



Træningsmodul:

Overbevisninger og værdier blandt
beskæftigelsesmedarbejdereers

Agreement number: 2015-1-UK01-KA204-013821

www.equilcoproduction.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Partnere



Koordinator
Merseyside Expanding Horizons
www.expandinghorizons.co.uk
Storbritannien



Mersey Care NHS Trust
www.merseycare.nhs.uk
Storbritannien



Accion Laboral
www.accionlaboral.com
Spanien



MhtConsult
www.mhtconsult.dk
Danmark



CESIE
www.cesie.org
Italien



Zorgvragersorganisatie GGZ Midden Holland
www.zogmh.nl
Holland

Equil partnerne giver dig tilladelse til frit at anvende disse publikationer uden begrænsninger. Vi håber, de kan være til nytte i undervisning og træning mv. Hvis du bruger vores værktøjer, vil vi dog venligst anmode om, at du henviser til Equil projektet. Vi vil også gerne høre, hvordan du anvender værktøjerne: info@expandinghorizons.uk

Indhold

Page | 2

Resume.....	Page 2
IPS Modellen.....	Page 4
Øvelser og Redskaber.....	Page 6
Erhvervsfaglig Profilering og Handlingsplan.....	Page 7
Erhvervsfaglig Handlingsplan og Arbejdsgiver Involvering.....	Page 14
Jobanbringelse og Løbende Støtte.....	Page 18
Konklusioner.....	Page 29

Resume

Dette træningsmodul er blevet udviklet gennem en samproduktions metode som inkluderer mentale sundhedspraktiserende, samt personer med levet erfaring. Dette inkluderer en række redskaber og øvelser som er rettet mod at understøtte beskæftigelsesrådgivere der arbejder med personer med psykiske lidelser til at forstå og demonstrere de nødvendige overbevisninger og værdier for at kunne fungere som effektiv beskæftigelsesrådgiver for personer med psykiske lidelser.

Page | 3

Det gør det ved at forsyne praktiserende med et sæt af redskaber og øvelser som hjælper dem med at selv-vurdere deres egne overbevisninger og værdier og demonstrere dem i praksis gennem beskæftigelsesrådgivning.

Produktet er blevet udviklet med afsæt i et sæt konklusioner fra en Learning Mobility afholdt i 2015, som bragte mennesker med psykiske lidelser fra hvert partnerland sammen, for at opnå en forståelse af samproduktionsprocessen og undersøge hvert af temaerne i EQUIL modulet.

Som opfølgning på denne Learning Mobility, blev der arrangeret fokusgrupper med personer med levet erfaring, for yderligere at udforske hvilke overbevisninger og værdier der er nødvendige for at være en effektiv beskæftigelsesrådgiver indenfor det mentale sundhedsområde.

Endvidere er der foretaget desk-research og yderligere forslag fra partnere og interessenter i hvert partnerland, for at etablere hvilke beskæftigelsesstøtte-modeller der anvendes i hvert partnerland og også etablere baggrundsstatistikker omkring beskæftigelse og mental sundhed.

Hvorfor er det vigtigt for beskæftigelsesrådgivere der arbejder med det mentale sundhedsområde at blive udstyret med specialiserede moduler omkring overbevisninger og værdier?

Fokusgrupperne og desk-research i de overbevisninger og værdier som beskæftigelsesstøtte praktiserende bør besidde og udvise i deres praksis, udført af projektpartnerne, udforsker også forskellige beskæftigelsesstøtte-modeller der findes i hvert partnerland. I undersøgelserne er der observeret forskellige situationer omkring relationer mellem virksomheder og mennesker med levet erfaring som viser at arbejdsmarkedets og arbejdsgiveres forventninger adskiller sig meget mellem Storbritannien, Italien, Holland, Danmark og Spanien. For at forsøge at formulere et samlet europæisk respons til problemet med høj grad af arbejdsløshed og dårlige karrieremuligheder for mennesker med levet erfaring med psykiske lidelser, er der derfor behov for at etablere et sæt fælles overbevisninger og værdier som beskæftigelsesrådgivere kan anlægge og implementere i deres praksis.

Gennem research, konsultation i hvert af partnerlandene, samt ved at bringe mennesker med levnet erfaring sammen under learning mobility, har vi erfaret at der er mange forskellige kulturelle og nationale tilgange til at håndtere personer med psykiske sundhedsproblemer og beskæftigelse. For eksempel er holdninger omkring psykiske sundhedsproblemer i de mere sydlige Middelhavslande, f.eks. Italien og Spanien, mere negative og der er større behov for at bevidstgøre arbejdsgivere og andre medlemmer af samfundet, om psykiske lidelser.

Page | 4

Endvidere udtryktes det indenfor disse lande at stigma omkring psykisk sundhed, statistikken har vist at alene i Italien har der været en 72% nedgang i mennesker med psykiske lidelser der er i beskæftigelse.

I Italien foretrak alle deltagerne at skjule deres psykiske sundhedsproblemer fordi de frygter at blive ofre for eksklusion og fordomme. Især i arbejdsmiljøet foretrækker de ikke at dele deres problem/lidelse, eller kun i tilfælde hvor de ansøger om roller der er reserveret for personer med et handicap (f.eks. psykisk lidelse) i henhold til Lov Nr. 68¹.

I Spanien udtalte deltagere at psykiske lidelser udgør en større barriere for beskæftigelse end fysisk handicap; de føler sig mere udsatte indenfor beskæftigelse fordi arbejdsgivere ikke betragter dem på samme måde, som om de var en ulempe at have i arbejdsstyrken.

Endvidere har samfundet fordomme mod dem, fordi det siges at de har mere sygefravær, ikke håndterer stress lige så godt, eller simpelthen at de ikke ved hvordan de er. Det er et komplekst problem, for hvis du ikke nævner din psykiske lidelse eller levede erfaring er det som om du forsøgte at skjule information, og for eksempel hvis du har haft en fysisk sygdom eller lignende førhen, kan du undgå at nævne den uden det gør noget, og i den forstand følte de sig mere sårbare.

For nylig implementerede det spanske Ministerium for Sociale Services et system der lader arbejdsgivere se graden af handicap i et officielt document, hvilket deltagere udtalte overtræder retten til privatliv.

Fra sagerne i både Italien og Spanien kan vi klart konkludere at en beskæftigelsesstøtte praktiserende må have den overbevisning at psykiske lidelser ikke betyder at en person ikke kan være ligeså effektiv som andre ansatte indenfor arbejdspladsen og at alle kan tilføre noget i den rette stilling og med den rette støtte på plads, er arbejde en effektiv måde for mennesker til at komme sig og forblive raske.

I de nordlige partnerlande, var stigma stadig et problem, men generelt lod det til at være et mindre problem i Danmark, Holland og Storbritannien, eftersom psykiske lidelser var mere accepterede i disse samfund. Der var dog stadig en oplevelse af indirekte diskrimination der fandt sted på

¹ Se venligst research til IO1

arbejdspladser og at arbejdsgivere, omend mere bevidste, stadig så problemerne omkring psykisk lidelse fremfor at se personen.

Selv hvis mange forskelle er blevet observeret, er der også opstillet en række tværgående overbevisninger og værdier, som udgør grundlaget for dette træningsmodul.

Page | 5

Behovene og forventningerne der blev afsløret af servicebrugere i de forskellige lande involveret i projektet i forhold til overbevisninger og værdier inkluderer:

- ✓ En overbevisning **om at mennesker med psykiske sundhedsproblemer kan arbejde og tilføre positivt til arbejdsstyrken.**
- ✓ At menneskers **erfaringer med psykiske lidelser** ikke nedsætter deres arbejdsrelaterede evner og erfaringer, og endda i nogle tilfælde **kan forstærke deres evneudvikling** for eksempel problemløsningsevner, kommunikationsevner.
- ✓ **Empati**, der var en diskussion i hver af de fokusgrupper der fandt sted i hvert partnerland omkring hvorvidt beskæftigelsesstøtte praktiserende burde have erfaring med psykiske lidelser selv, og derfor være "eksperter via erfaring" og mens de fleste mennesker udtalte at dette ikke var nødvendigt var den overordnede anbefaling at praktiserende bør være **empatiske** overfor personer med psykiske lidelser.
- ✓ **Forstå mennesker som individer**, og udvikle og implementere individualiserede støttepakker.
- ✓ **Overbevisning om at mennesker med psykiske lidelser skal støttes i at få adgang til mainstream beskæftigelsesmuligheder.**
- ✓ **At det er deres rolle at støtte personen som oplever psykiske lidelser til at overkomme barriererne til beskæftigelse og at hjælpe med at nedbryde stigma og fordomme som de møder på arbejdspladsen.**

IPS Modellen

Beskæftigelsesstøtte modellen der indeholder samtlige disse overbevisninger og værdier blev identificeret som værende **Individual Placement and Support** (IPS) modellen, og derfor har partnerskabet anvendt IPS modellen som grundlag for hvert af EQUIL modulerne. Dette skal ikke forstås som at IPS er den mest anvendte model i hvert partnerland, men at EQUIL passer ind i de vejledende principper i IPS modellen.

Individual Placement and Support Modellen pålægger beskæftigelsesstøtte praktiserende at arbejde med personer med psykiske lidelser på en individualiseret måde, at de placerer dem i en

beskæftigelsesmulighed, og at en støttepakke implementeres af den beskæftigelsesstøtte praktiserende.

Strukturen for træningskurset inkluderer praktiske redskaber og øvelser der kan forberede og støtte praktiserende i deres arbejde med arbejdsgivere for at opnå integration af brugerne på arbejdsmarkedet.

De otte nøgle principper bag IPS

1. Rettet mod at få personer ind i konkurrencedygtig beskæftigelse;
2. Åben for alle som ønsker at arbejde;
3. Forsøger at finde jobs der passer med personers præferencer;
4. Fungerer hurtigt;
5. Bringer beskæftigesspecialister ind i kliniske teams som sikrer at de arbejder med sundhedsprofessionelle;
6. Beskæftigesspecialister udvikler relationer til arbejdsgivere baseret på en persons arbejdspræferencer;
7. Tilbyder tids-ubegrænset, individualiseret støtte for personen og deres arbejdsgiver;
8. Sociale støttemidler, rådgivning og andre personlige omstændigheder tages i betragtning og inkluderes.

IPS modellen arbejder med mennesker så snart de identificerer eller udtrykker at de gerne vil finde arbejde og indtil de kan varetage en job rolle uden at støtte er nødvendigt. Dermed er der fem stadier indenfor IPS processen som er særligt relevante for EQUIL træning og læringsressourcerne

1. Erhvervsfaglig profilering
2. Erhvervsfaglig handlingsplan
3. Arbejdsgiver involvering
4. Job anbringelse
5. Løbende støtte

Disse stadier er særligt relevante for EQUIL fordi de er understøttet af de overbevisninger og værdier der fremhævedes ovenfor som først identificeret gennem EQUIL konsultation med mennesker med psykiske lidelser og desuden bekræfter disse overbevisninger og værdier for beskæftigelses praktiserende der arbejder med mennesker med psykiske lidelser.

Øvelser og redskaber

Indenfor dette træningsmodul er der en serie af øvelser og redskaber, som er rettet mod at udvikle eller støtte den beskæftigelses praktiserende til at genkende behovet for at anvende disse overbevisninger og værdier i deres egen praksis. Ved afslutningen af træningsmodulet finder du øvelsesark vedhæftet som bilag. Det følgende afsnit er opdelt i dem fem processer detaljeret ovenfor fra IPS modellen, for eksempel 'erhvervsfaglig profilering', og indeholder en kort oversigt over læringsformålet for hver af øvelserne og identificerer de overbevisninger og værdier der kan udvikles og verificeres gennem deres anvendelse.

ERHVERVSFAGLIG PROFILERING OG HANDLINGSPLAN

Øvelse 1: Job-behov auktion

Dette er en fleksibel øvelse der kan anvendes i et antal forskellige grupper inklusive med mennesker med levnet erfaring, men som også kan anvendes med praktiserende for at støtte deres forståelse af at alle har forskellige aspirationer og motivationer når det kommer til arbejde. Dette vil hjælpe dig til at:

- Forstå personer som individer
- Empati

Du skal bruge: Flip chart papir og penne, lege penge, konvolutter

Gruppe: 3-15

Individuelt: Nej

Tidsbehov: 30-60 minutter, afhængigt af gruppens størrelse

Øvelsen: Skriv individuelt dine tre hovedgrunde til at gå på arbejde eller at ønske at arbejde.

Facilitatoren beder gruppen om at dele deres grunde, og genererer gruppediskussion for at producere en liste med så mange grunde som gruppen kan tænke på – for eksempel penge, status, følelse af formål, venner, osv.

Facilitatoren forklarer at gruppen nu er i et 'alternativt univers' hvor de ting de har identificeret kun kan købes fra dem, og deler konvolutterne ud. Page | 8

I hver konvolut er der et forskelligt pengebeløb. Facilitatoren starter derefter en auktion hvor deltagerne kan 'købe' deres jobbehov ved at byde mod hindanden. Omkring halvvejs igennem vil deltagerne blive klar over at alle ikke har det samme pengebeløb, facilitatoren kan tillade fælles eller konsortium-bud.

Opsummering

Facilitatoren afslutter ved at sikre sig at alle har købt mindst et af deres behov. Opsummerer ved at sammenligne med hvordan mennesker kan have forskellige udgangspunkter i deres rute til at arbejde, men at vi alle har lignende ønsker og behov fra at arbejde og at mennesker med handicap ikke bør blive ekskluderet fra arbejdslivet idet de har lignende behov som alle andre.

Øvelse 2: Støtte Cirkler

Denne øvelse er vigtig idet den tilbyder en case study af den slags individ som de kan møde i deres arbejde og det overordnede formål for hvorfor det er mest effektivt at arbejde sammen med en person snarere end blot at give en person "rådgivning og information". Dette vil hjælpe dig med at:

- Forstå personer som individer
- Empati
- Overbevisning om at personer med psykiske lidelser bør støttes til at få adgang til mainstream beskæftigelsesmuligheder
- At det er deres rolle at støtte personen som oplever psykisk lidelse til at overkomme barriererne til beskæftigelse og hjælpe med at nedbryde stigma og fordomme som de møder på arbejdspladsen.

Du skal bruge: Flip chart papir og penne, Personlig Støtte Cirkel diagram

Gruppe: 3-15

Individuelt: Ja

Tidsbehov: 15 - 45 minutter, afhængigt af gruppens størrelse

Øvelsen: Facilitatoren forklarer øvelsen ved først at tegne diagrammet på et flip chart og forklare at hver cirkel repræsenterer et niveau af støtte som hver af os kan have i vores liv. For eksempel vil du i den inderste cirkel placere dem som elsker og passer på dig og du elsker, det kan være en forælder, søskende eller partner. I den anden cirkel placerer du nære venner, mennesker du omgås social og som bringer stor værdi ved at være i dit liv men som du eventuelt ikke elsker eller stoler på ligeså meget som den inderste cirkel. I den tredje cirkel anbringer du mennesker som du er ven med men som eventuelt ikke er konstante i dit liv og hvor du ikke er en konstant i deres liv. Til sidst placerer du i den fjerde cirkel de mennesker som bliver betalt for at være i dit liv, såsom en læge, lærer, chef osv.

Page | 9

TIP: Som facilitator kan du gøre dette ved at forklare dine egne personlige Støtte Cirkler, dette opbygger tillid og rapport i gruppen og opfordrer deltagere til at dele deres egne cirkler.

Facilitatoren beder gruppen om at arbejde i par og dele deres egne støtte cirkler, når de har gjort dette i par beder facilitatoren om frivillige til vise gruppen hvordan deres diagram ser ud.

Facilitatoren forklarer at for de fleste mennesker er der en, to eller måske tre mennesker i den allerinderste cirkel, måske 6-10 mennesker i den anden, mellem 15 – 30 mennesker i den tredje cirkel og mellem 5- 10 i den yderste cirkel.

Facilitatoren anvender en case study som de har udviklet baseret på deres lokale kontekst, målgruppe og services for en typisk udsat person, og forklarer deres støtte cirkler. Denne case study bør være en person som har meget input fra forskellige professionelle og som er socialt isoleret.

Støtte cirkel diagrammet vil se ud noget i retning af det følgende:

- Cirkel 1: Ingen mennesker eller måske en
- Cirkel 2: 0, 1, 2 mennesker
- Cirkel 3: 1-5 mennesker
- Cirkel 4: 15-20 mennesker

Når Støtte Cirkel diagrammet er tegnet op, spørger facilitatoren gruppen om observationer af hvordan billedet ser ud, hvordan det adskiller sig fra deres egne, og hvilke implikationer dette har for deres rolle som beskæftigelsesrådgiver.

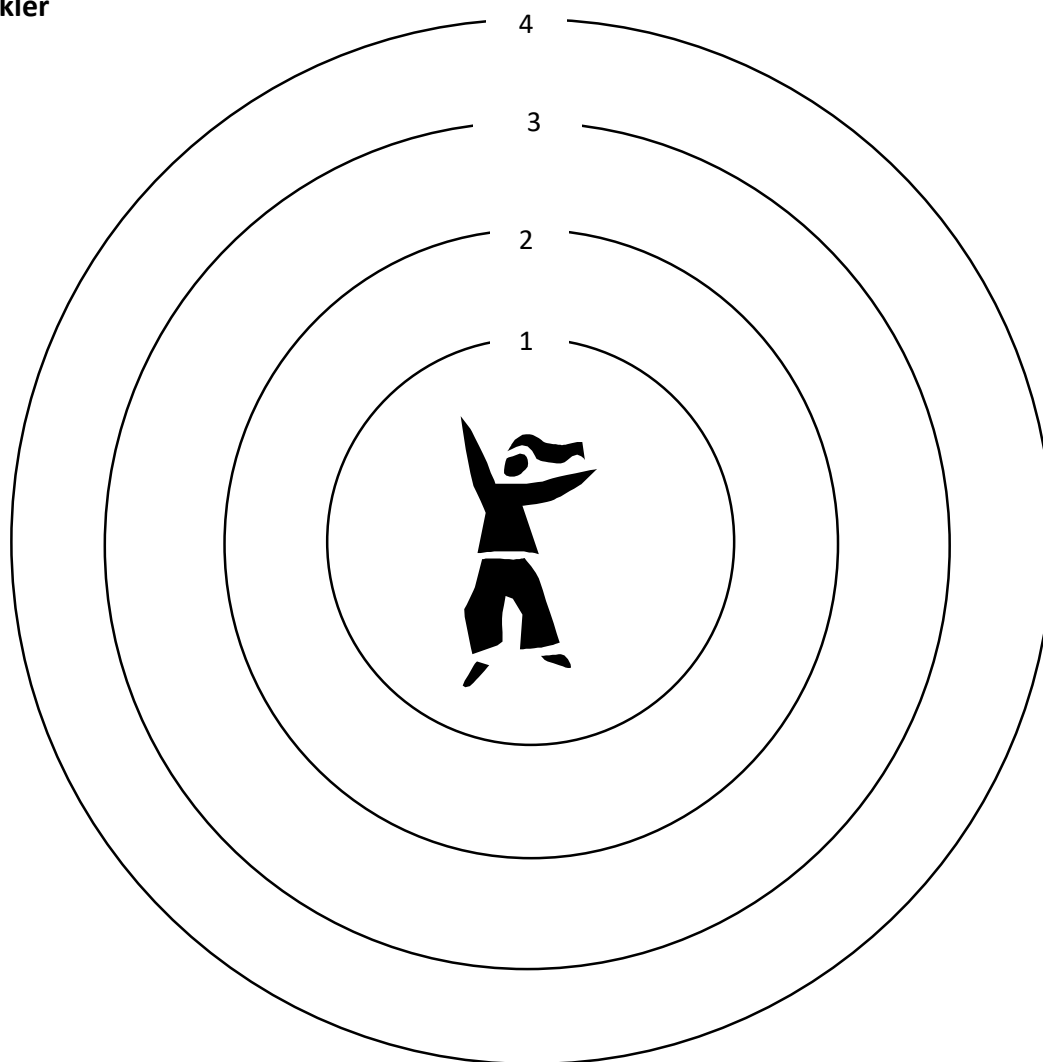
En af disse observationer bør være at den ydre cirkel ligner en indhegning omkring personen, og at en af hovedkarakteristika ved mennesker der er betalt for at være i dit liv er at det er uundgåeligt at de vil forsvinde ved at finde et nyt job eller ved at finansieringen udløber.

Opsummering

Page | 10

Facilitatoren afslutter ved at sige at det er en del af vores rolle som beskæftigelsesrådgivere at arbejde sammen med personen de støtter for at understøtte og tillade dem at bringe mennesker ind i deres liv gennem arbejde som eventuelt kan finde en plads i cirkel 3, 2 og nogle gange endda 1.

Støtte Cirkler



Page | 11

Cirkel 1	Cirkel 2	Cirkel 3	Cirkel 4

Øvelse 3: Udfordrende Adfærd

Denne øvelse er designet til at give beskæftigelses praktikerne en forståelse af hvordan det føles at være en person med psykiske lidelser som anvender nogle mentale sundhedsservices, og lade dem anvende og udvikle empati for mennesker med psykiske lidelser. Dette vil hjælpe dig til at

Page | 12

- Forstå personer som individer
- Empati

Du skal bruge: Flip chart papir og penne

Gruppe: 3-15

Individuelt: Nej

Tidsbehov: 30 - 45 minutter, afhængigt af gruppens størrelse

Øvelsen: Facilitatoren beder deltagerne om at nævne eksempler på udfordrende adfærd og skrive disse på et flip chart, derefter beder de gruppen om at fortælle hvordan services eller familier som støtter mennesker der udviser udfordrende adfærd normalt reagerer, og at skrive dette på et flip chart.

På dette tidspunkt kan det eventuelt være brugbart at holde en pause, og at lave en anden øvelse, for eksempel Øverste, Mellem eller Nederste Skuffe (se nedenfor).

Opsummering

Facilitatoren sammenligner hvordan vi følte det og hvad vi ville have og hvad vi ser som udfordrende adfærd, og spørger ind til hvor tit det sker når mennesker er bange og ikke har nogen kontrol. Derefter kigger facilitatoren på de almindelige service-reaktioner og spørger hvorfor disse ikke virker og hvor forskellige de er fra hvad vi havde behov for da vi var i lignende situationer.

Øvelse 4: Øverste, Mellem eller Nederste Skuffe og Flaske Løb.

Denne øvelse er designet til at give beskæftigelses praktikerne en forståelse af hvordan det føles at være en person med psykiske lidelser som anvender nogle mentale sundhedsservices, og lade dem anvende og udvikle empati for mennesker med psykiske lidelser. Dette vil hjælpe dig til at

Page | 13

- Forstå personer som individer
- Empati

Du skal bruge: At have forberedt en frivillig eller en med-facilitator til at svare "nej" når de spørges "Vil du gerne dele hvad du har i din nederste skuffe?"

Plads til to rækker af stole vendt mod hinanden, med et lige antal mennesker siddende på hver side.

Stole.

Tom plastik flaske.

En ekstra stol

Gruppe: 4-16

Individuelt: Nej

Tidsbehov: 25 minutter

Øvelsen: Facilitatoren beder deltagerne om at stille deres stole i to lige rækker vendt mod hinanden. Der skal være et lige antal af deltagere i hver række. For enden af den ene række stilles den ekstra stol, og flasken stilles på stolen.

Ved begyndelsen af øvelsen fortæller facilitatoren deltagerne at den vigtigste regel i den næste øvelse er de har "ret til at springe over", dvs. hvis de ikke har lyst til at dele med gruppen har de ret til at sige "nej".

Facilitatoren beder hver deltager om at lukke deres øjne og forsøge at visualisere deres liv som en kommode med tre skuffer, en øverst, en mellem og en nederste skuffe.

Facilitatoren beder dernæst deltagerne om at åbne den øverste skuffe og putte detaljer om deres liv de er tilfredse med at have i det offentlige domæne i den, for eksempel navn, fødselsdato, hjemlige omstændigheder.

Facilitatoren beder dernæst alle om at række hånden op når de har anbragt noget information i den øverste skuffe. Når det er gjort beder facilitatoren deltagerne om at dele med resten af gruppen hvad de har puttet i den øverste skuffe. Page | 14

Facilitatoren forklarer derefter at informationen der puttes i den mellemste skuffe er information som du ikke har noget imod at dele med de fleste mennesker men som du ikke nødvendigvis fortæller alle, for eksempel dine børns navne, din arbejds erfaring, familiehistorie osv. Igen giver facilitatoren deltagerne noget tid til mentalt at anbringe informationen i deres mellem skuffe, og beder dem om at række hånden op når de har gjort det. Facilitatoren spørger så nogle specifikke mennesker om de vil dele med resten af gruppen, og minder deltagerne om at de har ret til at sige nej hvis de vil. Det beregnes at der på dette tidspunkt vil være nogle mennesker i gruppen som er villige til at dele med resten af gruppen.

Til sidst beder facilitatoren deltagerne om at lukke øjnene igen og åbne den nederste skuffe i kommoden. I denne skuffe bedes de om at anbringe detaljer om deres liv som de helst vil holde hemmelige. Deres næreste ven, partner eller familiemedlem er måske den eneste der ved dette om dem, eller måske ved ingen det.

Facilitatoren giver deltagerne tid til at overveje hvad dette kan være, og beder dem række hånden op når de har anbragt noget i den nederste skuffe.

Facilitatoren venter ind til alle har rakt hånden op og beder derefter sam-facilitatoren eller den forberedte frivillige (KUN) om de vil dele hvad der er i deres nederste skuffe.

Den frivillige svarer "nej" og facilitatoren gør det klart at de allerede var blevet bedt om at sige nej, og at de ikke vil bede andre om at dele hvad der er i deres nederste skuffe.

Facilitatoren spørger derefter de andre deltagere:

- Hvordan de følte da de troede de ville blive spurgt hvad der var i deres nederste skuffe?
- Hvad de ville gøre?

ERHVERVSFAGLIG HANDLINGSPLAN OG ARBEJDSGIVER INVOLVERING

Øvelse 5: Job-Matching Øvelse (se bilag D, E, og F)

Denne øvelse udfordrer deltagerne til at overveje behovene for et individ med psykiske lidelser som beder om støtte til at finde arbejde. Det øger bevidsthed omkring forudindtagelser, personlige værdier og behovet for at være ikke-fordømmende. Dette vil hjælpe dig til at

Page | 15

- Forstå personer som individer og hvilke evner og kompetencer de har
- Empati
- Overbevisning om at personer med psykiske lidelser bør støttes til at få adgang til mainstream beskæftigelsesmuligheder
- At det er deres rolle at støtte personen som oplever psykisk lidelse til at overkomme barriererne til beskæftigelse og hjælpe med at nedbryde stigma og fordomme som de møder på arbejdspladsen.

You will need: Case studies of hypothetical individual and employers

Du skal bruge: Case studies af hypotetiske individer og arbejdsgivere

Gruppe: 3-15

Individuelt: Nej

Tidsbehov: 30-45 minutter afhængigt af gruppen

Øvelsen: Facilitatoren introducerer en case study af et hypotetisk individ og beder gruppen om at diskutere personen og hvad de ved om dem. Facilitatoren giver derefter profiler af tre virksomheder og beder gruppen diskutere hvilken virksomhed der ville være det bedste job-match for individet, og hvorfor.

HYPOTETISK INDIVID DER HAR BRUG FOR ET JOB

Josephine er en 28-årig kvinde som først blev syg i sine sene teenage år. Josephine er for nylig flyttet ind i en støttebolig men boede tidligere i sin families hjem i den anden ende af byen. Mor er meget beskyttende overfor hende og forsøger at kontrollere mange af hendes beslutninger. Josephine er meget tæt på sin mor men ser hende ikke lige så meget på grund af afstanden mellem dem nu efter flytningen. Faren har ikke været til stede i 10 år. Alle brødre og søstre er blevet bedt om at forlade hjemmet på grund af misbrugs-relaterede problemer.

Indtil nu har Josephine haft tre kortvarige indlæggelser på hospitalet alle for paranoide episoder hvor hun udtrykte ideer om at gøre skade på sig selv og sin mor.

Josephine deltager på dagcenteret fem dage om ugen på drop-in basis. Hvor længe hun er der afhænger af hendes daglige humør. Når hun ikke er på centeret bruger hun meget af sin tid på at sove hele dagen og lytte til musik. Tidligere har naboer klaget over det lydniveau som Josephines musik spilles på. Hun er storryger og ryger 30-40 per dag og er uregelmæssigt stofmisbruger, for det meste heroin men hun tager alt hvad der tilbydes. Når hun spørges om sit stofmisbrug siger hun at hun gør det på grund af kedsomhed. Josephine får sine stoffer på kredit og skylder på nuværende tidspunkt mere end 3000 kroner til en lokal sælger.

En af støttearbejderne fra hendes støttebolig har sagt at overordnet håndterer Josephine det godt at bo alene men hun mangler tilsyneladende altid penge og har svært ved at håndtere betalingen af sine månedlige regninger.

Josephine har lært en intens mistillid til mentale sundhedsprofessionelle. Ansatte fra støtteboligen som kender Josephine godt siger hun er svær at arbejde med. Hun bryder sig ikke om at mennesker holder møder uden at hun er til stede og er stærkt uafhængig. Ved adskillige tilfælde har dette ført til problemer fordi hun har nægtet at følge anmodninger om at fortsætte med sin ordinerede medicin. Hun ser ikke sig selv som havende en psykisk lidelse, men kan godt lide at arbejde med den automatiske strikkemaskine og er stolt over at en af hendes trøjer for nylig blev solgt på et søndag morgen loppemarked, som afholdes hver uge på støtteboligens parkeringsplads.

Josephine er meget sårbar af natur og gør det svært for sig selv at få venner, især på grund af de bizarre ideer hun åbent udtrykker til mennesker i samtaler.

Josephine har udtrykt at hun gerne vil finde fuldtidsarbejde og komme helt af understøttelse. Hun har arbejdet fuld tid førhen og har haft flere forskellige jobs, ingen af dem har varede mere end et par måneder. Det seneste job var i 1998, og varede et par uger i et callcentre, men hun brød sig ikke om det. Hun siger at det job hun har haft som hun bedst kunne lide var at arbejde for Index i juleperioden.

ARBEJDSGIVERE TIL JOB-MATCHING ØVELSE

- **Arbejdsgiver 1 – Rotherfield Plastik.**

Rotherfield Plastik er en velkendt virksomhed som for nylig etablerede en ny tilstedeværelse i Liverpool. Emne for en nylig artikel i Business World article, har de rekrutteret bredt for at finde ansatte til deres nye fabric. Artiklen fremhævede også en ny dynamisk rekrutteringsprocess de introducerede for et halvt år siden. Såvel som en sundhedsundersøgelse skal alle ansatte acceptere at undergå en stof-test og tilfældig stof testing finder sted ofte.

Rotherfield Plastik har opnået et ry for deres engagement i intensive træning af deres ansatte og hver fabriksenhed har en træningsblok placeret på stedet, udstyret med moderne undervisningslokaler og den nyeste audio-visuelle interaktive teknologi.

Arbejdsmiljøet på hver fabriksenhed er rummeligt, velbelyst og klinisk rent. Hver ansat arbejder ved en bæk der er adskilt fra den næste med to meter, der herseker en stille, effektiv atmosfære, og bevægelse rundt på fabrikgulvet holdes til et minimum.

Page | 17

Den nylige vækst og udvidelse af Rotherfield Plastik har hovedsageligt skyldtes succesen af Artypen. Artypen er blevet den seneste skolebørns-mani, og salget overgår i øjeblikket produktionsevnerne. Dette har resulteret i et rekrutteringsinitiativ for Artypen samlere. Hovedansvaret for en Artypen samler, er at samle Artyper fra 42 bestanddele. Andre ansvar inkluderer at hente komponenter fra dels-afdelingen, at dokumentere antallet af Artyper der er samlet og placere dem i partier af 50.

I hver fabrik er drikkevarer til rådighed fra en maskine i kantinen. Firmaet fraråder formelle kaffepauser, ansatte forventes at hente deres egen drikkevare fra maskinen og vende tilbage til deres bæk. Med høj produktivitets-incitamenter og relativt lav grundløn, ser dette ud til at ske sjældent.

Rotherfield Plastik har ingen baggrund med at ansætte handicappede mennesker, men deres rekrutterings opslag indikerer at de "arbejder henimod" at blive en arbejdsgiver med lige muligheder for alle.

- **Arbejdsgiver 2 – Dog and Bone Telefonfirma**

Dog and Bone Telefonfirma er et mindre, Liverpool-baseret datterselskab fra en stor telekommunikationsvirksomhed. De specialiserer sig i de nyeste små bærbare mobiltelefoner til luksusmarkedet. Etableret i de tidligere 80'ere har deres vækst været støt, men i den seneste to år har de sent kraftig stigning i salgene og virksomheden har udvidet over hele England.

Dog and Bone butikken har en front reception hvor varer sælges over skranken til offentligheden. Den har også et stort varehus bagtil hvor inventaret opbevares. Firmaet har adskillige store, langvarige kontrakter med organisationer såsom sundhedssystemet, byrådet, vandforsyningen osv. Disse organisationer bestiller ofte store antal og disse ordrer afsendes og leveres på en daglig basis.

Virksomheden rekrutterer ofte varehus personale, og har kapacitet til omkring 50 ansatte på et givent tidspunkt. De har et lille antal ansatte i butikken og har tre ledere som er baseret i kontorene

ovenpå. Til tider er de tilsynsførende nødt til at tilbringe tid i butikken. Arbejdsmiljøet er til alle tider ekstremt travlt, og personalet forventes at arbejde til deadlines. Hver arbejder er ansvarlig for at dokumentere afhentning af deres eget inventar fra butikkerne, at sikre samling og indkodning af ordrer, kontrollere bestillingslister og levere alle afsluttede varer til det korrekte område i varehuset, forud for afsending. Arbejdere forventes også til tider at hjælpe til med læsning og aflæsning af vogne på de udpegede pladser. Page | 18

Personalet arbejder på skifteholds-rotations basis og deres timer kan være alt fra 6.30 – 22.00. De fleste ansatte arbejder deltid, for det meste op til 20 timer per uge.

Personalet er hovedsageligt unge, med gennemsnitsalderen liggende mellem 18 – 35. De har høj udskiftning af personale eftersom de rekrutterer mange studerende og arbejdende mødre osv, som tit passer fint med timerne. Produktions Direktøren er en venlig og nemt tilgængelig mand som har stor interesse i lige muligheder. Virksomheden er for nylig blevet tildelt “Investors in People” af Merseyside Trænings og Virksomheds Råd grundet den NVQ Træning der ny tilbydes på stedet til alt personale i både varehus, kundeservice og gaffeltruck kørsel.

- **Arbejdsgiver 3 – Wicklows**

Wicklows er et medium-stort strikkefirma. Et længe etableret firma, som er stolt af sit familie-firma stemning, og har en personalestab det udtrykker usædvanlig loyalitet. Meget lav udskiftning i personalet har resultateret i at størstedelen af den hovedsageligt kvindelige arbejdsstyrke nu er sent i 50’erne.

Ledige stillinger opstår efterhånden som folk går på pension. Firmaet har en støt ordrebog og opnår konsistent solide overskud.

Arbejdsmiljøet på fabriksgulvet er højlydt, rodet og travlt. Mennesker ser ud til at smutte fra job til job, megen snak og grinen finder sted mens folk bevæger sig rundt. Firmaet søger i øjeblikket en maskinist, hvis rolle, ifølge Mrs Dewer som er fabrikslederen, er “I bund og grund at operere en strikkemaskine, men det kunne være alt muligt i virkeligheden, sortere uld, pakke sammen, pakke ud, sy knapper på, alting, vi ved virkelig ikke hvad vi kommer til at lave når dagen begynder”. Mrs Dewer sætter en ære i at være “streng med fair” overfor “sine damer”.

Firmaet har kun for nylig påbegyndt at tænke på formel ligestillings politik og refærdig rekrutteringspraksis, når de spørges angående at ansætte personer med handicap, mindes

produktionslederen, "Vi havde engang nogen her som havde epilepsi, hun arbejdede godt, lærte hurtigt og var vellidt".

Opsummering

Page | 19

Facilitatoren trækker hovedpointerne ud fra diskussionen og beder hver gruppe om at vælge et firma. Facilitatoren påpeger at der ikke er nogen korrekte svar men at job matching ikke er en præcis videnskab og at man skal være bevidst om sine egne antagelser og fordomme når man støtter nogen til at komme i arbejde.

JOBANBRINGELSE OG LØBENDE STØTTE

Øvelse 6 Støtte Mennesker ind i Arbejde (se bilag G, H, og I)

Denne øvelse vil udfordre deltagerne til at overveje den støtte og de læringsbehov som et individ med psykiske lidelser der skal starte arbejde har. Det giver de praktiserende indsigt og information omkring principperne om systematisk instruktion og blid læring, hjælper dem med at tænke over behovene hos både individ og arbejdsgivere, og slutteligt giver det brugbare workshop aktiviteter som kan overføres til case studies fra det virkelige liv.

Dette vil hjælpe dig til at

- Forstå personer som individer
- Empati
- Overbevisning om at personer med psykiske lidelser bør støttes til at få adgang til mainstream beskæftigelsesmuligheder
- At det er deres rolle at støtte personen som oplever psykisk lidelse til at overkomme barriererne til beskæftigelse og hjælpe med at nedbryde stigma og fordomme som de møder på arbejdspladsen

Du skal bruge: Case studies af hypotetisk individ og arbejdsgivere

Gruppe: 3-15

Individuelt: Nej

Tidsbehov: 30 – 45 minutter afhængigt af gruppen

Øvelsen: Facilitatoren introducerer historien om Systematisk Instruktion og princippet om 'prøv en anden vej'. Facilitatoren introducerer derefter systemet om job analyse og arbejdsplads trænings og støtte planer.

Page | 20

Facilitatoren leder en gruppediskussion om et hypotetisk individ der skal starte arbejde for at identificere udfordrende adfærd som kan forudses for denne person kan starte arbejde.

Delt i små grupper og i hver gruppe anvendes skabelonen for en støtteplan som kan facilitere erhvervelse af arbejdssevner og inkluderer en støtte plan for udfordrende adfærd.

HYPOTHETICAL INDIVIDUAL STARTING WORK

Josephine er en 28-årig kvinde som først blev syg i sine sene teenage år Josephine er for nylig flyttet ind i en støttebolig men boede tidligere i sin families hjem i den anden ende af byen. Ind til nu har Josephine haft tre kortvarige indlæggelser på hospitalet alle for paranoide episoder hvor hun udtrykte ideer om at gøre skade på sig selv og sin mor.

Josephine er blevet beskrevet af personalet som havende udfordrende adfærd, nemlig:

- Ikke-overholdelse af sin medicin;
- Synger højtlydt til musik der spiller på hendes høretelefoner og ignorerer personalets instruktioner;
- At blive verbalt aggressiv når hun ikke kan kæderyge;
- Til tider blive fysisk aggressiv når udfordret eller nægtet en cigaret

Josephine er meget sårbar af natur og gør det svært for sig selv at få venner, især på grund af de bizarre ideer hun åbent udtrykker til mennesker i samtaler.

Du har støttet Josephine til at kigge efter arbejde i næsten seks måneder og har endelig fundet ansættelse som varehus-assistent i et firma der udsender mobiltelefoner. Jobbet involverer de følgende hovedopgaver:

- Dokumentere indsamling af inventar fra butikkerne,
- Sikre indsamlingen og indkodningen af ordrer,

- Kontrollere ordresedler og levere alle afsluttede varer til det korrekte område i varehuset forud for afsendelse
- Hjælpe til med lasting og aflastning af vogne i det udpegede område.

Josephine skal arbejde i skiftehold mellem 6.30 og 22.00 i 20 timer per uge over tre dage. Varehuset er meget travlt og selvom ledere er til rådighed har de kontor ovenpå. Personalet forventes at arbejde til deadlines og hele varehuset er meget travlt, pauser er meget stramt kontrollerede og personalet skal stemple ind og ud hver gang de tager en pause.

Page | 21

Personale Trænings og Støtte Plan

Virksomheds navn	Ansæt
Virksomheds Adresse	Beskæftigelsesrådgiver

Telefon Fax Email Kontakt Person Et Kontakt Person To	Jobtitel							
	Start Dato							
	Arbejdstimer							
	Søn	Man	Tir	Ons	Tor	Fre	Lør	
								Morgen
								Eftermiddag
								Aften
								Nat
							Total	

Handicap/lidelse

Page | 23

Kort Opsummering af Pligter

Dato Job Analyse Påbegyndt

Dato Job Analyse Afsluttet

Arbejdsplads Rutiner

Page | 24

Rutine	Inventartliste Afsluttet	Indholds- analyse Afsluttet

Sundhed på arbejdet– ansatte som har skiftende mentale og fysiske handicap

Lidelsen har den følgende påvirkning på arbejde:

Page | 25

Støttebehov for at forblive rask på arbejdet:

Tidlige advarselstegn:

Skridt der tages når Beskæftigelsesrådgiveren ser de tidlige advarselstegn:

For eksempel hvad der skal gøres, hvem skal gøre det og hvor hurtigt det skal gøres:

Tegn på at personen er ved at blive meget syg:

Page | 26

Skridt at tage hvis personen bliver meget syg:

For eksempel hvad der skal gøres, hvem skal gøre det og hvor hurtigt det skal gøres:

Når tingene bryder sammen. De følgende symptomer er indikationer på at jeg ikke er rask nok til at være på arbejde og min nødkontaktperson liste bør anvendes

Specifikke Nøgle Ansvar for Beskæftigelsesrådgiveren

Page | 27

Potentielle begrænsninger for Beskæftigelsesrådgiver/ Coaching Input

Page | 28

Potentielle Problemer ved Fortagende Støtte

Holde kontakt

Hvis fraværende fra arbejde på sygeorlov eller af grunde relateret til handicappet, skal arbejde holde kontakt på de følgende måder:

Page | 29

Hvem kontakter hvem?
Hvordan vil der blive taget kontakt? (email, telefon, sms, brev, Minicom)
Hvor ofte? (dagligt, ugentlig, månedligt)
Hvornår? (foretrukken dag, foretrukken tid)

Forventelige Justeringer

Nogle yderligere forventelige justeringer ikke allerede opstillet i denne støtteplan?

Justering	Implementationsdato

Opsummering

Grupperne præsenterer deres støtte og træningsplaner og facilitatoren leder en overordnet gruppediskussion og påpeger de forskellige værdier og IPS principper som træningsplanen understøtter for eksempel

- ✓ **Forstå mennesker som individer**, og udvikle og implementere individualiserede støttepakker.
- ✓ **Overbevisning om at mennesker med psykiske lidelser skal støttes i at få adgang til mainstream beskæftigelsesmuligheder.**
- ✓ **At det er deres rolle at støtte personen som oplever psykiske lidelser til at overkomme barriererne til beskæftigelse og at hjælpe med at nedbryde stigma og fordomme som de møder på arbejdspladsen.**

Konklusioner

Dette modul er designet til at være fleksibelt i sin anvendelse for at kunne levere de følgende mål:

- Beskæftigelses Service Ledere kan anvende det som led i en induktionsproces for personale for at sikre at de værdier og overbevisninger som de besidder passer med servicens værdier og overbevisninger.
- Beskæftigelsesrådgivere selv kan udføre øvelserne for at udvikle deres evner og kompetencer til at sikre at de arbejder på en måde der demonstrerer overfor personen med psykiske lidelser at de har de overbevisninger, værdier og principper opstillet ovenfor.
- Beskæftigelsesrådgivere kan anvende nogle af øvelserne i dette modul med deres deltagere for at opbygge forståelse af motivationer og job præferencer.

Dette modul bør anvendes sammen med de andre EQUIL træningsmoduler:

***Evner og Erfaringer for Beskæftigelsesrådgivere;
Arbejde med Arbejdsgivere;
Samproduktions manual.***

For mere information om EQUIL, inklusive fuld engelsk version af modulerne og andre brugbare redskaber osv, gå venligst til: <http://www.equilcoproduction.eu/>



www.equilcoproduction.eu



 facebook.com/equil.eu



Mersey Care 
NHS Foundation Trust

ACCIÓN  LABORAL



 cesie
the world is only one creature

 zog mh
Zorgverleners Organisatie GGZ Midden-Nederland



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.