Individanpassat stöd till arbete enligt IPS-modellen

– vägledning för arbetscoacher

Socialstyrelsen

Du får gärna citera Socialstyrelsens texter om du uppger källan, exempelvis i utbildningsmaterial till självkostnadspris, men du får inte använda texterna i kommersiella sammanhang. Socialstyrelsen har ensamrätt att bestämma hur detta verk får användas, enligt lagen (1960:729) om upphovsrätt till litterära och konstnärliga verk (upphovsrättslagen). Även bilder, fotografier och illustrationer är skyddade av upphovsrätten, och du måste ha upphovsmannens tillstånd för att använda dem.

ISBN 978-91-87169-60-1
Artikelnr 2012-8-5

Publicerad www.socialstyrelsen.se, juli 2012

Förord

Socialstyrelsens Nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni eller schizofreniliknande tillstånd 2011 är de första nationella riktlinjerna inom området. Riktlinjerna lyfter fram evidensbaserade och utvärderade behandlingar och metoder inom vård och omsorg för personer med schizofreni.

En av metoder som rekommenderas i riktlinjerna är arbetslivsinriktad rehabilitering enligt IPS-modellen (Individual Placement and Support) som är en utveckling och en standardiserad och manualbaserad form av *Supported employment.*

IPS-modellen är inte etablerad i det svenska samhället. Samtidigt pågår det försöksverksamheter där man arbetar efter IPS-modellen. För att kunna stödja dessa försöksverksamheter har Socialstyrelsen översatt detta material. Förutom denna så kallade arbetsbok har vi även översatt en skala för programtrohet och en manual för att bedöma programtroheten. Alla tre går att ladda ner och beställa på www.socialstyrelsen.se.

Ansvaret för arbetslivsinriktad rehabilitering ligger i dag hos flera olika myndigheter i Sverige. Det är inte givet hur den rekommenderade åtgärden ska placeras in i det svenska vård- och stödsystemet. Det finns därmed ett behov av att fortsätta med försöksverksamheter i samverkan mellan olika berörda myndigheter.

Lena Weilandt

Enhetschef

Enheten för nationella riktlinjer

Innehåll

Förord 3

Inledning till den svenska översättningen 7

Modul 1: Grundläggande idéer och principer i IPS 9
Varför välja IPS? 9
Vad är IPS? 9
Huvudkomponenter 10
Unikt drag 10
Hur vet man att IPS är effektivt? 11
Nyckelprinciper för IPS 12

Modul 2: Remittering, anknytning och ekonomisk vägledning 16
Remittering 16
Anknytning 19
Ekonomisk vägledning 21

Modul 3: Bedömning och att söka arbete 23
Bedömning 23
Att söka arbete 26
Exempel på arbetsprofil 32
Att söka arbete: checklista för den klienten 36

Modul 4: Stöd under pågående anställning och olika samarbetspartner 38
Stöd under pågående anställning 38
Att fortsätta arbeta 41
När det uppstår en kris på arbetet 43
Att sluta ett arbete 44
Arbetscoachens attityder och förhållningssätt 46
Att värva stödpersoner från omgivningen 51

Bilaga – checklistor 56
Att börja ett arbete: checklista för arbetscoachen 56
Att börja ett arbete: checklista för den arbetssökande 58
Att fortsätta arbeta: checklista för arbetscoachen 59
Att fortsätta arbeta: checklista för den arbetssökande 62
Att undvika en kris på arbetet: checklista för arbetscoachen 63
Att undvika en kris på arbetet: checklista för den arbetssökande 65
Att sluta ett arbete: checklista för arbetscoachen 65
Att sluta ett arbete: checklista för den arbetssökande 66

Inledning till den svenska översättningen

Föreliggande skrift är en del av ett ”Evidence-based practice kit”1 som producerats av Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA). SAMHSA är en del av U.S. Department of Health and Human Services och har utvecklat den här typen av manualer och vägledningar för en rad evidensbaserade psykosociala insatser inom det psykiatriska området. För mer information om SAMHSA och deras arbete se http://www.samhsa.gov/. Alla dessa skriftserier har samma struktur; det finns arbetsböcker/utbildningar för praktiker, material om hur man bygger upp en ny verksamhet, om evidensen för insatsen, om hur man utvärderar och följer upp programtroheten samt broschyrer som riktar sig till personer med psykisk funktionsnedsättning och anhöriga.

Socialstyrelsen har valt att översätta den skrift som riktar sig till professionella som vill arbeta med individanpassat stöd till arbete enligt IPS-modellen (Individual Placement and Support). IPS-modellen är en utveckling och en standardiserad och manualbaserad form av *Supported employment.*

Skriften kan med fördel även användas av en bredare läsekrets som vill sätta sig in i vad den här arbetsmetodiken innebär.

Den metodik som beskrivs i denna bok är densamma som inkluderats och getts högsta prioritet i de nationella riktlinjerna för psykosociala insatser vid schizofreni och schizofreniliknande tillstånd (SoS 2011). Den svenska beteckningen för de som arbetar med arbetsrehabilitering enligt IPS är vacklande. I den här boken har Socialstyrelsen använt beteckningen arbetscoach, ett alternativ skulle kunna vara arbetsspecialist.

Boken är uppdelad i fyra moduler, där den första presenterar principerna för IPS och de tre övriga på ett praktiskt plan går igenom vad IPS betyder i de olika faserna av arbetsrehabilitering. I den amerikanska versionen är skriften tänkt att användas i utbildningssammanhang, som en studiecirkel med en utsedd handledare. Vi har ändrat lite i texten för att skriften ska få ett större generellt värde utanför detta sammanhang. Bland annat har vi tagit bort en del exempel och praktiska övningar. Tilltalet i boken kan synas typiskt amerikanskt med en ton som inte vanligtvis ses i svenska pedagogiska texter. Socialstyrelsen har i stort valt att inte ändra i detta; vi kanske till och

[1] Substance Abuse and Mental Health Services Administration. *IPS: Training Frontline Staff.* DHHS Pub. No. SMA-08-4364, Rockville, MD: Center for Mental Health Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration, U.S. Department of Health and Human Services, 2009. This document was produced for the Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA) by the New Hampshire-Dartmouth Psychiatric Research Center under contract number 280-00-8049 and Westat under contract number 270-03-6005, with SAMHSA, U.S. Department of Health and Human Services (HHS). Neal Brown, M.P.A., and Crystal Blyler, Ph.D., served as the Government Project Officers.

med har något att lära av den optimism och tilltro till brukarna, arbetscoacherna och IPS som den här skriften andas.

I vissa detaljer stämmer inte formuleringar och rekommendationer i boken med formuleringar i den programtrohetsskala som har utvecklats för IPS. I dessa fall har vi korrigerat så att texten stämmer med programtrohetsskalan (som också är översatt till svenska). Vi har också lagt till några arbetsblad som fanns med i den förra versionen av arbetsboken men inte tagits med i den nya. Det gäller bland annat ett exempel på hur en arbetsprofil kan se ut. Avsnittet om evidensen för SE är inte heller uppdaterat med de senaste systematiska översikterna för IPS. Vi har inte gjort någon uppdatering i texten utan hänvisar till *Nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni och schizofreniliknande tillstånd – vetenskapligt underlag* (SoS 2011) för en uppdatering om det vetenskapliga kunskapsunderlaget för IPS.

Denna bok är en vägledning för hur man på ett programtroget sätt arbetar med IPS, baserad på den praktik som utvecklats i USA och som ju också är den kontext där de allra flesta vetenskapliga studier genomförts. En evidensbaserad praktik innebär i nuläget att arbeta enligt denna vägledning. Det innebär inte att denna praktik är fullt genomförbar i Sverige. Det kan finnas en rad kulturella och organisatoriska aspekter som gör att denna vägledning framledes måste prövas, bearbetas och anpassas. I nuläget saknas en empirisk grund för att göra detta. Det finns ett fåtal svenska vetenskapliga studier som fokuserat på IPS, men insatsen måste implementeras på ett bredare sätt för att det ska finnas en grund för eventuella förändringar, och dessa förändringar måste också prövas empiriskt för att säkerställa att man uppnår motsvarande positiva resultat som uppnåtts i internationella studier. Det är inte heller säkert att IPS som metodik ska anpassas, utan kanske snarare det organisatoriska sammanhang som metodiken ska utvecklas inom. För den som vill läsa mer om de första erfarenheterna av att systematiskt implementera IPS i Sverige rekommenderas Hasson et al[2], Bejerholm et al[3] och Nygren et al[4].

Översättningen har genomförts som ett uppdrag från Socialstyrelsen till Centrum för Evidensbaserade Psykosociala insatser (CEPI), som är ett nationellt kunskapscentrum inom detta område (www.cepi.nu) Översättningen har gjorts av Bodil Lindqvist och har sakgranskats och redigerats av Lars Hansson, professor, Bengt Svensson, docent, och Ulrika Bejerholm, docent, alla verksamma vid Lunds universitet.

[2] Hasson H, Andersson M, Bejerholm U. Barriers in implementation of evidence-based practice IPS in Swedish context. Journal of Health Organization and Management 2011:25:332-345.
[3] Bejerholm U, Larsson L, Hofgren C. Individual placement and support illustrated in the Swedish welfare system. Journal of Vocational Rehabilitation 2011:35:59-72.
[4] Nygren U, Markström U, Svensson B, Hansson L, Sandlund M. Individual Placement and Support - a model to get employed for people with mental illness. The first Swedish report of outcomes. Scandinavian Journal of Caring Sciences 2011:25:591-598.

Modul 1:
Grundläggande idéer och principer i IPS

De flesta människor med psykisk funktionsnedsättning vill arbeta. Den första modulen presenterar huvudkomponenterna och nyckelprinciperna i IPS (Individual Placement and Support). Avsnittet ger också en kort sammanfattning av vetenskapliga belägg bakom modellen.

Varför välja IPS?

Målet med IPS – som är en utveckling och en standardiserad och manualbaserad form av *IPS* – är att hjälpa människor med allvarlig psykisk funktionsnedsättning att hitta och behålla ett arbete på öppna arbetsmarknaden. IPS möjliggör för dessa personer att skaffa sig en meningsfull tillvaro bortom funktionsnedsättningen och att leva ett rikare liv.

Vad är IPS?

IPS är en modell för arbetsrehabilitering som vänder sig till personer med psykisk funktionsnedsättning. Grundtanken är att hjälpa dem att få ett löne-arbete och att ge det stöd som krävs för att lyckas som arbetstagare. Målet är att hitta ett ”vanligt” arbete, med avtalsenlig lön och på en ”vanlig” arbetsplats (dvs. där resten av arbetsstyrkan inte nödvändigtvis har en funktionsnedsättning). Till skillnad från andra modeller för arbetsrehabilitering bedömer man inte arbetsförmågan först eller arbetsträner i förväg. I stället poängterar man vikten av att snabbt söka arbete och komma ut i förvärvslivet.

Individer med psykisk funktionsnedsättning är ingen homogen grupp. De skiljer sig åt när det gäller vilken typ av arbete och stöd de vill ha och om de vill berätta om sin funktionsnedsättning för arbetsgivare och arbetskamrater eller inte. IPS tar hänsyn till de individuella önskemålen och skräddarsyr insatserna utifrån dessa. Dessutom tar man hänsyn till att de flesta har nytta av ett långvarigt stöd när de har börjat arbeta. Därför är tjänsterna inte tidsbegränsade och arbetscoachen kan finnas med i bakgrunden under flera år, samtidigt som man strävar efter att den anställde ska bli så självständig och självgående som möjligt.

Den bakomliggande filosofin är att alla människor med allvarlig psykisk sjukdom har förmåga att arbeta på den reguljära arbetsmarknaden. Villkoret är att man hittar rätt arbete och arbetsplats. Föreställningen om att man först ska förvandla en person till ”den perfekta arbetstagaren”, genom omfattande arbetsträning och successiv utslussning i arbetslivet, hör inte hemma i IPS. I stället letar man efter ett arbete som tar vara på den arbetssökandes starka sidor och motivation. Ambitionen är alltså inte att göra om den enskilde, utan att hitta ett arbete som matchar hans eller hennes talanger och erfarenheter. Rollen som löntagare leder ofta till att självbilden förändras. Att kunna betrakta sig själv som en nyttig medborgare som aktivt bidrar till samhällets utveckling stärker självkänslan. Dessutom minskar stigmatiseringen och den sociala acceptansen ökar, i takt med att omgivningen ser att individer med psykisk funktionsnedsättning lyckas i arbetslivet.

Huvudkomponenter

IPS är en väldefinierad modell som hjälper människor med psykisk funktionsnedsättning att hitta och behålla ett konkurrensutsatt arbete. Med ”konkurrensutsatt arbete” menas att vem som helst kan söka det och att lönen är marknadsanpassad. Lönen ska vara lika hög som normallönen för samma arbete som utförs av individer utan psykisk funktionsnedsättning (och inte lägre än summan av olika sociala bidrag och förmåner).

Den evidensbaserade modellen IPS bygger på följande grundläggande idéer:

IPS hjälper alla som uttrycker att de vill arbeta. Ingen blir utestängd på grund av att han eller hon inte är ”redo”, har ”misslyckats” på tidigare arbetsplatser, använder droger eller har vissa symtom.

Så fort klienten har tackat ja till att delta i programmet, hjälper arbetscoachen till med att söka efter ett lämpligt arbete. Man hoppar över den långdragna processen med att först bedöma arbetsförmågan och sedan låta individen passera olika mellanstationer för att arbetsträna och förbereda sig (t.ex. i form av övergångsanställningar, arbete med lönebidrag och skyddade anställningar).

Arbetscoachens stöd fortsätter så länge klienten vill ha detta stöd. Insatserna från IPS-verksamheten avslutas inte förrän personen så önskar.

Ett arbete betraktas som ett steg på vägen, inte som en slutstation. Arbetscoachen hjälper till att hitta ett nytt arbete så fort en anställning har upphört, personen vantrivs med sitt arbete eller vill prova en annan anställning.

Arbetscoachen är integrerad i den psykiatriska samhällsbaserade vården och stödet. Arbetscoacherna bildar tillsammans en egen arbetsgrupp som träffas varje vecka. De samarbetar nära med medlemmarna i det psykiatriska teamet.

Ledstjärnan i IPS-verksamheten är individens önskemål. Alla val och beslut om arbete baserar sig på den arbetssökandes preferenser, starka sidor och erfarenheter.

Unikt drag

En viktig egenskap i IPS är att kriterier och principer för modellen har standardiserats, vilket gör programmet lättare att sprida och mångfaldiga.

Det finns ett instrument, en s.k. programtrohetsskala, för att bedöma IPS, som sammanfattar principerna och kan fungera som en måttstock för i vilken grad man arbetar enligt programmet. Med hjälp av denna skala kan man kvalitetssäkra hur pass nära den egna verksamheten ligger modellen (se skalan samt manualen *Att utvärdera programmet*).

Viktiga kännetecken för IPS

- Varje arbetscoach har hand om upp till 20 arbetssökande.
- Arbetscoacherna ägnar sig bara åt arbetsinriktade insatser.
- Varje arbetscoach genomför alla faserna i programmet.

- Arbetscoacherna är en del av den psykiatriska vården och stödet och fattar gemensamma beslut med denna om frågor som rör arbetslivet.
- Arbetscoacherna hjälps åt med varandras klienter och fungerar som en arbetsgrupp.
- Det finns inga lämplighetskrav för att få delta i verksamheten.
- Arbetsbedömningen är fortlöpande och grundar sig på individernas erfarenheter och upplevelser av lönearbeten.
- Sökandet efter ett reguljärt arbete sker snabbt efter inträdet i verksamheten.
- Kontakten med arbetsgivare bygger på personernas önskemål om typ av arbete.
- Arbetscoacherna föreslår arbetstillfällen som tillhör olika branscher och arbetsplatser.
- Arbetscoacherna strävar efter att skaffa permanenta arbeten.
- Arbetscoacherna hjälper till att avsluta ett arbete när det behövs och sedan leta efter ett nytt.
- Individuellt uppföljningsstöd erbjuds till både arbetsgivare och arbetstagare utan tidsbegränsning.
- Insatserna ges på klientens naturliga platser i samhället.
- Man söker aktivt upp personer som ”försvunnit ur” verksamheten för att försöka knyta dem till denna igen.

Hur vet man att IPS är effektivt?

IPS ger resultat. Modellen är den mest vetenskapligt undersökta när det gäller arbetsinriktad rehabilitering för människor med psykisk funktionsnedsättning. Arbetssökande och arbetscoacher från olika kulturer har framgångsrikt använt modellen i många slags miljöer, både i USA och i Europa.

En litteraturstudie av 17 undersökningar visar genomgående att program med IPS gav bättre resultat i arbetslivet än program som inriktade sig på arbetsträning, arbete på skyddad verkstad eller övergångsanställning. I denna litteraturstudie framkom att 58 procent av dem som slumpmässigt hade tilldelats IPS fick arbete på öppna arbetsmarknaden, i jämförelse med 21 procent av dem som hade deltagit i något av de jämförande programmen (Bond et al. 2001). Dessutom arbetade de som deltagit i IPS fler timmar per månad och hade högre lön (Bond et al. 2001) (Se också en uppdaterad genomgång av den vetenskapliga dokumentationen och rekommendationerna i *Nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni eller schizofreniliknande tillstånd* (Socialstyrelsen 2011)).

Inga tecken på negativa effekter

Ibland oroar sig behandlingspersonalen, brukarna eller deras familjer för att lönearbete innebär en stressfaktor som ökar risken för återfall eller för att bli inlagd på sjukhus igen. Oron verkar emellertid obefogad. Forskningen visar genomgående att IPS inte har några negativa effekter. De som deltar i programmet upplever inte fler allvarliga symtom eller känner sig mer stressade.

Inte heller behöver de intensivare psykiatrisk behandling, vilket man t.ex. kan konstatera genom att titta på antalet besök på psykiatriska akutmottagningar eller antalet återinläggningar på sjukhus (Bond et al. 2001).

Vissa undersökningar tyder på att när brukarna hittar ett lönearbete så kan det leda till att symtomen lindras, självkänslan ökar och privatekonomin blir bättre (Bond et al. 2001; Mueser 1997). De flesta som får anställning via programmet arbetar deltid och kan behålla sina sociala bidrag och förmåner. Yrkesrollen blir ofta en meningsfull del av deras liv. (Läs mer om sambandet mellan arbetsinkomster och sociala försäkringar i modul 2.)

Nyckelprinciper för IPS

Att arbeta enligt IPS innebär att följa sju nyckelprinciper som utgör ryggraden i programmet.

Nyckelprinciper för IPS:

Alla som vill arbeta kan delta.

Tjänsterna är integrerade i den psykiatriska vården och stödet.

Målet är ett konkurrensutsatt arbete.

Ekonomisk vägledning.

Arbetssökandet börjar så snart personen har uttryckt en önskan att arbeta.

Stödet är inte tidsbegränsat.

Klientens preferenser är a och o.

1. Alla som vill arbeta kan delta

IPS är till för alla som är intresserade av att arbeta, oavsett psykiatrisk diagnos, symtom, arbetslivserfarenheter eller andra problem som missbruk och kognitiva störningar. Filosofin är att människor med psykisk funktionsnedsättning kan lönearbeta utan tidigare arbetsträning, och att ingen ska utestängas från den möjligheten. Man väntar inte på att personerna först ska bli ”anställningsbara” innan det är dags att ge sig ut på öppna arbetsmarknaden. I stället anser man att de är ”redo” när de säger att de vill arbeta. Forskningen visar att symtom, missbruksproblem eller andra individuella särdrag inte utgör något starkt eller entydigt hinder för att arbeta när brukarna får hjälp av IPS. Därför är det aldrig berättigat att säga nej till en person som vill delta i verksamheten.

2. Tjänsterna är integrerade i den psykiatriska vården och stödet

Insatserna i IPS är nära samordnade med den psykiatriska behandlingen och rehabiliteringen, vilket innebär att all personal (och inte bara arbetscoachen) kan stödja den arbetssökandes mål i arbetslivet. Därför är det viktigt med regelbundet samarbete med psykiatrin och att delta i deras teammöten.

Psykiatrins teammöten är ett forum för att diskutera problem som påverkar rollen som arbetstagare. Exempel på sådana problem är

- läkemedelsbiverkningar
- kvarstående symtom (t.ex. hallucinationer)
- kognitiva svårigheter
- andra rehabiliteringsbehov (t.ex. behovet av social färdighetsträning för att förbättra förmågan att umgås med arbetskamraterna eller kunna stå på sig och hävda sin rätt).

En tät kontakt med medlemmarna i psykiatrins team (via telefon eller möten på tumanhand) ser till att individens arbetsinriktade mål hamnar högt på prioriteringslistan och blir en angelägenhet för all inblandad personal.

3. Målet är ett konkurrensutsatt arbete

IPS hjälper brukarna att få konkurrensutsatta arbeten, dvs. sådana som

- finns på öppna arbetsmarknaden och är på hel- eller deltid
- ger en marknadsanpassad lön
- kan sökas av vem som helst

Konkurrensutsatta arbeten är tillgängliga för alla. Därför ska lönen för den som deltar i programmet vara lika hög som normallönen för samma arbete utfört av människor utan psykisk funktionsnedsättning (och inte vara lägre än summan av sociala bidrag och förmåner).

Att arbeta på öppna arbetsmarknaden är värdefullt ur flera synpunkter. För det första uttrycker många med psykisk funktionsnedsättning att de hellre vill göra det än arbeta på en skyddad verkstad eller i specialanpassad arbetsmiljö. För det andra bidrar ett ”vanligt” arbete i samhället till att minska det utanförskap och den stigmatisering som dessa individer ofta upplever. För det tredje förbättras ofta självkänslan när personen upptäcker att han eller hon klarar av att arbeta ”på riktigt”, att deras arbete uppskattas och att de är nyttiga samhällsmedborgare som drar sitt strå till stacken.

Historiskt sett har arbetsinriktade rehabiliteringsprogram ofta placerat personer med psykisk funktionsnedsättning på icke-konkurrensutsatta arbeten, där lönen har varit blygsam och där möjligheterna att avancera till ett reguljärt arbete har varit små eller lika med noll. Erfarenheterna visar att individerna mycket väl kan lyckas på den öppna arbetsmarknaden utan föregående arbetsträning och successiv utslussning.

4. Ekonomisk vägledning

Ibland är de som deltar i programmet i valet och kvalet om de vill börja arbeta, eftersom de oroar sig för att gå miste om sociala bidrag och förmåner (t.ex. sjukpenning eller bostadstillägg). De tvivlar på att det kommer att bli lönsamt. För att hjälpa dem att bestämma sig, måste man gå igenom vad som kommer att hända med deras privatekonomi.

Som arbetscoach bör man känna till hur inkomster påverkar sociala försäkringar i stora drag. Men för att kunna göra en personlig och heltäckande kartläggning behöver man kanske ta hjälp av en specialist på området som är mer insatt i ämnet, t.ex. en socialsekreterare eller en tjänsteman från Försäkringskassan. Arbetscoachen ansvarar för att brukarna får ekonomisk vägledning innan de börjar arbeta och när det är aktuellt med förändrad arbetstid eller lön. (Läs mer om ekonomisk vägledning i modul 2).

5. Arbetssökandet börjar så snart en individen har uttryckt önskan att arbeta

Att snabbt söka arbete, inom en månad efter inträdet i programmet, är viktigt av flera skäl:

- Förhållningssättet signalerar att man tar personens önskan att arbeta på allvar. Dessutom förmedlar det optimism om att många möjligheter står till buds.
- Det kan vara en knuff i rätt riktning för den som tvivlar på sin förmåga. Bästa sättet att bemöta rädslan för att inte klara av att arbeta är ofta att uppmuntra individen att de facto prova på.
- Man smider medan järnet är varmt, dvs. man tar vara på individens motivation och förstärker den. Undersökningar visar att färre personer får anställning på öppna arbetsmarknaden när arbetssökandet försenas genom krav på förberedelser i form av stegvis arbetsträning.
- Att omedelbart identifiera och prova på tänkbara arbeten innebär att man snabbt får en uppfattning om vilken bransch och arbetsplats som skulle kunna passa. I allmänhet behöver dessa personer, precis som alla andra, känna sig för på olika vikariat och kortvariga anställningar innan de hittar ett arbete som de trivs med. Ju fortare man börjar testa olika alternativ, desto större är chansen att rätt arbete dyker upp så småningom.

Som hjälp i arbetssökandet fyller arbetscoachen och den som deltar i programmet i en arbetsprofil och en individuell arbetsplan. Via arbetsprofilen bedömer man hur det går i arbetslivet. Formuläret, som bygger på individens erfarenheter och upplevelser av lönearbeten, uppdateras kontinuerligt (se modul 3).

6. Stödet är inte tidsbegränsat

Vissa med psykisk funktionsnedsättning kämpar med symtom som är ihållande eller fluktuerar över tid. Därför pågår stödet och uppbackningen så länge det behövs. Det finns inga deadlines. Insatserna avslutas inte efter en viss tid utan först när individerna så önskar.

Även om riktlinjen är att stödet inte är tidsbegränsat, minskar det ofta i takt med att arbetscoachen lär ut och stärker sådana färdigheter som behövs för att fungera självständigt och lita på sig själv. Exempel på färdigheter som tränas är att kunna ta sig till och från arbetet på egen hand, att kunna

utföra arbetsuppgifterna utan instruktion och coachning, att kunna umgås med arbetskamraterna på rasterna och att kunna ta emot kritik från arbetsledaren. Målet är att personen ska bli så oberoende som möjligt i rollen som arbetstagare, samtidigt som arbetscoachen finns med i bakgrunden som stöttepelare och trygghetsfaktor så länge det behövs.

7. Klientens preferenser är a och o

De som får ett arbete som intresserar dem har en tendens att trivas bättre på arbetet och att stanna kvar längre. Att ta hänsyn till individens arbetspreferenser innebär att arbetscoachens uppgift blir lättare, eftersom det ökar sannolikheten för att den som deltar i programmet vill behålla arbetet. Inte bara själva arbetssökandet fokuserar på individens önskemål. Vad individen vill och föredrar bestämmer också hur stödet ska utformas och om arbetsgivaren till exempel ska få kännedom om den psykiska funktionsnedsättningen eller inte.

För vissa är det självklart att berätta öppet om sin funktionsnedsättning för den blivande arbetsgivaren. Kanske vill de att arbetscoachen ska vara inblandad i alla aspekter på arbetet och hjälpa till genom att

- hitta lämpliga arbetstillfällen
- vara med på anställningsintervjun
- ha regelbunden kontakt med arbetsgivaren
- ge stöd både på arbetsplatsen och utanför

För andra är det lika självklart att hemlighålla sin funktionsnedsättning för omgivningen, och de betraktar sin arbetscoach som en person som ”står i kulissen och sufflerar” utan att ha direktkontakt med arbetsgivaren. Kom ihåg att du alltid måste ha den arbetssökandes samtycke till att berätta om funktionsnedsättningen.

Sammanfattningsvis: Tjänsterna i IPS präglas av sju nyckelprinciper. Dessa principer, som är vetenskapligt belagda, beskriver vad som utmärker den här modellen av arbetsrehabilitering och vad som skiljer den från andra.

Modul 2:
Remittering, anknytning och ekonomisk vägledning

Modulen beskriver de första momenten i IPS, dvs. hur man remitterar klienter, får dem att knyta an till verksamheten och erbjuder ekonomisk vägledning.

Remittering

Vad kännetecknar en effektiv remissprocess? Det gäller

- att ha få urvalskriterier
- att göra processen enkel och smidig
- att sprida budskapet i IPS.

Ett villkor för att programmet ska vara tillgängligt för så många som möjligt är att urvalskriterierna begränsas till ett minimum och att remitteringen är lätt att genomföra. Att aktivt gå ut och informera de med psykisk funktionsnedsättning, närstående och behandlingspersonal om vad IPS innebär och hur man bär sig åt för att få dessa insatser, ökar antalet presumtiva klienter.

Få urvalskriterier

Hur avgör man vem som har nytta av IPS? Historien om Kalle kan utgöra ett exempel.

Kalles historia

Kalle är en 28-årig man som har diagnosen schizofreni och missbrukar alkohol och marijuana. På behandlingsteamets veckomöte rapporterar Kalles kontaktperson att hans klient har sagt att han skulle vilja skaffa sig ett arbete. Kontaktpersonen är orolig för att Kalles missbruksproblem skulle förvärras om han börjar tjäna pengar. De senaste två urinproven visar att han fortsätter använda droger.

Vad kan man göra i situationen med Kalle?

En hörnpelare i IPS är att de som säger att de vill arbeta ska hänvisas direkt till verksamheten. Man gör inga tester för att kontrollera att individen är drogfri, bedömer inte arbetsförmågan eller förekomsten av kognitiva störningar. Därför är uppgiften som arbetscoach att uppmuntra personalen att remittera alla individer som kan tänkas vara intresserade.

Enda kravet på att få delta i verksamheten är att personen antingen

är arbetslös (eller sysselsatt i en icke-konkurrensutsatt verksamhet) och vill ha ett reguljärt arbete eller

arbetar reguljärt, men saknar stöd och uppbackning i sin yrkesroll och gärna vill ha det.

I fallet Kalle kan arbetscoachen förklara för det psykiatriska teamet att ett lönearbete kanske fungerar som en sporre för honom att trappa ner på eller sluta med sitt missbruk. Arbetscoachen kan också föreslå att man gör upp en budget tillsammans med Kalle för att hjälpa honom att använda sina inkomster på sundare saker än alkohol och marijuana. Arbetscoachen kan framhålla att man i första hand bör leta efter arbetstillfällen som finns i drogfria miljöer.

Enkel remissprocess

Hur går remitteringen till och vad gör man som arbetscoach när man precis har fått en remiss? Historien om Sandra utgör ett exempel.

Sandras historia

Sandra har varit arbetslös i fyra år, men nu har hon talat om för sin kontaktperson att hon så smått funderar på att gå tillbaka till arbetslivet. Samtidigt är hon full av tvivel. Skulle det verkligen vara möjligt? Klarar hon av den pressen? Sandra berättar om sina farhågor för kontaktpersonen och nämner också att hennes mamma är skeptisk till projektet. Enligt mamman riskerar hon att förlora ekonomiskt på att börja arbeta igen eftersom de sociala bidragen förmodligen försvinner. Kontaktpersonen berättar om Sandras spirande intresse för att arbeta på ett teammöte.

Vad kan man göra i Sandras situation?

Att remittera Sandra till IPS ska vara enkelt, göras på ett standardiserat sätt och vara välkänt av alla. Remissen kan vara muntlig eller skriftlig. I det sistnämnda fallet skriver man ner viktig bakgrundsinformation på en enkel blankett. Vem som helst i teamet kan ta initiativet till att remittera Sandra eller så kan hon anmäla sig själv. Remissen skickas till någon ansvarig medlem i IPS-verksamheten, som läser igenom den och utser en arbetscoach.

Så fort remissen angående Sandra mottagits, är det arbetscoachen som håller i trådarna. Man anordnar en träff med henne så fort som möjligt, helst inom de närmaste dagarna. Syftet med det här första mötet är att bekräfta och stärka Sandras lust att prova på arbetslivet igen, att börja utforska vilka arbetsområden som kan vara intressanta och att få en bild av tidigare arbetslivserfarenheter. Vilka som ska vara med på det inledande mötet bestämmer arbetscoachen och Sandra tillsammans. Kanske är det bara arbetscoachen och Sandra, kanske bjuder man in en annan medlem av det psykiatriska teamet (t.ex. kontaktpersonen) eller en stödperson som är betydelsefull för henne (t.ex. en närstående). Eftersom Sandra är ambivalent till att arbeta kan det vara klokt att be kontaktpersonen att närvara. För dem som tycker det är svårt att träffa okända människor, kan det också vara en trygghet att kontaktpersonen är med de första gångerna. Eller en annan behandlare som de känner väl och har förtroende för.

När arbetscoachen och Sandra har kommit överens om att samarbeta, informeras det psykiatriska teamet om detta beslut. Att hålla de övriga medlemmarna i teamet underrättade om hur det går för Sandra i arbetslivet och vilka framsteg hon gör är viktigt; man bör därför rapportera med jämna mel-

lanrum. På ett tidigt stadium, och med Sandras tillåtelse, kan det vara vettigt att kontakta hennes mamma för att arrangera ett möte. Eftersom mamman oroar sig för att Sandra skulle förlora sociala förmåner och bidrag om hon börjar arbeta, kan det vara en bra idé att träffas för att klargöra vilken policy Försäkringskassan och socialtjänsten har. Att skapa en fungerande relation till mamman är angeläget, så att hon är ”med på noterna” och har en positiv inställning till Sandras planer. Det första mötet med Sandras familj kan också vara en källa till ledtrådar och tips om vilka arbeten som är lämpliga.

Sprida budskapet i IPS

Det är vanligt att stöta på hinder och motstånd när man inför nya metoder och arbetssätt. Det gäller att ha tålamod och att vara envis. Rekryteringen av deltagare till ett nystartat program kan ökas på olika sätt. Inte så sällan bottnar motståndet i okunskap. Som arbetscoach kan man utbilda medlemmarna i de psykiatriska teamen om vad IPS går ut på. Man kan tillsammans med dem gå igenom läget och försöka fånga upp de individer som eventuellt är intresserade av att delta. Ibland är behandlarna i psykiatrin inte medvetna om att personer med psykisk funktionsnedsättning ofta placerar ett arbete högt på sin önskelista, och de känner inte till hur IPS fungerar. Kanske är de vilseledda av missuppfattningar och myter. De kan ha föreställningen att ett lönearbete innebär större belastning. Eller ha åsikten att vissa personer är oförmögna att arbeta på grund av kognitiva störningar, symtom eller biverkningar av medicinerna. Man kan slå hål på dessa myter genom att presentera fakta:

- Arbete kan vara värdefullt och gynna återhämtningen.
- Många kan arbeta trots ihållande symtom eller kognitiva störningar.
- De flesta upplever inte att stressen ökar av arbete – somliga rapporterar att den minskar.

I början kan det vara trögt att få gehör för idéerna bakom IPS. Och det kan dröja innan remisserna börjar droppa in. Men förutom att bedriva en saklig upplysningskampanj kan man förankra idéerna i personalgrupper genom att bjuda in individer med psykisk funktionsnedsättning som arbetar och låta dem berätta om sina erfarenheter. Eller be en arbetscoach med erfarenhet att komma och diskutera personalens farhågor. Att skaffa eller producera broschyrer om IPS, beställa utdrag ur vetenskapliga rapporter, ordna interna föreläsningar och sätta upp posters på mottagningen är andra sätt att sprida budskapet. Ambitionen är att få alla behandlare att uppmuntra dessa personer att överväga tanken på att arbeta. Målet är att åstadkomma en kultur där lönearbete har sin givna plats i rehabiliteringen.

Strategier för att rekrytera fler till IPS:

- Undervisa personalen i t.ex. de psykiatriska teamen om IPS.
- Prata om den nya verksamheten med dem som kan vara intresserade av att arbeta.
- Sök upp en lokal brukarorganisation för individer med psykisk funktionsnedsättning och informera om värdet med att arbeta och att IPS finns som ett stöd för att få arbete.
- Sök upp en lokal anhörigförening och berätta vad IPS kan erbjuda.

För att få fler remisser till IPS kan det vara klokt att inte bara fånga upp de redan frälsta, dvs. de personer som högt och tydligt säger att de vill arbeta. Ibland kan lönearbete vara en hemlig dröm eller en diffus önskan som inte är klart uttalad. Därför är det viktigt att även vara lyhörd för dem som ”bara” är nyfikna på vad verksamheten innebär. Genom att träffa varje individ på tumanhand, för att kravlöst utforska hur han eller hon ställer sig till tanken på att arbete, kan man så ett frö. Chansen finns att fröet gror så småningom och att personen väljer att gå med i verksamheten.

Vägarna för remittering till IPS blir naturligtvis beroende av hur det omgivande stödsystemet ser ut, men kan till exempel möjliggöras av personerna själva, av deras närstående eller av någon personal med kontakt med den med psykisk funktionsnedsättning. De arbetssökande kan få kännedom om verksamheten antingen genom enskilda samtal eller genom gemensamma informationsträffar. Information kan också spridas via föreningar eller via andra aktivitetscenter och mötesplatser som personen utnyttjar.

Anknytning

Att få individen att knyta an till verksamheten är det första steget mot att skapa en god arbetsallians mellan arbetscoachen och den arbetssökande. Arbetsalliansen är förutsättningen för alla insatserna och tjänsterna. Men det räcker inte med att utveckla en allians med den arbetssökande. Man måste också värva bundsförvanter i närmiljön. Det gäller att engagera människor i personens sociala nätverk (t.ex. närstående) som stöttepelare, och att få medlemmarna i det aktuella psykiatriska teamet att ställa upp på individens målsättning. Det är viktigt att hålla alla berörda parter uppdaterade om dennes framsteg i arbetslivet, och att be om feedback på hur man kan gå vidare när det hakar upp sig. Följande fallbeskrivning illustrerar hur man kan engagera individen, betydelsefulla personer i närmiljön och det psykiatriska teamet.

Johans historia

Johan är 34 år och har diagnosen schizofreni. Dagarna tillbringar han mest hemma i sin lägenhet framför tv:n. Det senaste arbetet han hade var för sju år sedan. Då arbetade han tre veckor som diskare på en restaurang, men han fick sparken för att han inte passade tider och uteblev utan anledning.

Första gången kontaktpersonen föreslog IPS var Johan ganska avvaktande. Johan hör röster nästan hela tiden, men kontaktpersonen menade att ett arbete kanske skulle kunna avleda rösterna och göra dem mindre plågsamma. Dessutom skulle han få något vettigt att göra på dagtid. Johan svarade att han fick tänka på saken.

Det krävdes många samtal från kontaktpersonens sida för att uppmuntra Johan att prova IPS. Nu är han beredd att ”ge det en chans”. Men han är långt ifrån övertygad. En av hans invändningar är att sjukersättningen kanske dras in. En annan är att han tvivlar på att han orkar med det stressiga tempot i arbetslivet.

Föräldrarna, som Johan har regelbunden kontakt med, ifrågasätter också idén. Visserligen tycker de att sonen verkligen behöver en meningsfull aktivitet, men ett ”vanligt lönearbete” låter i deras öron som ett vågspel. De är rädda för att det skulle förvärra hans tillstånd. Trots att Johan vacklar i sin inställning till arbete är han inte främmande för tanken. Dels vill han gärna ha en sysselsättning på dagarna, dels vill han gärna tjäna pengar för att kunna köpa snygga kläder. Johan är nämligen noggrann med sitt utseende och tycker om att vara välklädd. Kontaktpersonen pratar med arbetscoachen och skickar en remiss.

Vad kan man göra som Johans arbetscoach i denna situation?

Bestäm träff med Johan för att börja lära känna honom, ta reda på vad han har arbetat med tidigare och vad han skulle vilja ägna sig åt just nu. Eftersom kontaktpersonen har en bra relation till Johan och det tog lång tid för honom att plantera idén om IPS, bör han vara med de första gångerna.

Mötena kan ske ute i samhället, t.ex. över en kopp kaffe på ett café eller på biblioteket. Fråga Johan var han vill att man ska ses. En fördel med att träffas utanför den psykiatriska verksamheten är att inramningen blir naturligare och samtalen ofta mer öppenhjärtiga.

Förutom att engagera Johan behöver man uppbackning från föräldrarnas sida. De oroar sig ju för att ett arbete kan göra att sonen får ett återfall, och de behöver lugnas på den punkten. Prata med föräldrarna. Förklara att valet av ett lämpligt arbete och det långvariga stödet minskar påfrestningarna. Förklara också att sysslolösheten i sig kan vara stressande, och det att ha något meningsfullt att göra på dagtid kan minska Johans rastlöshet. Ett förslag är att träffa föräldrarna i deras hem, tillsammans med Johan. Man kan då förvissa sig om att alla är överens om ambitionen att börja arbeta. Naturligtvis måste Johan tillfrågas om det är okej att kontakta hans föräldrar.

Till sist bör det psykiatriska teamet informeras. Man bör rapportera för teamet vad som hände på de första träffarna med Johan, hur mötet med föräldrarna avlöpte och vad som framkom när det gäller arbetsintressen. Om det är svårt att få Johan engagerad eller att handskas med föräldrarnas oro, kan man be om råd och feedback från de andra teammedlemmarna. Styrkan med teamarbete är att alla har en positiv attityd till Johans målsättning och är beredda att bidra till att den ska gå i uppfyllelse.

Ekonomisk vägledning

Rädslan för att gå miste om sociala förmåner och bidrag är en vanlig orsak till att personer med psykisk funktionsnedsättning är tveksamma till arbete. De tvivlar på att det kommer att löna sig. Därför måste man utreda hur inkomster påverkar ersättningsnivåerna. Vissa undersökningar tyder på att de som erbjuds ekonomisk vägledning får mer pengar än de som inte får hjälp med den tjänsten.

Arbetscoachen ansvarar för att alla får ekonomisk vägledning om sin privatekonomi innan de börjar arbeta och när arbetstiden eller lönen förändras. Eftersom det sociala försäkringssystemet är komplicerat, och ofta skiftar i takt med politiska beslut, brukar det vara en specialist på området som står för vägledningen och gör de konkreta beräkningarna. Om det inte finns en handläggare från Försäkringskassan, arbetsförmedlingen eller socialtjänsten som är kopplad till verksamheten, får man anlita någon extern sakkunnig person inom stödsystemet.

Som arbetscoach bör man ha baskunskaper om hur inkomster påverkar vanliga bidragsformer. Det kan bland annat röra sig om

- sjukpenning
- försörjningsstöd
- bostadsbidrag
- bostadstillägg
- sjukersättning
- aktivitetsersättning.

Förutom att ge personen grundläggande information och lotsa denne till en ekonomisk expert, bör hjälp erbjudas med pappersexercisen, t.ex. hur man fyller i blanketter till myndigheterna för att anmäla inkomster och inkomstförändringar och att man rapporterar regelbundet kring ekonomiska förändringar för att slippa bli återbetalningsskyldiga eller hamna i en skuldfälla.

I samarbete med det psykiatriska teamet kan man hjälpa den arbetssökande att göra upp en hushållsbudget. Ta reda på lönens storlek, när och hur den kommer att utbetalas och vilka omkostnader individen har. Kanske är den insatsen extra viktig för dem som har missbruksproblem. Att ge stöd i att ha kontroll över inkomster och utgifter kan bidra till återhämtningen. Följande fallbeskrivning illustrerar hur frågor om sociala förmåner och bidrag kan sätta käppar i hjulet för individens ambition att arbeta.

Sofies historia

Sofie är 28 år gammal och har tillhört det psykiatriska öppenvårdsteamet i ungefär fem år. Under den tiden har hon fått aktivitetsersättning och bostadstillägg. Sofie har nyligen avslutat en kurs i bokföring och redovisning. Och tillsammans med sin arbetscoach och sin arbetsförmedlare har hon lusläst platsannonser och letat efter lediga arbeten.

Sofies enda tidigare arbetslivserfarenhet är ett sommarvikariat under gymnasiet. Då arbetade hon som lokalvårdare på ett djursjukhus. Förra

veckan hittade hon en visstidsanställning på deltid som bokförare hos en grupp privatpraktiserande läkare. Hon sökte arbetet, gick på anställningsintervju och fick platsen. Nu berättar hon strålande för sin kontaktperson att hon börjar med kort varsel, redan på måndag. Kontaktpersonen svarar att hon är glad å Sofies vägnar, men höjer också ett varningens finger: ”Ska du inte tänka dig för? Då är du väl inte berättigad till aktivitetsersättning längre? Och vad händer med ditt bostadstillägg?” Nedslagen och förvirrad vänder sig Sofie till sin arbetscoach.

Vad kan arbetscoachen göra i Sofies situation?

Tala om för Sofie att du ska hjälpa henne att få reda på hur det egentligen ligger till. Följ med henne till en handläggare på Försäkringskassan som är insatt i villkoren och bestämmelserna. I det här fallet visar det sig att det inte är frågan om ett antingen-eller-förhållande. Aktivitetsersättning kan förutom som hel ersättning även beviljas till en fjärdedel, hälften eller tre fjärdedelar.

Om Försäkringskassan bedömer att Sofie har en arbetsförmåga i arbetet som bokförare men att hon även fortsättningsvis har en nedsättning av arbetsförmågan till en viss del går det mycket väl att kombinera aktivitetsersättning med arbete på deltid. Hur mycket aktivitetsersättning Sofie får beror på hur mycket hennes arbetsförmåga är nedsatt. Sofie kan om hon haft aktivitetsersättning minst ett år ansöka om att ha ersättningen vilande under tiden hon arbetar. Det innebär att hon har kvar rätten till aktivitetsersättning utan att få den utbetald (så länge beslutet om aktivitetsersättning gäller men som längst 24 månader). Under tiden som hon arbetar och ersättningen är vilande betalas ett månadsbelopp ut i längst tolv månader som motsvarar 25 procent av den ersättning som är vilande Om hon avbryter arbetsförsöket kan hon få tillbaka sin ersättning igen. Och att vara berättigad till bostadstillägg eller inte beror på lönens storlek. Uträkningen visar att Sofie, med den lön som hon utlovats, kommer att få bättre ekonomi i slutändan.

När arbetscoachen och Sofie har fått en heltäckande bild över situationen, bör man informera det psykiatriska teamet. Du kan också träffa kontaktpersonen enskilt för att informera om detaljerna. Att behandlare sällan vet hur sociala förmåner och bidrag påverkas av inkomster är inte så konstigt. Reglerna är snåriga och förändras snabbt. För att vara på den säkra sidan händer det att de avråder personer från att arbeta. Som arbetscoach gäller det att inte dra generella slutsatser om sambanden utan ta reda på fakta. Oftast lönar det sig för denna grupp att börja arbeta. Och de flesta upplever det som positivt att kunna försörja sig själva och slippa rollen som passiv bidragstagare.

Modul 3: Bedömning och att söka arbete

Att bedöma den arbetssökandes intressen och arbetslivserfarenheter är viktigt för att kunna matcha personen med en lämplig arbetsgivare. Modulen handlar om hur man arbetar med arbetsprofiler, utformar en individuell arbetsplan och börjar sökandet efter arbete.

Bedömning

Även om bedömningen är betydelsefull i IPS så undviker man långa och krångliga utredningar. I stället sker bedömningen i form av en arbetsprofil, som man fyller i under de första veckorna i programmet. Via arbetsprofilen samlar man in bakgrundsinformation om individens intressen, starka sidor, arbetslivserfarenheter m.m. för att kunna påbörja arbetssökandet. Informationen kommer från den arbetssökande, det psykiatriska teamet, journalen och med personens tillåtelse – från familjemedlemmar och f.d. arbetsgivare. Som vanligt står individens önskemål i fokus. Om personen vill börja arbeta meddetsamma, tar man tillfället i akt och väntar inte på att bedömningen ska bli färdig. Bedömningen är ingen engångshändelse som bara äger rum i början av programmet. Den sker fortlöpande. Efterhand som personen letar efter arbete, provar på arbetstillfällen och får erfarenheter som löntagare, uppdaterar man arbetsprofilen med nya insikter och lärdomar. Traditionella utvärderingar av arbetsförmågan och anställningsbarheten bryter mot principerna i IPS.

Fallbeskrivningarna nedan visar hur bedömningen går till. Det gäller

- att samla in bakgrundsinformation från olika källor
- att fylla i en arbetsprofil
- att skriva en individuell arbetsplan
- att uppdatera arbetsprofilen och arbetsplanen utifrån individens erfarenheter som arbetstagare

Att samla in bakgrundsinformation

Davids historia

David har träffat sin arbetscoach ett par gånger och vet vad IPS går ut på. Nu vill han börja prata om tänkbara arbeten. David är 29 år och har diagnosen bipolärt syndrom. Han tar litium för att förebygga svängningar i stämningsläget, och han säger att tack vare medicinen har han sluppit bli inlagd på sjukhus. Han bor med sin flickvän, som arbetar heltid som juridiskt ombud på en känd advokatfirma. David var 12 år gammal när han tillsammans med två äldre bröder flyttade för att bo med sina farföräldrar.

Davids bröder har gjort karriär i arbetslivet. En av dem äger en klädbutik och den andre är revisor. Båda har försökt hjälpa David med arbete tidigare, men de har gett upp till följd av hans symtom och alkoholmissbruk. Under

det senaste året har David blivit alltmer deprimerad. Han har isolerat sig i sin lägenhet och börjat dricka mer.

David har inte arbetat på många år. Han har läst tre år på högskola och har en nästan färdig kandidatexamen i bagaget. Studierna var han tvungen att avbryta när han var 21 år eftersom symtomen blev övermäktiga. Drömmen då var att bli arkitekt. David berättar att under de senaste åren har han skaffat två arbeten, ett som diskare och ett som restaurangbiträde, men båda gick i stöpet eftersom han inte dök upp den första arbetsdagen.

Vad kan arbetscoachen göra i Davids situation?

Arbetscoachen bör tillsammans med David utforska vilken sorts arbete han är intresserad av, vad han är duktig på och vad han skulle vilja syssla med. Hur ser viktiga personer i hans liv på att han vill börja arbeta och vilka förväntningar har de på honom? David har sagt att han en gång drömde om att bli arkitekt. Gör han det fortfarande? Vad är det inom byggnadskonsten som lockar honom? Är det att rita och konstruera byggnader, planera stadsmiljöer eller kanske byggnadsmaterialen i sig? Kan han tänka sig att arbeta inom byggnadsbranschen?

Är han fascinerad av industriell design, möbeldesign eller formgivning? Har han någon gång gjort ett projekt, i skolan eller på fritiden, som är förknippat med arkitektur eller skapande? Förutom att ringa in vad det är inom arkitektur som fängslar David, kan arbetscoachen ta reda på om han har speciella färdigheter på området. Har han tagit teckningslektioner eller gått kurser i andra konstnärliga ämnen som han kan ha nytta av? Behärskar han dataprogram för design eller bildredigering? Naturligtvis är det inte säkert att David fortfarande ”brinner för” arkitektur, så man får inte vara främmande för att utforska helt nya intresseområden. Ha en öppen inställning. Att prata med andra i teamet som känner David kan uppenbara dolda talanger och resurser som David inte har nämnt. Kontakten med Davids flickvän, bröder och farföräldrar kan också ge uppslag till var man kan leta efter arbeten och hur man kan övervinna hinder på vägen.

Kanske blir samtalen om drömyrket som arkitekt, om den drömmen nu fortfarande hägrar, en smärtsam påminnelse för David. Han var ju nära att uppfylla den drömmen en gång, och tanken på att han ”snubblade på målsnöret” kan kännas som ett nederlag. Här gäller det att uppmuntra honom och hålla fast vid idén om att drömmar är till för att förverkligas. Vissa frågetecken behöver dock rätas ut. Ta reda på varför de senaste två arbetstillfällena rann ut i sanden. Vad hindrade honom från att ta sig dit den första arbetsdagen? Tyckte han att arbetena verkade ointressanta, stressiga eller var det något annat? Behövde han inte pengarna? Lyckades han inte stiga upp i tid? Fick han ångest på morgonen när det väl var dags? Om arkitektur fortfarande är Davids stora intresse, kan man göra upp en plan där han tar små men meningsfulla steg som på sikt leder fram till ett arbete inom den sektorn. Man kan också diskutera möjligheten att så småningom återvända till studierna och avsluta kandidatexamen. Eller att gå en kurs för att skaffa sig specialkunskaper som han kan ha nytta av, t.ex. i dataprogrammering.

En komplikation är att Davids depression och drickande har förvärrats under det senaste året. Det måste man ta hänsyn till när man överväger

tänkbara arbeten. Arbetscoachen bör tillsammans med David gå igenom vilka arbeten han tror att han kan klara av trots de här problemen. Finns det risk att hans alkoholkonsumtion kan inkräkta på förmågan att ta ansvar för ett arbete och utföra arbetsuppgifterna, t.ex. att passa tider eller att koncentrera sig? Försök att komma fram till en preliminär lösning på hur de negativa effekterna av hans drickande kan minskas. Ta reda på hur medlemmarna i det psykiatriska teamet ser på den här frågan och vilken hållning de har.

Att uppdatera arbetsprofilen

Janinas historia

Janina har precis lämnat ett arbete och är nu på jakt efter ett annat. Hon träffar sin arbetscoach för att börja sökandet. Janina är 44 år gammal och lider av tvångssyndrom. De senaste fem månaderna har hon varit kassörska på en stormarknad, men hon bestämde sig nyligen för att sluta. Janina var omtyckt på sin arbetsplats. Hon var pålitlig, noggrann, serviceinriktad och kom väl överens med kunderna. Dock tröttnade hon på att sitta i kassan. För sin arbetscoach berättar hon att det var spännande och ansvarsfullt att handskas med pengar i början, men att uppgiften blev väldigt enformig efter ett tag. Hon tyckte att hon kunde utföra arbetet i sömnen och längtade efter större utmaningar.

Janina vill gärna vara kvar inom försäljningsbranschen, och hon har alltid varit intresserad av tyger, garner och kläder. Hon är händig och duktig på att sy och handarbeta. Till exempel är hon en talangfull stickerska och har vid ett tillfälle arbetat som skräddarbiträde. Janina trivdes med kundkontakten på stormarknaden. Men helst vill hon träffa kunderna på ett tidigare stadium, innan de har handlat färdigt. Hon vill hjälpa dem att välja i sortimentet, att komma med smakråd osv. Janina kom bra överens med chefen på stormarknaden, som tyckte det var tråkigt att hon sa upp sig.

Vad kan arbetscoachen göra i Janinas situation?

Arbetscoachen kan betona för Janina att arbetet som kassörska inte var bortkastad tid och hjälpa henne att se på den erfarenheten som en värdefull läxa där hon lärde sig något om sig själv. Tack vare den erfarenheten kom hon ju fram till att hon ogillade det sista ledet i försäljningskedjan, men tyckte om branschen i sig. Janina vill arbeta som försäljare av kläder, tyger eller textilier av något slag, men hon vill ha mer direktkontakt med kunderna än hon hade som kassörska. En idé är att fråga chefen för stormarknaden om det går att omplacera henne på konfektionsavdelningen. Eller att söka arbete som expedit i en butik som säljer kläder eller tyger. Eller varför inte först skaffa sig fackkunskaper om en särskild vara eller produkt och sedan söka anställning som affärsbiträde? Janinas intresse för handarbete, i synnerhet stickning, kan vara en ingång till presumtiva arbetstillfällen. Kanske lockar tanken på att arbeta i en sybehörsaffär eller i en hemslöjdsaffär? Eller i en firma som är underleverantör till textilindustrin? Kan hon tänka sig att leda kurser i stickning eller sömnad?

Man kan utnyttja medlemmarna i det psykiatriska teamet, andra arbetscoacher och Janinas familj och vänner för att inventera möjliga arbetstillfällen. Är Janina med i någon syförening eller någon grupp som träffas på fritiden för att handarbeta tillsammans? Handarbetets vänner är en rikstäckande förening som kanske kan tipsa om var man kan leta efter arbete. Man kan t.ex. besöka en textilmässa för att få inspiration och knyta kontakter. Chefen på stormarknaden uppskattade Janinas arbetsinsats och är säkert beredd att ge henne goda vitsord, skriva ett rekommendationsbrev eller ställa upp som referensperson. Att revidera Janinas arbetsprofil genom att lyfta fram hennes sociala kompetens, praktiska färdigheter och talanger för att sy och sticka gör det lättare för arbetscoachen att matcha henne till ett arbete som hon trivs bättre med än att sitta i kassan.

Att söka arbete

Att leta efter arbete är den fas i programmet där man ”landar i verkligheten”. Utifrån individens arbetsprofil, intressen, önskemål, starka och svaga sidor – och idéer från det psykiatriska teamet och närstående – börjar sökandet efter rätt arbete. För att behålla personens motivation söker man arbete snabbt, helst inom den första månaden.

Ett framgångsrikt arbetssökande kräver att man ägnar sig åt ett omfattande nätverksarbete för att spåra upp möjliga arbetstillfällen. Man pratar med den arbetssökandes familj och vänner, med det psykiatriska teamet och f.d. arbetsgivare. Man kontaktar organisationer och föreningar i samhället, besöker företag och verksamheter i kommunen. Och man kontrollerar Platsbanken och andra webbplatser på nätet om lediga anställningar. Även om arbetscoachen håller i trådarna och fungerar som vägledare, är det den arbetssökande som fattar alla besluten. Det är han eller hon som bestämmer vilken typ av arbete som kan bli aktuellt, vilken arbetsplats som kan passa och om arbetsgivaren ska få reda på den psykiska funktionsnedsättningen eller inte.

Kom ihåg

Ett lyckat arbetssökande

- börjar strax efter inträdet i verksamheten
- bygger på individens preferenser
- innebär nätverksarbete
- kräver att familjen och det psykiatriska teamet stöttar och är delaktiga

Att börja söka arbete

Detta avsnitt handlar om Stefan, som remitterades till IPS för tre veckor sedan. Arbetscoachen har träffat honom fyra gånger för att prata om verksamheten och kartlägga hans tidigare arbetslivserfarenheter och nuvarande önskemål. Arbetscoachen har också träffat hans familj för att beskriva programmet. Nu är Stefan och arbetscoachen redo att börja leta efter ett arbete.

Stefans historia

Stefan är 47 år gammal och har diagnosen schizofreni. Han bor i egen lägenhet och har kontakt med sin familj varje vecka. Familjen består av hans mamma, bror, syster, svåger och svägerska. Stefans sociala färdigheter är bristfälliga. I umgänget med andra undviker han ögonkontakt och pratar tyst och otydligt. Han har också en del vanföreställningar och hallucinationer, men de påverkar inte hans beteende. Enligt familjen pratar han högt för sig själv ibland när han är ensam, eller skrattar omotiverat, men det händer aldrig när han är tillsammans med människor. Även om Stefan har en tendens att glömma bort vissa saker (t.ex. att ta sina mediciner), har han inga kognitiva störningar i övrigt. Och hans intelligens är klart över genomsnittet.

Arbetsprofilen visade att Stefan insjuknade strax efter att han hade avslutat en tvåårig musiklinje på folkhögskola, och att han aldrig har haft en fast anställning, vare sig på öppna arbetsmarknaden eller någon annanstans. Stefan är en begåvad och mångsidig musiker. På folkhögskolan utbildade han sig till trumslagare, och han har på egen hand lärt sig att spela piano och gitarr. Han har varit medlem i den lokala musikerföreningen sedan 20-årsåldern, och då och då (ungefär en gång om året) får han betalt för att uppträda som trumslagare på en konsert. Större delen av tiden tillbringar Stefan ensam i sin lägenhet, men en gång i veckan går han iväg till Fontänhuset för att jamma med några kamrater. För många år sedan föreslog Stefans kontaktperson att han skulle delta i traditionell arbetsrehabilitering, men Stefan slog bakut. Han menade att sådan rehabilitering bara gick ut på att tvinga folk att ”sitta på ett kontor” eller ”jobba som städare”. Själv kunde han inte tänka sig det eftersom han var musiker. Nu, när man har infört en lokal IPS-verksamhet, var Stefan inte lika motsträvig. Och första mötet med arbetscoachen stärkte honom i tron på att det inte var hopplöst att hitta ett arbete inom musikbranschen.

Stefan kan läsa noter och är en kunskapskälla att ösa ur när det gäller artister, musikhistoria och musikstilar, i synnerhet inom jazz, blues och rock. Även om Stefan har brister i sina sociala färdigheter, har han inget emot att prata med andra människor, särskilt om samtalen rör musik. Han säger att allra helst skulle han vilja försörja sig som trummis och inte bara ha musicerandet som en hobby. Men han säger också att han kan överväga andra arbeten som är förknippade med musik.

Vad kan arbetscoachen göra i Stefans situation?

Stefan är väldigt intresserad av musik, identifierar sig som musiker, behärskar flera instrument och har teoretiska kunskaper på området. Som arbetscoach är det viktigt att låta hans intressen och talanger styra arbetssökandet. Tidigare försök att motivera honom till arbete misslyckades därför att de gick ut på att inlemma honom i något som han var totalt ointresserad av.

Högst på Stefans önskelista står att arbeta som professionell trummis i ett jazz- eller rockband som spelar för publik. Även om arbetsmarknaden inte är särskilt gynnsam för musiker, kan arbetscoachen och Stefan sondera terrängen genom att göra flera saker:

- Besöka musikaffärer, konsertlokaler och jazz- och rockklubbar för att kolla uppsatta lappar om band som söker en trummis.
- Läsa annonser om lediga platser i lokalpressen och gratistidningar.
- Leta upp webbplatser och hemsidor på Internet som presenterar olika band. Kanske fattas en kompetent trummis någonstans?
- Gå på jazz- och rockkonserter för att knyta kontakter med artisterna. Kanske finns det ett band som behöver förstärkning inför sommarens turné?

Andra förslag är att höra med brukarna på Fontänhuset om de har några tips, träffa representanter för den lokala musikerföreningen eller ta kontakt med Musikeralliansen (en paraplyorganisation för arbetslösa musiker) för att fråga efter ett ströjobb eller en projektanställning. Möjligheten finns att ansträngningarna leder till ett tillfälligt inhopp som avlönad trummis. Eller att det öppnar sig nya kontaktytor som innebär att Stefan får en chans att spela trummor i ett annat hobbyband, även om han till att börja med gör det gratis och för skojs skull. Och vem vet: på sikt kan ryktet sprida sig att det nya bandet är tight och väl värt att engagera på t.ex. privata fester. Och då handlar det naturligtvis om att få betalt för sin spelning.

Dock måste man se sanningen i vitögat. Världen vimlar av duktiga musiker, konkurrensen är hård och det kan ta lång tid innan man får in en fot i den branschen. Därför är det klokt att bredda Stefans arbetssökande. Stefans teoretiska kunskaper på området är en stor tillgång. Exempel på tänkbara anställningar som är förknippade med hans musikintresse är som

- försäljare i en musikaffär
- vaktmästare på ett konserthus eller en musikteater
- allt-i-allo på en verkstad som tillverkar eller reparerar instrument
- radiopratare på en lokal musikkanal
- frilansande journalist på en musiktidskrift
- vikarierande lärare på en kulturskola

Eftersom Stefan helst vill spela själv kan han ha svårt för att acceptera något annat än ett arbete som musiker. Berätta om fördelarna med att ändå göra det. Att testa ett arbete som har anknytning till hans musikintresse kan vara ett litet steg i rätt riktning. Det kan vara en ingång till att skaffa sig personliga kontakter som i slutändan leder fram till hans önskedröm. Lyft också fram fördelarna med att tjäna pengar, att få struktur på sin vardag, att få arbetskamrater och tillhöra en arbetsgemenskap och att det kan vara en knuff för självkänslan.

Att hitta lämpliga arbeten till Stefan kan kräva ett idogt letande. Värdefulla tips att spinna vidare på kan komma från Stefans familj och vänner, från det psykiatriska teamet och från hobbybandet på Fontänhuset. Det gäller att tålmodigt vända och vrida på olika alternativ. Om Stefan nappar på idén med att ge musikrelaterade arbeten en chans, men fortfarande drömmer om att bli trummis, bör arbetscoachen fortsätta hjälpa honom att förverkliga den drömmen. Uppmuntra honom att fortsätta hålla ögon och öron öppna för

möjliga luckor. Utvidga nätverksarbetet, t.ex. genom att prata med kulturförvaltningen i kommunen och verksamma kulturarbetare. Syftet är att hålla sig à jour med vilka kulturella evenemang och aktiviteter som planeras i närheten för att Stefan ska få en chans att presentera sig själv.

Att söka arbete när klienten väljer att berätta om sin psykiska funktionsnedsättning

Avsnittet handlar om Anita, som letar efter arbete som sömmerska och som vill att den blivande arbetsgivaren ska veta om att hon har en psykisk funktionsnedsättning.

Anitas historia

Anita är en 30-årig kvinna som lider av paranoid schizofreni och ett ångestsyndrom. Hon har träffat sin arbetscoach i ungefär ett halvår. Från början ville hon söka arbete på egen hand och tyckte inte att arbetscoachen skulle blanda sig i kontakten med arbetsgivare. Hon var säker på att hon skulle bli ”stämplad” som annorlunda om hon kom i släptåg med en arbetscoach och det framkom att hon hade en psykisk funktionsnedsättning. Hon ville bli behandlad som vem som helst.

Nu har Anita emellertid ändrat åsikt, eftersom hon inte lyckats få något arbete. Hon vill att arbetscoachen ska introducera henne i förväg för arbetsgivaren och tala om att hon har en funktionsnedsättning. Tillsammans har de diskuterat vad arbetscoachen ska säga.

Arbetscoachen besöker ett litet skrädderi med få anställda, en firma som syr och ändrar kläder och som arbetscoachen själv har anlitat tidigare. Så här presenterar hon sig själv och Anita för chefen för skrädderiet: ”Hej, jag heter Camilla Persson och är arbetscoach på öppenvårdsmottagningen Gläntan. Min uppgift är att hjälpa människor som vill arbeta, och jag försöker matcha de arbetssökande med arbetsgivare som är på jakt efter pålitlig och duktig arbetskraft. Just nu håller jag på att hjälpa en kvinna som heter Anita. Hon har arbetat som sömmerska innan och är väldigt sugen på att göra det igen. Helst skulle hon vilja arbeta deltid. Att jag besöker just er beror på att jag själv har varit kund här flera gånger, och jag tycker verkligen att ni står för hög kvalitet och noggrannhet. Dessutom tror jag att Anita skulle passa på en sådan här liten och trivsam arbetsplats.”

Vad kan Anitas arbetscoach göra i den här situationen?

Från början var Anita inställd på att hon skulle dölja sin funktionsnedsättning för blivande arbetsgivare. Men hon ändrade sig. Precis som så många andra i samma situation upptäckte hon att tiden gick och att hon inte fick napp någonstans. Och då valde hon att prova en annan strategi, nämligen att gå ut öppet med sin funktionsnedsättning, med arbetscoachen som mellanhand.

I rollen som mellanhand måste arbetscoachen ha klart för sig vad personen menar med ”att gå ut öppet med”. Vad vill han eller hon att arbetscoachen ska säga/inte säga till arbetsgivaren? För det mesta är det onödigt att berätta några detaljer om den arbetssökandes funktionsnedsättning, eftersom

det inte påverkar personens anställningsbarhet. Begränsa upplysningarna till vad arbetsgivaren behöver veta för att arbetet ska fungera bra. Berätta sådana saker som kan underlätta en smidig anpassning. Ibland är det bättre om arbetsgivaren först får lära känna individen, innan man börjar prata om behovet av eventuella justeringar och anpassningsåtgärder. Att nämna diagnosen brukar göra mer skada än nytta, eftersom de flesta arbetsgivare inte vet så mycket om psykiska sjukdomar och kanske har fördomar eller förutfattade meningar. Om Anita får chansen att prova på arbetet som sömmerska, kan det t.ex. underlätta om arbetsgivaren får reda på att hon förmodligen fungerar bäst om hon får sitta lite avskilt, eftersom alltför stor närkontakt med andra skrämmer henne.

När arbetscoachen träffar arbetsgivaren lämnar arbetscoachen sitt visitkort och talar om varför han eller hon kommit. Av visitkortet framgår automatiskt att den arbetssökande som arbetscoachen presenterar är mottagare av rehabiliteringstjänster. I allmänhet är arbetsgivare mer angelägna om att anställa folk som ser till att arbetsuppgifterna blir utförda än av personernas bakgrund. De brukar uppskatta att arbetscoachen känner den arbetssökande och har bedömt att han eller hon passar för arbetet. Och de brukar tycka att det känns tryggt när arbetscoachen berättar att han/hon kommer att följa upp den anställde och erbjuda uppbackning och stöd så länge det behövs.

Det är viktigt att kunna inge förtroende och uppträda på ett säkert och professionellt sätt. Med tiden blir arbetscoachen skickligare på att avgöra hur mycket information som ska lämnas vid det första besöket. Och det stämmer inte att alla arbetsgivare har en negativ inställning till människor med psykisk funktionsnedsättning. Många är i första hand intresserade av att få kompetent personal och bryr sig inte om huruvida personen i fråga har en funktionsnedsättning eller inte. Andra har en familjemedlem eller en god vän som lider av psykiska problem och vill gärna ”en hjälpande hand” om de kan.

Att klienten vill att arbetscoachen ska berätta om den psykiska funktionsnedsättningen kan underlätta insatsen. Man kan då aktivt förhandla om möjliga arbetstillfällen och öppet diskutera om och hur arbetsmiljön behöver anpassas för att den anställde ska komma till sin rätt. Ofta rör det sig om små justeringar och förändringar. I fallet med Anita kan t.ex. en sådan enkel åtgärd som att placera symaskinen längs en vägg, så att ingen kan passera bakom ryggen på henne, göra att hon känner sig betydligt tryggare.

Nyckeln till att fungera som mellanhand åt den arbetssökande är att vara väl förberedd. Arbetscoachen bör i förväg tänka ut hur han eller hon ska presentera sig själv och den arbetssökande för arbetsgivaren, och skriva ner vad som ska sägas och repetera flera gånger. Arbetsgivare brukar snabbt genomskåda om arbetscoachen verkar osäker eller tveksam. Förmedla en övertygelse om att just den här individen passar för just det här arbetet och att båda parter kan ha nytta och glädje av ett anställningskontrakt.

Att söka arbete när klienten väljer att inte berätta om sin psykiska funktionsnedsättning

När klienten inte vill att den blivande arbetsgivaren ska veta om funktionsnedsättningen, är arbetscoachens roll en annan. Då kan man inte agera som en frontfigur som aktivt går ut och letar efter möjliga arbetstillfällen och kontaktar arbetsgivare direkt. I stället får man ”hålla sig i kulissen” och

stödja individens egna ansträngningar. Avsnittet nedan handlar om Cassandra, som har valt detta förhållningssätt.

Cassandras historia

Cassandra är en 25-årig kvinna med bipolärt syndrom. Hon är sambo med sin pojkvän och har regelbunden kontakt med sina föräldrar och sin bror, som bor i närheten. Cassandra blev sjuk för två år sedan, efter avslutade universitetsstudier. Hon har en färdig magisterexamen i ekonomi. Vid två tillfällen har hon behandlats på sjukhus för mani. Mellan de maniska episoderna har hon ofta lindriga till måttliga symtom på depression. Under perioderna av nedstämdhet saknar hon ork och energi, vilket ibland leder till spänningar i relationen till pojkvännen.

Cassandra har haft flera ”extraknäck” under tiden som hon gick på gymnasiet och universitetet, bland annat som barnskötare och som servitris på en snabbmatsrestaurang. Men hon har inte arbetat sedan hon blev sjuk, och inte heller sökt något arbete. Hon är intresserad av att arbeta inom företagsbranschen eller näringslivet, kanske som ekonom eller som business manager. Hon oroar sig för att prata med arbetsgivare och gå på anställningsintervjuer.

Vad kan arbetscoachen göra i Cassandras situation?

Vissa väljer att sköta arbetssökandet på egen hand. Kanske vill de att arbetscoachen ska komma med goda råd och stödja dem, utan att ha direktkontakt med potentiella arbetsgivare. Som arbetscoach till Cassandra kan man börja med att tillsammans skaffa en överblick över läget och bolla olika idéer. Ett förslag är att uppmuntra henne att gå till institutionen för ekonomi, där hon fick sin magisterexamen, och be om tips från studie- och yrkesvägledaren. Ibland ordnar universiteten informationsträffar om arbetsmarknaden för akademiker, där representanter för näringslivet föreläser om arbetsmöjligheter och där man kan hämta nyttiga broschyrer. Att besöka en sådan informationsträff kan kanske vara en öppning? Man kan snappa upp tips om möjliga arbetstillfällen från en mängd olika källor, t.ex. från familj, vänner, f.d. lärare och arbetsgivare, platsannonser i dagspressen och gratistidningar, Internet samt arbetsmässor, föreningar och organisationer i samhället. Som arbetscoach stöttar man också individer som vill starta eget.

I fallet med Cassandra är det viktigt att gå igenom hur man kontaktar en arbetsgivare och förbereder sig för en anställningsintervju. Har hon skrivit något cv? Annars kan arbetscoachen hjälpa henne med det. Ett sätt att komma över nervositeten inför att gå på en anställningsintervju kan vara att träna i förväg. Utnyttja rollspel, där Cassandra spelar rollen som arbetssökande och arbetscoachen rollen som arbetsgivare. Byt sedan roller. Att försöka se situationen ur arbetsgivarens perspektiv kan göra att den arbetssökande får en aha-upplevelse av hur man bäst presenterar sig själv.

Sammanfattningsvis: Det varierar hur mycket stöd brukarna vill ha för att söka arbete. Och när de vill ha det. Somliga vill först leta efter arbete på

egen hand, men kan senare be om hjälp när det inte ger något resultat. När individen vill att arbetscoachen ska berätta om funktionsnedsättningen, kan denne aktivt bana väg för och förhandla om möjliga arbetstillfällen. Arbetscoachen kan presentera den arbetssökande för en potentiell arbetsgivare, följa med på anställningsintervjun och kontakta arbetsgivaren efteråt för att höra hur det gick. När individen väljer att inte berätta om funktionsnedsättningen, finns det många andra sätt att hjälpa till och ”sufflera bakom scenen”.

Exempel på arbetsprofil

Den här kartläggningen ska göras av arbetscoachen inom de första veckorna efter att han eller hon mottagit remissen. Informationen kan komma från klienten, det psykiatriska teamet, journalen, närstående och f.d. arbetsgivare (med personens tillåtelse). Inom parentes står förslag på konkreta frågor man kan ställa i samtalen med klienten. Komplettera med fler upplysningar efterhand.

Arbetsmål

- Klientens långsiktiga drömmar och förhoppningar när det gäller arbete (Vilket är ditt drömjobb? Vilken sorts arbete har du alltid velat göra?)
- Klientens kortsiktiga mål när det gäller arbete (Vilket arbete skulle du vilja ha just nu?)

Skol- och arbetslivsbakgrund

- Utbildning och skola (Vilken skola har du senast gått i? Vilken är den högsta examen du har tagit? Har du fullständiga betyg från grundskola? Gymnasium? Högskoleexamen? Universitetsutbildning?
- Arbetslivshistoria
- Senaste arbetet (Vilket är ditt senaste arbete? När hade du det? Vilka arbetsuppgifter hade du? Hur länge hade du det arbetet? Hur många timmar i veckan arbetade du?)
- Orsaker till att arbetet upphörde (Varför tog det arbetet slut?)
- Positiva erfarenheter (Vad tyckte du bäst om med det arbetet?)
- Negativa erfarenheter (Vad tyckte du sämst om med det arbetet?)
- Näst senaste arbetet (Vilket är ditt näst senaste arbete? När hade du det? Vilka arbetsuppgifter hade du? Hur länge hade du det arbetet? Hur många timmar i veckan arbetade du?)
- Orsaker till att arbetet upphörde (Varför tog det arbetet slut?)
- Positiva erfarenheter (Vad tyckte du bäst om med det arbetet?)
- Negativa erfarenheter (Vad tyckte du sämst om med det arbetet?)

Psykologiska och sociala faktorer

- Diagnos
- Prodromalsymtom (Vilka är de första tecknen på att dina symtom håller på att förvärras? Om du inte mår bra eller har en dålig dag, hur märks det?)
- Symtom och sätt att handskas med dem (Hur vet du att du inte mår bra och vad gör du för att må bättre?)
- Läkemedel (Vilka mediciner tar du? Vilka tider på dygnet?)
- Fysisk hälsa (Hur skulle du bedöma ditt fysiska hälsotillstånd? Som dåligt ( ), ganska bra ( ), bra ( ) eller utmärkt ( )? Har du några fysiska besvär som påverkar din förmåga att arbeta? I så fall, vilka?
- Arbetets omfattning (Hur många dagar i veckan kan du tänka dig att arbeta som mest? Hur många timmar per dag kan du tänka dig att arbeta som mest?)
- Personlig hygien (Har du tillgång till dusch hemma eller i din närhet? Har du de kläder du behöver för att arbeta?)
- Mellanmänskliga färdigheter (Hur bra kommer du överens med andra människor?)
- Socialt nätverk (Vilka människor brukar du umgås med? Hur ofta träffar du eller pratar med dem?)

Arbetsfärdigheter

- Färdigheter i att söka arbete (Hur har du letat efter arbete tidigare?)
- Särskilda yrkesfärdigheter (Vilka speciella teoretiska och praktiska kunskaper har du lärt dig på tidigare arbeten, i skolan eller på egen hand?)
- Talanger och begåvning (Vad är du särskilt duktig på?)
- Intressen och dagliga rutiner (Vilka saker tycker du om att göra? Hur ser en typisk dag ut i ditt liv?)
- Motivation (Varför vill du arbeta? Vad är det som lockar dig med att arbeta? Finns det saker som du tycker är avskräckande med att arbeta, i så fall vad? Finns det saker som oroar dig i samband med att arbeta, i så fall vad?)
- Arbetsvanor i förhållande till närvaro, förmåga att arbeta självständigt och stå ut med stressmoment (Hur var din närvaro på tidigare arbeten? Vilka situationer och arbetsuppgifter får dig att bli stressad?)

Andra arbetsrelaterade faktorer

Transporter (Hur har du tänkt ta dig till och från arbetet?)

Relation till familj och vänner och deras stöd (Har du anhöriga och/eller nära vänner som du har kontakt med? Stöder de här personerna dig, i så fall hur? Hur ser de på att du vill arbeta? Vad förväntar de sig av dig?)

Boende (Var bor du? Bor du ensam eller tillsammans med någon, i så fall med vem?)

Droganvändning (Använder du illegala droger eller alkohol? I så fall, vilken drog, hur ofta och hur mycket? Har människor i din omgivning någonsin oroat sig över din droganvändning?)

Kriminell bakgrund (Har du någon gång varit i klammeri med rättvisan? Har du blivit arresterad eller suttit i fängelse, i så fall för vad?)

Inställning till sin psykiska funktionsnedsättning (Vill du berätta för möjliga arbetsgivare om din psykiska funktionsnedsättning?)

Förväntningar på personliga, ekonomiska och sociala fördelar med att arbeta (Vad tror du att ett arbete skulle betyda för dig som person, för din ekonomi och ur social synpunkt?)

Ekonomiskt ansvar (Sköter du din ekonomi själv?)

Inkomster och sociala förmåner och bidrag (Varifrån kommer dina pengar? Har du bostadsbidrag? Sjukpenning? Försörjningsstöd? Vet du hur ersättningsnivåerna kommer att påverkas av att du får lön?)

Ekonomisk vägledning (Har du pratat med en ekonomisk vägledare? Skulle du vilja göra det?)

Nätverkskontakter för att söka arbete

- Familjemedlemmar
- Vänner
- Tidigare arbetsgivare
- Före detta lärare

Exempel på individuell arbetsplan

Individuell arbetsplan	Namn: Jens Book Personnummer: 750513-8888 Arbetscoach: Jimmy Carlsson Datum: 23/1 2011
Övergripande arbetsmål	Ha ett lönearbete på deltid (cirka 10 timmar/vecka) i databranschen, där jag har nytta av att jag kan maskinskrivning och är intresserad av datorer.
Delmål 1	Söka ett arbete där jag får användning för mina erfarenheter av kontorsjobb och får möjlighet att syssla med datorer.
Åtgärder	• Träffa Jimmy minst en gång i veckan för att leta efter möjliga arbeten • Uppdatera mitt cv • Gå på planerade anställningsintervjuer
Ansvarig person	Jimmy Carlsson (arbetscoach)
Målet beräknas vara uppnått	23/3 2011
Målet uppnått	1/3 2011 Anställd på Miller & Möller för inmatning av datauppgifter. Arbetstid: 10 timmar/vecka. Lön: 130 kronor/timme.
Delmål 2	Ha noggrann koll på biverkningar av medicinerna så att de inte inkräktar på min förmåga att utföra arbetet.
Åtgärder	• Delta i en läkemedelsgrupp (ledd av Tomas) och en arbetsgrupp (ledd av Jimmy) minst 2 ggr/månad för att utreda om medicinerna påverkar min förmåga att arbeta. • Träffa min kontaktperson och min psykiater varje månad för att prata om eventuella förändringar av medicineringen.
Ansvarig person	• Helen Blomström (psykiater) • Tomas Williams (kontaktperson) • Jimmy Carlsson (arbetscoach)
Målet beräknas vara uppnått	7/4 2010
Målet uppnått	

Att söka arbete: checklista för den klienten

Att identifiera möjliga arbetstillfällen

□ Kontakta familj och vänner

□ Kontakta tidigare arbetsgivare

□ Kontakta f.d. lärare

□ Besöka arbetsförmedlingen

□ Besöka bibliotek, högskolor och universitet

□ Gå på mässor där arbetsgivare söker arbetskraft

□ Prenumerera på Platsjournalen

□ Kolla Platsbanken på Internet och andra söksidor på nätet där man kan leta arbeten

□ Läsa platsannonser i dagspressen och kolla uppsatta lappar om lediga arbeten i affärer m.m.

□ Gå på informationsmöten om arbetsmarknadsläget

□ Prata med någon som är anställd inom samma bransch som du vill arbeta inom

Att ta kontakt med arbetsgivare

□ Be att få prata med den person som ansvarar för att anställa folk

□ Presentera dig själv, tala om att du gärna vill ha arbete och förklara varför du besöker just den arbetsplatsen

□ Fråga hur du ska göra för att gå vidare i anställningsproceduren. Är det t.ex. möjligt att fylla i en intresseanmälan eller boka tid för en anställningsintervju?

□ Om alla dörrar är stängda, be arbetsgivaren om namn på andra personer och företag som du kan kontakta

□ Tacka arbetsgivaren för att han eller hon tog sig tid att prata med dig

□ Skriv upp vem du har kontaktat och när, och vad som blev resultatet

Att förbereda sig för en anställningsintervju

□ Gå igenom vanliga frågor som arbetsgivare brukar ställa

□ Tänk efter hur du ska svara på de frågorna

□ Hitta på frågor som du kan ställa till arbetsgivaren, t.ex. ”Vilka krav har ni på den ni anställer?”

□ Fundera på vad du kan erbjuda som gör dig lämplig för platsen

□ Träna på att göra en anställningsintervju med hjälp av rollspel

□ Kontakta tidigare arbetsgivare för att få arbetsintyg och referenser

□ Se till att du har giltiga id-handlingar

□ Öva dig att fylla i en platsansökan på låtsas så att du vet vad du ska skriva

□ Plocka fram lämpliga kläder till anställningsintervjun

□ Ta reda på var anställningsintervjun ska äga rum

□ Planera hur du ska ta dig dit och hur lång tid resan tar. Räkna med att det kan vara förseningar om du åker kollektivt, så det är bra att ha gott om tid.

□ Förbered en lista med frågor som du vill ha svar på:

- Vilka arbetsuppgifter ingår i arbetet?
- Vilka arbetstider gäller?
- Vem är arbetsledare och vilken handledning får man?
- Hur hög är lönen?

□ Fråga när beslutet om anställningen ska fattas

□ Tacka för att du fick komma på anställningsintervjun

□ Skicka ett kort tackbrev till arbetsgivaren efteråt

□ Ring efter ett tag för att höra hur du ligger till

□ Om du inte får arbetet, be om namn på andra personer och företag som du kan kontakta

Modul 4:
Stöd under pågående anställning och olika samarbetspartner

Det är viktigt att den arbetssökande får stöd och uppbackning för att kunna uppnå sina mål i arbetslivet. Lika viktigt är det att alla personer i nätverket hjälps åt och samarbetar.

Stöd under pågående anställning

Tanken med att ge stöd i arbetet är att hjälpa människor med psykisk funktionsnedsättning att behålla en anställning. Rollen som löntagare innebär ofta nya utmaningar och problem för personerna, och arbetscoachens uppgift är att hjälpa dem att övervinna svårigheterna. Svårigheterna – och därmed typ av stöd – skiftar beroende på om individen:

- börjar ett nytt arbete
- fortsätter arbeta
- upplever en kris på arbetet
- slutar ett arbete.

Rehabiliteringsteori

Att ge stöd i arbetet är en form av psykiatrisk rehabilitering. Målet med all rehabilitering är att individen ska fungera så bra som möjligt i vanliga vuxenroller.

Stöd i arbetet kan inrikta sig på

- att stärka individens färdigheter och förmågor
- att engagera det stödjande nätverket, inklusive familj, vänner och psykiatriskt team
- att modifiera arbetsplatsens sociala och fysiska miljö.

Oftast berör insatserna alla tre områdena samtidigt, precis som vid rehabiliteringen av människor med fysisk funktionsnedsättning. Om man t.ex. ska rehabilitera någon som är förlamad från midjan och neråt, kan man bygga upp personens armstyrka och lära honom eller henne att förflytta sig själv från rullstolen till en vanlig stol (individuella åtgärder). Man kan också lära familjemedlemmarna hur de kan hjälpa till vid av- och påklädning (åtgärder i det stödjande nätverket); och man kan anpassa bostaden för att den ska bli mer funktionell, t.ex. ta bort trösklar, sätta dit en handikapptoalett eller bygga en rullstolsramp (åtgärder i den fysiska miljön). Rehabiliteringen av individer med psykisk funktionsnedsättning följer samma principer. De individuella åtgärderna kan gå ut på att träna förmågan att samspela med chefer och arbetskamrater. De åtgärder som vänder sig till nätverket kan inrikta sig på att engagera familjemedlemmarna så att de t.ex. väcker personen i tid på

morgonen, och anpassningen av den fysiska miljön kan handla om att flytta om möbler på arbetsplatsen eller att försöka åstadkomma en någorlunda bullerfri och lugn arbetsmiljö.

Fallbeskrivningarna nedan illustrerar fyra situationer i arbetslivet som kan vara extra utmanande för brukarna, nämligen

- att börja ett nytt arbete
- att fortsätta arbeta
- att uppleva en kris på arbetet
- att sluta ett arbete

Att börja ett nytt arbete

Marias historia

Maria arbetade som sekreterare innan hon fick återkommande depressioner för fem år sedan. Hon har saknat sitt yrkesarbete, och tillsammans med arbetscoachen har hon precis lyckats hitta en deltidsanställning som sekreterare. Eftersom arbetscoachen visste att Maria var nervös inför den första arbetsdagen, har de bestämt möte efteråt.

Maria kommer för sent till mötet, storgråtande och med håret på ända: ”Nej, jag klarar inte av att arbeta! Allting gick snett. Jag klev på fel buss och kom för sent. Och chefen tyckte att jag var slarvigt klädd. Han tycker inte om mig.” Mellan tårarna konstaterar Maria att hennes mamma, kontaktperson och psykiater – alla har varnat henne för att börja arbeta igen, och nu verkar de har fått vatten på sin kvarn.

Vad kan arbetscoachen göra i Marias situation?

Åtgärder som inriktar sig på individen

Första dagarna som nyanställd är ofta en prövning. För att kunna hjälpa Maria måste arbetscoachen utreda vad det var som ”gick snett” den här första dagen. Börja med att lugna och trösta henne. Ge henne en pappersnäsduk att torka tårarna med. Vill hon ha ett glas vatten? Tala om att det inte är ett dugg konstigt att vara osäker och nervös när man är ny på arbetet och att det kan ta ett par dagar innan man vänjer sig. Be henne att beskriva i detalj vad som hände. Kanske får arbetscoachen reda på att Marias chef hade bett henne att börja arbeta en timme tidigare än vad ni ursprungligen kommit överens om. Och eftersom Maria ville göra ett gott intryck hade hon gått med på att börja klockan åtta i stället för nio. Men den tidsförskjutningen hade gjort morgonen kaotisk. Barnen hade protesterat när hon skulle lämna dem på dagis, hon hade blivit mer och mer uppjagad, rusat iväg till bussen och i den allmänna villervallan tagit fel buss. Därför hade hon kommit för sent. Under bussresan hade hon suttit och tänkt på hur värdelös hon var som inte ens kunde passa tider och blivit övertygad om att hon inte klarade av att arbeta.

Maria överväldigas lätt av ångest i stressituationer och tappar självförtroendet helt. Hon brukar också tycka om klara och tydliga råd. Arbetscoachen

kan förmedla att det var maximal otur att det trasslade till sig så här första dagen, men att ni ska försöka bena upp problemen. Kanske hinner hon inte lämna barnen på dagis och vara på arbetet redan klockan åtta? Att börja en timme senare, som bestämt från början, är kanske rimligare? Arbetscoachen kan uppmuntra henne att ringa till chefen och diskutera arbetstiden på nytt. Om hon tycker det telefonsamtalet är pinsamt, kan man träna på vad hon ska säga genom att göra rollspel och erbjuda att finnas i närheten när hon ringer.

Planera med Maria hur hon enklast åker till arbetet. Vilken buss ska hon ta, från vilken hållplats och när? Behöver hon byta buss? Gör resan från Marias hem till arbetsplatsen tillsammans och klocka hur lång tid den tar. Skriv upp bussnumren på en lapp som hon kan ha i fickan, skaffa en busstidtabell och köp ett rabattkort.

Beröm Maria för att hon faktiskt stannade kvar hela den första arbetsdagen, trots att den var så tuff. Ge henne uppskattning för att hon kom till den planerade efterträffen för att få hjälp, eftersom det är tecken på att hon försöker lösa motgångarna på ett sunt sätt och inte ger upp när det kärvar.

Åtgärder som inriktar sig på det stödjande nätverket

Enligt Maria verkar medlemmarna i det psykiatriska teamet vara skeptiska till att hon börjar arbeta. Arbetscoachen kan undersöka om hon hållit dem à jour med de planer som upprättats? Det är viktigt att alla i teamet drar åt samma håll och har en positiv inställning. Motstridiga budskap sprider splittring och förvirring. Om t.ex. psykiatern menar att ett lönearbete är en ”onödig belastning” för Maria, kan arbetscoachen argumentera kring detta.

Att ägna tid och kraft åt familjens invändningar är också viktigt. Vad är Marias mamma orolig för? Kanske tror mamman att det är arbetscoachen som trycker på och anser att Maria inte alls är mogen för steget ut i arbetslivet. Att bjuda in mamman till en gemensam träff, där Maria med egna ord klargör att det här faktiskt är hennes egen idé, kan gjuta olja på vågorna. Genom att ta de närståendes bekymmer på allvar och förklara fördelarna med IPS kan man lättare få dem att ställa upp helhjärtat.

Åtgärder som inriktar sig på arbetsmiljön

Det tredje området för stöd och insatser är den sociala och fysiska miljön på arbetsplatsen. Kanske vill Maria att arbetscoachen ska berätta för chefen att hon kämpar med ångest och depression ibland, men också poängtera att hon är mån om att göra ett bra arbete.

Arbetscoachen kan intervjua chefen om Marias arbetsinsatser den första dagen. Hur gick det för henne? Kanske får arbetscoachen reda på att chefen var missnöjd med att Maria kom för sent till arbetet, men i övrigt hade han inga klagomål. Tvärtom tyckte han att hon verkade ha lätt för att lära och snabbt kom in i rutinerna. Egentligen hade han bara en sak att anmärka på, nämligen att hon var okammad och inte såg tillräckligt prydlig ut – ett välvårdat yttre var ett krav som han ställde på all personal.

Arbetscoachen ger också arbetsgivaren stöd och vägledning. Det kan i det här fallet innebära att förklara för honom att Maria har varit borta från yrkeslivet i mer än fem år, att hon känner sig väldigt osäker och att det var på darriga ben hon gav sig iväg till den första arbetsdagen. Likaså att uppmunt-

ra honom att ge Maria positiv feedback på att hon verkar vara så lättlärd och att berömma henne för alla arbetsuppgifter som hon gjort bra. Arbetscoachen kan också förmedla att hennes självförtroende förmodligen blir bättre och bättre, i takt med att hon märker att hon klarar av uppgifterna. Arbetsgivare brukar uppskatta att få enkla, konkreta tips på vad man kan säga för att stötta den anställde.

Sammanfattningsvis: Att börja ett nytt arbete kan vara påfrestande för vem som helst. Ännu mer påfrestande kan det vara för någon som har en psykisk funktionsnedsättning och inte har arbetat på länge. Arbetscoachen måste försöka förebygga startproblemen genom att gå händelserna i förväg (Hur tänker individen göra för att vakna i tid på morgonen? Har han eller hon en väckarklocka som fungerar? Vilka kläder är lämpligast att ha på arbetet? Hur planerar personen att ta sig till och från arbetsplatsen?), och gå igenom de nya vardagsrutinerna tillsammans; träna på dem några dagar innan det är dags för ”eldprovet”. Samarbeta med familjen, vännerna och det psykiatriska teamet för att klargöra att de drar sitt strå till stacken för att hjälpa individen att klara av de första kritiska arbetsdagarna.

Att fortsätta arbeta

Att utföra samma arbetsuppgifter, dag efter dag, medför andra utmaningar. Kanske blir arbetsuppgifterna tråkiga i längden, arbetsplatsen omorganiseras eller arbetsschemat förändras. Patriks historia handlar om den här fasen.

Patriks historia

Patrik är en 32-årig ensamstående man. Han har schizoaffektivt syndrom, som han behandlats för i öppen- och slutenvårdspsykiatri under åtta år. Periodvis har han missbrukat alkohol. I dag dyker Patrik upp på öppenvårdsmottagningen och klagar över att han hör mer röster än tidigare och har svårt att sova. Han berättar för sin arbetscoach att han nyligen har bytt till kvällsskiftet på den Seven-eleven-butik där han har varit anställd i flera år. Han säger också att det ofta är mycket att göra framåt nattkröken, med långa köer av kunder som är hungriga och irriterade. På rasterna har han druckit massor av kaffe för att hålla sig vaken, och efter arbetet har han följt med sina arbetskamrater till puben för att ta en öl. Han påpekar att han absolut inte vill bli inlagd på den psykiatriska kliniken igen.

Vad kan arbetscoachen göra i Patriks situation?

Åtgärder som inriktar sig på individen

Ändrade arbetstider eller arbetsuppgifter kan vara ett stressmoment. Som arbetscoach måste man förstå att sådana förändringar kan rubba cirklarna och ge upphov till olika stressreaktioner. Vad är det som är påfrestande för Patrik? Vad vill han ha hjälp med? Å ena sidan är Patrik glad för att han har arbetskamrater att umgås med på fritiden, å andra sidan upplever han pubbesöken efter stängningsdags som ett dilemma. Han är väl medveten om sina tidigare alkoholproblem och vill inte ”falla dit igen”. Dessutom vill han behålla sitt arbete. Men hur ska han kunna tacka nej till sina arbetskamrater

utan att såra dem eller gå miste om deras vänskap? Vad ska han säga? Arbetscoachen kan ge stöd genom att hjälpa Patrik att fundera ut vad som är lämpligt att säga för att vänligt men bestämt avböja erbjudandet om att följa med till puben. Öva på färdigheten ”att stå på sig” genom rollspel, där man turas om att spela rollen som påstridig arbetskamrat och rollen som envis nej-sägare.

Arbetscoachen bör också ta upp med Patrik om att han hör mer röster och har fått svårt att sova. Hänger de problemen ihop med att han blivit storkonsument av kaffe? Försök att hitta ett koffeinfritt alternativ som han kan dricka på rasterna. Kanske behöver arbetscoachen också diskutera Patriks sömnsvårigheter och hörselhallucinationer med det psykiatriska teamet. Det är möjligt att hans medicinering behöver justeras för att få bukt med de symtomen.

Åtgärder som inriktar sig på det stödjande nätverket

Arbetscoachen har kontinuerlig kontakt med medlemmarna i det psykiatriska teamet. Ibland känner de till saker som arbetscoachen inte gör. I det här fallet vet t.ex. kontaktpersonen att Patriks senaste sjukhusvistelse föregicks av en liknande period av drickande och sömnsvårigheter. De här tecknen kan alltså vara tidiga varningssignaler som det gäller att ta tag i. Kontaktpersonen vet också att Patrik för några år sedan var med i Kraften, en stödgrupp för personer med missbruksproblem på öppenvårds-mottagningen, och att han då lyckades avhålla sig från alkohol i ett helt år. Kontaktpersonen kan aktualisera frågan om Kraften igen, säga att Patrik är välkommen tillbaka och påminna honom om hur bra han mådde under sin nyktra period. Att delta i en kamratstödjargrupp kan vara en ovärderlig hjälp.

Åtgärder som inriktar sig på arbetsmiljön

Arbetscoachen bör tillsammans med Patrik värdera vilka förändringar som behövs på arbetsplatsen för att arbetet ska fungera smidigare. Orkar han t.ex. med det snabba tempot på kvällsskiftet eller blir han stressad av de långa köerna och de irriterade kunderna? Identifiera för- och nackdelar med att stanna kvar på det skiftet i jämförelse med att gå tillbaka till dagskiftet. Om Patrik inte har berättat om sin funktionsnedsättning för arbetsgivaren, är det kanske läge att göra det nu. Kanske vill han ha arbetscoachens hjälp med att förklara för arbetsgivaren hur det förhåller sig och vilka rättigheter han har?

Sammanfattningsvis: När klienten har kommit igång med att arbeta ställs han eller hon inför nya prövningar och utmaningar. Att gå till arbetet varje dag påverkar tillvaron i grunden. Det innebär nya vardagsrutiner, där individen måste planera in umgänget med vänner och bekanta efter sina arbetstider, att ekonomin blir annorlunda, att personen utsätts för komplexa sociala situationer – och kanske fler frestelser i form av alkohol och droger – och att medicineringen eventuellt behöver förändras. Att lära sig handskas med dessa omställningar fordrar arbetscoachens stöd och hjälp.

När det uppstår en kris på arbetet

Bonitas historia

Bonita är en medelålders kvinna som arbetar som postbud på ett stort företag. Hon har diagnosen schizofreni, men hon har inte haft något återfall sedan hon började med det här arbetet för många år sedan. I går dök hon inte upp på sin arbetsplats. Och i dag går hon runt och muttrar ilsket och kastar nonchalant posten på folks skrivbord. Bonitas chef ringer till arbetscoachen och säger att han får upprörda samtal från de anställda i hela byggnaden. De tycker att hennes beteende känns hotfullt. Själv låter han rädd på rösten och vill avskeda henne på stående fot.

Vad kan Bonitas arbetscoach göra i den här situationen?

Åtgärder som inriktar sig på individen

Eftersom arbetscoachen har Bonitas samtycke till att prata med chefen, kan arbetscoachen ringa honom direkt. Tacka honom för att han hörde av sig så snabbt, ge honom lugnande besked och förklara att Bonita har varit sjuk sedan tonåren och aldrig varit våldsam eller aggressiv tidigare. Arbetscoachen kan erbjuda arbetsgivaren att komma till arbetsplatsen för att ta reda på vad som har hänt. Att erbjuda sig att göra en ”akututryckning” lugnar ofta chefen i en krissituation och kan förhindra ett förhastat beslut.

På arbetsplatsen kan arbetscoachen prata med Bonita i enrum för att göra en bedömning av hur hon mår. Verkar hon höra röster? Pratar hon för sig själv? Vankar hon oroligt av och an i rummet eller kan hon sitta stilla? Hur är stämningen i personalgruppen? Det är inte säkert att Bonita är så pratsam i det akuta läget, och kanske behöver arbetscoachen hjälp från en annan teammedlem för att bedöma hennes tillstånd. Om symtomen har trappats upp och Bonita inte kan återvända till arbetet samma dag, kan man ordna så att hon blir sjukskriven ett tag framåt.

Åtgärder som inriktar sig på det stödjande nätverket

Omständigheter i privatlivet kan påverka individens förmåga att arbeta i positiv eller negativ riktning. Har det inträffat något särskilt i Bonitas liv på sistone som hon tycker är påfrestande? När Bonita känner sig redo att prata mer ingående om sin situation, kan arbetscoachen närma sig den frågan. Bonita berättar att under den senaste månaden har hennes exmake tjatat om att hon ska ha tätare kontakt med de två barnen, som bor hos honom. Han vill också att hon ska bidra med mer pengar till deras fritidssysselsättningar. Även om Bonita är glad över möjligheten att träffa barnen oftare, och stolt över att kunna hjälpa dem ekonomiskt, tycker hon att det ansvaret känns tungt. De större kraven har rubbat hennes invanda rutiner och fått henne i obalans. Eftersom arbetscoachen vet att Bonitas kontaktperson träffar exmaken då och då, kan coachen be denne att arrangera ett möte. På mötet kan Bonita, med stöd från arbetscoach och kontaktpersonen, komma överens med sin exmake om hur ofta hon orkar ta hand om barnen utan att det blir

en övermäktig börda. Att reglera hur mycket pengar hon ska bidra med till barnen kan också vara vettigt.

Åtgärder som inriktas på arbetsmiljön

Arbetscoachen bör undersöka om det finns orsaker i arbetsmiljön som kan förklara upptrappningen av symtom. Har någonting förändrats? Lite motvilligt berättar Bonita att hennes gamla postrunda på företaget har utökats med ännu en våning, vilket var en hemsk upplevelse. Anledningen är att på den nya våningen var hon tvungen att passera ”tortyrkammaren”. I det rummet satt en man som på pricken liknade hennes farbror – en man som utnyttjade henne sexuellt när hon var liten. De första dagarna lyckades hon behärska sig. Hon blundade hårt och rusade förbi rummet. Men sedan började tankarna mala. Hon inbillade sig att den där mannen faktiskt var hennes farbroder och hon hörde hans röst i sitt huvud hela tiden. Även om rösten har tystnat, är hon rädd för att gå tillbaka till arbetet. Dessutom tycker hon det är pinsamt att hon blev så sjuk på arbetsplatsen. Hon tycker att hon har gjort bort sig.

En del i arbetscoachens stöd är att bana väg för kommunikationen mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. I den här situationen kan coachen ordna ett möte med Bonita och hennes chef för att prata igenom vad som hände och för att höra om hon kan återfå den ursprungliga postrundan. Med arbetscoachen vid sin sida vågar kanske Bonita berätta att hon skäms över hur hon betedde sig när hon var sjuk och be att få tillbaka sin gamla postrunda. Förhoppningsvis inser chefen att Bonita är sig själv igen och välkomnar henne tillbaka.

Sammanfattningsvis: En ökning av symtom eller återfall i missbruk kan inkräkta på klientens förmåga att utföra arbetet. Att något förändras på arbetsplatsen, eller i personens liv i övrigt, kan också störa förmågan. Förmodligen är det orealistiskt att undvika alla kriser, men arbetscoachen kan hjälpa klienten att undvika högrisksituationer genom att skaffa sig kunskaper om vilka omständigheter som har utlöst problem tidigare och lära sig att känna igen de varningstecken som förebådar att det är fara å färde. Arbetscoachen kan då ingripa i tid och förhindra att ett litet bakslag förvandlas till en allvarlig kris.

Att sluta ett arbete

Jacks historia

Jack är en 44-årig frånskild man med bipolärt syndrom. Han har arbetat som fastighetsskötare i samma bostadsområde i fem år. Han har varit ambitiös och flitig i sitt arbete och avancerat till gruppledare, med ansvar för att introducera nyanställda och handleda resten av personalen. På sista tiden har han klagat över att han är trött på att ”laga folks smutsiga toaletter”, men han har inte tagit något initiativ till att leta efter ett annat arbete. Plötsligt försvann han spårlöst under tre dagar. Han uteblev från arbetet och kom inte till de avtalade mötena på öppenvårdsmottagningen. När hans arbetscoach

äntligen lyckas få tag i honom per telefon, säger Jack ilsket att han inte vill arbeta längre och slänger luren i örat på henne.

Vad kan Jacks arbetscoach göra i den här situationen?

Åtgärder som inriktar sig på det stödjande nätverket

Ibland kan man som arbetscoach känna sig förvirrad och handfallen över klientens sätt att reagera. Arbetscoachens bild av Jack är att han är en stillsam och tystlåten person, och att de hade en bra relation. Varför lämnade han sitt arbete hals över huvud utan att kontakta arbetscoachen först? Varför verkade han så arg i telefon? Arbetscoachen kan prata med de andra i det psykiatriska teamet. Kanske kan de förklara Jacks reaktion eller komma med nyttiga synpunkter. Till exempel misstänker kontaktpersonen att det här utspelet inte handlar om Jacks allmänna inställning till att arbeta, utan om arbetet som fastighetsskötare.

Ibland tycker arbetstagaren att det är obehagligt att klaga på sitt arbete för arbetscoachen. Personen kan vara rädd för att uppfattas som gnällig, otacksam eller som en ”besvärlig hoppjerka”. Det kan vara lättare att tala klarspråk med kontaktpersonen, som ofta har känt individen längre. Eftersom Jack har stort förtroende för sin kontaktperson, kan arbetscoachen be denne att ta reda på vad konflikten egentligen beror på och vad Jack tycker och tänker om sin framtid. På tumanhand med kontaktpersonen kommer det fram att Jack är arg på arbetscoachen för att denne uppmuntrar honom att hålla fast vid ett ”skitjobb” och vägrar inse hur dåligt han mår av det. Jack avslöjar också, för första gången, att han skulle vilja gå en kvalificerad yrkesutbildning eller komplettera sina gymnasiebetyg på Komvux. Efter att kontaktpersonen har sonderat terrängen, kan det vara läge för arbetscoachen att träda in på arenan igen, och tillsammans med Jack och kontaktpersonen formulera en plan som stämmer överens med Jacks önskningar och framtidsmål.

Åtgärder som inriktar sig på individen

Att vända sig till personerna i nätverket, inklusive medlemmar i det psykiatriska teamet och familj och vänner, är viktigt för att få pusselbitar till situationer som man inte förstår. Nätverket är till för det. Det är inte en prestigeförlust att Jack inte vågade berätta om sin syn på fastighetsskötararbetet för arbetscoachen. När arbetscoachen vet varför Jack reagerade som han gjorde, ligger alla kort på bordet och tillsammans kan man göra en omstart. Arbetscoachen kan försäkra Jack att han eller hon gärna fortsätter att vara hans arbetscoach och helhjärtat stöder hans planer på att skaffa sig en yrkesutbildning, informera om kvalificerade yrkesutbildningar, skaffa information om möjligheten att läsa på Komvux eller uppmuntra Jack att själv söka arbeten via Internet.

Åtgärder som inriktar sig på arbetsmiljön

Som arbetscoach hjälper man klienten att avsluta ett arbete enligt konstens alla regler. Helst ska det ske i samförstånd med arbetsgivaren, så att indivi-

den har chans att få bra referenser. Jack skäms t.ex. över att han, plötsligt och oförklarligt, uteblev från sitt arbete under tre dagar. Hur ska han kunna se sin arbetsgivare i ögonen igen efter den tabben? Arbetscoachen kan erbjuda sig att ringa upp chefen och förklara situationen. Det är inte säkert att reaktionen blir så kraftig som Jack har föreställt sig. Kanske har chefen oroat sig för Jack och är lättad över att höra att han är välbehållen, Och i stället för att skälla bli arg och upprörd meddelar chefen att om Jack verkligen vill säga upp sig, så har han bara ett enda önskemål: att Jack arbetar ytterligare två veckor. Då hinner han nämligen ordna en ersättare.

Sammanfattningsvis: Att lämna ett arbete kan vara ett sunt och riktigt beslut. Men innan dess är det klokt att ta reda på varför individen vill sluta och att undersöka möjligheterna att förändra något i arbetsmiljön för att kunna stanna kvar. Naturligtvis är det arbetstagaren som har avgörandet i sin hand. Om han eller hon har bestämt sig för att sluta, är det arbetscoachens uppgift att vara en resursperson som ser till att det sker i god ordning.

Arbetscoachens attityder och förhållningssätt

Det övergripande målet med IPS är att underlätta för de med psykisk funktionsnedsättning att återhämta sig. Syftet med återhämtning är att individen ska kunna leva ett liv där den psykiska funktionsnedsättningen inte utgör ”navet” i tillvaron. Arbetscoachen utgör en del av denna återhämtningsprocess.

Kom ihåg

Arbetscoachen kan främja återhämtningen genom att

- ingjuta hopp
- uppmuntra klienten att ta ansvar för sin hälsa och sina val i livet
- hjälpa klienten att skaffa sig en meningsfull tillvaro bortom funktionsnedsättningen.

Att ingjuta hopp

Arbetscoachen kan förmedla hopp genom att

- bejaka det positiva
- visa empati

Bejaka det positiva

Många har en tendens att svartmåla sig själva. Livet kan ha kantats av tråkigheter och motgångar, så det är inte konstigt att självkänslan är bräcklig. Ett sätt att stärka individens självförtroende och bygga upp en nära relation är att *bejaka det positiva*. Positiva uttalanden kan handla om personens kämpaglöd, motivation till att arbeta, tidigare ansträngningar att leta efter arbete, uthållighet, sociala kompetens eller någon annan värdefull talang. Välvilliga och uppriktiga kommentarer påminner klienten om att han eller hon även har starka sidor och egenskaper. Att bejaka det friska och starka

hos individen skapar en anda av optimism och framtidstro som gör det lättare att söka och behålla ett arbete.

För somliga människor, inte bara för personer med psykisk funktionsnedsättning, tycks det vara naturligare att framhålla sina fel i stället för sina förtjänster. Man stirrar sig blind på sina brister och misslyckanden. Förmodligen är den dystra självbilden och verklighetsuppfattningen ännu mer uttalad för individer med psykisk funktionsnedsättning, eftersom deras erfarenheter oftare präglas av nederlag och negativa känslor som ångest och depression. När man t.ex. ber någon som deltar i IPS berätta om hur det har gått på tidigare arbetsplatser, riskerar man att bara få höra en sorgesam historia om allt som individen inte klarade av, men ingenting om det som han eller hon klarade galant. Eller när man frågar hur det nuvarande arbetet fungerar så kanske denne framför allt betonar de aspekter av arbetet som fungerar dåligt, men inte nämner de som fungerar bra.

Att stillatigande lyssna på när någon lyfter fram det negativa och bortser från det positiva är inte särskilt konstruktivt. Det gör bara att individen får vatten på sin kvarn. I värsta fall leder det till att personen tappar modet helt och upplever sig själv som ett ”fiasko”. Arbetscoachens uppgift är att vara en positiv motkraft. Genom att ge konkreta exempel på saker och ting som individen har lyckats med i arbetet, och peka på situationer som vittnar om talangfullhet, personliga resurser och förmågor, bidrar arbetscoachen till att stärka självkänslan. Att hjälpa individen att bli medveten om sina starka sidor gör att bilden av sig själv som en duglig och kompetent löntagare inte längre känns så främmande.

Visa empati

Många med psykisk funktionsnedsättning som har blivit framgångsrika på arbetsmarknaden rapporterar att det betydde oändligt mycket att arbetscoachen trodde på dem. Ett sätt att visa att man bryr sig om någon är att vara empatisk. *Empati* innebär att leva sig in i hur en annan människa tänker, känner och upplever världen. Empati är mer än en faktisk förståelse av vad den andre säger; det handlar om en känslomässig förståelse.

Förmågan till empati är viktig för att skapa en god allians med den arbetssökande. Ofta har individen tunga och smärtsamma upplevelser med sig i bagaget. Livet har kantats av bakslag och grusade förhoppningar på alla möjliga områden. Drömmar har slagit slint och planer har runnit ut i sanden. Därför är det inte konstigt om de dystra minnena förmörkar synen på att lyckas som löntagare. Glöm inte bort att det är en sårbar individ som arbetscoachen hjälper, ibland utsatt för samhällets fördomar. Och de hinder som personen tvingas ta itu med på sin arbetsplats kan vara av olika slag. Kanske känner sig individen stigmatiserad till följd av den psykiska funktionsnedsättningen, tycker det är svårt att umgås med arbetskamraterna, att ta emot kritik eller att handskas med diffusa och skiftande arbetsuppgifter. Kanske tycker individen att det känns förmätet att ställa krav på anpassningar i arbetsmiljön, eller oroar sig för att inte prestera tillräckligt bra. Stötestenarna kan vara många. Att leva sig in i klientens känslor är ett kraftfullt sätt att visa att man bryr sig om. Vissa gånger kan en inkännande kommentar leda fram till att hitta en lösning på ett problem. Andra gånger fungerar kommen-

taren som en bekräftelse på att situationen är besvärlig just nu och att arbetscoachen förstår och accepterar det.

Uppmuntra klienten att ta personligt ansvar

Arbetscoachen kan hjälpa personen att själv ta ansvar för sin hälsa och sina val i livet genom att

- ställa öppna frågor för att locka fram individens preferenser
- respektera individens preferenser
- vara försiktig med att ge råd.

Att ställa öppna frågor för att locka fram individens preferenser

Öppna frågor, till skillnad från slutna, kan inte besvaras med ett korthugget ja eller nej. I samtalen med klienten får man mer information om man, vänligt och förbehållslöst, ställer öppna frågor i stället för slutna. Arbetscoachen lär sig därigenom mer om personens intressen, tidigare arbetserfarenheter, upplevda svårigheter på arbetet och önskemål om stöd, och får en fylligare bild.

Exempel på öppna frågor

- Vad har du arbetat med tidigare?
- Vilka saker tycker du om att göra?
- När du tänker på de saker som du tycker om att göra, vilken typ av arbete skulle du helst vilja ha?
- Vilka slags problem har du mött på ditt arbete?

En fördel med öppna frågor är att klienten måste tänka efter och utveckla sina svar. Att låta individen tala fritt ur hjärtat ger dig mer kött på benen. Dessutom bäddar den strategin för naturliga följdfrågor, för att förvissa dig om att du som arbetscoach verkligen har förstått vad personen vill och tycker.

En annan fördel med den här typen av frågor är att det är lättare att kontrollera att arbetscoachen och individen har tolkat en överenskommelse likadant. Med somliga är det viktigt att ta en paus i samtalet då och då för att konstatera att man båda har uppfattat ett avtal på samma sätt. Det är bättre att fråga: ”Låt oss repetera vad vi ska göra nu på tisdag när vi träffar chefen på restaurangen. Hur ser vår plan ut?” än att fråga: ”Förstår du vad vi ska göra nu på tisdag när vi träffar chefen för restaurangen?” Med den sistnämnda frågetekniken räcker det i praktiken med att individen nickar stumt, och man kan inte vara säker på att han eller hon är införstådd med vad som ska hända.

Att respektera individens preferenser

Respekten för vad individen vill och önskar är en nyckelprincip i IPS (se modul 1). Låt den principen vägleda

- vilket arbete som ska sökas
- hur ditt stöd ska utformas
- om arbetsgivaren ska få reda på funktionsnedsättningen eller inte

Att ta hänsyn till individens preferenser är viktigt av flera skäl. Arbetssökande som känner sig förstådda och respekterade är mer benägna att stanna kvar i IPS. Och de som får ett arbete som intresserar dem trivs bättre och behåller arbetet under längre tid.

Konflikter kan uppstå när man inte känner till personens önskemål eller struntar i dem. De flesta konflikter bottnar i att arbetscoachen nonchalerat något i dennes arbetsplan eller ett bekymmer på arbetsplatsen. Kom ihåg att en konflikt inte är samma sak som en meningsmotsättning. Arbetscoachen och den arbetssökande kan ha olika åsikter om hur man ska lösa ett problem, utan att det mynnar ut i osämja. En konflikt däremot ger upphov till spänningar, och olust och bör alltid undvikas. Den kan äventyra relationen mellan arbetscoachen och klienten och göra det omöjligt att samarbeta i fortsättningen. Uppriktiga meningsskiljaktigheter, å andra sidan, behöver man inte vara rädd för. Så länge båda visar ömsesidig respekt för varandras synpunkter och värderingar utgör de inget hot mot relationen.

Vanligtvis beror en konflikt på att arbetscoachen driver på för att den arbetssökande ”ska” göra en viss sak (eller inte göra en viss sak), som han eller hon är tveksam till. Att försöka tvinga en person att göra något mot sin vilja strider mot idéerna i IPS. Dessutom representerar den inställningen en besserwisserattityd, där arbetscoachen underförstått signalerar att han eller hon vet vad som är bäst för personen i fråga. Ett sundare förhållningssätt är att försöka sätta sig in i hur personen ser på situationen, att identifiera stötestenarna och ta itu med dem. Om någon vägrar att ta ett steg som verkar logiskt och självklart, är anledningen ofta att personen oroar sig för något som inte har tagits upp än eller bearbetats tillräckligt. Ibland kan hjälp från kontaktpersonen eller en familjemedlem bidra till att man kommer vidare.

Att vara försiktig med att ge råd

Arbetscoachen bör vara sparsam med att ge goda råd, eftersom en målsättning är att hjälpa individen att ta eget ansvar för sitt liv. Ändå kan det vara lätt att hemfalla till rollen som rådgivare av gammal vana. Varför bör man undvika den? Därför att rådgivning kan skapa en osund dynamik. Den som ger råden räknar med att den andre ska följa dem, och den som tar emot råden upplever förväntningarna på att göra det. Den här dynamiken kan komplicera relationen. Dels kan det uppstå spänningar när klienten inte ”lyder” råd. Och dels, när klienten följer dem, kan det leda till att individen litar för mycket på arbetscoachen eller gör denne till syndabock, om rekommendationerna visar sig vara dåliga.

En bättre strategi är att gemensamt försöka komma underfund med hur man kan lösa ett problem eller nå ett mål. Genom att ställa frågor kan indi-

viden lockas att själv fundera på möjliga utvägar och komma fram till en lämplig strategi. Att hjälpa någon att hitta en egen lösning är ett sätt att kompetensförklara individen. Ofta känner personen större ägarskap till lösningen än om någon annan hade föreslagit den.

Då och då kommer antagligen klienter att be om ett konkret råd. Ibland står frågan för att personen misstror sin egen förmåga att utvärdera olika möjligheter och vill höra arbetscoachens åsikter, eller redan har grubblat över tänkbara alternativ och undrar vad arbetscoachen tycker låter bäst. Oavsett varför individen ber om råd, måste man varje gång ta ställning till om svaret gynnar personen eller inte, just nu och i långa loppet. Våra erfarenheter är att det sällan gör det.

Exempel på att uppmuntra klienten att själv reflektera i stället för att ge råd

- ”Jag håller med om att det är ett tufft beslut du måste fatta. Jag vet inte hur jag skulle göra om jag vore i dina kläder. Hur går dina tankar?”
- ”Det låter som en väldigt besvärlig situation. Jag vill inte göra det värre för dig genom att råda dig till något bestämt som kanske inte stämmer överens med vad du verkligen vill. Låt oss slå våra kloka huvuden ihop och försöka bena ut situationen.”
- ”Så förvirrande! Jag tycker vi skriver ner för- och nackdelar med vad det här beslutet innebär för dig. Då får vi en bättre uppfattning om vad du vill göra.”

Att hjälpa individen att skaffa sig en meningsfull tillvaro bortom funktionsnedsättningen

IPS hjälper personen att se framåt och skaffa sig en sund vuxenroll – som löntagare – och en tillvaro som inte kretsar runt funktionsnedsättningen. Att förvärvsarbeta innebär att vara en aktiv och ”nyttig” samhällsmedborgare, en sysselsättning som ofta påverkar självbilden positivt. Arbetscoachen kan hjälpa den arbetssökande att fortsätta med sitt liv bortom funktionsnedsättningen genom att

- fokusera samtalen på personens mål i arbetslivet
- komma ihåg vad som är syftet med arbetscoachens roll
- undvika att vara alltför självutlämnande och personlig

Att fokusera samtalen på den arbetssökandes mål i arbetslivet

Samtalen med individen måste inrikta sig på dennes avsikt att arbeta och hur arbetscoachen kan hjälpa till med den föresatsen. Vilka är personens mål i arbetslivet? Att ha dem i bakhuvudet när man träffas gör det lättare att hålla sig till ämnet. Naturligtvis kan samtalen ”fladdra ut” ibland, men det är arbetscoachens uppgift att leda tillbaka dem till frågor som rör arbetet.

Samtal som avviker mycket från ämnet kan vara förvirrande för en del. Att hela tiden småprata om ditt och datt kan också leda till att man inte hinner komma in på det som är kärnan i mötet. Samtidigt är det en avvägningsfråga. Det gäller att göra mötena till avspända sammankomster, där man under lättsamma och trevliga former diskuterar det som är orsaken till att man träffas, nämligen personens framsteg som löntagare.

Att komma ihåg vad som är syftet med arbetscoachens roll

Arbetscoachen är en yrkesperson som avlönas för att stödja personer med psykisk funktionsnedsättning i arbetslivet. Det innebär att arbetscoachen måste vara både vänlig och professionell. Att arbetscoachen är klar över sin roll som yrkesperson är viktigt, eftersom relationen till klienten ofta har en vänskaplig prägel och eftersom man ofta träffas på platser som förknippas med ”vanligt” socialt umgänge, t.ex. på caféer och restauranger. Risken finns att klienten tolkar relationen som ett kompisförhållande. En medvetenhet om risken för feltolkningar gör det lättare att hålla isär att vara kompis och att vara professionell. Ibland kan det vara svårt att upprätthålla den gränsen och rollen som arbetscoach blir oklar och luddig.

Att undvika att vara alltför självutlämnande och personlig

Ibland påminner den arbetssökandes problem, t.ex. med depression, ångest eller konflikter på arbetet, om något som arbetscoachen själv har kämpat med. I allmänhet gagnar det inte en klient att arbetscoachen är alltför öppenhjärtig och delar med sig av sina personliga erfarenheter. Även om det inte är ”förbjuden mark” att dra paralleller till sig själv någon enstaka gång, gäller det att göra det med eftertanke. I de flesta fall är det mer onyttigt än nyttigt. Det kan avleda uppmärksamheten från personens situation på arbetet, som ju alltid bör stå i centrum.

Sammanfattningsvis: IPS kan ha stor betydelse som ett led i återhämtningen för en person med psykisk funktionsnedsättning. Genom att använda de mellanmänskliga färdigheter som beskrivs i modulen kan arbetscoachen ingjuta hopp, hjälpa individen att ta eget ansvar för sin tillvaro och att fortsätta med sitt liv bortom funktionsnedsättningen. Färdigheterna, t.ex. att förmedla empati och att vara fokuserad på personens mål att skaffa och behålla ett lönearbete, är talanger och tekniker som går att träna upp och förfina. Med tiden blir man allt skickligare på att praktisera dem.

Att värva stödpersoner från omgivningen

Som arbetscoach behöver man värva så många presumtiva stöttepelare som möjligt för att få deras hjälp att utforska arbetstillfällen, söka arbete och ge stöd efteråt. Alla människor som spelar, har spelat eller skulle vilja spela en viktig roll i personens liv kan mobiliseras och fungera som samarbetspartner.

Möjliga personer att alliera sig med

- Medlemmar i det psykiatriska teamet
- Familj
- Vänner
- Före detta lärare
- Personal på Försäkringskassan och socialförvaltningen
- Arbetsgivare (för personer som arbetar) och f.d. arbetsgivare
- Arbetsförmedlare

Att få intressenterna att kommunicera väl med varandra och att fånga upp vars och ens idéer bidrar till att alla inblandade strävar åt samma håll. Det är en resurs att ha tillgång till många personers synpunkter och att göra dem delaktiga i processen. Det ökar chansen för nytänkande och för att hitta kreativa lösningar på problem. Samarbetet och delaktigheten minskar också risken för att någon part ska känna sig utestängd och i smyg sabotera klientens mål med att arbeta.

Strategier för att samarbeta med arbetsgivare

Innehållet i kontakten med arbetsgivare beror i första hand på om individen har valt att berätta om sin psykiska funktionsnedsättning för den blivande arbetsgivaren eller inte. När den arbetssökande har valt att ingenting säga, är arbetscoachens kontakt naturligtvis begränsad eller kanske obefintlig. I det fallet får man nöja sig med att träffa potentiella arbetsgivare för att höra sig för om arbete i största allmänhet. Finns det behov av arbetskraft just nu eller i den nära framtiden? Vilka arbetsuppgifter förekommer på arbetsplatsen? Vilka krav ställs på de anställda? Upplysningarna kan användas för att tipsa klienten om att söka en ledig plats eller för att ge ledtrådar till kollegor i IPS-verksamheten. Om personen ändrar sig i ett senare skede, när han eller hon väl har fått platsen, kan arbetscoachen ha tätare kontakt med arbetsgivaren och erbjuda sina tjänster.

När någon har valt att vara öppen med sin funktionsnedsättning är förutsättningarna annorlunda. Arbetscoachen spelar då en aktiv roll som mellanhand och representant för honom eller henne i mötet med potentiella arbetsgivare. Det finns tre saker att tänka på i möten med arbetsgivare. För det första är det viktigt att arbetscoachen visar prov på social kompetens när man talar å den arbetssökandes vägnar och lägger sig vinn om att ge ett positivt intryck.

Tänk på det här i mötet med arbetsgivare:

- Att ge god ögonkontakt
- Att tala klart och tydligt i en vänlig samtalston
- Att vara lyhörd för arbetsgivarens frågor och bekymmer
- Att ha ett fast handslag
- Att följa den klädkod som gäller på arbetsplatsen

För det andra måste arbetscoachen vara mån om att hålla sig till saken, eftersom ”tid är pengar” i företagsvärlden. Därför bör man fatta sig kort. Det innebär inte att till varje pris undvika att kallprata, snarare att visa respekt för arbetsgivarens tid. Den respekten kan visas genom att lägga fram ärendet på ett klart och koncist sätt.

För det tredje måste arbetscoachen infria löftet om att följa upp kontakten med arbetsgivaren och att vara ett bakgrundsstöd så länge det behövs. Titta in till arbetsplatsen då och då för att kontrollera att arbetsgivaren är nöjd med den anställdes insatser, och se till att vara lätt att få tag på om det skulle uppstå bekymmer. Många arbetsgivare uppskattar den hjälp arbetscoachen erbjuder när de anställer någon och sätter värde på samarbetet. Även när allting fungerar bra på arbetet uppskattar arbetsgivaren ofta att man hör av sig med jämna mellanrum.

Strategier för att samarbeta med de andra i behandlingsteamet

Att ingå i individens psykiatriska team och att utbyta tankar och idéer med varandra är en av hörnpelarna i IPS. Ett tecken på att de arbetsinriktade och kliniska tjänsterna verkligen har integrerats är att arbetscoachen och medlemmarna i teamet träffas regelbundet på inplanerade möten. På de mötena ska det vara fritt fram att prata om såväl arbetsrelaterade som kliniska frågor, och arbetscoachen bör delta aktivt i diskussionerna. Meningen är att förhållandet till de andra i behandlingsteamet, precis som förhållandet till arbetsgivare, ska spegla ett äkta partnerskap.

Ibland kan arbetscoachen och de andra i teamet ha olika uppfattningar om hur personen med psykisk funktionsnedsättning fungerar på arbetet eller kliniskt. Man betraktar individen ur olika perspektiv och synsätten kan krocka. Det går att överbrygga gapet mellan olika synsätt, och tillgången till många infallsvinklar är en rikedom. Ofta kan man resonera sig fram till en lösning och mötas på halva vägen. Under de resonemangen är det viktigt att arbetscoachen framhåller individens målsättning med att lyckas som löntagare, så att den aspekten inte glöms bort.

Strategier för att samarbeta med närstående

För att kunna alliera sig med den arbetssökandes familj krävs att individen har gett sitt samtycke. Familjemedlemmar kan vara en ovärderlig resurs. De

kan upplysa om dolda talanger, tipsa om möjliga arbetstillfällen, ge knuffar i rätt riktning, backa upp när arbetet väl är i hamn och fortsätta stödja personen. De kan också sitta inne med kreativa förslag på hur man kommer över hinder och löser problem. Om klienten har vissa plikter i hemmet, t.ex. att passa barn eller att hämta och lämna dem på dagis, är det viktigt att utforska om dessa plikter krockar med ambitionen att arbeta. Kanske behöver man förhandla med familjen om hur ansvaret för barnpassning ska fördelas i framtiden.

Många som deltar i programmet accepterar omedelbart att familjen ska vara inblandade i processen. Andra är mer tveksamma. Ofta beror tveksamheten på att de antingen bävar för att familjen ska ställa högre krav på dem eller uppleva engagemanget som en börda. I det första fallet kan arbetscoachen lugna personen med sin strävan att göra allt för att mötena med familjen ska bli kravlösa sammankomster som faktiskt kan bidra till att denne känner sig mindre pressad i stället för tvärtom. I det andra fallet kan arbetscoachen förklara att en tanke med att engagera familjemedlemmarna är att ge dem medinflytande och en röst. Och chansen att påverka och kunna göra nytta brukar inte upplevas som betungande.

Meningen är att samarbetet med familjen, precis som samarbetet med arbetsgivare och med de andra medlemmarna i det psykiatriska teamet, ska fungera som ett partnerskap. Fortlöpande kommunikation och ömsesidig respekt för varandras åsikter är nödvändiga för att samarbetet ska löpa smärtfritt. Redan i det första skedet, när arbetssökandet står på dagordningen, kan de närstående medverka. Om de får veta vilken typ av arbeten man letar efter, kan de dra sitt strå till stacken genom att uppmuntra individen och genom att utnyttja sina kanaler till möjliga arbetstillfällen. Om de oroar sig för att inkomster från ett lönearbete kan minska de sociala förmånerna och bidragen, måste arbetscoachen ta itu med de farhågorna. Undersök vilka normer och regler som gäller. Att dra nytta av teammedlemmar som har en etablerad kontakt med en särskild familjemedlem är klokt.

I ett senare skede, när personen har börjat arbeta, är det också viktigt att kommunicera med familjen. Hur ska den göra för att fortsätta stödja på bästa sätt? Tillsammans kan man utforska lämpliga strategier. Eftersom de närstående känner personen väl, kan de vara de första som upptäcker när något är på tok. Kanske försöker de lösa problemet på egen hand eller ber om arbetscoachens hjälp. Genom att fånga upp och bemöta svårigheterna på ett tidigt stadium kan man förhindra att individen avbryter ett arbete i onödan. Vinsten med att behålla kontakten med de närstående är också att man är många som lägger märke till hur individen trivs på sitt arbete. Hur är det med arbetsglädjen? Ofta följer tillfredsställelsen med arbetet ett visst mönster. I början, när inskolningsfasen är över, brukar entusiasmen vara på topp. Individen är stolt och glad över framgången, självkänslan växer och livskvaliteten ökar. Att arbeta upplevs som en kick. Dock har de positiva känslorna och den ljusa synen på yrkeslivet en tendens att blekna med tiden, i takt med att nyhetens behag försvinner. Arbetsuppgifterna blir tråkiga rutinsysslor och det blir motigt att släpa sig ur sängen varje morgon. De närstående kan hjälpa arbetscoachen att upptäcka de här schackningsperioderna. Ibland handlar det bara om en tillfällig nedgång i humöret och tillfredsställelsen med arbetet, men ibland handlar det om ett mer allvarligt ifrågasättande av

värdet med att arbeta. Då kan arbetscoachen behöva ta tag i missnöjet genom att tillsammans med klienten diskutera möjligheten att avancera på arbetsplatsen, att byta arbete eller att gå en utbildning för att öka chansen att få ett attraktivare arbete.

Strategier för att samarbeta med andra verksamheter som arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och socialtjänsten

Ibland finns det representanter för andra stödverksamheter i samhället som är kopplade till behandlingsteamet, t.ex. en socialarbetare, en tjänsteman från Försäkringskassan eller arbetsförmedlingen. Att utnyttja deras kunskaper och resurser är viktigt. Till exempel kan någon med fysiska hälsoproblem ha regelbunden kontakt med en distriktssköterska från vårdcentralen, och att länka den sjuksköterskan till teamet är vettigt. Alla yrkesutövare som i någon form ger vård, service eller tjänster till individen räknas till det utvidgade behandlingsteamet.

Genom att samarbeta med arbetsförmedlingen kan du få tillgång till deras kontaktnät med arbetsgivare och deras utbud av tjänster, som bland annat omfattar att ordna kurser, skaffa arbetshjälpmedel och ge andra stödinsatser.

Helst ska de yrkesutövare som tillhör det utvidgade teamet också närvara på teammötena, men i praktiken kan det vara svårt att hitta tider för gemensamma träffar. I stället får samarbetet med dem bygga på tät telefonkontakt och kommunikation via e-post. Kom ihåg att alla verksamheter har sin policy och sina metoder för att ge service och tjänster. Det övergripande målet är att bryta ner barriärerna mellan olika verksamheter, även om de har skilda huvudmän, och att få alla inblandade parter att samverka kring individens bästa. Klienten ska inte riskera att hamna mellan två stolar eller att bollas mellan olika system.

Sammanfattningsvis: Att alliera sig med möjliga bundsförvanter är a och o för att stödja individens framgångar som löntagare. Modulen har beskrivit hur man samarbetar effektivt med arbetsgivare, övriga medlemmar i behandlingsteamet, närstående och yrkesutövare från andra stödverksamheter i samhället. Det är viktigt att fånga upp bundsförvanternas åsikter och synpunkter på ett tidigt stadium, hålla dem uppdaterade om vad som händer i processen och att ha regelbunden kontakt med dem.

Bilaga – checklistor

Att börja ett arbete: checklista för arbetscoachen

Oro inför första arbetsdagen

□ Vet individen om att det är naturligt att vara nervös inför första dagen på ett nytt arbete?

□ Hur tänker individen handskas med oron och ångesten natten före?

□ Vad gör individen om han/hon inte kan sova?

□ Skulle det vara en hjälp om ni träffas på morgonen och äter frukost tillsammans?

□ Skulle det vara en hjälp om du slår en signal på morgonen?

□ Vet familjen och vännerna om att individen ska börja arbeta?

□ Skulle det vara meningsfullt om du hör med familjen om den har frågor om första arbetsdagen?

□ Vet individen hur han/hon kan få tag på dig, om det behövs?

□ Finns det någon annan i teamet som individen kan kontakta om du inte är anträffbar?

□ Vet individen vem han/hon ska vända sig till med frågor om arbetsuppgifterna?

□ Finns det någon som individen kan ringa till efter första arbetsdagen?

Familj och vänner

□ Är familjen och vännerna medvetna om individens arbetsplaner?

□ Har du pratat med dem om värdet av deras uppbackning?

□ Vet familjen och vännerna hur de ska kunna nå dig vid behov?

□ Har individen gett sitt samtycke till att du pratar med hans/hennes familj och vänner?

□ Känner familjen och vännerna till vad du gör som arbetscoach och hur du kan hjälpa till?

□ Hur tänker individen lösa problem med barnpassning eller hämtning och lämning på dagis på arbetsdagarna?

Schema för arbetsdagar

□ Hur dags planerar individen att gå och lägga sig kvällen före en arbetsdag?

□ Räcker de timmarnas sömn?

□ Hur ska individen göra för att vakna i tid?

□ Vilka sysslor måste individen göra på morgonen innan han/hon ger sig iväg till arbetet?

□ Har individen planerat att äta frukost hemma?

□ Har individen avsatt tillräckligt med tid för att hinna med sina morgonbestyr?

□ Har individen övat på sin morgonplan för att se att den fungerar?

□ Vad gör individen om schemat spricker och det blir ont om tid?

□ Har individen telefon hemma så att han/hon kan ringa dig eller arbetsgivaren vid förseningar?

□ Hur planerar individen att ta sina mediciner när han/hon arbetar?

□ Har psykiatern eller sjuksköterskan godkänt den här planen?

□ Hur tänker individen ta de nödvändiga medicinerna?

□ Vad planerar individen att äta eller dricka på rasterna och till lunch?

Allmänna kommunikationer

□ Känner individen till vilken buss eller tunnelbana som går till arbetet?

□ Vet individen på vilken hållplats man stiger på och kliver av?

□ Har individen en busstidtabell eller tågtidtabell?

□ Har individen övat på att åka sträckan till arbetet?

□ Vill individen att du följer med henne/honom den första arbetsdagen?

□ Hur tänker individen betala för buss- eller tågresan?

□ Behöver individen ett rabattkort?

□ Hur tänker individen ta sig hem från arbetet igen?

□ Hur gör individen om han/hon missar bussen eller tunnelbanan hem?

□ Vem ska individen ringa till om det uppstår problem med transporten?

Privata transporter

□ Vem ska skjutsa individen till och från arbetet?

□ Vet individen var han/hon ska bli hämtad?

□ Vet individen hur dags han/hon ska bli hämtad?

□ Kör individen själv till arbetet? I så fall, hittar han/hon dit?

□ Vet individen var det finns parkeringsplatser i närheten av arbetet?

□ Vad gör individen om den som ska skjutsa honom/henne är försenad?

□ Vem ska individen ringa till om det uppstår problem med transporten?

□ Vet individen var han/hon blir hämtad efter arbetet?

□ Vad gör individen om den som ska skjutsa honom/henne hem inte dyker upp?

Att göra sig i ordning för arbetet

□ Vilka vanor har individen när det gäller att hålla sig ren och snygg?

□ Är de vanorna adekvata för arbetet?

□ Har individen de saker hemma som behövs för att sköta sin hygien (t.ex. duschmöjligheter, toalettartiklar och rakapparat)?

□ Har individen avsatt tillräckligt med tid på morgonen för att hinna tvätta sig och snygga till sig?

□ Hur tänker individen vara klädd den första dagen på arbetet?

□ Är den klädseln lämplig?

□ Hur ska individen skaffa sig rena kläder till arbetsdagarna? Har han/hon tillgång till tvättmaskin?

□ Vilka matvanor har individen?

□ Äter individen rejäl frukost hemma som han/hon står sig på till nästa mål?

Ankomst till arbetet

□ Vet individen vilken tid han/hon ska vara på arbetet?

□ Vet individen vilken dörr han/hon ska gå in genom?

□ Vet individen vem han/hon ska anmäla sig till den första arbetsdagen?

□ Vill individen att du ska möta upp på arbetet första dagen?

□ Kommer någon att visa individen runt på arbetsplatsen?

□ Hur tänker individen presentera sig för sina arbetskamrater?

□ Skulle det vara en hjälp om ni gör rollspel för att öva på hur man kan presentera sig själv?

□ Vad förväntar sig individen av den första arbetsdagen?

□ Förstår individen vilka arbetsuppgifter han/hon kommer att ha?

□ Hur tolkar individen ordet ”rast”?

□ Vet individen när rasterna infaller och hur länge de varar?

□ När och hur tänker individen äta lunch på arbetet?

□ Vilken policy har arbetsplatsen när det gäller rökning?

□ Kan individen anpassa sina rökvanor efter arbetsplatsens policy?

□ Vem kan individen vända sig till med frågor om arbetsuppgifterna?

Att börja ett arbete: checklista för den arbetssökande

Oro inför första arbetsdagen

□ Hur ska jag handskas med den naturliga oro som hör ihop med att börja ett nytt arbete?

□ Vill jag ha extra stöd för att klara av den första arbetsdagen?

Vänner och familj

□ Har jag berättat att jag tänker börja arbeta för mina vänner och min familj?

□ Stöder de mina planer?

□ Undrar de över något som jag kan ge besked om?

Schema för arbetsdagar

□ Hur dags måste jag lägga mig på kvällen för att orka upp till arbetet?

□ När måste jag stiga upp på morgonen för att hinna göra mig i ordning?

□ Hur ska jag vakna i tid?

□ Hur ska jag ta mina mediciner under arbetsdagen?

□ Vad tänker jag äta/dricka på rasterna och på lunchen?

Transportsätt

□ Hur ska jag ta mig till och från jobbet?

□ Vem kan jag ringa om det blir problem med transporterna?

Att göra sig i ordning för arbetet

□ Hur snygg och prydlig måste jag vara på jobbet?

□ Hur ska jag göra för att snygga till mig?

□ Vad ska jag ha på mig? Har jag passande kläder?

Ankomst till arbetet

□ Vart ska jag gå när jag kommer till arbetet den första arbetsdagen?

□ Vem ska jag anmäla mig till?

□ Hur ska jag presentera mig för de andra?

□ Vad ska jag göra på rasterna och på lunchen den första arbetsdagen?

□ Om jag röker, vilka bestämmelser gäller för rökning på arbetsplatsen?

□ Vem vänder jag mig till om jag undrar något om arbetet?

Att fortsätta arbeta: checklista för arbetscoachen

Lön, sociala förmåner och bidrag (sjukpenning, bostadsbidrag, försörjningsstöd m.m.)

□ Har du gått igenom alla sociala förmåner och bidrag som individen har för närvarande?

□ Har individen deltagit i den här genomgången?

□ Förstår individen hur lönen kommer att påverka storleken på bidragen?

□ Får individen marknadsmässig lön och har samma anställningsvillkor som alla andra på arbetsplatsen?

□ Vem ska meddela ändrade inkomstförhållanden till de berörda myndigheterna?

□ Har individen samtyckt till att du meddelar myndigheterna?

□ Har familjen och vännerna fått information om hur ekonomin kommer att förändras?

□ Har resten av det psykiatriska teamet fått information om hur ekonomin kommer att förändras?

□ Vet familjen och vännerna att du kan svara på frågor om förhållandet mellan inkomst och bidrag?

□ Skulle det vara en hjälp att prata med familjen en extra gång om de här sakerna?

□ Förstår individen när och hur lönen kommer att utbetalas? Kommer pengarna i form av lönecheckar eller sätts de in på ett konto?

□ Vad tänker individen göra med sin första lön?

□ Har individen ett bankkonto eller vet han/hon hur man gör för att lösa in en check?

□ Behöver individen din hjälp när han/hon får sin första lön?

Att berätta om sin psykiska funktionsnedsättning

□ Har du och individen diskuterat idén att berätta om den psykiska funktionsnedsättningen för arbetsgivaren?

□ Är individen medveten om för- och nackdelarna med att göra det?

□ Har du pratat om skälen till att berätta om funktionsnedsättningen och hur man bäst gör det?

□ Om individen vill berätta om sin funktionsnedsättning, hur kan du hjälpa till med det?

□ När och hur planerar individen att berätta om funktionsnedsättningen?

□ Känner du och individen till vad det innebär att vara inskriven enligt LSS och vilka rättigheter den enskilde har?

□ Är individen medveten om för- och nackdelarna med att berätta om funktionsnedsättningen för sina arbetskamrater?

□ Har individen gett sitt samtycke till att du får prata med arbetsgivaren om funktionsnedsättningen?

□ Vet familjen och vännerna om vilken hållning individen har i den här frågan?

Anpassningsåtgärder och stöd

□ Behöver delar av arbetet anpassas eller justeras för att individen ska kunna fungera bra?

□ Har du och individen diskuterat hur man kan be om de här förändringarna?

□ Hur tänker individen göra för att be om dem?

□ Skulle det vara en hjälp om du är närvarande när han/hon gör det?

□ Skulle det vara en hjälp om ni gör rollspel för att träna på situationen i förväg?

□ Vet individen om vilka stödåtgärder som du och resten av det psykiatriska teamet kan erbjuda?

□ Hur planerar ni att mötena mellan dig, individen och arbetsgivaren ska gå till?

□ Förstår individen att han/hon kan be om din hjälp på sådana möten?

□ Vet individen hur han/hon ska komma i kontakt med dig?

□ Känner arbetsgivaren till hur du kan nås?

□ Vet arbetsgivaren på vilka sätt du kan stödja honom/henne och individen?

Arbetsuppgifter

□ Hur uppfattar individen vilka arbetsuppgifter som ingår i arbetet?

□ Stämmer den uppfattningen med din tolkning?

□ Är individen osäker på några arbetsuppgifter?

□ Hur tänker individen göra för att be om hjälp med dem?

□ Behöver individen ditt stöd för att be om hjälp med osäkra moment?

□ På vilket sätt får individen feedback på hur han/hon klarar sitt arbete?

□ Hur brukar individen reagera på kritik eller beröm?

□ Behöver individen ditt stöd för att prata om hur det går på jobbet?

□ Om individen är överkänslig för kritik, har du berättat det för arbetsgivaren?

□ Skulle det vara en hjälp att göra rollspel om hur man diskuterar sina arbetsinsatser och prestationer med chefen?

Sociala färdigheter

□ Hur väl utvecklade är individens sociala färdigheter?

□ Hur bra fungerar samarbetet och kommunikationen med chefen?

□ Hur kan du hjälpa till att förbättra den kommunikationen?

□ Är individen nöjd med sina relationer med arbetskamraterna?

□ Vem pratar individen med på raster och luncher? Deltar han/hon i den sociala samvaron?

□ Finns det människor på arbetsplatsen som skrämmer eller oroar individen?

□ Har han/hon pratat med någon om det?

□ Skulle det vara en hjälp att diskutera problem med arbetskamraterna med chefen?

□ Hur kan du stödja individen när det gäller relationerna på arbetsplatsen?

□ Kan individen få speciell färdighetsträning via det psykiatriska teamet?

□ Hur tänker individen handskas med kompisar som oväntat dyker upp på arbetet? Vilken policy har arbetsplatsen?

Stöd från familjen

□ Hur mycket engagerar sig familjen för att stödja individens ansträngningar att arbeta?

□ Tycker individen att han/hon får positiv uppbackning av sin familj?

□ Har individen delat med sig av sina upplevelser som arbetstagare för familjen?

□ Ringer individen till någon i familjen och berättar om trevliga saker som hänt på arbetet?

□ Hur kan du hjälpa individen att förstå värdet av att göra det?

□ Vet familjemedlemmarna vad du kan göra för att stötta dem och individen?

Ekonomisk planering

□ Hur klarar individen av att sköta sin ekonomi?

□ Har ekonomin gått ihop tidigare? Har det varit någorlunda balans mellan inkomster och utgifter?

□ Vad tänker individen göra med sin lön?

□ Har individen en budget?

□ Behöver individen hjälp med att utarbeta en budget?

□ Om individen missbrukar droger, hur påverkar tillgången till mer pengar det här problemet?

□ Hur tänker individen hantera den köplust som kan komma med att plötsligt ha gott om pengar?

Att fortsätta arbeta: checklista för den arbetssökande

Lön, sociala förmåner och bidrag (sjukpenning, bostadsbidrag m.m.)

□ Vad händer med mina sociala förmåner och bidrag när jag får lön?

□ Hur ska jag meddela Försäkringskassan och andra myndigheter att mina inkomster förändrats?

□ Har jag talat om det här för alla som behöver veta det?

□ Hur kommer lönen att utbetalas och när?

Att berätta om sin funktionsnedsättning

□ Tänker jag tala om för min chef att jag har en psykisk funktionsnedsättning?

□ I så fall, hur ska jag göra det och vad ska jag säga?

□ Hjälper min arbetscoach mig med det?

Anpassningsåtgärder och stöd

□ Finns det saker i arbetet eller på arbetsplatsen som måste anpassas efter mig?

□ Hur ska jag be om den här anpassningen?

□ Hur kommer jag i kontakt med min arbetscoach?

Arbetsuppgifter

□ Vilka arbetsuppgifter har jag på arbetet?

□ Hur ber jag om hjälp med dem, om det behövs?

□ Hur får jag reda på att jag gör ett bra arbete?

Människor på arbetsplatsen

□ Hur bra kommer jag överens med min chef?

□ Hur bra kommer jag överens med mina arbetskamrater?

□ Vad kan jag göra för att komma bättre överens med min chef och mina arbetskamrater?

Stöd från familj och vänner

□ Vem kan jag ringa till efter arbetet?

□ Vad tycker min familj och mina vänner om att jag arbetar?

Ekonomisk planering

□ Vad ska jag göra med pengarna jag tjänar?

□ Har jag ett bankkonto?

Att undvika en kris på arbetet: checklista för arbetscoachen

Individen

□ Vilken typ av psykisk sjukdom har individen?

□ Vilka varningstecken, enligt det psykiatriska teamet, tyder på att symtomen håller på att trappas upp?

□ Hur kan ökningen av symtom märkas på arbetet?

□ Hur beskriver det psykiatriska teamet individens tidigare alkohol- och narkotikaanvändning?

□ Vilka arbetsrelaterade problem kan dyka upp i samband med användningen av alkohol eller narkotika?

□ Avbryter eller förändrar individen sin medicinering ibland utan att tala om det för behandlingsteamet?

□ Hur ska behandlingsteamet hålla dig informerad om förändringar av medicineringen?

□ När individen får mer symtom, brukar han/hon tala om det för sin omgivning eller isolera sig?

□ Finns det någon i behandlingsteamet som individen samarbetar särskilt bra med vid en kris?

□ Hur har man behandlat tidigare kriser framgångsrikt, enligt teamet?

□ Vilka andra förklaringar till kriser hos individen och strategier för att hantera dem har det psykiatriska teamet?

□ Hur brukar individen reagera på ökad stress?

□ Hur brukar individen reagera på förändrade rutiner och omställningar?

□ Brukar individen reagera starkt på vissa människor (t.ex. kvinnor, äldre män etc.)?

Arbetsmiljön

□ Finns det någon situation på arbetet som har blivit besvärlig för individen och som riskerar att förvandlas till en kris?

□ Är relationen till någon arbetskamrat kämpig?

□ Hur kan du hjälpa individen att ta itu med det som är tungt eller obehagligt?

□ Är det bra om arbetsgivaren meddelar dig i förväg om förestående förändringar på arbetsplasten?

□ Har individen varit med om, eller kommer att vara med om, förändringar när det gäller

- arbetsrutinerna?
- arbetskamraterna?
- chefen?
- arbetsuppgifterna?
- arbetsplatsen?
- arbetstiderna?

□ Hur har individen gjort för att klara av förändringar på ett bra sätt tidigare?

□ Hur når individen dig om det uppstår en kris på arbetet?

□ Kan arbetsgivaren kontakta dig vid en kris?

□ Vem ersätter dig om du inte är anträffbar i en krissituation?

□ Har individen gett sitt samtycke till att du får prata med arbetsgivaren om det uppstår en kris på arbetet?

□ Hur tänker du samarbeta med det psykiatriska teamet för att bedöma och klara av en kris?

□ Vilka insatser och tjänster kan du och det psykiatriska teamet erbjuda i händelse av en akut kris på arbetet?

Den personliga tillvaron

□ Har individen upplevt stress, eller finns det risk att han/hon upplever stress i samband med

- användningen av alkohol eller narkotika?
- mellanmänskliga konflikter?
- förändringar av medicinerna?
- förändringar av boendet?
- vissa årstider eller tidpunkter på året?
- ändrade förhållanden till familjemedlemmar, vänner eller husdjur?
- ändrade förhållanden till medlemmar i behandlingsteamet?

□ Hur brukar individen handskas med ökade stressfaktorer i närmiljön?

□ Brukar individen söka hjälp hos sitt stödjande nätverk eller behandlingsteamet vid påfrestningar?

□ Vet individen om att han/hon kan kontakta dig om det inträffar saker i närmiljön som stör arbetsförmågan?

□ Vet individen var närmaste akutmottagning finns?

□ Hur tänker du samarbeta med det psykiatriska teamet för att ta itu med ökad personlig stress?

□ Har individen gett sitt samtycke till att du pratar med familjen om påfrestningar i tillvaron?

□ Vet familjen hur och när de kan kontakta dig?

Att undvika en kris på arbetet: checklista för den arbetssökande

Att känna sig själv

□ Vilka varningstecken tyder på att dina symtom håller på att trappas upp?

□ Hur kan det märkas på arbetet att du håller på att bli sämre?

□ Vad gör du om du märker det?

□ Använder du alkohol eller narkotika?

□ Hur påverkar alkohol eller narkotika din förmåga att utföra arbetet?

□ Vem kan du kontakta om du hamnar i en kris och behöver omedelbar hjälp?

Din arbetsmiljö

□ Har du varit med om någon påfrestande händelse på arbetet?

□ Hur gjorde du för att klara av den situationen?

□ Är det något du skulle göra annorlunda i en liknande situation i framtiden?

□ Finns det små problem på arbetet nu som skulle kunna bli stora?

□ Finns det något som din arbetscoach kan göra för att hjälpa dig?

Din personliga tillvaro

□ Vilka saker i ditt liv ökar, eller skulle kunna öka stressen för dig (ändrade bostadsförhållanden, konflikter i familjen, alkohol-eller narkotikaanvändning)?

□ Hur märker du om sådana saker påverkar ditt arbete?

□ Hur ska du göra för att handskas med sådana stressiga saker?

□ På vilket sätt kan din arbetscoach och ditt psykiatriska team hjälpa dig?

Att sluta ett arbete: checklista för arbetscoachen

Att sluta

□ Varför vill individen sluta sitt arbete?

□ Hur länge har individen funderat på att sluta?

□ Har individen försökt att ta upp orsakerna med arbetsgivaren?

□ Hur kan du hjälpa till om individen vill diskutera orsakerna med arbetsgivaren?

□ Är det möjligt att förändra något på arbetsplatsen som gör att individen vill stanna kvar?

□ Skulle några dagars ledighet eller semester kunna få individen på andra tankar?

□ Har du och individen pratat om för- och nackdelar med att sluta arbetet?

□ Är beslutet om att lämna arbetet eller stanna kvar välgrundat?

□ Är individen medveten om att det är han/hon som ska fatta beslutet, inte du?

□ Hur lång är uppsägningstiden?

□ Förstår individen fördelarna med att säga upp sig i god ordning?

□ Vill individen använda arbetsgivaren som referensperson i framtiden?

□ Om individen slutar sitt arbete, passar den lediga platsen en annan deltagare i programmet?

□ Har individen något annat arbete på gång, eftersom det ofta är lättare att hitta ett arbete om man redan är anställd?

□ Vet familjen och vännerna om att individen har bestämt sig för att lämna arbetet?

□ Vet det psykiatriska teamet om det?

□ Hur tänker individen meddela berörda myndigheter om de ändrade inkomstförhållandena?

□ Hur kan du hjälpa individen att sluta sitt arbete enligt konstens alla regler?

Att arbeta igen

□ Vet individen hur han/hon får tjänstgöringsintyg och referenser från arbetsgivaren?

□ Vad har individen lärt sig om att arbeta från den här anställningen?

□ Vad, om något, skulle individen göra annorlunda på nästa arbete?

□ Vad planerar individen att arbeta med i framtiden?

□ Är den planen realistisk?

□ Har du bedömt individens arbetsfärdigheter och önskemål på nytt, utifrån det arbete han/hon lämnar?

□ Vilka är för- och nackdelarna med individens nya arbetsplan?

□ Känner familjen och vännerna till den nya arbetsplanen?

□ Känner behandlingsteamet till den nya arbetsplanen?

□ Hur kan du hjälpa till att utveckla den nya arbetsplanen?

Att sluta ett arbete: checklista för den arbetssökande

Att sluta

□ Varför funderar du på att sluta det här arbetet?

□ Vilka för- och nackdelar finns med att sluta?

□ Har du pratat med din arbetsgivare om varför du vill sluta?

□ Har du pratat med din arbetscoach om varför du vill sluta?

□ Finns det något som kan förändras på arbetsplatsen som kan göra att du vill stanna kvar?

□ Skulle några dagars ledighet eller semester kunna få dig på andra tankar?

□ Hur lång uppsägningstid har du?

□ När tänker du säga upp dig och vad ska du göra i stället?

□ Vet din familj och dina vänner om att du tänker sluta?

Att arbeta igen

□ Vill du använda den här arbetsgivaren som referensperson i framtiden?

□ Vad har du lärt dig om dig själv och arbete från den här anställningen?

□ När tänker du börja arbeta igen och med vad?

□ Har du pratat om dina framtida arbetsplaner med din arbetscoach?

□ Känner din familj och dina vänner till dina framtida arbetsplaner?