



SOCIAL
FORSKNINGS
INSTITUTTET

RUMMELIGHEDENS RAMMER

Ansættelsesmuligheder for personer
med hjerneskade, sindslidelse
eller udviklingshæmning

AF MAJA ROSENSTOCK / KAREN TINGGAARD /
HELLE HOLT / SØREN JENSEN



04:22

RUMMELIGHEDENS RAMMER

Ansættelsesmuligheder for personer med
hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning

MAJA ROSENSTOCK / KAREN TINGGAARD /
HELLE HOLT / SØREN JENSEN

KØBENHAVN 2004
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET
04:22

FORORD

Denne rapport beskriver forskellige muligheder for at støtte personer med hjerneskade, udviklingshæmning eller sindslidelse til at opnå og bevare tilknytning til arbejdsmarkedet. Undersøgelsen belyser, hvilke muligheder og barrierer der er til stede i lovgivningen. Derud over undersøges, hvilke betingelser der skal være til stede på arbejdspladserne, for at det kan lade sig gøre at tilbyde og bibeholde ansættelse af personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning.

Baggrunden for denne undersøgelse er blandt andet, at Regeringens handlingsplan for “Flere i arbejde” har som mål at øge arbejdsudbuddet. Dette kræver, at de personer, som har en (rest)arbejdsevne, og som i dag er ledige, på sygedagpenge eller uden for arbejdsstyrken, kommer i arbejde. Personer, hvis arbejdsevnenedsættelse er af psykisk og/eller social karakter, har formentligt andre problemer i forhold til arbejdsmarkedet, end personer med fysisk handicap. Denne undersøgelse skal derfor belyse, hvad der skal til, for at personer med hjerneskade, udviklingshæmning eller sindslidelse kan opnå eller fastholde en beskæftigelse.

Arbejdsmarkedsstyrelsen har bestilt og finansieret undersøgelsen, som er gennemført i forskningsafdelingen Beskæftigelse og Erhverv. Rapporten er udarbejdet af forskningsassistenterne cand.comm. Maja Rosenstock, cand.comm. Karen Tinggaard og cand.polit. Søren Jensen samt af seniorforsker cand.adm.pol., ph.d. Helle Holt, der har været projektleder. Stud.scient.soc. Anders Ellegaard Hansen har

hjulpet med litteratursøgningen, og stud.polit. Anne Vejen Mathiasen har lavet tabelarbejdet til kapitel 6.

Lektor Per H. Jensen, Aalborg Universitet, har læst og kommenteret manuskriptet og takkes for gode råd og konstruktive kommentarer. Endvidere har John Nyberg, Socialt Udviklingscenter, bistået som faglig konsulent. En tak skal også lyde til undersøgelsens følge-gruppe, der har været en uvurderlig støtte undervejs.

Endelig skal der sendes en tak til de konsulenter og arbejdspladser, der har taget sig tid til at lade sig interviewe. Uden dem havde der ikke været en undersøgelse.

København, november 2004

Jørgen Søndergaard

RESUME

Formålet med denne undersøgelse er at belyse de særlige forhold og barrierer for beskæftigelse, der gør sig gældende for personer med begrænsninger i arbejdsevnen af psykiske og/eller sociale årsager. Undersøgelsen belyser via nøgleinterview med konsulenter på området, hvilke muligheder og begrænsninger de oplever, der er til stede i lovgivningen. Endvidere beskriver undersøgelsen via casestudier på arbejdspladser, hvilke forhold der har betydning for, hvorvidt det kan lade sig gøre at tilbyde og fastholde personer med begrænsninger i arbejdsevnen af psykiske og/eller sociale årsager i en ansættelse. Endelig kortlægger undersøgelsen, på hvilken måde personer med selvoplevet sindslidelse adskiller sig fra personer med fysisk handicap og fra personer helt uden handicap, når det gælder deres tilknytning til arbejdsmarkedet. Denne kortlægning foretages med udgangspunkt i survey- og registerdata.

Mange muligheder i lovgivningen

Der er en række muligheder i lovgivningen for støtte til personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning. Støttetilighederne relaterer sig både til tiden forud for ansættelsen i form af erhvervsafklarende forløb, revalidering, specialpædagogisk støtte og AMU-kurser til indslusningsfasen på arbejdsmarkedet i form af en mentorordning og til selve ansættelsesforholdet i form af job med løntilskud til førtidspensionister og fleksjob. Derudover er der mulighed for at modtage sygedagpenge i op til 52 uger med henblik på at bevare tilknytning til arbejdsmarkedet under sygdom.

Men også enkelte barrierer

Nøgleinterviewene med konsulenter afdækker mindst tre barrierer i lovgivningen forstået som manglende lovhjemmel i forhold til de særlige støttebehov, som personer med nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager kan have i forbindelse med en ansættelse. De tre barrierer vedrører manglende lovhjemmel inden for følgende områder:

- Længerevarende/permanent ansættelse af en støtteperson
- Ansættelse af en mentor til personer i fleksjob
- Benyttelse af isbryderordning for personer, der ikke har en uddannelse, som berettiger til optagelse i en arbejdsløshedskasse

Derud over påpeges det, at lovgivningen gør, at det i praksis kan være vanskeligt at forlænge sygedagpenge ud over 52 uger, hvilket især personer med hjerneskade kan have behov for. Desuden bevirker forholdet mellem fleksjob og job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob) i praksis, at nogle personer ikke vurderes til at være berettiget til pension, samtidig med at det ikke er muligt for jobkonsulenterne at finde en virksomhed, der vil ansætte personen i et fleksjob.

Barrierer i forvaltningen af lovene

Ud over de muligheder og barrierer, der er knyttet til selve loven, er der tillige både muligheder og barrierer knyttet til forvaltningen af loven, herunder den måde systemet er struktureret på og de politiske signaler, der præger reformen “flere i arbejde”. Blandt disse peger jobkonsulenterne i undersøgelsen på følgende:

- Samspillet mellem en kompleks lovgivning og et tostrengt system kan udgøre en barriere for en effektiv beskæftigelsesindsats i de tilfælde, hvor der ikke er et tæt samarbejde mellem de amtslige jobkonsulenter, der særligt har viden om de tre persongrupper behov, og de kommunale sagsbehandlere, der især har viden om mulighederne i lovgivningen
- Det politiske fokus på “korteste vej til arbejdsmarkedet” bidrager positivt til beskæftigelsesindsatsen ved at rette opmærksomheden på personernes ressourcer, men medfører også risiko for, at der

ikke afsættes tilstrækkelig tid forud for ansættelsen til for eksempel afklaring og uddannelse

- Uddannelse er et vigtigt redskab i beskæftigelsesindsatsen, men mulighederne for særligt tilrettelagt støtte under uddannelse udnyttes ikke optimalt. Dels på grund af manglende kendskab, men også på grund af en decentraliseret politik, der i praksis medfører forskellige muligheder afhængigt af, hvor man bor

Mange forhold kræver opmærksomhed

Casestudier på syv udvalgte virksomheder peger på, at der er en række forhold, der har betydning for, at en ansættelse på særlige vilkår kan fungere optimalt. Det, man kan lære af de gode historier, er således, at:

Etableringen lettes når: Arbejdsgiveren føler et socialt ansvar, arbejdsgiveren får en henvendelse om en konkret ansættelse, ansættelsen er udgiftsneutral for arbejdsgiveren, der er egnede arbejdsopgaver at varetage, og når den ansatte og arbejdspladsen matcher hinanden.

Indslusningen lettes når: Kollegaerne er med på idéen, kollegaerne får ordentlig information, arbejdsopgaverne bliver tilpasset og forventningerne bliver afstemt.

Hverdagen lettes når: Papirarbejdet ikke er en byrde for virksomheden, samarbejdet mellem virksomhed og kommune fungerer, arbejdspladsen er indstillet på, at den ansatte har særlige behov, arbejdspladsen har overskud og pædagogisk indsigt, den ansatte hjælpes i gang med opgaverne, arbejdspladsen sætter tid af og arbejdspladsen tager særlige hensyn til den ansatte.

I forbindelse med ovenstående skal det påpeges, at de nævnte forhold ikke skal forstås som altafgørende betingelser for, at ansættelser kan etableres og bibeholdes, men blot som inspirationsliste til, hvad der kan bidrage til at gøre ansættelserne særligt vellykkede.

Personer med selvoplevet sindslidelse adskiller sig fra personer uden handicap

Med udgangspunkt i survey- og registerdata har det været muligt at belyse, hvordan personer med selvoplevet sindslidelse adskiller sig fra personer med fysisk handicap og fra personer helt uden handicap. I kortlægningen kom det frem, at personer med sindslidelse adskiller sig væsentligt fra personer uden handicap, mens de i mange tilfælde har samme kendetegn og arbejdsmarkedstilknytning som personer med fysisk handicap.

- Det ser ud til, at der er et særligt problem for unge med sindslidelse, som ikke altid bliver "opdaget". Og derfor ikke får den hjælp, de har behov for til for eksempel færdiggørelsen af en uddannelse
- Det er vigtigt for personer med sindslidelse at få en uddannelse, da uddannelsesniveaet tydeligvis har betydning for tilknytningen til arbejdsmarkedet
- Der er mange personer med sindslidelse, der arbejder på ordinære vilkår, og det vides ikke om denne gruppe faktisk får den støtte, de har behov for
- Socialt netværk og/eller forpligtelsen over for for eksempel børn har tydeligvis en positiv indflydelse på arbejdsmarkedstilknytningen
- Kvinder med sindslidelse er en udsat gruppe, idet der er en højere andel af kvinder end mænd, der er uden for arbejdsmarkedet

Mulighederne er der – de skal bare bruges

Undersøgelsen har vist, at der helt konkret er tre huller i lovgivningen som med fordel kunne lukkes, hvis man ønsker at forbedre mulighederne for at få denne målgruppe i beskæftigelse (permanent støtteperson, midlertidig mentor til personer i fleksjob og brug af isbryderordning uafhængigt af uddannelse). Men lige så vigtigt har undersøgelsen vist, at den nuværende lovgivning faktisk giver et godt udgangspunkt for at understøtte personer med nedsat arbejdsevne af sociale og/eller psykiske årsager i processen hen mod et ansættelsesforhold. Problemet er altså ikke kun manglende lovhjælp, men også en kombination af kompleks lovgivning, manglende viden om mulighederne i samme lovgivning, mange forskellige aktører, der ikke altid får koordineret indsatsen mest hensigtsmæssigt.

INDHOLD

	FORORD	2
	RESUME	4
1	INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER	12
	Indledning	12
	Sammenfatning	14
	Diskussion og perspektiver	21
2	BAGGRUND, DATA OG BEGREBER	24
	Undersøgelsens baggrund	24
	Data	27
	Begreber og definitioner anvendt i undersøgelsen	31

3	MULIGHEDER OG BARRIERER I LOVENS ORD OG LOVENS FORVALTNING	36
	Mange love har betydning for beskæftigelsesindsatsen	37
	Lovens kompleksitet kræver overblik og tæt samarbejde	48
	“Korteste vej til arbejdsmarkedet” kan forcere processen	50
	Optimalt med to konsulenter i ét system	50
	Behov for forankring af viden	51
	Opsamling	52
4	DE TRE GRUPPERS MULIGHEDER OG SÆRLIGE BEHOV FOR STØTTE	56
	Personer med hjerneskade	57
	Personer med sindslidelse	72
	Personer med udviklingshæmning og personer, der er sent udviklede	87
	Fælles opsamling	101
5	CASESTUDIER PÅ UDVALGTE ARBEJDSPLADSER – HVAD KAN VI LÆRE AF DE GODE HISTORIER?	108
	Etablering af ansættelserne	110
	Indslusningsperioden	116
	Ansættelsen i hverdagen	121
	Et blik ud i fremtiden	132
	Sammenfatning og delkonklusion	142

6	REGISTER- OG SURVEYUNDERSØGELSEN	146
	De benyttede registre og surveys	147
	2002-handicapundersøgelsen	148
	2002-undersøgelsen af langtidssyge	157
	Meget få virksomheder har personer med sindslidelse ansat	159
	Personer med sindslidelse adskiller sig fra personer uden handicap	163
	BILAGSTABELLER	166
	LITTERATURLISTE	178
	SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS UDGIVELSER SIDEN 1.1.2003	186

INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVER

Indledning

Undersøgelsens formål

Formålet med denne rapport er at belyse de særlige forhold og barrierer for beskæftigelse for personer med hjerneskade, udviklingshæmning eller sindslidelse. Undersøgelsen belyser, hvilke muligheder og barrierer der er til stede i lovgivningen, og hvilke muligheder og begrænsninger de professionelle forvaltning af lovene medfører.¹ Derudover ser vi på, hvilke betingelser der skal være til stede på arbejdspladserne, for at det kan lade sig gøre at tilbyde og bibeholde ansættelse af personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning. I den forbindelse vil vi – via casestudier af udvalgte arbejdspladser – pege på, hvad man kan lære af de virksomheder, der har ansat personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning. Endelig viser vi, hvordan personer med selvoplevet sindslidelse adskiller sig fra personer med fysisk handicap og fra personer helt uden handicap i tilknytningen til arbejdsmarkedet.²

-
1. Med begrebet “de professionelle” skal forstås den brede kreds af fagpersoner, der på den ene eller anden måde har betydning for beskæftigelsesindsatsen.
 2. Selvoplevet sindslidelse er et udtryk for, at personer er blevet spurgt om, hvorvidt de selv oplever at have en sindslidelse. Der er således ikke nødvendigvis tale om en diagnosticeret sindslidelse.

Undersøgelsens baggrund

Baggrunden for denne undersøgelse er Regeringens handlingsplan for "Flere i arbejde". Handlingsplanen har blandt andet til formål at øge arbejdsuddrevet. Dette kræver, at de personer, som har en (rest)arbejdsevne, og som i dag er ledige, på sygedagpenge eller uden for arbejdsstyrken, kommer ud på arbejdsmarkedet. I en tidligere SFI-rapport blev det påpeget, at der ifølge handicapkonsulenter og uafhængige jobkonsulenter *"lovgivningsmæssigt mangler muligheder i forhold til beskæftigelsesindsatsen over for personer med psykisk handicap, hjerneskader samt udviklingshæmmede"* (Clausen, T., m.fl., 2004, p.130). Det er endvidere sandsynligt, at der for personer, hvis arbejdsevnenedsættelse er af psykisk og/eller social karakter, viser sig andre problemstillinger i forhold til arbejdsmarkedet end dem der gør sig gældende for personer med fysisk handicap.

I lyset af ovenstående besluttede Arbejdsmarkedsstyrelsen at igangsætte nærværende undersøgelse. Undersøgelsen har på denne baggrund primært fokus på muligheder inden for "Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats."

Undersøgelsens disponering

Ansættelsesmulighederne for personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning bliver i denne rapport undersøgt ud fra forskellige vinkler og med forskellige typer af data.

Efter at have redegjort for undersøgelsens baggrund, data og begreber i kapitel 2 vil vi i kapitel 3 se på, hvilke muligheder og barrierer der er i loven, og hvilke muligheder og barrierer de professionelle forvaltning af loven medfører. Dette vil ske ved en gennemgang af relevante områder i lovgivningen – primært relateret til Beskæftigelsesministeriets områder – samt via interview med 19 jobkonsulenter, der er tilknyttet beskæftigelsesindsatsen for personer med begrænsninger i arbejdsevnen af psykiske og/eller sociale årsager.

I kapitel 4 vil vi gennemgå personer med hjerneskade, sindslidelse og udviklingshæmning og deres særlige forhold til arbejdsmarkedet. De tre grupper vil blive behandlet separat for at kunne vise, hvilke særlige forhold og behov der viser sig for de tre grupper. Desuden gives en beskrivelse af beskæftigelsesindsatsen over for de tre grupper. Kapitlet er bygget op om jobkonsulenternes erfaringer, som perspek-

tiveres af de personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning, der er interviewet i forbindelse med arbejdspladsbesøgene, samt af deres kolleger og arbejdsgivere.

I kapitel 5 er kvalitative interview også den bærende metode, eftersom hensigten med dette kapitel er at se på, hvad vi kan lære af de gode historier. Ved interview med personer, der har nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager, samt interview med deres arbejdsgivere og nærmeste kolleger, vil vi se på, hvilke betingelser der skal være til stede på arbejdspladserne, for at etableringen, indslusningen og hverdagen ved sådanne ansættelser bliver *særligt* vellykkede.

Kapitel 6 vil derimod være baseret på kvantitative data. Via en kortlægning baseret på surveydata koblet med registerdata bliver det beskrevet, hvorledes personer med selvoplevet sindslidelse adskiller sig fra personer med fysisk handicap og fra personer helt uden handicap i tilknytningen til arbejdsmarkedet. Desværre er datamaterialet ikke tilstrækkeligt til at udtale sig om personer med hjerneskade og personer med udviklingshæmning. Derfor vil dette kapitel udelukkende omhandle personer med en selvoplevet sindslidelse.

Sammenfatning

Hvad viser undersøgelsen?

Som nævnt belyser denne undersøgelse ansættelsesmulighederne for personer med hjerneskade, sindslidelse og udviklingshæmning fra flere forskellige synsvinkler. Således behandles ansættelsesmulighederne for de tre grupper ud fra lovens ord, ud fra lovens forvaltning og ud fra forholdene på arbejdspladserne. I forbindelse hermed har vi interviewet amtslige jobkonsulenter, personer fra interesseorganisationer i feltet, ledere af forskellige institutioner, ansatte i en amtslig handicapafdeling, en AF-handicapkonsulent samt personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning, deres arbejdsgivere og deres nærmeste kolleger. Nedenstående punkter er et forsøg på at samle alle disse tråde og tegne et samlet billede:

- *Manglende muligheder i lovgivningen.* Der er manglende lovhjemmel til en permanent ansættelse af en støtteperson, der kan varetage de opgaver, der knytter sig til personernes særlige behov på arbejdspladsen. Desuden mangler der lovhjemmel til at ansætte

en midlertidig mentor for personer i fleksjob. Endelig kan isbryderordningen ikke benyttes af personer, der mangler en uddannelse, der berettiger til optagelse i en arbejdsløshedskasse

- *Forvaltningen af lovene.* Der er tale om en kompleks lovgivning, hvor ikke alle muligheder er kendte. Der er mange aktører involverede i den enkelte persons vej til et ansættelsesforhold, hvilket kræver en høj grad af koordinering mellem disse aktører
- *Personer med nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager har særlige behov i forhold til beskæftigelsesindsatsen.* Fælles for personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning er behovet for tid til afklaring, behovet for muligheden for en støtteperson, behovet for uddannelse og behovet for en øget skelnen mellem unge og ældre beskæftigelsessøgende
- *Personer med nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager har endvidere særlige behov i forhold til arbejdspladsen.* Personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning kan mangle visse sociale kompetencer i relation til arbejdslivet. Derud over kan personer fra de tre grupper mangle evnen til at tage initiativer, og de kan have et langsomt arbejdstempo og/eller en langsom opfattelsesevne. Dette bevirker, at der på de arbejdspladser, der har personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning ansat, ofte vil være brug for overskud og pædagogisk indsigt, for hjælp til at sætte den ansatte i gang med arbejdsopgaverne, for ekstra tid til udførelse af dagens opgaver, for oplæring i nye opgaver og for instruktioner i dagligdagen
- *Arbejdsgivere, der har ansat personer med hjerneskade, sindslidelser eller udviklingshæmning, ønsker økonomisk kompensation og hjælp til det administrative papirarbejde.* Forudsætningen for, at et job overhovedet bliver etableret, vil ofte være, at der kommer en konsulent og banker på arbejdsgiverens dør med en henvendelse om en konkret ansættelse. Bliver ansættelsen herefter aktuel, ønsker arbejdsgiverne økonomisk kompensation forstået på den måde, at en ansættelse på særlige vilkår skal kunne betale sig for arbejdspladsen. Derud over ønsker arbejdsgiverne hjælp til det administrative papirarbejde, som en ansættelse på særlige vilkår medfører. Endelig har arbejdsgivere og kolleger også brug for

hjælp til for det første at skabe et job med arbejdsopgaver, der matcher personen, og for det andet at udvikle jobbet, når personen er parat til nye udfordringer

I det følgende vil ovenstående konklusioner kort blive uddybet.

Muligheder for støtte i lovgivningen

Undersøgelsen afdækker en række muligheder i lovgivningen for støtte til personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning. Støttemulighederne relaterer sig både til tiden forud for ansættelsen i form af erhvervsafklarende forløb, revalidering, specialpædagogisk støtte, AMU-kurser, til indslusningsfasen på arbejdsmarkedet i form af en mentorordning og til selve ansættelsesforholdet i form af job med løntilskud til førtidspensionister og fleksjob. Derud over er der mulighed for at modtage sygedagpenge i op til 52 uger med henblik på at bevare tilknytning til arbejdsmarkedet under sygdom.

Manglende lovhjemmel kan udgøre en barriere

Ud over disse muligheder for støtte afdækker undersøgelsen tre barrierer i lovgivningen forstået som manglende lovhjemmel i forhold til særlige støttebehov, som personer med nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager kan have i forbindelse med en ansættelse. De tre barrierer vedrører manglende lovhjemmel inden for følgende områder:

- Længerevarende/permanent ansættelse af en støtteperson
- Ansættelse af en mentor til personer i fleksjob
- Benyttelse af isbryderordning for personer, der ikke har en uddannelse, der berettiger til optagelse i en arbejdsløshedskasse

Derud over påpeges det, at forhold i loven gør, at det i praksis kan være vanskeligt:

- At forlænge sygedagpenge ud over 52 uger, hvilket især personer med hjerneskade kan have behov for
- Desuden bevirker forholdet mellem fleksjob og job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob), at nogle personer ikke vurderes til at være berettiget til pension samtidig med, at det ikke er muligt for jobkonsulenterne at finde en virksomhed, der vil ansætte personen i et fleksjob

I forvaltningen af lovene er der ligeledes barrierer for ansættelsesmulighederne

Ud over de muligheder og barrierer, der er knyttet til selve loven, er der tillige både muligheder og barrierer knyttet til forvaltningen af loven, herunder den måde systemet er struktureret på og de politiske signaler, der præger reformen "Flere i arbejde". Blandt disse peger jobkonsulenterne i undersøgelsen på følgende:

En kompleks lovgivning og et tostrengt system kan udgøre en barriere

Lovgivningens kompleksitet kan gøre det vanskeligt for de amtslige jobkonsulenter at udnytte lovens muligheder optimalt, og beskæftigelsesindsatsen for personer med nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager er i høj grad bygget op om amtslige jobkonsulenter, der har særlig viden om persongruppernes særlige behov i forhold til arbejdsmarkedet. Denne særlige viden er en vigtig forudsætning for en hensigtsmæssig beskæftigelsesindsats.

Endvidere kræves et tæt samarbejde mellem de amtslige jobkonsulenter og kommunale sagsbehandlere, der har særlig viden om mulighederne i lovgivningen. Med planerne om en kommende kommunal reform må det dog bemærkes, at den skitserede struktur forventes ændret til et mere enstrengt system. I den forbindelse vil det være hensigtsmæssigt at have to professionelle tilknyttet i ét system: en jobkonsulent til at varetage beskæftigelsesindsatsen og en sagsbehandler til resten. Her er det væsentligt, at jobkonsulenten har særlig viden om personernes behov, og at der afsættes tid til afklaring og opfølgning.

Endelig er det vigtigt, at de mange aktører, der typisk er indblandet i den enkelte persons sygdoms- og beskæftigelsesforløb, som for eksempel hospitaler, genoptræningscentre, distriktpsychiatri, AF, revalideringsinstitutioner og beskyttede værksteder, koordinerer deres indsats.

En forceret proces kan føre til afbrudte ansættelsesforhold

Det politiske fokus på "korteste vej til arbejdsmarkedet" bidrager positivt til beskæftigelsesindsatsen ved at rette opmærksomheden på personernes ressourcer, men medfører også risiko for, at der ikke afsættes tilstrækkelig tid forud for ansættelsen til for eksempel afklaring og uddannelse.

Undersøgelsen afdækker ikke et konkret ansvar for denne forcerede proces, men det må betragtes som et uhensigtsmæssigt samspil mellem amtslige jobkonsulenter, kommunale sagsbehandlere og politiske målsætninger.

Uddannelse som redskab i beskæftigelsesindsatsen udnyttes ikke optimalt

Uddannelse er et væsentligt område, da uddannelsesniveaue tydeligvis har betydning for tilknytningen til arbejdsmarkedet. For både personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning er der behov for at fokusere på uddannelser af forskellig karakter. Unge personer med sindslidelse kan have behov for støtte til at gennemføre deres uddannelse. Sådant en mulighed findes i "Lov om specialpædagogisk støtte".³ Denne SPS-ordning kan betragtes som en ubrugt mulighed i lovgivningen, idet en interesseorganisation betegner den som "meget ukendt". Særligt tilrettelagte AMU-kurser kan være til gavn for personer med udviklingshæmning, men eftersom kurserne forhandles lokalt i amterne, er der landsdækkende stor forskel på udbuddet af kurser, som personer med udviklingshæmning kan benytte. Personer med hjerneskade kan have behov for efteruddannelse, der tager hensyn til, at personer fra denne gruppe ofte har behov for ekstra tid til indlæring.

Udviklingen i beskæftigelsesindsatsen er præget af tidsbegrænsede projekter

Projekter åbner mulighed for udvikling af området, men meget viden går tabt, når et projekt lukker og ikke bliver videreført. Der er derfor behov for at prioritere, at den eksisterende viden forankres sideløbende med en udvikling af beskæftigelsesindsatsen.

Særlige forhold gør sig gældende ved ansættelsen af personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning i meget forskellige typer af arbejdsevnenedsættelse. Men også internt i

3. Loven omfatter en støtteordning, der har til formål at sikre, at studerende med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, der er optaget på en videregående uddannelse, uanset funktionsnedsættelsen kan gennemføre uddannelsen i lighed med andre studerende. Loven betegnes også som SPS-ordningen. Jf. i øvrigt kapitel 3.

de tre persongrupper kan der være meget store forskelle på arbejdsevnenedsættelsen både, hvad angår karakter og omfang.

Undersøgelsen afdækker dog også overordnede fællestræk, der gør sig gældende for alle tre grupper. Det gør sig således gældende, at arbejdsevnenedsættelsen knytter sig til skadens, lidelsens eller sygdommens omfang. Men ud over denne diagnosticerende tilgang er der andre fælles faktorer, der knytter sig til mere personlige forhold, der har betydning for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, herunder:

- Personernes eventuelt mangelfulde sociale kompetencer i forhold til en arbejdsplads. Derud over kan personer fra de tre grupper mangle evnen til at tage initiativer, og de kan have et langsomt arbejdstempo og/eller en langsom opfattelsesevne
- Personernes erkendelse af egen arbejdsevne
- Personernes alder
- Personernes uddannelsesniveau og tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet

Mange forhold kræver opmærksomhed,

hvis ansættelserne skal blive særligt vellykkede

Som tidligere beskrevet er hensigten med denne rapport også at belyse, hvilke betingelser der skal være til stede på arbejdspladserne for, at det kan lade sig gøre at tilbyde beskæftigelse til personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning og bibeholde ansættelserne. I den forbindelse peger casestudier med syv udvalgte virksomheder på, at der er en række forhold, der har betydning for, at en ansættelse på særlige vilkår kan fungere optimalt. Det man kan lære af de gode historier er således, at nedenstående forhold kræver særlig opmærksomhed, hvad angår etableringen, indslusningen, hverdagen og fremtiden for ansættelser af personer, der har nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager.

Etableringen lettes når: Arbejdsgiveren føler et socialt ansvar, arbejdsgiveren får en henvendelse om en konkret ansættelse, ansættelsen er udgiftsneutral for arbejdsgiveren, der er egnede arbejdsopgaver at varetage og den ansatte og arbejdspladsen matcher hinanden.

Indslusningen lettes når: Kollegerne er med på idéen, kollegerne får ordentlig information, arbejdsopgaverne bliver tilpasset og forventningerne bliver afstemt.

Hverdagen lettes når: Papirarbejdet ikke er en byrde for virksomheden, samarbejdet mellem virksomhed og kommune fungerer, arbejdspladsen er indstillet på, at den ansatte har særlige behov, arbejdspladsen har overskud og pædagogisk indsigt, den ansatte hjælpes i gang med opgaverne, arbejdspladsen sætter tid af og arbejdspladsen tager særlige hensyn til den ansatte.

I forbindelse med ovenstående skal det påpeges, at de nævnte forhold ikke skal forstås som altafgørende betingelser for, at ansættelser kan etableres og bibeholdes, men blot som inspirationsliste til, hvad der kan bidrage til at gøre ansættelserne særligt vellykkede.

Personer med selvoplevet sindslidelse adskiller sig fra personer uden handicap

Den kvantitative kortlægning viste, at personer med selvoplevet sindslidelse adskiller sig væsentligt fra personer uden handicap, mens de i mange tilfælde har samme kendetegn og arbejdsmarkedstilknytning som personer med fysisk handicap.

Følgende kom frem i kortlægningen:

- Det ser ud til, at der er et særligt problem for unge med sindslidelse, som ikke altid bliver opdaget, og som derfor bevirker, at de unge ikke får den hjælp, de har behov for til for eksempel færdiggørelse af en uddannelse
- Det er vigtigt for personer med sindslidelse at få en uddannelse, da uddannelsesniveaueet tydeligvis har betydning for tilknytningen til arbejdsmarkedet
- Der er mange personer med sindslidelse, der arbejder på ordinære vilkår, og det vides ikke, om denne gruppe faktisk får den støtte, de har behov for
- Socialt netværk og/eller forpligtelsen over for for eksempel børn har tydeligvis en positiv indflydelse på arbejdsmarkedstilknytningen
- Kvinder med sindslidelse er en udsat gruppe, idet en højere andel af kvinder end mænd er uden for arbejdsmarkedet

Diskussion og perspektiver

Undersøgelsen har vist, at der helt konkret er tre huller i lovgivningen, som med fordel kunne lukkes (permanent støtteperson, midlertidig mentor til personer i fleksjob og brug af isbryderordning uafhængigt af uddannelse). Men lige så vigtigt har undersøgelsen vist, at den nuværende lovgivning faktisk giver et godt udgangspunkt for at understøtte personer med nedsat arbejdsevne af sociale og/eller psykiske årsager i processen hen mod et ansættelsesforhold. Problemet er ikke manglende lovhjemmel, men snarere en kombination af kompleks lovgivning, manglende viden om mulighederne i samme lovgivning, mange forskellige aktører, der ikke altid får koordineret indsatsen mest hensigtsmæssigt samt måske en uhensigtsmæssig opdeling af lovgivningen mellem flere ministerier.

Overgangen fra et tostrengt system til et etstrengt samt en strukturreform, der nedlægger amterne, kan løse nogle af de skitserede problemer, men kun hvis man tager højde for denne gruppes særlige behov. Som det bliver påpeget, er den særlige viden om denne gruppes behov lige nu spredt i forskellige institutioner og systemer, og det bliver altafgørende for en succes, at man formår at bevare og samle denne viden. Dette indebærer også, at man bevarer to typer af ekspertiser selv i et etstrengt system – nemlig en sagsbehandler, der tager sig af levevilkårene generelt, og en, der tager sig af beskæftigelsesindsatsen.

Information om og kendskab til de muligheder, som lovgivningen allerede giver, løses ikke nødvendigvis af de strukturomlægninger, der er i støbeskeen. Derfor må der løbende gøres en indsats for, at informationer og kendskab spredes til de relevante aktører. Her har interesseorganisationerne formentlig en stor rolle at spille. Det samme gælder i forhold til at få indsamlet og forankret de erfaringer, der ligger i forskellige institutioner og i forskellige projekter. Udviklingsprojekter er nødvendige for at udvikle fremtidens beskæftigelsesindsats, men kun i det omfang at erfaringerne faktisk videregives til de personer, der til daglig varetager beskæftigelsesindsatsen. Der må sikres en tilbagemeldingspligt, ellers er der for få, der får glæde af de forsøg, der gøres.

Man kan spørge sig selv, om de tre behandlede grupper adskiller sig fra andre grupper med nedsat arbejdsevne – om der skal gøres noget

særligt? Undersøgelsen viser, at der er særlige behov, der skal tages hensyn til, og som måske skal mere tydeligt frem også i beskæftigelsesindsatsen. Manglende sociale kompetencer, langsomt arbejds-tempo og/eller en langsom opfattelsesevne, manglende evne til selv at tage initiativ og manglende selverkendelse er nogle af de særlige forhold, der nævnes af de interviewede konsulenter og arbejdsgivere. Endvidere nævnes manglende eller afbrudte uddannelsesforløb samt en stor forskel på generationerne i forhold til ønsket om et ansættelsesforhold. Når det så er sagt, er det lige så vigtigt at påpege, at mange forhold omkring de konkrete ansættelser ikke adskiller sig fra andre ansættelser af personer med en nedsat arbejdsevne, hverken set fra jobkonsulenternes eller fra arbejdsgivernes side. Jobkonsulenterne skal være offensive, være dygtige til at matche person og virksomhed, være dygtige til at informere om de særlige forhold, der kan gøre sig gældende, og de skal være parate til at hjælpe virksomheden. Virksomhederne skal kompenseres i form af løntilskud, skal have hjælp til det administrative arbejde, skal skabe et job, og de skal afsætte menneskelige ressourcer mv.

Det, man måske skal blive bedre til og også have hjælp til, er en højnelse af den gensidige information mellem system, virksomhed (kolleger og arbejdsgiver) og den person, som det hele drejer sig om. Hvad præcis består den nedsatte arbejdsevne i, hvilke ønsker har personen selv, hvilke ønsker har virksomheden, hvad kan systemet tilbyde osv. Til gengæld viser erfaringen, at ansættelse af en person på særlige vilkår under de rette omstændigheder kan blive en god oplevelse for alle de involverede parter.

Afslutningsvist skal det påpeges, at der stadig mangler viden på dette område. Her tænkes især på viden om, hvordan personer med nedsat arbejdsevne af sociale og/eller psykiske årsager selv ser på beskæftigelsesindsatsen. Hvordan vurderer de selv deres arbejdsevne? Hvor stor en andel mener, at de kan klare et ansættelsesforhold? Hvad synes de selv, der skal til for, at det kan lade sig gøre? Hvordan synes de, systemet fungerer? Endvidere ville det være overordentligt interessant, hvis det var muligt at fange de personer, der måske har en helt ordinær ansættelse, men som befinder sig i gruppen af langtids-syge, eller som har et stort sygefravær. Hvordan kunne de hjælpes til at fastholde en beskæftigelse? Den eneste måde at få svar på nogle af disse spørgsmål på vil formentligt være en egentlig spørgeskemaun-

undersøgelse rettet mod denne gruppe af personer. Udfordringen vil blive at finde dem og få stillet de spørgsmål, der vil gøre det relevant for denne gruppe at besvare spørgsmålene, og som faktisk vil kunne omsættes til praktisk politik og handling efterfølgende. Det er håbet, at denne undersøgelse også kan være det første skridt på vejen til netop at kunne gøre dette.

BAGGRUND, DATA OG BEGREBER

Undersøgelsens baggrund

I de sidste ti år har der både politisk og i den offentlige debat været stor fokus på den forholdsvis store andel af den danske befolkning, der står uden for arbejdsmarkedet. Virksomheders sociale engagement, et rummeligt arbejdsmarked, de sociale kapitler og løntilskudsordninger har alle været midler, der er taget i anvendelse for at opnå, at flere personer skal få mulighed for at bruge deres arbejdsevne på arbejdsmarkedet. Med førtidspensionsreformen, arbejds- evnebegrebet, ressourceprofilen samt med flytningen af den aktive socialpolitik fra Socialministeriet til Beskæftigelsesministeriet er der kommet endnu mere fokus på beskæftigelse som målet for grupper uden for arbejdsmarkedet.

Regeringens handlingsplan for "Flere i arbejde" har til formål at øge arbejdsudbuddet. Målet er, at beskæftigelsen skal øges med 87.000 inden 2010. De 20.000 skal komme fra et fald i ledigheden, mens de resterende 67.000 skal komme ved at øge arbejdsstyrken. Denne øgning af arbejdsstyrken skal fremkomme på forskellig vis, men et af redskaberne er, at tilskyndelsen og muligheden for at deltage i arbejdsstyrken skal øges (Beskæftigelsesministeriet, september 2002).

Socialforskningsinstituttet offentliggjorde i foråret 2004 blandt andet på denne baggrund en undersøgelse om handicap og beskæftigelse, som netop havde til formål at belyse, hvad der skal til for at

få flere personer med handicap i beskæftigelse (Clausen, T., m.fl., 2004).

Undersøgelsen af Clausen, T., m.fl. (2004) er blandt andet baseret på en spørgeskemaundersøgelse, hvor et repræsentativt udsnit af den danske befolkning er blevet spurgt om helbred og beskæftigelsesforhold. Undersøgelsen konkluderer, at 20 pct. af befolkningen svarende til ca. 694.000 personer har et længerevarende helbredsproblem eller handicap.¹ Ca. 50.000 af de ca. 694.000 angiver at have psykiske lidelser. Personer, der angiver at have en hjerneskade eller en udviklingshæmning, er taget ud af analyserne, da de antalsmæssigt er for få til, at man kan medtage dem.

De ca. 50.000 personer med psykisk lidelse i undersøgelsen blev ikke særskilt behandlet. Undersøgelsen kom primært til at omhandle personer med fysisk handicap. Undersøgelsen viste dog, at personer med psykisk lidelse klarer sig dårligere i forhold til arbejdsmarkedet end personer med fysisk handicap. Arbejdsmarkedsstyrelsen besluttede derfor i vinteren 2003 at igangsætte en undersøgelse, hvis primære mål var at skabe et overblik over de særlige forhold, der gør sig gældende for personer med nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager. Nærværende undersøgelse skal derfor ses som et supplement eller uddybning af undersøgelsen "Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb?" (Clausen, T., m.fl., 2004).

Vægten i denne undersøgelse er blevet lagt på at skabe et kvalitativt overblik over et område, der er komplekst på flere måder:

- Personer med begrænsninger i arbejdsevnen af psykiske og/eller sociale årsager er på mange måder en meget heterogen gruppe
- Dette afspejler sig også i de mange forskellige lovkomplekser, personerne kan falde ind under
- Mange forskellige grupper af behandlere/sagsbehandlere/konsulenter præger området

1. De følgende cirkaangivelser er fremkommet ved, at stikprøven omregnes til hele befolkningen. Dette kan gøres, fordi stikprøven er repræsentativ.

- Mange forskellige typer af institutioner præger området (private, kommunale, amtslige og statslige)
- Forsørgelsesgrundlaget varierer fra person til person, ligesom de foranstaltninger, der kan tilbydes, varierer på landsplan
- Området har været præget af ildsjæle og mange enkeltstående projekter, hvilket også har betydet, at det har været vanskeligt at få et samlet overblik over tiltagene samt de erfaringer, der er blevet gjort i forskelligt regi for at få personer med psykiske og/eller sociale erhvervsned sættelser i beskæftigelse

Denne undersøgelse skal således ses som første skridt til en belysning af, hvordan det kan understøttes, at personer med nedsat arbejdsevne af sociale og/eller psykiske årsager får fodfæste på arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen belyser ikke alle personer, der har nedsat arbejdsevne af sociale og/eller psykiske årsager, men er koncentreret om følgende tre grupper:²

- Personer med hjerneskade
- Personer med sindslidelse
- Personer med udviklingshæmning

Disse tre grupper er valgt, da de tilsammen vil give et forholdsvis bredt billede af, hvilke muligheder og begrænsninger der findes for personer med nedsat arbejdsevne af sociale og/eller psykiske årsager i forhold til en arbejdsmarkedstilknytning.

Formålet med undersøgelsen

Formålet med undersøgelsen er at skabe et overblik over de særlige forhold, der gør sig gældende for personer med begrænsninger i arbejdsevnen af psykiske og/eller sociale årsager og deres vej til arbejdsmarkedet. Nærmere bestemt skal undersøgelsen give svar på følgende spørgsmål:

2. For nærmere definition af de tre grupper, se kapitel 4.

1. Hvilke muligheder og barrierer er i dag til stede i lovgivningen, og hvilke muligheder og begrænsninger medfører de professionelles forvaltning af lovene i forhold til at understøtte disse personers vej til arbejdsmarkedet?³
2. Hvilke betingelser skal være til stede på arbejdspladserne, for at det kan lade sig gøre at tilbyde og fastholde personer med begrænsninger i arbejdsevnen af psykiske og/eller sociale årsager i en beskæftigelse? Hvad kan man lære af de virksomheder, der har gjort det?
3. På hvilken måde adskiller personer med selvoplevet sindslidelse sig fra personer med fysisk handicap og fra personer helt uden handicap i tilknytning til arbejdsmarkedet?

De to første spørgsmål vil blive belyst ved brug af kvalitative nøgleinterview samt interview på udvalgte arbejdspladser. Det sidste spørgsmål vil blive besvaret via en kortlægning baseret på surveydata koblet med registerdata.

Data

Det kvalitative materiale

Som allerede beskrevet er området meget komplekst: Der er mange forskellige love i spil. Der er sagsbehandlere/konsulenter i forskellige regi i spil. De tre udvalgte grupper er indbyrdes meget forskellige i forhold til, hvilke behov der skal opfyldes. Og endelig er der store forskelle mellem personerne inden for hver af grupperne – både i graden af arbejdsevnededsættelse og i almindelige menneskelige faktorer – der har betydning for, hvilke behov der skal opfyldes, for at en arbejdsmarkedstilknytning skal lykkes. Det har derfor været nødvendigt, især i forhold til besvarelsen af det første spørgsmål, at begynde med at skabe sig et overblik over området. Dette er gjort via nøgleinterview med konsulenter inden for området. Det andet spørgsmål bliver besvaret via interview indsamlet på syv arbejdspladser. Disse syv arbejdspladser har alle ansat personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning. I det følgende vil de to typer af kvalitative materialer kort blive beskrevet:

3. Med "professionelle" menes den kreds af fagpersoner, der på den ene eller anden måde medvirker i beskæftigelsesindsatsen.

Nøgleinterview med konsulenter for personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning
Der er foretaget 19 nøgleinterview med konsulenter, der er tilknyttet beskæftigelsesindsatsen for personer med hjerneskade, sindslidelse og udviklingshæmning, med henblik på at belyse muligheder og barrierer i lovgivningen. Interviewpersonerne er valgt i forhold til deres særlige viden om henholdsvis personer med sindslidelse, udviklingshæmning og hjerneskade, og disse personers specielle behov i forhold til at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Denne viden findes hos konsulenter i amtslige institutioner, rådgivningscentre, jobformidlingscentre, genoptræningscentre og i interesseorganisationer. De 19 interviewede konsulenter kan inddeles på følgende måde:

- 6 konsulenter med erfaring i etablering af job med løntilskud for førtidspensionister
- 4 konsulenter tilknyttet revalideringsinstitutioner med erfaring i etablering af fleksjob
- 2 konsulenter i amtslige afklaringsstilbud
- 2 konsulenter fra interesseorganisationer
- 1 AF-handicapkonsulent
- 3 konsulenter tilknyttet amtsgårde
- 1 ledergruppe fra et tilbud for personer med sindslidelse

Interviewene har typisk haft en varighed på 1½ time og er foretaget som semistrukturerede interview, da konsulenterne herved får mulighed for at pege på de områder, som den enkelte konsulent finder relevant.⁴

Nøgleinterviewene danner ligeledes base for beskrivelsen af de særlige behov, der gør sig gældende for personer med sindslidelse, udviklingshæmning og hjerneskade. Denne beskrivelse vedrører de forskellige forståelser, der præger beskæftigelsesindsatsen, samt gruppernes særlige karakteristika i forhold til arbejdsmarkedet.

Caseanalyserne – udvælgelse af arbejdspladser
For at få et nuanceret billede af de forskellige holdninger og problemer, der måtte være på arbejdspladserne i forhold til at beskæftige

4. Spørgeguiden, der er anvendt til interviewene, er vedlagt som bilag 1.

en person med nedsat arbejdsevne af sociale og/eller psykiske årsager, har vi ved udvælgelsen af arbejdspladser primært lagt vægt på at få en spredning inden for følgende områder:

Typen af arbejdsvenedsættelse. Har arbejdspladsen ansat en person med sindslidelse, udviklingshæmning eller hjerneskade?

Typen af arbejdsplads. Er der tale om en offentlig eller privat arbejdsplads, og er det en service-, håndværks- eller produktionsvirksomhed?

Størrelsen af arbejdspladsen. Er der tale om en mindre, en mellemstor eller en stor arbejdsplads?

Typen af ansættelse. Er personen med nedsat arbejdsevne ansat i fleksjob, i skånejob eller i revalidering?

Sekundært har vi taget forhold som arbejdspladsens geografiske placering i betragtning samt den ansattes køn og alder. I alt er syv arbejdspladser blevet udvalgt til at indgå i undersøgelsen.⁵

De syv arbejdspladser, som vi også benævner som cases, er således følgende:

- En antikvarisk boghandel med en mand med sindslidelse ansat i skånejob
- En medieproducent med en kvinde med sindslidelse ansat i fleksjob
- Et tømrerfirma med en mand med sindslidelse i revalidering som tømrerlærling
- En kommuneskole med en mand med udviklingshæmning ansat i skånejob

5. Dette antal bunder i, at vi ville have to arbejdspladser, der havde personer med sindslidelse ansat, to, der havde personer med udviklingshæmning ansat, og to, der havde personer med hjerneskade ansat. Desuden valgte vi også at inddrage vores pilotinterview, der var foretaget på en arbejdsplads med en person med sindslidelse. Pilotinterviewet pegede på nogle for undersøgelsen relevante problemstillinger.

- En mindre produktionsvirksomhed med en kvinde med udviklingshæmning ansat i fleksjob
- En stor produktionsvirksomhed med en mand med hjerneskade ansat i skånejob
- En forskningsinstitution under Miljøministeriet med en mand med hjerneskade ansat i fleksjob

På hver arbejdsplads har vi interviewet personen med nedsat arbejdsevne, som vi i denne rapport vil betegne "den ansatte". Derudover har vi interviewet den ansattes nærmeste kollega, samt den ansattes arbejdsgiver/personaleansvarlige. Af hensyn til anonymisering er navnene i de anvendte citater ændrede.

Arbejdspladserne er fundet via De Regionale Netværk for Virksomheder vedr. Virksomheders Sociale Ansvar, via henvendelser til interesseorganisationer for henholdsvis personer med sindslidelse, hjerneskade og udviklingshæmning og via de jobkonsulenter, der er blevet interviewet som nøglepersoner.

Interviewene var af 1 til 1½ times varighed og fandt sted ude på arbejdspladserne i løbet af april og maj 2004. Der blev udarbejdet én guide til brug ved interview med de ansatte, én til interview med arbejdsgiverne og én til interview med den nærmeste kollega. De tre guides var alle bygget op omkring temaerne "tiden før ansættelsen", "indslusningen", "ansættelsen som den fungerer i dag", "fremtiden" samt en "perspektivering".⁶ Selvom interviewene således har været struktureret omkring nogle overordnede temaer, har der været rig mulighed for, at den enkelte interviewperson har kunnet spore samtalen ind på de emner, som vedkommende fandt relevante i forhold til egne erfaringer om undersøgelsens problemstilling.

Den kvantitative kortlægning

Den kvantitative belysning har fået en mindre prioritet i denne undersøgelse, hvilket blandt andet afspejles i, at der ikke er indsamlet ny empiri. Det vil sige, at de data, der anvendes, er data fra andre undersøgelser, hvor det har været muligt at identificere personer

6. For en nærmere beskrivelse af indholdet i de anvendte spørgeguides henvises til bilag 2.

med nedsat arbejdsevne af sociale og/eller psykiske årsager. Det har dog vist sig at være vanskeligt. Og resultatet er da også blevet, at der udelukkende bliver set på personer med en selvoplevet sindslidelse. Personer med henholdsvis hjerneskade og udviklingshæmning udgør antalsmæssigt en så lille gruppe, at de ikke fanges i et stort nok antal i de anvendte stikprøver. Personerne med sindslidelse udgør antalsmæssigt en større gruppe, og derfor er det muligt at sammenligne denne gruppe personer med personer med fysisk handicap og med personer uden handicap. En nærmere beskrivelse af de anvendte datasæt findes i kapitel 6.

Begreber og definitioner anvendt i undersøgelsen

Nærværende undersøgelse er som omtalt iværksat som et supplement til undersøgelsen vedrørende beskæftigelsesmuligheder for handicappede på arbejdsmarkedet (Clausen, T., m.fl., 2004). I den tidligere undersøgelse bruges handicapbegrebet både i relation til fysiske funktionsnedsættelser samt til psykisk sygdom, udviklingshæmning og hjerneskade. I nærværende undersøgelse har vi imidlertid valgt *ikke* at bruge handicapbegrebet i relation til personer med sindslidelse, udviklingshæmning og hjerneskade. Dette skyldes, at denne gruppe tilsyneladende ikke definerer sig selv som handicappede, men som mennesker med udviklingshæmning, sindslidelse eller hjerneskade. Forståelsen blandt jobkonsulenterne afspejler også dette, idet de i udpræget grad *ikke* oplever at arbejde inden for handicapområdet.

Som illustration af kompleksiteten og udviklingen i begrebsdannelsen kan nævnes følgende:

- I den sociale lovgivning er der tradition for at bruge handicapbegrebet i forhold til personer med udviklingshæmning (Gunnarsen, C., m.fl., 2003), mens personer med sindslidelse kategoriseres i gruppen med “stof- og alkoholmisbrugere, hjemløse m.fl.”⁷

7. Jf. “Vejledning om den sociale indsats for de mest udsatte voksne sindslidende stof- og alkoholmisbrugere, hjemløse m.fl.” (Vejl. nr. 45 af 10/03/1998).

- Konsulenterne associerer typisk begrebet “psykisk handicap” med personer med udviklingshæmning, men samtidig ønsker disse personer ifølge Landsforeningen for udviklingshæmmede (LEV) selv at blive betegnet som personer med udviklingshæmning⁸
- Landsforeningen af nuværende og tidligere psykiatribrugere (LAP) arbejder med udvikling af begrebet om et “(oplevet) psykosocialt handicap”, der knytter sig til personer med sindslidelse og psykisk sygdom⁹
- Udviklingen i begreberne ses ligeledes i indførelsen af WHO's ICD-10 klassifikation af psykiske lidelser og adfærdsmæssige forstyrrelser. Her optræder begreberne udviklingshæmning, sindslidelse og hjerneskade slet ikke, da de er opdelt og navngivet på andre måder.¹⁰ For eksempel er mental retardering eller oligofreni lægelige betegnelser for åndssvaghed eller psykisk udviklingshæmning¹¹

I den tidligere SFI-undersøgelse pointeres det endvidere, at der kan spores en divergens mellem den folkelige forståelse af handicapbegrebet – som ofte refererer til “traditionelle” handicapgrupper som for eksempel blinde, døve, kørestolsbrugere – og den forståelse af handicapbegrebet, der anvendes i lovgivningen (Clausen, T., m.fl., 2004). Da den brede befolkning, jobkonsulenterne samt personer med hjerneskade, udviklingshæmning og sindslidelse ikke umiddelbart forbinder disse tre typer af arbejdsevned sættelser med begrebet handicap, er der risiko for, at personer med nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager ikke umiddelbart identificerer sig med de kompensationsmuligheder, der eksisterer i lovgivningen.

For en nærmere diskussion af handicapbegrebet henvises til den tidligere undersøgelse om handicap og beskæftigelse (Clausen, T., m.fl., 2004). Nærværende undersøgelse tager i stedet udgangspunkt i arbejdsevnebegrebet og beskriver de tre grupper som personer, der

8. Jf. i øvrigt www.lev.dk.

9. Jf. www.lap.dk.

10. Jf. “Psykiske lidelser og adfærdsmæssige forstyrrelser, klassifikation og diagnostiske kriterier”, Munksgaard, 1994.

11. Jf. <http://www.oligo.dk/Videnscentret/om.udvik.htm>.

har nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager. Arbejdsevnebegrebet defineres på følgende måde:

“Ved arbejdsevne forstås evnen til at kunne opfylde de krav, der stilles på arbejdsmarkedet for at kunne udføre forskellige konkret specificerede arbejdsopgaver med henblik på at opnå en indtægt til hel eller delvis selvforsørgelse”. (Bek. nr. 552 af 19/06/2003).¹²

Arbejdsevnen vurderes efter arbejdsevnetoden, der er en sagsbehandlingsmetode til beskrivelse, udvikling og vurdering af borgerens arbejdsevne i sager om revalidering, fleksjob og førtidspension.¹³ Som redskab til vurdering af arbejdsevnen udarbejdes en ressourceprofil, der består af følgende elementer: uddannelse, arbejdsmarkedserfaring, interesser, sociale kompetencer, herunder konfliktberedskab, omstillingsevne, indlæringsevne, herunder intelligens, arbejdsrelevante ønsker, præstationsforventninger, arbejdsidentitet, bolig og økonomi, sociale netværk, helbred. Elementerne i ressourceprofilen skal bruges til at beskrive og vurdere borgerens ressourcer, udviklingsmuligheder og barrierer i forhold til at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet (jf. bek. nr. 552 af 19/06/2003).¹⁴

Hvad er et arbejde?

I undersøgelsen vil begreberne arbejde, beskæftigelse, ansættelse og job blive brugt synonymt. I den forbindelse må det være på sin plads at definere, hvad der i denne undersøgelse forstås ved et arbejde.

I denne undersøgelse defineres arbejde som et ansættelsesforhold, hvor der finder en lønudbetaling sted mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager – uagtet at arbejdsgiveren senere får refunderet hele eller dele af lønudgiften.

12. Bekendtgørelse om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne. Fremover kaldet “arbejdsevnebekendtgørelsen”.

13. Jf. Vejledning til bekendtgørelse om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne, Vejl. nr. 112 af 11/11/2002.

14. Se i øvrigt <http://www.arbejdsevnetode.dk>

Formålet med denne undersøgelse er at belyse, hvad der skal til for at få personer med begrænsninger i arbejdsevnen ud på det ordinære arbejdsmarked. Derfor er beskyttet beskæftigelse og virksomhedsrettede tiltag ikke medtaget som beskæftigelse i denne undersøgelse.¹⁵ Til gengæld vil både beskyttet beskæftigelse og virksomhedsrettede tiltag blive berørt i kapitel 3 og 4.

15. Casen med tømrervirksomheden er dog medtaget for at belyse, hvordan virksomhedsrettede foranstaltninger (i dette tilfælde virksomhedsrevalidering) kan opleves som et arbejde.

MULIGHEDER OG BARRIERER I LOVENS ORD OG LOVENS FORVALTNING

Formålet med dette kapitel er at belyse, hvilke muligheder og barrierer der i dag er til stede i lovgivningen, og hvilke muligheder og begrænsninger konsulenternes forvaltning af lovene medfører. Baggrunden for kapitlet er de udførte interview med 19 konsulenter, der alle har særlig viden om personer med henholdsvis hjerneskade, sindslidelse og udviklingshæmning og disse gruppers særlige behov på arbejdsmarkedet.^{1,2} Det skal i den forbindelse understreges, at de muligheder og barrierer, der bliver påpeget i det følgende, skal forstås som de forhold, de udvalgte konsulenter fremhæver som væsentlige for beskæftigelsesindsatsen.

Kapitlet er bygget op omkring vejen til arbejdsmarkedet således, at der først ses på de områder i lovgivningen, der har betydning i tiden forud for en ansættelse. Her vil muligheden for beskyttet beskæftigelse blive beskrevet perifert, da værkstederne for nogle af brugerne kan bidrage til at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. At muligheden for beskyttet beskæftigelse udelukkende skitseres kort, skyldes, at det primære fokus lægges på muligheder inden for “Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats”.³ Efterfølgende belyses de lovgivnings-

-
1. De interviewede konsulenter betegnes i denne undersøgelse som jobkonsulenter eller konsulenter.
 2. For en nærmere beskrivelse af, hvilke typer af konsulenter der er interviewet, se kapitel 2.
 3. Beskyttet beskæftigelse hører under “Lov om Social Service” og kan i højere grad betragtes som en social foranstaltning.

mæssige muligheder, der eksisterer i forbindelse med indslusningen til en konkret arbejdsplads. Dernæst afdækkes de områder af lovgivningen, der vedrører mulighederne og barriererne for de personer, der er kommet ud på arbejdsmarkedet.

Efter gennemgangen af lovgivningen med fokus på vejen til arbejdsmarkedet bliver det beskrevet, hvorledes lovens kompleksitet kræver samarbejde mellem de involverede konsulenter i kommuner og amter.⁴ Vi skitserer fordele og ulemper ved fokus på “korteste vej i beskæftigelse”, og herefter præsenteres det synspunkt, at det vil være hensigtsmæssigt, hvis to konsulenter – en jobkonsulent og en sagsbehandler – arbejder sammen inden for ét system, samt at der er behov for at få forankret den viden, der opstår via de mange projekter, som området bærer præg af. Afslutningsvis opsummeres barrierer i loven og barrierer i forvaltningen af loven.

Mange love har betydning for beskæftigelsesindsatsen

Den lovgivning, der har indflydelse på beskæftigelsesindsatsen for personer med nedsat arbejdsevne af fysiske, psykiske og/eller sociale årsager, fordeler sig i forskellige love. Disse administreres i forskellige ministerier, herunder Beskæftigelsesministeriet, Socialministeriet og Undervisningsministeriet. Det drejer sig om:

- Revalidering, mentor og isbryderordning, job med løntilskud til førtidspensionister og fleksjob. Foranstaltningerne findes i “Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB)”, “Lov om en aktiv socialpolitik (LAS)” samt “Lov om kompensation til handicappede i erhverv”.^{5,6,7} Desuden peges der på muligheder for lønkompensation i “Lov om dagpenge ved sygdom og fødsel”.⁸ Lovene administreres i Beskæftigelsesministeriet

4. Kommunale forvaltninger og amtslige institutioner benævnes i undersøgelsen som “systemet”.

5. Lov nr. 709 af 13/08/2003.

6. Lov nr. 419 af 10/06/2003.

7. LBK nr. 55 af 29/01/2001.

8. Lov nr. 761 af 11/09/2002.

- Værksteder og beskyttet beskæftigelse efter “Lov om social service (LSS)” og i mindre omfang ændringerne i pensionsreglerne efter “Lov om social pension”. Lovene administreres i Socialministeriet^{9,10}
- “Lov om arbejdsmarkedsuddannelser” og “Lov om specialpædagogisk støtte” administreres i Undervisningsministeriet^{11,12}

Ud over disse love peger jobkonsulenter for personer med sindslidelser på betydningen af samarbejdet med psykiatrien (der reguleres efter love, der administreres i Sundhedsministeriet). Jobkonsulenter for personer med hjerneskade peger på betydningen af samarbejdet med sundhedsvæsenet i form af hospitaler og genoptræningscentre (der reguleres henholdsvis i Sundhedsministeriet og Socialministeriet). Disse lovkomplekser er ikke medtaget i den følgende gennemgang, men nævnes her som illustration af områdets lovgivningsmæssige kompleksitet.

Tiden forud for en ansættelse

Revalidering

Revalidering er erhvervsrettede aktiviteter og økonomisk hjælp, der kan bidrage til, at en person med begrænsninger i arbejdsevnen fastholdes eller kommer ind på arbejdsmarkedet. De regler, de interviewede jobkonsulenter på revalideringsinstitutionerne primært refererer til, er fra “Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats”. Her står reglerne for vejledning og opkvalificering, virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud (LAB, kapitel 10, 11, 12). Desuden fremgår reglerne for revalidering i “Lov om aktiv socialpolitik” (kapitel 6).

De interviewede jobkonsulenter peger på afklaringsfasen som en central del af beskæftigelsesindsatsen. Det fremgår af jobkonsulenternes beskrivelser af indholdet i afklaringsfasen, at denne ofte vil svare til en forrevalidering. Dvs. de aktiviteter, som revaliderenden gennemfører, før det erhvervmæssige sigte er afklaret. Afklaringen

9. Lov nr. 764 af 26/08/2003.

10. Lov nr. 1220 af 27/12/2003.

11. Lov nr. 446 af 10/06/2003.

12. Lov nr. 484 af 31/05/2000.

kan eksempelvis vedrøre en rest-arbejdsevne hos mennesker, der har fået tilkendt pension, og som skal afklares i forhold til et job med løntilskud til førtidspensionister.¹³ Den kan også vedrøre en person, der efter sygdom eller ulykke skal afklares i forhold til et tidligere job, hvor det skal besluttes, om vedkommende kan varetage jobbet igen – eventuelt på ændrede vilkår i forbindelse med en fastholdelse. Afklaring kan endvidere vedrøre personer, der ikke har tilknytning til arbejdsmarkedet, hvor arbejdsevnen skal afklares i forhold til integration på arbejdsmarkedet, eventuelt i forbindelse med revalidering til et fleksjob. Afklaring kan foregå inden en arbejdspraktik, men praktik og forrevalidering bruges af nogle jobkonsulenter som led i en afklaring.

Revalidering i form af virksomhedspraktik eller ansættelse med løntilskud sigter mod en efterfølgende varig ansættelse på normale løn- og arbejdsvilkår. Enten i den virksomhed, hvor revaliderenden var i praktik, eller i en virksomhed, hvor personen kan udfylde lignende funktioner. Kommunen skal tilrettelægge en revalidering og en eventuel forrevalidering således, at den kan gennemføres på så kort tid som muligt, og således at revaliderendens behov tilgodeses. Revalidering på virksomheder blev opprioriteret med “Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats”, der trådte i kraft i juni 2003 (Harsløf, I., m.fl., 2004). Virksomhedsrevalidering er et forsøg på at lave en hurtig indsats for personer, der ikke er langt fra arbejdsmarkedet, og for personer med tilknytning til arbejdsmarkedet (Knudsen, H., 2000). Hvad angår opprioriteringen af virksomhedsrevalidering giver konsulenterne for personer med hjerneskade udtryk for, at øget fokus på arbejdsmarkedet og virksomhedsrevalidering har medført en uheldig nedprioritering af uddannelsesrevalidering, hvilket beskrives nærmere i kapitel 4.

Ifølge hovedparten af konsulenterne vil en arbejdsevne optrænet gennem en virksomhedsrevalidering ofte være bundet til den konkrete virksomhed i en grad, der gør det svært at flytte kompetencerne til en anden tilsvarende virksomhed. Dette skyldes, at arbejdsevnenedsættelsen for personer med hjerneskade, sindslidelse og udviklings-

13. Løntilskudsordninger for personer, der modtager pension, blev tidligere kaldt skånejob, men med den nye pensionslov er der kommet nye regler for løntilskud.

hæmning ofte vedrører evnen til at indgå i sociale relationer med kollegaer. Virksomhedsrevalidering er derfor ofte velegnet for en del af de personer, der har nedsat arbejdsevne af sociale og/eller psykiske årsager, idet de netop kan træne relationerne til de konkrete kollegaer under revalideringen, mens skiftet mellem to virksomheder i forbindelse med overgangen fra revalidering til en egentlig ansættelse ofte er særligt sårbar specielt for disse personer.

Lov om specialpædagogisk støtte

Andre områder i lovgivningen, der kan have betydning i tiden forud for en ansættelse, er de støttemuligheder, der gives via "Lov om specialpædagogisk støtte", der administreres i Undervisningsministeriet. Under de udførte interview var det jobkonsulenterne for personer med sindslidelser, der pegede på denne lov, men loven kan ligeledes være relevant for personer med hjerneskade.

"Lov om specialpædagogisk støtte" er en støtteordning, der skal sikre, at studerende med en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse kan gennemføre en videregående uddannelse på lige fod med andre. "Lov om specialpædagogisk støtte" gælder ved alle offentligt anerkendte videregående uddannelser for studerende med funktionsnedsættelser, uanset om man lever af SU, revalideringsydelse, uddannelsesgodtgørelse, førtidspension eller andet. Reglerne administreres af SU-styrelsen. For personer med psykisk funktionsnedsættelse kan støtte for eksempel være studiestøttetimer eller særligt tilrettelagt undervisning.¹⁴ Ordningen er ifølge "Landsforeningen af nuværende og tidligere psykiatribrugere (LAP)" "meget ukendt", hvilket kan være influeret af, at den studerende skal være optaget på et studie på almindelige vilkår – altså uden særlig støtte.¹⁵ Der kan ligeledes være nogle studerende med sindslidelse eller hjerneskade med behov for støtte, der ikke bliver opdaget af studiet, idet sygdommen eller skaden kan være usynlig, indtil den studerende melder sig ud.

Lov om arbejdsmarkedsuddannelser

Jobkonsulenterne for personer med udviklingshæmning peger på, at kurser via arbejdsmarkedsuddannelser kan være relevante for

14. Lov nr. 484 af 31/05/2000.

15. "Arbejdsmarkedet – også for psykiatribrugere" LAP, 2004.

denne gruppe. “Lov om arbejdsmarkedsuddannelser” administreres af Undervisningsministeriet. Formålet med loven er – i kombination med beskæftigelse og uddannelse efter anden lovgivning – at dække samfundets behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer.

Jobkonsulenterne peger på, at personer med udviklingshæmning – under særlige hensyn – kan have gavn af at deltage i kurser, der er tilrettelagt i samarbejde med AMU-centrene, men da uddannelse for særlige målgrupper skal finansieres lokalt, er der stor regional forskel på denne mulighed. Dette forhold uddybes nærmere i kapitel 4 i afsnittet vedrørende personer med udviklingshæmning.

Lov om Social Service

Personer, som på grund af betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke kan benytte tilbud efter anden lovgivning, kan få tilbud om beskyttet beskæftigelse efter “Lov om social service, § 87.”

Organiseringen af den beskyttede beskæftigelse og samspillet med arbejdsmarkedet er et område under udvikling. I praksis er den beskyttede beskæftigelse ofte organiseret som værksteder, og en del af værkstederne er integreret med dagtilbud efter § 88.¹⁶ Andre § 87-institutioner er integrerede med revalideringsinstitutioner under “Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats”. Jobkonsulenter, der har erfaring med etablering af job med løntilskud til førtidspensionister, har ofte tilknytning til § 87-institutioner.

Konsulenterne peger på, at disse organisationsformer har en betydning for beskæftigelsesindsatsen, idet ansættelse i job med løntilskud til førtidspensionister eller ansættelse i fleksjob kan bidrage til, at andre, der er indskrevet i dagtilbuddene/værkstederne, bliver inspireret til også at ønske en tilknytning til arbejdsmarkedet.

16. § 88-institutioner dækker aktivitets- og samværstilbud til opretholdelse eller forbedring af personlige færdigheder eller af livsvilkårene. Betydningen af denne organisationsform er belyst i Stenbak, E., m.fl., 2002.

Desuden oplever konsulenterne, at flere personer, der modtager pension, vil kunne varetage et job med løntilskud til førtidspensionister, hvis man øgede denne gruppes mulighed for at benytte værkstederne som base nogle dage om ugen.

Med øgede muligheder for tilknytning til arbejdsmarkedet, for eksempel i forbindelse med lønkomensation til en arbejdsgiver, kan værkstederne fremover forventes at få en mindre rolle for nogle af de unge mennesker, der modtager pension, og som har mulighed for job med løntilskud på arbejdsmarkedet. Alle de interviewede jobkonsulenter understreger dog, at beskyttet beskæftigelse også fremover vil være en relevant og vigtig mulighed i "Serviceloven" for nogle af de personer, der modtager pension.

Indslusningen på en arbejdsplads

Mentor og isbryderordning

For at støtte indslusningen på en arbejdsplads kan der gives støtte til en mentorfunktion. Mulighederne for at ansætte en mentor i indkørfasen fremgår af "Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 78." Ved ordningen får mentoren til opgave at introducere, vejlede eller oplære den person, der har behov for støtte i forhold til de forhold, der ligger ud over, hvad arbejdsgiveren sædvanligvis forventes at varetage. Mentorfunktionen varetages som udgangspunkt af en medarbejder i virksomheden. På mindre virksomheder kan mentorfunktionen i stedet varetages af en ekstern konsulent. Ansættelse af en mentor er en tidsbegrænset foranstaltning, og det er ikke muligt at ansætte en mentor i forbindelse med fleksjob.¹⁷ Mentorordningen kan også benyttes i forbindelse med indslusning til en uddannelse.

Mentorordningen trådte først i kraft 1. juli 2003, og der er begrænset erfaring med ordningen blandt jobkonsulenterne. En jobkonsulent har dog erfaret, at den kan være af afgørende betydning for at få etableret et ansættelsesforhold i de få tilfælde, hun har benyttet den. Jobkonsulenterne er generelt enige om, at der i konkrete arbejds-

17. For en mere nuanceret gennemgang af mentorordningen henvises til "Mentorordninger på det rummelige arbejdsmarked – hvorfor og hvordan" af Udviklingscenter for beskæftigelse og lige vilkår (2003).

forhold kan være behov for en permanent ansættelse af en form for støtteperson, hvilket mentorordningen ikke giver mulighed for, da en sådan ordning, som omtalt, er tidsbegrænset. Endvidere oplever de jobkonsulenter, der arbejder inden for revalideringsområdet, at det er en barriere i lovgivningen, at der ikke kan oprettes en mentorordning i forbindelse med et fleksjob.

Isbryderordningen (LAB, § 52, nr. 8) giver mulighed for, at arbejdsgivere, der ansætter en person med handicap, kan få løntilskud i starten af en ansættelse. Ordningen retter sig mod mennesker med handicap, som har gennemført en uddannelse, der berettiger til optagelse i en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.¹⁸ De interviewede jobkonsulenter giver imidlertid udtryk for, at personer med udviklingshæmning og nogle personer med sindslidelser ikke kan benytte ordningen, da de ikke har en uddannelse, der berettiger til optagelse i en arbejdsløshedskasse. I hvilket omfang ordningen bruges af personer med hjerneskade, fremgår ikke af interviewene.

På arbejdsmarkedet

Job på særlige vilkår: job med løntilskud til førtidspensionister og fleksjob

Personer, der har nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager, har mulighed for en ansættelse på særlige vilkår, når de kommer ud på arbejdsmarkedet.¹⁹ Reglerne for job med løntilskud til førtidspensionister har erstattet de tidligere regler for skånejob, men både i virksomhederne og blandt de ansatte, der modtager pension, bruger mange stadig begrebet "skånejob".²⁰

18. For en detaljeret gennemgang af reglerne for handicappede henvises til "Job og handicap" af Center for Ligebehandling af Handicappede (2001).

19. Rent teknisk regnes personer på førtidspension ikke med i arbejdsstyrken, men ordningerne er beskrevet under afsnittet "På arbejdsmarkedet", da personerne i job med løntilskud til førtidspensionister trods alt varetager et stykke arbejde på en arbejdsplads.

20. Dette fremgår af kapitel 5, hvor begrebet skånejob bruges som synonym til job med løntilskud til førtidspensionister, både for job, der er etableret før og efter de nye førtidspensionsregler.

Job med løntilskud til førtidspensionister kan oprettes til personer, der får førtidspension efter “Lov om social pension”, der administreres af Socialministeriet. Reglerne for tildeling af social pension blev ændret pr. 1. januar 2003 og vedrører blandt andet ændringer i tilkendelseskriterierne, der knytter sig til en vurdering af personens arbejdsevne. *Det er først i tilfælde af, at pågældende varigt ikke vil kunne varetage et arbejde på normale vilkår (herunder efter overenskomstens sociale kapitler) eller et fleksjob, at der kan tilkendes førtidspension.*²¹

Ved oprettelse af et job med løntilskud til førtidspensionister aftales løn og arbejdsvilkår mellem personen og kommunen i samarbejde med de faglige organisationer. Ved ansættelse af personer, der modtager førtidspension, udgør løntilskuddet 20 kr. pr. time. (Jf. “LAB”, kapitel 12).²²

Jobkonsulenternes erfaringer med de nye regler for førtidspension er begrænsede, fordi reglerne efter 1½ år stadig betragtes som nye.

Reglerne om fleksjob står beskrevet i “Lov om aktiv beskæftigelsesindsats”, kapitel 13. Fleksjob kan oprettes til personer, der har varig begrænsning i arbejdsevnen, og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet. Mulighederne for revalidering til beskæftigelse på normale vilkår skal være afprøvede, og personen må ikke modtage førtidspension. Hvis en person modtager førtidspension, har vedkommende mulighed for at gøre pensionen hvilende i forbindelse med ansættelse i et fleksjob. Fleksjob skal som udgangspunkt tilbydes på fuld tid. Arbejdsgiveren modtager tilskud på halvdelen eller to tredjedele af lønnen, afhængigt af graden af den nedsatte arbejdsevne.²³

21. For en detaljeret gennemgang af reglerne om førtidspension henvises til “Førtidspension før og efter 1/1/2003”, Sociale publikationer nr. 8, april 2003 af Jørgensen, L.H. samt Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside.

22. For en detaljeret gennemgang henvises til pjecen “Job med løntilskud til førtidspensionister” fra Center for Ligebehandling af Handicappede, (2004).

23. For en detaljeret gennemgang henvises til pjecen “Fleksjob” fra Det Centrale Handicapråd, juli 2003.

Sammenhængen mellem fleksjob og job med løntilskud til førtidspensionister beskrives på følgende måde i vejledning til bekendtgørelse om arbejdsevne:

“Med arbejdsevnekriteriet er der skabt sammenhæng i vurderingen af arbejdsevnen i sager om revalidering, fleksjob og førtidspension i lovgivningen, således at borgere, hvis arbejdsevne er varigt nedsat i et sådant omfang, at de ikke kan varetage arbejdsopgaver på arbejdsmarkedet på almindelige vilkår i ustøttede stillinger, får tilbud om fleksjob. Hvis det er dokumenteret, at borgeren varigt ikke har tilstrækkelig arbejdsevne til at kunne varetage et fleksjob, og det ikke er muligt at forbedre arbejdsevnen, skal kommunen træffe afgørelse om førtidspension”.²⁴

Dette stemmer dog ikke helt overens med jobkonsulenternes erfaringer, idet der herfra er flere enslydende overvejelser vedrørende sammenhængen mellem fleksjob og job med løntilskud til førtidspensionister. Flere af jobkonsulenterne oplever således, at der i praksis kan være personer, der ikke tilkendes pension, men som heller ikke kan varetage et fleksjob.

I den forbindelse skal det bemærkes, at de interviewede jobkonsulenter i vid udstrækning primært har erfaring med etablering af enten fleksjob eller job med løntilskud til førtidspensionister, hvorfor de har begrænset erfaring med sammenhængen mellem de to jobtyper. Desuden er reglerne kun ca. 1½ år gamle og derfor relativt nye i systemet. Endelig ligger vurderingen og tildelingen af de forskellige ydelser og jobtyper hos den kommunale sagsbehandler.

I de tilfælde, hvor en person eventuelt er blevet afklaret til et fleksjob, men endnu ikke har fundet en konkret arbejdsplads, oplever jobkonsulenterne, at der kan være risiko for, at personens arbejdsevne nedsættes i og med, at den ikke bliver vedligeholdt. Jobkonsulenterne erfarer derfor, at det er væsentligt, at personens arbejdsevne afklares i forhold til et konkret job, så personen har en regulær mulighed for ansættelse, når afklaringen til fleksjob er foretaget. Disse overvejelser

24. Vejledning til Bekendtgørelse om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne, Bek. nr. 112 af 11/11/2002.

er uddybet i afsnittene, der vedrører personer med sindslidelser og personer med udviklingshæmning.

Lov om kompensation til handicappede i erhverv

Reglerne i “Lov om kompensation til handicappede i erhverv” kan både benyttes af personer med handicap, der søger eller er ansat i job med løntilskud til førtidspensionister og til fleksjob.²⁵ Loven, der administreres af handicapkonsulenterne i Arbejdsformidlingen, er en del af den politiske aftale “Flere i arbejde”.²⁶

Den tidligere SFI-undersøgelse af handicap og beskæftigelse viser, at konsulenter i Arbejdsformidlingen vurderer, at “Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.” i høj grad modsvarer de behov, der er i beskæftigelsesindsatsen for personer med fysiske handicap (Clausen, T., m.fl., 2004). Undersøgelsen konkluderer dog, at manglende viden blandt kommunale jobkonsulenter, A-kasser, fagforeninger, tillidsrepræsentanter m.fl. om de kompensationsmuligheder, der eksisterer via denne lov, er en barriere for udnyttelsen af den.

At kendskabet til “Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.” kunne være bedre, bliver ligeledes illustreret via interviewene til nærværende undersøgelse. Her beklager to af de interviewede jobkonsulenter, at loven ikke kan benyttes af personer, der modtager pension, hvilket ikke er rigtigt.

I den tidligere SFI-undersøgelse fremgår det endvidere, at de fleste handicapkonsulenter og uafhængige jobkonsulenter finder, at der lovgivningsmæssigt mangler muligheder for personer med psykiske handicap samt personer med hjerneskade eller udviklingshæmning (Clausen, T., m.fl., 2004).

Personer med handicap kan efter lovens § 4 få tilknyttet personlig assistance. Den personlige assistent må, ifølge Center for Ligebehandling af Handicappede, imidlertid kun assistere med praktiske arbejds-

25. Jf. Bekendtgørelse nr. 545 af 19/06/2003, § 11.

26. Jf. Tillægsbetænkning over “Forslag til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats”, 2002/1, TBL 193.

funktioner (Center for Ligebehandling af Handicappede, 2001) og dækker således ikke de forskellige behov for støtte, som personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning kan have.

I en rapport om projektet "Støtteperson til handicappede i erhverv" fremgår det, at personer med hjerneskade, udviklingshæmning eller sindslidelse har meget forskellige behov for støtteperson. Der nævnes forskellige modeller for støttepersonfunktionen som for eksempel en sidemand-/kollegastøttefunktion, en social buffer, en social overfrakke, en ekstern fagperson, og en støtteperson som et fagligt netværk. Rapporten pointerer, at valget af støttepersonmodel altid vil skulle vurderes individuelt i forhold til den enkeltes behov. Formålet med projektet er at knytte muligheden for en støtteperson til reglerne om personlig assistance i "Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.". (Rapport om forundersøgelsen om støtteperson til handicappede i erhverv, DSI, 7. juli 2003).

Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel

Hvis man som lønmodtager bliver syg og ikke har mulighed for at passe sit arbejde, har man mulighed for at modtage sygedagpenge i op til 52 uger. Arbejdsgiver skal udbetale sygedagpenge de to første uger, hvis den sygemeldte har været ansat i de sidste sammenhængende otte uger før fraværet. Forpligtelsen til at udbetale sygedagpenge overgår herefter til kommunen. Sygdomstilfælde skal anmeldes til kommunen senest en uge efter 1. fraværdsdag eller, hvis arbejdsgiveren har udbetalt dagpenge, senest en uge efter at udbetalingen fra arbejdsgiveren er ophørt.

Hvis man er ansat i et fleksjob, kan arbejdsgiveren modtage refusion for udgiften til sygedagpenge allerede efter første dag. Hvis personen har en væsentligt øget sygdomsrisiko på grund af langvarig og/eller kronisk lidelse, og denne lidelse medfører, at personen har mindst ti fraværdsdage på et år, kan arbejdsgiveren fritages for udgiften til sygedagpenge de første to uger af sygefraværet efter lovens § 28.

Flere jobkonsulenter peger på, at denne mulighed efter § 28 er en god mulighed i ansættelsesforhold med personer med udviklingshæmning, sindslidelser eller hjerneskade, idet nogle af disse personer ifølge jobkonsulenterne kan have flere fraværdsdage på grund af manglende stabilitet i forhold til arbejdspladsen.

Ifølge lovens § 22 ophører udbetalingen af dagpenge, når der er udbetalt dagpenge eller løn under sygdom for mere end 52 uger i de 18 forudgående kalendermåneder, medmindre et af følgende forhold gør sig gældende: at revalidering vil blive iværksat, at det anses for nødvendigt at gennemføre arbejdsprøvning eller andre afklarende foranstaltninger med henblik på at klarlægge den sikredes arbejds-evne, at den sikrede er under eller venter på lægebehandling, som må antages inden for en kortere tid at kunne genskabe arbejdsdygtighe-den, at der er rejst sag om ret til erstatning efter lov om sikring mod følger af arbejdsskade, at der er påbegyndt en sag om førtidspension eller at særlige omstændigheder i øvrigt taler derfor.

Jobkonsulenterne for personer med hjerneskade oplever, at det, medmindre der foreligger en jobafklaring, i praksis kan være svært at få forlænget sygedagpengene ud over de 52 uger, hvilket mange personer med hjerneskade har behov for. Dette forhold uddybes i kapitel 4.

Lovens kompleksitet kræver overblik og tæt samarbejde

Den ovenstående gennemgang illustrerer, at det er et komplekst lov-område, hvilket i nogle tilfælde kan få betydning for beskæftigelsesindsatsen. Interviewene afdækker, at jobkonsulenterne i udpræget grad *ikke* har et overordnet overblik, men forholder sig til de konkrete områder, de selv sidder med, både i forhold til lovgivning og i forhold til persongruppen.

I “Lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, § 15” fremgår det, at kommunen varetager beskæftigelsesindsatsen herunder formidlingen for personer, der modtager eller søger om hjælp efter “Lov om aktiv socialpolitik”, “Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel”, “Lov om social pension” og “Lov om social service”.²⁷ I § 22 fremgår det, at amtskommunen yder kommunerne vejledning i sager efter “Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats” og “Lov om aktiv socialpolitik” ved at stille sagkyndige til rådighed. Amtskommunen bistår endvidere kommunerne i deres revalideringsindsats

27. Lov nr. 416 af 10/06/2003.

ved at sørge for tilbud til personer med begrænsninger i arbejdsevnen, der ikke kan revalideres ved hjælp af kommunale tilbud.²⁸

De amtslige jobkonsulenter peger selv på, at de har særlig viden, hvad angår personernes behov i forhold til arbejdsmarkedet, mens de kommunale sagsbehandlere i højere grad har viden i forhold til lovgivningen. Denne opdeling har betydning for beskæftigelsesindsatsen, idet den fordrer et tæt samarbejde mellem jobkonsulenternes viden om personernes behov i forhold til arbejdsmarkedet og de kommunale sagsbehandlers viden om de lovgivningsmæssige rammer. Et samarbejde som ifølge flere af jobkonsulenterne er påvirket af, at der ofte er flere sagsbehandlere tilknyttet et forløb. Dette kan skyldes strukturelle forhold, hvilket for eksempel er tilfældet, når en person skifter fra revalidering til fleksjob. Og det kan skyldes, at kommunale sagsbehandlere ifølge de amtslige jobkonsulenter ofte skifter arbejde.

Jobkonsulenterne peger på, at overgangsforløbene ofte er sårbare for personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning. Det kan for eksempel være overgangen fra revalidering til en ansættelse eller overgangen fra afklaring til etablering af job med løntilskud til førtidspensionister. Også sammenhængen mellem fleksjob og job med løntilskud til førtidspensionister har gennem interviewene vist sig at være et sårbart område, hvor der kan være behov for en særlig indsats. Disse overgange er påvirket af strukturelle forhold, i de tilfælde en person afklares til fleksjob eller job med løntilskud til førtidspensionister i samarbejde med en jobkonsulent, mens en anden jobkonsulent tager over, når det konkrete job skal etableres. Disse skift kan have betydning for, om personen med nedsat arbejdsevne kan opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Dels fordi et indgående kendskab til betydningen af personens konkrete arbejdsevnenedsættelse og behov er en vigtig forudsætning for en relevant beskæftigelsesindsats. Dels fordi personens kendskab til og tryghed i forhold til den konkrete jobkonsulent har betydning for, hvorvidt personen kan profitere af indsatsen.

28. For en mere nuanceret gennemgang af opgavefordeling på området mellem amt og kommune, henvises til Damsø, J., 2004.

“Korteste vej til arbejdsmarkedet” kan forcere processen

Tanken bag reformen “Flere i arbejde” er, at alle jobsøgere skal den korteste mulige vej i job.²⁹ Imidlertid giver jobkonsulenter for personer med udviklingshæmning, sindslidelse eller hjerneskade under interviewene udtryk for, at denne politiske udvikling både har fordele og ulemper. På den ene side oplever jobkonsulenterne, at et politisk fokus på “korteste vej til arbejdsmarkedet” bidrager positivt til beskæftigelsesindsatsen via et øget fokus på personernes ressourcer. På den anden side oplever flere jobkonsulenter, at politikken kan forcere processen til arbejdsmarkedet, hvilket kan medføre, at der i nogle tilfælde ikke sættes tilstrækkelige ressourcer og tid af til afklaringsfasen. En følge af dette kan være, at personen eller arbejdspladsen har urealistiske forventninger og arbejdsforholdet derfor må ophøre.

Endvidere oplever jobkonsulenterne for personer med hjerneskade, at fokuset på “den korteste vej til arbejdsmarkedet” har gjort det sværere at få tilkendt en revalidering til uddannelse. Revalidering i form af uddannelse vil ifølge konsulenterne kunne bidrage til, at nogle personer med hjerneskade kan revalideres til at fastholde deres tidligere arbejde frem for at få en virksomhedsrevalidering, der i nogle tilfælde mere retter sig mod et nyt arbejde.

Optimalt med to konsulenter i ét system

Nogle af jobkonsulenterne giver udtryk for, at det vil være fordelagtigt med et system, hvor personen med arbejdsevnenedsættelse følges hele vejen til arbejdsmarkedet:

“Det er hensigtsmæssigt, hvis ét system følger borgeren til dørs, og hvis man laver samlede afsluttende forløb. Det er ofte det, der virker, det er det, der kommer til at holde bedst.” (Konsulent på jobcenter).

29. Jf. Tillægsbetænkning over “Forslag til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, 2002/1, TBL 193”.

Der er blandt jobkonsulenterne enighed om, at det vil være mest hensigtsmæssigt, hvis der er to konsulenter tilknyttet i dette ene system: en jobkonsulent, der varetager beskæftigelsesindsatsen, og en sagsbehandler til resten for eksempel økonomi, bolig m.v. Her ved får jobkonsulenten mulighed for udelukkende at fokusere på arbejdsdelen.

Samtidig pointeres det, at den jobkonsulent, der varetager arbejdsmarkedsindsatsen, skal have særlig viden, og at der skal afsættes ressourcer til en specialiseret indsats, herunder tid til afklaring og indslusning på arbejdsmarkedet.

Jobkonsulenterne oplever endvidere, at systemet ikke er gearret til samarbejdet med erhvervslivet. En jobkonsulent nævner som eksempel en lang sagsgang, hvor en arbejdsplads vil ansætte en person med løntilskud. Den amtslige jobkonsulent skal så lave en skriftlig indstilling til kommunen, hvor sagen skal vente på, at der holdes møde, før der kan træffes afgørelse:

“Tingene skal jo ske her og nu. Man kan ikke vente på, at vi laver en indstilling skriftligt i flere eksemplarer, og de skal holde møde osv., osv. Det tror jeg også er en del af det. At vi må handle. I kommunen er der jo flere måneders ventetid på bare at få kontakt til en sagsbehandler.”
(Konsulent for personer med hjerneskade).

Konsulenterne peger således på, at strukturelle forhold har betydning både internt i systemet i forhold til beskæftigelsesindsatsen, men også eksternt i forhold til samarbejde med erhvervslivet.³⁰

Behov for forankring af viden

Det er et overordnet indtryk efter interviewene med konsulenterne, at tilbuddene i vid udstrækning knytter sig til forskellige projekter for henholdsvis personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning, og at tilbuddene af beskæftigelsesfremmende foranstaltninger varierer mellem de forskellige amter.

30. Samme konklusion ses i “Evaluering af fastholdelsesprojekt, Frederiksborg Amt, 2001”.

“Der er jo masser af projekter på det her område. Men de strander bare et eller andet sted. Det kan godt være, det var en god idé, men der er ikke rigtig nogen mulighed for at gøre det [...] der er ikke økonomi til at gøre det, og hvad der ellers kan være af andre grunde. Og hvem er det, der skal have det: Er det amtet eller kommunen eller hvem skal egentlig varetage det?” (Konsulent i Arbejdsformidlingen (AF)).

En del permanente tilbud er startet som projekter og har efterfølgende fået permanent bevilling.

Projekterne åbner således mulighed for udvikling af området, men konsulenterne oplever, at meget viden går tabt, når et projekt lukker. En konsulent påpeger i denne forbindelse behovet for, at den eksisterende viden forankres sideløbende med en udvikling af beskæftigelsesindsatsen.

Opsamling

Denne opsamling kaster lys over, hvilke muligheder og barrierer der er til stede i lovgivningen, og hvilke muligheder og begrænsninger konsulenternes forvaltning af lovene medfører. Opsamlingen er baseret på kapitlets gennemgang af udvalgte områder i lovgivningen, sammenhængen mellem disse og jobkonsulenternes erfaringer med loven og forvaltningen af den.

Undersøgelsen afdækker, at der findes forskellige muligheder for støtte i forbindelse med uddannelse, der ifølge konsulenterne ikke udnyttes optimalt. Samtidig vurderes det, at øget brug af mulighederne for særlig tilrettelæggelse af og støtte under uddannelse vil kunne bidrage til, at flere personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning kan komme i arbejde. De muligheder, som konsulenterne peger på med fordel kan bruges mere, er: Specialpædagogisk støtte (SPS-ordninger), Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU) og uddannelsesrevalidering. Denne undersøgelse afdækker ikke, hvorvidt mentorordningen i forbindelse med indslusning til en uddannelse med fordel kan bruges mere, end den gør.

Barrierer i loven

Der er tre områder, hvor der tydeligt viser sig barrierer i loven. Disse vedrører følgende:

- Manglende lovhjemmel til ansættelse af en støtteperson
- Manglende lovhjemmel til en tidsbegrænset ansættelse af en mentor til personer i fleksjob
- Manglende lovhjemmel til at benytte isbryderordning for personer, der ikke har en uddannelse, der berettiger til optagelse i en arbejdsløshedskasse

Ud over de tre omtalte barrierer i selve lovgivningen peger jobkonsulenterne særligt på to forhold, som de finder problematiske: forlængelse af sygedagpenge ud over 52 uger især for personer med hjerneskade samt forholdet mellem fleksjob og job med løntilskud til førtidspensionister.

En jobkonsulent for personer med hjerneskade oplever, at der er en lovgivningsmæssig barriere ved forlængelse af sygedagpenge ud over 52 uger. Det er uklart, om lovens muligheder kan udnyttes i forhold til disse personers behov, og om barrieren således vedrører den kommunale forvaltning af loven, eller om formuleringen i loven ikke dækker disse personers særlige situation og behov.

Jobkonsulenterne oplever endvidere, at der med den nye pensionslov kan være personer med nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager, der ikke tilkendes pension, men som ikke har arbejdsevne til et fleksjob. Ved at sammenholde denne oplevelse med vejledning til lovgivningen synes problemstillingen i høj grad at knytte sig til forvaltningen af loven, idet sammenhængen mellem pension og fleksjob netop fremhæves her.³¹ Det må dog bemærkes, at vejledningen netop er vejledende og således ikke direkte kan sidestilles med tekst i selve loven.

Det er således ikke muligt entydigt at konkludere, hvorvidt disse to problemstillinger primært knytter sig til selve lovgivningen eller til forvaltningen af loven.

31. Vejledning til bekendtgørelse om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne, Bek. nr. 112 af 11/11/2002.

Barrierer i forvaltningen af loven

Som beskrevet gennem dette kapitel har det vist sig, at der *er* barrierer, der vedrører forvaltningen af lovgivningen. Nogle af disse barrierer bundes i strukturelle forhold, mens andre knytter sig til den egentlige forvaltning af lovene. De barrierer, jobkonsulenterne i nærværende undersøgelse, peger på, er følgende:

Lovens kompleksitet kræver overblik og tæt samarbejde. Samtlige jobkonsulenter oplever, at forvaltningen af loven medfører begrænsninger i de tilfælde, hvor der ikke er et tæt samarbejde mellem de kommunale sagsbehandlere, der har særlig viden inden for de lovgivningsmæssige muligheder, og de amtslige jobkonsulenter, der især har viden om personernes særlige behov. Dette behov for tæt samarbejde er blandt andet affødt af lovgivningens kompleksitet, der medfører, at det kan være vanskeligt for de amtslige jobkonsulenter at udnytte lovens muligheder optimalt.³²

Fokus på "korteste vej til arbejdsmarkedet" kan forcere processen. Det politiske fokus på "korteste vej til arbejdsmarkedet" bidrager på den ene side positivt til beskæftigelsesindsatsen via en øget opmærksomhed på personernes ressourcer, men kan på den anden side forcere processen til arbejdsmarkedet, hvilket kan medføre, at der i nogle tilfælde ikke sættes tilstrækkelige ressourcer og tid af til afklaringsfasen.

Optimalt med to konsulenter i ét system. Et enstrengt system vurderes positivt i forhold til, at borgere med sindslidelse, udviklingshæmning eller hjerneskade kun skal henvende sig ét sted, hvilket blandt andet kan bidrage til, at overgangen i systemet mindskes. Det er imidlertid vigtigt, at personen med nedsat arbejdsevne får tilknyttet to konsulenter: en jobkonsulent til at varetage beskæftigelsesindsatsen og en sagsbehandler til resten. Derudover er det centralt, at der afsættes ressourcer i form af specialviden og tid til afklaring af arbejdsevnen.

32. Ligesom det er vigtigt for de kommunale sagsbehandlere med indsigt i lovgivningen at have et tæt samarbejde med de amtslige jobkonsulenter, der især har viden om personernes særlige behov i forhold til at opnå beskæftigelse.

Behov for forankring af viden. Beskæftigelsesindsatsen for personer med hjerneskade, sindslidelse og udviklingshæmning har været præget af ildsjæle og tidsbegrænsede projekter. Projekterne åbner mulighed for udvikling på området, men meget viden går tabt, når et projekt lukker eller en ildsjæl holder op. Der er derfor behov for at prioritere, at den eksisterende viden forankres sideløbende med en udvikling af beskæftigelsesindsatsen.

DE TRE GRUPPERS MULIGHEDER OG SÆRLIGE BEHOV FOR STØTTE

I forlængelse af foregående kapitel er formålet med nærværende kapitel at belyse mulighederne og barriererne i forhold til at finde fodfæste på arbejdsmarkedet for de tre grupper. Kapitlet er således en uddybning af undersøgelsens første forskningsspørgsmål, der vedrører, hvilke muligheder og barrierer der i dag er til stede i lovgivningen, og hvilke muligheder og barrierer de professionelles forvaltning af lovene medfører. Til forskel fra forrige kapitel behandles de tre grupper i nærværende kapitel imidlertid separat, da hensigten er at se nærmere på de tre gruppers karakteristika og særlige behov.

Kapitlet er således delt op i tre afsnit, der behandler henholdsvis personer med hjerneskade, personer med sindslidelse og personer med udviklingshæmning. Afsnittene bygger på interview med konsulenterne, og pointerne perspektiveres af de syv arbejdspladsbesøg samt af andre undersøgelser på området.

Afsnittene om personer med hjerneskade og om personer med udviklingshæmning indledes med en overordnet beskrivelse af grupperne. Denne beskrivelse er undladt for gruppen af personer med sindslidelser, da en sådan gennemgang er beskrevet i kapitel 6 ud fra kvantitative data.

Herefter følger en gennemgang af beskæftigelsesindsatsen med fokus på områder, der har betydning for de tre grupper. Efter denne gennemgang følger et afsnit, der handler om personlige forhold, der har betydning for gruppens tilknytning til arbejdsmarkedet.

Kapitlet afsluttes med en fælles opsamling, der opsummerer forskelle og ligheder mellem personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning og deres muligheder for at opnå og bevare tilknytning til arbejdsmarkedet. Denne opsamling er delt i to hovedafsnit, der dels vedrører personlige forhold med betydning for tilknytning til arbejdsmarkedet, og dels vedrører de deraf affødte behov for særlig tilrettelæggelse af beskæftigelsesindsatsen.

Personer med hjerneskade

Overordnet beskrivelse af gruppen

Ifølge Hjerneskadeforeningen er der i dag 50.000 danskere, der lever med en alvorlig pludselig, opstået hjerneskade, der ikke er medfødt, og 12.000 danskere kommer årligt i kontakt med hospitalssystemet som følge af kranietraume.^{1,2}

Ifølge rapport om arbejdsintegration på arbejdsmarkedet viser erfaringerne fra forskellige projekter, at mellem 50-88 pct. af de personer, der deltager i helhedsorienteret optræning og opfølgning gennem hjerneskadecentre, opnår en eller anden form for tilknytning til arbejdsmarkedet (Hjerneskadecentret, 1997, p. 65).

Undersøgelsen "Hjerneskadede på arbejdsmarkedet" beskriver gruppen af personer med hjerneskade på følgende måde:

"Personer med hjerneskade er en handicapgruppe med særlige behov. Dels er der tale om skader i det mest vitale og styrende organ, dels er der tale om et usynligt og temmelig uhåndgribeligt handicap, som ikke umiddelbart kan opfattes og forstås af andre" (Klok, L., 1999, p. 4).

En efterundersøgelse af et fastholdelsesprojekt for personer med hjerneskade beskriver gruppen på følgende måde:

-
1. Personer, der fødes med en hjerneskade, indbefattes i gruppen af personer med udviklingshæmning.
 2. http://www.hjsf.dk/005_publicationer/Tusinder_af_danskere/tusinder_af_danskere.htm

“Det vil ofte dreje sig om mennesker, der på sygdomstidspunktet er raske og aktive i erhverv, og for hvem sygdommen ofte vil medføre radikalt forandret livssituation, både fysisk og psykisk, men også socialt i relation til familie, arbejdsplads m.v.” (Frederiksborg Amt, 1999-2001).

Ifølge konsulenterne er der ikke en fast defineret grænse mellem, hvornår en person er svært skadet og moderat skadet.³

De to personer med hjerneskade, der indgår i caseanalyserne, er gode eksempler på, hvorledes en pludseligt opstået hjerneskade radikalt ændrer personernes liv. Den ene blev ramt af en blodprop i hjernen – på det tidspunkt, hvor han var ansat i elektronikafdelingen på en stor produktionsvirksomhed. Han blev efterfølgende flyttet til virksomhedens særlige afdeling for folk i fleks- og skånejob. Den anden læste til civilingeniør, da han blev påkørt af en bus i et fodgængerfelt og pådrog sig dobbeltsidigt kraniebrud. Han måtte efterfølgende droppe studiet, men fik senere ansættelse på en forskningsinstitution under Miljøministeriet på baggrund af sin uddannelse som akademiingeniør.

Beskæftigelsesindsatsen

Beskæftigelsesindsatsen for personer med hjerneskade, er præget af forskellige projekter og tiltag, der benytter forskellige metoder til genoptræning. Beskæftigelsesindsatsen vedrører blandt andet fysiske aktiviteter og træning, kognitiv træning, psykoterapi samt sociale aktiviteter (jf. Hjerneskadecentret, 1997). En konsulent beskriver desuden vigtigheden af at tilrettelægge beskæftigelsesindsatsen som et samspil mellem personens tillærte kompensationsstrategier og omgivelsernes forventninger. En del projekter vedrører støtte på arbejdsmarkedet som for eksempel en støttepersonordning (jf. Fastholdelsesprojekt, Frederiksborg Amt, maj 1999) eller vejleder funktion (jf. Hjerneskadede på arbejdsmarkedet, 1999). Mens beskæftigelsesindsatsen i det følgende beskrives som en indsats inden placering på arbejdsmarkedet, må det bemærkes, at for eksempel Hjerneskadecentret i Århus

3. Ifølge Klok, L., 1999, er der flere metoder til at fastsætte sværhedsgraden af en hjerneskade

anvender udplacering på virksomheder i forbindelse med afklaringen af arbejdsevnen. Erfaringen er, at arbejdsevnen bedst afdækkes på en "rigtig" arbejdsplads blandt "rigtige" kollegaer (Århus Amt, 1997).

Følgende områder fremstår som særligt centrale i beskæftigelsesindsatsen: neuropsykologisk indsigt, samspil mellem kompensationsstrategier og kollegers indsigt, uddannelse og en støttepersonordning på arbejdspladsen. Desuden peger konsulenterne på behovet for internt samarbejde i det offentlige sociale- og sundhedssystem og for eksternt samarbejde med erhvervslivet. Overvejelser vedrørende fordele og ulemper ved henholdsvis fastholdelse til en tidligere arbejdsplads i forhold til integration på en ny arbejdsplads vil blive fremført senere i dette afsnit om beskæftigelsesindsatsen for personer med hjerneskade.

Neuropsykologisk indsigt

Jobkonsulenter og flere redegørelser peger alle på, at det kræver neuropsykologisk indsigt at afdække skaden, betydningen af skaden og hvordan den bedst kan kompenseres:⁴

“Et vigtigt redskab inden for en neuropsykologisk tilgang er den neuropsykologiske undersøgelse. Ud fra en sådan undersøgelse kan man få en beskrivelse af kursistens kognitive ressourcer og begrænsninger. Den neuropsykologiske test kan således lokalisere kursistens problemområder, hvilket giver mulighed for at målrette indsatsen i forhold til disse vanskeligheder” (Projekt Erhvervet Hjerneskade i Københavns Kommune, marts 2003).

En konsulent har erfaret, at der også senere i et ansættelsesforløb kan være behov for neuropsykologisk indsigt og støtte – både til virksomheden og til personen med hjerneskade. For eksempel i forbindelse med indsigt i personens særlige behov for støtte i forbindelse med omlægning af arbejds gange og arbejdsopgaver.

4. Herunder "Fastholdelsesprojektet i Frederiksborg Amt", maj 1999. Klok, L.: "Hjerneskadede på arbejdsmarkedet", 1999. "Årsrapport 2003" fra Hjerneskadeteamet i Vejle Amt.

Samspil mellem kompensationsstrategier og kollegaers indsigt og krav

Når skaden og dens betydning for arbejdsevnen er afdækket, vil efterfølgende træning, ifølge en af de interviewede jobkonsulenter, i vid udstrækning vedrøre kompensationsstrategier:

“Du kan ikke opdrage på en hjerneskadet ... Du kan lære dem at kompensere, du kan lære dem at gå en omvej. Og så kan du lære omgivelserne at lade være med at stille nogle bestemte krav. Så det er i meget høj grad en kompenserende teknik” (Konsulent for personer med hjerneskade).

Konsulenten peger således på omgivelsernes som for eksempel kollegaers rolle i arbejdet med at fastholde/integrere personer med hjerneskade på arbejdsmarkedet. Vigtigheden af at inddrage arbejdspladsen for eksempel ved information til kollegaer – både før ansættelse og i en indkøringsperiode – underbygges af flere undersøgelser på området (Klok, L., 1999, Frederiksborg Amt, 2001). Også de udførte case-analyser peger på vigtigheden af, at kollegaerne får ordentlig information, dels for at mindske snakken i krogene, dels for at de bedre kan forholde sig til, hvilke hensyn der er behov for (jf. kapitel 5).

Behov for uddannelse og særligt tilrettelagt efteruddannelse
Personer med hjerneskade kan ofte profitere af uddannelse. For eksempel i form af en revalidering, der kan fungere som en optræning, der muliggør fastholdelse af et tidligere arbejde. En konsulent oplever dog, at det i takt med et øget politisk fokus på “korteste vej til arbejdsmarkedet”, er blevet sværere at få bevilget en uddannelsesrevalidering, og at der i stedet er fokus på at finde et (nyt) arbejde, der så ikke tager højde for personens uddannelsesniveau:⁵

“Problemet er, at der er ikke ret mange, der får en revalidering mere. Kommunerne er blevet så stramme med deres revalideringstiltag. De fleste bliver sat i et andet job, en anden jobfunktion, end personen egentlig var uddannet til. Jeg synes det er blevet svært at få en revalideringsbevilgning” (Konsulent for personer med hjerneskade).

5. Jf. Tillægsbetænkning over Forslag til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats 2002/1, TBL 193.

En person med hjerneskade oplever et behov for efteruddannelse, der er særligt rettet mod personer med kognitive forstyrrelser. Personen med hjerneskade fortæller således, hvordan han har aftalt med sin chef, at han skal forsøge at finde nogle kurser i databaser, men han havde haft svært ved at finde nogle kurser, der tog hensyn til hans langsommere indlæringskapacitet:

“Jeg har fulgt kurser tidligere, men det er bare meget svært at finde kurser som er velegnet til hjerneskadede, for de fleste almindelige efteruddannelseskurser de er baseret på at folk kan lære lynhurtigt, og at folk har en meget reel baggrundsviden, men mit problem er at jeg ikke lærer særligt hurtigt, så hvis jeg følger et almindeligt hold, så er jeg seriøst bange for at blive hægtet af ... Det er vigtigt for mig at finde kurser, som er specialsyede kurser til folk, der lærer langsomt” (Person med hjerneskade).

En vigtig forudsætning for, at personer med hjerneskade ikke skal blive fastlåst i de samme arbejdsopgaver, er således, at der er mulighed for kurser, der er særligt rettet mod denne gruppe og deres særlige behov.

Ansættelse af en støtteperson på arbejdspladsen

Det fremgår af interview med jobkonsulenterne, at personer med hjerneskade ofte kan profitere af en støtteperson på arbejdspladsen. Støttepersonens opgaver må tilrettelægges efter personens individuelle behov, men konsulenterne peger overordnet på to forskellige typer støtte: en støtteperson med neuropsykologisk indsigt, der kan vejlede såvel personen selv som kollegaer, og en støtteperson fra arbejdspladsen, der kan bidrage til de daglige behov for støtte til for eksempel at strukturere forskellige arbejdsopgaver. Behovet for at få struktureret arbejdsopgaverne via udførlige “what-to-do-lister” beskrives ligeledes af en kollega til en person med hjerneskade:

“Man skal ikke komme med en opgave den ene dag og så komme med en anden i næste uge. Det skal være en opgave, der skal gentages igen og igen, sådan så man kan lave en 1 til 20 liste og som du kan trække frem, hver gang du skal lave den opgave. Så kan du godt have fem forskellige lister, men du skal have en, så du kan sige, at det er den jeg skal lave i dag” (Kollega til person med hjerneskade).

Flere steder i især Europa, men også USA, arbejder man med en såkaldt job-coach-model, hvor personen med hjerneskade placeres på arbejdspladsen sammen med en job-coach. Job-coachen har til opgave at støtte og træne vedkommende i udførelsen af arbejdsopgaver og kan enten have en terapeutisk baggrund eller være en kollega fra den pågældende arbejdsplads, der i så fald får supervision fra en erfaren terapeut (Århus Amt, 1997).

Behov for øget samarbejde

En jobkonsulent peger på, at systemet omkring personer med hjerneskade har stor betydning for beskæftigelsesindsatsen, idet mange samarbejdsparter kræver meget koordinering.

Ifølge "Fastholdelsesprojekt i Frederiksborg Amt (2001)" bliver personer, der rammes af en hjerneskade, ofte indlagt akut på et hospital, hvor de har brug for akut behandling og efterfølgende rehabilitering og genoptræning. Ud over sundhedsvæsenet i form af hospitaler, pleje og omsorgspersonale og genoptræningscentre har personer med hjerneskade kontakt til det kommunale socialvæsen i forbindelse med forsørgelsesgrundlag under sygemeldingsperioden. Der kan være behov for støtte til erhvervsrettede tiltag som jobtræning og revalidering, og AF kan ligeledes være en aktør, hvis personen er i a-kasse, og/eller hvis skaden har medført fysisk udfald, så der er behov for støtte efter "Lov om kompensation til handicappede i erhverv". Disse mange aktører giver behov for en koordineret indsats, hvilket der ifølge en konsulent ikke er tradition for:

"Den behandlingsmæssige samordning må foregå både tværfagligt og tværssektorielt. Traditionelt foregår der imidlertid ikke meget informationsudveksling mellem de enkelte udøvende fagpersoner. Hver faggruppe arbejder ud fra egne mål og bruger egne metoder, og der eksisterer i den nuværende offentlige struktur ikke en overordnet 'behandlingsansvarlig', som har ansvaret for en behandlingsplan, der dækker alle de udførende fagpersoner" (Konsulent for personer med hjerneskade).⁶

6. Se i øvrigt Hollænder, E., 2004

Jobkonsulenterne har forskellige erfaringer med henholdsvis hospitalernes og kommunernes rolle i arbejdet med arbejdsfastholdelse. Generelt er det erfaringen, at en hurtig tilbagevenden medfører størst chance for fastholdelse. I denne henseende peger en jobkonsulent på, at det er ønskeligt, at hospitalerne er opmærksomme på det arbejdsmarkedsrettede aspekt og bidrager til arbejdsfastholdelsen ved at rette henvendelse til kommunen eller amtslige revalideringsinstitutioner/-rådgivningscentre, der har erfaring med arbejdet med hjerneskader og arbejdsmarkedstilknytning. Modsat er der også erfaring for, at der er behov for tid til restituering, da det kan tage op til to år, før personer med middelsvære hjerneskader er restituerede og rehabiliterede i et omfang, der gør det relevant at arbejde for arbejdsmarkedstilknytning.

Hvad angår kommunernes rolle i beskæftigelsesindsatsen, kan der ifølge jobkonsulenterne opstå et tomrum, når en person er afklaret til et fleksjob og kommunen tager over med henblik på at etablere fleksjobbet.

“Det er et stort spørgsmål, når vi slipper dem, og de skal overgives til kommunen. Der kan være problemer med det. Nogle gange har vi været ude for, at de ikke har fået papirer, nogle gange ved de [kommunale sagsbehandlere] ikke, hvad det er for en person. Så bliver han ligesom kastet tilbage til et tidligere niveau” (Konsulent for personer med hjerneskade.)

Samtidig peger konsulenterne på, at nogle af de kommunale jobkonsulenter i høj grad har stort fokus på tilbagevenden til arbejdsmarkedet, men ikke altid har den fornødne indsigt i personernes særlige behov. Dette kan medføre en forceret integrationsproces, hvor hverken personen eller arbejdspladsen er ordentligt forberedt på de særlige behov for støtte.⁷

Jobkonsulenterne har således både erfaring med processer, der går for langsomt, og processer, der forceres. Begge tilfælde kan medføre

7. Betydningen af forberedelse for både personen og arbejdspladsen understreges også i rapporterne fra “Fastholdelsesprojektet, Frederiksborg Amt” 2001 og Klok, L., 1999.

skuffelser både for personen med hjerneskade og for arbejdspladsen og kan være en barriere for en vellykket beskæftigelsesindsats.

Jobkonsulenternes forskellige erfaringer med hospitalers og kommunernes rolle i beskæftigelsesindsatsen peger på, at et øget samarbejde mellem læger, sagsbehandlere og jobkonsulenter med hver deres specialviden i vid udstrækning vil kunne styrke beskæftigelsesindsatsen.⁸

Fordele og ulemper ved fastholdelse kontra integration

Som tidligere beskrevet er personer med hjerneskade ofte erhvervsaktive, når de akut rammes af hjerneskaden. Dette kan i nogle tilfælde medføre særlige overvejelser i forhold til tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen.

Det er jobkonsulenternes erfaring, at det er lettere at fastholde en person med hjerneskade på en konkret arbejdsplads end at integrere en person på en arbejdsplads, der ikke kender vedkommende fra før skaden indtraf. Samtidig oplever en jobkonsulent, at det kan tage længere tid for en person, der er ramt af en hjerneskade, at optræne det faglige niveau, der kræves på den tidligere arbejdsplads i relation til fastholdelse; i forhold til ansættelse på en anden arbejdsplads i relation til integration på arbejdsmarkedet. Og at et politisk fokus på korteste vej til arbejdsmarkedet derfor kan medføre, at beskæftigelsesindsatsen i for høj grad tilrettelægges med henblik på integration.

Heroverfor peger andre undersøgelser på, at der både er fordele og ulemper ved at vende tilbage til den tidligere arbejdsplads:

“Flere af de interviewede sætter spørgsmålstegn ved, om det altid er mest hensigtsmæssigt at vende tilbage til den tidligere arbejdsplads. Et problem, der kompliceres af, at det kan være vanskeligt at afvise denne mulighed, når arbejdspladsen er velvilligt indstillet over for den tidligere medarbejder” (Fastholdelsesprojekt, Frederiksborg Amt 2001).

8. Hvilket for eksempel ses i Vejle Amt, som har prioriteret samarbejde mellem de amtslige hjerneskadecentre og kommunerne som et særligt indsatsområde i 2003. (Jf. “Årsrapport for Hjerneskadeteamet i Vejle Amt”, 2003).

Klok, L. (1999) peger på, at det kan give følelse af nederlag og tab af kompetence at vende tilbage til en arbejdsplads, hvor man ikke er i stand til at klare det tidligere arbejdsområde på samme niveau som før, og at det derfor bør overvejes, om personen måske er “bedre tjent med at starte på en ny arbejdsplads, hvor han/hun ikke bliver vurderet i forhold til tidligere færdigheder.” (Klok, L., 1999, p. 105).

Det må således konkluderes, at valget mellem fastholdelse eller integration i vid udstrækning må bero på en individuel afgørelse, der er knyttet til de konkrete og praktiske muligheder.

Personlige forhold med betydning for tilknytning til arbejdsmarkedet

Der er mange forhold, der har betydning for arbejdsmarkedstilknytningen for personer, der får en hjerneskade.

Dels afhænger følgerne af en hjerneskade af, hvor i hjernen skaden er opstået. Dels nævner konsulenterne, at personernes egen motivation og tidligere erfaring med arbejdsmarkedet er væsentlige faktorer for at opnå/bevare tilknytning til arbejdsmarkedet.⁹ Derud over peger konsulenterne på, at det ofte kan tage mere end et år før en person, der rammes af en hjerneskade, kan integreres/vende tilbage til arbejdsmarkedet. I casene fremgår det endvidere, at muligheden for efteruddannelse, er et vigtigt forhold med betydning for at bevare tilknytning til arbejdsmarkedet.

Forskellige typer skade har forskellig betydning for arbejdsevnen

De forskellige typer hjerneskader kan opdeles i kognitive problemer, følelsesmæssige problemer, sociale adfærdsproblemer eller fysiske udfald – herunder træthæd (Klok, L., 1999), hvilket konsulenterne betegner som “invaliderende træthed”.

9. Ifølge et projekt i Vejle Amt for personer med hjerneskade er faktorer som funktionsniveau, indsigt, erkendelse og personlighed betinget af det tidligere liv (før skaden indtraf) og af, hvilken type hjerneskade der er tale om. (Projektbeskrivelse, Vejle Amt, 2003)

Hjerneskadene kan også medføre fysiske funktionsnedsættelser som lammelser og afasi. En af de hjerneskadede i casene har ud over visse kognitive forstyrrelser også en delvis lammelse i den ene arm. De fysiske følger kommenteres ikke yderligere i denne undersøgelse, da kompensationsmulighederne (bortset fra trætarbarhed) i vid udstrækning relaterer sig til fysiske handicaps, der gennemgås i den tidligere SFI-undersøgelse om handicappede på arbejdsmarkedet (Clausen, T., m.fl., 2004).

Konsulenterne nævner eksempler på kognitive problemer som manglende overblik, problemer med hukommelsen og manglende situationsforneemmelse. Endelig nævner konsulenterne, at trætarhed kan være et stort problem i forbindelse med en hjerneskaade.

Flere af disse kognitive forstyrrelser viser sig ligeledes i casene med hjerneskaade. En af personerne med hjerneskaade beskriver således, hvordan hans dårlige hukommelse ofte volder ham problemer:

“Det der har været vanskeligt for mig arbejdsmæssigt, og det gælder nu også fritidsmæssigt, det er, at jeg tit og ofte stadigvæk går og siger noget, som jeg ikke overholder, og det gør jeg ikke fordi, at jeg ikke vil være ærlig, men fordi at det jeg siger, det kan jeg ikke huske” (Person med hjerneskaade).

Casestudierne illustrerer endvidere, hvordan sociale adfærdsproblemer som for eksempel manglende situationsforneemmelse kan være en barriere i relation til arbejdsmarkedet, idet nogle kollegaer giver udtryk for, at det kan være en belastning at sidde ved siden af en kollega med hjerneskaade i frokostpauserne:

“Vi havde én, som stort set ikke kunne holde ud at sidde ved siden af ham. Hun havde ikke det overskud til ligesom at sige “nåh, jah, okay, så sidder man lidt og sludrer på en anden måde” ... Så det kræver, at der er overskud blandt folk i afdelingen, for skal man sidde hver dag, så var det nok [for meget], men når man gør det engang imellem “herregud så sidder man og sludre lidt ikke”, så på den måde er det også meget rart, at det er en stor afdeling, for der var en, hun var ved at få fnidder...så der tror jeg, at det er vigtigt, at du er i en lidt større gruppe” (Kollega til person med hjerneskaade).

En amerikansk undersøgelse peger på, at der kan opstå mere voldsomme adfærdsproblemer i form af voldelig adfærd som følge af skaden, hvilket også influerer på tilknytningen til arbejdsmarkedet (Wagner, A.K., m.fl., 2002).

Synlige følger af hjerneskader kan være nemmere at forholde sig til end usynlige følger

Personer med skader, der medfører ændret adfærd og manglende situationsfornemmelse, kan være svære at arbejde integreret. Dels kan skaden medføre, at personen har svært ved at erkende nedsættelsen af sin arbejdsevne, og dels kan usynlige følger af hjerneskaden være sværere at forholde sig til for kollegaer end synlige fysiske skader.

Nogle skader kan medføre, at personen ikke har indsigt i sin egen funktionsnedsættelse og nedsatte arbejdsevne. Og disse personer ønsker derfor ikke den støtte, de kan have brug for, hvis de skal bevare tilknytningen til en arbejdsplads.

“Det er svært at være ramt et sted, hvor man ikke har indsigt i sine egne vanskeligheder. Hvor man tror, man kan, hvor man ikke kan. Det er virkelig et problem. Hvis man slet ikke er bevidst om, at man har en nedsættelse, så kommer man hurtigt ud i en situation, hvor arbejdspladsen ikke kan bruge en. Hvor man ikke kender sine begrænsninger og kaster sig ud i arbejdsopgaver, man ikke kan klare” (Jobkonsulent for personer med hjerneskade).¹⁰

En af de hjerneskadede i undersøgelsen fortæller på lignende vis, hvorledes han har set andre hjerneskadede kollegaer lide nederlag, fordi de ikke har erkendt, at deres hjerneskade sætter begrænsninger for, hvad de kan overkomme:

“Jeg har mødt mange heroppe, som sidder i vores fleksafdeling, som også er ramt af en hjerneskade, som har sagt “jeg vil simpelthen bare arbejde fuldtid”. Og så har de fået et kanont nederlag, fordi de har måske fået det nogenlunde til at fungere arbejdsmæssigt, men så har de altså ikke tænkt på, at de har et par børn og en kone, som de egentlig også skal

10. Samme problematik påpeges i Klok, L., 1999.

holde af, når de kommer hjemad, og det er sgu så vigtigt at have tid til det også. Så derfor er det vigtigt at tænke på døgnet 24 timer. Man kan jo godt være handicappet og så samtidig have en kanon livskvalitet også sammen med sin familie, hvis man forstår at arbejde og give kærlighed og sove på de rigtige tidspunkter” (Person med hjerneskade).

Som det også beskrives i kapitel 5, er det vigtigt, at personen med hjerneskade erkender de begrænsninger, skaden medfører og justerer sine forventninger til arbejdsmarkedet derefter. Dette må de to personer med hjerneskade, der indgår i undersøgelsen, siges at have gjort. En af dem arbejder således kun ti timer om ugen, for som han siger:

“Det er det, der passer til mig. Jeg ved, hvad jeg sådan kan klare i mit hoved. Ellers så ved min kone det i hvert fald” (Person med hjerne-skade).

Samtidig kan kognitive forstyrrelser blive overset, fordi de ikke er direkte synlige. Dette har betydning for, at personen nogle gange ikke får den støtte, han/hun har behov for:

“Jeg har været i det her job i ti år. Jeg har set alt for mange mennesker knække nakken, fordi man ikke har været opmærksom på, hvad deres problemer handlede om. For de ligner jo sig selv” (Konsulent for personer med hjerneskade).¹¹

På spørgsmålet om, hvorfor personer med hjerneskade kan have vanskeligt ved at opnå beskæftigelse, nævner den ene person med en hjerneskade netop det forhold, at handicappets usynlighed gør det svært for andre at gennemskue, hvilke hensyn der reelt er behov for.

“En hjerneskade er jo usynlig. Det er langt lettere at forholde sig til en kørestolsbruger, for der kan man se det for sig, dørene skal være bredere og sådan nogle ting. Men en hjerneskade. Hvordan forholder man sig til det, for man kan jo ikke se det. Det er ikke kun i forbindelse med job,

11. Samme problematik påpeges i efterundersøgelse af “fastholdelsesprojekt”, Frederiksborg Amt, 2001.

det er mere generelt – en hjerneskade er et usynligt handicap” (Person med hjerneskade).

Den anden person med hjerneskade, der indgår i caseanalysen, beretter på lignende vis, hvordan handicappets usynlighed kan gøre det svært for kollegaer at se, hvad han kan klare rent arbejdsmæssigt:

“Det har været svært somme tider for folk at forstå, at man har det, som man har det, fordi man ikke umiddelbart lige kan se, at man måske har nogle ting. Jeg vil ikke sige, det er udpræget, men der er alligevel nogle kollegaer, der kommer og siger, “arj, det kan sku ikke passe, du ikke lige kan gøre det”. Det er svært så at skære igennem og sige “jamen sådan er det sgu” ... Det er ligesom mere håndgribeligt, når man kan se, at der er nogen, som kommer med en krykke ... så ved man, hvad der er galt. Men når det er noget herinde bag [peger på hovedet], så er der ligesom sådan nogle mærkelige fordomme og tanker, og er det nu rigtigt og ditten og datten” (Person med hjerneskade).

Ifølge jobkonsulenterne har skadens størrelse ikke altid direkte betydning for arbejdsevnen, idet lette hjerneskader, der medfører for eksempel manglende overblik i omstillingsfaser, kan medføre et stort handicap i konkrete jobs, hvor en fysisk skade, der umiddelbart kunne vurderes mere invaliderende, måske i højere grad ville kunne kompenseres i jobbet. Desuden oplever jobkonsulenterne, at en nedsættelse af arbejdsevnen efter lettere hjerneskader i nogle tilfælde ikke har samme opmærksomhed ved udskrivning fra hospitalet som moderate hjerneskader, hvilket i værste fald kan medføre, at personens behov for støtte først opdages, når vedkommende må opgave sit arbejde.

Det tager ofte mere end et år

En konsulent har erfaring med, at det på grund af ventetid i systemet og skadernes karakter ofte tager mere end et år for personer, der rammes af en moderat hjerneskade, før de kan vende tilbage til arbejdsmarkedet:

“Folk, der rammes af hjerneskade, bliver ramt på en måde, så de ikke bare kan vende tilbage til arbejdsmarkedet. De er ikke raske, når de udskrives fra sygehuset [...]Folk med hjerneskade kan ikke ordnes på et år. Folk der får en hjerneskade, de ligger typisk på sygehuset fire til

seks måneder. Så kommer en lang række af dem hjem i en periode, og så kommer en lang række af dem videre til noget ambulans eller anden genoptræning uden for sygehus regi. Og så er der gået et år, for der er også ventetid de steder, og vi er ikke kommet i nærheden af arbejdsmarkedet endnu” (Konsulent for personer med hjerneskade).

Denne ventetid omtales også i Klok, L. (1999), hvor det beskrives, at den kan opleves som et “frustrerende tomrum, hvor der ikke er struktur på hverdagen” og “det bør tilstræbes at undgå en sådan overgangsperiode” (Klok, L., 1999, p. 105).

Varigheden knytter sig også til skadens karakter. Ifølge rapporten “Arbejdsintegration af hjerneskadede” (Hjerneskadecentret 1997) viser erfaringer fra projektet, at mange har behov for langvarig optræning for at kunne opnå indsigt i problemerne, bearbejde den ændrede livssituation og nå frem til realistiske erhvervs-/uddannelsesmål.

“Der er tale om forhold, som mange mennesker, der kommer ud for store livsændringer, har behov for at bearbejde, men som for hjerneskadede kompliceres af, at de er skadet erkendelsesmæssigt” (Hjerneskadecentret, 1997, p. 57).

Ifølge Årsrapport fra Hjerneskadeteamet i Vejle Amt (2003) kan der i nogle tilfælde ske generhvervelse af funktionsområder i op til et år efter skadestidspunktet. I rapporten fremgår det, at der skal tages højde for disse følgevirkninger, og at det derfor kan være nødvendigt at vente med at afklare arbejdsvejen til efter et år.

At det kan tage lang tid at komme sig efter en hjerneskade og finde ud af, hvad man efterfølgende er i stand til, er en af de hjerneskadede ansatte et godt eksempel på. På spørgsmålet om, hvor lang tid genoptræningen tog, lyder svaret således, *“jamen, den er jeg i gang med endnu”*, på trods af at det er ca. seks år siden hjerneskaden indtraf.

Ifølge en konsulent har personer med hjerneskade ofte behov for sygedagpenge i to år. Jobkonsulenten oplever, at reglerne om forlængelse af sygedagpenge kan være en barriere for integration af mennesker der, har skader, som medfører, at der ikke foreligger en erhvervmæssig afklaring. Der kan være flere årsager til, at en afklaring tager mere end et år. Det kan være, fordi noget af tiden er

gået med ventetider i systemet, eller fordi personens begrænsninger i arbejdsevnen først kan afklares efter et år. Endelig kan det tage lang tid for personen at erkende sin begrænsning og modtage den relevante støtte.

Egen motivation og tidligere erfaring med arbejdsmarkedet

Egen motivation og tidligere erfaring med arbejdsmarkedet er ifølge jobkonsulenterne to centrale faktorer for fastholdelse/integration.

Personer med hjerneskade er ifølge jobkonsulenterne ofte meget motiverede for at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Da en af de hjerneskadede i undersøgelsen bliver spurgt, hvad der gjorde fastholdelsen af ham mulig, fremhæver han da også netop sin lyst til at arbejde:

“Det [der har gjort fastholdelsen mulig] er jo for det første, at jeg trods alt er kommet mig så meget over mine fysiske skader. Det andet er, at jeg har bevaret min lyst til at komme ud blandt andre mennesker. Og så selvfølgelig også at jeg kan sgu’ ikke andet end at arbejde med teknik” (Person med hjerneskade).

Denne stærke motivation er en vigtig drivkraft for, at personerne fastholder tilknytning til arbejdsmarkedet, efter skaden er opstået. En konsulent oplever, at motivationen knytter sig til personens forhold til arbejdet før skaden. Personer, der i høj grad har identificeret sig med deres arbejde før skaden, er meget motiverede, mens personer, der i højere grad har arbejdet for at tjene penge, i højere grad orienterer sig mod muligheden for pension.

Personlige erfaringer med at være på en arbejdsplads er ligeledes en vigtig faktor for arbejdsmarkedstilknytning.¹²

“Det er betydeligt mere kompliceret at integrere en ung på arbejdsmarkedet, som har fået en hjerneskade, mens han gik i folkeskolen eller gymnasiet. For de har jo ikke deres arbejdspladsviden, det har de unge jo ikke. Så de skal både lære sig selv at kende med en hjerneskade og en ny identitet. Og så skal de lære at finde ud af, hvordan de gør på

12. Se også Wagner, A.K., m.fl., 2002.

en arbejdsplads. Så det er betydeligt mere komplekst” (Konsulent for personer med hjerneskade).

Jobkonsulenten peger altså på, at samspillet mellem alder og arbejdsmarkedstilknøytning i forhold til, hvornår skaden er indtruffet, har betydning for integration på arbejdsmarkedet.

I rapporten om arbejdsintegration af hjerneskadede fremgår det, at 37 pct. af deltagerne var under 30 år. “Dvs. unge som knapt var kommet i gang med et arbejdsliv” (Hjerneskadecentret, 1997, p. 41). I en artikel fra behandlingstilbuddet Fjordbo fremgår det, at der er en gruppe unge, som forsøger at udnytte deres potentialer i det etablerede system, men som ikke magter det, og at disse unge er i stor fare for at ende i en social deroute.^{13, 14} Flere projekter og erfaringer peger således på, at gruppen af unge, der erhverver en hjerneskade, har særlige behov i forhold til integration på arbejdsmarkedet.

Personer med sindslidelse

Beskæftigelsesindsatsen

Der er siden midten af 1990'erne sket et øget fokus på beskæftigelsesindsatsen for personer med sindslidelser (Knudsen, H., 2000) – både ved udvikling af arbejdsmarkedsrettede aktiviteter i tilknytning til væresteder (Stenbak, E., 1997) og ved revalideringsprojekter, der retter sig mod netop denne persongruppe og gennem videnskabsnede netværk som for eksempel JOBFORS.^{15,16,17}

-
13. Fjordbo er et socialpædagogisk opholdssted under Vejleford Centret, som tilbyder behandling og genoptræning til unge hjerneskadede fra 17–25 år. Jf. www.hjerneskaeder.dk.
 14. Gruppen defineres som “Unge som har potentiale til uddannelse eller beskæftigelse – hvis de fik den nødvendige støtte over tid – men som pga. kombination af manglende praktiske, uddannelsesmæssige og sociale kompetencer og de kognitive følgevirkninger ikke er i stand til at erkende nødvendigheden af støtte i hverdagen”.
 15. “Fra værested til aktivitetssted – en evaluering af socialpsykiatriske indsatser med fokus på aktivitet og beskæftigelse”, SUS, Stenbak, E., 1997.
 16. Eksempelvis Århus Amt. Jf. rapporten “Kobling og stabilisering af sindslidende på arbejdsmarkedet”, november 2003.
 17. Projekt JOBFORS er et projekt, der har til formål at producere yderligere viden om, hvordan man på alle planer i jobkabelsesforløbet udvikler metoder og procedurer for at skabe varige jobforløb. Center for Evaluering, Psykiatrien i Århus, har fået penge fra Socialministeriet til dette projekt. www.ceps.suite.dk/jobfors.html.

De interviewede jobkonsulenter peger på en række områder, som beskæftigelsesindsatsen for personer med sindslidelse med fordel kan tilrettelægges ud fra, nemlig: særlig viden om feltet mellem personer med sindslidelser og arbejdsmarkedet, tid til afklaring, kontinuitet i processen og en støtteperson samt muligheden for at bruge værksteder og revalideringsinstitutioner som base eller mellemstation i tæt tilknytning til arbejdsmarkedet. Derud over peger konsulenterne på behovet for information til virksomhederne som væsentlige faktorer i beskæftigelsesindsatsen for personer med sindslidelse. Jobkonsulenterne nævner også forskellige barrierer i beskæftigelsesindsatsen. Herunder manglende kontinuitet i systemet, en for problemorienteret tilgang samt manglende fokus på etablering af job med løntilskud som tre væsentlige barrierer i beskæftigelsesindsatsen. Derud over peger konsulenterne på angst i virksomhederne over for netop denne gruppe som en barriere for ansættelse af personer med sindslidelse.

Beskæftigelsesindsatsen kræver tid til afklaring

Alle konsulenterne peger på, at beskæftigelsesindsatsen for personer med sindslidelse kræver tid til afklaring. En jobkonsulent i et amtsligt jobtilbud, der primært etablerer job med løntilskud for førtidspensionister, sammenligner beskæftigelsesindsatsen med den kommunale beskæftigelsesindsats og siger:

“Vi er bedre til det, fordi vi ikke har de store sagsmængder, og fordi vi har en anden ekspertise på området for de her særlige grupper med funktionsnedsættelser” (Jobkonsulent for personer med sindslidelse).

Konsulenterne pointerer endvidere, at afklaringsfasen, der i mange tilfælde udgøres af en forrevalidering, er et vigtigt område i beskæftigelsesindsatsen:

“I 90 pct. af sagerne er det forrevalideringen og afklaringsperioden, der er meget vigtig og sårbar. De skal prøve sig selv af, og nogen kommer ud i praktik, og man er ny, og nogen synes, det bliver for meget. Og hvad kan holde, og hvad kan ikke holde” (Psykiatrisk jobkonsulent på rådgivningscenter).

Konsulenterne for personer med sindslidelse betragter i vid udstrækning afklaringsfasen som en proces, hvor personen i en periode prøver sig selv af i en arbejdsituation. Og efterfølgende kan vedkom-

mende have behov for en periode, hvor han/hun opnår øget indsigt i, hvad der skal til, for at et arbejdsforhold kan fortsætte i en længere periode:

“75 pct. af vores forrevalideringsforløb foregår i en eller anden udstrækning i samarbejde med det almindelige arbejdsmarked. Det er færre og færre, hvor vi bruger vores interne værksteder. Det gør vi som redskab i en forberedende del. Og måske også hvis man har fået sig nogle erfaringer derude om, at det her var vidst lidt for optimistisk ... tilbage og snakke om, hvad gør vi så, og lære nogle nye kompetencer. Så bruger vi vores værksteder. Vi tænker meget i matchet som proces” (Psykiatrisk jobkonsulent på revalideringscenter).

Konsulenterne peger alle på vigtigheden af, at beskæftigelsesindsatsen tilrettelægges som et balanceret samspil mellem fokus på arbejdsmarkedet og tid til afklaring, så processen ikke forceres med risiko for, at et arbejdsforhold må afbrydes.

Ansættelse af en støtteperson på arbejdspladsen

Flere jobkonsulenter peger på, at personer med sindslidelse – både i forbindelse med indslusning til arbejdsmarkedet, men også under en ansættelse – kan have behov for at have tilknyttet en støtteperson. Støttepersonen kan med fordel have specialviden inden for det psykiatriske felt, men det kan også være en udvalgt kollega fra arbejdspladsen.

Hvis personen med sindslidelse kender støttepersonen fra før ansættelsen, kan det bidrage til, at personen oplever en vis form for kontinuitet i overgangen til arbejdsmarkedet. Fire jobkonsulenter for personer med sindslidelse opstiller i bogen *Man må sno sig, sagde ålen* en firedelt model som arbejdsmetode til formidling af job til sindslidende: afklaring, jobsøgning, jobplacering og jobopfølgning (Jensen, m.fl., 2000). Denne metode forløber således hen over overgangen til arbejdsmarkedet. Flere af de interviewede jobkonsulenter finder i tråd hermed, at det ville være hensigtsmæssigt, hvis de kunne fortsætte som støtte/kontaktpersoner også under etablering af job, i en indkørfase og eventuelt være tilknyttet som en slags efterværn eller udrykningstjeneste som en permanent ordning:

“Det kunne da være herligt med en form for efterværn, nogen, der rykkede ud, men deres opgaver kan ikke være særligt definerede, for de må rykke ud til det, der er behov for, og det kan være meget individuelt. Nogen kan fungere meget fint i en lang periode, men kan så have en nedtur, de skal hjælpes op af. Og hvem er det så lige, der er der? ... En del af sygdommens karakter er, at der kan komme et tilbagefald. Og der er ingen garanti for, at man kan bruge de redskaber, man har fået her. Og da er det synd, hvis man skal starte forfra. Hvis der var et eller andet udrykningsteam at sætte ind, så kan det måske være en meget lille hjælp frem for, at man skal starte forfra” (Konsulent for personer med sindslidelse).

Konsulenterne oplever, at både personen med sindslidelse og virksomheden vil føle tryghed og kunne profitere af denne form for støtte.

En jobkonsulent peger på, at behovet for støtte også kan knytte sig til en person fra virksomheden, der ikke er en del af systemet. Denne type støtteperson kan i højere grad koncentrere sig om de arbejdspladsrelaterede ting eventuelt samtidig med, at personen har tilknyttet en kendt støtteperson med specialviden på det psykiatriske felt.

Nogle personer med sindslidelse kan ifølge jobkonsulenterne have behov for tilknytning til et værksted eller en revalideringsinstitution – både før en placering på arbejdsmarkedet for eksempel under en virksomhedsrevalidering, og når der er etableret et job enten i form af et job med løntilskud til førtidspensionister eller et fleksjob.

En jobkonsulent, der arbejder med personer med sindslidelse, der modtager pension, beskriver behovet på følgende måde:

“Den pædagogiske indsigt, som der jo alligevel skal ligge, og den tålmodighed og tryghed, der er vigtig for en stor del af de her mennesker, den er nok svær at skaffe på en arbejdsplads. Den erfaring, jeg har, er, at der er nødt til at være en mellemstation” (Jobkonsulent for personer med sindslidelse).

De interviewede arbejdsgivere, der har ansat personer med sindslidelse, peger ligeledes på, at der er behov for overskud og pædagogisk indsigt i virksomheden, hvis ansættelserne skal være vellykkede. En af de interviewede arbejdsgivere påpeger, at årsagen til, at en ansæt-

telse af personen med sindslidelse overhovedet er mulig, netop er det overskud og den pædagogiske indsigt, som han selv som arbejdsgiver er i besiddelse af.

Alle konsulenterne pointerer, at behovet for støtte er individuelt, og at det ikke er muligt at lave en fast beskrivelse af behovet for støtte, der dækker alle personer med sindslidelse.

Specialviden

Alle konsulenter for personer med sindslidelse oplever, at der er behov for specialviden i tilrettelæggelse og udførelse af beskæftigelsesindsatsen på området. Dette gælder både i en afklarende og forberedende fase til arbejdsmarkedet, for at personen med sindslidelse kan opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, men kan også gøre sig gældende for at fastholde tilknytning for eksempel i forbindelse med det før omtalte udrykningsteam:

“Det kræver en ret speciel psykiatriindsigt at sætte ind med det, der skal til ... Det kræver ikke bare, at man kører hjem og henter folk. Det kræver nogle samtaler, det kræver måske noget overtalelse, det kræver en eller anden omdefinering af det verdensbillede, vedkommende har lige nu” (Konsulent for personer med sindslidelse).

Konsulenten peger på, at det kræver en specialiseret indsigt både i psykiatriske områder generelt og konkret kendskab til personens særlige vanskeligheder at varetage sådan en støttfunktion.

Manglende kontinuitet i beskæftigelsesindsatsen

Konsulenterne peger på, at manglende kontinuitet i beskæftigelsesindsatsen kan være en barriere for, at personer med sindslidelse opnår eller bevarer tilknytning til arbejdsmarkedet.

Beskæftigelsesindsatsen for personer med sindslidelse er som tidligere beskrevet ofte delt mellem amtslige og kommunale jobkonsulenter, således at de amtslige jobkonsulenter typisk varetager beskæftigelsesindsatsen i forbindelse med afklaring, mens den egentlige jobplacering varetages af kommunale sagsbehandlere. Denne struktur medfører, at den konkrete placering på arbejdsmarkedet adskilles fra det afklarende og forberedende arbejde. Dette giver personerne mulighed for at “starte på en frisk”, men medfører også en mang-

lende kontinuitet, som ifølge alle de interviewede jobkonsulenter er vigtig for mange af disse personer.

De interviewede jobkonsulenter, der ikke varetager en egentlig jobplacering, oplever, at det er uheldigt for forløbet, at opfølgningen af et job på særlige vilkår typisk varetages af en kommunal sagsbehandler, der ikke kender personen i jobbet:

“Og det er tit ikke godt nok, fordi sagsbehandlere ofte skifter stilling. Hvis det er for syge folk med en tilbagevendende depression, så skal der simpelthen laves aftale med psykiatrien. Det er utroligt vigtigt, at der hele tiden er defineret nogle konkrete kontaktpersoner, der eksisterer i virkeligheden. Og der er en svaghed i systemet. Men det er lige så meget en menneskelig svaghed, for lovgivningsmæssigt så skal der følges op på fleksjob en gang om året. Men det er tit ikke nok, for det er ikke altid sagsbehandlere, der kender til personen eller ansættelsen eller noget som helst, så der er en svaghed” (Konsulent for personer med sindslidelse).

Jobkonsulenten oplever i forlængelse heraf, at der er mange skift i systemet, som hver gang medfører en risiko for, at det går galt. For eksempel at den sagsbehandler/konsulent, der er involveret under revalidering, ikke er den, der følger op på fleksjobbet.

“Det er en svaghed i systemet med så mange personskiift. Det er jo en givet ting, at mange af de her mennesker svinger op og ned. Men det gør det bare endnu mere nødvendigt, at systemet fungerer som en helhed. For hvis systemet fungerer ustabilt, så synes jeg ikke, der er ret meget at give til folk, der er ustabile” (Konsulent for personer med sindslidelse).

Alle jobkonsulenterne understreger på denne baggrund vigtigheden af kontinuitet i beskæftigelsesindsatsen i overgangen mellem afklaring, afprøvning og eventuel fastansættelse.¹⁸

18. Se i øvrigt Buhrkall, 2004.

En problemorienteret tilgang på revalideringsområdet

Ifølge jobkonsulenterne på revalideringsområdet har det været en barriere, at man har været optaget af, hvad der skulle til for, at en person kunne komme ud på en arbejdsplads:

“Noget af det, man førhen er druknet i, det er, at borgeren aldrig er kommet på arbejdsmarkedet, for så har man først skullet behandle, og så har man først skullet opnå noget selvtillid, og så har man først skullet alle mulige omveje” (Konsulent for personer med sindslidelse).

Jobkonsulenten oplever, at denne tilgang kan være præget af, at sagsbehandlere ofte har siddet med ansvaret for flere områder, og den arbejdsmarkedsrettede indsats har indgået som en del af indsatsområderne. Risikoen er, at man herved – som det beskrives i ovenstående citat – udskyder de arbejdsmarkedsrettede tiltag, selvom flere erfaringer netop viser, at en hurtig udplacering er afgørende for et positivt udfald i at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet (Schneider, J., m.fl., 2002; Knudsen, H., 2000).

Manglende prioritering af job med løntilskud til førtidspensionister

Ifølge en jobkonsulent, der arbejder med beskæftigelsesindsatsen for personer med sindslidelse, der modtager pension, kan der være en tendens til, at job med løntilskud ikke prioriteres:

“Der er en tendens til, at når folk først er så langt gennem systemerne, at de har tilkendt pension, så, lidt frækt sagt, så kan man læne sig tilbage og sige: ‘Nu har vi deres forsørgelse på plads, nu beskæftiger vi os ikke mere med det her’ Men hvor vores erfaring er, at der stadig er et kæmpe stort behov for at bevare tilknytning til arbejdsmarkedet” (Jobkonsulent for personer med sindslidelse).¹⁹

En af de personer med sindslidelse, der indgår i undersøgelsen, er et godt eksempel på, at man bestemt kan have ønsker om et arbejde, selvom ens indkomstgrundlag er sikret via førtidspensionen. Perso-

19. Ifølge en undersøgelse fra 1994 ønsker 43 pct. af sindslidende førtidspensionister arbejdsmæssig beskæftigelse. Juul, S., m.fl.: “Kommunerne og de sindslidende”, Socialforskningsinstituttet, 1994.

nen kom forud for ansættelsen meget i et værested for personer med sindslidelse. Men selvom værestedet havde givet ham rigtigt meget, var det ikke tilstrækkeligt. Han ville gerne have et arbejde. *“Jeg gik jo og kedede mig i høj grad, selvom jeg kom i værestedet,”* forklarer han. Da han via en jobkonsulent med forbindelse til værestedet fik tilbudt et job med løntilskud til førtidspensionister tog han *“imod det med kyshånd”*.

Personlige forhold med betydning for tilknytning til arbejdsmarkedet

Jobkonsulenterne peger på, at arbejdsevnen er påvirket af sindslidelsens karakter og diagnosticering. Desuden er arbejdsevnen påvirket af personlige forhold som sociale færdigheder i relation til arbejdsmarkedet og stabilitet. Endvidere har det en betydning, hvor gammel personen var, da sygdommen brød ud. Tidspunktet for sygdommens udbrud indvirker på personens uddannelse og tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet, hvilket er to vigtige faktorer for at opnå eller bevare tilknytning til arbejdsmarkedet.

Sindslidelsens karakter og diagnosens betydning

Jobkonsulenterne peger på, at selve sindslidelsens karakter har en betydning for personens muligheder for at opnå eller bevare tilknytning til arbejdsmarkedet, men at der ikke er en direkte sammenhæng mellem symptomernes sværhedsgrad og mulighederne for arbejde:

“Vi får flere og flere af de, som er personlighedsforstyrrede – også nogen i en rimelig ung alder. De får måske ikke så svære symptomer som for eksempel skizofrene, eller maniodepressive eller svært depressive. Det kan sommetider være meget voldsomt, men omvendt kan man også gå ind og give medicin og få god effekt af medicinen. Hvorimod de personlighedsforstyrrede, de kan også have brug for medicin, men der er helt andre ting i spil, som ikke bare kan ændres, fordi det er en del af deres personlighedsstruktur. Måske har de brugt 25 år på at lære at være den, de er, og da skal de til at lære nogle helt andre ting. Så det er nogle helt andre typer af træning, vi er ude i der, så det er meget individuelt fra person til person” (Konsulent for personer med sindslidelse).

En konsulent for personer med sindslidelse oplever, at der ligger en større opgave i beskæftigelsesindsatsen i forhold til personer uden

tilknytning til psykiatrien, som ikke får støtte og behandling herfra, men som bliver visiteret fra et arbejdsmarkedsafsnit:

“De er slet ikke pakket ind, og de får ikke den støtte til de vanskeligheder, de har. Der har vi en meget større opgave, for der er der ikke ret meget hjælp. Så der vil både være nogle barrierer, der hedder hjemmefronten, for at få en eller anden form for struktur og stabilitet, for at hjemmet fungerer. Der kan være stabilitet for den sociale omgangskreds og netværket, som er vigtigt at arbejde på. Så vi kan ikke kun isoleret set arbejde på arbejdsforholdet. For det er meget mere komplekst og en meget større opgave, fordi der er så lidt hjælp at få. De, som har de tungeste diagnoser, dem, som kan blive allermest syge, det er egentlig ikke dem, der er de svære. De er både selv rimeligt afklaret omkring det, og de får en god hjælp, og der er gode medicinske muligheder. Det er faktisk de andre, der er rigtig rigtig svære at integrere på arbejdsmarkedet” (Konsulent for personer med sindslidelse). Disse erfaringer stemmer overens med flere kommuners erfaringer med fastholdelse af sindslidende på arbejdsmarkedet (Rørbækcentret, 1999).

Erfaringerne peger således på nødvendigheden af et tæt samarbejde med psykiatrien. Eksempelvis kan justeringer i medicineringen have en vital betydning for arbejdslivet – hvorfor et samarbejde mellem psykiatrien og jobkonsulenten er nødvendigt for at sikre sig, at sådanne ændringer ikke har en negativ indvirkning på arbejdslivet – og at arbejdslivet omvendt ikke har en negativ indvirkning på den pågældendes mentale helbred.

Mens disse erfaringer peger på, at behandling i det psykiatriske system kan bidrage til det arbejdsmarkedsrettede arbejde, oplever en anden konsulent, at en psykiatrisk diagnose kan virke stigmatiserende, idet det psykiatriske diagnosesystem ifølge denne konsulent relaterer sig til en stigmatiserende sygdomsforståelse og ikke en ressourceforståelse, der er hensigtsmæssig i forhold til arbejdsmarkedet.

Internationale studier peger på, at der eksisterer en negativ holdning over for beskæftigelsesfremmende foranstaltninger rettet mod personer med sindslidelse blandt sundhedspersonalet inden for psykiatrien (Rutman, E.D., 1994). Andre studier anbefaler i forlængelse heraf et tæt samarbejde med det psykiatriske system, dels med henblik på at opløse den negative holdning, dels med henblik på at trække

på psykiatriens faglige kompetencer (McAlpine, D.D., m.fl., 2002; Grove, B., 1999).

Manglende sociale færdigheder i relation til arbejdspladsen

For en del personer med sindslidelse kan mangelfulde sociale færdigheder i relation til arbejdsmarkedet være et problem i forhold til at opnå og bibeholde et arbejde. Og de interviewede konsulenter oplever, at dette ofte vil være et relevant indsatsområde inden for beskæftigelsesindsatsen:

“Der er en opgave, der skal løses med hensyn til de sociale relationer ... Generelt med situationsfornemmelse, den er der ikke mange, der har, af de psykisk syge” (Konsulent for personer med sindslidelse).

En af de interviewede arbejdsgivere giver et eksempel på, hvorledes en ansat med sindslidelse ofte blander sig i, hvordan kollegaerne skal udføre deres arbejde, hvilket kollegaerne finder belastende. Arbejdsgiveren fortæller, at man især tidligere lod vedkommende *“tale meget længere, end godt var, på den måde at ‘jamen [personen] holder nok op, så vi må hellere lytte lidt mere’”*. Dette bevirkede, at personen fik lov at styre – også på nogle områder, der ikke tilhørte vedkommende. Denne hensyntagen var kollegaerne dog blevet trætte af i længden, hvilket arbejdsgiveren beskrev:

“Der er de andre de senere år gået op imod [personen] og sagt ‘det er mit område, du skal ikke blande dig’” (Arbejdsgiver for person med sindslidelse).

Nogle af arbejdsgiverne for personer med sindslidelse oplever, at de ansatte kan have en tendens til at ville overbevise andre om, at netop deres syn på verden er det rigtige:

“Ludvig er jo en kompliceret fyr, som har nogle meget markante meninger. Det største problem har været, at han ville overbevise mig om, at sådan som hans syn på verden hænger sammen, var den rigtige, og jeg kunne bare gå ud og opdage, at den så sådan ud. Samtidig beklagede han sig over, at når han diskuterede med folk, var der ingen, der ville diskutere med ham. Så kunne jeg jo ligesom regne ud, at Ludvig ikke diskuterer for diskussionens skyld. Han accepterer ikke andre menneskers standpunkter, fordi han er så overbevist om, at det, han selv er kommet

frem til, er det rigtige ... Det havde vi kørende i meget lang tid, fordi han jo blev ved med at ville overbevise mig. Til sidst måtte jeg lægge låg på og sige, at jeg ikke ville diskutere det. Det skulle vi ikke bruge tid på i butikken, og jeg ville heller ikke have, at han udviklede det for voldsomt i forhold til kunderne ... Det har vi haft meget med, men som sagt så er det noget, vi har overlevet” (Arbejdsgiver for person med sindslidelse).

Derud over peger et par af arbejdsgiverne på, at personer med sindslidelse kan have problemer med selvværdet i en grad, så det kan blive en belastning i arbejdshenseende. Selvværdsproblemerne kan komme til udtryk på forskellige måder. Således har den ene person med sindslidelse et stort behov for at hævde sig selv og sin faglige dygtighed. En arbejdsgiver udtrykker det med, at personens *“ego er for stort og for lille på samme tid”*:

“Jeg tror jo, at egoet er for lille, når man sådan meget taler om, at jeg og min store uddannelse og alt det, jeg gør ... det er fordi, det rigtige ego eller selvværdet ... kan ikke følge med ... Jeg har hørt de samme ting om, hvor god [personen] er så mange gange, så det går ind ad det ene øre og ud ad det andet” (Arbejdsgiver for person med sindslidelse).

En anden måde, hvorpå et manglende selvværd kan skinne igennem, er ved, at personen har et særligt stort behov for ros og skulderklap:

“Det er supervigtigt, at han føler, at vi værdsætter, det han laver. Han skal meget ofte have at vide, at han er god nok. Det er lidt som et lille barn. For det første skal han være tryk, og han skal have positive tilkendegivelser hele tiden, for ellers begynder han at blive usikker på sig selv, og det kan man mærke med det samme ikk’ ... Han er enormt usikker, og der skal så lidt til, det er vigtigt, at han får at vide [at han er god nok], og han bliver simpelthen så glad, og det er noget, vi ikke praktiserer i samme grad ved de andre” (Arbejdsgiver for person med sindslidelse).

Andre personer med sindslidelser isolerer sig og bliver indadvendte. To af de personer med sindslidelse, der indgår i caseanalyserne, falder nogle gange ind i sig selv og lukker af for omverdenen. En arbejdsgiver beskriver, hvordan dette har medvirket til, at personen har været sværere at lære at kende, fordi det kan være svært for kollegaerne at

tolke hans signaler og vide, om han er sur, træt eller trist, når han pludselig forsvinder ind i sig selv:

“Nogle gange så forsvinder han og bliver fuldstændigt stiv i blikket – ‘yger i pit’, som vi kalder det, ikk’ ... han har været vanskelig at lære at kende, fordi han har nogle underlige signaler, ikk’. Nogle unormale signaler” (Arbejdsgiver for person med sindslidelse).

Denne falden ind i sig selv kan også resultere i manglende initiativ, sådan at personen med sindslidelsen kan have perioder præget af apati, hvilket en arbejdsgiver illustrerer på følgende vis:

“Ludvig kan nogle gange falde ned på stolen og falde hen. Jeg kan så se, at han er blevet indadvendt ikke. Så spørger han, hvad han så skal lave. Det har han et problem med, hvor han bliver fuldstændigt blank ... Så siger jeg til ham ‘jamen så prøv at skrive ned, hvad du skal lave af opgaver’, og så kan han lige pludselig skrive en lang liste ... Han bliver helt tom inde i hovedet og kan ikke finde ud af, hvad han skal lave ... Når jeg siger skriv det ned, så kommer det duttelut” (Arbejdsgiver for person med sindslidelse).

Som det fremgår af ovenstående eksempler, omfatter nedsatte sociale kompetencer i relation til arbejdet individuelle forskelligheder inden for et bredt spekter af områder, der kan have meget forskellig betydning for de personlige begrænsninger i arbejdsvejen.

Manglende stabilitet

Hovedparten af de konsulenter, der arbejder med personer med sindslidelse, oplever endvidere, at disse personer ofte mangler stabilitet. En ustabil adfærd kan både have betydning for forløbet inden arbejdsmarkedet og på en arbejdsplads.

“Hvad er nogle af forudsætningerne for at få en uddannelse? Det er jo en stabilitet, en kontinuitet i uddannelsesforløbet. Og da knækker filmen. Den mangler hos mange. Det kan vi jo se på den mangel på mødestabilitet, der er på værkstedet” (Konsulent for personer med sindslidelse).

Alle jobkonsulenter peger på, at ustabilitet også er en væsentlig barriere i forhold til at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, idet det

kan være svært at finde job, der ikke er sårbare over for manglende stabilitet. Hos arbejdsgiverne er der forskellige holdninger til vigtigheden af at kunne regne med arbejdskraften. Her lader der til at være en tendens til, at jo vigtigere arbejde den ansatte udfører, og jo dårligere vedkommende vil kunne undværes, jo mere vægter arbejdsgiveren naturligt nok stabiliteten. Således siger en arbejdsgiver, der har flere medarbejdere til at varetage samme funktion som personen med sindslidelse, følgende:

“Vi lever jo i kaos ikke ... Når vi skal lave tag på onsdag, så regner det, jamen så er der tre svende, der må gå et andet sted hen, altså det er jo total kaos ikk’, så det er vi sgu vant til” (Arbejdsgiver for person med sindslidelse).

En anden arbejdsgiver, der har personen med sindslidelse til at udføre et job, som ikke umiddelbart vil kunne overtages af andre, siger omvendt, at: *“Det ville være et meget stort problem lige nu, hvis man forestillede sig, [personen] blev syg nu.”*

Jobkonsulenterne har forskellig holdning til, hvorvidt manglende stabilitet kan betragtes som en egentlig begrænsning i arbejdsevnen, eller hvorvidt det i højere grad knytter sig til en mangelfuld afklaring, hvor personens reelle arbejdsevne i forhold til et konkret job ikke er ordentligt afdækket. Da manglende stabilitet er et gennemgående tema hos hovedparten af de interviewede konsulenter, må denne vurdering siges at være central for tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen, og problematikken understreger behovet for tid til en afklaring af arbejdsevnen.

Uddannelse og intelligens

Jobkonsulenter og arbejdsgivere peger på, at uddannelse og intelligens har betydning for personer med sindslidelsers tilknytning til arbejdsmarkedet.

De personer, jobkonsulenterne ser i deres arbejde, er typisk under 40 år.²⁰ Personer, hvor sygdommen bryder ud mens de er unge, vil

20. *“For få år siden var typiske jobsøgende primært over 45 år. I dag mener jobkonsulenterne, at 80 procent af de jobsøgende er under 40 år”* (Jensen, m.fl., 2000).

ofte opleve at få afbrudt et uddannelsesforløb og kan have brug for støtte til at gennemføre uddannelsesforløbet efter sygdomsforløbet. Ifølge en jobkonsulent kan der være brug for støtte i form af et studiemiljø med støtte til at strukturere sin læsning, mulighed for træning i eksamenslæsning m.v.

En jobkonsulent peger på, at nogle personer med sindslidelse ofte kan profitere af et arbejde, der ikke kræver stort ansvar og overblik, og som er nemmere at overskue.

Andre personer med sindslidelse har været igennem længerevarende uddannelser. Ifølge nogle arbejdsgivere kan dette både være en fordel og en ulempe. En arbejdsgiver oplever, at en længerevarende uddannelse kombineret med en psykisk lidelse ikke altid er et plus:

“[Personen] er meget intelligent – også intelligent ud over gennemsnittet – og har også flere højere uddannelser oven i hinanden, og kombineret med [personens] psyke kan det give nogle sammenstød, for [personen] har svært ved at forstå, at andre ikke forstår ligeså hurtigt som [personen selv] gør” (Arbejdsgiver for person med sindslidelse).

I modsætning hertil har en anden arbejdsgiver en anden erfaring med denne problemstilling:

“Han er jo i virkeligheden meget ordentligt og velfungerende i hovedet. Jeg bruger ham som leksikon. Der er mange ting, jeg ikke ved, og hvis der er noget, jeg ikke ved, så spørger jeg Ludvig, og så kommer det, som det der står i leksikonet. På den måde supplerer vi hinanden” (Arbejdsgiver for person med sindslidelse).

I USA har erfaringen vist, at mange beskæftigelsesfremmende foranstaltninger for personer med sindslidelse primært retter sig mod ufaglært arbejde, hvilket må anses for at være en uhensigtsmæssig beskæftigelsesstrategi ud fra en overordnet samfundsmæssig optik, idet der blandt personer med sindslidelse findes mennesker med konkrete faglige kompetencer, som herved ikke bliver udnyttet. Arbejdsgivere kan imidlertid være tilbøjelige til at være mere tilbageholdende med at placere personer med sindslidelse i stillinger, der opfattes som værende mere ansvarsfulde, hvorved de beskæftigelsesfremmende foranstaltningers orientering mod primært ufaglært

beskæftigelse bliver den eneste mulige tilgang (McAlpine, D.D., m.fl., 2002).²¹

Flere jobkonsulenter vurderer, at en del personer med sindslidelse ikke kan profitere af egentlig uddannelse – der typisk varer minimum 18 måneder – på grund af krav om stabilitet og social omgang. Desuden peger en jobkonsulent på, at beskæftigelsesindsatsen typisk retter sig mod personer, der er ældre end gennemsnitsalderen på uddannelsesstederne, for eksempel de personer, der var syge, mens deres jævnaldrende uddannede sig.

Alle jobkonsulenter peger på, at uddannelse enten i form af egentlige uddannelsesforløb eller i form af kortere kurser, der retter sig mod det konkrete udviklingsbehov i den konkrete jobfunktion, er en vigtig faktor for integration på arbejdsmarkedet og arbejdsfastholdelse.

Tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet

Jobkonsulenterne peger på, at tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet har betydning for arbejdsevnen. En del personer med sindslidelse har haft en ustabil tilknytning til arbejdsmarkedet, hvilket en af de sindslidende i undersøgelsen er et godt eksempel på. Han havde siden sin studentereksamen haft en masse forskellige småjob, der alle var af kortere varighed, og han var blevet fyret flere gange. Ifølge ham selv var årsagen til hans ustabile jobforløb, at hans *“koncentrationsevne hang i laser”*.

For de personer, der var i arbejde, da sygdommen brød ud, kan arbejdsforholdet være knyttet til oplevelsen af sygdommen, hvorfor det kan være svært at vende tilbage til samme arbejdsplads:

“Tit er det jo der, de er knækket. Hvis de har haft et arbejdsliv, før de kommer her, så er filmen knækket på et eller andet tidspunkt i forhold til deres arbejde, på arbejdspladsen, nederlag, stress. Og derfor er det ikke der, de skal hen i første omgang” (Konsulent for personer med sindslidelse).

21. <http://www.als.uiuc.edu/dri/pubs/mcalpine.doc>.

En anden jobkonsulent oplever, at det kan være svært at have en tidligere arbejdsevne at sammenligne med, når der skal genetableres forhold til arbejdsmarkedet:

“For folk, der har været i arbejde, er det utroligt belastende, fordi de har det gamle billede i hovedet som mål. Det er mange gange derfor, de ryger ud i kriser, fordi de gerne vil tilbage til det, de kom fra engang. Og det er der mange, der aldrig kommer ... Jeg går altid meget ind i at snakke deres historie igennem, deres arbejds historie. For ligesom at have et konkret grundlag. Hvad er gået godt, og hvad er ikke gået godt? Og i hvilke situationer er det gået godt, og i hvilke situationer er det ikke gået godt? Min pointe er, at når det kommer til den slags problemer, er man nødt til at gå ind individuelt: Hvilken ramme skal der til, for at det lykkes for mig?” (Jobkonsulent for personer med sindslidelse).

Alle konsulenter peger dog på, at et godt arbejdsliv, før sygdommen brød ud, bidrager positivt til at genetablere et forhold til arbejdsmarkedet.

Personer med udviklingshæmning og personer, der er sent udviklede

Overordnet beskrivelse af personer med udviklingshæmning og personer, der er sent udviklede, i forhold til arbejdsmarkedet

Ifølge hjemmesiden for Landsforeningen for udviklingshæmmede (LEV) kendes årsagen til udviklingshæmning langt fra i alle tilfælde, men udviklingshæmning kan være en følge af arvelige faktorer, kromosomfejl, skader, der opstår i fostertilstanden, iltmangel under fødslen eller for lav fødselsvægt.²² Personer med udviklingshæmning, der også betegnes som mentalt retarderede, defineres ifølge WHO på følgende måde:

22. Udviklingshæmning kan ligeledes være en følge af en hjerneskade opstået efter fødslen på grund af en ulykke eller sygdomme. Denne type skade vil i denne undersøgelse indgå i gruppen af personer med hjerneskade.

*“Mental retardering omfatter en tilstand med bremset eller ufuldstændig udvikling af forstanden specielt karakteriseret ved nedsat intelligens af en sådan natur eller grad, at der er behov for lægelig behandling, anden speciel service eller træning.”*²³

Det fremgår af tidligere SFI-undersøgelser, at 0,4 pct. af befolkningen er udviklingshæmmede eller hjerneskadede (Clausen, T., m.fl. 2004, p. 52). Ifølge Amtsrådsforeningen antages det, at der i hver årgang er 2000-3000 unge, der kan karakteriseres som sent udviklede (Amtsrådsforeningen 1994).

Personer, der er sent udviklede, befinder sig i en gråzone mellem personer med udviklingshæmning og normalt udviklede.²⁴ I forhold til arbejdsmarkedet har de meget små ressourcer, og de har ikke udbytte af almindelige beskæftigelsestilbud samtidig med, at de falder uden for de veldefinerede handicapområder (Amtsrådsforeningen i Danmark, 1994). Denne gråzone afspejler sig i en af casene, hvor en person karakteriserer sig selv som udviklingshæmmede: *“En udviklingshæmmede, det kan jo være alt muligt – jeg er jo også udviklingshæmmede”*, mens personens arbejdsgiver og nærmeste kollega betegner hende som sent udviklet.

Ifølge LEV er der ca. 8700 personer med udviklingshæmning, som er i beskæftigelse på beskyttede værksteder. En konsulent vurderer, at ca. en tredjedel af disse personer – altså maks. 2000 – vil kunne opnå ansættelse på særlige vilkår. Ifølge Center for Ligebehandling af Handicappede er beskæftigelse kun realistisk for den bedste gruppe, der ligger mellem sent udviklede og udviklingshæmmede.²⁵ I Roskilde Amt, hvor man har et særligt erhvervsrettet tiltag for personer med udviklingshæmning, skønnes det, at 10-15 pct. kunne komme i beskæftigelse og yderligere 10-15 pct. i beskæftigelse med personlig assistance (Stenbak, E., m.fl., 2002). De interviewede jobkonsulenter i denne undersøgelse giver heroverfor generelt udtryk for en anden vurdering, hvor en traditionel forståelse af handicappets

23. <http://www.oligo.dk/Videnscentret/om.udvik.htm>.

24. Begge grupper vedrører kapitel F7 vedrørende mental retardering efter WHO's diagnosesystem ICD-10.

25. Center for Ligebehandling af Handicappede, februar 2000.

omfang ikke kan overføres direkte til en forståelse af, hvilke personer der kan opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.

Et andet kriterium for vurderingen af, hvem der kan opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, er refusionsmulighederne til en arbejdsgiver. En jobkonsulent udtrykker det på følgende måde:

“Jeg kan ikke sige, hvilke lag vi ikke kan tage. Måske de vandrette ... Vi har medarbejdere, der er ude, som ikke har nogen arbejdsevne, hvor det handler om ren integration i samfundet. Som har højeste pension”
(Konsulent for personer med udviklingshæmning).

Den forskellige vurdering af personernes mulighed for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet knytter sig således både til en flydende grænse mellem personer med udviklingshæmning og personer, der er sent udviklede, og til forskellige definitioner af arbejde og beskæftigelse.

Beskæftigelsesindsatsen

Mennesker med udviklingshæmning er tidligere blevet anbragt på store institutioner med integrerede botilbud og aktivitet/beskæftigelse (Gunnarsen, C., m.fl., 2003). I praksis afspejler dette sig – ifølge en konsulent – i, at der ikke er tradition for at tænke børn med udviklingshæmning i forhold til arbejdsmarkedet.

“Vi har ikke nogle forventninger til dem. Og fordi vi ikke har nogle forventninger til dem, så giver vi dem ikke nogle basale forudsætninger for at leve op til dem. Og fordi de ikke har nogle basale forudsætninger, så passer de ind på et værksted, og så bliver profetien selvopfyldende, og vi siger: ‘jamen de kan jo heller ikke noget’. Jeg kan ikke forestille mig en elev i femte klasse, der ikke bliver spurgt af sin far og mor: ‘Hvad vil du være når du bliver stor?’ Men det glemmer vi helt for den her gruppe”
(Konsulent for personer med udviklingshæmning).

Andre konsulenter peger på, at denne tradition i høj grad er ved at ændre sig, så man også i specialskolesystemet i stigende omfang tilrettelægger erhvervsrettede skoletilbud.

Ifølge jobkonsulenterne startede der en egentlig beskæftigelsesindsats over for personer med udviklingshæmning i midten af 1990'erne.

Indsatsen fremstår meget forskelligt i amterne. Ifølge konsulenterne er den præget af at være et nyt felt, der udvikles gennem tidsbegrænsede projekter, men som også hæmmes af, at viden går tabt, når eksisterende projekter lukker til fordel for nye projekter.

I flere amter er der tilknyttet jobkonsulenter til værkstederne. Konsulenterne varetager udplacering af personer på værkstederne og modtager henvisning fra kommunen. Jobkonsulenterne fremstår som centrale i indsatsen mellem personen med udviklingshæmning, kommunen, amtslige tilbud og arbejdsmarkedet, idet der ifølge en konsulent ikke er formelle forbindelseslinjer mellem arbejdsmarkedet og jobsøgende personer med udviklingshæmning:

“Der er ikke noget system nu, der varetager den funktion nu. Hvordan er det så, man går ud og finder et job? De passer ikke ind i AF-systemet, revalideringskonsulenterne på revainstitutionerne har ikke dem for øje, der er så mange andre, de skal tage sig af... så er det den kommunale sagsbehandler, men ‘Puha, hvor skal jeg finde et job til dem?’” (Konsulent for personer med udviklingshæmning).

For at imødegå denne tendens har forsøgsprojektet JOBformidlingen som mål at få etableret en landsdækkende jobformidling for personer med udviklingshæmning.²⁶ Jobformidlingens indsats er et systematiseret arbejde med job-matchning og job-coaching for personer med udviklingshæmning. Jobformidlingen søger forankring i den kommende etstrengede struktur således, at arbejdssøgende borgere med udviklingshæmning kan tilbydes en relevant beskæftigelsesindsats i det etablerede system (jf. www.job-formidlingen.dk).

Også erfaringerne fra casene viser, at det opleves som en fordel for såvel personen med udviklingshæmning som dennes arbejdsgiver, når en jobkonsulent har mulighed for at følge personens forløb. Således giver en person med udviklingshæmning udtryk for, at det har været godt at være tilknyttet den samme amtslige jobkonsulent,

26. JOBformidlingen er et toårigt forsøgsprojekt, der er startet på initiativ af LEV og finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

da hun derved har følt sig “i sikre hænder”. Også arbejdsgiveren har haft gavn af, at den samme jobkonsulent har fulgt hans ansatte:

“Lotte har fået lov til at følge Nina, for hun har været lidt rundt i nogle forskellige jobs ... Det, der har været rart, det er, at Lotte ligesom har været en gennemgående person, og det synes jeg er noget af det sværeste med det offentlige, det er, hvis nogen rejser, så skal man næsten til at starte et helt nyt forløb. Der er det rart, at Lotte har fulgt Nina, selvom hun har skiftet job” (Arbejdsgiver for person med udviklingshæmning).

Flere amter påpeger på lignende vis, at jobkonsulenterne ofte er ildsjæle, og at det er sårbart, hvis en konsulent stopper. Jobkonsulenternes centrale rolle påpeges ligeledes i evaluering af “Next Job” (Sieling, V., m.fl., 2002; Elvang, B., m.fl., 2004).²⁷ Integrationen af personer med udviklingshæmning på arbejdsmarkedet er således i høj grad knyttet til de konkrete jobkonsulenter.

Konsulenterne oplever, at der kan være personer med udviklingshæmning, som de ikke kommer i kontakt med, fordi de af ressourcemæssige årsager ikke bliver visiteret af kommunerne til de amtslige konsulenter, eller fordi kommunen selv varetager integration af personer med udviklingshæmning på arbejdsmarkedet. Det er konsulenternes fornemmelse, at en del af disse mennesker har en ikke udnyttet arbejdsevne, idet de ikke selv tager initiativ til at søge arbejde og kommunerne ikke har de nødvendige ressourcer til at få dem i beskæftigelse, men at personerne med udviklingshæmning med støtte fra en jobkonsulent vil kunne varetage et arbejde.

Værkstedernes rolle

For personer med udviklingshæmning har værkstederne en betydning i beskæftigelsesindsatsen. Et øget fokus på udslusning til arbejdsmarkedet medfører, at flere værksteder i stigende omfang prioriterer

27. Projekt “Next Job” er et arbejdsmarkedsrettet projekt, som skal give udviklingshæmmede medborgere reel mulighed for at kunne tage arbejde på det almindelige arbejdsmarked. Projektet retter sig i første omgang mod udviklingshæmmede medarbejdere på beskyttede værksteder. (“Evaluering af projekt Next Job”, Teori og metodecentret i Frederiksborg Amt, 2002, p. 8). Projektet er siden evalueringen blevet et permanent tilbud i Frederiksborg Amt.

uddannelse, arbejdsstræning og træning i social adfærd. Og at værkstederne i stigende omfang eksperimenterer med alternative organisationsformer og funktioner i grænsen mellem aktivitet og beskæftigelse.²⁸

Denne udvikling af værkstedernes organisering medfører, at grænsen mellem arbejdsmarked og beskyttet værksted åbner muligheder i integrationsprocessen af personer med udviklingshæmning. Et eksempel på denne udvikling er den mindre produktionsvirksomhed, der indgår i caseanalyserne, som har planer om at etablere deres eget beskyttede værksted i forbindelse med en udbygning af virksomheden.

Konsulenterne peger også på, at nogle personer med udviklingshæmning vil kunne varetage et job med løntilskud til førtidspensionister nogle dage om ugen, hvis de samtidig har mulighed for at benytte værkstederne andre dage om ugen (jf. også Ribe Amt, 2001). Og flere af de erhvervsrettede projekter etablerer sociale klubber, hvor personerne med udviklingshæmning kan mødes om aftenen (som for eksempel "Job i erhverv" og "Next job").²⁹

Andre konsulenter oplever, at værkstedernes rolle i integrationsarbejdet – som beskyttet miljø til optræning af sociale normer og adfærd inden placering på arbejdsmarkedet og som social base under ansættelse på arbejdsmarkedet – i høj grad er historisk forankret. Unge

28. For eksempel er der værksteder, der organiserer sig med satellitafdelinger i fabriks-haller eller som matrikelløse værksteder (Sieling, V., m.fl. 2002; Stenbak, E., m.fl., 2002). Værksteder kan også fungere som arbejdsplads for eksempel ved at tilbyde produktion som beskæftigelse (Stenbak E., m.fl., 2002) og herved indgå som en del af det etablerede arbejdsmarked ved at sælge produkterne på markedet. Evaluering af "Projekt Next Job" peger på betydningen af, at medarbejderne opnår en direkte kontakt til aftagerne og selv er med til at planlægge og organisere produktionen. (Sieling, V., m.fl. 2002) Nogle værksteder ansætter personer med udviklingshæmning i de funktioner, der knytter sig til enhver arbejdsplads – for eksempel i kantine og rengøring (Stenbak, E., m.fl., 2002).

29. Beskæftigelsesrettet tilbud til personer med udviklingshæmning i Ribe Amt. Tilbuddet omfatter AMU-kursus og efterfølgende praktik i en virksomhed. Målet med tilbuddet er blandt andet at give udviklingshæmmede et tilbud om beskæftigelse på arbejdsmarkedet. Der er etableret en jobklub, hvor man mødes en gang om måneden og taler med hinanden og jobkonsulenterne om, hvordan det går.

mennesker med udviklingshæmning, der i fremtiden i højere grad integreres på arbejdsmarkedet uden først at benytte værksteder, kan derfor vise sig at få mindre behov for optræning af sociale normer og socialisering end andre personer med udviklingshæmning.

For de to personer med udviklingshæmning, der indgår i caseanalysen, gælder det dog, at de både indgår i det sociale liv på deres arbejdsplads og derudover er tilknyttet en gruppe af unge personer med udviklingshæmning, som er kommet i beskæftigelse.

Flere konsulenter peger på ensomhed som et område, der ofte nævnes i forbindelse med placering af personer med udviklingshæmning på arbejdsmarkedet (jf. i øvrigt Haugaard, M., 2000). En anden undersøgelse fra Ribe Amt, 2004 viser imidlertid, at personer med udviklingshæmning, der er i arbejde, og som angiver at føle sig ensomme, også følte sig ensomme før udplacering. I tråd hermed siger en af de interviewede konsulenter:

“Vi har haft en meget firkantet opfattelse af mennesker med udviklingshæmning, at når vi placerede dem i de her formelle fællesskaber, så blev de pr. automatik venner og også kunne dele fritiden sammen. Der har vi taget fejl. De har oplevet det som et arbejdsfællesskab” (Konsulent for personer med udviklingshæmning).

Andre konsulenter oplever, at personer med udviklingshæmning ofte har svært ved at tage selvstændigt initiativ til at mødes efter arbejde, og at beskæftigelse på værkstederne og etablering af klubber kan være med til at formindske personernes oplevelse af ensomhed.³⁰

Ansættelse af en støtteperson på arbejdspladsen

Nogle personer med udviklingshæmning kan have behov for at have en støtteperson tilknyttet på arbejdspladsen. Behovet for støtte kan strække sig fra opfølgning et par gange om ugen i starten af en ansættelse til et vedvarende og dagligt behov. Ligeledes kan der være stor forskel på, hvilken type støtte personen har behov for.

30. Ifølge evaluering af en beskyttet virksomhed i Vejle Amt oplevede mange personer med udviklingshæmning, at integrationsbestræbelserne til arbejdsmarkedet betød ensomhed og isolation (Haugaard, M., 2000).

Nogle konsulenter peger på behovet for støtte til personlige forhold som hygiejne og social adfærd, mens andre konsulenter mener, at støttebehovet må relatere sig til arbejdsfunktionerne og vedrøre gentagelse af oplæring til samme arbejdsfunktioner, samt støtte til at holde vedkommende i gang med arbejdsopgaver.

I international sammenhæng retter opmærksomheden sig for tiden mod en metode, der betegnes “natural support” eller “naturlig støtte” på dansk. Denne form for støtte gives af for eksempel en kollega på virksomheden og rækker ud over både det rent faglige og optræningen i sociale færdigheder, idet den også orienterer sig mod det sociale samvær i for eksempel pauserne. Erfaringerne viser, at personer med udviklingshæmning, som får “naturlig støtte” via en kollega, også har mere kontakt til de øvrige ansatte end de personer, som alene ydes støtte relateret til konkrete arbejdsfunktioner (Stenbak, E., m.fl., 2002).

En jobkonsulent peger i den henseende på, at det ikke altid er muligt på forhånd at kende det konkrete behov for støtte:

“Det er noget, vi kan forberede os på, men det er ikke noget, vi kan forudse. Ofte er det nogle bittesmå ting ... Det er det, der nogle gange er så svært ved det her. Der er så mange eksempler, men det er svært at sige noget generelt” (Konsulent for personer med udviklingshæmning).

Et eksempel på et uforudset behov for støtte i hverdagen viser sig i det følgende citat fra casene:

“Han er ikke så god til forandringer og forandringer, det kan bare være, at der kommer en ny elev i en klasse, og så skal der en mælk mere i kassen, der skal man lige sørge for at få ham hjulpet ... det er små ting, men ... der må vi jo så hjælpe ham på plads med det” (Kollega til person med udviklingshæmning).

En konsulent for et projekt for personer, der er sent udviklede, har erfaring for, at personerne har behov for støtte i overgangen fra revalidering til arbejdsmarkedet i form af en kontaktperson fra projektet.³¹

31. Konsulenten er tilknyttet et revalideringsprojekt for personer, der har modtaget specialundervisning.

Det er væsentligt, at denne lærer/kontaktperson både har en særlig viden i forhold til elevens særlige vanskeligheder og behov og samtidig kan hjælpe eleven til at formulere disse behov, når der etableres kontakt til en virksomhed. Samtidig vægtes det, at læreren/kontaktpersonen har kendskab til virksomhedernes jargon og kan begå sig på arbejdspladserne.

Betydningen af ændringerne i pensionsloven

Jobkonsulenterne tillægger de nye regler om førtidspension forskellig betydning i forhold til personer med udviklingshæmning.

Konsulenterne ser både fordele og ulemper ved de nye regler i pensionsloven for personer med udviklingshæmning: Reglerne om afklaring af arbejdsevne kan bidrage til at få fokus på, at nogle personer med udviklingshæmning har en arbejdsevne, hvilket kan være med til at præge holdningen og forventningerne til disse mennesker, så de herved opnår bedre mulighed for tilknytning til arbejdsmarkedet.

Andre konsulenter oplever, at der i praksis kan opstå problemer ved, at personer afklares til fleksjob, men at der ikke i realiteten kan findes sådan et job:

“En af de konsekvenser, jeg synes, jeg ser, det er, at pensionsafklaringen bliver længere, og der er en tendens til, at de går på afklaringsydelse længere – altså det der svarer til kontanthjælp – og at de kommer ud med et output på, at de egentlig burde have adgang til et fleksjob, men man ikke ved, hvor man skal sende dem hen i verden. Hvorfor de så ryger på et beskyttet værksted” (Konsulent for personer med udviklingshæmning).

Konsulenterne peger på, at der med de ændrede regler for førtidspension i praksis er behov for en bedre sammenhæng mellem fleksjob og job med løntilskud til førtidspensionister:

“Altså et fleksjob, der skal man jo kunne klare et almindeligt arbejde. Man kan gå ned i tid, men man skal kunne arbejde [...] Der er nok nogle, der kommer ind i det hul, hvor de hverken passer ind det ene eller andet sted. Dem er der helt klart nogle af. Men med hjælp, med noget ekstra støtte vil man bedre kunne klare et fleksjob. Der kan man sige: Fik

man noget ekstra støtte, vil der være nogen, der kunne klare et fleksjob”
(Konsulent for personer med udviklingshæmning).

Denne ekstra støtte er der ikke mulighed for i den nuværende lovgivning, da mentorordningen ikke kan tildeles til personer ansat i fleksjob. Lovgivningen kan på dette område således medføre en barriere for personer med udviklingshæmning eller personer, der er sent udviklede, og som ikke vurderes til at være pensionsberettigede, men som har begrænsninger i arbejdsevnen af en karakter, der medfører, at de har behov for støtte for at kunne varetage et fleksjob.

Forhold med betydning for at opnå tilknytning
til arbejdsmarkedet

Konsulenterne peger på forskellige personlige forhold, der har betydning for, at personer med udviklingshæmning og personer, der er sent udviklede, kan opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Både konsulenter for personer med udviklingshæmning og personer, der er sent udviklede, peger på personernes sociale kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet som et område med store udfordringer. Konsulenterne tillægger dog disse forhold forskellig betydning. Konsulenterne for personer med udviklingshæmning peger endvidere på betydningen af uddannelse/kurser, for eksempel AMU-kurser.

Sociale kompetencer i relation til arbejdspladsen

Hovedparten af konsulenterne oplever, at personer med udviklingshæmning ofte ikke har forståelse for, hvordan man socialt opfører sig på en arbejdsplads, hvilket kan være en barriere for integration af personer med udviklingshæmning på arbejdsmarkedet. Og kan være en medvirkende årsag, når et arbejdsforhold ophører.^{32,33}

I de udvalgte cases viste det sig da også, at man – på de arbejdspladser, der havde indsluset personer med udviklingshæmning – var opmærksom på problemet omkring de manglende sociale kompetencer. Således havde man på en arbejdsplads med meget pakkearbejde

32. Se i øvrigt Elvang, B., m.fl 2004.

33. Se i øvrigt Stenbak, E., m.fl 2000.

talt om, at alle kollegaer skulle lære at sige fra på en måde, der ikke virkede sårende på personen med udviklingshæmning, hvilket støt-tepersonen gav følgende beskrivelse af:

“Hun har jo også et socialt behov som os andre, når hun kommer hen og vil snakke. Der kan vi ikke bare feje hende af vejen og sige: ‘nu skal du pakke dine ting’, for vi andre går jo også og snakker lidt. Der har vi så snakket om, at der må de [andre kollegaer] selv sige fra ... og så sige: ‘nu skal jeg ordne mine ting, så kan du gå ud og pakke videre’. Sådan på den måde, så det ikke bliver en løftet pegefinger, men ‘nu har vi ikke tid til at snakke mere’. Det har vi snakket om, at der må de lige hjælpe lidt til, så det ikke er mig, der skal sige det hver gang altså: ‘Nej du må ikke stå her og snakke med Lasse.’ Men det kræver lidt af alle medarbejdere” (Kollega til person med udviklingshæmning).

Den mangelfulde sociale forståelse i relation til en arbejdsplads kan både vedrøre personens egen adfærd og evne til at indgå i sociale relationer, men kan også vedrøre usikkerhed i forbindelse med konflikter mellem andre kolleger, ironi og indforstået humor. I interviewet med en kollega til en person med udviklingshæmning kom det ligeledes frem, at personen havde svært ved at skelne mellem sjov og alvor, og at de øvrige kollegaer var blevet gjort opmærksomme på, at de skulle være påpasselige med at være ironiske eller joke med personen med udviklingshæmning.

En konsulent har erfaret, at det kan være svært at forudse og forebygge problemer, der relaterer sig til de sociale kompetencer, idet de ofte opstår spontant.

En konsulent for personer, der er sent udviklede, oplever, at det ofte i de tilfælde, hvor et praktikforløb må afbrydes, er på grund af divergens mellem det, den enkelte elev oplever om sig selv og tror, han/hun kan, og det, der opleves i virksomheden.

Personer med udviklingshæmning kan også bidrage positivt til en virksomheds sociale arbejdsmiljø:

“Uden at generalisere, men udviklingshæmmede er nogle gange mere spontane på mange måder og får sagt nogle ting, der er skide skægge, fordi det bliver sagt på et skægt tidspunkt, men som gør at arbejds-

pladsen måske bliver lidt mere social” (Konsulent for personer med udviklingshæmning).

En af de arbejdsgivere, der har en person med udviklingshæmning ansat, har da også den opfattelse, at vedkommende bidrager positivt i kraft af sin glade personlighed:

“Det er dejligt at have Nina, fordi hun er en glad person. Det er sjovere at have en som Nina, end en, der bare går over i hjørnet” (Arbejdsgiver for person med udviklingshæmning).

Også vedkommendes nærmeste kollega fortæller, at hun ikke tøvede med at sige ja til jobbet som støtteperson, og at jobbet har gjort hendes hverdag sjovere:

“Jeg havde ingen betænkeligheder [ved at blive støtteperson]. Nu er det også sådan, at mit arbejde måske får et lidt andet udseende – det er nok blevet lidt sjovere” (Kollega til person med udviklingshæmning).

Som det fremgår af ovenstående eksempler, dækker begrebet “de sociale kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet” over et bredt spekter af forskellig adfærd og kan i nogle tilfælde have en positiv indvirkning på arbejdspladsens sociale miljø.

Mødestabilitet

En uheldig adfærd som manglende mødestabilitet er ofte en væsentlig faktor, når et arbejdsforhold ophører. Konsulenterne peger på, at denne adfærd både kan være en følge af skaden i hjernen, idet en del personer med udviklingshæmning har svært ved at tage initiativ, men at adfærden også kan være influeret af, at personerne er opvokset i et miljø, hvor der ikke sættes krav om mødedisciplin. En arbejdsgiver for en person med udviklingshæmning fortæller, at de i starten af ansættelsesperioden ikke kunne være sikre på, om personen mødte på arbejde hver dag. Dette er dog blevet meget bedre, og personen er undervejs i ansættelsesforløbet blevet en langt mere stabil arbejdskraft. Det er således tænkeligt, at en person med udviklingshæmning – ved at have et arbejde – kan opøve en bedre mødedisciplin.

Uddannelse og kurser på AMU-centrene

Det fremgår entydigt af interviewene med konsulenter for personer med udviklingshæmning, at uddannelse og arbejds træning – der foregår eksternt i forhold til værkstederne – som for eksempel uddannelse på AMU-centre og egentlig virksomhedspraktik giver en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet end aktiviteter, der foregår på værkstederne. Evaluering af “Next Job” peger på, at personerne med udviklingshæmning er glade for uddannelse og kurser, men i mindre omfang har lejlighed til at bruge kompetencer på arbejdsmarkedet. (“Next Job”, p. 69).

Der er forskellig erfaring med mulighederne for at bruge AMU-centrene. En jobkonsulent oplever, at ressourcemæssige prioriteringer medfører krav om holdstørrelse og tidsmæssige rammer, som personer med udviklingshæmning ikke kan leve op til, mens konsulenter i andre amter oplyser, at AMU-centrene og amtet har indgået aftale om oprettelse af særlige hold for personer med udviklingshæmning, hvor der er færre personer på holdet, bedre tid og lavere intellektuelle krav. I 1998 blev der afsat 23 mio. kr. til gennemførelse af en handlingsplan med en række initiativer, der skulle forbedre mennesker med handicaps mulighed for at gennemføre en AMU-uddannelse, herunder otte forløb for psykisk udviklingshæmmede. I evalueringen af handleplanen i 2001 (jf. Gunnarsen, C., m.fl., 2003, p. 107) konkluderes det blandt andet, at det er muligt for disse personer at få et godt fagligt udbytte af AMU-kurserne, og det anbefales, at uddannelse af personer med psykisk udviklingshæmning fortsat er en mulighed.

Nogle konsulenter mener, at intern træning af hygiejne og social adfærd i værksteder kan være en vigtig forudsætning for at kunne begå sig på AMU-kurser, mens andre konsulenter oplever, at det netop er betydningen af at komme ud blandt andre, der er det første skridt i integrationsprocessen:

“Dér starter den første resocialisering ... Når de sidder ved deres bord i kantinen, og der er en, der råber højt, så tisser de andre på hende: ‘Opfør dig ordentlig, vi skal ikke være specielt synlige’. Der sker den første resocialisering til samfundet, og det kan vi ikke give dem i beskyttede rammer, det tror jeg ikke på” (Konsulent for personer med udviklingshæmning).

Ifølge en konsulent for personer, der er sent udviklede, har mange af disse tidligere været tilknyttet AMU-centre og kurser på teknisk skole, som de har afbrudt med en oplevelse af nederlag. Personer, der er sent udviklede, kan således i højere grad have behov for uddannelse og jobtræning i et mere beskyttet miljø, hvor de opbygger selvtillid og indsigt i egne kompetencer, inden de tilknyttes arbejdspladser i form af praktik eller egentlig revalidering.

Egen motivation

Alle de interviewede jobkonsulenter understreger, at personernes egen motivation for at få et arbejde er af afgørende betydning for relevansen og mulighederne for en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Alle de interviewede konsulenter oplever, at unge og ældre mennesker med udviklingshæmning orienterer sig forskelligt i forhold til værksteder og arbejdsmarkedet og kan have forskellige behov.³⁴ I forlængelse heraf understreger en konsulent, at integration på arbejdsmarkedet ikke er målet for alle personer med udviklingshæmning.

“Jeg tror ikke, jeg har lavet nogle job, til nogen, der er over 45. Men hvis man har været på et beskyttet værksted, fra man var 18 år, til man er 45 år, så er man nok også der, hvor man synes, at her er mit liv, det er her, jeg skal være. Der kan være enkelte, der gerne vil prøve noget nyt. Der er mere tendens til, at det er de unge, og det vil sige dem, der er i starten af 20erne” (Konsulent for personer med udviklingshæmning).

Konsulenten peger på, at ændrede muligheder for beskæftigelse præger de unge mennesker med udviklingshæmning, så de i højere grad orienterer sig mod arbejdsmarkedet.

En anden konsulent oplever endvidere, at gruppetilknytningen til andre personer med udviklingshæmning bliver mindre, jo yngre de er, og at behovet for sociale tilbud blandt andre personer med udviklingshæmning også er præget af samfundets vilje til at integrere disse personer:

34. Se desuden Ribe Amt, 2001, og Stenbak, E., m.fl., 2002.

“Jeg har en vision om, at de en dag vil blive indoptaget i samfundet ligesom alle os andre og ikke mere vil være en speciel gruppe. Det vil mange i den her gruppe kunne. Men de har tilvænnet sig til nogle sociale tilbud. Og det skal vi også bibeholde, så længe det har en interesse, men vi skal bestemt ikke presse dem ind i et socialt tilbud. Og de bliver bedre og bedre til at sige fra” (Konsulent for personer med udviklingshæmning).

At i hvert fald nogle unge personer med udviklingshæmning orienterer sig mod arbejdsmarkedet og ikke ønsker at blive fastholdt i de sociale tilbud om kurser osv., er personerne fra casene gode eksempler på. En af personerne udtaler således meget rammende:

“Jeg tænkte bare på, at det er okay at være på det her kursus, men man skal jo også ud og have et arbejde. Man kan jo ikke blive ved at gå på kursus hele livet vel?” (Person med udviklingshæmning).

Konsulenterne peger dog også på, at det ikke er alle personer med udviklingshæmning, hvor det er hensigtsmæssigt med arbejdspladsplacering. En af personerne fra casene peger ligeledes på, at det ikke er alle personer med udviklingshæmning, der ønsker at komme ud på arbejdsmarkedet, ligesom det ikke er alle, der vil kunne leve op til de krav, der stilles:

“Jeg kender en fyr, han var også kommet i praktik i en Netto, men han ville hellere tilbage til hans beskyttede værksted. Så der er altså nogen, som gerne vil blive der, og så er der nogle, der meget gerne vil ud på arbejdsmarkedet. Det er også svært det med at komme derud, for der er nogle ting, man skal kunne gøre, når man er ude på arbejdsmarkedet” (Person med udviklingshæmning).

En vurdering af, hvem der kan opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, vedrører således både de muligheder, der stilles til rådighed, og den forståelse personen selv og omgivelserne definerer mulighederne ud fra.

Fælles opsamling

Denne fælles opsamling opsummerer forskelle og ligheder i forhold til personer med hjerneskade, sindslidelse og udviklingshæmning og mulighederne for at understøtte deres tilknytning til arbejdsmarke-

det. Disse muligheder er influeret af en række forhold – herunder personlige forhold og beskæftigelsesindsatsen. Opsamlingen er delt i to hovedafsnit, der dels vedrører personlige forhold med betydning for tilknytning til arbejdsmarkedet, og dels vedrører de deraf affødte behov for særlig tilrettelæggelse af beskæftigelsesindsatsen.

Personlige forhold med betydning for tilknytning til arbejdsmarkedet

For personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning er der fælles områder inden for de personlige forhold, der har indflydelse på personernes arbejdsevne. Samtidig kan der være meget store forskelle på, hvad disse områder dækker. Både de tre grupper imellem, men også internt i de tre persongrupper er der naturligvis meget store forskelle på karakteren og omfanget af arbejdsevnenedsættelsen.

Det fremgår af kapitlet, at konsulenterne ikke har en fælles målestok for vurderinger mellem en stor eller lille hjerneskade, psykisk syg eller psykisk skrøbelig, udviklingshæmmet eller sent udviklet. Betegnelser som for eksempel “en stor hjerneskade eller en lille hjerneskade”, “meget syg eller lidt skrøbelig” er derfor vanskelige at bruge i en vurdering af personens muligheder på arbejdsmarkedet.

Blandt de personlige forhold, der har vist sig at have betydning for de tre persongruppers tilknytning til arbejdsmarkedet, er personens sociale kompetencer i forhold til en arbejdsplads, personens egen erkendelse af arbejdsevnenedsættelsen, samt personens uddannelse og tidligere erfaring med arbejdsmarkedet.

Sociale kompetencer i forhold til en arbejdsplads

For en del personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning vil nedsættelse i arbejdsevnen knytte sig til sociale kompetencer i forhold til at indgå på en arbejdsplads. Betegnelsen sociale kompetencer dækker dog et yderst bredt spektrum af færdigheder og knytter sig ligeledes til forholdene på den enkelte arbejdsplads og til, hvordan arbejdspladsen forstår at tackle de eventuelle manglende kompetencer. De sociale kompetencer i relation til en arbejdsplads kan for eksempel vedrøre manglende situationsfornemmelse, mangelfuld social forståelse, manglende initiativ eller manglende stabilitet og kan have meget forskellig betydning i forhold til den enkelte person på en konkret arbejdsplads.

Egen erkendelse

Særligt for personer med hjerneskade og personer med sindslidelse, der har oplevet en ændring i arbejdsevnen vil egen erkendelse af skaden eller lidelsen have betydning for at finde og bevare et arbejde, som matcher den ændrede arbejdsevne. For personer med hjerneskade kan det vedrøre en erkendelse af ikke at kunne det samme, som før skaden indtraf. For nogle personer med sindslidelse kan det dreje sig om at opnå indsigt i, hvad der tidligere har fungeret og derved bruge disse erfaringer i forbindelse med et nyt arbejdsforhold.

Uddannelse og tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet

Personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning vil ofte have meget forskellig uddannelse og erhvervs erfaring, hvilket er to forhold, der har væsentlig betydning for tilknytning til arbejdsmarkedet.

Mens nogle personer med hjerneskade eller sindslidelse har uddannelse og/eller erhvervs erfaring, er det kendetegnende for personer med udviklingshæmning, at de ofte hverken har uddannelse og/eller erhvervs erfaring.

Nogle personer, der rammes af hjerneskade eller sindslidelse i en ung alder, har ikke en uddannelse, da den enten er blevet afbrudt eller vedkommende ikke var kommet i gang med en uddannelse, da skaden indtraf eller sygdommen brød ud.

Personer med hjerneskade får ofte pludselig afbrudt et arbejdsforhold, når de akut rammes af hjerneskade. Dette kan være en fordel i forhold til at have opbygget en stabil identitet i forhold til arbejdsmarkedet og som fundament til at erkende og udnytte sin nedsatte arbejdsevne eventuelt på samme arbejdsplads. Det kan dog også være svært for nogle personer at erkende arbejdsevnenedsættelsen og de ændrede forudsætninger for at varetage et arbejde, hvilket kan være en barriere for at opnå og bevare tilknytning til arbejdsmarkedet. Nogle personer med sindslidelse kan have oplevet en ustabil periode på arbejdsmarkedet, mens sygdommen udvikler sig. Nederlag eller dårlige erfaringer i forbindelse med sygdommens gennembrud kan gøre det svært for disse personer at komme tilbage til arbejdsmarkedet.

De interviewede jobkonsulenter for personer med hjerneskade eller sindslidelse peger dog alle på værdien af, at personerne har erhvervs-erfaring og har opbygget en identitet på arbejdsmarkedet som fundament for at opnå og bevare tilknytning til arbejdsmarkedet.

Hvad skal der til for at opnå og fastholde tilknytning til arbejdsmarkedet?

Ovennævnte personlige forhold med betydning for tilknytning til arbejdsmarkedet medfører nogle særlige behov, som beskæftigelsesindsatsen med fordel kan tilrettelægges ud fra for at optimere personernes muligheder for at opnå og bevare tilknytning til arbejdsmarkedet. Disse særlige behov vedrører tid til afklaring, ansættelse af en støtteperson, differentiering af beskæftigelsesindsatsen mellem unge og ældre samt behovet for uddannelse.

Tid til afklaring

Tid til afklaring bliver særligt fremhævet af jobkonsulenter for personer med hjerneskade og for personer med sindslidelse. Disse to grupper adskiller sig fra gruppen af personer med udviklingshæmning ved, at der er sket en ændring i arbejdsevnen. Afklaringen kommer herved til at foregå i relation til et tidligere arbejdsevneniveau, hvilket kan give behov for tid til erkendelse for personen selv. For personer med hjerneskade gør det sig endvidere gældende, at der først kan ske en afklaring, når følgerne af skaden ikke længere ændrer sig. Jobkonsulenter for personer med sindslidelse betragter i vid udstrækning afklaringsfasen som en cirkulær proces, hvor personerne kan have behov for flere virksomhedspraktikker med mulighed for at puste ud indimellem og bearbejde erfaringerne med den fagperson, der har fulgt dem gennem beskæftigelsesforløbet.

Ansættelse af en støtteperson

Nogle personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning kan have behov for, at der ansættes en støtteperson, både i forbindelse med etablering af job med løntilskud til førtidspensionister og i forbindelse med oprettelse af et fleksjob. Behovet for støtten er meget individuel, men jobkonsulenterne peger overordnet på to forskellige typer støttepersoner:

- En støtteperson med specialviden i forhold til gruppens særlige vanskeligheder og behov, som for eksempel en neuropsykolog,

en psykiatrisk sygeplejerske eller en pædagog med erfaring i at arbejde med personer med udviklingshæmning. Denne type støttemperson kan både fungere som støtte for personen med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning, men kan også bruges til at informere virksomheden om de særlige behov, personen har. Denne type støtte kan der være brug for både i forbindelse med etablering af et job, men der kan også være brug for en slags udrykningstjeneste, hvor denne fagperson kan træde til, når der opstår behov

- En støttemperson fra virksomheden som for eksempel en kollega, der kan støtte på en anden måde end en fagperson fra det offentlige social- og sundhedssystem, jf. kapitel 3, afsnittet om “Lov om kompensation til handicappede i erhverv”

Differentiere beskæftigelsesindsatsen mellem unge og ældre

Jobkonsulenterne for alle tre grupper peger på forskellige muligheder for beskæftigelse mellem unge og ældre. For personer med hjerneskade og personer med sindslidelse har forskelle på uddannelse og tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet betydning for tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen.³⁵ Personer, der er blevet skadet eller syge, mens de er unge, har ikke haft samme muligheder for at tage en uddannelse som deres jævnaldrende. Efter skaden/sygdommen er de typisk ældre, end de andre i uddannelsessystemerne, og de kan have særlige behov for støtte til at tage en uddannelse. Da tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet ligeledes er en væsentlig faktor for, at personer med sindslidelse eller hjerneskade kan opnå eller bevare tilknytning til arbejdsmarkedet, er personer, der rammes af en hjerneskade eller får en sindslidelse, inden de har været på arbejdsmarkedet, særligt udsatte. Unge mennesker, der rammes af en hjerneskade, kan således have behov for støtte til både at opbygge en personlig identitet og en arbejdspladsidentitet på samme tid, hvilket kan vanskeliggøre integrationsprocessen til arbejdsmarkedet og stiller særlige krav til tilrettelæggelsen af beskæftigelsesindsatsen.

35. Jf. kapitel 6, har uddannelsesniveau stor betydning for sindslidendes tilknytning til arbejdsmarkedet.

De forskellige muligheder og barrierer for beskæftigelse for henholdsvis unge og ældre personer med udviklingshæmning knytter sig i vid udstrækning til den udvikling, der foregår i forståelsen af feltet. Unge mennesker med udviklingshæmning er i højere grad opvokset med muligheden for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet i forhold til ældre personer med udviklingshæmning, hvor der i praksis ikke har været egentlige alternativer til pension og beskyttet beskæftigelse i værkstedet. Jobkonsulenterne peger på, at en del af disse ældre personer ikke ønsker andet, og at beskæftigelsesindsatsen må tage hensyn til disse ønsker og i vid udstrækning må ske i forhold til de personer, der selv ønsker det. Det er jobkonsulenternes fornemmelse, at der kan være unge personer med udviklingshæmning, der ikke ønsker at benytte værksteder, og som derfor ikke får konsulenternes tilbud om hjælp til etablering af et job, men som ikke har initiativ til selv at opsoge de relevante konsulenter med henblik på etablering af et job.

Uddannelse

For alle tre grupper nævnes betydningen af uddannelse, dog af tre meget forskellige typer af uddannelser:

- Jobkonsulenterne for personer med hjerneskade påpeger, at der kan være behov for uddannelsesrevalidering som optræning til tidligere arbejde. Desuden påpeger en person med hjerneskade behovet for særligt tilrettelagt efteruddannelse
- Det fremgår af kapitel 6, tabel 6.1, at 19,7 pct. af personer med sindslidelse har en videregående uddannelse (mod 24,4 pct. blandt personer uden handicap), og 22,9 pct. af personer med sindslidelse har en erhvervsfaglig uddannelse (mod 36,9 pct. blandt personer uden handicap). Samtidig peger jobkonsulenterne på, at uddannelse er en vigtig faktor for tilknytning til arbejdsmarkedet, hvilket også fremgår af tabel 6.4. For nogle af de personer, der ikke er uddannede, vil det ifølge jobkonsulenterne gøre sig gældende, at de blev syge, mens deres jævnaldrende uddannede sig, og at en del af disse personer ikke har den stabilitet, der kræves for at tage en egentlig uddannelse. Samtidig peger nogle af konsulenterne på, at nogle personer med sindslidelse vil kunne tage en uddannelse, hvis de får støtte under uddannelsen for eksempel gennem SPS-ordningen (jf. kapitel 3), mens andre i højere grad vil kunne profitere af kortere kurser, der knytter sig til konkrete arbejdsfunktioner

- Personer med udviklingshæmning vil ofte kunne profitere af særligt tilrettelagte kurser på AMU, hvor der for eksempel er færre elever og stoffet gennemgås flere gange. Der viser sig store forskelle på disse muligheder på landsplan, da disse særtaftaler forhandles lokalt i amterne

CASESTUDIER PÅ UDVALGTE ARBEJDSPLADSER – HVAD KAN VI LÆRE AF DE GODE HISTORIER?

I det følgende kapitel undersøger vi, hvilke betingelser der skal være til stede, for at det kan lade sig gøre at opnå og bibeholde en ansættelse for mennesker med nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager. I den forbindelse skal det understreges, at de betingelser, der i det følgende vil blive påpeget, ikke skal opfattes som altafgørende forudsætninger for, at ansættelserne overhovedet lader sig gøre. I stedet skal betingelserne ses som inspiration til, hvilke forhold der kan være med til at gøre et ansættelsesforhold *særligt* vellykket. For at finde frem til de forhold, der gør en ansættelse specielt vellykket, er der (som beskrevet i kapitel 2) udført casestudier på syv udvalgte arbejdspladser, som alle har haft succes med at ansætte personer med nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager. Formålet med dette kapitel er således at se på, hvad man kan lære af de gode historier, hvad angår etableringen, indslusningen, hverdagen og fremtiden for ansættelser af personer, hvis arbejdsevne er nedsat af psykiske og/eller sociale årsager. I den forbindelse skal det påpeges, at der med “en god historie” udelukkende henvises til, at vi ikke har inddraget cases om ansættelsesforhold, der er blevet afbrudt, men i stedet har koncentreret os om de ansættelser, der lader til at vare ved – i hvert fald ud over indslusningsperioden.

Kapitlet er en analyse af de udførte interview på arbejdspladserne, og hensigten med kapitlet er at se på de fællestræk, der har vist sig i de syv cases. Analysen kan på denne måde siges at være tværgående, eftersom den på tværs af de syv cases ser på, hvilke forhold der har betydning for en vellykket ansættelse. På trods af at personer med

sindslidelse, hjerneskade og udviklingshæmning, som beskrevet i kapitel 4, er tre meget heterogene grupper, har det vist sig, at der er flere fællestræk. Disse angår etableringen af jobbene til de tre grupper, de muligheder og problemer, der kan vise sig på arbejdspladsen i den første tid såvel som i hverdagen, og de perspektiver, der er for den ansattes fremtid på arbejdspladsen.

Første del af dette kapitel vil belyse, hvilke betingelser der generelt kan være til stede, for at *etableringen* af et job på særlige vilkår kommer i stand. Anden del af kapitlet omhandler *indslusningsperioden*. Her vil de udfordringer, der kan være, når et menneske med nedsat arbejdsevne begynder i arbejde, blive trukket frem. Dernæst følger en analyse af de forhold, der kan have betydning for, at ansættelsen fungerer i *hverdagen*. I den forbindelse vil det blive beskrevet, hvorvidt arbejdspladsen ser det administrative arbejde, der knytter sig til en ansættelse, som en byrde, og hvordan samarbejdet med kommunen opleves af arbejdsgivere og ansatte. Derud over vil der i afsnittet blive sat fokus på, hvilke særlige hensyn personer med nedsat arbejdsevne kan have behov for. Mod slutningen af kapitlet bliver der kastet et blik på *fremtiden*. Her vil fremtidsperspektivet for de syv ansættelser blive beskrevet, og mulighederne for, at de syv arbejdspladser etablerer lignende ansættelser fremover, vil blive behandlet. Endvidere vil det blive beskrevet, hvilke fordele en rummelig arbejdsplads kan medføre. Denne del afsluttes med en gennemgang af de udfordringer, der kan ligge i at få flere arbejdspladser til at indsluse og fastholde mennesker med nedsat erhvervsevne i fremtiden. Endelig sluttes der af med en sammenfatning og en delkonklusion.

Det skal understreges, at analysen af interviewene fra de syv arbejdspladser primært vil se på, hvilke betingelser der kan være til stede for en vellykket ansættelse set ud fra arbejdspladsens synsvinkel. Her vil personerne med nedsat arbejdsevne, deres arbejdsgivere og deres kollegaer blive vægtet lige højt, da hensigten er at få belyst casen med den enkelte arbejdsplads fra flere vinkler. Den enkelte ansattes sygehistorie, netværk, ressourcer og deres oplevelse af ordningerne, af lønnen og af arbejdsforholdene vil således ikke blive beskrevet, ligesom de enkelte cases ikke vil blive behandlet separat.

De syv arbejdspladser, der udgør datagrundlaget for dette kapitel, er: en antikvarisk boghandel, en medieproducent, et tømrerfirma,

en kommuneskole, en mindre produktionsvirksomhed, en stor produktionsvirksomhed samt en forskningsinstitution under Miljøministeriet.¹

Etablering af ansættelserne

Arbejdsgiveren skal føle et socialt ansvar

En væsentlig betingelse for, at en ansættelse kan komme på tale, er, at arbejdsgiveren føler et socialt engagement. Under interviewene med arbejdsgiverne kom det frem, at de alle havde en grundlæggende holdning om, at deres arbejdsplads burde udvise socialt ansvar ved at hjælpe mennesker med nedsat arbejdsevne i beskæftigelse. En arbejdsgiver, der blev spurgt, hvorfor de sagde ja til at ansætte en person med nedsat arbejdsevne, siger eksempelvis:

“Årsagen [til at de sagde ja] det er sådan en overordnet holdning til, at det vil vi gerne. Det er ikke et vedtaget princip ... man kan vel sige, det er mere en personlig holdning hos mig i hvert fald – og også heldigvis hos mange af mine medarbejdere. Jeg mener, at vi skal, hvis vi kan, prøve at gå ind i sådan nogle ting og prøve at hjælpe så meget, vi kan” (Arbejdsgiver for en person med udviklingshæmning).

En anden arbejdsgiver beskriver på lignende vis, hvordan han finder det vigtigt at give mennesker med nedsat arbejdsevne en chance – også selvom det kræver noget af arbejdspladsen:

“Jeg vidste, det var noget af en hurdle, men jeg kunne også se, at Nikolaj havde en stor lyst til det og et engagement ... og så længe han havde den, syntes jeg også, han skulle have chancen ... Vi har et godt [kollegaskab] og er godt fasttømret, og vi kender hinanden, så hvis vi ikke skulle løse opgaven, hvem skulle så?” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Populært sagt kan det således hævdes, at arbejdsgiverne er karakteriseret ved at have “hjertet på rette sted” eller i det mindste, at de føler en vis social forpligtelse. Denne sociale ansvarsfølelse er sandsynligvis en af årsagerne til, at det ofte ses, at de arbejdspladser, der har ansat

1. For en nærmere beskrivelse af de syv cases, der indgår i undersøgelsen, henvises til kapitel 2.

personer med sindslidelse, udviklingshæmning eller hjerneskade, også har udvist rummelighed i andre henseender. Eksempelvis er tømrerfirmaet vant til at have forskellige mennesker ansat, som kommunen gerne vil have i gang, skolen og den mindre produktionsvirksomhed har indsluset flere ansatte med forskellige typer af nedsat arbejdsevne, og den store produktionsvirksomhed har ligefrem oprettet en særlig afdeling for mennesker i fleks- og skånejob.

I analysen af casene viste det sig endvidere, at en del af arbejdsgiverne havde et forudgående kendskab til enten personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning. Det er i hvert fald bemærkelsesværdigt, at skolelederen, der har en person med udviklingshæmning i den nærmeste familie, selv ansætter en person med udviklingshæmning, at tømrermesteren, der i årevis har udført tømrerarbejde på en institution for personer med sindslidelse, selv ansætter en person med sindslidelse, og at den mindre produktionsvirksomhed, som i forvejen gør brug af beskyttede værksteder, ansætter en person med udviklingshæmning.

Det lader således til at være en ekstra motivationsfaktor at have et forhåndskendskab til typen af arbejdsevnenedsættelse – måske fordi arbejdsgiveren derved er klar over, hvad alternativerne kan blive. For tømrermesteren var bekymringen over, at hans lærling kunne ende på institutionen for personer med sindslidelse i hvert fald tydelig at spore:

“Første gang han var her, kunne jeg ikke lade være med at trække en parallel til demovre på [institutionen]. Mange af dem det er også unge mennesker ... Det er hovedsageligt folk, som har samme lidelse som Nikolaj, som er skizofrene, som har levet i deres lille bitte indelukkede liv i de 13 år, jeg er kommet der. Med de samme ritualer og fået lov til det. Og det har altid forarget mig i den grad – men jeg tænkte ‘nåh ja de ved nok bedst’ ... Jeg tør da vædde på, at hvis Nikolaj ikke kom ud og lavede et eller andet, men var dømt til hans medicin og hans fire vægge, så kunne han jo sagtens have endt derovre på et tidspunkt” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

En anden årsag til, at et forhåndskendskab virker befordrende på motivationen hos arbejdsgiverne, er givetvis, at arbejdsgiverne derved er bedre rustet til at tage imod den ansatte, da de på forhånd har

en idé om, hvilke kompetencer og problemer den pågældende type arbejdsplads kan medføre.

På større arbejdspladser, hvor arbejdsgiveren ikke selv er i direkte kontakt med personen med nedsat arbejdsevne, kan beslutningen om en ansættelse også komme som et direktiv ovenfra, fordi ledelsen har besluttet at udvise rummelighed. En projektleder fortæller, hvordan hun af ledelsen på arbejdspladsen blev tilbudt en medarbejder med nedsat arbejdsevne:

“Nu skulle vi være en rummelig arbejdsplads, og så kom der sådan et direktiv ovenfra, om at nu skulle vi med de nye ansættelser have et vist antal [ansatte på særlige vilkår]. Man havde en intention om, at man skulle have så og så mange, for ligesom at vise, hvor rummelige man var. Så det var ikke noget, der kom fra os selv, det kom ovenfra og ned” (Kollega til person med hjerneskade).

Hvad angår behovet for, at arbejdsgiveren som udgangspunkt føler en social forpligtelse, hvis en ansættelse skal etableres, skal det påpeges, at dette ikke lader til at være et problem. Ifølge tidligere undersøgelser (Holt, H., m.fl., 2003) er langt de fleste arbejdsgivere således enige i, at virksomhederne har en social forpligtelse og bør udvise rummelighed ved eksempelvis at fastholde og integrere mennesker med nedsat arbejdsevne.

Der skal bankes på døren

Hvis arbejdsgivernes grundlæggende sociale ansvarsfølelse skal udmøntes i en ansættelse, vil det imidlertid ofte kræve, at der kommer en og banker på døren. Det vil typisk være en jobkonsulent eller personen med nedsat arbejdsevne. Således er omkring halvdelen af ansættelserne i denne undersøgelse kommet i stand, fordi en jobkonsulent har henvendt sig med forespørgsel om en konkret ansættelse. Et par andre er kommet i stand på baggrund af en ansøgning, som personen med nedsat arbejdsevne selv har taget initiativ til og sendt af sted.

Når arbejdsgiverne bliver spurgt, hvad der set i bakspejlet gjorde ansættelsen mulig, peger flere således på jobkonsulentens rolle og *“det, at der kom et tilbud”* om en konkret ansættelse.

I den forbindelse er det værd at bemærke, at et personligt netværk også kan være til stor nytte, når man som person med sindslidelse, udviklingshæmning eller hjerneskade søger efter en arbejdsplads.

“Da først min søster fandt ud af, at Jesper han var tømrermester, og de snakkede om det, så var det hele ikke noget problem ... Hvis min søster ikke havde kendt Jesper, så var jeg ikke kommet ind. Jeg søgte tidligere, uden at jeg vidste, hun kendte ham, og der fik jeg nej” (Person med sindslidelse).

Ansættelsen skal være udgiftsneutral

Nu kunne man foranlediges til at tro, at hvis blot en arbejdsgiver med “hjertet på rette sted” får en konkret henvendelse om en ansættelse, vil dette bære frugt. Sådan forholder det sig dog ikke altid, eftersom etableringen af en ansættelse ofte kræver, at ansættelsen som minimum skal være udgiftsneutral. Med dette forstås, at ansættelsen af personen med nedsat arbejdsevne ikke skal være en økonomisk belastning for arbejdspladsen – den skal kunne betale sig.

“Vi er klar over, at vi som en del af samfundet også har en opgave at løfte, men man skal passe på, for ideen med, at vi er her, er jo, at vi skal tjene penge. Det skal man være opmærksom på, selvom vi også har en opgave at løfte, så skal vi stadigvæk tjene penge, så vi er absolut bevidste om, at tingene skal løbe rundt” (Arbejdsgiver for en person med udviklingshæmning).

At arbejdspladsen får hele eller dele af lønudgiften refunderet, giver ofte anledning til, at man tør indlade sig på en ansættelse, da der rent økonomisk ikke er noget at tabe:

“Der kunne jo ikke ske noget ved at prøve det. Man kan sige, der var jo ikke nogen risiko forbundet ved det på samme måde, som når du ansætter en anden ... han var udgiftsneutral på mit projekt ... Man har jo ikke noget at tabe her. Man er måske lidt mere kritisk, hvis man står og skal have mange penge op og kun har den pose penge, man har” (Kollega til person med hjerneskade).

Eller som en anden kollega formulerer det, når han bliver spurgt, hvad der gjorde ansættelsen mulig:

“At vi ikke har noget at miste rent økonomisk – så kan man jo ligeså godt prøve” (Kollega til person med sindslidelse).

At flere af ansættelserne sandsynligvis ikke var blevet etableret uden det fornødne tilskud, er i hvert fald nogle af de ansatte helt bevidste om. En ansat med nedsat arbejdsevne, der har svært ved selv at finde på arbejdsopgaver at udføre, siger således:

“Altså hvis jeg var ansat på normale arbejdsmarkedsvilkår, så ville jeg lynhurtigt blive fyret ... det ville simpelthen ikke gå” (Person med sindslidelse).

Der skal være egnede arbejdsopgaver

En forudsætning for, at et job kan etableres, er, at arbejdspladsen skal have egnede arbejdsopgaver, som personen med nedsat arbejdsevne kan udføre. Som arbejdsgiver er det i hvert fald naturligt at reflektere over, hvilke arbejdsopgaver der ville være passende for personen med nedsat arbejdsevne, og hvorvidt man på arbejdspladsen har tilstrækkeligt af sådanne opgaver til en egentlig ansættelse. En arbejdsgiver beskriver disse overvejelser således:

“Så er bekymringerne jo gået på, om vi havde noget at tilbyde, og om de kunne klare, det vi kunne tilbyde. Om det på den måde kunne passe ind ... Bekymringerne har i virkeligheden mest gået på at sætte nogle ting i værk for dem, og så måtte trække det i land alligevel. For det ville ikke være sjovt at skulle sige til dem, ‘det her, det kan du ikke klare alligevel’” (Arbejdsgiver for en person med udviklingshæmning).

På forskningsinstitutionen, hvor man får mange ansøgninger om job på særlige vilkår, bliver udvælgelseskriteriet naturligt nok, at den ansatte har en profil, der passer med det arbejde, de skal have udført.

“Vi tager jo heller ikke alt, hvad vi kan få, vi tager jo dem, der passer ind, og hvor der er arbejde, der passer til dem” (Arbejdsgiver for en person med hjerneskade).

Den ansatte skal matche arbejdspladsen

Sidst, men ikke mindst må det anses for centralt for etableringen af en ansættelse, at personen med nedsat arbejdsevne matcher arbejds-

pladsen. Dels skal den ansattes kvalifikationer matche de arbejdsopgaver, der skal udføres, og dels skal den ansatte kunne falde naturligt ind i virksomheden og begå sig blandt kollegaerne. Vigtigheden af at kunne begå sig beskrives på følgende vis af en kollega:

“Jeg tror, det er vigtigt, at det er en, der kan fungere socialt ... At du kan sidde i frokoststuen, og det ikke er en belastning at sidde med vedkommende ... at man kan sidde i frokoststuen, og man kan sidde ved kaffebordet, og man kan sidde og sludre, og det ikke er en belastning. Det tror jeg, er vigtigt. Så tror jeg ellers at arbejdsopgaver, det kan man indstille efter handicap” (Kollega til person med hjerneskade).

Flere arbejdsgivere nævner da også, at der som betingelse for en ansættelse *“skal være en vis kemi”*. Og selve jobsamtalen handler i høj grad om at få en fornemmelse af, hvorvidt denne kemi er til stede:

“Det, som det handlede om [til jobsamtalen] ... det var om kemien passede. Det er utroligt vigtigt, når man går op ad hinanden år ud og år ind” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Hvis først denne kemi er til stede, er der gode chancer for, at arbejdsgiveren tør kaste sig ud i en ansættelse. En arbejdsgiver fortæller således, hvorfor de sagde ja til at ansætte en person med nedsat arbejdsevne:

“Jamen Lars faldt jo fuldstændigt ind i [arbejdspladsen], altså der er jo nogle mennesker, hvor det jo føles som om, de altid har været her, og Lars gjorde så godt et indtryk, at der slet ikke var tvivl” (Arbejdsgiver for en person med hjerneskade).

Også flere af de ansatte fortæller om, hvor vigtigt det er at passe ind, hvis man skal gøre sig håb om et job. En person med sindslidelse, der bliver spurgt om, hvilke krav en eventuel ny medarbejder skulle opfylde, svarer således: *“Jeg tror, det vigtigste er, at Jesper [arbejdsgiveren] kan lide en.”*

Hvad angår *etableringen* af job på særlige vilkår til personer med hjerneskade, sindslidelse og udviklingshæmning, kan det således opsummerende siges, at følgende forhold har betydning for, om et job kommer i stand:

- Arbejdsgiveren føler et socialt ansvar
- Arbejdsgiveren får en henvendelse om en konkret ansættelse (der bliver banket på døren)
- Ansættelsen er udgiftsneutral for arbejdsgiveren (forstået på den måde, at den kan betale sig)
- Der er egnede arbejdsopgaver at varetage
- Den ansatte og arbejdspladsen matcher hinanden

Indslusningsperioden

Kollegaerne skal være med

Et vellykket ansættelsesforhold kræver imidlertid også, at indslusningen af personen med nedsat arbejdsevne forløber på en tilfredsstillende måde. I den forbindelse er det væsentligt, at i hvert fald de nærmeste kollegaer er med på idéen om en ansættelse. Dette gælder især for de arbejdspladser, hvor kollegaerne i dagligdagen vil få meget kontakt med personen med nedsat arbejdsevne. Eksempelvis havde ansættelsen af tømmerlærlingen ikke kunne komme på tale, hvis svennene havde været imod ansættelsen, hvorfor det var afgørende for mesteren at indhente deres accept:

“Jeg havde en samtale med alle svendene inden ansættelsen og fik deres accept, så de ikke lige pludselig kom og blev irriteret over, at de skulle være med ... Jeg vidste, at jeg ikke kunne gøre det uden svendene, så derfor kaldte jeg dem sammen, og så havde vi en snak omkring, om de mente vi kunne løfte den opgave, om det var noget, de var interesseret i ... Og den var de med på” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Vigtigheden af, at kollegaerne bakker op om ansættelsen, beskrives ligeledes af en kollega til en person med hjerneskade, der fastslår, at *“det nytter ikke noget at tænke: ‘Th, hvor skal vi være sociale,’ hvis dine medarbejdere ikke er det.”*

Kollegaernes accept har generelt ikke voldt store problemer i de udvalgte cases. Dog har der på enkelte arbejdspladser været nogle få kollegaer, som syntes, at det var begrænset, hvor mange personer med nedsat arbejdsevne, der skulle ansættes lige på deres arbejdsplads. På en arbejdsplads, hvor der var to ansatte på særlige vilkår, fortalte kollegaen således, at der blandt medarbejderne var enkelte, som var skeptiske over for ansættelsen:

“Nogle har også oplevet det som en dum politik, at de skulle have mange ‘af dem’”. (Kollega til person med udviklingshæmning).

Her kan virksomhedens størrelse også tænkes at have en betydning, således at det særligt på de mindre arbejdspladser er begrænset, hvor mange personer med nedsat arbejdsevne, der er plads til.

Kollegaerne skal have ordentlig information

Kollegaernes accept kan tilsyneladende fremmes yderligere ved at informere dem ordentligt i forbindelse med ansættelsesstart. Dels bør kollegaerne have information om, hvori personens arbejdsevne-nedsættelse består, dels kan det være en fordel at fortælle om ansættelsesvilkårene og baggrunden for disse. På en af arbejdspladserne har enkelte medarbejdere således stillet sig uforstående over for, at en person med nedsat arbejdsevne fik fuld løn for kun at arbejde 30 timer. Her mener den nærmeste kollega, at dette kunne være undgået, hvis det i højere grad var blevet gjort klart, at personen med nedsat arbejdsevne af uvildige specialister var blevet vurderet til kun at kunne arbejde 30 timer.

“Jeg synes, det er vigtigt at informere om ordningen og sådan noget. Netop den, der har ‘ondt i røven’ over, at han får en ingeniørløn for det arbejde, han går [og laver]. Det er sådan, du ved – ‘skal han have [fuld] ingeniørløn for det?’” – og man tænker slet ikke på, at det er sgu da noget, man politisk har bestemt ... der kan der godt være sådan lidt ondt i røven.” (Kollega til person med hjerneskade).

Det er tænkeligt, at denne information til kollegaerne er særligt vigtig, når den ansatte har nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager, da kollegaerne i så fald ikke umiddelbart kan se, at personen har nedsat arbejdsevne.

En ordentlig information af kollegaerne vil ydermere kunne mindske snakken i krogene om, hvem den nyansatte er. En kollega til en person med udviklingshæmning giver udtryk for, at man i højere grad burde have informeret de øvrige medarbejdere, da beslutningen om ansættelsen var truffet.

“For så går snakken rundt omkring, uden at der er nogen, der har fået noget at vide samlet, og hvorfor og hvordan og hvem er hun osv.” (Kollega til person med udviklingshæmning).

I det store og hele vil det således lette indslusningsperioden, hvis kollegaerne føler sig tilstrækkeligt informeret om den ansattes arbejds-
evnenedsættelse og ansættelsesvilkår.

Arbejdsopgaverne skal tilpasses

Ud over at kollegaerne skal have passende information og grundlæggende være med på idéen om en ansættelse, vil det gavne indslusningsperioden, at arbejdsopgaverne tilpasses på en fornuftig måde. På de syv arbejdspladser, der indgår i undersøgelsen, viste det sig, at det forud for indslusningsperioden ikke var klart defineret, hvilke arbejdsopgaver den ansatte skulle varetage. Arbejdsopgaverne definerede sig selv undervejs på den måde, at det i løbet af ansættelsen viste sig, hvilke typer af opgaver der passede til den ansatte. På spørgsmålet om, hvordan den ansatte blev sat ind i arbejdsopgaverne, fortæller en kollega således:

“Det var jo også en løbende udvikling, der var i starten, for hvad han egentlig kunne klare. Og der var vi egentlig mest til bare at sætte ham i gang med noget og så se, hvordan det gik ... Så har vi så hjulpet ham på plads med de ting, han så kunne klare” (Kollega til person med udviklingshæmning).

Denne fremgangsmåde har dog som konsekvens, at det også til tider bliver nødvendigt at fratage den ansatte visse opgaver, hvis det viser sig, at personen ikke magter dem. Den fleksibilitet, der ligger i at afstemme arbejdsopgaverne undervejs, medfører således både fordele og ulemper. Fordele i og med, at der er større chance for, at arbejdsindholdet kommer til at matche den ansatte, ulemper i og med, at der ikke er klare aftaler om, hvad vedkommende kan eller skal sættes til. Dette kan resultere i nederlag, når ansatte må sande, at han eller hun ikke magter visse af de opgaver, vedkommende bliver pålagt. En person med udviklingshæmning fortæller, hvordan hun blev flyttet over på andre opgaver, da hun ikke kunne følge arbejdstemplet:

“Jeg kendte jo ikke så meget til det i starten, og så syntes jeg, det gik alt alt for stærkt på et tidspunkt. Nogle kørte bare derudaf, og så måtte man

bare følge med ... Nogle gange kunne jeg ikke huske, hvad den første sagde, og så syntes jeg, det gik lidt for stærkt.”

Interviewer: “Sagde du det til dem, at du syntes, det gik for stærkt?”

“Nej, jeg ville ikke sige det, for så ville de bare tro, at jeg ikke kunne forstå det fra starten.”

Interviewer: “Hvad gjorde du så, da du syntes, det gik for stærkt?”

“Så blev jeg sat til nogle andre opgaver, hvor det så var lidt mere roligt.”
(Person med udviklingshæmning).

Overordnet kan det altså siges, at arbejdsopgaverne defineres hen ad vejen. Men forud for ansættelsen har arbejdsgiveren naturligvis en idé om, hvilke opgaver den ansatte skal udføre:

“Man havde fundet nogle arbejdsopgaver, man troede, Lars kunne klare, men så har man ellers aftalt det hen af vejen. Han har også fået nye opgaver hen af vejen, men man havde som udgangspunkt en idé om, hvad det kunne være” (Arbejdsgiver for en person med hjerne-skade).

At samtlige arbejdsgivere i denne undersøgelse hver især udtrykker tilfredshed med deres ansatte, skyldes – ud over det faktum, at vi har koncentreret os om de gode historier – at de har formået at tilpasse arbejdsopgaverne efter, hvad personen med nedsat arbejdsevne kan klare.

“Det, han bliver sat til, udfører han fint, men det er jo afpasset efter, hvad han kan” (Arbejdsgiver for en person med udviklingshæmning).

Det er således væsentligt at få afpasset arbejdsopgaverne efter evner og formåen, for at ansættelsen skal blive en succes. Når dette lykkes, bliver den ansattes arbejdsindsats til gengæld en stor gevinst for arbejdspladsen, hvilket nedenstående arbejdsgiver kan bekræfte:

“Jeg har meget stor tiltro til hendes arbejde. Jeg har aldrig set noget halvdårligt eller dårligt arbejde fra hendes hånd” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Forventningerne skal afstemmes

Foruden en tilpasning af arbejdsopgaverne giver indslusningsperioden ligeledes mulighed for en justering af forventningerne fra såvel

arbejdsgiver som ansattes side. Det er vigtigt, at man på arbejdspladsen har realistiske forventninger til den ansattes effektivitet, og at arbejdsgiveren bliver informeret så nøje som muligt om dette inden ansættelsen. Flere af arbejdsgiverne giver da også udtryk for, at de er helt på det rene med, at de ikke kan forvente den samme effektivitet fra en person med nedsat arbejdsevne.

“Mine forventninger er blevet indfriet, men det skyldes nok også prøveperioden, hvor mine forventninger ligesom er blevet justeret. Man kan ikke sige, jeg har nedjusteret mine forventninger andet end, at man nu ved, hvad man har fået ... Altså vi ved, at det ikke er den samme effektivitet, som vi kan forvente af de andre” (Arbejdsgiver for en person med udviklingshæmning).

Eller som en anden arbejdsgiver udtrykker det:

“Vi stiller selvfølgelig andre krav til ham [med nedsat arbejdsevne], og vi forventer lidt andet af ham” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Denne afstemning af forventningerne går dog som nævnt begge veje. Det er således også vigtigt for arbejdspladsen, at den ansatte har fået afstemt forventningerne til arbejdet. Her er der blandt de ansatte stor forskel på, hvorvidt jobbet har levet op til deres forventninger. På spørgsmålet *“er dine forventninger til jobbet blevet indfriet?”* svarer en person med sindslidelse eksempelvis *“det må man sige ja – og mere til”*, mens en person med hjerneskade konstaterer, at *“nu forventede jeg mig ikke så meget. Det kan man jo ikke [underforstået i min situation].”* En anden person med hjerneskade siger på lignende vis *“jamen hvor kritisk kan man være i min situation?”*. Denne holdning om, at man som ansat på særlige vilkår skal være taknemmelig bare for at have fået et arbejde og i hvert fald ikke kan tillade sig at stille krav, stemmer godt overens med tidligere undersøgelser (Hohnen, P., 2000). Her spiller typen af arbejdsevnenedsættelse tilsyneladende en rolle, eftersom det især for personer med hjerneskade kan være svært at affinde sig med det statustab, det kan medføre, at man ikke længere magter de samme opgaver, som man tidligere udførte.

De ansattes meget forskellige forventninger til jobbet afspejler sig også i deres motivation for at sige ja til ansættelsen. Således fortæl-

ler en person med sindslidelse, at han, da han fik tilbuddet om et job, *“tog imod det med kyshånd”*, en person med udviklingshæmning siger, at hun med jobbet fik sit *“højeste ønske opfyldt”*, mens en person med hjerneskade nøjes med at konstatere, at *“et eller andet skal man jo lave”*.

Alt i alt peger de succesfulde historier fra arbejdspladserne på, at selve *indslusningen* er en vigtig periode for ansættelsens videre forløb. Hvis indslusningsperioden skal blive særligt vellykket, er følgende forhold værd at tage i betragtning:

- Kollegaerne er med på idéen
- Kollegaerne får ordentlig information
- Arbejdsopgaverne bliver tilpasset
- Forventningerne bliver afstemt

Ansættelsen i hverdagen

At ansættelsen etableres og indslusningsperioden forløber tilfredsstillende er imidlertid ikke ensbetydende med, at ansættelsen også fungerer i hverdagen. Det følgende afsnit vil derfor belyse, hvilke forhold der har betydning for, om ansættelsen også fungerer i dagligdagen på arbejdspladsen.

Papirarbejdet må ikke blive en byrde

Hvis papirarbejdet ikke skal blive en belastning for arbejdspladsen, kræver det hjælp til det administrative arbejde, som en ansættelse på særlige vilkår medfører. Denne hjælp kan eksempelvis komme fra amtslige eller kommunale jobkonsulenter eller fra arbejdspladsens egen revisor. Her må førstnævnte klart være at foretrække, så arbejdspladsen ikke opfatter det som en belastning, at de skal bruge egne ressourcer. En arbejdsgiver fortæller, hvordan han følte sig narret, fordi han forud for ansættelsen ikke var blevet gjort tilstrækkeligt opmærksom på den administrative byrde, ansættelsen medførte. På spørgsmålet om, hvorvidt han set i bakspejlet manglede nogle informationer forud for ansættelsen, svarer han:

“Ikke ud over det med økonomien. Som de så grinede lidt i skægget af bagefter. Det er sådan en vending, vi har – de grinede i skægget over, at jeg blev narret ... Jeg var vældig irriteret over det dengang. I dag er det

lige meget, nu har vi fået det på skinner, nu kører det. Vi har en revisor, og han hjælper mig” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Ovenstående arbejdsgiver kom fra en meget lille arbejdsplads med kun to fastansatte – han selv og personen med sindslidelsen. For ham var der derfor meget ekstra arbejde i at skulle lave den ansattes lønregnskaber, beregne hans skat og indberette alt til kommunen inden for en given tidsfrist. To gange havde arbejdsgiveren modtaget en bøde på 500 kr., fordi indberetningerne ikke var faldet til tiden, og arbejdsgiveren ville derfor ønske, at kommunen kunne stå for denne del af ansættelsen:

“Det offentlige beskatningssystem og lønudbetaling gør det noget kringlet ... Jeg ville da utroligt gerne have, at det var kommunen, der var arbejdsgiver, og at han kunne ringe ind og sige, at i denne måned har jeg haft 130 timer, for det tager et øjeblik for dem, men det er skide besværligt for os” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Blandt de arbejdspladser, der indgår i undersøgelsen, er der stor forskel på, hvor meget hjælp de har fået til papirarbejdet. Eksempelvis har de arbejdspladser, der har ansat en person med udviklingshæmning, haft stor nytte af den amtslige jobkonsulent, der fik ansættelserne på plads. En arbejdsgiver for en person med udviklingshæmning fortalte således, at jobkonsulenten havde taget sig af alt det administrative, hvilket havde været en stor hjælp, eftersom det havde været *“en ren administrativ jungle”* for arbejdspladsen, hvis de selv skulle have taget sig af dette. At arbejdsgiverne langt fra oplever papirarbejdet som en byrde, når blot de får den nødvendige hjælp, er den anden arbejdsgiver, der har en person med udviklingshæmning ansat, et godt eksempel på. Han fortæller, at han ligefrem troede, at han havde overset noget, eftersom han stort set ikke selv skulle udføre noget papirarbejde i forbindelse med ansættelsen:

“I en periode blev jeg en lille smule nervøs og måtte have fat i nogle, fordi jeg tænkte ‘jeg burde nok have gjort et eller andet’. Bare der nu ikke var noget, jeg havde glemt, eller et eller andet papir, jeg ikke havde læst, fordi jeg tænkte ‘det kan jo ikke være rigtigt’. Jeg gjorde ikke noget, jeg skulle ikke gøre noget. Der plejer at være et eller andet, man skal gøre. Men det var der ikke, og så ringede jeg rundt og sagde ‘det er ikke mig, I

sidder og venter på vel', men det var det så heldigvis ikke" (Arbejdsgiver for en person med udviklingshæmning).

I de tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke modtager tilstrækkelig hjælp til papirarbejdet, kan det imidlertid være nødvendigt at bøje reglerne for at slippe for ekstra besvær:

"Nu er vi holdt op med at sygemelde ham, for i det øjeblik vi sygemelder ham, så går der virkelig kage i regnskaberne. Så kører han på sygedagpenge, som ikke engang det offentlige kan finde ud af ha, ha ... Hvis han bare har en halsbetændelse på en uge, så er vi holdt op med at sygemelde ham... Det er så kompliceret. Det system er lavet for store virksomheder ... men sådan en marginal ansættelse som denne her, der går der kage i det" (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

I forbindelse med de administrative byrder, der kan opstå, hvis arbejdspladsen ikke får den tilstrækkelige hjælp, kan det nævnes, at den største af de arbejdspladser, der indgår i undersøgelsen, ikke havde samme problemer, eftersom de ligefrem havde ansat deres egen socialrådgiver. Dette kræver dog en virksomhed af en hvis størrelse, og på den pågældende arbejdsplads var der da også over 100 ansatte på særlige vilkår. Til gengæld var socialrådgiveren tillige til gavn for de ansatte selv:

"Det er så dejligt her hos os, at hvis man har et eller andet, som ligesom brænder på for en, så kan man altid gå ind hos Elisabeth, vores egen socialrådgiver ... Det er sgu så dejligt trygt her" (Person med hjerne-skade).

Helt overordnet kan det således fastslås, at jo mere hjælp arbejdspladsen modtager til det administrative arbejde – det være sig gennem jobkonsulenter eller arbejdspladsens egne revisorer eller socialrådgivere – jo større chance er der for, at ansættelsen ikke betragtes som en byrde i hverdagen.

Samarbejdet med kommunen skal fungere

En anden forudsætning for, at ansættelsen kan fungere optimalt i hverdagen, er, at både arbejdsgivere og ansatte føler, at samarbejdet med kommunen fungerer. Generelt er de arbejdsgivere, der indgår i undersøgelsen, godt tilfredse med den måde, samarbejdet med

kommunen er forløbet på. Dog nævner en arbejdsgiver, at systemet omkring lønrefusion giver problemer. Problemet består i, at kommunens lønrefusion er tre måneder bagudbetalt. Arbejdspladsen skal altså lægge lønnen ud i tre måneder, før den bliver refunderet, og det kan give store økonomiske vanskeligheder, når man, som på den pågældende arbejdsplads, har 12 ud af 14 ansatte i fleksjob.

“Hun [den ansatte person med en sindslidelse] er lønneutral i det daglige, men dog ikke mere lønneutral end, at vi skal lægge lønnen ud, og så skal vi have refusion ... Det er faktisk et stort problem. Fordi bankerne kan ikke lide den slags likviditetsproblemer, så vi kan sådan set ikke få en egentlig kassekredit. Vi må forhandle os til en kassekredit, som kører hver tredje måned ... I perioder er vi på randen af lukning, fordi vores likviditetsunderskud er så stort, at vi får ballade med banken” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Som beskrevet er arbejdsgiverne i undersøgelsen dog generelt tilfredse med samarbejdet med kommunen, og de har også en fornemmelse af, hvor de kan henvende sig i tilfælde af spørgsmål.

Flere af de ansatte med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning er ligeledes tilfredse med samarbejdet med kommunen, hvilket nedenstående citat illustrerer:

“Jeg har haft stor nytte af kommunen ... Da jeg bad om en revalidering, så fik jeg det, og da jeg bad om et bofællesskab, så ser det ud til at gå igennem. Altså der har ikke været nogle smalle steder overhovedet. De har været villige til at hjælpe mig det, de kunne” (Person med sindslidelse).

En ansat med hjerneskade kritiserer dog kommunen for at være for økonomifikseret, da han havde en oplevelse af, at det for kommunen bare gjaldt om at få ham i gang igen så mange timer som muligt:

“Jeg synes, det er utroligt økonomifikseret – deres tankegang. Det synes jeg, det var dårligt ... Jeg har været igennem to speciallægeerklæringer og været indlagt i en lang lang periode på sygehuset, og jeg har været på arbejdsmedicinsk klinik, og jeg har været scannet, og de kan se, at jeg har så og så store skader – og alligevel trods så mange uvildige rapporter, der siger sådan og sådan, er det altså – så er jeg kommet ned på kom-

munen, og så siger de "næej, du fejler da ingenting, det går jo godt nu" og ditten og datten. Og så står man der "hallo!". Jamen prøv lige at se de rapporter, I har, der ligger der" (Person med hjerneskade).

Hvad angår samarbejdet med kommunen, viser casene, at samarbejdet bliver mindre og mindre med tiden. Ved etableringen af ansættelsen er behovet for et samarbejde naturligt nok størst, men når ansættelsen først fungerer, bliver kontakten med kommunen gradvist mindre. Dette gælder også de opfølgningssamtaler, som kommunen ifølge lovgivningen er forpligtet til at udføre en gang om året. En arbejdsgiver, der har haft en person med sindslidelse ansat gennem otte år, beskriver dette:

"Princippet er, at vi skal have tilsyn en gang om året – der skal komme en fra kommunen. Men de tager det meget afslappet i kommunen ... Jeg tror, vi har haft besøg to gange ud af de otte [år]... De har stukket en finger i jorden og har en fornemmelse af, at det her kører rimeligt godt, ikk" (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Sammenlagt kan det siges, at et godt samarbejde med kommunen har betydning for, hvor godt ansættelsen fungerer i hverdagen, og det er sandsynligt, at nogle ansættelser vil være betinget af, at dette samarbejde fungerer tilfredsstillende.

Arbejdspladsen skal være indstillet på, at ansatte har særlige behov

Endnu et forhold, der har betydning for et vellykket ansættelsesforløb, er, at man på arbejdspladsen må være indstillet på, at personer med nedsat arbejdsevne kræver noget særligt i dagligdagen. I analysen af de udvalgte cases kom det frem, at de arbejdspladser, der havde ansat henholdsvis personer med hjerneskade, sindslidelse og udviklingshæmning, ofte stødte på de samme typer af udfordringer i dagligdagen. På trods af at der er stor forskel på udfordringernes omfang og type såvel på tværs af de tre grupper som imellem de ansatte fra hver gruppe, viste det sig, at følgende forhold krævede særlig opmærksomhed:

- Den ansatte manglede – i relation til arbejdslivet – visse sociale kompetencer
- Den ansatte manglede evnen til at tage initiativ

- Den ansatte havde et langsomt arbejdstempo og/eller en langsom opfattelsesevne

Her skal det dog understreges, at ovenstående udfordringer sjældent kom som den store overraskelse for arbejdsgiveren, eftersom de forud for ansættelsen – i hvert fald principielt – var blevet informeret om den ansattes styrker og svagheder.

I de følgende tre afsnit vil de ovenfor skitserede udfordringer og de behov, der knytter sig til disse, blive belyst hver for sig.

Arbejdspladsen skal have overskud og pædagogisk indsigt

De manglende sociale kompetencer, der relaterer sig til arbejdslivet, viser sig eksempelvis ved, at nogle af de ansatte kan have svært ved at finde ud af, hvornår de er del af en samtale, og hvornår de ikke er. Det resulterer i, at de til tider kan blande sig i sager, der ikke vedkommer dem, og måske ligefrem komme lettere på afveje i samtalen:

“Hvis jeg står og snakker med en, så kan han godt lide at komme og blande sig, og det er fint nok. Men han har det med at ryge ud af tangenten ... Der siger jeg: ‘Ludvig, nu er du ude af tangenten’, og der har han så ligesom lært ‘nåh ja, det har ikke noget med det at gøre’ ... Det kan jeg godt sige direkte ‘det er ude af tangenten det der’. Så er det så ligesom en kode, så han godt ved, at nu er han på afveje” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

De manglende sociale kompetencer i relation til arbejdet kan også bestå i en manglende fornemmelse for, hvornår folk har lyst til selskab eller konversation.

“Hvis man skal sige noget, så kan det være lidt belastende for sekretæren nogle gange, når han ikke har så meget at lave. Fordi han kan godt lide at stå derude [ved sekretærerne], og så står han der og kigger på dem og kan godt lide bare at være der, men det er jo lidt [belastende] nogle gange at arbejde og lave noget, og så er der en, der står og kigger på dem. Det gider de nogle gange ikke” (Arbejdsgiver for en person med udviklingshæmning).

Derud over peger nogle arbejdsgivere på, at personer med nedsat arbejdsevne kan have en øget tendens til selvcentrering. En arbejdsgiver med mange fleksjobansatte beskriver dette problem på følgende vis:

“Hvis jeg skal lave en generalisering ud fra mine egne fleksjobansættelser, som jeg kender, så er problemet med de her fleksjobansættelser, at når man er i et fleksjob, så har man jo en lidelse. Man er syg på en eller anden måde eller har været syg, og det påvirker noget i ens psyke og i ens selvforståelse, så man bliver mere end almindeligt selvcentreret. Og det er ind imellem en trals problemstilling, når man har så mange selvcentrerede personer, som synes, at hele verden består kun af deres problem” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Selvcentreringen kan bl.a. komme til udtryk ved, at personen med nedsat arbejdsevne taler meget og i den forbindelse især taler meget om sig selv.

“Man skal lige finde ud af, hvordan man skal tage ham, og det er noget med engang imellem lige at sige ‘nej, jeg er lige midt i noget nu slut. Vi snakkes ved i morgen’. Ellers kan den godt køre derudaf” (Kollega til person med hjerneskade).

De manglende sociale kompetencer, der kan give anledning til problemer i dagligdagen på arbejdspladsen, bevirker, at der på arbejdspladsen er behov for såvel overskud som pædagogisk indsigt fra både kollegaer og arbejdsgivere.

“Jeg vil da nok sige, at han kræver opmærksomhed, og han kræver overskud og en vis form for pædagogisk indsigt” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Hvis en ansættelse skal fungere optimalt i dagligdagen, er det således vigtigt, at man på arbejdspladsen er indstillet på, at en ansættelse af en person med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning ofte vil kræve noget energi og noget ekstra overskud.

“Mange virksomheder er meget fokuseret på, hvad der står på bundlinjen. Det er vi også, men det koster lidt energi det her, og det skal man være parat til” (Arbejdsgiver for en person med udviklingshæmning).

I den forbindelse kan det nævnes, at det ikke kun er arbejdsgiverne, der mener, at ansættelserne kræver ekstra overskud. Også kollegaerne fortæller, at *“det kræver lidt af alle medarbejdere”*, og at man skal have overskuddet til det *“ikke bare blandt de nærmeste, men også blandt de andre medarbejdere i kaffestuen”*.

Fordi personer med sindslidelse, udviklingshæmning og hjerneskade kan mangle visse sociale kompetencer i relation til arbejdslivet, er det således en stor hjælp, når arbejdspladserne er opmærksomme på, at man kan nå langt med overskud og pædagogisk indsigt.

Den ansatte skal hjælpes i gang med opgaverne. En anden udfordring for arbejdspladsen kan bestå i, at personen med nedsat arbejdsevne ikke altid formår selv at tage nogle initiativer. Dette er særligt udtalt hos personer med udviklingshæmning, men kan også være et problem for personer med sindslidelse, hvilket nedenstående beskrivelse fra en person med sindslidelse vidner om:

“Nu har jeg et problem i dag – jeg har svært ved at hitte på noget. Jeg ved ikke hvorfor, men jeg har hulens svært ved at finde på noget mange gange. Og det brokker Ole [arbejdsgiveren] sig kraftigt over. Han siger: ‘Brug dog din fantasi’, for på mange andre områder, der har jeg masser affantasi. Hvorfor det i den grad går i stå på mig, når det er jobbet, det drejer sig om, det ved jeg ikke” (Person med sindslidelse).

I den forbindelse kan den ansatte have behov for at blive sat i gang med opgaverne, og de personer med udviklingshæmning, der indgår i undersøgelsen, har da også en støtteperson, der bl.a. hjælper dem i gang med dagens opgaver. En anden løsning kan være at få den ansatte til at skrive en liste over de arbejdsopgaver, der skal udføres:

“Jeg tror ikke, at det kan lade sig gøre uden en eller anden form for forståelse og pædagogisk indsigt. Jeg tror godt, tingene kunne gå i hårdknude, hvis jeg ikke kunne hitte på at sige til Ludvig ‘jamen så lav en liste!’” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

I de tilfælde, hvor personen med nedsat arbejdsevne ikke selv tager nogle initiativer, kan det således være nødvendigt, at den ansatte

får hjælp til at komme i gang med opgaverne eksempelvis i form af arbejdslistor eller en støtteperson.

Arbejdspladsen skal sætte tid af

I de udvalgte cases viste det sig endvidere, at et langsomt arbejdstempo kan være et problem for både personer med sindslidelse, udviklingshæmning og hjerneskade. Som tidligere beskrevet blev en person med udviklingshæmning taget af en opgave, fordi hun ikke kunne følge med arbejdstempoet, og en kollega til en person med sindslidelse har gjort sig følgende betragtninger:

“Der er ingen problemer ... andet end at tempoet er et andet. Om det så er, fordi han er syg, eller det nu engang er Nikolajs rytme, det ved jeg ikke” (Kollega til person med sindslidelse).

I den forbindelse er det dog værd at bemærke, at et langsomt arbejdstempo ikke nødvendigvis behøver at være en ulempe. Det kan ligefrem være en fordel for visse typer af opgaver, der kræver en høj grad af præcision og kvalitetssikring.

“Det kan godt være, at det går langsommere (når Lars udfører arbejdet), men det er tjent tifoldigt ind, idet vi finder fejlen tidligere ... Så hellere bruge fem minutter ekstra her, end hvis jeg finder fejlen tre måneder efter, for så tager det mig tre timer at rede fejlen ud” (Kollega til person med hjerneskade).

Også opfattelsesevnen kan være nedsat, hvorfor den ansatte kan have behov for at få forklaret de samme ting flere gange. I de udvalgte cases var dette mest udtalt blandt personer med udviklingshæmning og personer med hjerneskade. Denne nedsatte opfattelsesevne er man på arbejdspladsen nødt til at tage hensyn til – eksempelvis kan man ikke give hurtige svar på ansattes spørgsmål:

“Nogle gange, når han kommer, der er jeg også nødt til at sige ‘jeg kan ikke hjælpe dig i dag, vi må vende tilbage til det i morgen’, hvis jeg har travlt. Fordi jeg ved, at det nytter ikke noget at sige ‘hov vi skal liiige, ja tju hej du gør sådan der’. Det går ikke med Lars. Så skal man hellere sige ‘vi tager den i morgen’” (Kollega til person med hjerneskade).

Det er altså en stor fordel, hvis man på arbejdspladsen sætter den nødvendige tid af – både med hensyn til at sætte den ansatte ind i arbejdsopgaverne, og også når det drejer sig om at besvare den ansattes dagligdags spørgsmål.

Arbejdspladsen skal tage særlige hensyn til den ansatte

Fordi personer, der har nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager, som beskrevet ofte vil have nogle særskilte *behov*, er det vigtigt, at der tages særlige *hensyn* til den ansatte, hvis ansættelsen skal fungere optimalt i hverdagen. Dette er arbejdsgiverne da også overordnet helt indstillet på, for som en af dem siger:

“Et handicappet menneske kræver jo, at man tager hensyn, ikk”
(Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

På de udvalgte arbejdspladser bliver der da også taget forskellige hensyn i dagligdagen. Disse hensyn består eksempelvis i følgende:

- at acceptere det langsommere arbejdstempo
- at sætte tilstrækkelig tid af til oplæring og besvarelse af spørgsmål
- at give ansatte plads til at tale og blande sig
- at give ansatte fri, når vedkommende har behov for en hjemmedag
- at hjælpe den ansatte med at huske aftaler
- at give ekstra ros
- at stille færre krav til den ansatte end til de øvrige kollegaer

Hvad angår de særlige hensyn, kan det påpeges, at der er stor forskel på, hvorvidt de ansatte selv mener, at disse bliver taget. Nogle fortæller således, at der på arbejdspladsen helt klart tages hensyn til dem, mens andre ikke mener, at der bliver taget særlige hensyn. Samtlige kollegaer og arbejdsgivere er dog enige om, at der på arbejdspladsen tages særlige hensyn til den person, der har nedsat arbejdsevne.

I den forbindelse spiller åbenheden omkring arbejdsevnenedsættelsen en vis rolle forstået på den måde, at jo mere åben den ansatte er om sin arbejdsevnenedsættelse, jo lettere er det for arbejdspladsen at tage hensyn til den og at indordne sig efter den.

“Man er lidt usikker over, hvordan man skal tackle de der handicap ... men der, har det hjulpet ekstremt meget, at Lars har været helt åben om det” (Kollega til person med hjerneskade).

Imidlertid kan det være svært for den ansatte at finde den rette balance, hvad angår åbenheden omkring, hvor meget man skal fortælle om sin arbejdsevnenedsættelse, og hvem der reelt har et behov for at kende til den.

“Fordelen [ved at være åben] kan være, at ens kollegaer forstår det, hvis man spørger om det samme to gange eller, hvis man har svært ved at lære deres navne, eller hvad det nu er. Men altså jeg har været igennem en proces, for i starten havde jeg svært ved ikke at fortælle folk, at jeg var hjerneskadet. Da var det noget med, at jeg sagde: ‘Dav, jeg er hjerneskadet’. Det er der ingen grund til at sige til folk, hvis det ikke er noget, der påvirker dem. Men i de sammenhænge, hvor der er risiko for, at jeg kommer til at lave den der med at spørge folk om det samme, der fortæller jeg det, men når den ikke er der, siger jeg ikke noget, for det skræmmer bare folk – så kan de godt miste respekten lidt, så tror de ikke, at man kan noget” (Person med hjerneskade).

En anden person med hjerneskade fortæller på lignende vis, at han har valgt at være åben om sin arbejdsevnenedsættelse over for kollegaerne *“ikke for at de skal få medlidenhed, men for at de skal forstå mange ting bedre”*.

Det er generelt en stor udfordring for arbejdspladsen, at de både skal tage en del særlige hensyn til den ansatte og samtidig skal sørge for, at personen med nedsat arbejdsevne ikke går i stå i sin kompetenceudvikling. Det kan således være svært at vurdere, hvor meget man skal lægge pres på den ansatte, for på den ene side skal vedkommende presses lidt for at udvikle sig og prøve kræfter med nye opgaver, og på den anden side er man nervøs for at overbebyrde ham. Dilemmaet mellem udfordringer og udvikling på den ene side og hensyntagen med fare for stilstand på den anden er således en væsentlig problemstilling for flere af arbejdspladserne i undersøgelsen. Eksempelvis forklarer en kollega, at der er visse opgaver, som man tøver med at kaste den ansatte ud i:

“Når han ikke bliver sat til det, så kan det godt være, at det er et misforstået hensyn – det ved jeg ikke, men det er jo noget med, at vi prøver at beskytte ham lidt” (Kollega til person med sindslidelse).

Det viser sig da også, at der er stor forskel på, hvor mange udfordringer man giver den ansatte. Nogle kaster den ansatte ud i forskellige opgaver for at se, hvad han kan klare og tager efterfølgende opgaverne fra ansatte, hvis han ikke magter dem, mens andre træder varsomt af frygt for, at den ansatte skal lide nederlag:

“Det, jeg har præsenteret ham for [af arbejdsopgaver], det er gået fint, men jeg tør heller ikke udfordre ham så meget, vil jeg sige. Jeg tror faktisk, han kunne få nogle meget mere udfordrende opgaver, end dem han sidder med i dag. Det er min vurdering” (Kollega til person med hjerneskade).

Arbejdspladsen skal altså være indstillet på at tage særlige hensyn til den ansatte, hvis ansættelsen skal fungere optimalt i hverdagen, men at finde den rette balance mellem udfordringer og udvikling på den ene side og hensyntagen og sikkerhed – for ikke at lide for store nederlag – på den anden side, kræver vitterlig konduite.

Opsummerende kan det således siges, at caseanalysen af de gode historier peger på, at følgende forhold har betydning for, at ansættelsen kan fungere optimalt *i hverdagen*:

- Papirarbejdet ikke er en byrde for virksomheden
- Samarbejdet mellem virksomhed og kommune fungerer
- Arbejdspladsen er indstillet på, at ansatte har særlige behov
- Arbejdspladsen har overskud og pædagogisk indsigt
- Den ansatte hjælpes i gang med opgaverne
- Arbejdspladsen sætter tid af
- Arbejdspladsen tager særlige hensyn til den ansatte

Et blik ud i fremtiden

I det følgende afsnit vil fremtidsperspektivet for ansættelserne blive beskrevet, og mulighederne for, at arbejdspladserne fremover etablerer lignende ansættelser, vil blive behandlet. Endelig vil det blive trukket frem, hvilke fordele der kan være ved en rummelig arbejds-

plads, og hvilke barrierer der kan være for at få flere arbejdspladser til at indsluse og fastholde mennesker med nedsat erhvervsevne i fremtiden.

De ansatte vil gerne blive på arbejdspladsen

Det er bemærkelsesværdigt, at ingen af de ansatte, der indgår i undersøgelsen ytrer ønske om med tiden at afprøve nye jobmuligheder. En mand på 50 år siger således, at han regner med at blive på arbejdspladsen *“de næste ti år”*, indtil han trækker sig tilbage, mens en kvinde på 28 konstaterer:

“Min plan er jo nok at blive herude, indtil jeg ikke har lyst til at være her mere eller, indtil jeg skal på pension” (Person med udviklingshæmning).

I den forbindelse kan det bemærkes, at den tidligere omtalte justering af forventningerne også præger de ansattes fremtid. Nogle af de ansatte har således erkendt, at deres arbejdsliv ikke kommer til at ændre sig betydeligt fremover og har det okay med det:

“Der er en form for selverkendelse i det. Jeg har sådan set gjort op med mig selv, at det er det her, jeg nok skal gøre de næste kommende år, og det er det, jeg fungerer med” (Person med hjerneskade).

Andre har endnu ikke fået justeret deres forventninger til et niveau, der matcher deres kompetencer.

Overordnet kan det siges, at de ansatte, der indgår i undersøgelsen, ønsker at blive på samme arbejdsplads, men flere af dem ønsker dog en form for udvikling i arbejdsopgaverne fremover. Disse ønsker om udvikling spænder vidt. Fra lederønsker til at pakke nye typer af elementer:

“Nu kommer vi til at lave noget nyt noget i den nye hal ... der kommer jeg nok ned at stå i fremtiden ... og pakke nogle nye ting, som jeg ikke har prøvet før ... Det skal jo ikke være det samme hele livet – det bliver for trist så” (Person med udviklingshæmning).

Faktorer, som imidlertid kan spænde ben for den ansattes fortsatte udvikling på arbejdspladsen, er – ud over en overdreven hensyntagen

– primært manglende tid og overskud til at sætte den ansatte ind i de nye arbejdsopgaver. På en af arbejdspladserne har såvel arbejdsgiveren som den nærmeste kollega en fornemmelse af, at den ansatte *“siddet og keder sig lidt”*, og der er da også flere nye og udfordrende arbejdsopgaver, som ligger og venter på den ansatte. Desværre har der endnu ikke været den fornødne tid og det overskud, som det kræver at sætte vedkommende ind i nye opgaver:

“Hvis ikke du har tiden til at sætte dig og har overskuddet til, når der kommer 20 spørgsmål fem gange – og det skal du have ikk’ – ellers så duer det ikke. Der tror jeg bare, at der har ikke været det overskud i afdelingen, så der er en, der ligesom har kunnet sætte sig ned og sætte ham ind i det. Og det tror jeg ligesom er blokaden for, hvorfor han ikke har flere opgaver i dag. For det kunne han sagtens have, tror jeg” (Kollega til person med hjerneskade).

Ovenstående citat illustrerer, at personer, der har nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager, kan have ressourcer, der ikke udnyttes fuldt ud af arbejdspladsen. Nogle arbejdspladser vil således kunne udnytte dette potentiale, efterhånden som der bliver tid og overskud til dette, men det kræver, at arbejdspladsen har øjnene åbne for, at de ansatte rent faktisk kan have uudnyttede ressourcer, som man på arbejdspladsen kan drage fordel af.

Hvad angår udviklingen i arbejdsopgaverne er det værd at bemærke, at det at have et arbejde – ifølge samtlige deltagere i undersøgelsen – gavner den personlige udvikling for den ansatte. Der er således håb for, at de med tiden vil kunne udføre flere og flere arbejdsopgaver, dels fordi det simpelthen gavner deres sygdomsbillede at have et arbejde, dels fordi de med den opøvede rutine vil få frigivet ressourcer til at kaste sig over nye opgaver, der matcher deres kvalifikationer. En arbejdsgiver beretter, hvordan hans ansatte i høj grad har udviklet sig i den tid, han har været ansat:

“Jeg havde ikke forventet, at han ville være der, hvor han er nu. Altså jeg synes, han har gjort det rigtigt godt” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Arbejdsgivere og kollegaer er åbne for lignende ansættelser fremover

Godt nok har vi i denne undersøgelse koncentreret os om de gode historier, men alligevel er det værd at bemærke, at samtlige arbejdsgivere og kollegaer er åbne over for lignende ansættelser i fremtiden. Når de bliver spurgt, hvorvidt de kunne forestille sig, at man på arbejdspladsen etablerede flere lignende ansættelser fremover, lyder svarene eksempelvis, at *“det ville ikke være fremmed for os”* eller *“ja, det ville jeg ikke have noget imod”*. En enkelt af arbejdspladserne har ligefrem planer om at etablere deres eget beskyttede værksted i forbindelse med en nylig udbygning af virksomheden, men har i den forbindelse visse overvejelser, som går på, hvorvidt de offentlige myndigheder bedre vil kunne løfte en sådan opgave.

“Der er selvfølgelig en grænse, hvor man må spørge, om der ikke er myndigheder, der er bedre til at løfte den her opgave end os. Der skal jo også være raske mennesker nok til, at virksomheden kører i en rigtig retning, og vi er sikret overlevelse, for det kræver helt klart noget energi at håndtere de her mennesker” (Arbejdsgiver for en person med udviklingshæmning).

Fordi det ofte kræver noget ekstra overskud at ansætte personer med sindslidelser, udviklingshæmning og hjerneskade, siger en af kollegaerne da også, at de gerne vil ansætte flere personer med nedsat arbejdsevne, men først når den nuværende ansatte er holdt op, da det på en mindre arbejdsplads er begrænset *“hvor mange de kan have gående”*.

Alt i alt skal det dog understreges, at de udvalgte arbejdspladser, der har gjort sig erfaringer med ansættelser af personer med hjerneskade, sindslidelse og udviklingshæmning på særlige vilkår, alle er åbne over for at gøre det igen eller endog at indsluse flere, hvilket de begrundet med deres gode erfaringer:

“Jeg ville da ikke være bleg for at ansætte en under lignende forhold en anden gang. Nu har vi også haft gode erfaringer med det her, ikk” (Kollega til person med hjerneskade).

Analysen af de udvalgte cases peger her på en tendens til, at de ansatte personer med nedsat arbejdsevne ikke er helt så åbne over for yder-

ligere ansættelser på særlige vilkår, som deres arbejdsgivere og kollegaer. Her er der stor forskel de ansatte imellem. En mener således, at det ville være *“glimrende”*, hvis man på arbejdspladsen ville ansætte andre personer med sindslidelse, mens en anden er mere forbeholden:

“Jeg er bange for, at vi ville gå hinanden for meget i bedene, eller fordi jeg ikke selv kan hitte på noget, så ville jeg være tilbøjelig til at lægge mærke til, hvad den anden bitter på” (Person med sindslidelse).

Pudsigt nok kan holdningen om at “det er fint nok at ansætte personer med nedsat arbejdsevne, bare ikke lige på min arbejdsplads” også spores hos enkelte af de ansatte:

“Jeg ville håbe, der var andre, som de kunne tage ligeså godt imod, som de gør med mig – bare nogle andre steder” (Person med udviklingshæmning).

Hvad angår åbenheden over for lignende ansættelser i fremtiden, kan det altså konstateres, at de syv arbejdspladser i undersøgelsen, der har prøvet det, alle er villige til at tage flere. Det gælder ikke bare arbejdsgiverne, men også de nærmeste kollegaer, hvilket vidner om, at det rent faktisk opleves som en gevinst at have sådanne ansættelser. Det er således ikke kun arbejdsgiveren, der sidder og synes, at det er helt fint, at hans arbejdsplads er så og så rummelig – “ude på gulvet” føles ansættelsen også som en gevinst.

Fordele ved en rummelig arbejdsplads

Ansættelserne af personer med sindslidelse, udviklingshæmning og hjerneskade kan være en gevinst for arbejdspladsen i flere henseender. En kollega forklarer eksempelvis, hvordan ansættelsen på særlige vilkår har givet medarbejderne en form for stolthed over at være en del af en rummelig arbejdsplads:

“Jeg tror da ikke, man skal forklejne det – når det nu også er en succes, og det ikke er så stor en belastning – så er det da noget, der giver lidt ‘nåh jah, vores afdeling er også rummelige’” (Kollega til person med hjerneskade).

En arbejdsgiver, der både har integreret en person med udviklingshæmning og fastholdt flere medarbejdere, der har fået nedsat arbejds-

evne af såvel psykisk som fysisk karakter, påpeger ligeledes en fordel ved rummeligheden:

“Vi får også noget ud af at beholde folk i arbejde ... Det er meget gavnligt for personalegruppen som sådan at se, at man gerne vil fastholde, og at, hvis man bliver syg, bliver man ikke bare droppet, som en varm kartoffel. Det giver trykthed” (Arbejdsgiver for en person med udviklingshæmning).

En rummelig arbejdsplads kan give medarbejderne en øget fornemmelse af trykthed, da en ansættelse på særlige vilkår signalerer, at arbejdspladsen nok skal finde en løsning for den enkelte, hvis de selv skulle gå hen og blive syge.

“Ansættelsen har i hvert fald ikke ændret virksomheden til det dårligere. Jeg tror, det har betydet, at nogle nu ser, at man godt kan arbejde med en som Nina – nogen, der ikke har det så nemt. Og som vi har snakket om, så kunne det jo ske for alle, at vi fik et handicap, hvor man ville blive glad for, at man kunne komme ud og få et arbejde” (Kollega til person med sindslidelse).

Andre fordele er den ansattes arbejdskraft, der kan være meget værdifuld for arbejdspladsen og endda nærme sig det uundværlige, især i den lille virksomhed:

“I sådan en enmandsbutik er det jo en appelsin, der falder ned i ens turban, ikk’. Fordi jeg kan jo ikke gå på posthuset eller gå over at købe frokost, det skal jeg have planlagt alt sammen i forvejen. Nu kan jeg sende Ludvig på posthuset, og jeg kan selv gå over og købe noget mad. Altså man er så stavnsbundet, når man er helt alene. Det er en meget stor fordel” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

En kollega fortæller på lignende vis, hvordan den ansattes arbejdskraft er en gevinst for arbejdspladsen:

“Det job, han bestrider nu, gør han utroligt godt. Han er utroligt grundig og systematisk, og det passer meget fint til det job, han har” (Kollega til person med hjerneskade).

Ovenstående kollega konstaterer derfor at *“det har været en aflastning for mig. Helt klart”*. I nogle tilfælde kan ansatte ligefrem udgøre så vigtig en arbejdskraft, at det vil være svært for arbejdsgiveren at undvære den udgiftsneutrale arbejdskraft:

“Jeg kunne da godt overveje at lukke, hvis ikke jeg har sådan en arbejdskraft, fordi jeg synes, jeg arbejder meget i forvejen, og hvis han ikke var her, så skal jeg arbejde endnu mere” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

For nogle af de brancher, hvor bare det at få virksomheden til at løbe rundt er en daglig udfordring, kan en udgiftsneutral arbejdskraft være en kærkommen mulighed.

“Der er meget få penge, og hvis man skal køre en institution, så må man enten benytte sig af frivillig arbejdskraft – og det forsvandt jo her i 90’erne – så er der sådan set kun sygeordninger tilbage, og derfor bliver området som her en opsamling af syge” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

En anden arbejdsgiver fortæller på lignende vis, hvordan arbejdspladsen kan drage fordel af både at være rummelig og oven i købet få en udgiftsneutral arbejdskraft stillet til rådighed:

“Dem, vi har haft ... har jo løst mange arbejdsopgaver for os. Der er jo gratis arbejdskraft altså, det er den anden side af det. I mange af de her ordninger, ligger der noget gratis arbejdskraft gemt, og det har jeg anbefalet mine kollegaer også at bruge” (Arbejdsgiver for en person med udviklingshæmning).

Barrierer for flere rummelige arbejdspladser

Den gode vilje over for fremtidige ansættelser har dog svære vilkår i et samfund, hvor arbejdstempoet ofte er højt, og effektiviteten skal være i top. På tømrervirksomheden fortæller mesteren om, hvordan presset gennem årene er blevet større og større, hvilket bestemt ikke er befordrende for rummeligheden på arbejdsmarkedet:

“Vi er sindssygt hårdt presset, og branchen bliver presset mere og mere. Og der kommer økonomi i det ikk’. De timelønninger vi går ud og sælger til, er så lave nu, så der skal virkelig produceres noget. Når jeg ser inden

for de sidste 20 år – altså man fatter det ikke, det er en helt anden verden. Der er bare ingen kære mor. Tingene går stærkt, og det er jo forferdeligt. Jeg tror, i dag vil jeg kunne bruge én ud af 10-12 tømrersvende. Resten vil jeg simpelthen ikke kunne bruge, for de er ikke gode nok, for de er ikke hurtige nok. Og det gør jo også, at det er forbandet, for det er også derfor, at der er så mange folk, der ikke kan bruges i dag ... Det pres, som alle mener er så sundt for konkurrenceevnen og bla, bla, bla, det pres bliver projiceret over på de ansatte, for der ender den jo i sidste ende, ikk' ... Og så bliver det også begrænset, hvor heavy cases man kan tage ind” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Denne beskrivelse er der flere arbejdsgivere, der kan nikke genkendende til. Når samtalen falder på barriererne for, at flere arbejdspladser vil etablere lignende ansættelser, siger en anden arbejdsgiver således:

“I dag skal alt jo være så forferdeligt effektivt, og vi har jo ikke overskud, som vi havde før i tiden. Det er et barskt samfund, vi lever i, på mange måder” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Derud over er der nogle, der peger på det manglende kendskab til ordningerne som en væsentlig barriere for, at flere arbejdspladser fremover ansætter personer med nedsat arbejdsevne.

“Jeg tror simpelthen, at folk har for lidt kendskab til det ... Vi har jo heller ikke gået ind og søgt Poul, det er jo Lotte, der har været rundt og banke på døre og spørge, om vi ikke lige kunne bruge en” (Kollega til person med udviklingshæmning).

I den forbindelse bliver det understreget, at idéen om ansættelser af personer med nedsat arbejdsevne primært skal “sælges” til arbejdspladserne ved at slå på de økonomiske fordele, der ligger i ordningerne:

“Jeg tror ikke, der er så mange, der kender til de der fleksjobordninger, og så tror jeg også, at vi er jo alle sammen spændt [hårdt] for. Selvom vi er offentlige, skal vi jo også håndtere, at der bliver skåret ned og alt muligt, så jeg tror også, at det med, hvordan økonomien hænger sammen, og at du får tilskud til det, dét tror jeg også er vigtigt at informere om ... Det tror jeg alt andet lige vil gøre, at der er flere, der er åbne over for

det. Risikoen for at gøre det bliver mindre, når du ikke selv skal skyde så mange penge ind i det” (Kollega til person med hjerneskade).

Uvidenheden om, hvad en sindslidelse, en udviklingshæmning eller en hjerneskade kan have af konsekvenser, betegnes ligeledes som en væsentlig barriere. En del af denne uvidenhed kan tænkes at bunde i det faktum, at selve betegnelserne sindslidende, udviklingshæmmet og hjerneskadet hver især dækker over en meget heterogen gruppe af mennesker:

“Når man siger udviklingshæmmede, så kan det jo være hvilke som helst personer, der kommer ud, ikk’. Og så siger de [arbejdsgiverne], at hvis det er en udviklingshæmmet, så vil de ikke have ham, fordi så kører han måske i rullestol, eller så har han måske noget med armen eller et eller andet ... De vil ikke have sådan nogle ind, fordi en udviklingshæmmet det kan jo være alt muligt. Jeg er jo også udviklingshæmmet” (Person med udviklingshæmning).

Noget tyder på, at det især for personer med sindslidelse kan være en barriere, at der i befolkningen generelt hersker stor uvidenhed om sindslidelser. Medieomtale af voldelige episoder, hvor der er personer med sindslidelse involveret (eksempelvis mordet på den svenske udenrigsminister Anna Lindh), kan således være med til at skabe angst for at ansætte personer med sindslidelser.² Barrieren omkring angsten for personer med sindslidelser bliver trukket frem af såvel arbejdsgiverne som de ansatte selv. En person med sindslidelse konstaterer således at *“der er mange folk, der er bange for det. Sikkert også fordi de ikke ved, hvad det er. Der er ikke særligt mange, der ved, hvad det er”*. På lignende vis beskriver en arbejdsgiver barriererne for, at flere arbejdspladser skal ansætte personer med sindslidelse fremover:

“Det er der ingen tvivl om, at det er angsten for noget nyt, som man ikke kender. Det er vanskeligt at overvinde. Angsten for sindslidelser og

2. Også flere internationale studier peger på, at de fordomme, der flourer omkring sindslidelser, er en barriere, der gør det vanskeligt for personer med sindslidelse at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. (Harnois, G. & Gabriel, P., 2000). For eksempel viser en amerikansk survey, at 58 pct. af arbejdsgiverne ville føle sig utilpas ved at ansætte en person, som havde været indlagt på et psykiatrisk hospital (McAlpine, D.D. & Warner, L., 2002).

for homoseksuelle og for fremmede fra mellemøsten, det kører meget i den samme ... Vi ved ikke, hvordan de reagerer, vi ved ikke, hvordan vi skal tackle dem, det er bedre ikke at involvere sig i det” (Arbejdsgiver for sindslidende).

Opsummerende kan det således konstateres, at der ifølge deltagerne i undersøgelsen er nogle barrierer for, at flere arbejdspladser i fremtiden vil ansætte personer, der har nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager. De barrierer, der i den forbindelse blev peget på, var følgende:

- Presset på arbejdspladserne og kravet om effektivitet
- Manglende kendskab til ordningerne om job på særlige vilkår
- Angsten for det ukendte

Uden tilskud – næppe arbejde

Som tidligere beskrevet ønsker såvel de ansatte selv som deres arbejdsgivere og kollegaer, at de enkelte ansættelsesforhold kan vare ved. En faktor, der har betydning for, at dette kan lade sig gøre, er imidlertid, at arbejdsgiverne vedbliver med at modtage tilskud til lønningerne. I det øjeblik et tilskud vil bortfalde, er det tvivlsomt, om ansættelsesforholdet vil vare ved. Ingen af arbejdsgiverne mener umiddelbart, at de har økonomi til at fortsætte ansættelserne for egne midler.

“Man kan også sige, at populært sagt – de ting, han laver her, det er ikke noget, vi ville betale penge for nogen sinde eller kunne betale penge for” (Arbejdsgiver for en person med udviklingshæmning).

I den forbindelse skal det endvidere understreges, at netop tilskuddet bevirker, at der er råd til at tage de særlige hensyn, som en person med nedsat arbejdsevne som beskrevet har behov for.

“Jeg tror, at hvis vi skulle give fuld løn, så havde jeg nok overvejet det [ansættelsen] nøje i hvert fald. I hvert fald havde jeg været lige i haserne på ham i prøvetiden. Så ville jeg have haft en eller anden form for klausul i, at jeg kunne fyre ham, hvis jeg syntes, hans sygdom var for heavy. Og det er sådan set den luft, der er nu. Det er, at hvis han har det skidt og har brug for at blive hjemme tre uger, så har han mulighed for at gøre det” (Arbejdsgiver for en person med sindslidelse).

Eller som en kollega formulerer det:

“Det handler også meget om penge, for Nikolaj koster ikke noget, så hvis det ikke går så hurtigt, så er det jo ikke sådan, at pengene bare fosser ud, for vi har jo råd til at tage det hensyn” (Kollega til person med sindslidelse).

Det kan således være en væsentlig betingelse for, at de ansatte kan bibeholde deres job i fremtiden, at arbejdspladserne vedbliver med at få hele eller dele af lønudgifterne refunderet.

Sammenfatning og delkonklusion

Analysen af de syv vellykkede ansættelser antyder, at der er en række faktorer, som har betydning for, hvor stor en succes ansættelsen bliver. Nogle af disse faktorer er sandsynligvis generelle for mange af de arbejdspladser, der har ansat personer med nedsat arbejdsevne – det være sig af såvel fysiske, som psykiske eller sociale årsager. Det er således sandsynligt, at de fleste arbejdsgivere, der har personer ansat på særlige vilkår, finder tilskuddet til ansættelsen vigtig. De ønsker, at ansættelsen skal være udgiftsneutral, forstået på den måde, at der skal være en hvis balance, mellem det, arbejdspladsen bidrager med, og det, de får igen fra den ansatte. Her kan den ansatte bidrage på mange forskellige måder:

- den ansatte kan gøre kollegaerne stolte over at være en del af en rummelig arbejdsplads
- den ansatte kan give kollegaerne en øget fornemmelse af tryghed – man “droppes ikke som en varm kartoffel”
- den ansatte kan bidrage med en arbejdskraft, der kan være af stor værdi for arbejdspladsen
- den ansatte kan være med til at aflaste de øvrige kollegaer
- den ansatte kan udgøre et par udgiftsneutrale ekstra hænder

Ud over arbejdsgivernes ønske om, at ansættelserne på særlige vilkår skal kunne betale sig, ønsker arbejdsgiverne hjælp til det administrative arbejde, der er forbundet med ansættelserne. I casene blev det illustreret, hvorledes mængden af hjælp til det administrative arbejde i høj grad påvirkede arbejdsgiverens oplevelse af, hvorvidt papirarbejdet havde været en byrde eller ej.

Ønsket om fortsatte tilskud og hjælp til det administrative arbejde er sandsynligvis fælles for størstedelen af de arbejdspladser, hvor personer er ansat på særlige vilkår af fysiske, psykiske eller sociale årsager.

Forhold, der særligt vedrører personer med sindslidelse, hjerneskade og udviklingshæmning

Derud over er der nogle forhold, som har særlig betydning for de arbejdspladser, der har personer ansat, hvis arbejdsevnenedsættelse er af psykisk og/eller social karakter. Forhold, der specielt gør sig gældende for disse grupper er, at personerne ofte vil mangle visse sociale kompetencer i relation til arbejdsmarkedet. Dette bevirker, at der på arbejdspladserne er behov for overskud og pædagogisk indsigt, hvis en ansættelse skal fungere optimalt. Derud over er det karakteristisk, at nogle personer med nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager mangler evnen til at tage initiativ. Disse personer har derfor behov for hjælp til at blive sat i gang med opgaverne – eksempelvis via en støtteperson eller lister over dagens arbejdsopgaver. Også et langsomt arbejdstempo og/eller en langsom opfattelsesevne kan være en følge af de kognitive forstyrrelser, som kan findes hos personer med hjerneskade, sindslidelse og udviklingshæmning. Disse kognitive forstyrrelser bevirker, at arbejdspladsen skal være indstillet på at sætte ekstra tid af – både til udførelse af dagens opgaver samt til oplæring i nye opgaver og til instruktioner i dagligdagen.

Personer med hjerneskade, sindslidelse og udviklingshæmning har således nogle specielle behov, der kræver, at man på arbejdspladsen tager nogle særlige hensyn. Disse særlige hensyn skal imidlertid afstemmes nøje således, at de ikke kommer til at bremse den ansattes udvikling. Dilemmaet mellem udfordringer og udvikling på den ene side og hensyntagen med fare for stilstand på den anden kræver således opmærksomhed fra arbejdspladsen, hvis ansættelsen skal fungere optimalt og opfylde den ansattes forventninger. Dette dilemma forstærkes yderligere af, at det netop for personer, hvis arbejdsevnenedsættelse er af psykisk og/eller social karakter, kan være svært at se, hvilke hensyn der reelt er behov for. Dette skyldes, at sindslidelser, udviklingshæmning og hjerneskade ofte umiddelbart er usynlige for andre, hvilket gør det svært for kollegaer og arbejdsgivere at finde ud af, hvad den ansatte kan, og hvori arbejdsevnenedsættelsen egentlig består. I den forbindelse kan ansatte komme langt ved at være åben omkring sin arbejdsevnenedsættelse og selv være med til at pege på

de særlige hensyn, der måtte være behov for. Nogle skal givet have hjælp til dette, og her kan man forestille sig, at eksempelvis en jobkonsulent, en neuropsykolog eller en psykiater med fordel kunne være med til at informere arbejdspladsen.

Hvad kan vi lære af de gode historier?

Gennem de gode historier blev det illustreret, at selvom der for en arbejdsplads kan være særlige udfordringer forbundet med ansættelsen af personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning, så overskygger fordelene ved sådanne ansættelser ofte de ulemper, der kan være. Dette underbygges af, at samtlige arbejdsgivere og kollegaer er villige til at oprette lignende ansættelser i fremtiden. Hvis ansættelserne ikke alt i alt var blevet betragtet som gevinster for arbejdspladserne, havde de næppe udvist samme åbenhed over for flere fremtidige ansættelser. Dette peger ligeledes på, at uvidenheden omkring sådanne ansættelser er en væsentlig barriere for at få flere arbejdspladser til fremover at integrere og fastholde personer med hjerneskade, sindslidelse og udviklingshæmning. Har arbejdspladsen først erfaring i at gøre det, vil de højst sandsynligt være villige til at gøre det igen. Belært af de gode historier kan der således peges på følgende forhold, som kan tænkes at fremme integrationen og fastholdelsen af personer med nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager:

- De arbejdspladser, der endnu ikke har ansat personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning, skal høre de gode historier fra arbejdspladser med erfaring i sådanne ansættelser. Dette kunne eksempelvis ske via en “happy-case-kampagne”, eller ved at de arbejdsgivere, der har prøvet det, sørger for at anbefale ordningerne til andre arbejdsgivere
- Det ville være gavnligt med en større ensartethed i sagsbehandlingen, således at en arbejdsplads er garanteret den fornødne hjælp til det administrative arbejde. Som det ser ud i dag afhænger graden af hjælp af, hvilken kommune der er inde i sagen, og hvor aktiv den enkelte jobkonsulent er
- De ansatte kan have behov for forskellige typer af støttepersoner.³ Her er det meget individuelt, hvilken type støtteperson der er

3. For en nærmere gennemgang af, hvilke typer støtteperson der eksempelvis kan være tale om, henvises til kapitel 3.

behov for, og i hvilket omfang støttepersonen skal stå til rådighed for den ansatte. Nogle kan eksempelvis have behov for, at støttepersonen fungerer som "social buffer", mens andre kan have behov for en støtteperson til at sætte dem i gang med arbejdsopgaverne

- Det ville være en fordel, hvis arbejdspladsen fik hjælp til at sikre den ansattes fortsatte kompetenceudvikling. En løsning på dette kan netop være en støtteperson, der er frikøbt i X antal timer til at sætte den ansatte ind i nye arbejdsopgaver, når vedkommende er parat til dette. En anden mulighed er, at der i opfølgningssamtalerne sættes særligt fokus på, hvorvidt den ansatte har uudnyttet potentiale, som arbejdspladsen kan drage nytte af

REGISTER- OG SURVEYUNDERSØGELSEN

I det følgende vil personer med sindslidelse og deres situation på arbejdsmarkedet blive kortlagt ud fra allerede eksisterende data. På grund af begrænsninger i disse data, er det kun muligt at beskrive personer med sindslidelse og deres situation på arbejdsmarkedet. Personer med hjerneskade og personer med udviklingshæmning indgår enten ikke som kategori i de respektive undersøgelser eller også er de ganske enkelt for få til, at det er muligt at lave tabeller med disse personer. Dette giver nogle begrænsninger i forhold til de foregående kapitler.

De tre undersøgelser, der vil blive anvendt i det følgende, er baseret på spørgeskemaer.¹ I to af undersøgelserne er personer med sindslidelse selv blevet spurgt om en række forhold omkring deres sindslidelse, mens det i den tredje undersøgelse er virksomheder, som er blevet spurgt om deres holdning til ansættelser af personer med sindslidelse. I den ene undersøgelse, hvor personer med sindslidelse selv er blevet udspurgt, er der tale om en kombineret spørgeskema- og registerundersøgelse, idet der benyttes oplysninger om personerne fra forskellige registre på Danmarks Statistik.

1. De anvendte datamaterialer er alle blevet anvendt i undersøgelser med et andet sigte end nærværende undersøgelse. Disse undersøgelser er blevet publiceret i følgende rapporter: Holt, H., m.fl., 2003; Clausen, T., m.fl., 2004, samt Høgelund, J., m.fl., 2003.

Det er personer med sindslidelse og deres egen oplevelse af deres situation, som beskrivelserne bygger på. De er blevet spurgt, om de har en sindslidelse, og har de svaret ja, regnes de som personer med sindslidelse. Der er imidlertid ikke benyttet samme ord i undersøgelserne. I en af undersøgelserne er de blevet spurgt, om de led af en sindslidelse, mens de i en anden er blevet spurgt, om de led af en psykisk sygdom. Trods det benytter vi kun betegnelsen personer med sindslidelse, sådan at sprogbbruget er det samme gennem hele kapitlet.

De tre undersøgelser sætter i kapitlet rammen for beskrivelsen af personer med sindslidelses situation på arbejdsmarkedet i kapitlet. På grundlag af *en handicapundersøgelse fra 2002* vil de blive beskrevet ud fra forskellige personlige kendetegn, såsom deres køn, alder og uddannelse. Det vil først ske ved at sammenligne personer med sindslidelse med personer med fysisk handicap og med personer, som ikke har noget handicap, for at se, hvordan de tre grupper adskiller sig fra hinanden med hensyn til de forskellige personlige kendetegn. Dernæst vil hver enkelt af de tre grupper blive opdelt i *beskæftigede, ledige og personer uden for arbejdsstyrken*, hvorefter der igen vil ske en beskrivelse og sammenligning af de tre gruppers situation på arbejdsmarkedet ud fra de forskellige personlige kendetegn.

Ud fra *en undersøgelse af langtidssyge fra 2002* er det muligt at beskrive, hvordan personer med en selvoplevet sindslidelse, der er tilknyttet arbejdsstyrken, har oplevet kommunens sagsbehandling samt, hvordan den tidligere arbejdsplads, hvis der har været en sådan, har reageret over for personens sygdom.

Den tredje undersøgelse er *en undersøgelse af virksomhedernes sociale engagement i 2003*. Den giver mulighed for at se, hvad der ligger bag virksomheders ansættelse af personer med sindslidelse.

De benyttede registre og surveys

Handicapundersøgelsen (Clausen, T., m.fl., 2004) er en spørgeskemaundersøgelse foretaget i forbindelse med Danmarks Statistiks arbejdskraftundersøgelse. Arbejdskraftundersøgelsen er udformet som en stikprøve på omkring 15.000 personer, og den repræsenterer hele den danske befolkning mellem 15 og 66 år. Formålet med

undersøgelsen er at belyse, hvor mange der er beskæftigede, ledige eller uden for arbejdsstyrken. Socialforskningsinstituttet har fået tilføjet nogle spørgsmål om helbred og handicap til denne undersøgelse og benytter samtidig en lang række af de spørgsmål, som Danmarks Statistik stiller, ligesom der trækkes på forskellige registeroplysninger på Danmarks Statistik.

De sygdomsramte i spørgeskemaundersøgelsen af langtidssyge er personer, som har haft et afsluttet sygeforløb på over otte uger. Deres sygedagpengesag blev afsluttet mellem august 2001 og februar 2002. De blev i gennemsnit interviewet ca. 10 måneder efter sagernes afslutning og ca. 18 måneder efter første sygedag. I alt blev der opnået svar fra lidt over 1.600 personer. Ved at udvælge på den måde opnås kendskab til personernes arbejdsmarkedssituation før og efter sygemeldingen (Høgelund, J., m.fl. 2003).

Endelig blev oplysningerne til undersøgelsen af virksomhedernes sociale engagement indsamlet i efteråret 2002, hvor virksomhederne blev interviewet ud fra et spørgeskema. Stikprøven af virksomheder blev udvalgt på basis af registre hos Danmarks Statistik og ud fra nogle kriterier, som sikrede, at den repræsenterede alle virksomheder i Danmark. I alt blev næsten 2500 virksomheder interviewet (Holt, H., m.fl., 2003).

2002-handicapundersøgelsen

I dette afsnit skal følgende spørgsmål besvares: Adskiller personer med en sindslidelse sig fra personer med fysisk handicap eller fra personer uden handicap på personlige karakteristika og på deres arbejdsmarkedssituation?

De personlige karakteristika er køn, alder, civilstand og uddannelse. For hver af dem er der foretaget en sammenligning mellem de "tre persongrupper" med fokus på personer med sindslidelse, så det fremgår, hvordan personer med sindslidelse adskiller sig fra de to andre grupper.

Dernæst er de samme variabler brugt til at beskrive personer med sindslidelse og deres situation på arbejdsmarkedet, og de vil igen blive sammenlignet med personer med fysisk handicap og personer

helt uden handicap. Hvilke karakteristika har en person med sindslidelse i beskæftigelse med en person uden for arbejdsmarkedet eller med en person med fysisk handicap i beskæftigelse?

Over halvdelen af personer med sindslidelse står uden for arbejdsmarkedet

I alt er der knap 700.000 personer, der angiver at have et længerevarende helbredsproblem eller handicap, heraf angiver knap 50.000 at have psykiske lidelser. Derud over angiver lidt under 2.800.000 ikke at have handicap. Der er blandt personer med sindslidelse og personer med fysisk handicap flere kvinder end mænd, mens der omvendt er lidt flere mænd end kvinder blandt personer uden handicap, jf. tabel 6.1.

Der er en mindre forskel mellem de tre gruppers aldersfordeling. Med flere i de ældste aldersgrupper adskiller personer med sindslidelse og personer med fysisk handicap sig fra personer uden handicap, hvor der er flere i de yngste aldersgrupper. Man skal her være opmærksom på, at det indgår i definitionen af handicap, at det ofte er varigt, hvad for eksempel et sygdomsanfald ikke er. Der sker således hen gennem populationens liv hele tiden en vis vandring fra personer uden handicap til gruppen med handicap, og det slår igennem i de ældre aldersgrupper. Den relative aldersfordeling er også påvirket af årgangens samlede størrelse og de tre gruppers livslængde. Den faldende andel i de højere aldersgrupper for personer med sindslidelse kan derfor også skyldes højere dødelighed i denne gruppe.

Med hensyn til uddannelse er der betydelig forskel mellem personer med sindslidelse og personer med fysisk handicap på den ene side og personer uden handicap på den anden. Halvdelen blandt personer med sindslidelse og lidt færre end halvdelen blandt personer med fysisk handicap har kun en grunduddannelse, mens det kun er knap en tredjedel blandt personer uden handicap. Her er andelen med gymnasial, erhvervsfaglig eller videregående uddannelse også noget større, end den er blandt de to andre grupper.

Når der ses på beskæftigelseskategori, er det klart, at der er langt flere handicappede, som er uden for arbejdsstyrken. Cirka halvdelen af personer med sindslidelse og en tredjedel af personer med fysisk handicap er uden for arbejdsmarkedet, mens kun en tiendedel af

Tabel 6.1

Den 16-64-årige befolkning fordelt efter udvalgte personlige karakteristika. Særskilt for personer med sindslidelse, andet handicap og uden handicap. 2002. Procent.

	Personer med sindslidelse	Personer med fysisk handicap	Personer uden handicap
Køn			
Mand	44,8	47,8	51,3
Kvinde	55,2	52,2	48,7
Alder			
16-24	14,8	8,5	17,0
25-34	13,8	13,2	23,3
35-44	26,7	19,9	23,8
45-54	24,0	28,0	20,7
55-64	20,8	30,4	15,2
Beskæftigelse			
Selvstændige	6,0	4,9	5,1
Topledere	0,0	1,0	2,1
Lønmodtagere	32,5	50,6	77,3
Ledige	3,0	3,6	2,8
Aktivering	3,5	3,6	1,4
Orlov	0,0	0,2	0,9
Uden for arbejdsstyrken	55,0	36,2	10,4
Uddannelse			
Grundskole	50,1	42,9	28,8
Gymnasial	7,3	6,8	10,0
Erhvervsfaglig	22,9	33,0	36,9
Videregående uddannelse	19,7	17,3	24,4
Familietype			
Enlige uden børn	52,6	28,8	25,1
Enlige med børn	2,0	3,3	3,9
Ægtepar, samlevende, registreret partnerskab	25,7	40,9	32,6
Ægtepar, samlevende, registreret partnerskab med børn	19,7	27,0	38,5
Procentgrundlag	132	1.857	8.474

Anm.: Tabellen bygger på interview med en stikprøve på 10.743 personer i forbindelse med Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse. Oplysningerne om sindslidelse og andet handicap er baseret på de interviewede personers egen angivelser.

personer uden handicap er uden for arbejdsmarkedet. Det afspejler sig i andelene, som lønmodtagerne udgør i de tre grupper. Der er langt flere lønmodtagere blandt personer uden handicap end blandt personer med sindslidelse.

Endelig ses det af tabel 6.1, at personer med sindslidelse og deres familiemønster ikke er det samme som de to andre grupper. Der er markant flere enlige blandt personer med sindslidelse, end der er blandt de to andre grupper. De enlige udgør lidt over halvdelen af personer med sindslidelse og kun omkring en fjerdedel af de to andre grupper.

Sammenfattende kan det konstateres, at der er flere kvinder blandt personer med sindslidelse, end der er blandt personer med fysisk handicap og personer uden noget handicap. Sammenligningen viser også, at der er betydeligt flere med grunduddannelse, mange flere uden for arbejdsmarkedet og flere enlige blandt personer med selvoplevet sindslidelse.

Flere kvinder end mænd uden for arbejdsmarkedet

De følgende tabeller tager udgangspunkt i personer med sindslidelse og ser på sammenhængen mellem arbejdsmarkedsstatus og personlige karakteristika. Endvidere vil resultaterne blive sammenlignet med tilsvarende tabeller for personer med fysisk handicap og personer uden handicap. Disse tabeller findes dog kun som bilagstabeller.

For personer med sindslidelse fremgår kønsfordelingen for de beskæftigede, ledige og dem uden for arbejdsstyrken af tabel 6.2. Det interessante her er, at kønsfordelingen for personer med sindslidelse ikke er den samme, når der sammenlignes med personer med fysisk handicap og med personer uden handicap – jf. bilagstabellerne 6.1 og 6.2. Både blandt personer med fysisk handicap og personer uden handicap er der i begge tilfælde flere mænd i beskæftigelse og flere ledige kvinder, end hvad er tilfældet for personer med sindslidelse. Personer med sindslidelse afviger således fra det "normale" mønster på arbejdsmarkedet, hvor der er flere mænd end kvinder i beskæftigelse og flere ledige kvinder end mænd. Til gengæld udgør kvinder med sindslidelse en større andel af personerne, der er uden for arbejdsmarkedet.

Tabel 6.2

Personer, der oplyser at have en sindslidelse, fordelt efter køn og arbejdsmarkedsstatus. 2002. Procent.

	Arbejdsmarkedsstatus			I alt	Procentgrundlag
	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken		
Køn					
Mand	50	54	40		
Kvinde	50	46	60		
I alt	100	100	100		
Procentgrundlag	56	24	52		
Køn					
Mand	46	8	47	101	55
Kvinde	37	5	57	99	77

Anm.: Jf. tabel 6.1.

De unge er ledige – de ældre er uden for arbejdsmarkedet

For personer med sindslidelse er aldersfordelingen for de *beskæftigede* vist i tabel 6.3. Som det fremgår, er der færrest i de yngste og ældste aldersgrupper.

De beskæftigede med fysisk handicap og personer uden handicap har samme fordeling, så personer med sindslidelse adskiller sig ikke her fra andre grupper på arbejdsmarkedet – jf. bilagstabel 6.4 og 6.5. Det beskrevne mønster svarer til, at det er blandt de unge, der er mange ledige, og blandt de ældre mange, som har forladt arbejdsmarkedet, samtidig med at hovedparten er i arbejde i de mellemliggende aldersgrupper.

De unge udgør en høj andel af de ledige personer med sindslidelse. Når den for de ældre grupper er meget lavere, kan det skyldes, at mange personer med sindslidelse efterhånden forlader arbejdsstyrken. Det fremgår også af den stærkt stigende andel personer med sindslidelse *uden for arbejdsstyrken*. For personer med fysisk handicap stiger andelen af personer uden for arbejdsstyrken også med alderen, og det skyldes formentligt ligeledes, at mange af disse personer efterhånden forlader arbejdsmarkedet, jf. bilagstabel 6.1.

Tabel 6.3

Personer, der oplyser at have en sindslidelse, fordelt efter alder og arbejdsmarkedsstatus. 2002. Procent.

	Arbejdsmarkedsstatus			I alt	Procentgrundlag
	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken		
Alder					
16-24	16	43	11		
25-34	14	14	14		
35-44	31	18	24		
45-54	23	19	26		
55-64	16	6	26		
I alt	100	100	101		
Procentgrundlag	56	24	52		
Alder					
16-24	44	19	37	100	18
25-34	41	6	53	100	23
35-44	48	5	47	100	36
45-54	39	5	56	100	27
55-64	33	2	66	101	28

Anm.: Jf. tabel 6.1.

Uddannelsesniveaue har betydning for arbejdsmarkedstilknytningen

Tabel 6.4 viser uddannelsesniveaue for personer med sindslidelse. Mange har kun grundskole, og det gælder uanset, om personerne er i beskæftigelse, ledige eller uden for arbejdsstyrken. Ellers er det højere uddannelse hos de beskæftigede, som spiller en forholdsvis stor rolle, mens de ledige og personer uden for arbejdsstyrken i højere grad har en erhvervsfaglig uddannelse.

Sammenlignes personer med sindslidelse med personer med fysisk handicap og personerne uden noget handicap, ses det, at det navnlig er blandt de beskæftigede, at der er en udtalt forskel, jf. bilagstabel 6.1 og 6.2: Blandt de beskæftigede er der flere med erhvervsfaglig uddannelse og færre med grunduddannelsen hos disse to sidstnævnte grupper end hos personer med sindslidelse. Desuden ses af tabel-

Tabel 6.4

Personer, der oplyser at have en sindslidelse, fordelt efter uddannelse og arbejdsmarkedsstatus. 2002. Procent.

	Arbejdsmarkedsstatus			I alt	Procentgrundlag
	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken		
Uddannelse					
Grundskole	48	63	50		
Gymnasial	3	6	11		
Erhvervsfaglig	16	24	28		
Videregående uddannelse	33	7	11		
I alt	100	100	100		
Procentgrundlag	56	24	52		
Uddannelse					
Grundskole	38	8	53	99	62
Gymnasial	14	6	80	100	8
Erhvervsfaglig	29	27	64	100	30
Videregående uddannelse	67	2	31	100	29

Anm.: Tabellen bygger på handicapundersøgelsen "Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb?" (Clausen, T., m.fl., 2004) udført af SFI.

lerne, at arbejdsløsheden for alle tre grupper er højere for dem med grunduddannelse end for dem, som har en uddannelse.

Samlevende er i højere grad i beskæftigelse end enlige

Familiemønsteret for personer med sindslidelse ses af tabel 6.5. Lidt under halvdelen af de beskæftigede er enlige, mens et godt stykke over halvdelen af de ledige og 60 pct. af personerne uden for arbejdsstyrken er enlige. Det er flere end for personerne med fysisk handicap og for personer uden handicap, hvor kun omkring en tredjedel er enlige, jf. bilagstabel 6.1 og 6.2. Således lever personer med sindslidelse ikke i samme grad i parforhold som personer med fysisk handicap og personer uden handicap.

Omvendt kan det således også konstateres, at personer med sindslidelse, der lever i parforhold, i højere grad er tilknyttet arbejdsstyrken end de enlige. Der er således noget, som tyder på, at et socialt netværk har betydning for arbejdsmarkedstilknytningen. Endvidere har

Tabel 6.5

Personer, der oplyser at have en sindslidelse, fordelt efter familietype og arbejdsmarkedsstatus. 2002. Procent.

	Arbejdsmarkedsstatus			I alt	Procentgrundlag
	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken		
Familietype					
Enlige uden børn	42	56	60		
Enlige med børn	3	4	1		
Ægtepar, samlevende, registreret partnerskab	28	8	26		
Ægtepar, samlevende, registreret partnerskab med børn	27	32	13		
I alt	100	100	100		
Procentgrundlag	56	24	52		
Familietype					
Enlige uden børn	33	7	60	100	63
Enlige med børn	67	14	19	100	7
Ægtepar, samlevende, registreret partnerskab	44	2	54	100	33
Ægtepar, samlevende, registreret partnerskab med børn	55	10	34	99	29

Anm.: Jf. tabel 6.1.

børn en positiv indflydelse på arbejdsmarkedstilknytningen, hvilket kan skyldes, at forsørgelsesbehovet og ansvaret måske er et vigtigt drive i forhold til arbejdsmarkedet.

Personer med sindslidelse adskiller sig

Opsummerende kan man sige, at der er lige så mange kvinder som mænd blandt de beskæftigede personer med sindslidelse, mens der er flere ledige mænd end kvinder. Til gengæld er der en større andel af kvinderne, der befinder sig uden for arbejdsmarkedet. Dette er en anden fordeling end fordelingen i de to grupper, som der er blevet sammenlignet med. Der er mange personer med sindslidelse uden for arbejdsstyrken sammenlignet med personer uden handicap, hvilket ikke er så overraskende. Mere markant er det, at der er mange unge

ledige med sindslidelse sammenlignet med både unge med fysisk handicap og unge uden handicap. Desuden har en forholdsvis stor andel kun en grunduddannelse sammenlignet med personer uden handicap. Endvidere viser tallene, at uddannelsesniveaue har betydning for arbejdsmarkedstilknytningen også for personer med sindslidelse. Endelig er der forholdsvis mange enlige i forhold til personer med fysisk handicap og personer uden handicap. Det gælder såvel beskæftigede, ledige som dem uden for arbejdsstyrken. Men igen viser tallene, at er personer med sindslidelse samlevende og/eller har børn, så har det en positiv indflydelse på arbejdsmarkedstilknytningen.

Mange personer med sindslidelse udfører arbejde i normalt omfang

Arbejdsevnen står centralt, når man beskæftiger sig med personer med sindslidelses muligheder på arbejdsmarkedet. Det handler om, at personerne ofte ikke kan udføre et arbejde på normale betingelser. Som et par eksempler kan nævnes, at disse personer kan have behov for fleksible arbejdstider, fordi deres fremmøde er ustabil, eller de kan have brug for engang imellem at gå lidt til siden for at være sig selv. Andre tilsvarende situationer kan tænkes, hvor personen ikke er fuldt arbejdsdygtig og derfor har behov for at arbejde under særligt tilrettelagte arbejdsvilkår, jf. de foregående kapitler.

I handicapundersøgelsen fra 2002 siger ca. 60 pct. af personerne med en sindslidelse, som er i beskæftigelse, at de i nogen grad eller i høj grad har svært ved at udføre bestemte typer af arbejdsopgaver. Omkring 80 pct. af de ledige og lidt over 90 pct. af personer uden for arbejdsstyrken siger det samme. Tallene er nogenlunde de samme for personer med anden årsag til handicap. Næsten samme besvarelsesmønster viser sig, når personer med sindslidelse og personer med handicap af anden årsag bliver spurgt, om de har svært ved at udføre erhvervsarbejde i normalt omfang.

Imidlertid er det kun omkring en femtedel af de *beskæftigede* personer med sindslidelse, som er ansat i job på særlige vilkår, og lige under en tiendedel af personerne med fysisk handicap. Resten arbejder på ordinære vilkår. Det tyder på, at der er åbninger til job på normale vilkår til personer, som ellers udtrykker, at de har vanskeligt ved at klare sig i job på normale vilkår. Det bekræftes ydermere af, at ikke engang en tiendedel af personer med sindslidelse og personer

med fysisk handicap arbejder under forhold, hvor der bruges særlige hjælpemidler eller kræves andre særlige foranstaltninger i forbindelse med arbejdet.

Blandt personer med sindslidelse udtrykker en tredjedel af personerne uden for arbejdsstyrken dog, at de har behov for særlige foranstaltninger. Det kunne være et tegn på, at de kunne komme i arbejde, hvis der blev taget særlige hensyn. I undersøgelsen af langtidssyge siger 18 pct., at de kun kan arbejde, hvis der bliver taget særligt hensyn til deres helbredsproblemer. Hele 30 pct. i undersøgelsen siger, at de ikke kommer til at arbejde i fremtiden, men det tal behøver ikke at blive så stort, da en del måske kan komme i arbejde, hvis jobbet tilpasses deres arbejdsevne.

2002-undersøgelsen af langtidssyge

I det følgende vil der bl.a. blive bragt resultater fra undersøgelsen af langtidssyge. Det vil sige, at der her er tale om personer med sindslidelse, som er i arbejdsstyrken, men som er langtidssyge. Disse personer er blevet spurgt om deres erfaring med kommunen og med den arbejdsplads, som de eventuelt er sygemeldt fra.

Lidt over halvdelen af personer med sindslidelse er tilfredse med kommunens indsats

Kommunen har til opgave på alle mulige måder at hjælpe personen med sindslidelse tilbage til arbejdet. De skal lave opfølgning med den sygemeldte hver ottende uge, hvor de skal høre, hvordan det går, og hvad der skal gøres for at komme videre i sagen. Senest et halvt år efter sygemeldingen skal de sammen med den sygemeldte lave en handlingsplan, hvis væsentligste formål er at bringe den sygemeldte tilbage til arbejdet. På den måde skal kommunen hele tiden være med til at sikre, at den sygemeldte ikke mister tilknytningen til arbejdsmarkedet på grund af sygdommen.

De sygemeldte i undersøgelsen af langtidssyge er blevet stillet forskellige spørgsmål om deres mening om kommunens sagsbehandling. Helt generelt er de blevet spurgt, om kommunen har hjulpet dem med at komme videre. Det mener lidt over halvdelen af personer med sindslidelse, mens ca. 40 pct. er af den modsatte opfattelse – jf. tabel 6.6. Det stemmer også overens med de andele, som siger ja

Tabel 6.6

Langtidssygemeldte personers vurdering af kommunens hjælp fordelt efter årsag til sygemeldingen. 2002. Procent.

	Personer med sindslidelse	Personer med anden sygdom
Kommunen har virkelig hjulpet mig med at komme videre		
Helt enig	35,6	34,7
Delvis enig	19,2	14,3
Delvis uenig	12,0	12,1
Helt uenig	29,9	35,7
Ved ikke	3,4	3,2

Anm.: Tabellen bygger på undersøgelsen af langtidssygemeldte personer udført i 2003 (Høgelund, J., m.fl., 2003). Oplysningerne er baseret på de langtidssygemeldte personers egne angivelser af deres sygdom.

eller nej til, at kommunens sagsbehandlere ikke lyttede ordentligt til dem, at de havde stor indflydelse på deres sag, og at kommunen mere kontrollerede end hjalp dem. Cirka 60 pct. er positivt stemt over for kommunens arbejde, mens cairka 40 pct. er negative. Tallene er mere eller mindre de samme for personer, der er syge af anden årsag. Selvom mange er positive over for kommunens arbejde, må det alligevel konstateres, at mange ikke er tilfredse.

Halvdelen af personer med sindslidelse siger, at virksomheden forsøgte at hjælpe dem
Da det kan have betydning for personer med sindslidelse og deres tilknytning til arbejdsmarkedet, at sygemeldte kan vende tilbage til sin gamle arbejdsplads, er det relevant at høre, hvordan virksomheden har forholdt sig til sygemeldingen. De sygemeldte i undersøgelsen af langtidssyge er blevet stillet forskellige spørgsmål om, hvordan deres arbejdsplads handlede over for dem.

Omkring to tredjedele af personer med sindslidelse siger nej til, at virksomheden tilbød dem et andet job på arbejdspladsen, nedsat arbejdstid, en særlig indretning eller tilpasning af arbejdspladsen eller et helt nyt job, hvor der ikke krævedes en fuld arbejdsindsats. Omkring 10-15 pct. mener, der ikke var behov for særlige hensyn, mens resten fik særlige vilkår tilbudt. Svarmønstret er i det store og hele det samme for de personer, der er syge af anden årsag.

Tabel 6.7

Langtidssygemeldte personers vurdering af arbejdsgiverens hjælp fordelt efter årsag til sygemelding. 2002. Procent.

	Personer med sindslidelse	Personer med anden sygdom
Arbejdsgiveren gjorde, hvad hun/han kunne, for at det skulle blive muligt for mig at vende tilbage		
Helt enig	40,6	56,1
Delvis enig	7,5	10,3
Delvis uenig	4,9	3,8
Helt uenig	37,9	19,7
Ved ikke	9,2	10,1

Anm.: Tabellen bygger på undersøgelsen af langtidssygemeldte personer udført i 2003 – "Langvarigt sygefravær – hvad sker der og hvordan går det?" (Høgelund, J., m.fl., 2003). Oplysningerne er baseret på de langtidssygemeldte personers egne angivelser af deres sygdom.

Næsten halvdelen af personerne med sindslidelse blev afskediget, mens kun en tredjedel af dem, der er syge af anden årsag, blev afskediget. En tredjedel af personer med sindslidelse fortsatte på virksomheden, mens halvdelen af personer med anden sygdom fortsatte. Det er kun en tiendedel, som mener, at arbejdsgiveren forsøgte at presse dem til at arbejde, før de var raske, og det samme antal mener, at arbejdsgiveren forsøgte at presse dem til at sige op. Lige under halvdelen af personer med sindslidelse giver udtryk for, at arbejdsgiveren gjorde alt for at få dem til at vende tilbage, mens to tredjedele af personer med anden sygdom havde denne oplevelse, jf. tabel 6.7.

Således er der en del virksomheder, som efter de sygemeldtes opfattelse ikke gør noget for, at de bliver på virksomheden. 40 pct. af personer med sindslidelse mener det, mod 20 pct. af personerne, der er sygemeldte af anden årsag.

Meget få virksomheder har personer med sindslidelse ansat

Virksomhederne tildeles i dag en stor rolle med at beskæftige forskellige grupper, som normalt har svært ved at bestride et arbejde på ordinære vilkår. Det sker som led i det offentlige aktivlinje i social-

Tabel 6.8

Har virksomheden for tiden ansat en eller flere medarbejdere med sindslidelse? Fordelt efter virksomhedens ejerforhold og størrelse. Procent.

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Beskæftigede personer med sindslidelse							
Ja, med offentligt tilskud	1	5	1	3	6	4	2
Ja, uden offentligt tilskud	0	4	1	0	1	1	1
Nej	99	90	97	97	93	95	96

Anm.: Fra datasættet: Virksomheders sociale engagement, 2002

Tabel 6.9

Virksomheders holdning til fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne fordelt efter ejerforhold og størrelse. Procent.¹

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Ledelsens generelle holdning til fastholdelse							
Meget positiv	38	40	39	51	52	51	47
Ret positiv	62	59	61	49	46	48	51
Neutral	0	1	0	0	2	1	1
Ret negativ	0	0	0	0	0	0	0
Medarbejdernes generelle holdning til fastholdelse							
Meget positiv	38	42	40	49	34	44	39
Ret positiv	60	34	47	45	54	48	50
Neutral	0	20	10	6	12	8	10
Ret negativ	2	4	3	0	0	0	1

1. I tabellen indgår kun virksomheder, der i forvejen har en person med sindslidelse ansat

Anm.: Ledelsen er blevet spurgt om medarbejdernes holdning

Fra datasættet: Virksomheders sociale engagement, 2002

og arbejdsmarkedspolitikken, hvor virksomhederne tilskyndes til sådanne ansættelser gennem forskellige løntilskudsordninger. På den måde forsøges det at få flest mulige personer med nedsat arbejdsevne tilknyttet arbejdsmarkedet. For at få et billede af, hvordan virksomhederne stiller sig til sådanne ansættelser, er de i undersøgelsen af virksomhedernes sociale engagement blevet stillet en række spørgsmål om det. Her er de virksomheder, som har personer med sindslidelse ansat, blevet udskilt, så det kan ses, hvad der kendetegner virksomheder, som har sådanne personer ansat.

3 pct. af virksomhederne i Danmark har ansat personer med sindslidelse, og det er primært de store virksomheder, som har det. 2 pct. af virksomhederne har personer med sindslidelse ansat med løntilskud, mens 1 pct. har personer med sindslidelse ansat på ordinære vilkår. Til sammenligning har 7 pct. af virksomhederne i Danmark ansat personer med fysisk handicap, og 4 pct. har det med løntilskud (se tabel 6.8).

Den generelle holdning til at *fastholde* egne medarbejdere, som får arbejdsevnen nedsat, er positiv blandt både de virksomheder, som i forvejen har personer med sindslidelse ansat, og dem, som i forvejen har ansat personer med fysisk handicap. Ifølge virksomhederne er deres medarbejdere også ret positive. Og det gælder uanset, om det er private eller offentlige virksomheder, store eller små virksomheder (se tabel 6.9).

For virksomhederne er der flere grunde til at fastholde medarbejdere. En grund for de fleste virksomheder er, at det er vigtigt at beholde medarbejdere med kompetencer og erfaring. For de fleste virksomheder betyder det også noget for deres samarbejdsklima, ligesom mange af dem giver udtryk for, at de ser det som en moralsk forpligtigelse at påtage sig et socialt ansvar ved blandt andet at ansætte personer med nedsat arbejdsevne. Knap så vigtig er det økonomiske motiv: For to tredjedele af de adspurgte virksomheder spiller det en rolle.

Virksomhederne med personer med sindslidelse ansat er også blevet spurgt, om de vil *nyansætte* personer med nedsat arbejdsevne. Virksomhederne er her knap så positive, som de er i forhold til at fastholde personer med nedsat arbejdsevne, idet omkring fire femtedele af lederne og to tredjedele af de ansatte går ind for sådanne ansæt-

Tabel 6.10

Virksomheders holdning til nyansættelser af personer med nedsat arbejdsevne fordelt efter ejerforhold og størrelse. Procent.¹

	Private virksomheder antal ansatte			Offentlige virksomheder antal ansatte			Alle
	1-49	50 og derover	I alt	1-49	50 og derover	I alt	
Ledelsens holdning til nyansættelser							
Meget positiv	29	22	26	25	29	26	27
Ret positiv	34	37	36	63	58	61	51
Neutral	37	39	38	6	9	7	18
Ret negativ	0	1	0	6	5	6	4
Medarbejdernes holdning til nyansættelser							
Meget positiv	10	20	15	25	23	24	21
Ret positiv	34	33	33	55	56	55	48
Neutral	37	21	29	5	15	8	18
Ret negativ	19	26	22	16	6	12	13

1. I tabellen indgår kun virksomheder, der i forvejen har en person med sindslidelse ansat

Anm.: Ledelsen er blevet spurgt om medarbejdernes holdning

Fra datasættet: Virksomheders sociale engagement, 2002

telser. De virksomheder, der har ansat personer med fysisk handicap, er også blevet spurgt, og de er endnu mindre positive. Halvdelen af lederne og halvdelen af medarbejderne ser positivt på nyansættelser.

Tabel 6.9 og tabel 6.10 skal give en indikation af, om virksomheder, der har en person med en sindslidelse ansat, er mere eller mindre positive over for et generelt udsagn om at fastholde eller nyansætte personer med nedsat arbejdsevne sammenlignet med de virksomheder, der har personer med fysisk handicap ansat. Der er dog intet i tabellerne, der tyder på dette. Både ledelse og medarbejdere er generelt mere positive over for at fastholde end at nyansætte, hvilket ikke er så overraskende, og det har tilsyneladende ingen nævneværdig indflydelse, hvorvidt man i forvejen har en person med sindslidelse ansat.

Personer med sindslidelse adskiller sig fra personer uden handicap

Kortlægningen af personer med sindslidelse har vist, at personer med sindslidelse adskiller sig væsentligt fra personer uden handicap, mens de i mange tilfælde har samme kendetegn og arbejdsmarkedstilknytning som personer med fysisk handicap. Endvidere kan man via kortlægningen påpege nogle problemfelter for denne gruppe, som i et vist omfang også kan genfindes i de foregående kapitler:

- Det ser ud til, at der er et særligt problem for unge med sindslidelse. De befinder sig i gruppen af ledige, og spørgsmålet er, om de så at sige bliver "opdaget" og får den fornødne hjælp til for eksempel færdiggørelse af en uddannelse (jf. kap. 4), eller om det kun er dem selv, der ved, at de har problemer med at fastholde en beskæftigelse
- I forlængelse af ovenstående er det tydeligt, at det også er afgørende for personer med sindslidelse at få en uddannelse, da uddannelsesniveaet tydeligvis har betydning for tilknytningen til arbejdsmarkedet
- Kortlægningen viser, at der er mange personer med sindslidelse, der arbejder på ordinære vilkår. Spørgsmålet er, om disse faktisk får den støtte, de har behov for, eller om de på et tidspunkt ender i gruppen af langtidssyge? Det kunne være interessant med en afdækning af denne gruppe, som måske kan kaldes de psykisk sårbare
- I forlængelse af ovenstående har kortlægningen vist, at personer med sindslidelse faktisk risikerer at blive afskediget ved langtidssygdom. Der er således noget, der tyder på, at den angst og ukendskab, som virksomhederne i kapitel 5 giver udtryk for, i nogle tilfælde udmønter sig i en afskedigelse. Omvendt kan der vel også være tale om, at det i nogle tilfælde er personen, der ikke ønsker at vende tilbage til virksomheden
- Socialt netværk og/eller forpligtelsen over for for eksempel børn har tydeligvis en positiv indflydelse på arbejdsmarkedstilknytningen. Dette resultat peger på, at socialt netværk er uhyre vigtigt

og skal vægtes højt, når der generelt tales om afhjælpende foranstaltninger

- Kvinder med sindslidelse er en udsat gruppe, idet der er en højere andel af kvinder end mænd, der er uden for arbejdsmarkedet. Til gengæld klarer kvinder sig bedre end mænd, hvis de er tilknyttet arbejdsmarkedet. Der er således noget, der tyder på, at kvinderne skal skubbes over i arbejdsstyrken frem for at blive uden for
- Kommunerne kan tilsyneladende gøre et bedre arbejde i forhold til at få sygdomsramte med sindslidelse tilbage på arbejdsmarkedet. Virksomhederne fremstår heller ikke som de store hjælpere i denne sammenhæng. Her er formentligt tale om et område, hvor oplysning både til kommuner og virksomheder kunne afhjælpe

BILAGSTABELLER

Bilagstabel 6.1

Personer med fysisk handicap fordelt efter forskellige personlige kendetegn. Særskilt for beskæftigede, ledige og personer uden for arbejdsstyrken. 2002. Procent.

	Arbejdsmarkedsstatus		
	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken
Køn			
Mand	52	47	39
Kvinde	48	53	61
Alder			
16-24	9	7	8
25-34	17	16	7
35-44	24	28	12
45-54	28	29	27
55-64	22	20	47
Stillingskategori			
Selvstændige	8	0	0
Topledere	2	0	0
Lønmodtagere	87	0	0
Ledige	0	86	0
Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger	3	14	0
Orlov	0	0	1
Uden for arbejdsstyrken	0	0	99
Uddannelse			
Grundskole	33	55	58
Gymnasial	8	5	5
Erhvervsfaglig	36	28	28
Videregående uddannelse	23	12	9
Familietype			
Enlige uden børn	25	33	35
Enlige med børn	3	8	3
Ægtepar, samlevende og registreret partnerskab	39	28	45
Ægtepar, samlevende og registreret partnerskab med børn	33	32	16
Antal observationer	1.104	250	479

Anm.: Data jf. anm. vedr. tabel 6.1

Bilagstabel 6.2

Personer uden handicap fordelt efter forskellige personlige variable. Beskæftigede, ledige og uden for arbejdsstyrken. 2002. Procent.

	Arbejdsmarkedsstatus		
	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken
Køn			
Mand	53	41	40
Kvinde	47	59	60
Alder			
16-24	15	13	34
25-34	24	29	20
35-44	26	24	8
45-54	23	18	6
55-64	13	16	33
Stillingskategori			
Selvstændige	6	0	0
Topledere	3	0	0
Lønmodtagere	91	0	0
Ledige	0	87	0
Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger	0	13	0
Orlov	0	0	8
Uden for arbejdsstyrken	0	0	92
Uddannelse			
Grundskole	25	47	49
Gymnasial	10	7	14
Erhvervsfaglig	39	32	22
Videregående uddannelse	26	14	16
Familietype			
Enlige uden børn	25	30	26
Enlige med børn	3	11	7
Ægtepar, samlevende og registreret partnerskab	32	26	37
Ægtepar, samlevende og registreret partnerskab med børn	40	33	30
Antal observationer	6.784	815	875

Anm.: Data jf. anm. vedr. tabel 6.1

Bilagstabel 6.3

Personer med fysisk handicap fordelt efter, om de er beskæftigede, ledige eller uden for arbejdsstyrken. Særskilt for forskellige personlige kendetegn. 2002. Procent.

	Arbejdsmarkedsstatus		
	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken
Køn			
Mand	66	5	29
Kvinde	54	5	41
Alder			
16-24	64	4	32
25-34	76	6	18
35-44	72	8	20
45-54	60	6	34
55-64	42	3	54
Stillingskategori			
Selvstændige	100	0	0
Topledere	100	0	0
Lønmodtagere	100	0	0
Ledige	0	100	0
Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger	72	28	0
Orlov	0	0	100
Uden for arbejdsstyrken	0	0	100
Uddannelse			
Grundskole	46	6	48
Gymnasial	69	4	27
Erhvervsfaglig	66	4	30
Videregående uddannelse	78	3	18
Familietype			
Enlige uden børn	51	6	43
Enlige med børn	54	12	33
Ægtepar, samlevende og registreret partnerskab	57	4	39
Ægtepar, samlevende og registreret partnerskab med børn	73	6	21
Antal observationer	1.104	250	479

Anm.: Data jf. anm. vedr. tabel 6.1

Bilagstabel 6.4

Personer uden handicap fordelt efter, om de er beskæftigede, ledige eller uden for arbejdsstyrken. 2002. Særskilt for forskellige personlige kendetegn. 2002. Procent.

	Arbejdsmarkedsstatus		
	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken
Køn			
Mand	88	3	9
Kvinde	81	4	14
Alder			
16-24	74	3	23
25-34	85	5	10
35-44	93	4	4
45-54	94	3	3
55-64	71	4	25
Stillingskategori			
Selvstændige	100	0	0
Topledere	100	0	0
Lønmodtagere	100	0	0
Ledige	0	100	0
Arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger	43	57	0
Orlov	0	0	100
Uden for arbejdsstyrken	0	0	100
Uddannelse			
Grundskole	75	6	20
Gymnasial	81	3	16
Erhvervsfaglig	90	3	7
Videregående uddannelse	91	2	7
Familietype			
Enlige uden børn	83	4	12
Enlige med børn	69	11	20
Ægtepar, samlevende og registreret partnerskab	84	3	13
Ægtepar, samlevende og registreret partnerskab med børn	88	3	9
Antal observationer	6.784	815	875

Anm.: Data jf. anm. vedr. tabel 6.1

BILAG 1

INTERVIEWGUIDE TIL JOBKONSULENTER

Jobkonsulentens baggrund	Titel, organisatorisk placering, arbejdsopgaver, baggrund, hvor længe har personen været ansat
Målgruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Karakteristika i forhold til arbejdsmarkedet, årsag til ingen beskæftigelse? • Er der personer, som du undlader at søge placeret, fordi du forventer, virksomhederne siger nej? • Restarbejdsevne (hvor mange vil kunne indgå med støtte)? • Personens holdning til (støttet) arbejde? • Hvor meget/hvilken kontakt mellem konsulent og personen?
Lovgivningen	<ul style="list-style-type: none"> • Hvilke love arbejder du med? • Hvordan indgår de i dit arbejde? • Er der lovgivningsmæssige områder, der kæver en øget indsats (ikke dækkende (for eksempel permanent støtteperson)/ikke brugt/barrierer)? • Er der lovgivningsmæssigt områder, der ikke er dækkende? • Kender du til muligheder, der ikke bliver udnyttet? • Er der lovgivningsmæssige barrierer? • Hvad er dine erfaringer med loven i praksis? • Hvordan dækker den støttebehov for personer med hjerneskade/sindslidelser/udviklingshæmning? <ul style="list-style-type: none"> – Sygedagpenge (§ 28 og opfølgning) – Virksomhedsrevalidering – Fleksjob – Ny førtidspension – Mentor – Uddannelse
Forvaltning af loven og organisering	<ul style="list-style-type: none"> • Er din organisatoriske placering hensigtsmæssig? • Hvem er dine nærmeste samarbejdspartnere? • Hvordan kunne det organiseres mere hensigtsmæssigt? • Fordele/ulemper ved det etstrengede system i forhold til målgruppen? • Er systemet omkring personer med nedsat arbejdsevne af psykiske og/eller sociale årsager hensigtsmæssig?
Kontakt til virksomhed	<ul style="list-style-type: none"> • Hvad er din rolle mellem arbejdsmarked og personen? • Hvordan reagerer virksomheder? • Afbrydelser – hvorfor? • Virksomheders motivation?
Hvad skal der til for at understøtte personernes fodfæste på arbejdsmarkedet?	<ul style="list-style-type: none"> • Målgruppen? • Lovgivningen? • Systemet? • Arbejdsmarkedet?

BILAG 2

SPØRREGUIDES

Spørgeguides anvendt ved dybdeinterview med henholdsvis den personaleansvarlige, den ansatte og den nærmeste kollega på de syv udvalgte virksomheder:

1. Tiden før ansættelsen

Den personaleansvarlige	Den ansatte	Den nærmeste kollega
<ul style="list-style-type: none"> • Virksomhedens personalepolitik? • Initiativet til ansættelsen? • Samarbejdet med "systemet"? • Informationer før ansættelsen? • Jobsamtalen? • Fastlæggelse af arbejdets indhold? • Eventuelle betænkeligheder forud for ansættelsen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidligere beskæftigelse og uddannelse? • Tiden før ansættelsen? • Ønsker og motivation for arbejde? • Initiativet til ansættelsen? • Samarbejdet med "systemet"? • Informationer før ansættelsen? • Jobsamtalen? • Fastlæggelse af arbejdets indhold? • Eventuelle betænkeligheder forud for ansættelsen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Medbestemmelse omkring ansættelsen? • Informationer før ansættelsen? • Forestillinger og myter om personer med hjerneskade/sindslidelse/udviklingshæmning? • Eventuelle betænkeligheder forud for ansættelsen?

2. Indslusningen

Den personaleansvarlige	Den ansatte	Den nærmeste kollega
<ul style="list-style-type: none"> • Forløbet af indslusningsperioden? • Reaktionen fra kollegaerne? • Eventuelle problemer i indslusningsfasen? • Eventuelle justeringer i arbejdets indhold, arbejdstider el.lign.? 	<ul style="list-style-type: none"> • Forløbet af indslusningsperioden? • Reaktionen fra kollegaerne? • Eventuelle problemer i indslusningsfasen? • Oplevelsen af støtten fra kollegaer? • Eventuelle justeringer i arbejdets indhold, arbejdstider el.lign.? 	<ul style="list-style-type: none"> • Forløbet af indslusningsperioden? • Reaktionen fra kollegaerne? • Eventuelle problemer i indslusningsfasen?

3. Ansættelsen, som den fungerer i dag

Den personaleansvarlige	Den ansatte	Den nærmeste kollega
<ul style="list-style-type: none">• Ansættelsesvilkår?• Arbejdsopgaver og arbejdstider?• Udviklingen i arbejdsopgaverne?• Eventuelle aktuelle problemer?• Tages der særlige hensyn til den ansatte?• Hvad sker der ved sygefravær?• Er forventningerne til ansatte blevet indfriet?• Kontakten til de offentlige myndigheder?	<ul style="list-style-type: none">• Ansættelsesvilkår?• Arbejdsopgaver og arbejdstider?• Eventuelle aktuelle problemer?• Støtten fra kollegaer?• Tages der særlige hensyn til dig?• Hvad sker der ved sygefravær?• Er forventningerne til arbejdet blevet indfriet?• Kontakten til de offentlige myndigheder?	<ul style="list-style-type: none">• Eventuelle aktuelle problemer?• Tages der særlige hensyn til den ansatte?• Hvordan støttes den ansatte?• Udviklingen i ansættelsen?

4. Fremtiden

Den personaleansvarlige	Den ansatte	Den nærmeste kollega
<ul style="list-style-type: none">• De videre planer for den ansatte?• Muligheden for flere lignende ansættelser?• Hvilke krav skal nye medarbejdere opfylde?	<ul style="list-style-type: none">• Ønsker og planer for fremtiden?• Ønsker om flere lignende ansættelser?• Hvilke krav skal nye medarbejdere opfylde?	<ul style="list-style-type: none">• Ønsker om flere lignende ansættelser?• Hvilke krav skal nye medarbejdere opfylde?• Vil man ansætte en ny med nedsat arbejdsevne, hvis vedkommende ophører i arbejdet?

5. Perspektivering

Den personaleansvarlige	Den ansatte	Den nærmeste kollega
<ul style="list-style-type: none">• Tre ting, der har gjort ansættelsen mulig?• Tre ting, der har besværliggjort ansættelsen?• Barrierer for ansættelsen af personer med hjerneskade/sindslidelse/udviklingshæmning?• Har ansættelsen ændret virksomheden?	<ul style="list-style-type: none">• Tre ting, der har gjort ansættelsen mulig?• Tre ting, der har besværliggjort ansættelsen?• Barrierer for ansættelsen af personer med hjerneskade/sindslidelse/udviklingshæmning?• Har ansættelsen ændret virksomheden?	<ul style="list-style-type: none">• Tre ting, der har gjort ansættelsen mulig?• Tre ting, der har besværliggjort ansættelsen?• Barrierer for ansættelsen af personer med hjerneskade/sindslidelse/udviklingshæmning?• Har ansættelsen ændret virksomheden?

LITTERATURLISTE

Amtsrådsforeningen (1994)

Amternes indsats for sent udviklede. Amtsrådsforeningen i Danmark. 1994.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2004)

Flere i arbejde. [Http://www.ams.dk/flereiarbejde](http://www.ams.dk/flereiarbejde). Downloaded maj 2004.

Bekendtgørelse om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne, 552, 19. juni 2003.

Bekendtgørelse af lov om social pension, 69, 21. august 2002 – senest ændret ved lov 1220, 27. december 2003.

Bekendtgørelse om kompensation til handicappede i erhverv, 545, 19. juni 2003.

Bengtsson, S. (1997)

Handicap og funktionshæmning i halvfemserne. København: Socialforskningsinstituttet 97:1.

Beskæftigelsesministeriet (2002)

Handlingsplan for flere i arbejde.

Buhrkall, L. (2004)

Den psykiatriske jobkonsulent.

<http://files.zite3.com/data/files/7/171/0/rapport%202.udgave.doc>.

Center for Ligebehandling af Handicappede (2000)

<http://www.clh.dk/notat/personligassistance/>

Center for Ligebehandling af Handicappede (2001)

Job og handicap.

<http://www.clh.dk/job/index.html0>.

Center for Ligebehandling af Handicappede (2003)

Status over udviklingen i ligebehandlingen af handicappede. Beretning 2003.

<http://www.clh.dk/beret/beret2003/index.html>. Downloaded april 2004.

Center for Ligebehandling af Handicappede (2004)

Job med løntilskud til førtidspensionister.

Clausen, T., m.fl. (2004)

Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb? København: Socialforskningsinstituttet 04:03.

Damsø, J. (2004)

Hjælp til handicappede. Sociale publikationer 23. ajourførte udgave.

De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI) (2003)

Rapport om forundersøgelsen om støtteperson til handicappede i erhverv.

<http://www.handicap.dk/dok/rapport/stperson-forproj.doc> og

<http://www.handicap.dk/dok/pjecer/stotteperson.pdf> . Downloaded marts 2004.

Det Centrale Handicapråd (2003)

Fleksjob.

Elvang, B., m.fl. (2004)

Evaluering af projekt Next Job i Københavns Amt. Teori og metodecentret.

Frederiksborg Amt (1999–2001)

Materiale om fastholdelsesprojekt for personer med hjerneskade.

Grove, B. (1999)

Mental health and employment: Shaping a new agenda. *Journal of Mental Health*, (8)2.

Gunnarsen, C., m.fl. (2003)

Menneske, handicap og sociale tilbud. Socialpolitisk Forlag.

Harnois, G. & Gabriel, P. (2000)

Mental health and work: Impact, issues and good practices. ILO & WHO, Geneva.

Harsløf, I., m.fl. (2004)

Virksomhedsrevalidering. København: Socialforskningsinstituttet. 04:02.

Haugaard, M. (2000)

Opkvalificering og fastholdelse på arbejdsmarkedet – et projekt udarbejdet for Ellehøj – en beskyttet virksomhed i Vejle Amt.

Hjerneskadecentret (1997)

Arbejdsintegration af hjerneskadede. Evaluering af et 4-årigt forsøg ved Hjerneskadecentret. Revalideringsklinikken, Århus Amt.

Hjerneskadeforeningen (2004)

Tusinder af danskere rammes årligt af en hjerneskade.

http://www.hjsf.dk/005_publicationer/Tusinder_af_danskere/tusinder_af_danskere.htm.

Hohnen, P. (2000)

Fleksjob. En vej til et rummeligere arbejdsmarked? København: Socialforskningsinstituttet. 00:18.

Hollænder, E. (2004)

ICF som redskab i rehabilitering af mennesker med erhvervet hjerneskade. Videnscenter for Hjerneskade.

Holt, H., m.fl. (2003)

Virksomhedernes sociale engagement. København: Socialforskningsinstituttet. 03:17.

Høgelund, J., m.fl. (2003)

Langvarigt sygefravær – hvad sker der og hvordan går det?
København: Socialforskningsinstituttet. 03:20.

Jensen, B., m.fl. (2000)

Man må sno sig, sagde ålen. Socialt Udviklingscenter SUS.

Jobformidlingen

<http://www.nja.dk/serviceomraader/socialomraadet/JOBformidlingforudviklingshaemmede.htm>.

JOBfors

<http://www.ceps.suite.dk/jobfors.html>.

Juul, S., m.fl. (1994)

Kommunerne og de sindslidende. København: Socialforskningsinstituttet. 94:1.

Jørgensen, L. H. (2003)

Førtidspension før og efter 1/1/2003. *Sociale publikationer* nr. 8. April 2003.

Klok, L. (1999)

Hjerneskadede på arbejdsmarkedet. Hjerneskadecentret Århus Amt.

Knudsen, H. (2000)

Sindslidende og arbejdsmarkedet.

<http://www.socialpsykiatri.dk/printable.dsp?page=527>.

Downloaded maj 2004.

Landsforeningen af nuværende og tidligere
psykiatribrugere (2004)

Arbejdsmarkedet – også for psykiatribrugere.

Lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats,
416, 10. juni 2003.

Lov om arbejdsmarkedsuddannelser m.v., 446, 10. juni 2003.

Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, 761, 11. september 2002.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, 419, 10. juni 2003.

Lov om en aktiv socialpolitik, 709, 13. august 2003.

Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., LBK nr. 55, 29. januar 2001.

Lov om social service, 764, 26. august 2003.

Lov om specialpædagogisk støtte ved videregående uddannelser, 484, 31. maj 2000.

McAlpine, D. D. & Warner, L. (2002)

Barriers to Employment among Persons with Mental Illness: A review of the Literature.

<http://www.als.uiuc.edu/dri/pubs/mcalpine.doc>. Downloaded maj 2004.

Projekt Erhvervet Hjerneskade i Københavns
Kommune (marts 2003)

Evaluering af pilotprojekt for hjerneskadede ved Revacentret, Tagensvej.

[http://www.vfhj.dk/projekter/detaljer/filer/D1/D3/](http://www.vfhj.dk/projekter/detaljer/filer/D1/D3/Revarapport%202.pdf)

Revarapport%202.pdf . Downloaded maj 2004.

Ribe Amt (2001)

Beskæftigelsestilbuddet "LBV" og "Smedevej" – en undersøgelse af brugernes syn på beskæftigelsestilbuddets indhold. Handicapafdelingen Ribe.

Ribe Amt (2004)

Evaluering af "Job i erhverv". Handicapafdelingen. Maj 2004.

Rutman, E. D. (1994)

How a psychiatric disability expresses itself. Psychosocial Rehabilitation Journal, 17(3).

Rørbækcentret (1999)

Sindslidende på arbejdsmarkedet: en eksempelsamling – om socialforvaltningernes indsats for at fastholde sindslidendes tilknytning til arbejdsmarkedet.

Schneider, J., Heyman, A. & Turton N. (2002)

Occupational outcomes: From evidence to implementation. University of Durham.

Sieling, V. & Ertman, B. (2002)

Evaluering af Projekt Next Job. Teori og metodecentret ved Frederiksborg Amt.

Stenbak, E. (1997)

Fra værested til aktivitetssted. Socialt Udviklingscenter.

Stenbak, E., Nyberg J., Grünberger, P. (2002)

Dagtilbud, aktivitet og beskæftigelse for mennesker med udviklingshæmning. Socialt Udviklingscenter.

Tillægsbetænkning over "Forslag til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats", TBL 193, 2002/1.

Udviklingscenter for beskæftigelse på særlige vilkår (2003)

Mentorordninger på det rummelige arbejdsmarked – hvorfor og hvordan?

Vejle Amt (2003)

Årsrapport 2003, Hjerneskadeteamet.

<http://www.vejleford.dk/files/Årsrapport%202004.pdf>. Downloaded maj 2004.

Vejle Amt (2004)

Et aktivt liv efter en hjerneskode, Projektbeskrivelse.

www.aktivprojektet.dk. Downloaded maj 2004.

Vejledning om den sociale indsats for de mest udsatte voksne med sindslidelse, stof- og alkoholmisbrugere, hjemløse m.fl. Vejl. nr. 45. 10. marts 1998.

Vejledning til bekendtgørelse om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdssevne, Vejl. nr. 112. 11. november 2002.

Videnscenter for Hjerneskade (2002)

Fjordbo – ti års tilbageblik. FOKUS 3.

Videnscenter for Oligofreni

Om oligofreni – Udviklingshæmning. <http://www.oligo.dk/Videnscentret/om.udvik.htm>.

Wagner, A.K., Hammond, F.M., m..fl. (2002)

Return to productive activity after traumatic brain injury: Relationship with measures of disability, handicap, and community integration. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*. 83(1), 2002.

WHO ICD-10 (1995)

Psykiske lidelser og adfærdsmæssige forstyrrelser, klassifikation og diagnostiske kriterier. København: Munksgaard.

Århus Amt (1997)

Arbejdsintegration af hjerneskadede – evaluering af et 4-årigt forsøg ved Hjerneskadecentret, Revalideringsklinikken Århus Amt. Århus: Hjerneskadecentret Revalideringsklinikken.

Århus Amt (2003)

Kobling og stabilisering af sindslidende på arbejdsmarkedet, et forskningsprojekt på Revacenter Randers.

SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS UDGIVELSER SIDEN 1.1.2003

- 03:01 Clausen, T.: Når hørelsen svigter. Om konsekvenserne af hørenedsættelse i arbejdslivet, uddannelsessystemet og for den personlige velfærd. 2003. 228 s. ISBN 87-7487-713-5. Kr. 165,00.
- 03:02 Bjørn, N.H. (red.): Indenfor – udenfor. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om integration og marginalisering. 2003. 54 s. ISBN 87-7487-711-9. Kr. 60,00.
- 03:03 Hagedorn-Rasmussen, P. & A. Kamp: Mangfoldighedsledelse. Mellem vision og praksis. 223 s. ISBN 87-7487-713-5. Kr. 165,00.
- 03:04 Egelund, T. & A.D. Hestbæk: Anbringelse af børn og unge uden for hjemmet. En forskningsoversigt. 404 s. ISBN 87-7487-714-3. Kr. 285,00.
- 03:05 Rosdahl, A. & Uldall-Poulsen, H.: Lederne og det sociale engagement. 184 s. ISBN 87-7487-715-1. Kr. 140,00.
- 03:06 Hansen, H.: Time Series of APW-calculations. ISBN 87-7487-717-8. Elektronisk udgivelse: downloades på www.sfi.dk.
- 03:07 Andersen, D. & Kjærulff, A.: Hvad kan børn svare på? 188 s. ISBN 87-7487-718-6. Kr. 160,00.
- 03:08 Lausten, M. & Sjørup, K.: Hvad kvinder og mænd bruger tiden til. 90 s. ISBN 87-7487-719-4. Kr. 75,00.
- 03:09 Zeuner, L. & Højlund, J.: Unge i det kriminelle felt. 126 s. ISBN 87-7487-719-4. Kr. 120,00.

- 03:10 Jæger, M.M., Munk, M.D. & Ploug, N.: Ulighed og livs-
løb. 152 s. ISBN 87-7487-724-0. Kr. 135,00.
- 03:11 Menneskelige ressourcer i arbejdslivet. 264 s. ISBN 87-
7487-723-2. Kr. 200,00.
- 03:12 Andersen, D.: Når mistanken opstår. 84 s. ISBN 87-7487-
725-9. Kr. 75,00.
- 03:13 Kongshøj Madsen, P. & Pedersen, L., (red.): Drivkræfter
bag arbejdsmarkedspolitikken. 325 s. ISBN 87-7487-726-
7. Kr. 265,00.
- 03:14 Andersen, B.H., Sociologisk Institut, red.: Udviklingen
i befolkningens levekår over et kvart århundrede. 358 s.
ISBN 87-7487-721-6. Kr. 285,00.
- 03:15 Levevilkår blandt folkepensionister uden supplerende ind-
komst. 218 s. ISBN 87-7487-727-5. Kr. 200,00.
- 03:16 Bengtsson, S., Wiene, J. & Bak, C.: Lytttemødemodellen.
198 s. ISBN 87-7487-728-3. Kr. 175,00.
- 03:17 Virksomheders sociale engagement, årbog 2003. 186 s.
ISBN 87-7487-729-1. Kr. 170,00.
- 03:18 Virksomheders sociale engagement, årbog 2003, sammen-
drag. 26 s. ISBN 87-7487-730-5. Kr. 25,00.
- 03:19 Christiansen, C.C., Schmidt, G. & Christoffersen, M.N.:
Provokeret abort. 176 s. ISBN 87-7487-731-3. Kr. 150,00.
- 03:20 Høgelund, J., Filges, T. & Jensen, S.: Langvarigt sygefra-
vær. 236 s. ISBN 87-7487-732-1. Kr. 225,00.
- 03:21 Damgaard, B.: Social- og arbejdsmarkedssystemerne. En
flerstrengt historie. 176 s. ISBN 87-7487-734-8. Kr.
175,00.
- 03:22 Andersen, D., Holt, H. & Jensen, S.: Ledige HK'ere. 92
s. ISBN 87-7487-735-6. Kr. 70,00.
- 03:23 Anker, J., Christensen, I., Rasmussen, M., Romose, T.S.
& Stax, T.B.: Indflyttere i almene boliger. 102 s. ISBN
87-7487-736-4. Kr. 78,00.
- 03:24 Geerdsen, L.P. : Marginalisation Processes in the Danish
Labour Market. 188 s. ISBN 87-7487-737-2. Kr. 140,00.
- 03:25 Parsons, D.O., Trances, T. & Lilleør, H.B.: Voluntary Pub-
lic Unemployment Insurance. 79 s. ISBN 87-7487-738-0.
Kr. 75,00.
- 03:26 Olsen, H.: Ønsker og forventninger til det "gode liv" i
alderdommen. 60 s. ISBN 87-7487-740-2. Kr. 50,00.

- 03:27 Bach, H.B. & Boll, J.: De svageste kontanthjælpsmodtagere. 96 s. ISBN 87-7487-741-0. Kr. 75,00.
- 04:01 Bengtsson, S. (red.): Kommunestørrelsens betydning. 135 s. ISBN 87-7487-742-9. Kr. 118,00.
- 04:02 Rosdahl, A., Harsløf, I., Jensen, S., Kruhøffer, A., Møller, S.N. & Hansen, A.E.: Virksomhedsrevalidering. 204 s. ISBN 87-7487-743-7. Kr. 198,00.
- 04:03 Clausen, T., Greve Pedersen, J., Olsen, B.M. & Bengtsson, S.: Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb? 232 s. ISBN 87-7487-744-5. Kr. 220,00.
- 04:04 Heide Ottosen, M.: Samvær til barnets bedste? 264 s. ISBN 87-7487-745-3. Kr. 250,00.
- 04:05 Heide Ottosen, M.: Samvær og børns trivsel. 58 s. ISBN 87-7487-748-8. Kr. 55,00.
- 04:06 Hansen, H.: Time Series of APW-Calculations – Module for Finland 1994-2001. ISBN 87-7487-746-1. Netpublikation.
- 04:07 Christoffersen, M.N.: Familiens udvikling i det 20. århundrede. Demografiske strukturer og processer, 213 s. ISBN 87-7487-749-6. Kr. 198,00.
- 04:08 Jørgensen, M.S.: Danske virksomheders sociale engagement. Pjece, 21 s. ISBN 87-7487-752-6. Kr. 20,00
- 04:09 Schmidt, G. & Jakobsen, V.: Pardannelse blandt etniske minoriteter i Danmark. 252 s. ISBN 87-7487-751-8. Kr. 245,00.
- 04:10 Deding, M. & Kennson, W.: Mænds og kvinders løn. 156 s. ISBN 87-7487-753-4. Kr. 145,00.
- 04:11 Bjørn, N.H. (red.): Bolig, mobilitet og marginalisering på arbejdsmarkedet. 121 s. ISBN 87-7447-751-8. Kr. 120,00.
- 04:12 Pedersen, L. & Tranæs, T. (red.): Det danske arbejdsmarked – resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning. ISBN 87-7447-756-9. 82 s. Kr. 75,00.
- 04:13 Christensen, E.: 7 års børneliv. 120 s. ISBN 97-7487-757-7. Kr. 118,00.
- 04:16 Møller, S.N. & Skytte, M.: Mit barn er anbragt. 192 s. ISBN 97-7487-760-7. Kr. 198,00
- 04:17 Små børn anbragt uden for hjemmet. 414 s. ISBN 97-7487-761-5. Kr. 298,00

- 04:19 Deding, M. & filges, T.: Derfor flytter vi. 64 s. ISBN 87-7487-763-1. Kr. 50,00
- 04:20 Geerdsen, P. P., Høgelund, J. & Larsen, M.: Lukning og indskrænkning af virksomheder. 90 s. ISBN 87-7487-765-8. Kr. 70,00
- 04:22 Rosenstock, M., Tinggaard, K., Holt, H., & Jensen, S.: Rummelighedens rammer. 190 s. ISBN 87-7487-766-6. Kr. 185,00

Social Forskning er instituttets nyhedsblad. Det udkommer fire gange om året og orienterer i en lettilgængelig form om resultaterne af instituttets arbejde. Lejlighedsvis udkommer Social Forskning som udvidet temanummer med bidragydere udefra.

Abonnementet er gratis og kan tegnes ved henvendelse til instituttet. Emneopdelte lister over instituttets publikationer kan ses på instituttets hjemmeside: www.sfi.dk. Hver titel er forsynet med en kort omtale, og der er mulighed for at bestille rapporterne via hjemmesiden. En fuldstændig liste over instituttets udgivelser kan findes på www.sfi.dk.

RUMMELIGHEDENS RAMMER

Ansættelsesmuligheder for personer med hjerneskade,
sindslidelse eller udviklingshæmning

Afdelingsleder: cand.polit. Lisbeth Pedersen
Forskningsafdeling: B beskæftigelse og Erhverv

Undersøgelsens følgegruppe bestod af repræsentanter fra:

Arbejdsmarkedsstyrelsen
Socialministeriet
Amtsrådsforeningen i Danmark
Dansk Arbejdsgiverforening
Kommunernes Landsforening
Landsorganisationen i Danmark
De Samvirkende Invalideorganisationer
LEV
DAMP-foreningen
Hjerneskadeforeningen
Landsforeningen af nuværende og tidligere psykiatribrugere
Socialt udviklingscenter
Center for Ligebehandling af Handicappede

ISSN: 1396-1810

ISBN: 87-7487-766-6

Grafisk tilrettelæggelse og produktion: KPTO as

Omslag: Scanpix/Lisbeth Holten

Oplag: 800

Trykkeri: BookPartnerMedia A/S

©2004 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

Tlf. 33 48 08 00

sfi@sfi.dk

www.sfi.dk

Socialforskningsinstituttets publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver Socialforskningsinstituttets publikationer, bedes sendt til instituttet.

RUMMELIGHEDENS RAMMER

Ansættelsesmuligheder for personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning

Rapporten giver et overblik over de særlige forhold, der gør sig gældende for personer med begrænsninger i arbejdsevnen af psykiske og/eller sociale årsager på deres vej til arbejdsmarkedet.

Forskerne konkluderer, at den nuværende lovgivning – trods enkelte mangler – giver et godt udgangspunkt for at understøtte personer med nedsat arbejdsevne af sociale og/eller psykiske årsager i processen hen mod et ansættelsesforhold. Kombinationen af kompleks lovgivning, manglende viden om mulighederne i samme lovgivning, mange forskellige aktører, der ikke altid får koordineret indsatsen mest hensigtsmæssigt samt måske en u hensigtsmæssig opdeling af lovgivningen mellem flere ministerier, fremstår som en barriere i beskæftigelsesindsatsen.

Forskerne har også været på besøg på syv arbejdspladser, der har ansat en person med nedsat arbejdsevne af sociale og/eller psykiske årsager. I den forbindelse konkluderer de, at det vil være en stor hjælp for alle involverede parter, hvis den gensidige information kunne højnes. Derudover viser undersøgelsen, at en ansættelse ofte vil forudsætte, at der kommer en konsulent og banker på arbejdsgiverens dør med en konkret ansættelse, samt at virksomhederne kompenseres økonomisk.

Rapporten bygger endvidere på interview med en række jobkonsulenter tilknyttet beskæftigelsesindsatsens for personer med begrænsning i arbejdsevnen samt en kvantitativ analyse baseret på survey- og registerdata.