

## Forord

Denne rapport er Gallojobs, Gallos jobformidlings, slutevaluering. Gallojob begyndte i 2004 for ansøgte projektmidler, som Gallo Huset havde fået tildelt fra Arbejdsmarkedsstyrelsen. Hensigten med projektperioden var, at der skulle fokuseres på udvikling af metode og jobkunders stabilisering på arbejdsmarkedet. Projektet sluttede 31/12 06.

Evalueringen er udarbejdet af medarbejdere ansat i Gallo Huset, med Evaluator Cand. mag. Hans Knudsen fra Center for Kvalitetsudvikling (tidligere CEPS) tilknyttet som ekstern konsulent. Gallojob har stået for dataindsamling, evalueringens indhold og konklusioner. Evalueringen blev indledt i august 2006 og dækker perioden frem til og med december 2006.

Programteorien for Gallojob er udarbejdet af Gallos jobformidling med konsulentbistand fra Cand. Mag. Hans Knudsen, Center for evaluering. I undersøgelsen er der fokuseret på metoder og værdier. Vurdering af jobkonsulenternes anvendelse af metoder, og hvordan Gallojobs værdier bliver udtrykt herigennem, skal ses i forhold til programteoriens beskrivelse af samme.

Tak til Gallojobs medarbejdere for samtaler, sparring, tålmodighed og fleksibilitet.

Marianne G. Jahn  
Gallojob  
Nørre Allé 31, 3. th.  
8000 Århus C

Camilla Kjær Nielsen  
Gallojob  
Nørre Allé 31, 3. th.  
8000 Århus C

Center for Kvalitetsudvikling  
Regionshuset Århus  
Olof Palmes Allé 15  
8200 Århus N

## Resumé

I projektperioden er 81% af jobkunderne, der har været igennem et samtaleforløb på Gallojob, blevet fastansatte. De metoder, jobkonsulenterne anvender, virker.

### Udvikling og præcisering af metode

Gallojob har i projektperioden udviklet og præciseret deres metode. De har i den sammenhæng udarbejdet programteori og arbejdet med story-telling. Herved er jobkundernes forløb blevet mere ensartede og sammenlignelige i deres struktur. I et afklaringsforløb bliver der fokuseret på jobkundens ressourcer, håb og ønsker. Jobkunden får plads til sin tvivl og sine vanskeligheder. I forløbet bliver jobkundens skånehensyn formuleret, og der bliver talt om, hvad virksomhedens leder skal have at vide.

Strukturen i afklaringsforløbet består af følgende:

- et informationsmøde
- 3 afklarende samtaler, hvor jobkunden udfylder en egenbeskrivelse og en jobsøgerprofil
- matchning
  - kontakt til virksomheder
  - jobsamtale
- opfølgning på faste tidspunkter
- ikke planlagte opfølgninger efter behov

Jobkonsulenterne oplever at story-telling ligger i naturlig forlængelse af de erfaringer og måder, de anvendte i forvejen. Samtidig er der en vis metodefrihed, således at de enkelte forløb kan tilpasses individuelt til den enkelte jobkunde.

Da sindslidende på førtidspension er en bred og forskelligartet gruppe, er det vanskeligt at få præciseret, hvad passende krav og udfordringer er i forhold til den enkelte ansatte. Derfor skal afklaring og matchning altid være individuelt tilpasset.

### Vurdering af jobkonsulenternes metoder i lyset af Gallojobs værdier

#### Samtaler

Samtalerne er i første omgang styret af, hvad jobkunden fortæller om sin historie, sine håb, drømme og sin tvivl. Ved at lytte og forholde sig til jobkundens fortælling, får jobkonsulenten et godt kendskab til pågældende jobkunde. Tiden mellem to samtaler er omkring 2 uger, dermed får jobkunden tid til at reflektere over den forrige samtale.

Den relation og det kendskab, de to opbygger, har betydning for, at jobkonsulenten skal kunne tilbyde jobkunden et godt match. Relationen er ligeledes vigtig, hvis jobkunden får problemer i sin ansættelse.

### Matchning

Nationale og internationale undersøgelser (afsnit 4) peger på følgende tre punkter som væsentlige for at matchningen lykkes:

- Jobkunden skal være motiveret – og søgningen skal være frivillig
- Signaler om ligeværdighed mellem jobkunde og jobkonsulent styrker udviklingen af sociale relationer – jobkonsulenten er et menneske ikke en myndighedsperson.
- Der skal være tale om et rigtigt arbejde, det skal give mening – ikke et dagcenter eller frivilligt arbejde

I projektperioden er der sket en lille stigning i antallet af fastansættelser. Det kan skyldes, at jobkonsulenterne er blevet bedre til at matche jobsøger med virksomhed.(3.3)

Da matchning med en virksomhed bygger på, hvad jobkunden har fortalt om sig selv, får jobkunden derved pålagt et ansvar for selv at få sagt det, der er væsentligt.



*Forslag: Det diskuteres om jobkonsulenterne skal være mere opmærksomme på at forberede jobkunderne på dette ansvar.*

### Opfølgning og netværksgrupper

Opfølgning foregår både planlagt og ikke- planlagt. Mange jobkunder benytter sig af muligheden for at få vanskeligheder ud af verden gennem en ikke-planlagt samtale med jobkonsulenten.

I projektperioden er der blevet arbejdet med netværksgrupper for jobkunder i arbejde og for jobkunder på venteliste. Førstnævnte gruppe har kørt i halvandet år med omtrent samme deltagere. Dette er i sig selv et udtryk for stabilitet, og Gallojobs erfaringer tyder på, at deltagelse i netværksgrupper øger jobkundens stabilitet i ansættelsen. (afsnit 1.3, 3.3)



*Da der er forskel i det oplevede behov for opfølgning hos jobkunde og virksomhed, kan det diskuteres,*

- om jobkunder skal have en kontaktperson på arbejdspladsen, der har et mere indgående kendskab til jobkundens vanskeligheder
- om jobkunderne skal tilbydes individuel opfølgning

- om brugen af netværksgrupper evt. med supervision skal udbygges

### **Vurdering på baggrund af jobkundernes udtalelser om Gallojob**

På baggrund af interviewene kan det konkluderes, at jobkunderne grundlæggende er tilfredse med deres forløb på Gallojob. Deres udtalelser bliver understøttet af både et stigende antal henvendelser til Gallojob, og jobkunder, der vender tilbage for at søge nye jobs.

Jobkunderne er glade for, at de ikke skal visiteres til Gallojob, men kan henvende sig på eget initiativ og ansvar.

Flere af jobkunderne udtrykker utålmodighed. Det er hovedsagligt tiden mellem samtalerne, de mener er for lang.



*Forslag: Det diskuteres, om der ved forløbets start skal indgås en aftale mellem jobkonsulent og jobkunde, om hvor lang tid samtaleforløbet fra 1. til 3. samtale skal tage. En sådan aftale skal tage højde for, at forløbet ikke bliver ensidigt styret af en utålmodig jobkunde.*

De fleste af jobkunderne er tilfredse med samtaleforløbet, hvor de har fået mulighed for med deres egne ord at beskrive deres tilværelse, ressourcer og vanskeligheder. De oplever, at jobkonsulenterne er åbne og lytter til dem. Jobkunders accept af sin egen situation og nedsatte erhvervsevne har betydning for pågældendes tilfredshed med sin nye ansættelse, og dermed for om ansættelsen bliver længerevarende. Derfor er bearbejdning af tab af erhvervsevne ofte en vigtig del af afklaringsforløbet.

For nogle jobkunder er det vigtigt, at jobkonsulenten hjælper med at fremhæve deres ressourcer. Andre jobkunder kender deres ressourcer, men er uvante med at tænke deres ressourcer ind i sammenhænge, hvor de er brugbare og relevante for arbejdsmarkedet.

Alle adspurgte jobkunder bekræfter, at det har stor betydning, at deres skånehensyn er blevet præciseret. For det kan være vanskeligt for jobkunder i ansættelse at opretholde deres skånehensyn, fordi der kan være travle perioder på arbejdspladsen, og fordi det er rart, når kollegerne glemmer, at jobkunden er ansat på andre vilkår.

En enkelt jobkunde fremhæver, at det vil give et bedre match og en større sikring af skånehensyn, hvis Gallojob og arbejdsgiveren har kendskab til jobkunders diagnose.



*Forslag: Det diskuteres, hvorvidt anvendelse af diagnose i nogle tilfælde kan støtte en jobkunde i at opretholde sine skånehensyn. Specielt hvis jobkunden virker meget ressourcestærk. (afsnit 1.3 og 2.C.2)*

## **Gallojob - et eksempel på en rummelig arbejdsplads**

### Gallojob som arbejdsplads

Arbejdsmiljøet på Gallojob er præget af en glæde over at udøve et stykke arbejde, der er fagligt og metodisk baseret. De ansatte er samvittighedsfulde overfor deres opgaver, og oftest er de samtidig tro mod deres egne skånehensyn.

I vinteren 05/06 flyttede Gallojob fra Gallo Huset i Nørregade 6. Efter flytningen er stedet blevet mere præget af jobformidling end psykiatri. Det kan skyldes, at stedet nu bærer mere præg af opslag og foldere om arbejdsmarkedet end om psykiatri.

En ulempe ved flytningen er, at Gallojob er mindre åben ud til gaden og ikke har en naturlig berøringsflade til Caféen. En cafégæst kommer ikke mere bare forbi jobformidlingen, vedkommende skal først have taget beslutningen om at opsøge Gallojob.

### Jobkonsulenternes anvendelse af brugererfaring fra Psykiatrien

Gallojob er en arbejdsplads, hvor alle undtaget koordinator er ansatte i skåne- eller fleksjob. De ansatte kender fra deres egne liv til at have været brugere af Psykiatrien, og derefter at skulle komme ind på arbejdsmarkedet. Jobkunden tænker måske ikke over det, men for jobkonsulenten er det den kerne, pågældende har bygget sin viden og erfaring om jobformidling op omkring.

Jobkonsulenternes samarbejde med koordinator skaber basis for gensidig udvikling og udveksling. Koordinators tilstedeværelse på fuld tid forøger Gallojobs tilgængelighed, stabilitet og sammenhæng.

### Organisering

På Gallojob bliver det diskuteret, hvordan stabilitet og tilgængelighed kan styrkes ved at ændre på organisationen, således at medarbejderne i højere grad kommer til at arbejde sammen i teams.

### Udadrettede aktiviteter

Jobkonsulenterne har i projektperioden haft en del udadrettede aktiviteter, hvor de har deltaget i konferencer og foredrag. Herved er Gallojobs forbindelse med andre aktører på området og virksomheder blevet styrket.

Når jobkunder og virksomheder ikke er opmærksomme på Gallojob som en arbejdsplads for skåne- og fleksjobbere, er det et meget positivt udtryk for, at Gallojob yder en professionel indsats og betragtes som en samarbejdspartner.

Gallojob viser således med sit eksempel, at kombinationen af medarbejdere med et lavt timetal og skiftende arbejdsevne og en koordinator kan levere en ydelse, der er stabil, og hvor kvaliteten ikke afviger fra andre aktørers.



*Ansatte på Gallojob kan med fordel tage en diskussion om, hvordan de kan fastholde værdien om, at alle skal kunne være med, når de samtidig fortsætter med at leve op til kravene til samarbejdspartnere på det almindelige arbejdsmarked. (afsnit 3.3)*

### Model for en rummelig arbejdsplads

- På Gallojob er der gode erfaringer med en blandet medarbejderstab, hvor de fleste medarbejdere er ansat i skåne- eller fleksjob. Medarbejderne har ansvaret for Gallojobs kerneopgaver overfor jobkunder, virksomheder og samarbejdspartnere.
- Medarbejderne kan være gensidige rollemodeller, f.eks. når det handler om at finde balancen mellem engagementet i arbejdet og de personlige skånehensyn.



*Gallojob, som en arbejdsplads, hvor medarbejdere ansat på forskellige vilkår kan vise en model for samarbejde. Koordinators psykiatrifaglige overblik og de ansattes erfaringer som brugere af Psykiatrien giver på Gallojob et dynamisk samspil mellem den organisatoriske og faglige vinkel på Psykiatrien og den brugeroplevede. (afsnit 3.1 og 3.3)*

### **Vurdering af om der er behov for jobformidling specielt for sindslidende.**

En speciel jobformidling for sindslidende kan lyde som et tiltag i retningen af yderligere marginalisering, men den enkelte leders og medarbejders kendskab, forståelse og anerkendelse af den enkelte person i skånejob er det, der modvirker marginalisering og tabuisering.

Behovet for en jobformidling for sindslidende eller en specialiseret afdeling af en jobformidling bunder i, at der kan ikke sættes standardiserede retningslinier for, hvilke krav en sindslidende skal kunne opfylde i forhold til en ansættelse i skånejob. Hvad der skal og kan stilles af krav er individuelt og skal således præciseres og aftales mellem den enkelt jobkunde og den virksomhed jobkunden skal ansættes på. Det er nødvendigt, hvis sindslidende skal få en stabil og anerkendt plads på arbejdsmarkedet.

I en jobformidling for sindslidende skal der således være en viden og erfaring i forhold til samarbejde med sindslidende. På baggrund af Gallojobs erfaringer kan det anbefales at ansætte en gruppe, hvor der både er ansatte med en psykiatrifaglig baggrund og jobkonsulenter, der har brugererfaring indenfor psykiatri og ansættelse på skåne- eller fleks-vilkår. (afsnit 2.B.3)

## **Gallojob fremover**

Fra de ansattes side er der et stort ønske om at fortsætte arbejdet med jobformidling for sindslidende, og der er i den forbindelse forskellige områder Gallojob kunne afprøve og undersøge:

### Videreudvikling af metode.

Et område er en udvidelse af jobformidlingen, så Gallojob også formidler fleksjob, da fleksjobbere har behov for en afklaringsproces svarende til den Gallojob tilbyder sine jobkunder.

- Det vil betyde, at jobkonsulenterne skal undersøge og afprøve, om deres metoder skal justeres i forhold til, om jobkunden er på førtidspension eller visiteret til fleksjob
  - Er der andre forhold der skal tages højde for i afklarings forløbet?
  - Ved matchning og opfølgning?

### Videreudvikling af netværksgrupper

Et andet område er en udvidet brug af netværksgrupperne, så de bliver en integreret del af Gallojobs tilbud.

- I den sammenhæng kan jobkonsulenterne undersøge, hvilken betydning netværksgrupper har for ansatte i skånejob i forhold til behovet for opfølgning.
- Jobkonsulenterne kan undersøge, om brug af netværksgrupper for jobkunder på venteliste betyder, at jobkunderne er mere parate til afklaringsforløb og matchning, når de begynder.

### Organisering

Et tredje felt drejer sig om, at gøre forsøg med en organisering, der i endnu højere grad sikrer tilgængelighed og stabilitet i ydelsen.

- Teamsamarbejde mellem medarbejdere med højt timetal og medarbejdere med et lavt timetal og mellem medarbejdere med stor stabilitet og medarbejdere med mindre.

### Vidensdeling.

Et fjerde felt er et større fokus på erfarings- og vidensdeling. Gallojob kan i højere grad bidrage til en større åbenhed og accept af sindslidende på arbejdsmarkedet

- gennem information og foredrag
- gennem samarbejde med andre aktører på markedet, socialforvaltninger, behandlere, samt kursustilbud.
- Da en del ansatte og ledere på virksomheder har en meget begrænset viden om sindslidende, overvejes det om, der skal udarbejdes en pjece, der beskriver de mest almindelige vanskeligheder og hensyn, som ansættelser af sindslidende i skånejob fører med sig. (se afsnit 2.C.3)

# Indholdsfortegnelse

Forord.....	1
<b>Resumé.....</b>	<b>2</b>
Udvikling og præcisering af metode.....	2
Vurdering af jobkonsulenternes metode i lyset af Gallojobs værdier.....	2
Vurdering på baggrund af jobkundernes udtalelser om Gallojob.....	4
Gallojob - et eksempel på en rummelig arbejdsplads.....	5
Vurdering af om der er behov for en jobformidling specielt for sindslidende.....	6
Gallojob fremover.....	7
<b>Indholdsfortegnelse.....</b>	<b>8</b>
<b>Indledning.....</b>	<b>10</b>
Kort beskrivelse af projektet og Gallojobs værdier.....	10
Evalueringsformål.....	11
Fokus.....	11
Evalueringsmetode og datagrundlag.....	11
<b>1 Jobkonsulenternes metode .....</b>	<b>12</b>
1.1 Struktur og indhold.....	12
1.2 De tre samtaler danner grundlag for kendskab og tillid.....	15
1.3 Matchning og opfølgning.....	21
1.4 Øjenhøjde og tilgængelighed.....	27
1.5 Metodens bidrag til jobkunders mulighed for recovery.....	29
1.6 Konklusion.....	30
<b>2 Jobkundernes oplevelser af Gallojobs metoder og værdier.....</b>	<b>33</b>
2.1 Jobkundernes oplevelse af afklaringsforløbet.....	33
2.2 Recovery som en ekstra gevinst til en ansættelse i skånejob.....	40
2.3 Delkonklusion.....	41
<b>2.A Jobkunder der er stoppet i samtaleforløbet eller i deres job.....</b>	<b>46</b>
2.A.1 To jobkunders årsager til at stoppe i ansættelse.....	46
2.A.2 En jobkunde, der stopper i forløbet hos Gallojob.....	51
2.A.3 Delkonklusion.....	52
<b>2.B Jobkunderne om Gallojob og det rummelige arbejdsmarked.....</b>	<b>54</b>
2.B.1 Begrebet skånejob.....	54
2.B.2 Ansatte på almindelige vilkår skal vænne sig til ansatte i skånejob.....	54
2.B.3 Jobkunderne om behovet for en jobformidling for sindslidende.....	55
<b>2.C Konklusion.....</b>	<b>57</b>
2.C.1 Motivation.....	57
2.C.2 En faldgrube.....	58
2.C.3 OBS for arbejdsgiver, kontaktperson og jobkonsulent.....	59
2.C.4 Hvad fremmer stabilisering på arbejdsmarkedet?.....	60

<b>3 Gallojob som arbejdsplads for ansatte i skåne- og fleksjob.....</b>	<b>63</b>
3.1 Levede erfaringer er klangbund for mødet med jobkunderne.....	63
3.2 Ansat på Gallojob.....	64
3.3 Statistik over aktivitet og sygefravær.....	71
3.4 Organisering af en arbejdsplads for ansatte i skåne- og fleksjob.....	74
3.5 Konklusion.....	75
3.6 Gallojob yder en professionel indsats og kan modvirke tabuisering.....	76
<b>4 Gallojobs placering i feltet.....</b>	<b>78</b>
<b>5 Konklusion.....</b>	<b>81</b>
Bilag: Gallojobs programteori	

## Indledning

### Kort beskrivelse af projektet og Gallojobs værdier.

Gallos jobformidling har eksisteret siden 1997. I 2004 fik Gallo Huset tildelt projektmidler fra Arbejdsmarkedsstyrelsen. Hensigten med projektmidlerne var, at arbejde for en styrket indsats for oprettelse af skånejob til førtidspensionister - primært sindslidende, og at arbejde for at ansættelser i skånejob blev mere stabile og varige. Målet var, at Gallojob skulle kunne modtage omkring 100 jobkunder i et afklaringsforløb og formidle 40 skånejob om året.

Gallos jobformidling har også før projektperioden haft sindslidende ansat, men i denne projektperiode valgte man mere bevidst at fokusere på at anvende sindslidende førtidspensionisters erfaringer og kvalifikationer i videreudviklingen af jobformidlingens metoder. Derfor blev der ansat psykiatribrugere og tidligere psykiatribrugere i skånejob.

I projektperioden har Gallojob udviklet en programteori. I programteorien er projektets mål yderligere beskrevet. Det er hensigten at

- tilstræbe kvalitet i arbejdsforholdet
- bidrage til forståelse af det rummelige arbejdsmarked
- at få jobkunden i arbejde
- og være coach overfor virksomheder og jobkunde i kritiske situationer
- servicere og rådgive kommunen og behandlesystemet
- at tage hånd om en marginaliseret gruppe borgere

I evalueringen af Gallojobs metoder er vurderingerne foretaget på baggrund af de værdier, der er skitseret her

- Direkte henvendelse uden visitation - tilgængelighed
- Ansvar, tiltro og samtale i stedet for diagnose og journal
- Ligeværd - gensidighed
- Alle skal kunne deltage – rummelighed og åbenhed
- Tid og fleksibilitet i sagsbehandling
- Bygge bro og bryde tabuisering

- Anvendelse af jobkonsulenternes levede erfaringer<sup>1</sup> og/eller psykiatri faglige erfaringer.

#### Evalueringsens formål

Formålet med evalueringen er at give en afsluttende vurdering af projektet, formidle viden og erfaringer, som jobkonsulenterne har gjort sig i projektperioden og formidle, hvordan jobkunderne har oplevet et afklaringsforløb på Gallojob.

Overfor Gallojobs medarbejdere er formålet at give dem forslag til, hvordan de kan videreudvikle jobformidlingens metoder, og at give dem en vurdering og beskrivelse af deres arbejde.

#### Fokus

Rapporten fokuserer på Gallojobs værdier og anvendte metoder. Den bygger på kvalitative interviews med jobkonsulenter og jobkunder, Gallojobs programteori og projektbeskrivelse, samt statusrapporter og midtvejsevalueringen fra marts 2006. Der er fokuseret på, hvordan metoden er blevet anvendt i praksis, og på hvordan Gallojobs værdier og metoder er blevet oplevet af jobkunder, der har været igennem Gallojobs afklaringsforløb.

Et andet fokus er betydningen af, at jobkonsulenterne selv har brugererfaring i forhold til den anvendte metode og i forhold til udvikling af det rummelige arbejdsmarked. I evalueringen bliver det undersøgt, hvordan erfaringerne fra Gallojob placerer sig i forhold til erfaringer med metoder fra andre danske og internationale undersøgelser på området.

Gallojobs arbejde i forhold til virksomhederne er beskrevet i evalueringen fra marts 06. Dette område bliver ikke berørt i rapporten.

#### Evalueringsens metode og datagrundlag

Evalueringen bliver foretaget på baggrund af materiale indsamlet ved fokusgruppe-interviews med jobkunder og jobkonsulenter. Dette materiale bliver uddybet ved brug af jobkonsulenternes handleark (referater fra samtaler med jobkunder) og referater fra jobgruppemøder.

---

<sup>1</sup> Levede erfaringer – begrebet er hentet fra MB uddannelsen (medarbejdere med brugererfaring) og betegner egne bearbejdede og reflekterede erfaringer, der er gjort, som bruger af Psykiatrien .

# 1 Jobkonsulenternes anvendelse af metode

## Indledning

Det første interview med jobkonsulenterne foregår med udgangspunkt i en af jobkundernes forløb. Den pågældende jobkonsulent bliver interviewet, mens de øvrige jobkonsulenter udgør et reflekterende team. To gange i forløbet bliver det reflekterende team interviewet om deres tanker i forbindelse med det, de har hørt.

Jobkonsulenternes deltagelse i interviewet gav anledning til refleksion over egne metoder, f.eks. over tidsforbrug og rummelighed overfor jobkunders historie.

Det andet interview foregår som et fokusgruppeinterview, hvor både jobkonsulenter og Gallojobs øvrige ansatte deltager.

## 1.1 Struktur og indhold

I analysen har jeg skelnet mellem metodens struktur og indhold. Strukturen består af:

- Informationsmøde.
- Første samtale med udlevering af skema til egenbeskrivelse.
- Anden samtale med gennemgang af egenbeskrivelse og udlevering af skema til jobsøgerprofil.
- Tredje samtale med gennemgang af jobsøgerprofil og kontakt med virksomheder.
- Eventuelle tillægssamtaler.
- Matchning og jobsamtale.
- Opfølgning: Både planlagte på virksomheden og ikke planlagte ved behov. Den kan foregå pr. telefon, email eller ved fremmøde på Gallojob og/eller på virksomheden.
- Løbende sparring for jobkonsulenterne ved ugentlige jobgruppemøder.

Strukturen er beskrevet i Gallojobs programteori, den er fælles for jobkundernes forløb. Ved første henvendelse på Gallojob må jobkunden forvente at blive skrevet på venteliste. I efteråret 2006 har ventetiden gennemsnitligt været 2,5 måned. I sjældne tilfælde kan der dispenseres fra ventelisten, hvis der er særlige forhold, der gælder.

*"Kan vi gå uden om ventelisten i "særlige" tilfælde, hvor der er et umiddelbart match?... Der var enighed om, at vi ikke går uden om ventelisten - med den undtagelse, at man kan tage sagen med på personalemøde til godkendelse. Dog højst en sag pr. kvartal og kun ved særlige omstændigheder."*

Referat fra jobgruppemøde d. 14/6 2006

Strukturen sikrer ensartethed i forløbene. Den bliver støttet af de fortrykte skemaer: Handleark, egenbeskrivelse og jobsøgerprofil. Skemaerne er også en sikkerhed for, at jobkunden får de nødvendige informationer, og at jobkonsulenterne får spurgt ind til de områder, der skal spørges ind til: Familie, tidligere arbejdsforhold og skånehensyn.

Indholdet i samtalerne kan derimod være stærkt varierende. Det afgørende er, hvem jobkunden er, hvad pågældende kommer med, og hvem jobkonsulenten er. Det er en del af Gallojobs metode, at jobkonsulenterne bruger deres personlige ressourcer og erfaringer sammen med deres viden og erfaringer fra tidligere jobkunder, når de samarbejder med en jobkunde. (se afsnit 3) Hvis samarbejdet mellem en jobkunde og en jobkonsulent ikke fungerer, kan en anden jobkonsulent overtage. Hvis en sådan situation opstår vil jobkonsulenterne først undersøge, hvad problemet består i, for evt. at løse det uden skift af jobkonsulent.

En samtale tager gennemsnitligt en time. Det er væsentligt, at jobkunden oplever, at der er ro og tid til at fortælle. Tiden imellem samtalerne er typisk 2 uger. Tidsintervallet og de udleverede skemaer tjener til, at jobkunden reflekterer over sin proces, sine erfaringer, ønsker, betæneligheder og skånehensyn.

### Udvikling og præcisering af metode

Gallo jobformidling har eksisteret siden 1997. De nuværende metoder er således udviklet på baggrund af 10 års erfaringer med jobformidling til sindslidende. Udviklingen har været en fortsat proces, hvor der er blevet bygget ovenpå tidligere erfaringer,

*"... det er sådan en "ongoing" proces på alle arbejdspladser, hvis man arbejder med metodeudvikling. ... man er også nødt til hele tiden lige at holde erfaringerne vågne og så sige; jamen hvad var det så der skete, når det ikke var sådan. Men jeg tror, at det der med at Gallojob har eksisteret i så mange år, så der ligger så mange gamle erfaringer, har været en stor fordel, da vi startede, at vi ikke startede fra bunden af... så der var jo lavet alle... standarder... så det var bare at udvikle oven på det."*

*"...men...man kan ikke undgå at sige, det er de mennesker, der er der på det pågældende tidspunkt, der også dels udstråler værdierne, men også udlever metoderne... så derfor skal det altid afstemmes med de personer, der er der."*

Fra interview med Gallojobs koordinator

Da dette projekt begyndte i januar 2004, udviklede jobkonsulenterne en programteori for at styrke og videreudvikle deres metoder. Programteorien blev udarbejdet med konsulentbistand fra Center for evaluering.

Jobkonsulenterne fik desuden tilbud om at komme på forskellige kurser - heriblandt story-tellings. Jobkonsulenterne valgte story-telling, da det lå i forlængelse af de metoder, de allerede benyttede sig af. Udarbejdelse af programteorien og kurserne gav anledning til, at metoderne blev udviklet yderligere og præciseret med ord og begreber.

Samtidig skal jobkonsulenterne ved hjælp af deres metoder kunne sikre ensartethed i forløb og en fælles grundstandard. I arbejdet med jobkunderne er det nødvendigt med en vis metodefrihed, fordi jobkonsulenternes tilgang til jobkunderne og samtaleforløbet skal være tilpasset den enkelte jobkunde.

Jobkonsulenterne er bevidste om deres arbejdsform, og der er en generel glæde og stolthed over deres arbejdsmetoder og den måde, de har været med til at udviklet dem.

*" Vi har udviklet metoder, beskrevet og sådan noget, ... det har været med til at klæde mig på til opgaven. ... der skal ligesom være konsensus, noget vi ved, der virker, og det foregår på den og den måde ... det er i hvert fald vigtigt, at det ikke sådan bare er tilfældigt, hvordan folk de bliver behandlet her ... at vi snakker om, hvad er det nu vores rolle er som jobkonsulenter... "*

*"...fordi vi skulle lave programteori... er man også tvunget til at overveje, jamen hvad er det egentlig vi gør, og hvad er godt, og hvad er ikke så godt ... vi er enige om hvad det er vi gør, og det tror jeg er enormt vigtigt ..."*

Jobkonsulent

Det fremgår af referater fra jobgruppemøder, at jobkonsulenterne med mellemrum har indskærpet metoden over for sig selv. Det kan være fristende at fravige metoden i situationer, hvor jobkonsulenten oplever, at dette må være det perfekte match.

***"Gennemgang af procedurer.***

*Skånehensynene skal drøftes til ansættelsessamtalen, og skånehensynene skal med i ansættelseskontrakten ved prøveansættelse. Birthe understregede, at vi skal overholde vores procedurer. Kontrakten skal således indeholde: Arbejdsområde. Skånehensyn. Kontaktperson. Løn. Disse skrives i ansættelseskontrakten. De skal foreligge allerede ved prøveansættelsen. Det vil sige, at kontrakten udfærdiges senest 1 uge efter ansættelsessamtalen. Foreligger der ikke nogen kontrakt, er man ikke forsikret. Husk at sagsbehandleren skal have besked om, at prøveansættelsen er påbegyndt, således at vedkommende har god tid til at godkende sagen, og således at jobbet er klar til at blive bevilliget ved fastansættelse. – Der kan ske ændringer i den endelige kontrakt. Man kan derfor skrive i kontrakten ved prøveansættelse at "ret til ændringer forbeholdes"."*

Referat fra jobgruppemøde 07.06.2006

Som en del af metoden anvender jobkonsulenterne deres ressourcer og personlige og levede erfaringer, hvad enten erfaringerne er gjort som brugere af systemet eller som medarbejder. (se afsnit 3)

For jobkonsulenterne er det vigtigt for relationen mellem jobkunde og jobkonsulent, at jobkunden oplever at blive mødt som et helt menneske af et helt menneske.

*"Jeg bruger alle de erfaringer jeg har haft i mit liv. Jeg bruger mine egne erfaringer, og hvordan jeg overkommer svære situationer. Jeg bruger også mine erfaringer i forhold til mange, der kommer fra systemet og bliver misforstået, for det system det kender jeg"*

Koordinator og jobkonsulent

## 1.2 De tre samtaler danner grundlag for kendskab og tillid

Etikken i at bruge jobkundens fortælling som metode til at skabe relation og afklaring kræver, at jobkunden ved, hvorfor vedkommende bliver bedt om at fortælle om sig selv, og hvordan fortællingen vil blive brugt i forløbet. Det er ikke muligt ud fra referater eller interviews at se, om jobkonsulenterne er bevidste om den etiske vinkel på anvendelsen af fortællingen. I praksis er jobkonsulenterne omhyggelige med at beskrive både forløbet og hensigten med det for jobkunden ved informationsmødet og ved den første samtale.

*”det jeg siger tit til folk, og til jobkunde D ..., det er, at når vi nu mødes her, så er det fordi, at vi skal prøve at lære hinanden at kende, - og vi skal prøve om vi kan være så åbne som muligt, for at kunne skabe en tillid, fordi det har vi meget, meget brug for senere, når du skal ud... at jeg kender dig rigtig godt, så jeg ved hvor skoen evt. kan trykke....”*

*”At der er nogle ting, vi skal igennem, fordi det handler ikke om bare at få skudt en eller anden ud på en arbejdsplads. Det handler om at gøre det ordentligt, sådan at arbejdet kan blive blivende, sådan så der ikke bare sker et eller andet lige pludseligt, som vi egentlig godt måske kunne ha' taget op i det indledende forløb.”*

Jobkonsulent

### Informationsmødet

I projektperioden er der blevet afholdt informationsmøde hver eller hver anden måned for nye jobkunder. I 2004 deltog 55 personer, i 2005 144 personer, og i 2006 har knapt 200 interesserede deltaget i informationsmøder. Der foreligger ikke en opgørelse over, hvor mange af deltagerne, der var mulige jobkunder, og hvor mange, der var bostøtter.

Ved møderne bliver der fortalt om det afklaringsforløb som Gallojob tilbyder, hvilke jobmuligheder, der kan være, og om hvor meget, det er muligt at tjene, inden der bliver trukket i pension eller tilskud. De fremmødte får at vide, at de ikke skal forvente en høj indtægt, og at det derfor er godt, hvis den enkelte jobkunde også har andre årsager til at søge skånejob end økonomien. Jobkunden får desuden at vide, at vedkommende må indstille sig på, Gallojob har en venteliste for jobkunder.

### 1. samtale

Ved den første samtale fortæller jobkonsulent jobkunden, hvad samtalerne går ud på, og sikrer sig, at forløbet er kendt og forstået. Da jobkonsulenten på kort tid skal skabe basis for en relation, hvor der er åbenhed og tillid, er det første møde med jobkunden centralt. For jobkonsulentens kendskab til jobkunden er en forudsætning for at finde det rigtige job på den rigtige virksomhed. Desuden er kendskabet nødvendigt, hvis jobkonsulenten skal kunne hjælpe med at løse de problemer, der kan opstå for jobkunden og/eller virksomheden.

Ved samtalen får jobkunden mulighed for med egne ord at fortælle om sit liv, sin relation til familie og venner og sine aktiviteter. Jobkunden fortæller ud fra sin virkelighed, sine erfaringer, oplevelser, drømme og håb. Jobkonsulenten forholder sig åbent til jobkun-

dens fortælling, lytter og spørger ind. Det er vigtigt, at jobkunden får ro og tid til at få fortalt det, den pågældende selv finder væsentligt. Varigheden for den første samtale er ca. en time.

*”Det kommer an på, hvordan vedkommende præsenterer sig selv, så jeg lader det være meget åbent den første gang. Der lader jeg meget personen snakke, og så spørger jeg ind til noget, som jeg synes, kunne være interessant, eller noget jeg selv kan relatere mig til.”... ”det er også meget mødet mellem os to”*

Jobkonsulent

Jobkonsulenten kan skabe relation gennem et felt af lighed, der gør at ”vi to har noget sammen”. Et fælles omdrejningspunkt er med til at skabe ligestilling, fordi i den situation er det to personer, der taler sammen, frem for en jobkonsulent overfor en jobkunde.

*”...at nogle gange så bruger jeg jo også mig selv...fordi jeg synes, det også er vigtigt at vise, at jeg ikke er en eller anden skranke pave...f. eks så havde jeg en jobkunde, som var vietnameser, så på et tidspunkt fortalte jeg, at jeg har et vietnamesisk barn, og det er klart, at det åbnede nogle døre - i forhold til tilliden og interesse også...”*

Jobkonsulent

I løbet af den første samtale får jobkunden et skema til egenbeskrivelse, som pågældende bliver bedt om at udfylde og medbringe til den anden samtale. Spørgsmålene på skemaet handler om jobkunden som person, hvad kan vedkommende lide at gøre, styrkesider, erfaringer osv. Skemaet er et redskab, der medvirker til at få jobkunden til at reflektere over, hvor pågældende står i forhold til en ansættelse i en virksomhed, vedkommendes mål og ønsker, og hvad pågældende kan bidrage med. Har jobkunden ikke udfyldt skemaet på forhånd, bliver der afsat tid til det ved den anden samtale.

## 2. samtale

Ved den anden samtale tages tråden op fra tidligere, samtalen kan tage udgangspunkt i før nævnte lighed, eller emner, der kom frem under første samtale. Jobkundens fortælling fra sidst er med til at styre samtalen, men jobkonsulenten spørger ind på baggrund af sin erhvervede viden om jobkunden, og om hvad det kræver at bestride et arbejde.

*”... Det kan også være at sidste gang der var der et eller andet der lige optog dem, ...og så kan jeg lige sådan binde en ende på ”siden sidst”. Det kan også være at det kommer i løbet af samtalen...nå men der var noget med det og det...en eller anden historie de har nævnt som... altså jeg tager meget... ligesom for pålydende det de gerne vil snakke om... og det er nogle ting vi også har arbejdet med her... altså det der hedder ”story telling” - at folk får lov til at få plads så jeg ikke sidder med en eller anden dagsorden og skal styre tingene..., fordi de ting kan jeg få at vide næste gang, hvis det er det er sådan noget specifikt noget - fordi det giver mig en indgang eller giver os en indgang til at kunne mødes næste gang, at jeg ved noget om den person og at ... den person har fortalt det som vedkommende gerne vil som nr. et i hvert fald.”*

Jobkonsulent

Jobkonsulenterne skal i samtalerne primært fokusere på det, der er relevant i forhold til virksomheden. De spørger til, hvordan jobkunden vil forholde sig til forskellige almindeligt forekommende situationer, f.eks. kollegers utilfredshed med en overordnet dispositioner, ekstra arbejdsopgaver, eller situationer, der trigger jobkundens egne problemer.

*"det er meget vigtigt at tale om, hvad der er relevant i forhold til, hvad arbejdspladsen skal vide og hvad skal de ikke,...det er det der er relevant i forhold til arbejdet... nogle gange hvor de simpelthen siger; "nej det vil jeg helst ikke ha, at det skal snakkes om", men hvor jeg så alligevel bliver nødt til at sige; "det tror jeg faktisk er vigtigt, at lige præcis det bliver snakket om, fordi det er præventivt i forhold til at undgå konflikter og misforståelser" ..."*

*"der var f.eks. en jobkunde, som havde nogle helt konkrete ting ...omkring hvornår der opstår konflikter. Det var f.eks. hvis han følte, der var en der så sur ud... så kunne han godt reagere ved at blive lidt små aggressiv... fordi han kommer til at handle på fantasierne - og så få det sagt; "jeg kan godt ha det sådan og sådan, så jeg kan reagere sådan, er det så i orden at jeg kommer hen og spørger; er det rigtigt når jeg føler nu, at du er sur på mig eller sådan"... og det var han ikke ret meget for i starten...han var bange for denne der stemplende effekt..."*

Jobkonsulent

Ved hjælp af samtalerne får jobkunden mulighed for at finde strategier til at løse et problem, der tidligere har givet pågældende problemer i relationen til andre mennesker. Et formål med de tre samtaler er også, at jobkonsulenten kan spore uheldige handle-mønstre i forhold til ansættelse i en virksomhed og relationer til kolleger og rådgive jobkunden med at finde andre løsninger.

Ved den 2. samtale bliver jobkundens egenbeskrivelse gennemgået og eventuelt uddybet ud fra de tanker, der bliver sat i gang i samtalen med jobkonsulenten.

*"...så spørger jeg ind til nogle ting for at få justeret... i forhold til hvordan vil det være at være på en arbejdsplads ... Det kan ... være at der er noget omkring det sociale... så spørger jeg ind til:... "hvordan oplevede du det sidste gang? hvordan reagerede du? ... var der nogle måder du kunne tackle det på dengang?" og så beder jeg personen om at overveje: "hvis du nu er i en situation her og der sker det og det, hvordan tror du, (at du) ville kunne tackle det?"*

*"...jeg opnår at vedkommende overvejer nogle handlemuligheder, det kan også være at ... vedkommende skal tænke over det derhjemme... F.eks. så snakker jeg næsten altid med dem om hvordan vedkommende skal fortælle om sin sygdom... på arbejdspladsen: "Hvor meget vil du have de skal vide, og hvad nu når de så spørger dig... hvordan vil du formulere det? så snakker vi om hvordan det kan være, så bliver det også nogle råd til hvordan man kan lægge det ned uden ...at det skal fylde en hel masse."*

Jobkonsulent

Jobkunden modtager et skema til jobsøgerprofil, der skal udfyldes hjemme og tages med til den tredje samtale.

Hvis jobkunden har et CV eller anbefalinger fra tidligere arbejdsforhold, der kan være relevante for en ansættelse, bliver pågældende bedt om at medbringe dem. Ligger den sidste ansættelse før jobkunden blev syg, eller ligger den flere år tilbage i tiden, vil de ofte ikke have nogen relevans. En del jobkunder bliver desuden ansat i skånejobs inden for andre områder, end de tidligere har været.

*Da det kræver en stor grad af afklaring at acceptere et mere begrænset ansvar, lavere løn og overholdelse af egne skånehensyn, skal jobkonsulenterne være endnu mere opmærksomme på jobkundens afklaring, hvis pågældende skal arbejde indenfor samme område som tidligere. Jobkonsulenterne kan muligvis drage nytte af erfaringsudveksling med virksomheder, der har ansatte i skånejob, der tidligere har været ansat under almindelige vilkår det samme sted.*

### 3. samtale

Ved den tredje samtale er jobsøgerprofilen, skånehensyn og mulige arbejdspladser i fokus. Jobsøgerprofilen er jobkundens ansøgning. Den er rettet mod arbejdsmarkedet, og beskriver, hvad jobkunden kan bidrage med på en virksomhed, når skånehensynene bliver overholdt. Ved samtalen taler jobkonsulent og jobkunde om jobkundens udkast til jobsøgerprofil. I løbet af samtalen bliver der tilføjet eventuelle kommentarer og rettelser.

Det er jobkonsulenternes oplevelse, at de ofte skal pointere jobkundens kvalifikationer og fremdrage kompetencer ud fra pågældendes interesser, hobbyer og lign. I forløbet er jobkonsulenten således med til at gøre jobkundens forventninger til et arbejde og vurdering af egne evner realistiske og tydeliggøre kvalifikationer og kompetencer.

Efter mødet bliver jobsøgerprofilen renskrevet af jobkonsulenten, der herefter henvender sig til virksomhederne.

### Åbenhed overfor jobkundens fortælling og drømme

Det er jobkonsulentens opgave at være åben og modtagelig overfor jobkundens perspektiver og opfattelser. Det er vigtigt at jobkonsulenten lytter uden at forsøge at presse en dagsorden ned over samtalen og uden at være vurderende.

*"jah, hvad lytter jeg efter...jeg synes jeg lytter efter det hele, det er ikke sådan at jeg sidder og leder efter noget første gang i hvert fald, men der er nogle ting vi skal nå, vi skal nå at fortælle om forløbet hvad det er og jeg spørger også som regel om de har familie og børn og...et eller andet. Så spørger jeg som regel også om, hvorfor vil du i arbejde...nogle gange kommer det til at handle meget om deres sygdomsforløb... det kommer lidt an på hvad de selv fortæller...og så spørger jeg ind til hvis der er noget jeg ikke lige forstår"*

Jobkonsulent

Jobkundens ord og ønsker tages for pålydende. Oplevelsen af at være troværdig og at være en andre tager sig tid til at lytte til giver plads for ligeværdighed, tillid og ansvar for egne ord. Ligeværdighed og ansvar er væsentlige elementer i en persons recovery, og for at rehabilitering kan lykkes.

*"Jamen det er igen det samme med at blive opfattet som troværdig. Det er måske mennesker, som i forbindelse med deres sygdom er blevet frataget evnen til at opfatte virkeligheden på den vanlige måde. Og på den måde også blevet frataget evnen til at vurdere... og det vi godt vil give tilbage... det vil sige, vi lytter faktisk til dem. Jeg tror, det er et vigtigt møde at sige; jamen næsten uanset hvad du kommer med, så gider vi godt høre på det. ...fordi den drøm (om et*

*bestemt job) er jo drivmotoren i at komme videre.....altså drømmen bliver ligesom brændstoffet til at få taget det afsæt der skal til for at komme i job.”*

Koordinator

Et dilemma ved metoden er, at jobkonsulenten risikerer at blive snøret af jobkunden, når der bliver taget udgangspunkt i jobkunders opfattelser af sig selv, og der ikke bliver anvendt diagnoser og journaler. Det kan forekomme, selvom jobkonsulenten spørger ind til jobkunders historie og har felter, der skal omtales. F.eks. kan nogle jobkunder blænde jobkonsulenten, hvor jobkonsulenten kommer til at tro, at jobkunden magter mere, end vedkommende reelt gør. Desuden kan jobkunden tale uden om reelle problemområder, der således ikke bliver belyst. Kendskab til en jobkunders journal eller diagnose kunne i nogen tilfælde give jobkonsulenten den ekstra viden om jobkunders symptomer og reaktioner, og dermed forhindre, at jobkonsulenten blev forført af fortællingen.

*”fordi det er en del af dansen og jobbet det er at tillade ja at blive forført lidt også. Fordi hvis ikke det sker... så vil jeg være for hurtig til at sætte realitets fakta op og sige; det her, det kan ikke lade sig gøre, så det er for at forhindre begrænsninger, også for at få vedkommende meget på banen, da tror jeg at det er vigtigt man har en sandhedsværdi, at jeg lytter til at det er sandt det vedkommende vil sige... og der har jeg da siden hen en vi havde sammen, måtte sande at det var ikke sandt, hvad vedkommende sagde. Men det kom bagefter. Hun fik en chance for at sige det hun ville sige.*

Koordinator

Sparring med de andre jobkonsulenter, viden og erfaringer fra samtaler med mange jobkunder er det, der kan sikre, at en jobkunde bliver set i sit rette balancepunkt mellem ressourcer og vanskeligheder.

Når der fra Gallojobs side ikke anvendes journaler og diagnoser, er det et aktivt valg, der understreger overfor jobkunden, at afklaringsprocessen ikke er behandling. Diagnoser er væsentlige i behandlingsøjemed, hvorimod ved jobformidling er det beskrivelsen af de individuelle ressourcer og vanskeligheder, der er vigtig for matchning.

Det primære fokus er på jobkunders ressourcer, og det er jobkunders ansvar at give den nødvendige viden om sig selv til jobkonsulenten. Ved at påtage sig dette ansvar kan jobkunden styrke sin egen recoveryproces.

I praksis fortæller nogen jobkunder om deres diagnose, og jobkonsulenternes erfaringer betyder, at de ofte har en fornemmelse af, i hvilken diagnostisk boldgade personen befinder sig. I de tilfælde opfattes diagnosen som en udvidelse i forhold til det personen selv fortæller. Diagnosen må ikke anvendes, som den ramme hele jobkunders fortælling bliver forstået ud fra.

*Ja det er jo ved at lytte, nu og her ... hvad siger personen til mig... det tror jeg det er meget vigtigt, at møde vedkommende nu og her og ikke gå ud fra en eller anden bog.*

Jobkonsulent

*”...det er jo også noget man kan bruge i forhold til hvad der kan være på spil for jobkunden i vedkommendes arbejde... jeg ved i hvert fald en jobkunde som jeg i hvert fald ikke har forholdt mig godt nok til i forhold til skånehensyn, ... fordi han havde nogle paranoide forestillinger, det*

*havde han så fortalt om, og til sine omgivelser ikke... og det har jeg måske ikke været nok opmærksom på... i det nye job..."*

Jobkonsulent

Jobkunden er således pålagt et ansvar for selv at få sagt, det der er væsentligt. For nogle jobkunder vil dette ansvar være uvant, hvis de i mange år har været vænnet til at lade bostøtter og behandlere tage beslutninger. Bliver jobkunden ansat, vil virksomhedens leder og medarbejdere forvente, at jobkunden kan leve op til sine ord.



*Forslag: Det sættes til diskussion, hvorvidt jobkonsulenterne skal forberede deres jobkunder ved i højere grad at gøre opmærksom på dette ansvar.*

### Jobkonsulentens iagttagelser

Jobkonsulentens iagttagelser af jobkunden indgår i den samlede vurdering af, hvorvidt jobkunden er parat til et skånejob nu, eller der er behov for flere samtaler eller kurser.

*"Jamen jeg vil jo lægge mærke til om der er en god øjenkontakt, jeg vil lægge mærke til om vedkommende slapper af altså...eller har det godt med at sidde og snakke med mig. Så vil jeg lægge mærke til det personlige.. det ydre...altså ser man meget sjusket ud altså hygiejnemæssigt og sådan nogle ting, det vil jeg også lægge mærke til."*

*"...jeg vil registrere om de kommer, og om de melder afbud hvis de ikke kommer osv. Men jeg dømmes egentlig ikke så hurtigt i forhold til det...altså jeg vil bare registrere det...fordi der kan være så mange årsager til hvorfor de ikke lige er som man kunne forvente."*

Jobkonsulent

I det tilfælde, der omtales i citatet ovenfor, blev jobkonsulenten klar over, at jobkunden havde et alkoholmisbrug. Ved den 2. samtale fortæller jobkonsulenten jobkunden, at pågældende er nødt til at stoppe sit misbrug før et skånejob kan komme på tale. Derfor aftaler de, at der skal gå halvanden måned inden den tredje samtale.

*"Ja, fordi man må sige, det er i hvert fald én forudsætning for at komme på arbejde...eller at klare et arbejde... det duer ikke hvis man har et alkoholproblem. Det bliver man altså virkelig nødt til at tage hånd om. Og der var jeg meget sådan da jeg sagde farvel til ham anden gang, der tænkte jeg; det her det tager rigtig lang tid, gad vide om han nogensinde kommer tilbage til mig? Om han virkelig ville på arbejde?"*

*"Han kom. Og så havde han bare været så sej og havde virkelig bare kæmpet... nedtrappet i detaljer han havde simpelthen lavet en plan...med bostøtten...altså de to havde aftalt det sammen."*

Jobkonsulent

Afklaringsforløbet og udsigten til at komme i arbejde, gav håb og vilje til, at jobkunden kunne overvinde sine modstande. Han er stadigvæk ansat samme sted, og både arbejdsgiver og kolleger er glade for ham. I forløbet har han fået støtte fra sin jobkonsulent og sin bostøtte.

*”...den nye chance... du (jobkonsulenten) giver... med din rummelighed, ikke, så giver du ... Jobkunde D en chance, selvom han kommer med et aktivt alkoholproblem, der er massivt”.*

Jobkonsulent

Rummeligheden handler om, at jobkunden bliver mødt åbent og uden fordømmelse. Jobkonsulenten har i dette tilfælde sin tvivl, men vælger at fokusere på jobkundes ressourcer, og dermed er jobkonsulenten med til at styrke jobkundes håb og mod. Det er meget vigtigt, at jobkonsulenten ikke dømmes om personens hensigt eller kunnen, men afventer og ser på jobkundes handling.

Denne jobkunde havde som mange andre en lang og tung historie med sig. Historien er der stadig. Men når jobkonsulenten nok ser personens besværligheder, men fokuserer og lytter efter ressourcerne i personen, kan historien blive oplevet fra en mere positiv vinkel.

*”...det er måske netop meget historien som aksel også... i kontakten med brugeren. Det er egentlig det der meget er i fokus ... altså udgangspunktet i livshistorien, om den så er negativ... man kan også være med til at præge den, så den får en andet fortegn.”*

Jobkonsulent

### Sparring i gruppen af jobkonsulenter

Ugentlig sparring på jobgruppemøder er med til at sikre, at jobkonsulenten ser både jobkundes ressourcer og vanskeligheder. Ved gennemgangen af jobkunder kan de øvrige jobkonsulenter stille spørgsmål og komme med kommentarer. Da alle jobkunder løbende bliver gennemgået på jobgruppemøder, kan der blive trukket perspektiver frem, som jobkonsulenten ikke selv har set eller hæftet sig ved. Herved bliver kendskabet til jobkunden uddybet og mere objektivt .

## **1.3 Matchning og opfølgning**

Kontakt til virksomheden og matchning kan beskrives punktvis, således som en af jobkonsulenterne har vist det nedenfor.

*”Kontakt og matchning til virksomheder*

- 1. Ud fra jobsøgerprofil aftales med jobkunde hvilken el. hvilke virksomheder der skal kontaktes.*
- 2. Jeg sender efterfølgende brev af sted med en kort præsentation af jobsøger og generel information omkring job med løntilskud. Derudover vedlægges bilag: profil på jobsøger, folder om Gallojob, kopi af brev om Gallojob fra beskæftigelseschef Vibeke Jensen, Århus Kommune.*
- 3. I tilfælde af, at der vises interesse fra virksomheden, aftales dato for jobsamtale.*
- 4. Jeg taler indledende med jobsøger omkring jobsamtalen.*
- 5. Møder op på virksomheden med jobsøger , men holder mig i baggrunden. Er med som støtte for jobsøger. Der tages udgangspunkt i jobsøgerprofilen ved samtalen.*

6. *Betænkningstid for begge parter. I tilfælde af ønske om prøvetid aftales start på prøvetid, der normalt er på en måned. Men kan i specielle tilfælde forlænges.*”

I praksis begynder matchningen ved jobkonsulentens første samtale med jobkunden, idet jobkonsulenten løbende overvejer forskellige muligheder.

I begyndelsen er processen meget åben og følger jobkundens fortælling. Ved hjælp af egenbeskrivelse og jobsøgerprofil bliver processen målrettet jobsøgning. Jobkonsulenten kan bruge sin viden om arbejdspladsernes krav og generelle vanskeligheder for sindslidende i skånejob til at give jobkunden vejledning og viden om pågældende jobkundes muligheder på en arbejdsmarkedet. Nogle gange finder jobkonsulenten virksomheden i Gallojobs jobbank, andre gange må der rettes henvendelser til virksomheder, der endnu ikke har været taget kontakt til.

Jobkonsulenten henvender sig til mellem tre og fem virksomheder med jobsøgerprofil, eventuelt CV og et følgebrev. I jobkunde Ds tilfælde finder jobkonsulenten en stilling i jobbanken, og kontakter virksomhedens leder.

*”... jeg sendte jobprofilen op til (afdelingsleder), ... sådan at hun kunne læse den og så lavede vi en aftale om at hun gerne ville se ham. Så havde han sin bostøtte med... det er jo meget det, papir det taler for sig selv ... altså jeg vil helst ikke gå ind og oversætte det på nogen måde... jeg fortæller bare, at nu er der en person der gerne vil,*

Jobkonsulent

### Ønskejobbet og det reelt mulige

Jobkunde D havde et stort ønske om at få en piccolo stilling i virksomhed 1, derfor var det naturligt for jobkonsulenten søge efter en piccolostilling i jobbanken.

*”Jamen det var jo fordi at han gerne ville være piccolo ved virksomhed 1 og nu var der en piccolo stilling, godt nok på virksomhed 2”*

*”altså jeg havde så tænkt på virksomhed 1 også... altså jeg skriver altid nogle muligheder op sammen med jobkunden, så på den måde så skriver jeg også altid alternativer op.”*

Jobkonsulent

Ved at lytte og spørge ind til jobkundens fortælling, hjælper jobkonsulenten jobkunden med at få nye måder at se sig selv og sine jobønsker på. En del jobkunder har - som jobkunde D - nogle faste ideer om, hvad de gerne vil. Det har stor betydning at tage jobkundens ønsker alvorligt, da det kan være det eneste holdepunkt i forhold til et ellers ukendt arbejdsmarked. Når jobkunden bliver mødt på sine ønsker, bliver vedkommende lettere åben for at søge efter andre stillinger. Når jobkunden får ansættelse et helt andet sted, opdager vedkommende, at der er andre muligheder end ”drømmejobbet”.

Jobkonsulenten taler således ikke jobkunden fra sit ønske, men gør opmærksom på andre muligheder.

*”Nej ikke tale ham fra... men så var der jo et konkret job oppe på (virksomhed 2) og han var meget fikseret på(virksomhed 1)... men nu var der jo så lige præcis det her job... Og det synes*

*jeg også, at mange jobkunder de har et eller andet fast billede af hvad de gerne vil, og det er jo også fint nok, det har vi andre jo sådan set også ind til det modsatte er bevist ^... så i det her tilfælde så laver vi en aftale oppe på (virksomhed 2). Og det tog han så i mod og blev glad for... Han er stadigvæk i job deroppe."*

Jobkonsulent

Jobkonsulenten skal både åbne døre, så jobkunden ser nye muligheder og håb, og forbedre jobkunden på den virkelighed, der er på arbejdsmarkedet i dag.

Når jobkonsulenten kontakter virksomheden første gang, får virksomheden nogle generelle informationer om Gallojob og om jobformidlingens målgruppe. De bliver også informeret om, at jobkunderne ofte har andre skånehensyn end blot nedsat tid.

*"...det er også vigtigt at arbejdspladsen kommer med nogle reelle forventninger til hvad det er for en person de nu skal møde eller ha på deres arbejde. Sådan at der er overensstemmelse mellem jobsøgerens forventninger og arbejdspladsens forventninger."*

*"... så snakker vi jo om de skånehensyn., og det er jo enormt vigtigt for at jobkunden kan føle sig tilpas - at det er nogle reelle arbejdsbetingelser vedkommende får."*

Jobkonsulent

*Det er en forudsætning, at arbejdsgiveren ved, at jobkunden har eller har haft psykiske vanskeligheder, og at jobkunden har nogle skånehensyn, der skal overholdes af helbredsmæssige grunde. For den enkelte jobkunde har det betydning at få de gensidige forventninger mellem virksomhedens leder, medarbejder og jobkunde på plads.*

*Men at sige noget omkring at der kan være de svagheder det synes jeg man bør gøre. Og det jeg har forsøgt at gøre når jeg har været ude eller har talt med arbejdsgiver, det er jo også at hele tiden at påpege; "du kan ikke se det på vedkommende...", derfor er det vigtig at man har den kommunikation omkring. (skånehensyn)*

Koordinator

Uanset hvilken virksomhed en jobkunde bliver ansat på, så skal skånehensynene omtales, men som citeret nedenfor, så skal jobkonsulenterne tilpasse deres ordvalg til typen af virksomhed, når de fortæller om en jobkundes skånehensyn og vanskeligheder.

*"men der synes jeg nok at vi individuelt skal tilpasse os lidt, ...at man også spiller lidt på de rammer der er... fordi det kan jo også godt ødelægge det gode forhold der kan være mellem medarbejder og virksomhed, hvis jeg nu kommer ind og siger; "når du så er særlig følsom, så ser det nok sådan og sådan ud..." altså det ville nok ikke være heldigt for mig som jobkonsulent at sige det (til f.eks. en smed eller håndværker)... hvor måske var jeg i en anden branche, så ville det være fint nok ikke... man skal passe på at man ikke ødelægger forholdet på arbejdspladsen."*

Koordinator

Da en del ansatte og ledere på virksomheder har en meget begrænset viden om sindslidende, bliver der talt om på Gallojob at udarbejde en piece, der beskriver de mest almindelige skånehensyn og vanskeligheder for sindslidende i skånejob.

## Jobsamtalen

Jobkonsulenten deltager i jobsamtalen, men overlader så vidt muligt samtalen til jobkunde og virksomhedens leder.

*"... det er mødet mellem de to, hvor jeg prøver at holde mig lidt mere neutral. Men hvis jeg kan mærke at der skal lige lidt hjælp til, eller hvis jobkunden glemmer at fortælle om sine positive sider... så prøver jeg også at bygge personen mere op ...Så prøver jeg at gi dem en tro på at de har nogle ressourcer, eller at de har nogle gode kvaliteter..."*

Jobkonsulent

Jobkonsulenten skal sikre sig, at både jobkundes ressourcer og skånehensyn bliver tydelige i samtalen.

*"...Altså hun spurgte ind til hans problem med (jobkunde Ds diagnose) og hvordan det nu virkede... Hun bliver jo nødt til at vide om han var stabil eller ... ikke. ... Jeg prøver mere at sige nogle positive ting, hvis der er noget, men selvfølgelig også, hvis der er nogle skånehensyn, så skal vi eddermame ha dem på bordet.*

Jobkonsulent

I jobsamtalen er jobkonsulenten med til at give ideer til, hvilke jobfunktioner jobkunden kan varetage, når skånehensynene skal overholdes.

*"... der står de (skånehensynene), og så tager vi udgangspunkt i dem. og så prøver jeg at skitsere en stilling, hvor man kan tage hensyn til dette her skånehensyn der nu er ...sådan at vi er på det rene med, ...hvad denne her person har behov for... og...hvad er det for nogle arbejdsopgaver der også skal være..."*

Jobkonsulent

## Samarbejde med bostøtter

I udgangspunkt er samarbejdet med bostøtterne i orden. Jobkonsulenterne oplever i nogle tilfælde, at en uklar rollefordeling mellem jobkonsulent og bostøtte er et problem, især når bostøtten deltager uanmeldt ved jobsamtalen.

Undertiden deltager bostøtten sammen med jobkunden ved samtaler med jobkonsulenten eller ved jobsamtalen på virksomheden. Holdningen blandt jobkonsulenterne er, at jobkunden ved den tredje samtale og ved jobsamtalen bør være i stand til at udvise så stor selvstændighed, at vedkommende kan undvære bostøtten. Kan jobkunden endnu ikke deltage alene med jobkonsulenten, kan det være et signal om, at vedkommende endnu ikke er parat til at blive ansat i en virksomhed. Det kan i givet fald være nødvendigt med tillægssamtaler. Hvis en jobkunde ikke bliver anset for at være klar til skånejob, kan vedkommende blive tilbudt kursus/skoleforløb, praktik eller frivilligt arbejde.

Jobkonsulenterne forsøger i sådanne tilfælde at sørge for, at jobkunden får et mere passende tilbud. Det væsentlige efter afklaringsforløbet er, at jobkunden oplever at kunne anvende sin tilværelse på en bedre og mere meningsfuld måde. Et skånejob kan være løsningen men ikke for alle og ikke for enhver pris.



*Det sættes til diskussion, hvorvidt jobkonsulenterne skal kræve, at bostøtter ikke skal deltage i jobsamtalen på virksomheden.*

- *Rollefordelingen mellem jobkonsulent og bostøtte kan skabe usikkerhed og forvirring – også for jobkunden. Dermed giver det et dårligere udgangspunkt for jobsamtalen*
- *Det kan skabe usikkerhed om jobkundens egen motivation*
- *Det er et dårligt signal at sende til en arbejdsgiver, da jobkunden kommer til at fremstå uselvstændig og ressourcetsvag*



*Det sættes til diskussion om følgende præmisser skal være overholdt, for at en bostøtte kan deltage i jobsamtalen.*

- *Der skal på forhånd være indgået aftale mellem jobkunde, bostøtte og jobkonsulent*
- *Rollefordelingen mellem jobkonsulent og bostøtte skal være præciseret.*
- *Jobkunde og bostøtte skal have reflekteret over betydningen af jobkundens øvelse i at komme uden bostøtte i forhold til at skulle bestride et arbejde.*
- *Virksomheden skal være informeret på forhånd*
- *Bostøtten må ikke tage over og tale på jobkundens vegne*

### Opfølgning

Det gode match forudsætter at både virksomhedens leder, medarbejdere og jobkunde er åbne og fleksible. Det er nødvendigt at investere tid til forståelse og kommunikation. I Jobkunde D's tilfælde ønskede arbejdsgiveren, at timeantallet gradvist skulle sættes op til 12 timer. Arbejdsgiveren mente, at det ville blive for få timer, hvis det kom under 12. Ved opfølgningssamtaler blev det klart, at det ikke ville være muligt for jobkunde D at komme op over de 9 timer, men i mellemtiden var både arbejdsgiver og kolleger blevet så glade for jobkunden, at man fraveg kravet om 12 timer.

*”.. Og hun (arbejdsgiveren) siger” der er ikke nogen ide i, at du bliver ansat mindre end 12 timer, fordi så får du ikke nogen fornemmelse for kollegerne, og du får ikke et flow i dit arbejde”....Og så sker det jo heller ikke bedre, end at det ender med at hun har faktisk ville ansætte Jobkunde D på de der 9 timer om ugen, fordi hun er så glad for pågældende.”*

*”Ja hun viger fra hendes princip med 12 timer om ugen, fordi jobkunde D er pligtopfyldende, er meget ansvarlig, og så er Jobkunde D nem at kommunikere med. Og kommer faktisk også før tiden, så kan pågældende lige nå at snakke med kollegerne som har pause der, så Jobkunde D har jo indsigt i hvad for nogle mekanismer der fungerer på en arbejdsplads, fordi pågældende har været i arbejde før....”*

Jobkonsulent

For jobkunde D betyder det noget, at vedkommende har været i arbejde før og ved, hvordan kollegiale relationer fungerer. Det har betydning for, at arbejdsgiveren accepterer det lave timetal, fordi hun ser, at jobkunde D fungerer i fællesskabet. Når jobkonsulenten forbereder et match mellem jobkunde og virksomhed har det betydning, hvor længe jobkunden har været udenfor arbejdsmarkedet, og om jobkunden aldrig har været inde på det.

### Netværksgrupper

I arbejdet med stabilisering af jobkunder i ansættelse, er der blevet gjort forsøg med netværksgrupper for jobkunder på venteliste og for jobkunder, der er kommet i arbejde. I netværksgruppen for jobkunder i ansættelse sidder også koordinator og en jobkonsulent. Jobkonsulenten er selv i skånejob, så for pågældende er netværksgruppen både et forum med andre personer i skånejob, og samtidig er det nyttigt for jobkonsulenten at høre om deltagernes erfaringer fra deres arbejdspladser.

*”...det er frugtbart at vi har netværksmøderne, for jeg hører nogle andre problemer end dem vi hører til daglig, så jeg synes det ruster mig bedre til at tackle de problemer jeg selv oplever med mit job, når jeg hører fra andre hvor skoen trykker... vi fortæller meget om os selv, privat, derhjemme og selvfølgelig også hvordan man har det på jobbet og langt det meste går jo godt på jobbet,... men det sker jo selvfølgelig at folk har noget de vil ud med. Og så synes jeg det er godt at høre hvad folk møder rundt omkring...”*

Jobkonsulent i netværksgruppen

Jobkonsulenternes og koordinators deltagelse i netværksgrupper er med til at strukturere gruppens møder. Gennem deltagelsen sker der en vidensdeling og erfaringsudveksling. I dette forum oplever jobkonsulenten, som citeret ovenfor, at kunne give mere af sig selv som person. Herved kan jobkonsulenten på en mere direkte måde virke som rollemodel for jobkunderne i netværksgruppen.

Deres deltagelse bidrager til at udviske afstanden mellem jobkunder i arbejde og jobkonsulent med brugerbaggrund. Erfaringerne fra Recovery viser, at jobkonsulenterne med fordel kan tilbyde jobkunden en personlig og ligeværdig relation, så længe de opretholder deres professionelle rolle samtidig.

*De erfaringer Gallojob har gjort med brug af netværksgrupper er positive. Det er lagt op til overvejelse, hvorvidt deltagelse i netværksgrupper skal gøres til en integreret del af Gallojobs tilbud.*

## 1.4 Øjenhøjde og tilgængelighed

### Tilgængelighed

Over for virksomhederne og jobkunderne står Gallojob til rådighed for henvendelser, så jobkonsulenterne hurtigt kan træde til, hvis der er optræk til problemer for den ansatte i skånejob.

Nye og gamle jobkunder kan henvende sig direkte på Gallojob uden visitation og få en aftale med en jobkonsulent eller eventuelt en samtale med det samme.

Ved henvendelser til Gallojob bliver der taget tid til at lytte til den jobkunde, der ringer med nogle vanskeligheder, selvom vedkommendes jobkonsulent er fraværende. Når pågældende jobkonsulent er tilbage, tager han eller hun kontakt til jobkunden. Når en jobkonsulent er fraværende i flere dage, vil en af de øvrige ansatte svare tilbage på henvendelser på e mail eller indtalte beskeder på telefonsvareren. Tilgængeligheden gælder altså ikke nødvendigvis muligheden for at få fat på sin egen jobkonsulent. Den gælder for at få fat i en jobkonsulent, der lytter, og at der bliver fulgt op på indtalte beskeder på telefonsvareren eller e mails.

Tilgængeligheden bliver styrket af den fælles sparring på jobgruppemøderne. For på møderne får hver jobkonsulent et kendskab til de andres jobkunder. Desuden har jobkonsulenterne adgang til hinandens kundemapper. En jobkonsulent kan således varetage et møde med en jobkunde på vegne af en anden.

Da jobkunderne ofte i forvejen har oplevet mange skift mellem behandlere og sagsbehandlere forsøger man på Gallojob at begrænse skift mellem jobkonsulenter til situationer, hvor jobkundens forløb bliver unødigt langt, f.eks. ved langtidssygdom.

### Vurdering og diskussion

Gallojobs tilgængelighed adskiller sig ikke væsentligt fra andre sagsbehandlers. Tilgængeligheden er rigtig god i forhold til at få kontakt med en af jobkonsulenterne inden for Gallojobs åbningstid. Tilgængeligheden for den enkelte jobkonsulent kan derimod være lidt svingende.

Kritikken i evalueringen skal ses i lyset af Gallojobs mål for tilgængelighed: ”den åbne dør”.



*Det sættes til diskussion, hvornår en jobkonsulent skal overtage en samtale for en anden jobkonsulent. Der skal tages højde for:*

- *Hvor lang tid jobkonsulenten er fraværende – eller forventes at være fraværende.*
- *Har jobkonsulenten måtte aflyse tidligere samtaler med jobkunden.*

- *Hvor langt er jobkunden i forløbet.*



*Desuden kan jobkonsulenterne overveje*

- *Om jobkonsulenterne skal aftale en procedure for, hvor lang tid en jobkundes forløb må tage, – og hvilke forbehold der skal medtænkes, så proceduren på den ene side skaber en vis ensartethed i forløbsstrukturen, men samtidig giver plads til afvigelser og hensyn*
- *om der ved forløbets start skal indgås en aftale mellem jobkonsulent og jobkunde, om hvor lang tid samtaleforløbet fra 1. til 3. samtale skal tage. En sådan aftale skal tage højde for, at forløbet ikke bliver styret af en utålmodig jobkunde.*

Gallojob tilstræber, at døren er åben for jobkunderne, da det, at jobkonsulenterne tager sig tid til en person, kan give personen en oplevelse af værdi og integritet frem for bare at være et nummer i rækken. En persons oplevelse af værdighed og betydning bliver ramt, hvis han eller hun må henvende sig forgæves mange gange, eller bliver sendt rundt i et system, uden at nogen stopper op og forholder sig til personens ærinde. Tilgængelighed har således betydning for oplevelsen af ligeværdighed.

I praksis kan ønsket om den åbne dør ikke altid lade sig gøre. De fleste af jobkonsulenterne er selv sårbare overfor pres og stress, hvorfor det også af hensyn til dem, er påkrævet med ro og tid til hver enkelt jobkunde. Desuden er det kun koordinator, der har været ansat på fuld tid. Det betyder, at der ikke altid er medarbejdere til at ”holde døren åben” eller besvare henvendelser.



*Følgende punkter om forbedring af tilgængelighed sættes til diskussion*

- *Mere grundlæggende kan en anderledes organisering, hvor der bliver taget højde for, at flere af jobkonsulenterne har et lavt timetal og at sygefraværet er højere end på almindelige arbejdspladser forbedre tilgængeligheden.*
- *Ved at sikre at jobkunder får besked om aflysninger hurtigst muligt.*

### Ligeværdighed og øjenhøjde

For jobkonsulenterne betyder oplevelsen af at være i øjenhøjde med jobkunderne meget. Den gængse opfattelse blandt jobkonsulenterne er, at jobkunderne er ”gavmilde” med deres åbenhed, og at det for jobkonsulenterne er et privilegium at få lov til at være den, der lytter. Samtidig kan det være svært at lytte til jobkundens fortælling, nogle har haft meget svære liv med mange nederlag. Derfor er hyppige formelle og uformelle muligheder for sparring vigtige, samt viden om, hvordan de svære samtaler kan håndteres.

Jobkonsulenterne tilstræber en situation, hvor jobkunden oplever sig som ligeværdig gennem deres holdning til jobkunden, ved at tage sig tid til at lytte og ved at være åbne. I tråd med erfaringerne fra Recovery, har jobkonsulenterne positive erfaringer med at bruge sig selv, når de skaber rum for tillid og åbenhed. Når det ene menneske møder det andet med sine ressourcer, skabes der kontakt til jobkundens sunde sider.

*"... at NN (jobkonsulent) kunne fortælle om en jobkunde hun havde og så sidde og snakke om noget som man tænker; arh det er ikke lige relevant for jobbet, .... Men det har jo sin betydning fordi i det øjeblik at man taler om noget man er glad for, så er man også sig selv... det med at spørge et menneske; jamen hvad kan du godt lide eller et eller andet, så kommer vedkommende i kontakt med sig selv, og så kan man ud fra det meget bedre få en dialog. Så det er sådan en lille smutvej ... i stedet for at sidde og snakke om alt det der besværlige på arbejdsmarkedet ... fordi så har de måske ikke så meget kontakt med sig selv... så det er det vi prøver..."*

Koordinator

Jobkonsulenten er repræsentant for arbejdsmarkedet og arbejdslivet. Der er en distance, som er påkrævet, idet jobkonsulenten også er i en professionel rolle. Alligevel har ligeværdigheden gode vilkår på Gallojob. I kraft af jobkonsulenternes bevidsthed om deres professionelle roller som jobkonsulenter, der i kraft af viden, erfaring og stilling er dem, der giver adgang til jobbet, samtidig med at de møder jobkunden person til person.

## 1.5 Metodens bidrag til jobkundens mulighed for recovery

Gallojobs metoder giver jobkunden mulighed for at opleve at få gengivet håb, ansvar og troværdighed. Samtalerne med jobkonsulenten giver jobkunden mulighed for at se sine ressourcer og vanskeligheder i et nyt lys. Derved kan jobkunden opdage nye muligheder og få nyt mod til at tage fat. Den afklaring, der går forud for en pension, fokuserer på personens sygdom og vanskeligheder. De erkendelser jobkunden gør sig i sammenhæng med pensionen kan have været endnu et nederlag.

*"og... det er det som mange kommer med...– de har jo været igennem afklaringsdelen, de har fået pension, så de har jo fået alt det at vide de ikke kan,– så det er ikke interessant længere, det ved de udmærket godt. Så det det handler om her, det er faktisk at få noget plaster på der hvor såret stadigvæk er åbent – at man ikke går ud med alt for mange åbne ubearbejdede ting, men får snakket det lidt igennem."*

Koordinator

Afklaringen på Gallojob handler om at se på personens resterhversevne, og de ressourcer og strategier jobkunden kan anvende til at overkomme problemer. For mange jobkunder er afklaringsforløbet hos Gallojob samtidig en bearbejdning af tidligere nederlag.

I begyndelsen af afsnittet brugte jeg eksemplet med jobkunde D, der har været god til at se nødvendigheden af at ændre adfærd og overvinde mange modstande. Under og efter forløbet har pågældende sendt mange e-mails til sin jobkonsulent og fået den nødvendige støtte på denne måde.

*"... men nu med jobkunde D, der havde jeg det meget sådan, , hvordan skal det gå fordi delvar han meget meget plaget af stemmer, han fik rigtig meget medicin og han er alkoholiker og han kæmpede rigtig meget med alkoholen og det var så meget, så jeg tænkte; vil han eller vil han ikke?... Og han var også meget afhængig af sin bostøtte - hun sådan tog ordet eller overtog lidt....og hvor han meget skulle læne sig op ad hende hele ..."*

Jobkonsulent

I afklaringsforløbet tilbyder jobkonsulenten jobkunde D en mulighed for at få problemerne på bordet og at blive lyttet til uden fordømmelse. Frem for alt vælger jobkonsulenten at tro på jobkundens muligheder for at bestride et skånejob. Herved giver pågældende jobkunde D lejlighed til at vise sine stærke sider. For denne jobkunde er tidsfaktoren vigtig. Der skulle være tid til at stoppe et misbrug og få fat i de stærke sider, tid til at overvinde sine vanskeligheder og finde løsninger, så pågældende kunne bestride et arbejde på trods af problemerne. Jobkunde D blev mødt med tiltro, støtte og en åben e mail og brugte det meget.

## 1.6 Konklusion

### Metodens anvendelse i praksis set i forhold til programteorien

Forløbet med informationsmøde og tre samtaler fungerer godt. I løbet af samtalerne overvejer jobkonsulenterne forskellige ansættelsesmuligheder. Det er hensigten, at jobkunderne bliver ansat i stillinger, hvor jobkunden oplever, at der er et godt arbejdsmiljø. Opgaverne skal passer til vedkommende, og der skal være mulighed for ændringer i arbejdsfunktioner i forhold til ønsker og skånehensyn. Hensigten er at ansættelsen skal være over en længere periode eller varig.

Derfor forsøger jobkonsulenterne at lære jobkunden at kende så godt, at de sammen kan være på forkant med mulige vanskeligheder, at matchning kan foregå ud fra jobkundens ønsker, motivation og muligheder. I forløbet finder jobkunden og jobkonsulenten sammen ud af, hvad virksomheden skal vide, og hvilke skånehensyn, der skal stå på jobsøgerprofilen.

Matchning foregår lidt forskelligt fra jobkonsulent til jobkonsulent, og der er forskel på, hvordan jobkunde og jobsøgerprofil præsenteres for virksomhederne. Skånehensynene er altid centralt placeret ved matchning, ligesom virksomhederne skal have at vide, at den pågældende jobkunde er eller har været psykiatribruget. Herved bidrager jobkonsulenterne og jobkunderne til at nedbryde tabuer og udvikle det rummelige arbejdsmarked i kraft af, at de formidler viden om den enkelte ansattes ressourcer og skånehensyn på en måde, hvor ledere og medarbejdere kan få gode erfaringer med at have sindslidende ansat i skånejob.



*Jobkonsulenterne kan med fordel præcisere, hvad Gallojob mener, det er passende at virksomhederne skal have at vide om Gallojobs målgruppe; generelt ved første kontakt til virksomheden, specifikt i forbindelse med den enkelte jobkunde.*

Jobkonsulenterne er med til at tage hånd om en marginaliseret gruppe, når jobkunderne gennem samtaleforløbet også opnår at få bearbejdet nederlag og tab af erhvervsevne. Jobkonsulenterne signalerer ligeværdighed overfor jobkunden gennem deres holdning og tilgængelighed. Ligeværdigheden bliver styrket, når jobkunden med sin fortælling giver jobkonsulenten lejlighed til også at være modtager i relationen. Det giver jobkonsulenten et indblik i jobkundens verden. Jobkonsulenten kan blive opmærksom på vanskeligheder og overlevelsestrategier, han/hun ikke før har været opmærksom på. Det giver erfaring og materiale til refleksion over egen rolle, egen situation og til personlig vækst.

### Opfølgning – planlagt og ikke - planlagt

Handlearkene, hvor jobkonsulenterne beskriver jobkundens forløb, viser, at der ofte forekommer kortere eller længere telefoniske samtaler med jobkunder, og at en del mindre vanskeligheder bliver løst ad den vej. Et eksempel er en jobkunde, der ringer ind og har behov for støtte til at møde på arbejde den dag. Løsningen for hende var at få en kort samtale og en aftale om at skulle ringe til sin jobkonsulent, når hun var mødt. Andre jobkunder møder bare op og får en kort samtale med en af konsulenterne og hvis nødvendigt en aftale om en tillægssamtale.

Når jobkonsulenterne arbejder på baggrund af en fælles procedure og fælles metoder, er det med til at sikre, at jobkundernes forløb hviler på et sagligt grundlag, og undgå de faldgruber, der er, når jobkonsulenterne ønsker at hjælpe en jobkunde.

Gallojobs metoder gør det muligt at udvikle kvaliteten i jobkundernes forløb. Med en sammenlignelig struktur i forløbene bliver afvigelser i procedurer og indhold tydeligere, og det er muligt at udlede, hvad det er, der virker.

### Fordele og ulemper ved metoden

Fordele ved metoden er, at jobkunden får mulighed for at opleve sig

- som en person der er værd at lytte til
- en troværdig person
- en person, der kan tage ansvar
- en person, som andre tager sig tid til
- en person med ressourcer

Det gavner forløbet

- at personen selv kan henvende sig, han eller hun skal ikke argumentere for sit ønske for at få lov til at blive henvist, omvendt er skånejob ikke en pligt
- at Gallojob ikke skal afklare om jobkunden er pensionsberettiget

For jobkonsulenterne har det betydning

- at de opnår en god relation til jobkunden gennem fortællinger
- at de udvikler sig i deres job

Ulemper ved metoden er:

- Risikoen for at blive forført og dermed overse væsentlige problemer
- Det kan være tungt at lytte til – men det opleves ofte som en gave
- Jobkonsulenterne kan få deres egne problemer i spil

## 2 Jobkundernes oplevelser af Gallojobs metoder og værdier

### Indledning

Afsnit 2, 2A og 2B bygger på jobkundernes udsagn om deres afklaringsforløb hos Gallojob og samarbejdet med jobkonsulenten. Udsagnene bliver uddybet med referater fra samtaleforløb, skånehensyn og eventuelt citater med jobkonsulentens kommentarer til samtalerne.

Det viste sig at være svært at få jobkunder til at møde op til fokusgruppeinterview. Af netværksgruppens medlemmer mødte kun en jobkunde op, jobkunde H. Ved fokusgruppeinterviewet med netværksgruppen deltog de to jobkonsulenter, der er med i netværksgruppen.

For at rette op på det, bad jeg jobkonsulenterne om at finde en gruppe jobkunder. De fandt 12 personer, som jeg inviterede pr brev, hvori jeg beskrev, hvad et fokusgruppeinterview går ud på, hvilke type spørgsmål, jeg ville stille, og hvad materialet skulle bruges til. Til interviewet mødte der tre jobkunder op: Jobkunde A, B og C.

### 2.1 Jobkundernes oplevelse af afklaringsforløbet

#### Henvendelse til Gallojob

Jobkunderne har hørt om muligheden for at få et skånejob på forskellig vis: Gallojobs hjemmeside, gennem en medarbejder i bofællesskab, en veninde ansat i skånejob, og ved et foredrag på et botilbud om Gallojobs formidling af skånejob. Jobkunde A og B havde derefter telefonisk kontakt med en jobkonsulent, hvor de blev inviteret til informationsmøde.

Jobkunde C og H har ikke deltaget i informationsmøde, de blev inviteret til første samtale ved deres første telefoniske henvendelse. Fælles for alle jobkunder er, at de har kunnet henvende sig direkte uden visitation fra en sagsbehandler. Beslutningen om henvendelse har de truffet på egen hånd eller i samråd med familie, venner eller bostøtte.

Jobkunderne blev spurgt om, hvad det havde betydet for dem, at de kunne henvende sig uden at være blevet visiteret - i praksis kan de henvende sig direkte fra gaden.

Jobkunde A bemærker til spørgsmålet, at en henvendelse til Gallojob kræver, at jobkunderen *"har været ude omkring 'psyk'"* for at matche Gallojobs målgruppe.

For jobkunde C har det været meget vigtigt, at pågældende kunne henvende sig selv uden at overgive ansvar og styring til læge eller socialforvaltning. Jobkunden insisterer på selv at bevare ansvaret. Den holdning er i tråd med værdien på Gallojob; at afklaringen til skånejob skal bidrage til personens mulighed for Recovery. Personen skal derfor tale for sig selv og ikke læses om i journaler.

*"... og jeg kan bare komme ind, og skulle ikke være henvist fra læge eller socialrådgiver eller noget...jeg kan godt bare gøre det selv. Og det betyder meget, det føltes som jeg havde en del at sige om min tilværelse..."*

Jobkunde C

### Tilgængelighed

Ingen af jobkunderne udtrykker, at det har været vanskeligt at få den første kontakt med Gallojob. På spørgsmålet om, hvorvidt jobkonsulenterne er tilgængelige i Gallojobs åbningstid, er der enighed om, at jobkonsulenterne er til at træffe på telefon, e mail eller ved fremmøde.

*"nej det er sådan lidt ba ba engang i mellem, men i det store hele vil jeg sige at det lykkes da meget godt"*

Jobkunde A

*" ja sådan har jeg det også..."*

Jobkunde B

*"jeg har ikke haft nogen problemer..."*

Jobkunde C

I forhold til kommunikation på e-mail bliver det oplevet som en ulempe, at jobkonsulenterne ikke har hver deres e-mailadresse, så jobkunden kan skrive direkte til egen jobkonsulent.

### Forløb og tidsramme

Ikke alle jobkunder har forståelse for, at de skal gennem et afklarings forløb med minimum tre samtaler med tid til refleksion mellem samtalerne.

Utålmodigheden kan være begrundet i, at jobkunden kan se annoncerne på opslagstavlen, og måske har hun brugt lang tid til overvejelse, inden hun henvender sig til Gallojob. For jobkunder, der har været på arbejdsmarkedet under almindelige vilkår, og er vant til selv at søge job, kan Gallojobs procedure forekomme lang og overflødig

Når jobkonsulenten forklarer baggrunden for de tre samtaler, udviser de fleste jobkunder forståelse for, at det er vigtigt med tillid og kendskab og at der skal tales om, hvilke skånehensyn, der er nødvendige.

*" .... Men det var sådan ligesom ...en bremse på det ikke fordi så kunne det jo ikke gå i løbet af tre dage... så går der jo lidt længere tid til at finde det... skal det være, så skal det være hurtigt ikke så... men ... jeg kan godt se at det var fornuftigt at gøre det på den måde."*

Jobkunde A

Jobkundernes oplevelse af Gallojobs arbejde er generelt positiv, men tiden mellem hver samtale kan opleves som unødvendig. Både ventetiden mellem samtalerne og aflysninger,

når pågældende jobkundes jobkonsulent er fraværende, bidrager til utålmodighed. Desuden er der en opfattelse af, at man som jobkunde skal skubbe på, hvis man gerne vil hurtigt i arbejde.

*" men så var det jeg ringede og sagde til jobkonsulenten; nu gider jeg altså ikke gå hjemme mere ...*

Jobkunde B

*": i den forbindelse så har jeg den opfattelse af at skal der ske noget, så er man altså også nødt til at dytte på maven, for ellers så kan man godt, ligesom du sagde, sidde der og så pludselig sige; nårh... nu vil jeg egentlig godt i gang... så er det tid til at gøre et eller andet..."*

Jobkunde

*Tiden er en væsentlig del af afklaringsforløbet, men jobkonsulenterne kan se på, om der skal være en grænse for, hvor lang tid, der må gå mellem samtalerne. (se afsnit A)*

### Samtaleforløbet skal være tilpasset den enkelte jobkunde

På Gallojob oplever jobkonsulenterne, at jobkundernes forløb er meget forskelligartede. Forløbene bliver styret på baggrund af den enkelte jobkundes ressourcer, behov og vanskeligheder. På spørgsmålet, om samtaleforløbet har været individuelt tilpasset, svarer jobkunde A:

*" nu mit forløb er måske atypisk fordi det har jeg jo egentlig kørt selv, og har egentlig selv sørget for at prøve at komme ind et sted, hvor jeg har fået hjælp til at få oprettet et skånejob eller det har jobkonsulenten så klaret ... så det ved jeg jo så ikke hvordan matchet har været... det har jeg jo så egentlig selv stået for... og det har synes jeg, været godt i mit tilfælde"*

*" ...og kunne så ligesom få det til at køre fornuftigt, fordi ellers så havde jeg bare kørt der ud af, så havde jeg haft et 40 timers job nu ikke... det er ikke skide smart men det kunne man godt risikere."*

Jobkunde A

Jobkunde A oplever, at forløbet har været atypisk, da pågældende har styret sit forløb selv. Samme jobkunde har dog haft oplevelsen af, at samtalerne fokusering på ressourcer har været tidspilde, hvorimod fokus på skånehensyn har været meget relevant. Jobkunderens oplevelse af, at pågældende har haft et atypisk forløb, svarer godt til jobkonsulenterne erfaring med, at hvert forløb er individuelt, selvom det er sat ind i rammen med de tre samtaler.

I interviewet med jobkonsulenterne spurgte jeg til, om de havde tendens til at gøre jobkunderne til genstand for deres egne gode viljer. Altså den situation som jobkunde C beskriver, hvor behandlere eller sagsbehandlere ved, hvad der er bedst for jobkunderen, uden at der er blevet lyttet til jobkunderens opfattelse. Jobkunde C har tidligere reageret på sådanne situationer. Så havde vedkommendes jobkonsulent haft en lignende adfærd, ville jobkunde C ikke have haft det positive møde med Gallojob, som pågældende gav udtryk for i interviewet.

*"... og jeg kan bare komme ind, og skulle ikke være henvist fra læge eller... socialrådgiver eller noget... jeg kan godt bare gøre det selv. Og det betyder meget... det føltes som jeg havde en del at sige om min tilværelse uden nogen sagde; vi synes... jeg simpelthen droppede det psykiatriske... jeg synes at der var alt for mange mennesker der synes om hvad der var bedst for mig... så jeg ville simpelthen ikke have noget med det at gøre..."*

Jobkunde C

### Refleksion over stærke og svage sider

Jobkunderne har følt sig vel modtaget af jobkonsulenterne, der har været tid og ro til at fortælle. De fleste udtrykker tilfredshed med, at de i samtaleforløbet kom til at reflektere over deres stærke og svage sider.

*" jeg synes at det var godt... min jobkonsulent var meget rolig og ... jeg kunne følge hvor han ville hen, uden at han skulle forklare mig... og..., jeg er ikke vant til at søge job, fordi jeg har været ude af arbejdsmarkedet så længe... så det at søge job og sælge mig selv var ikke i mit bagehoved på nogen måde..."*

Jobkunde C

Jobkunde C kendte sine ressourcer på forhånd, men havde ikke tænkt på, hvordan de konkret kunne anvendes på en arbejdsplads. Arbejdet med jobsøgerprofilen gav den pågældende jobkunde anledning til refleksion og opmærksomhed på egne kompetencer.

*"... jeg vil sige at det har bare forstærket i de her retninger.... jeg tror man vidste godt, men havde ikke tænkt over det på en måde."*

Jobkunde C

For jobkunde B har det været vigtigt at blive opmærksom på ressourcer og erfaringer fra arbejde og interesseområder, og hvordan de kan anvendes på arbejdsmarkedet.

*"...." jamen du skal til nogle indledende samtaler, sådan at vi ved noget mere om dig, hvad dine stærke og svage sider er jo... "...det slog de meget på;" hvad er dine stærke sider og hvad kan du sådan, hvad har du arbejdet med før..."*

Jobkunde B

Nogle jobkunder oplever samtalerne opløftende, fordi de ikke selv har haft fokus på, hvor meget de stadigvæk kan. For jobkunde B erstatter jobsøgerprofilen udtalelser fra tidligere arbejdsgivere, der efter flere år uden for arbejdsmarkedet ikke længere er relevante.

*"... altså hvis jeg skulle søge et job, så ville man jo gerne se udtalelser fra andre arbejdsgivere, det forlanger i jo heller ikke her. ... altså hvis man har været så mange år uden for arbejdsmarkedet, så synes jeg sådan set også at det er uvedkommende."*

Jobkunde B

Jobkunde A har haft mange år på arbejdsmarkedet og været vant til at skulle sælge sig selv. Han oplever, at det er unødvendigt at skulle tale om ressourcer. Derimod har han et stort behov for at få talt om sine skånehensyn og at sikre, at de bliver overholdt på arbejdspladsen. Derfor oplever jobkunde A, at det er et problem, at der ikke blev talt om behandling og diagnose i hans samtaleforløb.

*” ... nej jeg er jo vant til de ting der ... og så skal man jo sælge sig selv og alt sådan noget... det var sådan synes jeg, lidt spild af tid... der hvor jeg synes der var en god ting i det det var; hvor er det lige du skal tage hensyn til dig selv, fordi den har jeg ikke været vant til og den kunne jeg mærke og se, at den var ret vigtig ”*

Jobkunde A

På spørgsmålet om muligheden for at henvende sig på Gallojob uden visitation kommenterede Jobkunde A, at en henvendelse ofte er en følge af tab af arbejdsevne og nederlag. Pågældende jobkundes kommentar viser, at der i forløbet på Gallojob også er et behov for at få bearbejdet tab af erhvervsevne og nederlag.

*Jobkundens accept af sin egen situation og nedsatte erhvervsevne har betydning for jobkundens tilfredshed med sin nye ansættelse og dermed for, om ansættelsen bliver længerevarende. Derfor er bearbejdning af tab af erhvervsevne ofte en vigtig del af afklaringsforløbet.*

### Jobformidling uden CPR nummer, diagnose og journal

Flere af jobkunderne har ikke tænkt over, at de ikke skulle opgive CPR, diagnose eller journal.

Jobkunde A er glad for at få talt om skånehensyn i sit samtaleforløb, men kritiserer, at der ikke blev talt om diagnose og behandling, da pågældende jobkunde mener, at det ville have lettet matchning til det rette job med den rigtige balance mellem udfordringer og hensyn.

*”... fordi det synes jeg ligesom var relevant ... også fordi at der er jo forskel på hvad diagnose man har, og hvad det så er for hensyn man skal tage ikke... har jeg indtryk af... og så kan det jo ikke hjælpe at man bare siger; nåh ja, men vi er ens alle sammen, det er vi jo vitterligt ikke, hverken som raske personer, eller som ikke - raske personer.”*

*”...hvad er det du ligesom har af sygdom. Fordi at ... så er det måske ikke smart at du får et job hvor du kommer op at køre på de høje nagler, eller hvor du kommer ud i et job, hvor du ikke har en skid at lave. Fordi det er mindst ligeså kvalende, er min oplevelse af det.”*

Jobkunde A

Denne jobkunde er i sin fremtoning meget ressourcestærk. I mødet med en virksomhedsleder og kolleger kommer jobkunden let til at virke mere rask, end vedkommende reelt er, og dermed overskride grænserne for sin formåen. Det er begrundelsen for, at en jobkundes skånehensyn skal være klart formuleret og nedskrevet i ansættelseskontrakten.

I samtaleforløbet bliver der talt om, hvad arbejdspladsen skal have at vide. For nogle jobkunder er det indlysende, at arbejdsgiveren skal kende diagnosen, mens andre finder det unødvendigt, hvis bare skånehensynene er beskrevet tydeligt. En del jobkunder er vant til at skulle fortælle alt om deres sygdom og diagnose, for dem er det vigtigt at forstå, at en arbejdsgiver og kolleger ikke behøver de samme informationer som en behandler.

*” hvis du mener, at min arbejdsgiver skulle vide om min diagnose, altså det skulle han.”*

Jobkunde H

Jobkundens refleksion over egne ressourcer og skånehensyn og afklaring i forhold til sine begrænsninger har betydning for rehabilitering og stabiliteten i en ansættelse.



*Det sættes til diskussion, om jobkonsulenterne i endnu højere grad skal betone betydningen af, at skånehensynene bliver overholdt overfor virksomhedens leder, medarbejdere og jobkunden selv.*



*Det sættes ligeledes til diskussion, hvorvidt jobkunder, der virker meget ressourcestærke kan have fordel af, at deres diagnose bliver anvendt ved matchning, med det formål, at den type jobkunder bedre kan håndhæve deres skånehensyn overfor sig selv og overfor en arbejdsgiver.*

### Matchning og opfølgning

Under interviewet bliver jobkunderne spurgt, om de ville henvende sig til Gallojob, hvis de fik problemer på arbejdspladsen. Jobkunde A og C svarer, at det vil afhænge af problemet. De er overraskede men positive ved muligheden for at kunne få støtte fra jobkonsulenterne.

Mødet med en arbejdsplads kan være svært. Jobkunde C beskriver, at det har været nødvendigt at revurdere sine tanker om egne muligheder på arbejdspladsen. Det er vigtigt, at dialogen med arbejdsgiver eller kontaktperson sker løbende, så den ansatte i skånejob kender sine arbejdsfunktioner.

*”.. og der var mange af de her små ting som: jeg troede jeg kunne det, eller jeg gik hen og gjorde dem og fundet ud af at det må jeg ikke. ... jeg tror der skal være nogle... klare meninger over hvad man skal og kan... selvfølgelig med justeringer men... jeg blev lidt ked af det i begyndelsen selvom jeg var meget glad for at være der... at jeg ikke kunne nok... og det var ikke dem, det var mig.”*

Jobkunde C

Jobkunde C har oplevet, at såvel egne krav som arbejdspladsens har været større end forventet. Pågældende jobkunde mener dog ikke, at Gallojob kunne have givet en bedre forberedelse til mødet med arbejdsmarkedet. Da den viden og erfaring vedkommende har fået gennem jobbet, ikke kunne være givet på forhånd.

*”... det er en læreproces, både for arbejdspladsen og også for mig...”*

Jobkunde C

Jobkunde C har været ansat på samme arbejdsplads i omtrent to år. I løbet af sin ansættelse er jobkunden begyndt at stille større og anderledes krav til sig selv. Pågældende oplever en positiv udvikling i kraft af sin ansættelse.

Jobkunde C mener ikke, at jobkonsulenten kan hjælpe, når problemet drejer sig om konflikter blandt arbejdspladsens øvrige ansatte og nedskæringer, men pågældende jobkunde vil henvende sig ved lønforhandlinger.

*”: ja ja... det gør jeg til februar (lønforhandling), når jeg har været ansat på to år, ... Men jeg synes ikke på arbejdspladsen... de konflikter der... det eneste jeg kan sige er at jeg føler mig i en loyalitetskonflikt en gang imellem, i blandt de her mennesker jeg er meget glad for at arbejde sammen med... og bliver inddraget på en måde i deres konflikter, som er på grund af deres stress, på grund af nedskæringer... og der kan min jobkonsulent ikke gøre noget vel... undtagen at give luft over det, men det har jeg veninder jeg gør det til;” åh det her arbejds-marked... nu skal du høre om det... hvad de der dumme kommune politikere har gjort nu”... så jeg føler mig som en del af samfundet nu... men... jeg ved ikke hvad en jobkonsulent kunne gøre, på en bestemt arbejdsplads, at gå ind på det... det tror jeg ikke.”*

Jobkunde C

Jobkunde A har senere henvendt sig, da skånehensyn om nedsat tid og tempo ikke blev overholdt, og arbejdsgiveren havde fyret vedkommende med dags varsel. Via kontakt med sin jobkonsulent og HK blev der indgået aftale om, at jobkunden fik en måneds opsigelse med løn. Arbejdsforholdet blev således afsluttet på en rimelig måde.

*” Under mødet kommer begge parter med undskyldninger for det skete, og vi ender med at aftale af NN får løn en måned mere, da NN har en måneds opsigelse....Sagen afsluttes hermed ”*

Fra handleark

Jobkunde A's skånejob var beslægtet med vedkommendes tidligere erhverv. Det var et meget selvstændigt stykke arbejde med en deadline, som jobkunden selv mente var realistisk. Denne deadline viste sig at være sat ud fra jobkundens tidligere erfaringer med et højt arbejdstempo og ubegrænset timeantal i forhold til en deadline. I et skånejob med 15 timer om ugen, var denne deadline umulig.



*Det sættes til diskussion, hvordan jobkonsulenterne kan forberede virksomhed og jobkunde på et nedsat tempo og en længere periode til en arbejdsopgave, end det bliver forventet af ansatte på almindelige vilkår. En mulighed kunne være, at Gallojob havde uvildige sparringspartnere, der kan rådgive om opgavestørrelse og tidsforbrug indenfor deres branche, f.eks. IT.*

Jobkunde Bs ansættelsesforhold i Gallo Huset sidestiller vedkommende med ansatte på almindelige vilkår, idet der ikke er en ekstern jobkonsulent at henvende sig til, hvis der er vanskeligheder eller konflikter.

Jobkunde H har været ansat i skånejob i omtrent to år. For jobkunden har det været en sejr gradvist at kunne øge sin arbejdstid fra 10 – 20 ugentlige timer. For jobkunde H har

en langsom og grundig indkøring i arbejdsfunktioner stor betydning for jobkundens tilpasning og tilfredshed med ansættelsen.

#### Deltagelse i netværksgruppe

Jobkunde H har deltaget i en netværksgruppe med fire andre ansatte i skånejob og to jobkonsulenter. Netværksgruppen har haft et meget stabilt fremmøde gennem halvandet år. Gruppen har både en social karakter og fungerer som et sted, hvor sjove, gode og svære ting fra arbejdspladsen er blevet bragt op. Jobkunderne har kunne lære af hinandens måder at håndtere arbejdslivet.”

*”Jamen jeg synes det er en god fordel”.*

*”Ja altså vi kan jo snakke om tingene... det er også et stort plus”.*

Jobkunde H

Jobkunderne A, B og C deltog ikke i netværksgruppe. De giver udtryk for, at de finder, at netværksgrupper i Gallojobs regi er en rigtig god ide. Ligesom de har oplevet, at deltagelse i interviewet har været meget givende, fordi de fik mulighed for at dele deres overvejelser med andre i samme situation. Jobkunde A undrer sig over, at han ikke selv har fået mulighed for deltagelse. Jobkunde C fik tilbuddet, men det passede ikke med hendes arbejdstider.

*”jamen det kunne jeg da godt forestille mig. Nu har vi jo siddet og snakket ikke... jeg har da fået meget ud af det”.*

Jobkunde A

*”ja det har jeg også”.*

Jobkunde C

De erfaringer, der er gjort på Gallojob viser – i lighed med erfaringer fra andre forsøg med netværksgrupper, at jobkunders stabilisering på arbejdsmarkedet bliver fremmet gennem deltagelse i netværksgrupper.



*Da Gallojobs forsøg med netværksgrupper er for begrænset til at give et tydeligt billede, sættes det til diskussion, hvorvidt en undersøgelse af, hvad deltagelse i en netværksgruppe betyder for ansatte i skånejob mht. stabilisering, samt hvorvidt deltagelse i netværksgruppe har indvirkning på antallet af ikke – planlagte opfølgninger.*

## **2.2 Recovery som en ekstra gevinst til en ansættelse i skånejob**

En del jobkunder udtrykker, at de får en bedre tilværelse, der opleves meningsfuld og mere struktureret.

Jobkunde H og C har begge været ansat i skånejob i to år. De udtrykker tilfredshed med deres ansættelser. Jobkunde C overvejer nu at forhandle om en lønforhøjelse. Jobkundens

overvejelser om lønforhøjelse afspejler en øget selvtillid og en erkendelse af egen værdi for arbejdspladsen.

*”Jeg er blevet bedre til at stå op”*

*”altså det er især at møde op om morgnen der... at møde op kl. otte eller ved otte tiden... det synes jeg er et stort fremskridt, for dengang da startede jeg kl. ni...”*

Jobkunde H

For jobkunde H har de sidste to års ansættelse medført betydelige forandringer i dagligdagen. Jobkunden oplever, at det er blevet lettere at tale, når der er flere mennesker til stede, og Jobkunde H er flyttet fra et botilbud ud i egen lejlighed. I løbet af interviewet giver jobkunden flere gange udtryk for glæde over sin tilværelse.

*” ja og jeg har skaffet et sted...det går altså godt. Og NN (jobkonsulent) har set mit sted.”*

*”:”Altså før i tiden ...og især i store selskaber, der var jeg ikke særlig god til at snakke fordi jeg var meget nervøs... men altså det er gået... rigtig godt fremover, synes jeg.”*

Jobkunde H

Pågældende jobkunde var i begyndelsen meget nervøs for ikke at kunne klare at være i arbejde, men oplevelsen blev en ganske anden. Jobkunden oplever at have flyttet sit fokus fra at se på sine symptomer og sygdom til at se sine ressourcer.

*”Jeg troede ikke at jeg ville gennemføre det... altså pga. min psyke... men det er gået så godt så... det er jeg taknemmelig over.”*

*” altså mit arbejde det betyder virkelig meget for mig... og sådan tænkte jeg ikke for nogle år siden...”*

*” jamen jeg tænkte på... jamen det er også lige meget... det sagde jeg dengang. Altså jeg betragtede mig selv som syg ikke også... men ... jeg har fået det bedre efterhånden.”*

Jobkunde H

Jobkunde H opdagede, at kunne langt mere end forventet. Den gradvise forøgelse af tilmetal og lange indkøring, har bidraget til succesoplevelsen.

For nogle jobkunder viser afklaringen, at de ikke er parat til skånejob. I de tilfælde kan det være en fordel at få arbejde som frivillig, komme på et aktivitetscenter, eller hvis kvalifikationer og arbejds erfaringer er rustne at komme på kurser og opkvalificering.

Et væsentligt element i recovery er, at jobkunden oplever en større tilfredshed med sit liv, uanset hvad resultatet af afklaringen hos Gallojob afstedkom.

## 2.3 Delkonklusion

### Jobkunderne om Gallojobs metode og værdier

Generelt virker jobkunderne tilfredse med deres forløb på Gallojob. De oplever, at de har fået et godt afsæt for at komme i arbejde. For Jobkunde A har det været positivt

og nødvendigt, at pågældende kunne få hjælp fra sin jobkonsulent i forhold til problemer i ansættelsen.

Tiden mellem samtalerne bliver oplevet som lang, men jobkunderne udtrykker forståelse for det fornuftige i den proces, de skal igennem i forhold til deres egen afklaring og i forhold til at finde den rette virksomhed.

Jobkunderne oplever, at tilgængeligheden på Gallojob er rimelig. Dog kan det være nødvendigt at presse på for at få processen sat op i tempo.

Deres oplevelse af samtaleforløbet er præget af, hvor lang tid, der er gået, siden de sidst har været på arbejdsmarkedet, og hvor meget erfaring de har med jobsøgning. Jobkunder, der har været udenfor arbejdsmarkedet længe, har et større behov for hjælp til at blive arbejdsparate og til at se egne ressourcer.

Anderledes stiller det sig for jobkunder med mange års erfaringer med at arbejde i krævende og meget selvstændige stillinger. Her er der et stort behov for at nå til en accept og erkendelse af, at arbejdsevnen er mindsket. Uden den erkendelse vil jobkunden selv have svært ved at overholde egne skånehensyn endsige insistere på dem overfor en arbejdsgiver.

Jobkunderne oplever, at det er meget væsentligt at få deres skånehensyn præciseret og nedskrevet. En af jobkunderne oplever, at det kan gavne, hvis arbejdsgiveren også kender til jobkunders diagnose for dermed at understrege vigtigheden af, at skånehensynene bliver overholdt.

For jobkunder, der bliver ansat indenfor et arbejdsområde, hvor de tidligere har været ansat på almindelige vilkår, kræver det, at jobkunden bliver meget afklaret omkring sin funktionsnedsættelse, og de hensyn vedkommende bliver nød til at tage.

Jobkunderne oplever, at der bliver lyttet til dem, og at deres ressourcer bliver fremhævet. De mener, at jobkonsulenten forholder sig til deres ønsker om job på en måde, hvor de selv er med til at sætte kursen .

Jobkunderne var usikre på, hvordan de ville kunne bruge deres jobkonsulent ved eventuelle konflikter på arbejdspladsen. Ved interviewet virkede en af jobkunderne overrasket over muligheden.

To af jobkunderne har været ansat i skånejob igennem to år. For den ene af de to har en langsom indkøring, deltagelse i netværksgruppe og opfølgning haft betydning for, at ansættelsen er blevet længerevarende. Denne jobkunde har efter sin ansættelse oplevet stor fremgang i sin tilværelse .

### Fortælling frem for diagnose

Når jobkunden fortæller om sit liv til jobkonsulenten giver hun jobkonsulenten sin tillid, sin åbenhed og en viden om, hvordan hun opfatter sit liv, sine muligheder og vanskelig-

heder. Ved at skulle fortælle om sig selv uden dække af diagnose bliver jobkunden gjort ansvarlig for sine ord og sin troværdighed. Samtidig giver det at fortælle anledning til selvrefleksion og spejling.

Jobkonsulenten giver sin anerkendelse tilbage i kraft af lydhørhed og modtagelighed. En modtagelighed, der kan betyde, at jobkonsulenten bliver forført. (se afsnit A s.) Desuden har jobkonsulenten et kendskab til arbejdsmarkedet og muligheder for skånejobbere, der gør det muligt at udlede mulige kvalifikationer og kompetencer af jobkundens fortælling. Jobkonsulentens levede erfaringer med rehabilitering, behandling og psykiske vanskeligheder kan indirekte (på en introvert måde) være med til at give oplevelsen af at blive forstået.

Det er almindeligt, at personer bliver beskrevet og beskriver sig selv med deres diagnose, der kan tales om skizofrene, depressive etc. i stedet for om en person, der har en sygdom eller en forstyrrelse. Det kan være et udtryk for, at diagnosen får lov at træde i forgrunden og personens raske side viger til baggrunden. Det er måske lettere, men når en sindslidende beskriver sig selv med sin diagnose, kræver det mindre ansvar og refleksion, end hvis personen skal fortælle om sig selv, sine styrkesider og svagheder. Det diagnosen betyder for skånehensynene bliver ikke beskrevet med diagnosen alene, det bliver bedst beskrevet, ved at personen beskriver sine vanskeligheder. Deri ligger et stykke refleksionsarbejde, der er væsentligt i forhold til, hvad personen vil fortælle til sin kommende arbejdsgiver og eventuelt til sine kolleger.

For den meget ressourcestærke jobkunde kan diagnosen være en støtte, så jobkunden ikke benægter eller undertrykker sine vanskeligheder overfor sig selv og omgivelserne, og på den måde får problemer.

Jobkonsulenterne kan støtte jobkunden i processen ved at fortælle jobkunden, om det ansvar pågældende får pålagt, når det er egne ord, der tæller og ikke journalens. Det er en del af personens recovery at modtage dette ansvar for sig selv, og på arbejdsmarkedet skal jobkunden i højere grad kunne stå ved sig selv og være selvstændig.

## Tid

Det at have god tid til udførelsen af jobfunktioner, så arbejdet kan udføres under tilpas pres, er ofte afgørende for, om ansættelsen bliver en succes. Rigtig mange jobkunder har anført i ansættelseskontrakten, at de ikke kan arbejde under pres.

For jobkunderne er en grundig indføring i arbejdsopgaver og eventuel en gradvis øgning af arbejdstiden med til at give oplevelsen af succes.

Ansættelsen i skånejob giver ofte den ansatte en bedre hverdag, en bedre struktur på dagen. Det er nødvendigt at stå op og komme af sted om morgenen, tøjnet skal være i orden osv. Når den ansatte udfører meningsfulde og nyttige opgaver, giver det et positivt skub til selvværdet og ansvarsfølelsen.

Det er således ikke kun i arbejdstimerne, at den ansatte oplever at bruge sin tid bedre, det gælder også i fritiden og ferierne. Ordene fritid og ferie får betydning. Nogle får et ekstra overskud til at deltage i kurser og lignende.

### Jobkundernes oplevelse af Gallojobs medarbejdere

Ved informationsmøder og foredrag bliver det fortalt, at Gallojobs ansatte selv er i skåne- eller fleksjob, men de jobkunder, der blev interviewet har glemt den oplysning igen. Heller ikke i samarbejdet med deres jobkonsulent har de bemærket noget anderledes. En af jobkunderne bemærkede, at pågældende havde været lidt skuffet over, at det også hos Gallo var nødvendigt at presse på, for at få gang i afklaringsprocessen, men skuffelsen handlede om ventetid i forhold til Gallo og værdierne der.

*"nu har jeg jo kun haft med Jobkonsulent NN og gøre så... ja og så med jer to i dag, og I virker sådan forholdsvis fornuftige..."*

Jobkunde A

*"nej jeg har faktisk ikke tænkt over det... slet ikke."*

Jobkunde C

To af jobkonsulenterne, der har haft mange jobkunder i forløb, har enkelte gange været ude for, at en jobkunde har nægtet at deltage i et afklaringsforløb hos en jobkonsulent med brugerbaggrund.

*"... jeg har haft en enkelt ..., så kommer han in: "er det dig jeg skal snakke med" siger han så "Ja," siger jeg så, og jeg kunne jo svagt huske ham ...og: "du er psykisk syg, det der gider jeg ikke"... og så gik han igen. Og det var helt klart, han var ikke rask, så det tog jeg ikke så personligt."*

Jobkonsulent

Jobkonsulenternes anvendelse af levede erfaringer er ikke i jobkundernes bevidsthed. Jobkundernes udsagn og jobkonsulenternes oplevelse stemmer overens med midtvejsevalueringen fra marts 06.

### Forhindring for øjenhøjde?

Det er en overvejelse værd, om der i jobkundernes måde at se Gallojobs medarbejdere på ligger en forhindring for øjenhøjde. Jobkonsulenterne anses for at være de "raske" og "heldige", med et godt arbejde og uden sindslidelse. Holdningen kan indebære, ideen om, at jobkonsulenterne skal stå der, når jobkunden har brug for det, i stedet for en oplevelse af at rummelighed går begge veje. Hvis jobkunden formår at udvise rummelighed overfor såvel Gallojobs ansatte, som kolleger på deres arbejdspladser, bidrager pågældende selv til at skabe ligeværdighed. De ansatte under almindelige vilkår kan gennem hensynet til den ansatte i skånejob overveje, hvilke hensyn de selv kunne have behov for af hensyn til ikke at brænde ud tidligt.

*Det at have en medarbejder ansat på skånevilkår kan positivt bidrage til, at medarbejderne bliver mere opmærksomme på såvel skånejobberne som hinanden.*

## 2.A. Jobkunder der er stoppet i samtaleforløbet eller i deres job

### Indledning

Afsnittet bygger på tre telefoninterviews med jobkunderne X, Y og Z. Deres udsagn bliver uddybet med referater fra samtaleforløb og eventuelt citater med jobkonsulentens kommentarer til samtalerne. To af interviewpersonerne var stoppet i deres ansættelser, de er senere kommet i arbejde igen via Gallojob.

Den tredje interviewperson har gennemgået tre samtaler hos Gallojob, men er ikke kommet i arbejde.

Alle tre har klare bud på, hvad der virker motiverende for at komme i arbejde og forblive i arbejde, og hvad der virker demotiverende.

Alle tre jobkunder har skiftet jobkonsulent pga. længerevarende sygdom hos jobkonsulenten. Derfor er der i afsnittet set på, om skift mellem to jobkonsulenter kan være en medvirkende årsag til jobkunders stop i forløb eller ansættelse.

### 2.A.1 To jobkunders årsager til at stoppe i ansættelse

#### Jobkunde X

På baggrund af Gallojobs handleark har jobkunden sine tre samtaler med jobkonsulent 1 i januar 2006. Her får jobkunden indtryk af, at ”*alt kan lade sig gøre*”, pågældende forventer sig derfor meget af at komme i skånejob. Herefter går der 3 måneder, før jobkonsulent 2 møder jobkunden. Ved deres samtale oplever jobkunden, at jobkonsulent 2 udtrykker en stik modsat holdning af jobkonsulent 1.

*”... ja men jeg var jo til de der indledende øvelser der, til sådan et fælles møde. Og altså der var jo bare ingen grænser for altså, hvad vi kunne få af jobs ...”*

*”... og stadigvæk med; jamen altså der var bare ingen grænser for hvad det skulle være og hvad jeg ville kunne få, og det kunne skræddersyes... simpelthen... og der havde jeg så en ... en kontaktperson, jeg kan ikke huske hvad hun hedder, men hun går så hen og bliver syg og jeg får så en anden kontaktperson (jobkonsulent), og det er så NN. Og NN piller mig ned og siger jamen, altså sådan fungerer det ikke, og vi skal endelig kun være glade for hvis vi får et job... uanset hvad, ...”*

Jobkunde X

På baggrund af jobkunders udsagn lyder det til, at pågældende ikke har fået afstemt sine forventninger til et realistisk niveau. Efter en samtale med jobkonsulent nr. 2 tager de til jobsamtale. Jobsamtalen er efter jobkunders udsagn meget positiv, men det viser sig, at arbejdet ikke svarer til beskrivelsen eller forventningerne. Nogle af jobkunders vigtigste motiver for at komme i arbejde er muligheden for fællesskab med kolleger, kontakt til andre mennesker og struktur på hverdagen. Da jobkunden møder på arbejdet, oplever

pågældende, at kollegernes holdning til arbejdet gør det meget presset, og jobkunden føler sig ikke i stand til at sige fra og sætte sit eget tempo.

Jobkunden fortæller, at oplevelsen var chokerende, og pågældende forlod jobbet efter to dage. Uden opsigelse og uden kontakt til sin jobkonsulent. Det fremgår af jobkonsulentens referat, at jobkundens ægtefælle kontaktede Gallojob, hvorefter jobkonsulenten talte med virksomhedens leder. Tre måneder senere møder jobkunden op på eget initiativ og vil gerne forsøge sig med et nyt job. Jobkunden får en tillægssamtale, hvor der bliver mulighed til at drøfte oplevelsen fra det første job og se på, hvilke andre muligheder jobkunden har.

*”...vi fik det diskuteret igennem, og så fik vi diskuteret, hvad det er, jeg skal gøre næste gang, hvis der skulle opstå sådan en... altså i fællesskab ikke også... fik vi det afklaret, at sådan skulle det selvfølgelig ikke opleves og foregå. Men jeg skal altså også være bedre til at melde ud, hvad det er jeg vil og sige nej, når det er at det bliver for meget.”*

Jobkunde X

Jobkunden kommer til en ny ansættelsessamtale og bliver ansat på prøve. Ved opfølgningen udtrykker pågældende stor tilfredshed med sit nye arbejdssted, men føler sig lidt på stand by, så længe prøveansættelsen varer.

Hvorfor stoppede jobkunde X?

- Uoverensstemmelse mellem, hvad jobbet beskrives som, og hvordan jobkunden oplevede det
- Kollegernes holdning til tempo
- Jobkunden møder to diametralt modsatte holdninger til, hvad en jobkunde kan forvente sig af et skånejob: ”Alt kan lade sig gøre” overfor ”regn ikke med for meget”.

Hvordan kom jobkunden i gang igen?

- Jobkunden henvender sig igen på Gallojob efter tre måneder.
- Og får drøftet oplevelsen fra første job igennem med jobkonsulenten.
- Jobkonsulenten hjælper med en præcisering af skånehensyn.
- Jobkonsulenten hjælper med at sætte spilleregler op overfor den nye arbejdsplads, de nye kolleger og overfor jobkunden selv.
- Jobkunden bliver mere bevidst om egne vanskeligheder med at sige til og fra.

Da jobkunde X vender tilbage til Gallojob og taler med sin jobkonsulent, oplever vedkommende at få den nødvendige hjælp til at komme videre. Jobkunde X er godt tilpas med at have Gallojob i ryggen.

*”ja altså jeg ved at der er en organisation bag ved mig der... hvor jeg kan henvende mig. Og det føler jeg mig tryk ved.”*

Jobkunde X

Jobkunde X er i dag fastansat på sit nye arbejdssted med en ugentlig arbejdstid på 8 timer.

### Vurdering

Jobkunden stopper i jobbet, da jobbet ikke svarer til de forventninger, jobkunden har på baggrund af jobsamtalen med arbejdspladsens leder. Problemet for jobkunden er, at kollegernes holdning til jobbet er præget af en intern konkurrence – hvor hurtigt kan arbejdet udføres.

Jobkunde X's oplevelse peger på vigtigheden af,

- at lederen har informeret medarbejderen om den nye ansatte og vedkommendes skånehensyn
- og at medarbejderne er positive overfor at skulle modtage jobkunden.

For jobkunde X har det betydning, at der er uoverensstemmelse mellem de forventninger, der opstod på informationsmødet og i samtalerne med den første jobkonsulent og samtalen med jobkonsulent 2.

Det kan ikke udelukkes at skiftet for jobkunde X betød, at pågældende kunne have haft behov for flere møder med den nye jobkonsulent, således at der havde været mere tid til at opnå gensidig tillid og kendskab. Det er uvist, om en bedre relation kunne have gjort det lettere for jobkunden at henvende sig til jobkonsulenten og fået hjælp til at ændre eller håndtere arbejdsforholdene.



*Det sættes til diskussion,*

- *hvorvidt der skal være en procedure for, hvordan overgang fra en jobkonsulent til en anden skal foregå.*
- *hvorvidt Gallojob kan gøre yderligere tiltag for at sikre sig, at både virksomhedens leder og medarbejdere er informerede og indforståede med ansættelse af en person i skånejob.*

## Jobkunde Y

Jobkunde Y skifter jobkonsulent nogle måneder efter sin ansættelse. Jobkonsulent 2 har opnået et godt kendskab til jobkunden gennem opfølgning på arbejdspladsen og pr. telefon. På grund af problemer i forhold til arbejdsgiveren, har både jobkonsulent og koordinator løbende samtaler med jobkunden. Årsagerne til pågældendes opsigelse efter 10 måneder skal søges i samspillet med arbejdsgiveren. Inden opsigelsen kontakter jobkunde Y sin jobkonsulent, men da denne er på ferie, taler jobkunden med en anden konsulent, der ud fra historien råder pågældende til at melde sig syg. Jobkunde Y har imidlertid taget sin beslutning og siger op.

For jobkunde Y har både løn og jobfunktion betydning. Det er vigtigt for pågældende, at opgaverne også indeholder mere spændende og kreative jobfunktioner, såsom at ekspedere og binde buketter.

*"...at jeg følte mig udnyttet på det her arbejde... og underbetalt."*

*"jamen det var fordi, at der var for meget rengøring....inden man kunne begynde, så skulle man rydde op efter... ja men bare med tallerkner med mad på og sådan noget det er jo ikke noget...de ryddede op... så det skulle jeg også rydde af vejen inden jeg kunne starte..."*

*"...ellers fik jeg lov til at binde buketter og ekspedere og det var jo sjovt."*

Jobkunde Y

Jobkunde Y oplever at få for meget ansvar overdraget fra virksomhedens leder samtidig med, at det også bliver forventet, at jobkunde Y rydder op efter de øvrige medarbejdere.

Jobkunde Y tager selv af sted for at søge nyt arbejde, og det lykkes. Jobkunden får god hjælp af sin jobkonsulent til jobsamtaler og ansættelseskontrakt og bliver ansat på prøve. Prøveansættelsen oplever jobkunden som ubehagelig; dels på grund af usikkerheden om pågældende gør sit arbejde godt nok til at blive ansat efter prøvetiden, og dels fordi prøvetiden er ulønnet.

Hvorfor sagde jobkunde Y op?

- fordi pågældende mener, at lønnen ikke svarede til jobbet indhold
- og fordi pågældende i høj grad skulle rydde op efter de andre ansatte. Noget rengøring er i orden, men der skal også være tid til det, der er sjovt
- fordi pågældende fik for meget ansvar overdraget

Jobkunde Y kommer i arbejde igen

- Søger selv nyt arbejde, finder det i løbet af halvanden måned.

- Kontakter derefter sin jobkonsulent, der hjælper med ansættelsessamtale og kontrakt.
- Den nye virksomheds leder taler med Gallojobs koordinator.
- Prøveansættes.

Jobkunde Y mener ikke, at den første ansættelse var egnet for en person i skånejob. Referater fra opfølgende samtaler med jobkonsulenten viser, at der har været en del vanskeligheder i forhold til arbejdsgiveren. Jobkunde Y var i hele ansættelsesperioden på 10 måneder i løbende telefonisk kontakt med sin jobkonsulent eller Gallojobs koordinator. Herfra har man rådet jobkunden til at sige op.

Inden Jobkunde Y får ansættelse i den nye stilling, ringer den kommende arbejdsgiver til Gallojob og taler med Gallojobs koordinator. Denne anbefaler jobkunde Y og informerer om den rummelighed og forståelse, der er nødvendig på en arbejdsplads for at have en person ansat i skånejob.

### Vurdering

Jobkunde Ys forløb viser, at opfølgning med jobkonsulenten og/eller en kontaktperson på arbejdspladsen er en god hjælp til at få taget vanskeligheder i opløbet.

*”Jobkunde Y er glad for arbejdet og havde i mandags en god samtale med sin arbejdsgiver og de to medarbejdere i butikken. Lige i øjeblikket føler jobkunden, at vedkommende møder forståelse for sit behov for pauser.”*

Jobkonsulent (citater fra handleark vedr. Jobkunde Y)

Jobkunden her er god til at kontakte sin jobkonsulent, når usikkerheden om, hvorvidt de andre medarbejdere accepterer pågældendes behov for ekstra pauser og anderledes ansættelsesform, bliver for stor. Kommunikationen mellem jobkonsulent, jobkunde og arbejdsgiver gør, at jobkundes usikkerhed ikke får lov til at fylde for meget.

*”Vi kom i samtalen ind på, at tilvænnning på en ny arbejdsplads kan tage mange måneder, og jobkunden skal ikke forvente, at hun kan indgå som ligeværdig medarbejder det første stykke tid, specielt ikke når hun er så samvittighedsfuld som hun er, og kræver så meget af sig selv. Desuden er hendes stilling jo berammet som et skånejob, hvor Jobkunden skal stille færre krav til sig selv end de øvrige medarbejdere skal.”*

Jobkonsulent (citater fra handleark)

Ved evalueringens afslutning er jobkunde Y stoppet i sin nye ansættelse pga. personlige vanskeligheder. Jobkonsulenten har anbefalet, at jobkunden venter en tid inden en ny ansættelse for at få ro til at reflektere over de tidligere ansættelser og klarhed over, hvad der skal til for at jobkunden vil kunne trives i en ansættelse.



*Det sættes til diskussion, hvorvidt et parallelløb med behandling eller kurser, kan medvirke til at øge stabiliteten i ansættelser for jobkunder, hvis*

*symptomer gentagne gange giver problemer på jobbet. – sådanne tiltag kunne være: sideløbende behandling, arbejde med relationer og Recovery.*

## **2.A.2 En jobkunde, der stopper i forløbet hos Gallojob**

### Jobkunde Z

Jobkunde Z ønsker at komme i frivilligt arbejde. Dels fordi jobkunden ikke vil risikere at få trukket i sin pension og andre tilskud. Dels fordi jobkunden ikke ønsker at skulle være på prøvetid for derefter at udføre de jobfunktioner ingen andre vil have til en lav løn. Samtidig vil pågældende dog gerne have en løn, der gør det muligt at bidrage til bruttonationalproduktet.

Ved sit første møde med jobkonsulenten har jobkunde Z en forventning om, at Gallojob har et arbejde parat. Jobkunde Z bliver ikke skuffet over, at pågældende skal igennem en afklaringsfase først. Efter de tre indledende samtaler med en jobkonsulent ønsker pågældende at tage en pause på 14 dage. Nogle måneder efter begynder Jobkunde Z hos jobkonsulent nr. 2. De to afprøver forskellige jobmuligheder, men jobkunden trækker sig hver gang. Jobkunden vil gerne arbejde, men det er ikke muligt i øjeblikket på grund af fysisk sygdom og overvejelser om at flytte.

Jobkunde Z siger om sit motiv til at opsøge Gallojob:

*”... for det holder mig i gang. Jeg har også aftalt med lokalpsykiatrien, at det er til mit eget bedste ikke... altså i stedet for at gå herhjemme... og så komme ud, og udrette noget”*

Jobkunde Z

Det kan ud fra citatet og forløbet være lidt usikkert, om jobkunden egentlig er fuldt ud motiveret for at komme i arbejde, eller om det er lokalpsykiatriens holdninger, der slår igennem.

Jobkunde Z er glad for samtaleforløbet, hvor pågældende har fået sat et CV sammen, det har givet et overblik over, hvor mange kvalifikationer jobkunden har.

*I: ”...hvis du kigger på det cv du lavede,...blev du mere klar over alt det du kunne, mens du sad og talte med jobkonsulenten?”*

*”og i mens jeg skrev det også, ja.”*

jobkunde Z

### 2.A.3 Delkonklusion

På baggrund af jobkunderne X, Y og Z kan det konkluderes at:

- vedvarende opfølgning har stor betydning for stabilitet i ansættelsen. Jobkundens mulighed for hyppig kontakt med jobkonsulenten er med til at fastholde jobkunden i ansættelse, idet vanskeligheder bliver løst eller forsøgt løst løbende
- at det har stor betydning, at jobkundens forventninger til en ansættelse er realistiske
- at der skal være overensstemmelse mellem jobkunde, leders og medarbejders forventninger
- at en relation til jobkonsulenten, der bygger på kendskab og tillid gør det muligt for jobkunden at vende tilbage til Gallojob, hvis en ansættelse ikke holder og dermed komme i en ny ansættelse.
- at jobkunden og jobkonsulenten får talt om, hvad der gik galt i en ansættelse, inden jobkunden ansættes i en ny stilling.
- I de tilfælde, hvor en jobkunde skifter til en anden jobkonsulent sent i forløbet, skal jobkonsulenten være ekstra opmærksom på, om kendskabet til jobkunden er udbygget nok inden en eventuel ansættelse.
- for jobkunder, der ikke kommer i ansættelse, kan samtalerne med jobkonsulenterne give en positiv oplevelse af egne evner.
- for jobkunder, der ikke ønsker ansættelse i skånejob eller ikke er parate til ansættelse kan frivilligt arbejde være et alternativ.

Skal ansættelse af personer i skånejob fungere, er arbejdsgiveren nødt til at have en forståelse for den ansattes skånehensyn og det rummelige arbejdsmarked. Beskrevne arbejdsfunktioner kan afgrænse, hvilke funktioner en jobkunde skal udføre, men de kan ikke fuldstændigt tage højde for, hvordan den interne rollefordeling er mellem medarbejdere. Derfor er det vigtigt at arbejdsgiveren også er opmærksom på, hvordan medarbejdernes samspil er.

Jobkundernes behov for opfølgning kan være større end virksomhedernes. I følge Gallojobs midtvejsevaluering marts 2006, oplever virksomhederne, at opfølgningen, som den er planlagt fra Gallojobs side, rammer over de behov virksomhederne har.



*På baggrund af forskellen i det oplevede behov for opfølgning hos jobkunde og virksomhed sættes det til diskussion, om jobkunder skal have en kontaktperson på arbejdspladsen, der har et mere indgående kendskab til jobkunders vanskeligheder, eller om der fra jobformidlingens side skal tilbydes individuel opfølgning med jobkunderne og /eller brugen af netværksgrupper evt. med supervision skal udbygges.*

## 2.B Jobkunderne om Gallojob og det rummelige arbejdsmarked

### 2.B.1 Begrebet skånejob

Jobkunde X mener, at ordet skånejob er nedværdigende, det er ikke dækkende, og at en arbejdsgiver kan blive skræmt væk af ordet. En præsentation af personen og dennes ressourcer og skånehensyn giver derimod et bedre og mere nuanceret billede.

*"Jeg synes det ord skånejob, det er et meget uheldigt ord, for det første så synes jeg, det lyder nedværdigende, og for det andet så synes jeg at det skræmmer chefer eller firmaer, som skal ansætte en i skånejob... at ham (arbejdsgiveren) han vidste ikke rigtigt, hvordan han skulle håndtere det der skånejob...og så mødte jeg jo så op på arbejde og så siger jeg, "jamen jeg kan det og det og nu prøver vi ... og så må vi se hvordan det går"... jeg tror jeg overraskede ham...hvor godt det gik, og hvor meget han egentlig kan forvente af mig. Altså at... han kan stille krav til mig uden at jeg bryder totalt sammen... De krav, de skal bare være moderate.... Jeg tror, hvis Gallo, de skriver til nogle forskellige firmaer om de har nogle skånejob... jeg tror alene det ord, det kan få dem til at bakke ud."*

*"...jamen så tror jeg chefen, han tænker..."hvad er det lige vi kan forvente af sådan en". Fordi jeg tror, de fire timer vi er der, der er vi lige så belastbare som andre, som andre normalt fungerende mennesker... selvfølgelig moderat... Vi er ikke ...egnede til stressede opgaver, men jeg synes det ord, det signalerer, at der skal tages for mange hensyn. Og at det bliver bøvlet for en arbejdsgiver at tage vare om."*

Jobkunde X

*Fra Gallojobs side har man valgt at beholde ordet skånejob, frem for ansatte med løntilskud. Det sker for at fremhæve, at de ekstra hensyn til medarbejderen ikke kun handler om nedsat tid. Der er ofte en række hensyn, som det er vigtigt at arbejdsgiveren forholder sig til.*

### 2.B.2 Ansatte på almindelige vilkår skal vænne sig til ansatte i skånejob

Jobkunde Y mener, at folk i almindelige ansættelser skal vænne sig til at have en person med nedsat erhvervsevne som kollega.

*"Ellers så synes jeg, at det er godt, at man har fået arbejdsmarkedet lukket lidt op for det her... men jeg tror også, at folk skal vænne sig til det...på arbejdspladserne...at vi er nogen, der ikke kan overkomme flere timer...altså det lyder jo ikke af så meget vel... men jeg har gennemsnitligt atten timer nu..."*

Jobkunde Y

Tilvænningen handler på den ene side om, at personer med sindslidelser på skånejob får mulighed for at præsentere sig selv og vise deres ressourcer blandt personer ansat på almindelige vilkår. På den anden side, at medarbejdere og arbejdsgivere bliver opmærksomme på, at en person med lidt anderledes præmisser og måske anderledes adfærd, kan være en værdifuld medarbejder og kollega.

### 2.B.3 Jobkunderne om behovet for en jobformidling specielt for sindslidende

Jobkunderne mener, at der er behov for en jobformidling, hvor der er en viden om og opmærksomhed på de specifikke problemer sindslidende kan møde i forbindelse med ansættelse i skånejob.

*"... at det her er forholdsvist målrettet for en bestemt gruppe af syge mennesker. For der er jo nogle specielle hensyn til os, frem for dem med dårlig ryg og sådan noget..."*

Jobkunde A

Det kommer tydeligst til udtryk i slutningen af interviewet, hvor jobkunderne udtrykker undren og frustration, da de får at vide, at Gallojob må skrue ned for blusset fra 1. januar 2007. Deres undren går på, at Gallojob ikke kan blive gjort permanent, når der har været succes med at få folk ansat i skånejob på virksomheder.

*"... der er lavet foreløbige undersøgelser på, hvor meget det har betydet for folk i job, at Gallojob har været der, fordi så vidt jeg kan huske, det sidste jeg har set det er, at det ligger deroppe, hvor det kommunale ligger dernede..."*

Jobkunde A

På baggrund af egne erfaringer med fleksjob, mener jobkunde A, at Gallojobs metode også burde bruges ved ansættelse i fleksjob. Efter sit sygdomsudbrud blev jobkunde A ansat i fleksjob, men uden succes. Jobkunden mener, at problemet var, at der i ansættelsen ikke blev taget hensyn til skånehensyn og medicinering.

*" det der med at køre gennem fleksjob først og så det ikke holder... fordi at du blev kastet ud i et forkert fleksjob, hvor de arbejdsgivere jeg havde, de regnede egentlig med at jeg var bare fast ansat på de der 37 timer om ugen, hvad jeg jo vitterligt ikke var... plus at der så ikke blev taget spor hensyn til hvad det egentlig var for ... specielle skånehensyn også lige præcis der ... så det faldt jo fuldstændig til jorden. "*

Jobkunde A

Jobkunde A mener derfor, at der forud for ansættelse i fleksjob burde foretages en afklaring meget lignende den, der foregår på Gallojob. Pågældende jobkunde mener, at en person i fleksjob kan have samme behov for formulerede skånehensyn, som en person i skånejob. Jobkunde A opfordrer Gallojob til også at etablere fleksjob.

*"... og der hvor jeg så egentlig kunne tænke mig at have et plus mere på Gallo, det var jamen; kan i ikke gå ind og etablere fleksjob."*

*"..men jeg tror faktisk at det kunne være knaldhamrende godt."*

Jobkunde A

For sindslidende handler skånehensyn ofte om nedsat arbejdstid, en ustresset hverdag, om et miljø, hvor der er plads til en person med skiftende dagsform, og om at man støtter personen i at overholde egne skånehensyn.

### *Vurdering*

*Når der er behov for en jobformidling for sindslidende eller en specialiseret afdeling af en jobformidling, bunder det i, at der ikke kan sættes standardiserede retningslinier for, hvilke krav en sindslidende skal kunne opfylde i forhold til en ansættelse i skånejob.*

*Hvad der skal og kan stilles af krav er individuelt og skal således præciseres og aftales mellem den enkelt jobkunde og den virksomhed, jobkunden skal ansættes på. Jobkonsulentens opgave er at sikre, at de aftaler, der bliver indgået, er realistiske og præcise. Og at de bliver overholdt.*

*En speciel jobformidling for sindslidende kan lyde som et tiltag i retningen af yderligere marginalisering, men den enkelte leder og medarbejders kendskab, forståelse og anerkendelse af den enkelte person i skånejob er det, der modvirker marginalisering og tabuisering.*

## 2.C Konklusion

### 2.C.1 Motivation

Når sindslidende /førtidspensionister ønsker at komme i skånejob, er det vigtigt, at de får muligheder for samspil med kolleger og for at bruge og udvikle deres evner. Samspillet med kolleger, hvor jobkunden er del af et arbejdsfællesskab kan give selvværd og mindsker oplevelsen af at være anderledes og adskilt fra andre mennesker.

Den økonomiske faktor kan spille en mindre rolle end hos ansatte på almindelige vilkår, men den er stadig væsentlig som et udtryk for anerkendelse og som supplement til pensionen. Det skal her bemærkes, at jobkunderne ved informationsmødet får at vide, at da den økonomiske gevinst ved et skånejob ikke er stor, er det en fordel, hvis jobkunderne også er motiverede af andre faktorer end økonomi. Det er derfor sandsynligt, at personer, for hvem økonomien er den væsentligste faktor, fravælger ansættelse i skånejob efter informationsmødet

Oplever en ansat i skånejob, at de elementer, der øger vedkommendes motivation er til stede i jobbet, styrker det vedkommendes stabilitet i ansættelsen og muligheder for at gøre de indsatser, der kan føre til yderligere recovery.

En ansat i skånejob bidrager til samfundet frem for kun at være den modtagende part. Pågældende bliver en del af arbejdsstyrken, og det at udføre et stykke nyttigt arbejde og betale skat giver jobkunden oplevelsen af i højere grad at være en del af samfundet. For personer, der i kraft af deres sygdom, har oplevet at leve på kanten eller direkte være ekskluderet af samfundet, har deltagelse og inklusion stor betydning.

*"... jeg bare tænkte på ... hvor jeg kunne gøre en gavn og ikke være en ... stakkels dig, vi skal nok... du er velkommen... at være en del af det danske samfund og betale sin skat og klage over regeringen og... Ha nogen at snakke med ude i byen om mit job... og det kunne min jobkonsulent mærke og forstå og han var meget god måde at... jo finde denne her slags job til mig."*

Jobkunde C

*"...så bidrager jeg jo også til nationalproduktet med min skat og sådan noget, og det er jo også en god ting. Jeg får jo pension, ..."*

Jobkunde Z

Et andet vigtigt felt er, at arbejdet passer til jobkunden, således at jobkunden kan udvikle sig personligt og fagligt. Det kan være udvikling af kreative, faglige eller sociale kompetencer, som beskrevet af jobkunde H, der er blevet bedre til at tale og er flyttet i egen lejlighed.

Opdelingen mellem arbejdstid og fritid giver en bedre struktur på hverdagen. Det kan give mere overskud til f.eks. at holde eget hjem, motion og kreativ udfoldelse. Nogle jobkunder har efter ansættelse i skånejob fået overskud til at søge behandling sideløbende med jobbet.

Usikkerheden ved prøvetid kan virke demotiverende og skabe usikkerhed. Det forværres, hvis det er ulønnet prøvetid. En person med flere skånejob bag sig kan opleve det nedværdigende igen at skulle i ulønnet prøvetid. En situation som ingen ansatte under almindelige vilkår ville acceptere.

Anderledes forholder det sig med personer, der har været udenfor arbejdsmarkedet i flere år. Her er en ulønnet prøvetid eller en praktikperiode berettiget, hvis det endnu ikke er afklaret, om jobkunden reelt har en resterhvervsevne og overskud til at bestride et skånejob.

## 2.C.2 En faldgrube

Et generelt problem er besværet med at opretholde skånehensyn og få sagt til og fra. For mange ansatte på særlige vilkår er der et stort ønske om ikke at skille sig ud fra de øvrige medarbejdere og at kunne det samme som dem. Det er rart, når de andre glemmer, at personen er ansat på særlige vilkår. Det forårsager, at skånehensyn bliver glemt og overskredet, fordi den ansatte i skånejob kan have svært ved at sige fra og minde sig selv og de andre medarbejdere om de nødvendige hensyn. Det fremgår af de to citater, hvor jobkunde A og C overvejer brugen af jobkonsulenten i forhold til at få indskærpet skånehensyn overfor kolleger.

*"...; hvad skal vi lige bruge en konsulent til i forbindelse med at man bliver opfattet som et fuldgyldigt medlem af en arbejdsstyrke og så... hvem skal man sige det til? Altså da vil jeg da føle, at så skal jeg jo egentlig have noget støtte, sådan at jeg selv kan sige det. På den måde, frem for at der så kommer en eller anden konsulent der siger til en leder at nu skal du... fordi det er ikke der den ligger, det er mere med sine kolleger i hverdagen."*

Jobkunde A

*"jeg har en anden rolle og... og når det brænder på... nogle af mine virkelig gode kolleger, som virkelig passer på mig, glemmer at jeg ikke kan... og det kan jeg ikke..."*  
*"og jeg kan mærke nu, at nu er jeg uudannet menneske her... de kigger på mig på jobbet og tænker ja men hvorfor giver hun mig ikke en hånd... vi ... har ingen uddannelse heller ikke... og så... jeg synes det er rart til arbejdspladsen at forklare hvorfor jeg ikke kan..."*

Jobkunde C

### Overholdelse af skånehensyn og mulighed for udvikling

Da sindslidende på førtidspension er en bred og forskelligartet gruppe, er det vanskeligt at få præciseret, hvad passende krav og udfordringer er i forhold til den enkelte ansatte. Spørgsmålet kan kun besvares individuelt, og for den enkelte ansatte i skånejob kan det variere fra dag til dag. Ansatte i skånejob kan godt håndtere et vist pres. Det er med til at øge udfordringen i arbejdet, og det er med til at vise betydningen af det udførte arbejde.

- hvor meget har den ansatte i skånejob behov for støtte til at overholde sine grænser,
- hvor meget kan pågældende selv være ansvarlig?

- hvor store kan kravene og ønskerne til udvikling af faglige og sociale evner være i forhold til opretholdelse af skånehensyn og grænser?

### 2.C.3 OBS for arbejdsgiver, kontaktperson og jobkonsulent

En tæt og langvarig opfølgning fra jobkonsulentens side er et vigtigt bidrag til, at den ansatte øver sig i at kunne sige til og fra og i at kunne give udtryk for, hvor meget eller hvor lidt vedkommende magter i en given periode. Det bliver særlig vigtigt i forhold til ansatte med sindslidelser, fordi et for stort pres ikke blot giver et kortvarigt ubehag, men kan betyde en langvarig sygemelding.

- Hvad skal der til for at den ansatte formår at sige til og fra?
- Har vedkommende en ide om at skulle indhente arbejde forsømt under sygdom som ekstra timer?
- Har man flere personer ansat på særlige vilkår, kan det være nødvendigt som leder at sikre sig, at den kultur, der er i blandt de ansatte, støtter den enkelte i at opretholde sine grænser og overholde skånehensyn. Således at arbejdspladsen undgår situationer, som den Jobkunde X beskriver:

*”... på alle afdelinger. To en halv time... jeg kan godt sige dig, vi løb som besatte... og det var ligesom de andre to ...de tænkte; nåh jamen ok, vi har nået det på halvanden time eller to en halv time ikke også... det var de ligesom stolte af. Og jeg halsede bare bagefter dem og tænkte, det kan ikke passe det her altså.... Det var som at være på akkord...”*

Jobkunde X

For virksomheder der ansætter en person med en sindslidelse i skånejob er det desuden vigtigt at vide:

- At stabiliteten kan være svingende. Arbejdsevnen kan den ene dag være på 80% for så den næste at være nede på 15%.
- Der kan være mange enkelt sygedage.
- Ved ændringer i personens medicinering kan vedkommende midlertidigt virke anderledes, evt. mere sårbar og træt. Derfor kan en åben udmelding om ændringer i medicinering gavne arbejdsforholdet.
- Fornemmelsen af ”at de andre på arbejdspladsen er efter mig” -, det forhold, at personen kan skabe en opfattelse af situationen, som ikke stemmer overens med virkeligheden. Personen kan være overfølsom overfor stemninger, hvor oplevelsen af f.eks. en stresset kollega kan vendes til:”der er noget galt med mig”. Åbenhed og kommunikation kan afhjælpe problemet.
- At der ofte kan være en manglende evne til at sige fra.

- Og at der er behov for tid til overvejelser inden en afgørelse.
- At mange sindslidende har problemer med at tåle stress.
- At personen kan have mindre overskud, da personen ofte bruger meget energi på at kompensere for vanskeligheder og overvinde modstande, f.eks. at tage bussen til arbejdspladsen.
- At nogen har tendens til enten selvovervurdering eller selvundervurdering, personen kan eventuelt svinge imellem over- og undervurdering.

Listen viser typiske vanskeligheder. Men som arbejdsgiver, skal man forvente, at ansatte i skånejob er lige så forskellig fra andre ansatte i skånejob, som medarbejdere på almindelige vilkår adskiller sig fra hinanden.

Leders og medarbejders viden og forståelse for, hvad personen i skånejob skal kompensere for sideløbende med det daglige arbejde, kan bidrage til anerkendelse af skånejobber.

#### **2.C.4 Hvad fremmer skånejobberes stabilisering på arbejdsmarkedet?**

Tid, anerkendelse, håb, ressourcer og skånehensyn er nøgleord, når en person skal forblive i ansættelse. Personer, der har oplevet nederlag og forringelser af erhvervsevne, kan have et stort behov for anerkendelse.

*Anerkendelse består i, at der er plads til skånejobber i det kollegiale fællesskab, og at medarbejdere og leder forstår, at skånejobber kan have brug for dagligt at overvinde mange forhindringer for at få dagligdagen til at fungere. Anerkendelse består også i at betragte skånejobber som en kollega og medarbejder, der er på lige fod med de øvrige ansatte, selvom vedkommende arbejder under nogle andre præmisser.*

Opmærksomhed på, at skånejobber får opgaver, der er passende i forhold til ønsker, ressourcer og kvalifikationer, men samtidig tager højde for skånehensyn.

Tid, det at tage sig tid, er også en værdi. Erfaringer på Gallojob viser, at når jobkonsulenterne har tiden og tager tiden til planlagte og ikke planlagte samtaler med jobkunder, så er det med til at fremme jobkunders stabilisering gennem et øget selvværd og en øget selvindsigt hos jobkunder.

De efterfølgende punkter er eksempler på, hvad der kan fremme stabilisering:

- Jobkunders ønske om at blive ansat i skånejob – frivillighed

- Grundig afklaring om personens ressourcer og skånehensyn
- Bearbejdning af tidligere tab og nederlag
- Ændringer i medicinering og nyansættelse kan forringe muligheden for, at virksomhedens første indtryk af jobkunden bliver positive.
- Jobkundens egen vilje til at forsøge og evt. forsøge igen
- Tid til afklaring, kontakt med virksomheden og indkøring
- Jobkundens og jobkonsulentens gensidige kendskab og tillid
- Plads til jobkundens ønsker og drømme
- Realistiske forventninger og viden om en arbejdsplads
- Overensstemmelse mellem lederens holdning til at have en person ansat i skånejob og de øvrige ansattes.
- Overskud på arbejdspladsen til at rumme og udvise forståelse for en person med en sindslidelse
- Nogle af de faktorer, der motiverer jobkunden er tilstede i jobkundens arbejdsfunktioner eller i hverdagen på virksomheden.
- Spilleregler på arbejdspladsen, f.eks.
  - at timeantallet overholdes.
  - at personen i skånejob ikke er alles hjælper, men har en person, der uddelegerer opgaver.
  - selvom personen får laveste løn betyder det ikke, at personens faglige, kreative og evt. sociale kompetencer er dårligere end andre ansatte.
  - Skånejobbereren skal derfor også kunne tildeles opgaver og faglige udfordringer, der passer til pågældende efter aftale med leder og evt. kontaktperson.
  - En person ansat i skånejob deltager på lige fod med andre ansatte i julefrokoster og lignende.
- God kontakt mellem jobkonsulent, virksomhed og jobkunde

- Lang og tæt opfølgning, for nogle jobkunders vedkommende vedvarende
  - Mere tilbundsående undersøgelser af hvilken betydning netværksgrupper med jobkonsulent deltagelse har for stabilisering
- Muligheden for at henvende sig til jobkonsulenten igen, hvis der er brug for det. Jobkunden skal vide, at det bliver forventet, at vedkommende henvender sig ved problemer.

### 3 Gallojob som arbejdsplads for ansatte i skåne- og fleksjob

#### 3.1 Levede erfaringer er klangbund for mødet med jobkunderne

For de ansatte på Gallojob er egne erfaringer med psykiatri, rehabilitering og personlig recovery en integreret del af deres arbejdsform. Erfaringerne danner en klangbund eller en grundholdning, hvor udfra jobkunderne bliver mødt.

*”det må være en forudsætning, at man har oplevet nogle ting på sin egen krop i forhold til en ...form for psykiatrisk ydelse. På den måde, spiller det jo rigtig godt i forhold til at møde jobkunder, som er i den sammen situation... fordi man ikke bare taler ud fra et eller andet teoretisk grundlag altid. Altså der jo selvfølgelig forskellige lidelser ... men det at man ikke er sådan top tunet, altså det betyder jo at man har et andet syn på det menneske man møder også. På den måde synes jeg, at det er en rigtig god ting at have med sig.”*

Jobkonsulent

Netop erfaringen af ”ikke at være top tunet”, oplevelsen af, at arbejdsevnen kan svinge fra dag til dag, og behovet for, at der bliver taget hensyn, giver jobkonsulenterne en god baggrund for at udvise rummelighed og forståelse overfor jobkundernes problemer i forhold til ansættelse i en virksomhed.

En jobkonsulent, der tidligere har været ansat på almindelige vilkår, mener, at personlige erfaring med psykiske vanskeligheder og kendskab til jobkundernes historier har betydet meget for pågældende jobkonsulents holdning og kendskab til sindslidende.

*”Det har ændret mit syn meget, på vores målgruppe kan man sige – sindslidende og folk i skånejob... hold kæft hvor er de seje mand. De kæmper simpelthen for bare at få det lidt bedre, ..., eller de vil klare det arbejde. ... det har i hvert fald ændret mit syn rigtig meget. Det er ikke bare sådan en eller anden grå masse af stakler...”*

Jobkonsulent

Jobkonsulenterne trækker på personlige erfaringer fra psykiatrien, personlig recovery og rehabilitering gennem arbejde og uddannelse. De kender til mange af de elementer, der går igen i jobkundernes liv. Jobkonsulenterne oplever således, at jobkunderens nuværende ståsted kan ligne deres egen tidligere situation. Der kan være genkendelse af situationer og/eller symptomer, som jobkunderen fortæller om.

*”..., det er virkelig at varetage nogle interesser at have med mennesker at gøre på den måde... Jeg ved selv, hvor meget det betyder... at komme et skridt videre, og de fleste vil virkelig kæmpe hårdt,... så jeg synes, at vi i vores situation, med den bagage, vi har, så synes jeg, vi er rustet til det. Vi er på bølgelængde... det kan vi ikke komme uden om.*

Jobkonsulent

I nogle tilfælde kan jobkonsulenten udbygge relationen og det ligeværdige møde ved at beskrive vanskeligheder og symptomer, som de opleves indefra, men uden direkte at omtale sin egen brugerbaggrund. Det forudsætter refleksion og afklaring omkring egne erfaringer på feltet. De af jobkonsulenterne, der har taget uddannelse til medarbejdere med brugererfaring, oplever at uddannelsen har givet dem en god ballast i arbejdet med jobkunderne. ([www.mb-projektet.dk](http://www.mb-projektet.dk))

*”MB uddannelsen indeholder ...forskellige facetter, som MB`erne kunne arbejde med i deres arbejdsliv. Og så var der et begreb, ...det introverte. Jeg tror meget, det er det begreb (det introverte), vi arbejder med, ... fordi vi går ikke ud og har et neonskilt bøjet over hovedet og siger: Jeg har det også sådan og sådan, jeg har også haft det psykisk svært... Det er ikke en del af vores kultur her... men det er mere den viden der ligger lagret indvendig fra oplevelser man kan have haft, som danner klangbund for det møde, men det er ikke noget der står først frem i mødet. Og det ser jeg som en meget stor kvalitet,... ”*

Koordinator

For jobkonsulenterne er det meget meningsfuldt at udføre et stykke arbejde, hvor de er med til at hjælpe andre mennesker igennem hurdler, de genkender fra deres egne processer. Det kan undertiden være en svær balancegang, hvor de risikerer, at deres egne vanskeligheder kommer i spil i mødet med en jobkunde. Derfor er det nødvendigt, at jobkonsulenten skal kunne forholde sig til jobkunden og samtidig tage højde for de følelser og fejlfortolkninger, der kan opstå på baggrund af f.eks. overidentifikation og projektion.

*” Og det positive er jo at det kan munde ud i en stor indsigt i, hvad vedkommende sidder i, man kan have en formodning om, at det måske hænger sådan sammen – og så kan man jo spørge. Det var, det der var tilfældet med NN, fordi han har den samme diagnose, og det er ikke noget jeg har spurgt ind til men det har han selv fortalt, og der bruger jeg mine levede erfaringer. Og der synes jeg at jeg har formået at holde en distance, men det har jeg jo så oplevet med en anden en, at det var meget svært. ...”*

*”Det var, at jeg var meget angst, hver gang jeg skulle snakke med hende, – jeg fik nogle følelser som jeg ikke havde lyst til at have over for hende specielt negative følelser, irritation, vrede, og dem kunne jeg ikke finde ud af hvad jeg skulle gøre af, fordi på den ene side så ville jeg jo gerne hjælpe hende. Fordi jeg netop selv havde prøvet at være der ... jeg kunne ikke sige fra overfor hende. Men heller ikke tillade mig selv at have de der følelser. Og så blev de jo mere forstyrrende end i virkeligheden. Men det er jo sådan noget man skal lære, både af supervision, men jeg tror også erfaring og uddannelse.”*

Jobkonsulent

I denne situation brugte jobkonsulenten meget tid på refleksion, og pågældende fik supervision af koordinator.

Gallojobs koordinator er også jobkonsulent. I stedet for erfaringer som psykiatriruger, henter hun erfaringer fra eget liv, psykiatrifaglig viden og erfaringer fra års arbejde med brugere af Psykiatrien og i beslægtede områder.

For alle jobkonsulenter er der et ønske om at skabe det ligeværdige møde med jobkunden som udgangspunkt for processen. Alle besidder en basal viden om psykiatriske diagnoser og anvender empati og dialog i deres arbejde sammen med jobkunderne.

### **3.2 Ansat på Gallojob**

Gallojob er en arbejdsplads, hvor der bliver fokuseret på den ydelse, der bliver leveret over for jobkunder, virksomheder og andre samarbejdspartnere. Jobkonsulenternes ydelse er Gallojobs ”hovedproduktion”. Der er således ikke tale om, at Gallojobs ansatte sidder

med en sideproduktion i forhold til en gruppe almindeligt ansatte, der står for servicen overfor jobkunder, virksomheder og samarbejdspartnere.

*” jeg går ikke ind for det man kalder sideproduktionen, hvor man har en virksomhed, hvor der er almindeligt ansatte og så er der nogle der er i skåne og fleks, der så laver denne der sideproduktion, hvor det i øvrigt bliver ligegyldigt hvad tid den skal leveres til.”*

Koordinator

Ingen af de ansatte tænker på Gallojob som en brugerstyret arbejdsplads. Jobkonsulenternes fokus er på, at jobkunderne gennem deres afklaring kommer videre med deres tilværelse på en tilfredsstillende måde. Gallojob ligner på den måde en hver anden arbejdsplads.

*”... jeg tænker da ikke når jeg går på arbejde, at nu skal jeg ned til de andre psykisk syge eller nu skal jeg ned på værestedet og se om jeg kan lave lidt kaffe, sådan fungerer det slet ikke. Det eneste jeg synes, det er at der er den der rummelighed der... og nogle rigtig gode kolleger.”*

Ansæt på Gallojob

De ansattes eventuelle medicin og psykiske vanskeligheder er ikke det daglige samtalemønne, men det er heller ikke et tabu. Det er velset, at en ansat kort melder ud, hvis vedkommende er særligt sårbar en dag, så de øvrige ansatte ved, at pågældende har behov for ekstra hensyntagen. Generelt er der en omsorgsfuldhed og gensidig opmærksomhed mellem de ansatte. Omsorgen kan f.eks. give sig udtryk i, at der er plads til, at en medarbejder, der ikke har det godt, får en rolig arbejdsdag med lidt færre krav.

*” ... det giver mere sygdom, på den måde er det lidt ustabil, ..Men jeg synes at vi tager mere hånd om hinanden, altså vi interesserer os mere for ens personlighed, end man måske ville gøre på en traditionel arbejdsplads, fordi man kan godt snakke om det med nogen man er tæt på, men jeg ved ikke om det bliver respekteret på samme måde eller accepteret (på en almindelig arbejdsplads)”*

Jobkonsulent

Omgangstonen er rolig og accepterende over for svingninger i ydeevne, sårbarhed og stabilitet. Opgaverne bliver fordelt efter ressourcer, og den enkelte ansatte har indflydelse på, om han eller hun skal have flere opgaver. Så vidt muligt arbejder de ansatte kun med et lille pres på sig. Pres kan dog ikke undgås, da jobkonsulenterne tager deres professionelle ansvar på sig og hensynet til jobkunder og virksomheder vejer tungt.

Der er muligheder for fleksible mødetider i forhold til såvel afspadsring og en dårlig morgen/dag. De ansatte meddeler det af hensyn til tilgængelighed og koordinering.

For at kunne blive ansat på Gallojob kræver det, at den ansatte er nået så langt i sin personlige proces, at vedkommende kan bidrage til en professionel arbejdsindsats (med skånehensyn).

Koordinator er jobformidlingens daglige leder, der samler trådene, således at hver enkelte medarbejders indsats bliver en del af Gallojobs samlede indsats.

Koordinator er også jobkonsulent, og som den eneste ansatte på fuld tid, tager hun imod henvendelser fra jobkunder i ydertimerne og evt. ved sygdom. Desuden er det koordinators opgave at give supervision. Koordinator er garant for at jobformidlingen også har en psykiatrifaglig forankring.

### Tempo, rummelighed og fleksibilitet

En af Gallo-aktiviteternes værdier er, at alle skal kunne være med. Værdien er med til at sætte en rolig ramme, hvor de ansatte ikke oplever for stort et pres. Det betyder, at arbejdstempoet kan variere, og at der er et krav til alle ansatte om at udvise gensidige hensyn.

*”der vil være perioder hvor man har fuld fart på, og så får man lov til det, og så andre gange så går det måske lidt mere stille og roligt og så har man det lidt mere tilbagetrukket”*

Koordinator

De ansatte er glade for denne værdi, men den kan betyde, at de oplever, at der bliver arbejdet for langsomt. Desuden kan den kollideres med ønsket om en service overfor virksomheder og jobkunder, der lever op til standarden for almindelige arbejdspladser og de krav, som kunder og virksomheder er vant til at kunne stille til en samarbejdspartner.

*”men det kan være fristende at sige, at vi kunne godt lige køre der ud af, men så glemmer vi altså halvdelen. Der har Gallojob også, de her værdier fra hele Gallo aktiviteterne, der ligger jo det at der skal være god tid til at alle kan være med – så det er fornuftigt nok, at vi stadigvæk håndhæver det... men i det øjeblik vi så går ind og laver aftaler med andre, hvor vi skal levere en vare eller... som anden aktør, jamen så vil det jo kræve at vi har nogle flere hænder til de opgaver...”*

Koordinator

Rummelighed er ikke noget stationært. For en del ansatte i skånejob kan funktionsniveauet eller dagsformen svinge meget. Derfor drejer rummelighed sig om en fleksibel tilpasning af arbejdsopgaver til de ressourcer, der er til stede hos den enkelte medarbejder og på arbejdspladsen som helhed..

*” ja intensitet og nærvær og funktionsniveau og hvad der ellers er på spil på den indre biograf ikke. Altså hvis der kører for meget, jamen så er der ikke plads til så meget udenfor vel – og sådan vil det være, og det skifter heldigvis, det ved vi, det er ikke stationært.”*

Koordinator

*”..., at det der måske er problemet med rummelighed, det er at man tænker det er en stationær ting – det er det ikke, det skal man egentlig kunne flekse meget med. Så det er både fleksibilitet og rummelighed når man taler om det rummelige arbejdsmarked – at man kan flytte folk rundt til forskellige opgaver.”*

Koordinator

Rummelighed handler om, at den enkelte medarbejder får mulighed for at anvende de ressourcer, der er. På en virksomhed som Gallojob er der mange forskellige typer af opgaver. Derfor kan de ansatte skifte opgaver, så det passer deres ressourcer, hvis opgaverne ligger inden for Gallojobs område..

*” ... Og det er ikke bare rummelig i forhold til ens manglende ressourcer, men måske mere i forhold til, hvor er man henne lige nu. Så vi går ikke så meget ind og siger jamen hvad kan du ikke, men mere hvad kan du lige nu, og hvor kunne det passe ind henne.”*

Koordinator

Rummelighed handler om, at metoder og systemer ikke bliver så avancerede, at tiden til indkøring bliver lang og krævende. Ikke fordi de ansatte ikke magter lange og krævende indkøringer, men fordi tiden til indkøring skal stå mål med den ugentlige arbejdstid, og de opgaver de skal udføre.

*”...men, hvis vi får en medarbejder ind, der skal læres op som jobkonsulent og vi har et eller andet computersystem man ikke kan finde ud af jamen så vil det jo tage halvdelen af tiden... så derfor forsøger vi at lave tingene meget enkle.”*

*”samtidig vil vi jo også gerne have de sidste nye metoder ind, men vi forsøger ikke at skrue os ind i en model som vi alligevel ikke kan leve op til, ... Så tiden kan måske være frustrerende for nogle medarbejdere, fordi det måske kommer til at gå for langsomt”*

Koordinator

Metoderne og f.eks. IT skal passe med opgavernes krav. Gallojobs sekretær er pt. På IT-kursus, da Gallojob har behov for en database.

### Skånehensyn, ansvar og udvikling i jobbet

Ligesom anvendelsen af levede erfaringer over for jobkunderne danner klangbund for mødet, således er erkendelsen af behovene for ekstra hensyn en underliggende del af kulturen på Gallojob.

*”... vores omgangsform... den er afdæmpet og rolig... der er ikke nogen der vrisser ad hinanden ... jeg ved ikke om det hænger sammen med, at vi har den psykiatriske baggrund..., vi kender jo til indre sårbarhed .... Ja vores sårbarhed den lader vi ikke gå ud over andre, det tror jeg vi er afklarede med.... . Så det tror jeg også er en forudsætning for at man kan arbejde sammen, det er at man har sin egen...psykiatriske dagbog.. afsluttet...”*

Jobkonsulent

De ansatte oplever en tryghed ved at være flere sammen, der er ansat med løntilskud. Erkendelsen af behovet for den enkeltes skånehensyn er med til at præge kulturen, fordi et tilpasset arbejdstempo, lavt timetal og dag til dag svingninger er en del af hverdagen. Det er et fælles mål at skabe en produktiv, men ikke stresset dag. En forudsætning for at de ansatte kan bidrage til et godt og roligt arbejdsklima, er den enkelte ansattes refleksion over egne præmisser og sårbarhed, således at sårbarheden ikke går ud over de andre ansatte. De ansatte kan deltage i behandling eller terapi sideløbende med deres arbejde på Gallojob, men ansættelse forudsætter, at den ansatte er så langt i sin egen behandling, at der er et overskud til refleksion og til at sætte sig ud over egne vanskeligheder. I lighed

med jobkunderne oplever jobkonsulenterne, at arbejdet kan være med til at begrænse sygdommen og give tilfredshed og selvværd.

*”...vi kræver ikke mere af hinanden, end vi kan yde selv.. Det er et gode, hvis man kan være så mange i job med løntilskud sammen, ..., det kan nok være svært hvis man er alene i skånejob et sted, hvor alle andre fungerer på fuldtid. Der kan godt være nogle tilpasningsproblemer. Jeg synes ikke, at vi mærker så meget til vores vanskeligheder i det hele taget – der kan være nogle småting hen ad vejen ...så det giver trykthed,...”.*

Jobkonsulent

Jobkonsulentens udsagn peger på, hvor vanskeligt, det kan være for skånejobbere ansat på almindelige virksomheder. Det kan være vanskeligt at opretholde sine skånehensyn, da vedkommende er alene om, at være den, der skiller sig ud.

*”Jeg synes også at man føler at man passer ind, som man måske ikke ville føle det på en arbejdsplads, hvor alle har 120 km i timen ... da er det ok her, at man er måske ikke lige helt så hurtigt som man ville være på en anden arbejdsplads...”*

Ansats på Gallojob

Ud fra interviewet fremgår det, at de ansatte i skånejob og frivillige generelt oplever, at der på Gallojob bliver taget hensyn til deres skånehensyn samtidig med, at der er muligheder for at udvikle sig i jobbet. Undertiden kan skånehensynene dog blive oplevet som begrænsende for sammenhængen i arbejdet og den faglige og kreative udvikling.

*”Jo jeg synes jo jeg har haft ro til at udvikle mig og komme mig fra den tilstand jeg havde da jeg startede med at arbejde her... Da jeg startede for 3 år siden, da havde jeg det ikke sådan specielt godt. Men arbejdet har ikke frataget mig modet til at fortsætte, selvom jeg havde en kamp med det det første år eller to. Så i og med jeg har mødt den rummelighed, som jeg synes, der har været, så er jeg kommet langt i processen i at begrænse sygdommen ... så jeg er vokset, ... jeg tager måske flere jobkunder nu end jeg gjorde for to år siden ... det er slet ikke sådan - effektiv set - fordi jeg er vokset så meget på arbejdsområdet i sig selv, men i min udvikling er jeg nået langt det sidste år. Men det er jo også takket være, at jeg har fået lov til at koncentrere mig om mine faste jobkunder. Det har betydet meget for mig...”*

Jobkonsulent

Jobkonsulenterne oplever, at det er rart at arbejde sammen med andre personer, der har behov for ekstra hensyn, fordi den gensidige forståelse er stor, og fordi der ikke er misundelse over en lavere arbejdstid og færre opgaver. En af jobkonsulenterne fortæller om sine tidligere ansættelser i fleksjob:

*”Og så har jeg jo også prøvet at være på en arbejdsplads hvor kollegerne, de var misundelige over, at jeg kunne gå på fleksjob, og jeg skulle gå tidligt hjem,... så det blev sådan en slags sladder og sådan noget.”*

Jobkonsulent

Jobkonsulentens udsagn sætte fokus på et af elementerne i jobkundernes samtaler: Hvad skal leder og kolleger på en arbejdsplads vide om den ansattes præmisser og vanskeligheder?

### Fastholder ansættelse på Gallojob de ansatte i en identitet som psykiatri-brugere?

De ansatte på Gallojob er blevet spurgt, om de oplever, at ansættelsen på Gallojob kan være med til at fastholde dem i en identitet som psykiatribrugere eller tidligere psykiatribrugere. Ingen af deltagerne i interviewet var af den opfattelse, tværtimod. De mener, at de bidrager med et væsentligt og meningsfuldt arbejde, der bliver udført på baggrund af erfaringer og viden.

*"..., fordi jeg måske ikke har set mig selv som en, der har et eller andet på psyken. Jeg synes, at jeg udfører et godt og omhyggeligt arbejde, tilfredsstillende på mange måder og vi bruger nogle ressourcer og nogle værktøjer... så det synes jeg ikke.*

Jobkonsulent

Ansættelsen på Gallojob har desuden bidraget positivt til de ansattes egen rehabilitering, hvilket er helt i tåd med erfaringer fra andre projekter med at få sindslidende i arbejde. De ansatte har et ansvar overfor jobkunderne, og de er kommet ud af rollen som klienter.

*"Det synes jeg heller ikke... altså jeg har jo ikke de psykiske skavanker nu, ... jeg er vokset ud af den der klientrolle... Og så kan man så spørge: Er jeg så ikke stadigvæk psykiatribruger, fordi jeg bliver konfronteret med psykiatribrugere her? Og den kobling er der ikke,... jeg har min egen lidelse...som mere eller mindre er lagt bag mig og så står jeg med de her jobkunder som jeg forstår temmelig godt, de fleste af dem... men ikke på en måde så jeg synes at jeg giver køb på mig selv, eller hænger fast i en rolle... Jeg vil så sige, at jeg er kommet så vidt i min egen psykiske udvikling, at jeg nogen gange kan miste empatien med mig selv... altså hvor jeg tidligere syntes: "Hvor er det synd for mig, nu er den angst der igen." Nu spørger jeg nogle gange mig selv: "Var det virkelig noget at være angst for?" Men heldigvis kan jeg beholde autenciteten i forhold til jobkunderne, når de kommer og siger, at de har det svært. Hvis folk må sige op i deres job, fordi de har det dårligt, så skal jeg da være den første til at forstå dem, det er klart. Men jeg føler mig ikke fastholdt."*

Jobkonsulent

Ansatte på Gallojob ser sig selv som jobkonsulenter, sekretær, frivillig medarbejder mm. Sårbarheden er der, men det er arbejdsfunktionerne og ansvaret overfor jobkunder, virksomheder og hinanden, der skaber stemningen på Gallojob. Måden, de ansatte oplever sig selv på, er med til at inkludere dem i den almindelige danske arbejdsstyrke. Herved bliver eventuelle oplevelser af at være blevet ekskluderet eller stigmatiseret mindsket, og en fastholdelse i en identitet som psykiatribruger bliver modvirket.

*"Vi vil jo meget gerne gå ind omkring (rehabilitering) i det yderste og det betyder at vi heller ikke skal fastholde vores medarbejder her, så når jeg på uddannelsen (MB-uddannelsen) siger; ...vi har jobkonsulenter og vi har en evaluator, det er det vi har ansat, så har de en baggrund med det ene og det andet og det tredje, og bl.a. MB'ere, (uddannede medarbejdere med brugererfaring), men de er ansat i en anden titel. Og det tror jeg er et vigtigt signal at give. ... der ligger en mening i det, at vi har muligheden for at sige; man kan godt komme videre, og gøre de der erfaringer almene."*

Koordinator

## Medarbejdere ansat på forskellige vilkår

Medarbejdergruppen på Gallojob er alle ansat i skåne- eller fleksjob, frivillige eller i praktik. Undtaget herfra er -som nævnt -koordinator, der er ansat på almindelige vilkår. Samarbejde med ansatte på forskellige vilkår forøger evnen til at se situationer fra forskellige synsvinkler, og de ansattes måder at gå til arbejdet og hverdagen på kan virke positivt afsmittende.

*”Jeg tror jo at det kan være en rigtig stor fordel at have blandede medarbejdere i forhold til at kunne have nogle af sparre sig med, både den ene og den anden vej. Det der med at adskille produktionen til dem der går lidt langsommere til at være ude i et andet rum eller et andet sted, så har man ikke den afsmittende effekt...”*

*”så skaber man adskillelsen ikke også – jeg tror denne der afsmittende effekt har meget stor betydning for recoverydelen .”*

Koordinator

Det er af stor betydning, at de holdninger og den indsats, medarbejderne bliver vurderet til at have, har en ligeværdig betydning. Der er ikke nogen ansatte på Gallojob, der har arbejds-funktioner, der er mindre væsentlige for helheden end andres.

*Gallojob, som en arbejdsplads hvor medarbejdere ansat på forskellige vilkår kan vise en model for samarbejde. Idet koordinators psykiatrifaglige overblik og de ansattes erfaringer som brugere af Psykiatrien giver på Gallojob et dynamisk samspil mellem den organisatoriske og faglige vinkel på Psykiatrien og den brugeroplevede.*

- *Samarbejdet forbedrer jobkonsulenternes muligheder for at se den enkelte jobkundes historie fra en indefra oplevet brugervinkel. Samtidig med at der er et psykiatrifagligt overblik.*
- *Vidensdeling idet koordinator lærer af jobkonsulenternes brugererfaringer og jobkonsulenterne har gavn af koordinators viden og erfaringer.*
- *Samspillet mellem ansatte med brugererfaring og ansatte med psykiatrifaglig baggrund modvirker tabuisering og oplevelsen af stigmatisering, da der bliver bygget bro mellem sindslidende (eller tidligere sindslidende) og ikke sindslidende, fordi der bliver plads til gensidig åbenhed og anerkendelse. (inklusion)*

### 3.3 Statistik

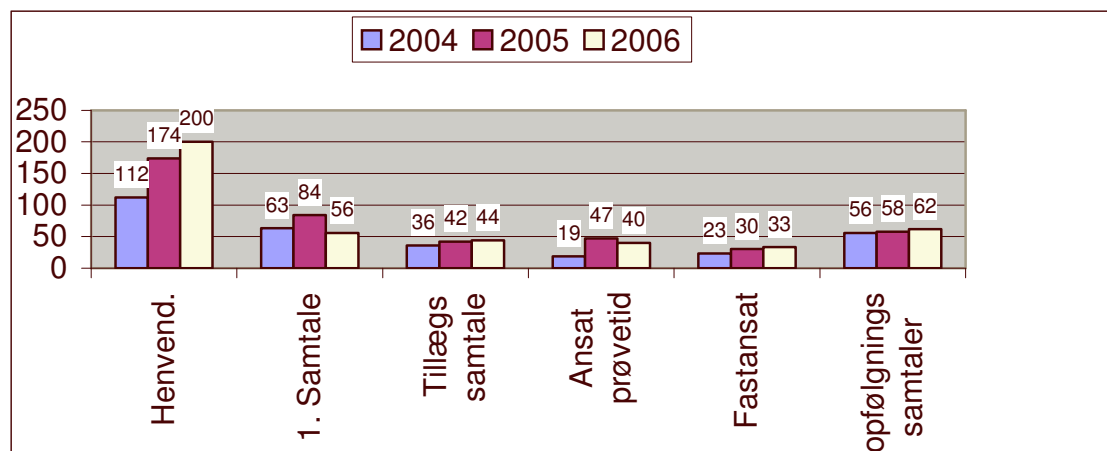
#### Aktivitet

I 2006 har deltagerantallet ved informationsmøderne været på ca. 200. Det er større end de to foregående år og en fordobling i forhold til 2004. I 2006 går 56 personer gennem samtaleforløbet. Heraf er 33 blevet fastansatte ved årets udgang. Procentvis er der sket en stigning i antallet af fastansættelser af jobkunder, der begynder i et afklaringsforløb. I 2004 blev 36% fastansatte, i 2005 33% og i 2006 er 59% blevet fastansat. I den samlede projektperiode er 81% af de jobkunder, der begyndte i afklaringsforløb på Gallojob blevet fastansatte.

Når det procentvise antal af fastansættelser er steget i projektperioden, kan det vise at jobkonsulenterne er blevet bedre til at matche jobkunder med virksomhederne.

I 2006 er der afholdt 183 samtaler mens 85 er blevet aflyst, derudover er der 20 planlagte samtaler, hvor jobkunden udeblev uden afbud. Tallene viser ikke, om det er jobkonsulent eller jobkunde, der har aflyst samtalen.

#### Diagram over aktiviteter på Gallojob i projektperioden



Diagrammet viser ikke antallet af ikke-planlagte opfølgninger og spontane 1. gangs henvendelser.

Forskellen i antallet af deltagere i informationsmøder og fastansættelser kan have flere årsager:

- Det er ikke opgjort, hvor mange bostøtter, der har deltaget i informationsmøder
- Nogle jobkunder vælger ikke at fortsætte, f.eks. fordi de oplever, at den mulige indtægt er for lav.

- Jobkonsulenterne er blevet bedre til at henvise jobkunder til andre tilbud, hvis jobkundern ikke er klar til skånejob, f.eks. frivilligt arbejde, kurser, aktivitetscentre og forlængede prøveansættelser

I løbet af projektperioden er antallet af opfølgninger steget, da der er flere ansatte i skånejob.

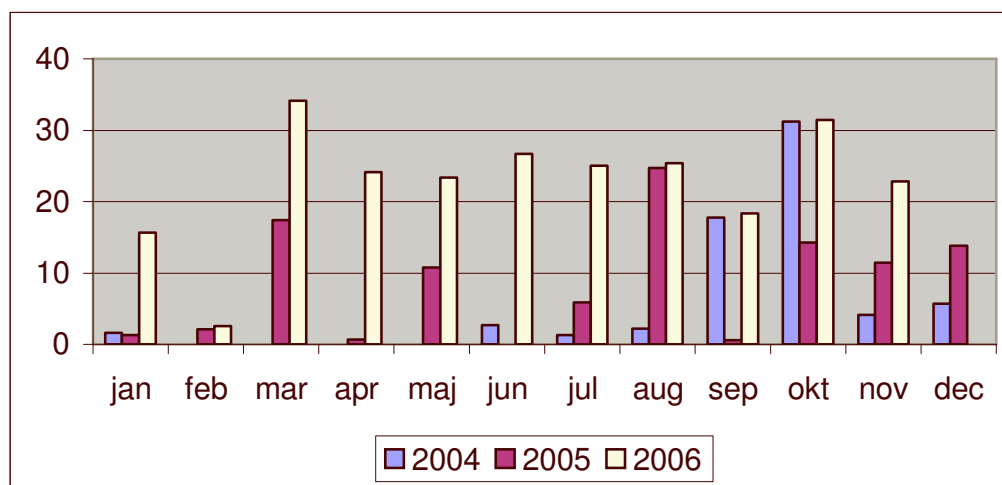
Nogle jobkunder har skiftet job, og har i den forbindelse igen været aktive jobkunder på Gallojob. Ved jobskifte skal jobkundern ikke igennem et nyt forløb, men de kan nøjes med en samtale, ansættelsessamtale og opfølgninger.

Opgørelsen over planlagte opfølgningssamtaler viser kun en lille stigning, og der er ikke nogen præcis opgørelse over antallet af ikke planlagte opfølgninger. De ikke planlagte opfølgninger kan foregå på telefon, e mail eller ved fremmøde. Fornemmelsen fra evaluators side er, at ikke planlagte opfølgninger og korte rådgivende samtaler med jobkunder i arbejde foregår flere gange om ugen. Jobkonsulenterne bekræfter at mellem 1/3 og 1/2 af opfølgninger er ikke-planlagte. Det er i reglen jobkunder, der henvender sig for at få talt om og løst vanskeligheder i jobbet, inden eller uden virksomheden bliver involveret. I sjældne tilfælde er det virksomheden, der retter henvendelse. Det forhold bekræfter midtvejsevalueringen, der påpeger, at virksomhederne oplever et overmatch i opfølgninger, mens jobkunderne ikke oplever et overmatch. Forholdet bekræfter endvidere nationale og internationale undersøgelser, der viser at jobkonsulenternes vedvarende tilgængelighed for opfølgninger har betydning for jobkundernes stabilisering på arbejdsmarkedet.

#### Udadrettede aktiviteter

Jobkonsulenterne har i projektperioden haft en del udadrettede aktiviteter, hvor de har deltaget i konferencer og foredrag. Gallojobs konference den 10/10 06 er et eksempel herpå. Gennem de udadrettede aktiviteter er Gallojobs forbindelse med andre aktører på området og virksomheder blevet styrket.

#### Sygefravær



Ovenstående diagram viser:

Fravær på grund af sygdom i projektperioden i procent af antal ansatte

Opgørelsen over sygefraværet blandt jobkonsulenterne viser, at der i 2006 har været et sygefravær på 22 %. Her tegner to langtidssygemeldte sig for størstedelen af fraværet. Det er sandsynligt, at uvisheden i forhold til jobprojektets afslutning kan have givet et forøget fravær i efteråret 2006.

*"hvornår er alle her altså nogle gange er det ... Altså det er svært at planlægge noget, udover det man lige planlægger for selv, fordi man skal bare hele tiden vide at - jamen - man kan ende med selv at stå med det"*

Jobkonsulent

På baggrund af interviewet er det tydeligt, at jobkonsulenternes oplevelse af sygefraværet og dets betydning opfattes meget forskellig:

*"Altså, det er lidt det dér med sygefraværet ..., at vi ikke er – dem, der går og snakker bag hinandens ryg og siger "Nu er vedkommende syg igen, og... nu skal vi hænge på det og de opgaver..." De beklagelser gør vi slet ikke. Vi giver os den tid, tingene tager, og hvis der bliver nogen forsinkelse, så giver vi besked til jobkunden og virksomheden om, at der er sket det og det. Det er ikke sådan pålægger hinanden andres opgaver, så hurtigt har vi ikke valgt at arbejde. Det tror jeg, at vi skal være glade for, så vi fortsat kan arbejde med den gruppe, vi arbejder med, når man ser, hvor travlt man har det i andre virksomheder... Der er ingen grund til at lave om på det her system. Hvis folk bliver syge, så ligger deres sager, til de kommer tilbage igen. I hovedsagen i hvert fald, det sker, vi tager over, men det er ikke så tit. Der synes jeg vi er gode til at give hinanden frirum til at komme tilbage igen."*

Jobkonsulent

Ved kortvarigt sygefravær bliver der meldt afbud til jobkunder, hvis der er samtaler. Ved sene sygemeldinger kan det ikke altid undgås, at jobkunden ikke når at modtage et afbud.

Udgangspunktet er, at jobkonsulenterne ikke overtager hinandens jobkunder. Det giver jobkonsulenterne ansvar i deres arbejde, og de øvrige jobkonsulenter respekterer vedkommendes dispositioner. Heri ligger værdien om respekt overfor hinandens arbejde og hensyn til den enkeltes ressourcer. Respekten og hensynet overfor jobkonsulenten skal afvejes i forhold til hensynet overfor den jobkunde, der får brud og ekstra ventetid i sit afklaringsforløb pga. sygefravær hos jobkonsulenten.

*Og så også samtidig, det bliver man jo også spurgt om, men det der med at jamen hvis der nu er en sygemelding, ... det lå til alle andre i ansættelsessamtalen og det er; jamen så vil jeg selvfølgelig tage den samtale – at man ikke siger; uh det vil jeg ikke have noget med at gøre, men at man selvfølgelig siger at så vil jeg da bakke op og være der hvis jeg har tid ikke... eller rykke det så det kommer til at passe, så man også er fleksibel og ligesom kan dække ind for hinanden ikke*

Koordinator

### 3.4 Organisering af en arbejdsplads for ansatte i skåne- og fleksjob

Organiseringen af Gallojob bygger på erfaringer og værdier fra Galloaktiviteterne og fra andre jobkonsulenters arbejde med jobformidling til sindslidende.

*"... det bygger på erfaringer med arbejde og sindslidende, Men at man skal altså stille nogle krav, man skal også have nogle forventninger til folk. Fordi hvis jeg forventer at denne der opgave, den kan ikke blive løst tilfredsstillende fordi vedkommende har den og den begrænsning."*

*"ja, positive forventninger ... og det tror jeg måske gælder alle på kanten af arbejdsmarkedet, at man skal have positive forventninger..."*

Koordinator

I det treårige projekforløb har Gallojobs koordinator som daglig leder haft til opgave at fordele opgaver efter ressourcer. Som den eneste ansatte på almindelige vilkår og med fuldt timetal sørger koordinator for, at Gallojob er tilgængelig for henvendelser i ydertimerne. Det har ligeledes været koordinators opgave at kunne træde til i forhold til opgaver, der ikke kunne løses pga. fraværende jobkonsulenter. Det har bidraget til at sikre en stabilitet i Gallojobs service overfor jobkunder og virksomheder.

*"... jeg synes vi forsøger at dække ind omkring det, men jeg vil nok sige at det er en lige på vippen konstruktion. Fordi det gør jo så også at mange ting bliver hele tiden skubbet lidt videre, og der snakkede vi om en model hvor man kan sige man måske var sammen to og to i en gruppe hvor man kunne støtte hinanden, så der var backup, det kunne man ...tænke over i fremtiden..."*

Koordinator

Fra projektets begyndelse var det hensigten, at Gallojob skulle kunne fungere uden en koordinator ansat på almindelige vilkår. På baggrund af sygefravær og jobkonsulenternes timetal – mellem 12 og 20 timer pr uge - har det været vanskeligt. Det skal dog bemærkes, at Gallojob efter projektets afslutning fungerer uden koordinator, og der er i øjeblikket to jobkonsulenter i arbejde. Det betyder, at Gallojobs åbningstid er blevet kortere. Tilgængeligheden i ydertimerne forventes igen at blive bedre, når to nye jobkonsulenter bliver lært op i løbet af foråret.

I de sidste måneder af projektet er der blevet gjort de første forsøg med teamsamarbejde. Jobkonsulenterne arbejder sammen to og to. Den enkelte jobkonsulent har stadigvæk ansvaret for sine jobkunder, men samarbejdet og intern sparring mellem de to jobkonsulenter betyder, at de vil kunne tage møder med hinandens jobkunder i tilfælde af fravær. Teamsamarbejdet kan betyde, at jobkonsulenterne opnår øget sammenhæng og selvstændighed i deres arbejde, da de i højere grad selv skal fordele deres opgaver indbyrdes. Inde i overvejelserne er, at ansatte i fleks- eller skånejob, der kan have et højt timetal (20 – 25 timer), og som har en god stabilitet i arbejdsindsatsen, arbejder sammen med ansatte med et lavere timetal og eventuelt mindre stabilitet, for at undersøge om det kan øge stabiliteten og antallet af arbejdstimer i hvert team.

Forsøget med teamsamarbejde har været i gang i få måneder, der er således endnu ikke belæg for at udtale sig om virkningen.

### 3.5 Konklusion

Rummelighed stiller krav til omstillingsparathed hos de ansatte, der i pressede perioder kan opleve det som en stressfaktor. Krav til omstilling kan kollidere med den ansattes egen planlægning og sammenhæng i dagens arbejde. Kravet kan være svært at undgå, når de ansattes ydeevne kan svinge, og der er eksterne samarbejdspartnere, hvis behov også skal tilgodeses.

Et højt sygefravær betyder, at nogle opgaver får lov til at vente længe, og det kan gøre planlægning besværlig. Det er derfor vigtigt, at der sker en grundig afvejning af, hvilke opgaver den enkelte ansatte og Gallojob som helhed kan påtage sig.

Det generelle indtryk er, at medarbejderne er gode til stresshåndtering og til at være gode kolleger.

I en medarbejdergruppe med nedsat tolerance overfor stress, er det vigtigt at nedsætte faktorer, der giver stress. Derfor kan Gallojob med fordel finde en organisering, der kan forøge de ansattes kontrol med egen planlægning af tid og opgaver, således at den stress, der bliver fremkaldt af pludselige ekstra opgaver, kan reduceres.



*Det sættes til diskussion,*

- *hvorvidt Gallojob skal gøre yderligere tiltag for både at opretholde værdien om, at alle skal kunne være med, og fortsætte med at møde eksterne samarbejdspartnere og virksomheder på det niveau, der almindeligvis forventes af en samarbejdspartner*
  - *ved at have en klar holdning til om Gallojobs kerneopgaver både er jobformidling og udadrettede samarbejds- og formidlings opgaver.*
  - *ved ansættelse af flere personer i skåne- og/eller fleksjob – forudsat at de ansatte får tildelt ansvarsområder og opgaver, og at der er opgaver nok – også i rolige og stabile perioder.*
  - *ved at have en klar holdning til, hvordan andre opgaver skal vægtes i forhold til Gallojobs kerneopgaver.*
- *samt hvorvidt Gallojob kan formidle værdien om, at alle skal kunne være med på en tydeligere måde overfor virksomheder og samarbejdspartnere.*

- *ved i højere grad at gøre samarbejdspartnere opmærksomme op, at Gallojobs tidsrammer for sagsbehandling bliver sat ud fra medarbejdernes præmisser.*
- *ved at formidle Gallojobs erfaringer med ansatte i skånejob for virksomheder og eksterne samarbejdspartnere, således at de bliver tilgængelige for virksomheder, hvis de ønsker at beholde medarbejdere med forøget sårbarhed i ansættelse, eller ansætte personer i skåne- eller fleksjob.*

*En formidling af værdien om, at alle skal kunne være med, må ikke betyde, at Gallojob ikke længere skal leve op til omverdens krav, for derved mindskes ansvar og muligheden for udvikling i jobbet.*

#### Ansættelse på Gallojob har positiv betydning for de ansattes udvikling

- Ansvaret overfor den enkelte jobkunde
- Ansvaret overfor virksomhederne og samarbejdspartnere
- Ansvaret overfor Gallojob
- Udvikling af metode og ejerskab
- Samspil med kolleger
- En positiv oplevelse af at blive anerkendt for sin arbejdsindsats i stedet for at være en, ”der ikke kan bruges”
- Udvikling af faglige og sociale kompetencer

#### Fordele ved, at der er overvejende skåne- og fleksjobbere på Gallojob

Fordelene beskrevet her, er opstået i et regi, hvor værdien om, at alle skal kunne være med, er indprentet, og at medarbejderne har en høj grad af afklaring om deres egen sårbarhed. Et positivt arbejdsmiljø opstår ikke udelukkende på baggrund af, at man ansætter en gruppe psykisk sårbare personer i skåne- eller fleksjob.

- Medarbejderne har ansvaret for Gallojobs kerneopgave overfor jobkunder, virksomheder og samarbejdspartnere – det er ikke en sideproduktion
- Medarbejderne kan være gensidige rollemodeller, f.eks. når det handler om at finde balancen mellem engagementet i arbejdet og de personlige skånehensyn
- Alle medarbejdere har behov for de andres rummelighed og hensyn, derved bliver det en naturlig del af arbejdspladsen.

I forhold til, at en sindslidelse udtrykker sig forskelligt hos forskellige personer, og i forhold til, at der stadig er meget usikkerhed og uvidenhed om sindslidelser, er det væsentligt, at jobkonsulenterne er afklarede om deres egne psykiatriske erfaringer, at de har et kendskab til de vanskeligheder, sindslidende kan have, og at de har adgang til sparring med personer, der har en psykiatrifaglig baggrund.

- For at kunne hjælpe jobkunden med at udarbejde sine skånehensyn og finde ud af, hvad leder og kolleger skal have at vide
- For at hjælpe jobkunden og virksomheden, hvis der opstår problemer

### **3.6 Gallojob yder en professionel indsats og kan modvirke tabuisering**

Når jobkunder og virksomheder ikke er opmærksomme på Gallojob som en arbejdsplads for skåne- og fleksjobbere, er det et meget positivt udtryk for, at Gallojob yder en professionel indsats og betragtes som en samarbejdspartner på lige fod med andre samarbejdspartnere.

- En hage ved det er, at det dermed ikke modvirker tabuisering. Det kan det gøre, hvis virksomheder og samarbejdspartnere bliver gjort opmærksomme på eller mindet om, hvilken type arbejdsplads Gallojob er.

#### Værdien om at alle skal kunne være med

Ansatte på Gallojob kan med fordel tage en diskussion om på hvilke måder, de vil fastholde og synliggøre værdien om, at alle skal kunne være med, når Gallojob samtidig er en virksomhed, der lever op til kravene til samarbejdspartnere på det almindelige arbejdsmarked.

- Gallojob kan være med til at formidle et mere positivt syn på en sagsgang, der kan tage lidt længere tid og medarbejdere, der ikke altid er ”top tunet”
- Og dermed modvirke tendenser til udstødelse og marginalisering gennem en indsnævring af normalitetsbegrebet

*Tid, det at tage sig tid, er også en værdi. Ved at åbne op om, at sagsgangen på Gallojob kan være lidt længere, og om medarbejdernes baggrunde, kan man være med til at vise tiden som en værdi i forhold til tempoet på arbejdsmarkedet i dag, hvor en del mennesker bliver udbrændte.*

## 4 Gallojobs placering i feltet

### Indledning

Sammenligning med andre undersøgelser er foretaget på felterne: afklaring, matchning, stabilisering og opfølgning. Desuden er der set på erfaringer med anvendelse af diagnose og journaler i matchning, og om der er et behov for en specialiseret jobformidling til sindslidende.

Til dette afsnit er der hentet oplysninger fra følgende undersøgelser:

- Jobfors: - et praksisforskningsprojekt
- Essenser 2006 med henvisninger til internationale undersøgelser.
  
- Jobfors:
  - Kobling og stabilisering af sindslidende på arbejdsmarkedet - Et praksisforskningsprojekt på RevaCenter Randers 2003
  - Slutrapport Jobformidlingsprojektet på Café Utopia, Holsterbro 2003
  
- Job på ærlige vilkår; Socialforskningsinstituttet 2006
  
- Sindslidende på arbejdsmarkedet En dokumentation af hvad der virker og hvorfor... ; Viborg Amt 2006
  
- Undersøgelse Før tidspensionister i løntilskudsjob; Discus A/S 2006
  
- Evaluering "Nyt Liv" Discus A/S 2006
  
- Evaluering af Gallos jobformidling; Center for evaluering 2006

### Afklaring

I forhold til jobkundernes afklaring, inden de kommer i skånejob, ligger Gallojobs erfaringer i overensstemmelse med nationale og internationale erfaringer på følgende punkter.

- En relation, hvor der er god tid til at opnå kendskab og tillid mellem jobkunde og jobkonsulent har betydning for at finde det rigtige job og afklare ressourcer
  
- Signaler om ligestilling mellem jobkunde og jobkonsulent styrker udviklingen af sociale relationer – jobkonsulenten er et menneske ikke en myndighedsperson
  
- Der skal være tale om et rigtigt arbejde, det skal give mening – ikke et dagcenter eller frivilligt arbejde

- Jobkunden skal være motiveret – og søgningen skal være frivillig – Jobfors skriver, at jobkunden skal have holdningen, at arbejde er en værdi.
- Afklaringsfasen skal munde ud i en afklaring og en beskrivelse af jobkunders vanskeligheder, motivation, uddannelse og erfaringer
- Fokus på jobkunders håb, ønsker og ressourcer
- Jobkunden skal i løbet af afklaringsperioden få kendskab til arbejdsmarkedets krav og - hvis det mangler - et realistisk syn på sine muligheder

Ifølge de internationale undersøgelser er det en hurtig udplacering i et rigtigt job, der virker, uanset arbejdsmarkedssparathed og diagnose. På Gallojob og ud fra Viborg Amts erfaringer beskrevet i rapporten *Sindslidende og arbejdsmarkedet* kan det for nogle jobkunder være nødvendigt med praktik, opkvalificering, eller evt. behandling i forhold til at opnå kvalitet og stabilitet i ansættelsen.

Gallojob adskiller sig fra flere af de øvrige jobformidlinger ved ikke at være tilknyttet behandling eller aktivitetscentre. På Gallojob stiller man sig positivt overfor parallelprocesser, hvor jobkunden er i behandling sideløbende med sin ansættelse.

### Matchning

Væsentlig for et godt match er, at jobkunden acceptere arbejdsstedet og bliver inviteret med i det kollegiale fællesskab. Fra virksomhedens side skal der være en kultur med rummelighed og tolerance. Tilpasningen er en gensidig proces. Virksomheden skal anse jobkunden for at være en reel arbejdskraft, der kan stilles passende krav til, og som forventes at deltage i det sociale/kollegiale fællesskab. Arbejdets struktur må gerne være en fast men individuelt tilpasset struktur. Fleksibilitet og socialt engagement er nødvendigt.

Jobkonsulenten er med ude ved jobsamtale på virksomheden.

### Stabilisering og opfølgning

Nationale og internationale erfaringer viser – ligesom Gallojob – at vedvarende opfølgning eller mulighed for opfølgning forøger den ansattes stabilitet, da mange problemer løses inden, de bliver for store. Det er således væsentligt, at jobkonsulenten står til rådighed for jobkunden og virksomheden, og at der er en åben dialog mellem bruger, virksomhed og jobkonsulent. Jobkonsulenten er tovholder mellem virksomhed, bruger, og det er vigtigt, at den sindslidende oplever respekt for sine skånehensyn. Positive sociale relationer med kolleger og leder er af stor betydning for stabilisering.

Skånehensyn, der ikke overholdes, og et pres, der bliver for stort, er set fra Gallojobs erfaringer ofte årsag til, at jobkunden stopper i ansættelsen. I en del tilfælde kan den ansatte ikke selv overholde sine skånehensyn.

#### Anvendelse af diagnose og/eller journal

Jobfors henviser til internationale undersøgelser, der viser, at diagnosen er ingen hindring. For Gallojob er diagnosen ikke vigtig, da to personer med samme diagnose kan være meget forskellige. Jobkundens vanskeligheder og skånehensyn skal derimod beskrives indgående.

På Café Utopia – (Jobfors) bliver diagnoser anvendt, for at sikre skånehensyn og en åbenhed om signaler på forværring. Ligeledes i Viborg Amts ”Sindslidende på arbejdsmarkedet ” er der anvendt diagnoser i afklaringsforløb og matchning.

#### Behov for specialiseret jobformidling til sindslidende

Viborg Amts projekt ”Sindslidende på arbejdsmarkedet” påpeger behovet for jobformidlinger specielt for sindslidende, og at jobkonsulenten skal have en psykiatrifaglig viden. Vedkommende skal have kendskab til sygdomme, medicin og behandling. Derudover skal jobkonsulenten have et stort engagement, vedkommende skal kunne lytte fordomsfrit, yde jøgstøtte og være problemknuser og tovholder.

Ligeledes udtrykker Gallojobs jobkunder sig positivt i forhold til, at jobformidlingen og jobkonsulenten har et særligt kendskab til sindslidendes vanskeligheder.

Jobkonsulenten er ikke sagsbehandler, vedkommende skal ikke visitere til førtidspension eller andet, der har med myndighed over brugeren at gøre.

Jobkonsulenten skal have kendskab til netværk og jobmuligheder.

På Gallojob er der gode erfaringer med, at en person med en psykiatrifaglig baggrund samarbejder med ansatte, der har brugererfaring fra psykiatrien.

## 5 Konklusion

I projektperioden har der været fokuseret på to hovedfelter:

1. at styrke indsatsen for at formidle skånejob til førtidspensionister – primært sindslidende, og styrke indsatsen for stabilisering, således at ansættelse i skånejob kan blive varig eller længerevarende.
2. at videreudvikle Gallojobs metoder, på en måde hvor de ansattes erfaringer som brugere/tidligere brugere af psykiatrien, med rehabilitering og recovery bliver en integreret del af metoden.

### 1. En styrket indsats for at formidle skånejob og for stabilisering

I projektperioden er der sket en stigning i antallet af fastansættelser. To af de jobkunder, der medvirkede i interviews, har været ansat i deres stillinger i to år. Nogle jobkunder vender tilbage til Gallojob, og kommer på den måde i en ny ansættelse. Så jobkunder, der siger op, har gode erfaringer med at henvende sig til Gallojob og komme videre.

Set i det lys kan der tales om både en stabilisering i ansættelser, og en stabilisering på arbejdsmarkedet for folk i skånejob, da perioden uden skånejob bliver af kortere varighed.

Gallojobs resultater viser – i lighed med lignende undersøgelser, at det er muligt også for sindslidende med mange vanskeligheder at komme til at fungere i et skånejob.

Udgangspunktet er, at jobkunden kommer på eget initiativ og ansvar og bliver mødt af jobkonsulenter, der signalerer ligeværdighed. Tid, anerkendelse, håb, drømme og realistiske forventninger er væsentlige elementer. Mange vil desuden have behov for at bearbejde tidligere nederlag.

I afsnit 2 om henvendelse til Gallojob siger Jobkunde C

*... jeg simpelthen droppede det psykiatriske... jeg synes at der var alt for mange mennesker der synes om hvad der var bedst for mig... så jeg ville simpelthen ikke have noget med det at gøre..."*

Jobkunde C

Pågældende Jobkundes udsagn er centralt for, hvor stor betydning det har, at en person med baggrund som psykiatribrunder, påtager sig ansvar for sit eget liv. Det er vejen ud af klientrollen og en vigtig del af personens recovery. Det indebærer, at personen formår både at træffe beslutninger og handle på eget initiativ og tage imod hjælp, når der er behov for det.

### Præcise skånehensyn

Arbejdsgiver og medarbejdere behøver ikke kende til den ansattes diagnose eller sygehistorie, men de skal vide, at den ansatte er eller har været psykiatribrunder og har en

forøget sårbarhed, der kan give sig udslag på forskellige måder. De måder, skal beskrives og gerne sammen med den ansattes strategier til at håndtere dem.

En særlig jobformidling for sindslidende kan lyde, som et tiltag, der vil understrege en marginalisering. Men hvis sindslidende skal få en stabil og anerkendt plads på arbejdsmarkedet, er det nødvendigt, at den enkelte jobkundes præmisser for at arbejde bliver beskrevet overfor en arbejdsgiver.

I en jobformidling for sindslidende er det vigtigt, at jobkonsulenterne har en god indlevelsesevne, et personligt engagement og enten har psykiatrifaglig viden og erfaring, eller har hyppig sparring med en person, der har.



*På baggrund af Gallojobs erfaringer kan det anbefales, at ansætte en gruppe, hvor der er enkelte ansatte med en psykiatrifaglig baggrund, men hvor hovedparten af jobkonsulenterne har brugererfaring indenfor psykiatri og ansættelse på skåne- eller fleks vilkår.*

## 2. De ansattes brugererfaringer er en integreret del af metoden

I videreudviklingen af Gallojobs metoder er medarbejdernes brugererfaringer indenfor psykiatri, rehabilitering og recovery blevet en integreret del af den måde, jobkonsulenterne møder jobkunderne på og samarbejder med dem om, at jobkundens ønsker og håb for et skånejob bliver opnåelige.

Gallojob er en unik jobformidling, idet de ansatte enten har personlige erfaringer med mange af de vanskeligheder, deres jobkunder kommer med, og/eller en bred psykiatrifaglig viden og erfaring. Kombinationen af den faglige vinkel med de levede erfaringer giver en bred og nuanceret tilgang til jobkunderne og det, de kommer med.

Gallojob viser med sit eksempel, at medarbejdere med et lavt timetal og skiftende arbejdsevne kan udøve en professionel indsats. Ved at åbne op om medarbejdernes baggrunde og præmisser for at arbejde, kan Gallojob formidle et andet og mere positivt syn på en langsommere sagsgang og medarbejdere, der kan være sårbare og svingende, og dermed vise en model for en rummelig arbejdsplads.