gennemfører en normal uddannelse og finder beskæftigelse inden for deres fag.

Arbejdstiden varierer fra få timer til fuld tid.



Inden man beslutter sig

Skema til brug for virksomheder, der overvejer, om man er parat til at ansætte en psykisk sårbar medarbejder. Skal - skal ikke? Fordele, ulemper, problemer og nødvendige tiltag skal gøres op. Det er en god ide at inddrage øvrige medarbejdere i afklaringen!!

Afklaringsspørgsmål	Ja	Nej	Bemærkninger	Handlinger
1. Er virksomhedens hverdag stabil uden stor personaleudskiftning?				
2. Er der defineret et reelt job til den pågældende medarbejder, der tager hensyn til den pågældendes psykiske sårbarhed?				
3. Er der udformet en procedure for, hvordan sygemelding og -fravær skal håndteres?				
4. Er der lagt en plan for introduktion og oplæring af den nye medarbejder?				
5. Er der udpeget en "mentor" for den nye medarbejder, som er egnet til jobbet?				
6. Er der i jobbet taget hensyn til forebyggelse af eventuelle stress-situationer?				
7. Er der defineret klare kommandoveje i forhold til den nye medarbejders ansvarsområde?				
8. Er der opbakning og forståelse fra øvrige medarbejdere til at beskæftige psykisk sårbare medarbejdere på virksomheden?				
9. Er der opstillet en plan for eventuel jobudvidelse?				
10. Er der defineret konkrete færdigheder for den nye medarbejder, der skal udvikles på jobbet?				
11. Har man viden om, hvordan symptomerne på eventuel sindslidelse manifesterer sig?				
12. Har man kontakt til socialpsykiatrisk vidensressourcer hos f.eks. bo-tilbud?				
13. Er de nærmeste medarbejdere indstillet på at bruge "ekstra" ressourcer i hverdagen på bl.a. oplæring?				
14. Har man stillet synlige krav og forventninger til den nye medarbejder, både hvad angår acceptabel adfærd og arbejdsindsats?				
15. Ved man, hvad der skal gøres, hvis der kommer et "adfærdsmæssigt udbrud" på arbejdspladsen?				
16. Andre tvivlsspørgsmål i virksomheden?				

Temamøde

Mødets formål er at belyse de barrierer, fordele og problemer, der kan være forbundet med at beskæftige en sådan medarbejder, samt at skabe forståelse for psykisk sårbare personers situation.

Beskæftigelse i rigtige jobs blandt kolleger er et vigtigt led i psykisk sårbare personers udvikling.

Et temamøde kan blandt andet bruges til at drøfte, hvordan man på virksomheden kan overvinde eventuelle barrierer og problemer, og hvad det vil betyde forretningsmæssigt og socialt at beskæftige en psykisk sårbar kollega.

Herunder kan ses en mulig plan for et sådant temamøde i virksomheden.

Mødeplan

Deltagere:	Ledelse og medarbejdere på virksomheden samt eventuelt indkaldte sagkyndige
Kl. 14.00	Virksomheden byder velkommen, og indlægsholderne præsenterer sig
Kl. 14.15	Indledning: Mødets tema - Hvad skal vi nå i dag? - Spørgsmål
Kl. 14.30	Hvorfor skal psykisk sårbare i job? - og hvordan er erfaringerne hermed?
Kl. 15.25	Pause
Kl. 14.25	Oplæring og fastholdelse i jobbet
Kl. 15.45	Gruppearbejde: Hvad vil vi gøre for at overvinde barrierer, og hvor har virksomheden sine styrker i forhold til beskæftigelse af psykisk sårbare medarbejdere?
Kl. 16.15	Forelæggelse og diskussion
Kl. 16.30	Sammenfatning: Hvordan kommer vi videre?

Hvordan griber virksomheden det an?

Hvis virksomheden har besluttet sig for at tilbyde en psykisk sårbar beskæftigelse, er det vigtigt, at der tages en række forhold op, såvel i forbindelse med introduktionen og oplæring af den enkelte som ved struktureringen af jobbet og andre forhold.

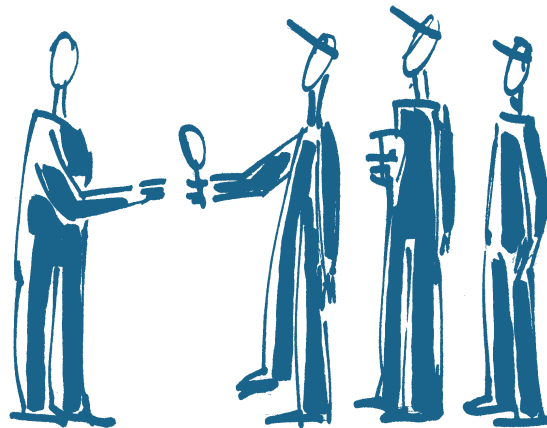
Vi har derfor udviklet en række værktøjer og opsamlet gode råd, som virksomhederne bør tage hensyn til:

Psykisk sårbare i job 12
Om den vigtige arbejdsidentitet, trivsel, motivation mv.	
Instruktion og oplæring 18
Om oplæring af den nye medarbejder	
10 gode råd om jobbet og klimaet 21
Casper - en case 22
10 gode råd om samarbejdet mellem virksomhed, kommune og eventuelt bosted 27

Psykisk sårbare i job

Normalt tænker vi på medarbejdere med en psykisk lidelse, når vi taler om psykisk sårbare medarbejdere. Men gruppen er meget større, hvis vi tænker på de medarbejdere, vi på en eller anden måde skal tage et særligt hensyn til i hverdagen, netop fordi de er psykisk svage og sårbare.

Udover medarbejdere med en defineret psykisk lidelse kan psykisk sårbare medarbejdere være medarbejdere, der er blevet sårbare på grund af nederlag i situationer, hvor man ikke slog til. Det kan være personer, der let kommer i en stresslignende tilstand. Det kan være medarbejdere, der har problemer med sygdom eller økonomi. Personligt eller i familien. Og det kan være medarbejdere, der frygter for at miste deres job på grund af de omstruktureringer, som fremtiden vil bringe. De kan være decideret angste og mister ofte koncentrationen.



Selv om angsten måske er ubegrundet, kan den være reel nok for den enkelte, men skyldes ofte manglende involvering og information.

Det kan også være medarbejdere, der har svært ved og er decideret angste for at knytte længerevarende sociale relationer på arbejdspladsen og dermed ofte slet ikke deltager i det "sociale liv".

Den vigtige arbejdsidentitet

Mange psykisk sårbare mennesker - især mennesker med en egentlig psykisk diagnose - fastholdes ofte i en sygdomsidentitet. Den enkelte lider under denne selvopfattelse, men kan samtidig finde en tryghed gennem sygdomsidentiteten.

Ved at tilbyde disse mennesker et meningsfuldt og udviklende job kan sygdomsidentiteten ændres til en arbejdsidentitet - til gavn for den enkelte og ikke mindst virksomheden.

Ved sygdomsidentitet forstås en opfattelse af sig selv som syg og derfor ikke i stand til at arbejde.

Ved arbejdsidentitet forstås en opfattelse af sig selv som en "normal" arbejdskraft, der kan bidrage med en indsats i virksomheden på lige fod med øvrige ansatte.

Et tilpasset og meningsfuldt job i virksomheden giver den psykisk sårbare medarbejder en mulighed for at ændre selvopfattelse. Jobbet bør udvikles løbende både i bredden og dybden. Gennem jobbet kan den enkelte oparbejde en selvtillid, som ofte er selvforstærkende og som tillige forbedrer vedkommendes livskvalitet og præstationer på arbejdspladsen.

Som andre medarbejdere bør en psykisk sårbar person også inddrages i det sociale og faglige liv på arbejdspladsen, ligesom det er vigtigt at tilbyde den enkelte samme arbejdstøj m.v. som øvrige medarbejdere.

Ved at arbejde målrettet på disse områder kan man faktisk til sidst få en fuldstændig normal produktiv arbejdskraft, men det kræver en ekstra indsats fra virksomhedens siden.

Denne ekstra indsats vil ikke kun være til gavn for den psykisk sårbare medarbejder, men også for virksomheden - blandt andet fordi der ofte hos psykisk sårbare personer ligger mange "skjulte" kompetencer gemt, som virksomheden kan drage stor nytte af.



Før den nye medarbejder begynder

Ligesom med alle andre medarbejdere er der en række forhold, der skal være i orden, når vi ansætter psykisk sårbare medarbejdere. Kooperationen har udarbejdet en checkliste og gode råd, se senere i afsnittet.

Udvikling i jobbet - trivsel og motivation

Trygge rammer og en hverdag med faste rutiner og forudsigelighed er en af forudsætningerne for, at vores nye medarbejder trives.

Det gælder for mange medarbejdere, men er i særdeleshed vigtigt for den psykisk sårbare person.

Man ved, hvad man møder frem til hver dag, hvem man skal arbejde sammen med, og hvilke opgaver der skal løses.

God trivsel betyder kort sagt, at vi kan lide at komme på arbejde.

Men det handler også om arbejdsglæde og udvikling i jobbet, så den nye medarbejder stadig får mulighed for at udvikle sine kvalifikationer og får udfordringer, som svarer til de nye kompetencer.

Vi taler her om de to begreber trivsel og motivation.


Trivsel

Vi kan sige, at trivsel er et udtryk for vores velbefindende på arbejdspladsen. Det afhænger i høj grad af, hvor meget vi "modtager" på arbejdspladsen i forhold til, hvad vi forventer.

En venlig omgangstone skaber tryghed. Det samme gælder opmærksomme og tolerante kolleger og et godt socialt samvær. Der kan selvfølgelig godt gå lidt tid, inden den nye medarbejder deltager i det sociale samvær.

Nogle vil måske holde sig helt ude af det. Det er vigtigt, at man ikke presses til noget.





Den kontante betaling for arbejdet er også vigtig for medarbejderens trivsel. Det viser, at man yder en indsats, der er noget værd i kontanter. Man er værdsat.

Også ledelsesformen har stor indflydelse på trivslen: Klare holdninger, interesse for medarbejderne, retfærdighed og konsekvens i tale og handling bidrager til bedre trivsel.

Det er vigtigt, at den nye medarbejder kan opleve sig som medlem af "teamet". Samme arbejdstøj eller samme "uniform" som det, de andre går med, kan bidrage hertil.

Sammenfattende kan man sige, at de faktorer, der især påvirker trivslen for vores nye medarbejder, er:

- ▶ ledelsesformen (konsekvent og retfærdig ledelse - man ved hvor, man har ledelsen)
- ▶ omgangstonen
- ▶ socialt samvær (f.eks. omkring arrangementer i og uden for arbejdstid)
- ▶ gode kolleger (interesse, hjælpsomhed, tolerance)
- ▶ faste rutiner og rammer om arbejdet og en forudsigelig hverdag
- ▶ løn og ordnede arbejdsforhold
- ▶ arbejdstøj som de andre
- ▶ faciliteter (omklædning, kantine, velfærdsrum)
- ▶ personalegoder



Motivation og udvikling af jobbet

Motivation kan sættes lig med arbejdsglæde - arbejdsglæden får medarbejderen, når han eller hun modtager anerkendelse for vel udført job, får mulighed for at udfolde sig i jobbet, får ansvar og får faglige udfordringer.

Begreberne motivation og trivsel kan være svære at adskille. Begge begreber vedrører det psykiske arbejdsmiljø, men ordene retter fokus mod to forskellige forhold, der hver for sig er vigtige.

God trivsel betyder, at vi har det rart på arbejdet.

Men det er vores motivation, som får os til at yde en indsats - jo stærkere motivation, jo bedre indsats.

Ros og kritik

Anerkendelse af den gode præstation såvel som kritik af den utilfredsstillende er et spørgsmål om lederstil.

Når der roses, er det lige så væsentligt at være konkret og specifik, som når der gives kritik.

Altså er det vigtigt at gøre klart, hvad det er, man helt præcist synes er godt og give udtryk for det på en klar og tydelig måde. Så kan den, der modtager rosen, aktivt forholde sig til og bruge det, der er blevet fortalt.

Mange ledere roser for lidt. For langt de fleste gælder, at det ikke skyldes modvilje mod at tilkendegive tilfredshed, men snarere, at man simpelt hen ikke er opmærksom på behovet for anerkendelse hos mennesker omkring en.



Det kan måske være svært at rose, men det er ofte langt svære at kritisere. Kritik kan let blive personlig og fokusere på personen mere end på problemet. Konstruktiv kritik fokuserer på problemet - hvad der konkret er i vejen med ydelsen eller det leverede produkt, eller hvilke fejl, der er begået i forhold til en instruks.

Jobudvidelse/jobberigelse

Som tidligere nævnt motiveres og udvikles vi af udfordringer i arbejdet, hvor de færdigheder og den erfaring, som er opnået, skal bruges. Ligeledes virker det motiverende at få et større selvstændigt ansvar for tilrettelæggelse, gennemførelse og resultat.

Der skal altså ske en udvikling af jobbet. Enten ved at der gives helt nye opgaver eller ved at opgaverne tilføres mere indhold gennem jobudvidelse eller jobberigelse.

Ved jobudvidelse gør man jobbet "bredere" ved at sammenlægge flere aktiviteter, operationer, deloperationer eller opgaver af nogenlunde samme sværhedsgrad.

Jobberigelse sker også ved at udvide jobbet med andre operationer eller opgaver, men denne gang af "højere klasse". Eksempelvis ved at indlægge kontrol, der ellers udføres andet steds, ved at lade en servicemedarbejder varetage salgsopgaver eller ved at lade medarbejdere selv løse problemer, der tidligere har været løst af andre og ved at give medarbejderne budgetansvar.

Denne udvikling af jobbet skal fortsat tilrettelægges ud fra den psykisk sårbare forudsætninger og ønsker. Præcis som det er tilfældet med såkaldt "normale" medarbejdere.

Instruktion og oplæring

Om man i oplæringen af nye medarbejdere praktiserer sidemandsoplæring eller oplæring ved hjælp af en instruktør, formand eller værkfører, er kvaliteten af instruktionen helt afgørende for, om den nye medarbejder lærer at udføre jobbet rigtigt.

Det vil sige: Arbejder efter den rigtige metode, udfører arbejdet i den rigtige kvalitet og ikke mindst kender og overholder de sikkerhedsregler, der gælder for det pågældende job.

Det er også vigtigt at huske, at den medarbejder, der kan et job, har selvtillid og selvværd. Rent bortset fra, at kvaliteten er i orden første gang.

En god instruktion med tilhørende opfølgning kommer derfor mange gange igen.

Nedenfor beskrives en oplæringsmetode, der bygger på principperne **vis og forklar, lad medarbejderen selv gøre det og følg op**. Metoden har vist sig uhyre effektiv og er ganske enkel at bruge.

Sådan instruerer du din nye medarbejder i praksis:

1) Før instruktionen

Opdel det job, der skal læres, i naturlige afsnit.

Ofte vil et job bestå af flere aktiviteter eller operationer, og det kan være praktisk at tage selve instruktionen i naturlige trin, hvor hvert trin behandles selvstændigt. Den nye medarbejder kan ganske enkelt ikke "rumme" så meget på en gang.

Trin i en operation eller i et job kan f.eks. være tilrettelæggelse af jobbet, organisering af arbejdspladsen, materialefremskaffelse, selve opgavens udførelse, kontrol af emner, fjerne færdige emner, vedligeholdelse af udstyr og oprydning.

Sørg for at nødvendige materialer er klar.

Det lyder ganske enkelt og banalt, men ofte oplever man, at en instruktion går i stå, fordi der mangler et eller andet på arbejdspladsen.

Indretning af arbejdspladsen.

Sørg for at arbejdspladsen er korrekt indrettet, som den skal være, før instruktionen starter. Den rigtige organisering af arbejdspladsen er et vigtigt led i oplæringen.

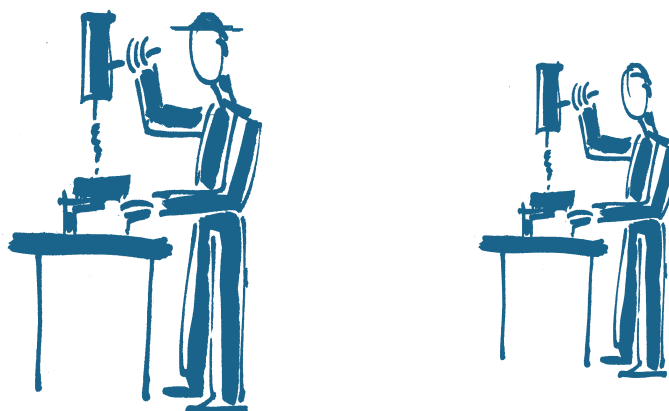
2) Gennemførelse af instruktion

Gennemførelse af instruktion opdeles i 4 trin:

Trin 1. Forberedelsen

Forklar lidt om den pågældende operation og om arbejdspladsens indretning. Fortæl også, hvor det pågældende produkt, emne eller ydelse skal bruges, ligeledes hvorledes instruktionen skal foregå, og understreg vigtigheden af at følge den viste metode. Det er med til at fjerne en eventuel usikkerhed hos den nye medarbejder.

Alle medarbejdere kan være mere eller mindre nervøse under en instruktion, men psykisk sårbare kan være særligt nervøse. Tålmodighed er derfor vigtigt både i denne og i de senere faser af oplæringen.



Trin 2. Vis og forklar

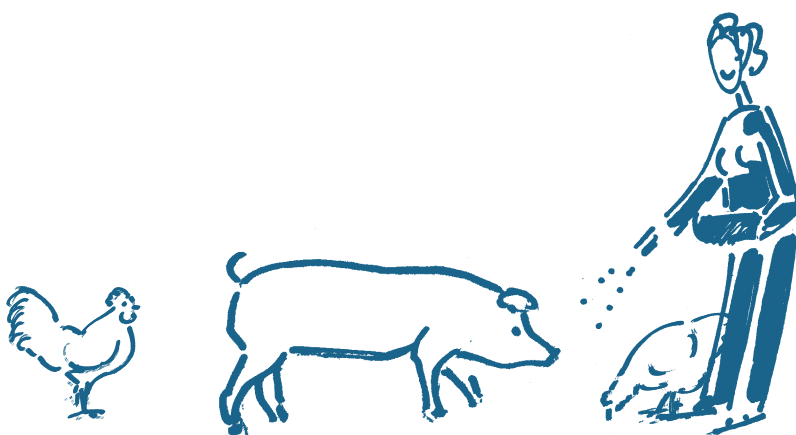
Gennemgå hver enkelt trin eller afsnit hver for sig, vis hvorledes arbejdet skal udføres, og forklar hvad der sker. Fremhæv under instruktionen eventuelle nøglepunkter eller "småtricks", der er med til at gøre operationen lettere eller bidrager til at fremme sikkerhed og kvalitet.

Trin 3. Lad medarbejderen selv gøre det

Kontroller at metoden er rigtig og ret eventuelle fejl. Lad medarbejderen selv forklare, hvad der sker og fremhæve nøglepunkterne.

Trin 4. Følg op

Når du skønner, at metoden "sidder fast", kan medarbejderen arbejde videre på egen hånd. Ofte vil en medarbejder dog ændre metode efter kort tid, og det er derfor vigtigt jævnligt at kontrollere, at metoden stadigt følges, og at kvaliteten af arbejdet og ikke mindst sikkerheden er i orden.



10 gode råd om beskæftigelse af psykisk sårbare personer

1. Sikre dig, at der er de rette personlige og faglige ressourcer i virksomheden til at forestå oplæringen og integrationen. Det er meget vigtigt, at den enkelte har en fast støtteperson (mentor), som vedkommende refererer til og har tillid til.
2. Sikre dig, at jobbet er meningsfuldt og tilpasset den enkeltes ressourcer og kompetencer. Også med henblik på at kunne tilbyde udvikling i jobbet eller støtte til gennemførelse af en uddannelse.
3. Sikre dig, at der praktiseres en konsekvent ledelsesstil både i forhold til den enkeltes indsats, men også i forhold til vedkommendes udvikling - det er vigtigt løbende at stille tilpassede krav og forventninger til den pågældendes indsats og udvikling.
4. Sikre dig, at den enkelte ikke bliver sat i stressprægede situationer på arbejdspladsen f.eks. i forhold til uregelmæssigt arbejdspress, manglende oplæring og uklare kommandoveje osv.
5. Sikre dig, at der fra botilbud, kommune eller andre, der kender den pågældende, er adgang til socialpsykisk viden og kompetencer, der i givet fald kan trækkes på i forbindelse med uhensigtsmæssig adfærd på arbejdspladsen, herunder eventuelt stofmisbrug.
6. Sikre dig, at de rette forsikringer er tegnet, og øvrige ansættelsesforhold er dokumenteret og nedfældet i en kontrakt. Herunder håndteringen af eventuelt sygefravær. Det er vigtigt at følge op på, hvorfor den pågældende sygemelder sig.
7. Sikre dig, at de fysiske og psykiske arbejdsmiljøforhold er tilpasset den enkelte. Kontakt eventuelt det lokale Arbejdstilsyn for at høre om kravene i forhold til den enkelte.
8. Sikre dig, at lønnen til den enkelte er tilpasset indsatsen og afhængig af, hvordan den enkelte udvikler sig med hensyn til social adfærd, præstationer og selvstændighed på arbejdspladsen.
9. Sikre dig, at der er fuld opbakning blandt det øvrige personale til at beskæftige den pågældende også hos den lokale tillidsmand.
10. Sikre dig, at der foretages en grundig introduktion og oplæring af den enkelte på arbejdspladsen. Det er meget vigtigt, at der i dagligdagen løbende følges op på, at vedkommende har forstået instruktionerne og diverse opgaver.

Er du i tvivl om noget - kontakt Kooperationen.



Casper - en case

Personen Casper eksisterer ikke i virkeligheden - eller rettere, han er flere forskellige personer, for han er blevet til ud fra samtaler med psykisk sårbare personer, med botilbud og ikke mindst med virksomheder, der har psykisk sårbare i beskæftigelse.

Det har været et tilbagevendende synspunkt i samtalerne, at der skal være tale om "rigtige" jobs, og at det er vigtigt, at der sker en udvikling af job og medarbejder igennem ansættelsen.

Formålet med denne case er at vise, hvorledes en psykisk sårbar person kan integreres i en ganske normal virksomhed, og hvorledes jobbet kan udvikles i takt med, at kompetencen målrettet udvikles hos den pågældende.


Casper er 18 år og har boet på botilbuddet "Brinken" i godt 1 ½ år. Han lider af en alvorlig personlighedsforstyrrelse og kom til botilbuddet direkte fra et ungdomspsykiatrisk hospital.

I begyndelsen var han meget mut og tillukket, men efter at have deltaget i programmet på "Brinken" er han gradvist blevet mere åben.

Efter ca. 6 måneder på "Brinken" gik det så godt, at han fik et job i køkkenet på Vesterby Højskole.

De første 2 måneder 3 timer dagligt, derefter 4 timer og de seneste to måneder godt 5 timer fra kl. 10 til kl. 15.





Casper har nu arbejdet i køkkenet i 6 måneder, og Casper, hans chef og hans støtteperson i køkkenet taler nu om, hvordan han kan starte på skiftende vagter i lighed med de andre kolleger.

Caspers arbejdsplads

Der beskæftiges i alt 18 medarbejdere i køkkenet på Vesterby Højskole. Kokken Jens er leder, og køkkenassistenten Ulla er Caspers kontaktperson, der hjælper ham med de praktiske problemer, og som han kan henvende sig til, hvis problemer skulle opstå.

Medarbejderne i køkkenet arbejder i vagtskifter, således at køkkenet er bemanded i tidsrummet 06 til 22 hver dag i ugen.

Kontakten til Vesterby Højskole

Den første kontakt blev skabt på et møde på det regionale erhvervscenter, hvor lederen af "Brinken" holdt et indlæg om psykisk sårbare og deres problemer, og om den betydning, det har, at psykisk sårbare personer kan få et rigtigt job, et dagligt arbejde i kortere eller længere tid.

Jens henvendte sig derefter til "Brinken"s leder og sagde, at de måske kunne finde ud af noget, hvis hun havde en beboer, der skulle i beskæftigelse.

Før Casper begynder

Sammen med Casper har Lars, der er Caspers støtte- og kontaktperson på "Brinken", drøftet Caspers muligheder og kompetencer og Caspers egne ønsker.

Derefter har man drøftet jobmulighederne med Jens og fundet nogle opgaver, Casper kan starte med.

Casper starter i jobbet

Det første skridt i forbindelse med Caspers nye job er, at hans kontaktperson Lars besøger køkkenet samt Jens og Ulla, der gerne vil være kontaktperson til Casper.





De tre drøfter, hvilket job Casper skal starte med, og hvilke muligheder, der er for udvikling i jobbet.

Man drøfter også kulturen i virksomheden, herunder samarbejdsforhold, omgangstone og sociale aktiviteter, og Lars forklarer, hvorledes man skal forholde sig, hvis der skulle opstå problemer af den ene eller anden art med Casper.

Man bliver også enige om, hvordan man vil evaluere Caspers udvikling, og hvor ofte det skal gøres.

Det næste skridt er en samtale i virksomheden mellem Casper, Lars og Ulla, hvor rammerne bliver aftalt. Det vil sige arbejdstiden, reglerne på virksomheden, og hvordan virksomheden skal kontaktes, hvis Casper af en eller anden grund er forhindret i at komme. Endelig aftales det, at Casper får 40 kr. i timen som startløn.

Arbejdspladsen ligger i en afstand, så Casper kan tage bussen eller køre på knallert.

Den første dag bliver Casper budt velkommen af Ulla. Der ligger firmaarbejdstøj til Casper, og efter omklædning viser Ulla ham allerførst rundt i køkkenet og på skolen.

Han får lejlighed til at se de forskellige faciliteter og hilse på sine nye kolleger. Alle er i forvejen informeret om den nye kollega af Jens. Lars er også med den første dag, men holder sig lidt i baggrunden.

Efter rundvisningen viser Ulla Casper, hvad han skal lave.

Arbejdspladsen er i forvejen gjort klar med det udstyr, Casper skal bruge.

Caspers første job er i opvasken, og Ulla viser ham omhyggeligt de enkelte trin i jobbet og lader ham prøve det, mens han selv forklarer, hvad det er, han laver.

I den første tid er Ulla meget opmærksom på, at Casper fungerer, ligesom Lars også kigger ind for at følge med. Men efterhånden som Casper i stigende grad bliver en del af "teamet" bliver opfølgningen mere sporadisk.

Efter nogle uger er Casper så godt inde i tingene, at hans job bliver udvidet, så det omfatter stort set alle aktiviteter i køkkenet bortset fra madlavning.

Casper har nu været ansat i 6 måneder, men allerede efter 3 måneder var han helt gledet ind i team'et og havde bl.a. deltaget i den årlige firmaudflugt.

Caspers fremtid

Casper er glad for at være ansat i køkkenet, og kolleger mener, at han udfylder et job fuldstændigt som de selv. Da Jens, Ulla og Lars vurderer, at han næppe kan klare et traditionelt uddannelsesforløb, fortsætter han som nu. Oplæringen og jobudvikling vil dog stadig fortsætte, som den også gør for de andre medarbejdere, og det er planen, at hans ansættelsesforhold inden for det næste år skal tilpasses "normale" vilkår.





Evaluering af Casper

Formålet med evalueringen er at sikre en systematisk udvikling af psykisk sårbare i job gennem udvikling af såvel selve jobbet som færdighederne.

Evaluering er et vigtigt led i Caspers udvikling, fordi evalueringen er en systematisk vurdering af, om Casper udvikler sig i den rigtige retning. Det er samtidigt et grundlag for at beslutte, hvad der eventuelt skal gøres yderligere.



10 gode råd om samarbejde/aftale mellem virksomhed, kommune og eventuelt botilbud

1. Er der opstillet en praktikaftale med minimum 3 konkrete mål for opnåelse af færdigheder hos praktikanten under forløbet - mål, der svarer til virksomhedens forventninger og muligheder, og som kommunen/botilbuddet kan følge op på?
2. Kan virksomheden opsige praktikforløbet i forhold til kommunen/botilbuddet i tilfælde af utilfredshed? Det foreslås, at virksomheden sikrer dette såvel i forhold til praktikantens indsats som i forhold til kommunens/botilbuddets indsats under forløbet.
3. Er de forsikringsmæssige forhold afklaret i forhold til praktikantens beskæftigelse i virksomheden? Det foreslås, at kommunen/botilbuddet påtager sig ansvaret herfor.
4. Omfatter praktikaftalen også en planlagt opfølgning fra kommunens side med henblik på at sikre et fælles udbytte? Det foreslås, at kommunen/botilbuddet som minimum følger op 2 gange i de første måneder - herefter bør der aftales et fremtidigt behov.
5. Er der aftalt regler for, hvordan sygemeldinger fra praktikantens side skal håndteres? Det foreslås, at der praktiseres en aktiv opfølgning over sygemeldingen. Sygemeldingen bør imidlertid ske til både virksomheden og kommunen/botilbuddet.
6. Vil der løbende blive udarbejdet status- eller progressionsrapporter, hvor kommunen/botilbuddet beskriver, hvordan virksomheden oplever praktikantens udvikling såvel psykisk som socialt og fagligt? Virksomheden bør sikre sig, at dette bliver gjort af kommunen.
7. Vil der løbende blive udarbejdet status- eller progressionsrapporter, hvor kommunen/botilbuddet beskriver, hvordan praktikanten selv oplever sin udvikling såvel psykisk som socialt og fagligt. Virksomheden bør sikre sig, at dette bliver gjort af kommunen/botilbuddet.
8. Er der over for kommunen/botilbuddet sikret mulighed for uddannelse af en medarbejder fra virksomheden, der eventuelt skal fungere som mentor overfor praktikanten? Virksomheden bør sikre sig, at vedkommende medarbejder kommer på kursus i dette.
9. Har kommunen/botilbuddet præsenteret mere end en kandidat, der eventuelt kan ansættes i virksomheden på en praktikaftale? Virksomheden bør sikre sig, at kommunen mindst præsenterer 3 praktikandidater.
10. Er der i samarbejde med kommunen/botilbuddet afklaret, hvilke faglige kompetencer og profil den pågældende praktikant skal have i forhold til virksomhedens behov?

Er du i tvivl - kontakt Kooperationen.



Hvad kan der opnås?

Virksomheder, der beskæftiger psykisk sårbare medarbejdere, udvikler og oparbejder socialkompetence hos samtlige medarbejdere. En kompetence, der giver sig udtryk i større forståelse og indsigt i samspillet mellem medarbejdere, kunder og leverandører. Samspillet har betragtelig betydning for virksomhedens konkurrenceevne.

Den psykisk sårbare medarbejder og virksomheden kan have gensidig gavn af hinanden. Psykisk sårbare medarbejdere kan ofte ændre en begrænsende sygdomsidentitet til en styrkende arbejdsidentitet gennem meningsfuld beskæftigelse. Virksomheden opnår til gengæld ofte at få en meget loyale og kvalitetsbevidst medarbejder.

Forbedret socialkompetence 29

Introduktion af dette særlige kompetencefelt, samt skema til brug for dokumentation af socialkompetence.

Den kooperative virksomhed kan også bruge skemaet i en dialog med alle virksomhedens medarbejdere om udvikling af socialkompetence.

Udvikling af arbejdsidentitet og god arbejdskraft 32

Formål med evalueringen - samt skema til evalueringen.

Forbedret socialkompetence

Socialkompetence

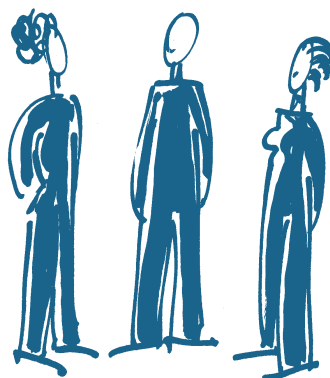
Ved socialkompetence forstår vi den enkeltes evne til at skabe konstruktive relationer til andre, forstå andres følelser og udtrykke egne.

Sociale aktiviteter og relationer spiller en befordrende rolle for den økonomiske udvikling. De er også vigtige parametre for virksomhedens forandringsevne og udviklingskapacitet. Socialkompetencer er kort sagt forudsætningen for, at virksomheden og medarbejderne i det hele taget kan "flytte" sig.

Socialkompetencer spiller en afgørende rolle for udviklingen af **alle**, der er ansat i en virksomhed. Alligevel er det ikke noget, vi almindeligvis beskæftiger os med, når det drejer sig om "normale" medarbejdere - på trods af, at der på den enkelte virksomhed ofte er mange sociale aktiviteter og relationer i mange forskellige sammenhænge, der har afgørende betydning for konkurrenceevnen.

Det er vores erfaring, at beskæftigelse og fastholdelse af psykisk sårbare medarbejdere kræver - og udvikler - ny socialkompetence hos den enkelte medarbejder/leder. En kompetence, der generelt set er til gavn for hver enkelt medarbejders udvikling og for virksomheden totalt set.

Det er vigtigt at fokusere på, hvordan virksomheden kan synliggøre og dokumentere udviklingen af socialkompetencer - ikke mindst i forhold til, hvor succesfuldt integrationen af den enkelte psykisk sårbare medarbejder forløber.



Måling og opfølgning

Det efterfølgende skema/værktøj er beregnet på at synliggøre, hvordan forskellige sociale relationer og kompetencer udvikles og læres på arbejdspladsen. Synliggørelsen vil understøtte udviklingsbestrebelse.

Skemaet kan anvendes med udbytte af enhver virksomhed, såvel den, der beskæftiger psykisk sårbare medarbejdere som den, der ikke gør.

Skemaet kan således bruges af virksomheder som dialog- og måleværktøj for udviklingen af den enkelte medarbejders/leders socialkompetence.

Ideen med værktøjet er, at der med jævne mellemrum med den enkelte medarbejder/leder opstilles kvantitative mål for:

- ▶ antal timer, der bruges på sociale kontakter, der er relevante, og som jobbet betinger.
- ▶ antal timer, der bruges på støtte og opbakning til kolleger.
- ▶ antal faste sociale relationer for den enkelte medarbejder.

Efter en given periode følges op på, hvordan udviklingen har været, og eventuelle afvigelser søges forklaret.

Man bør være opmærksom på, at skemaet/værktøjet ikke decideret afdækker **kvaliteten** i socialekompetencen hos den enkelte medarbejder/leder, men alene **omfanget** af aktiviteter og relationer. Omfanget opfattes som indikatorer for udviklingen.

De kvalitative sider skal søges afdækket gennem den opfølgende dialog.

Til slut skal det bemærkes, at grupper af medarbejdere, der er socialt aktive på den ene dimension, ikke nødvendigvis er det på den anden. Ledende medarbejdere vil f.eks. normalt være socialt aktive, når det gælder "støtte og opbakning på arbejdspladsen" og "arbejdets organisering" og måske mindre på "faste sociale relationer".

Indikatorer for socialkompetencer

	Mål	Resultat	Afvigelse	Kommentarer
Antal timer brugt på deltagelse i netværk (1), der er relateret til:				
Kolleger				
Kunder				
Leverandører				
Antal timer brugt på vejledning og støtte (2), der er relateret til				
Kolleger				
Kunder				
Leverandører				
Antal længerevarende, personlige relationer (3) til:				
Kolleger				
Kunder				
Leverandører				

Definitioner:

Ad 1 Netværk er vurdering af antal timer, der er brugt på at fungere og begå sig under de formelle og uformelle betingelser, der gælder for den enkelte medarbejder i forhold til kunder/leverandører/kolleger.

Ad 2 Vejledning og støtte er en vurdering af antal timer, der er brugt på at leve sig ind i situationer og forstå rammer og muligheder for at kunne støtte og hjælpe den enkelte kollega/kunde/leverandør.

Ad 3 Længerevarende, personlige relationer er en vurdering af, hvor mange kolleger/kunder/leverandører medarbejderen har et motiveret og åbent forhold til.



Udvikling af arbejdsidentitet

- og god arbejdskraft

Psykisk sårbare medarbejdere kan ændre en begrænsende sygdomsidentitet til en styrkende arbejdsidentitet gennem meningsfuld beskæftigelse. Virksomheden opnår til gengæld ofte at få en meget loyale og kvalitetsbevidst medarbejder.

Formålet med evalueringen er at sikre en systematisk udvikling af psykisk sårbare i job gennem udvikling af såvel selve jobbet som færdighederne. Det er samtidigt et grundlag for at beslutte, hvad der eventuelt skal gøres yderligere.

Udvikling i selve jobbet kan bestå i at lære andre jobs eller få større opgaver, præcis som man i øvrigt taler om jobudvidelse og jobberigelse med det formål at motivere.

Men ændringerne skal altid struktureres i forhold til medarbejderens evner og muligheder.

Sideløbende med at jobbet bliver større, eller man lærer flere jobs, skal færdighederne udvikles gennem systematisk instruktion i den rigtige metode og opfølgning, der sikrer, at metoden stadig er den rigtige, og at kvalitet og ikke mindst sikkerhed er i orden.

I det viste eksempel er anvendt en skala fra 1 til 6, men der er intet i vejen for, at man kan lave sin egen skala, hvis man synes, at kun 6 trin giver en vurdering, der er for grov. Der er normalt to parter i vurderingen: Medarbejderen og dennes chef. Her er det selvfølgelig naturligt, at kontaktpersonen på botilbuddet også deltager. I forbindelse med vurderingen drøfter man normalt, hvorledes man kan udvikle jobs og færdigheder.

Vurderingsterminer

Det vil være hensigtsmæssigt at vurdere med intervaller på et kvartal. Bliver intervallerne længere, kan det være et problem at bevare interessen fra alle parter, og vurderer man hyppigere, kan det være svært at konstatere, om der er sket en udvikling.

Evaluering af medarbejder

Botilbuddet/kommunen:

Evalueringsskema for:

Kontaktperson:

Virksomhed:

Kontaktperson:

Evalueringstidspunkt

Initiativ (tager selv opgaver, når der kortvarigt ikke er noget at lave)

Fleksibilitet (udfører et stigende antal forskellige opgaver)

Kvalitet i arbejdet (resultatet af det færdige arbejde)

Stabilitet

Problemløsning (løser selvstændigt problemer, der opstår under arbejdet)

Social aktivitet (deltager i arrangementer i virksomheder)

Sum

Sign.

Pointskala: 1 til 6

1. kan ikke → 6. fremragende