

Arbeid og psykisk helse



IPS – Opplæring av IPS konsulenter

Arbeid.&
Inkludering

Forord

Psykisk helsevern har gjennomgått store reformer de siste 20 årene i de fleste vestlige land, fra store sentralinstitusjoner til integrering av mennesker med alvorlige psykiske lidelser i lokalsamfunnene. Den siste omdreiningen i denne viktige menneskehetsrettslige utviklingen er at mennesker med alvorlig psykiske lidelser også har en rett til å jobbe og at arbeid er en viktig faktor i mestring og bedring ved psykiske lidelser.

Forskerne Deborah Becker og Bob Drake, ved Dartmouth Psychiatric Research Center, New Hampshire, USA - er det miljøet i verden som har jobbet lengst og mest systematisk med å utvikle metodikk på dette feltet. Støttet av Johnson & Johnson Foundation og av amerikanske myndigheter har de utviklet en evidensbasert retning som kan vise til gode resultater over lang tid. Den implementeres nå i mange amerikanske stater i tillegg til at mange land i Europa og andre deler av verden begynner å prøve ut denne evidensbaserte tilnærmingen.

Tilnærmingen kalles Individual Placement and Support (IPS) og er en svært systematisk måte å jobbe på for å oppnå ordinært arbeid for mennesker med alvorlige psykiske lidelser. Med ordinært arbeid menes en jobb i det ordinære arbeidsmarkedet, betalt på vanlig måte, men det stilles ikke krav til et minste antall timer pr. uke eller reduksjon i ulike stønader mv. De amerikanske forskerne har laget et Implementerings Kit som består av en rekke hefter som nokså detaljert beskriver hovedpunktene i denne tilnærmingen og måten den gjennomføres på:

IPS - Hvordan bruke modulene

IPS - Komme i gang

IPS - Hvordan bygge et tilbud

IPS - Hvordan sikre kvalitet

IPS - Evidens

IPS - Opplæring av IPS konsulenter

Arbeids- og velferdsdirektoratet har finansiert oversettelsen av dette materialet og tanken er at ved å ha tilgang til en norsk versjon vil det bli lettere for norske beslutningstakere og fagfolk å sette seg inn i denne tilnærmingen og vurdere den for norske forhold. Vi har fått tillatelse fra forfatterne til å oversette dette materialet til norsk. Materialet er ikke kulturelt oversatt, i betydningen sammenlignet med amerikanske systemer og ordninger opp mot norske, men er en direkte språklig oversettelse.

Samtidig har Bransjeforeningen søkt om midler til et Farve prosjekt med Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet som vil arbeide med å peke på problemstillinger som må løses knyttet til en eventuell implementering av denne metodikken i Norge. Dette arbeidet er planlagt ferdigstilt innen september 2011.

Oslo 12/2- 2011

Arne Svendsrud
Bransjeforeningen Arbeid & Inkludering
Stig Nygård

Arbeids – og velferdsdirektoratet

Kildeangivelser

Dette dokumentet er utarbeidet av New Hampshire-Dartmouth Psychiatric Research Center for Substance Abuse and Mental Health Services Administration (SAMHSA) under kontraktsnummer 280-00-8049 og Westat under kontraktsnummer 270-03-6005, sammen med SAMHSA, U.S. Department of Health and Human Services (HHS). Neal Brown, M.P.A., og Crystal Blyler, Ph.D., har fungert som myndighetenes prosjektansvarlige.

Ansvar

Synspunktene, meningene og innholdet i denne publikasjonen tilhører forfatterne og bidragsyterne. De gjenspeiler ikke nødvendigvis synspunktene, meningene og retningslinjene til Center for Mental Health Services (CMHS), SAMHSA eller HHS.

Offentlighet

Alt materiale i dette dokumentet er offentlig, og kan gjengis eller kopieres uten tillatelse fra SAMHSA. Vi setter likevel pris på kildeangivelse. Denne publikasjonen kan imidlertid ikke reproduseres eller distribueres mot betaling uten uttrykkelig skriftlig tillatelse fra Office of Communications, SAMHSA, HHS.

Tilgang til elektroniske og trykte kopier av publikasjonen

Denne publikasjonen kan lastes ned eller bestilles på www.samhsa.gov/shin. Den kan også bestilles ved å ringe SAMHSAs helseinformasjonsnettverk på **1-877-SAMHSA-7 (1-877-726-4727)** (engelsk og spansk).

Anbefalt kildeangivelse

Substance Abuse and Mental Health Services Administration. *Supported Employment: Training Frontline Staff* DHHS-pub. nr. 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.

Opprinnelig utgitt av

**Center for Mental Health Services
Substance Abuse and Mental Health Services Administration
1 Choke Cherry Road
Rockville, MD 20857 USA**

DHHS-publikasjon nr. SMA-08-4364
Trykket i 2009

IPS – Opplæring av IPS-konsulenter

Sammen med *IPS – Opplæring av IPS-konsulenter: Demonstrasjonsvideo*, skal denne arbeidsboken, som er i fire deler, hjelpe ledere som jobber med IPS å lære IPS-konsulenter om prinsippene, prosessene og kompetansen de trenger for å yte effektive IPS-tjenester. Arbeidsboken tar for seg emner som:

- grunnleggende elementer i og prinsipper for IPS
- henvisning, deltakelse og rådgivning om stønader
- vurdering og jobbsøking
- jobbstøtte og samarbeid

Arbeidsboken inneholder dessuten skjemaer og sjekklister som IPS-konsulenter kan bruke til å yte IPS-tjenester til deltakerne. Bruk denne arbeidsboken til å lære opp IPS-teamet ditt.

Denne KIT-modulen er en del av en serie KIT-moduler for evidensbasert praksis som er utarbeidet av Center for Mental Health Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration, U.S. Department of Health and Human Services.

Dette heftet er en del av en KIT-modul for IPS som består av en DVD, en CD-ROM og sju hefter:

IPS – Hvordan bruke modulene

IPS – Komme i gang

IPS – Hvordan bygge et tilbud

IPS – Opplæring av IPS-konsulenter

IPS – Hvordan sikre kvalitet

IPS – Evidens

IPS – Bruk av multimedia

Innholdsfortegnelse

Hvordan programansvarlige bør bruke denne arbeidsboken.	A
Forberede programspesifikk informasjon.	B
Forberede organisasjonsspesifikk informasjon.	B
Besøke et eksisterende team.	C
Legge til rette for klasseromsundervisning.	C
Rekruttere en konsulent.	C
Krystrening.	D
Modul 1: Grunnleggende elementer og prinsipper for praksis.	
Hvorfor IPS?	
Hva er IPS?	
Sentrale komponenter i IPS.	
Aktive bestanddeler i IPS.	
Hvordan vi vet at IPS fungerer.	
Prinsipper for IPS.	
<i>Øvelse:</i> Utforsk fordelene ved IPS.	
<i>Øvelse:</i> Forbedre IPS-programmet.	
Modul 2: Henvisning, deltakelse og rådgivning om stønader.	
Henvisning.	
Deltakelse.	
Rådgivning om stønader.	
<i>Øvelse:</i> Identifisere deltakere av IPS.	
<i>Øvelse:</i> Presentere IPS.	
<i>Øvelse:</i> Håndtere problemstillingene.	
Modul 3: Vurdering og jobbsøking.	
Vurdering.	
Jobbsøking.	
<i>Øvelse:</i> Lag en yrkesprofil.	
<i>Øvelse:</i> Gå gjennom eksempel på individuell handlingsplan.	
<i>Øvelse:</i> Håndtere problemstillingene.	
Modul 4: Jobbstøtte og samarbeid.	
Jobbstøtte.	
Effektivt samarbeid med deltakere.	
Hjelp fra andre sentrale interessenter.	
<i>Øvelse:</i> Øve på jobbstøtte for å begynne i en ny jobb.	
<i>Øvelse:</i> Rollespille ytelse av jobbstøtte for å begynne i en ny jobb.	
<i>Øvelse:</i> Øve på jobbstøtte for å gjøre en jobb over tid.	
<i>Øvelse:</i> Rollespille ytelse av jobbstøtte for å gjøre en jobb over tid.	
<i>Øvelse:</i> Øve på jobbstøtte for å unngå kriser.	
<i>Øvelse:</i> Rollespille ytelse av jobbstøtte for å unngå kriser.	
<i>Øvelse:</i> Øve på jobbstøtte for å avslutte et arbeidsforhold.	
<i>Øvelse:</i> Rollespille ytelse av jobbstøtte for å avslutte et arbeidsforhold.	

IPS – Opplæring av IPS-konsulenter

Hvordan programansvarlige bør bruke denne arbeidsboken

IPS – Opplæring av IPS-konsulenter brukes sammen med *demonstrasjonsvideoen* for å introdusere personale som jobber med IPS for de grunnleggende prinsippene og kompetansen de trenger for å yte effektive IPS-tjenester.

Det å være en del av et team er en viktig del av IPS. Derfor anbefaler vi at du gjennomfører gruppeundervisning i stedet for bare å dele ut arbeidsboken til IPS-konsulentene for selvstudium.

For å gjøre innholdet enkelt å administrere har vi delt kurset inn i fire moduler:

1. *Grunnleggende elementer og prinsipper for praksis*
2. *Henvising, deltakelse og rådgivning om stønader*
3. *Vurdering og jobbsøking*
4. *Jobbstøtte og samarbeid*

Den endelige hensikten med denne arbeidsboken er å gi IPS-konsulenter forståelse av teorien bak IPS-modellen, hvordan IPS leveres og hvilken kompetanse som er nødvendig for å yte IPS-tjenester. Når man arbeider seg gjennom disse modulene som en gruppe, skapes det muligheter til å diskutere og mestre prinsippene og kompetansen som er nødvendig for effektiv IPS-praksis.

Gjennomføring av dette kurset i fire økter . . .

- Sørg for at IPS-konsulentene møtes minst én gang i uken i fire uker. Du går gjennom opptil én modul i uken.
- På siden før hver modul i denne arbeidsboken finner du Merknader til kursassistent og IPS-leder. Gå gjennom merknadene som en del av forberedelsene til kurset.
- Kopier opp og del ut lesestoffet som tilhører modulen, slik at IPS-konsulentene kan lese det før kursøkten. Du finner elektroniske mapper for hver modul på CD-ROM-en for KIT-modulene.
- Kopier opp øvelsene for hver modul, slik at du kan dele dem ut i løpet av hver kursøkt. Disse ligger også i de elektroniske mappene på CD-ROM-en.
- For hver økt ber du et nytt gruppelem om å fungere som kursassistent.
- Innled hver kursøkt med å vise de tilhørende segmentene av *IPS – Opplæring av IPS-konsulenter – Demonstrasjonsvideo*.
- Diskuter informasjonen på DVD-en og i arbeidsboken.
- Gjennomfør de foreslåtte øvelsene for modulen.

Forberede programspesifikk informasjon

I tillegg til materialet i denne arbeidsboken må du forberede deg på å gi IPS-konsulentene informasjon om retningslinjer og prosedyrer for IPS. Dette omfatter følgende:

- kriterier for inntak og avslutning
- IPS-henvisningsskjema
- vurderingsprosedyrer
- yrkesprofil
- individuell handlingsplan
- kriterier for vurdering av programmets kvalitet i forhold til IPS-modellen
- IPS-resultater som skal registreres

Du finner eksempler på skjemaer i *IPS – Hvordan bygge et tilbud* og *IPS – Hvordan sikre kvalitet* i denne KIT-modulen.

Forberede organisasjonsspesifikk informasjon

Du bør også utvikle en plan for å lære IPS-konsulentene om andre retningslinjer og prosedyrer som kan være relevante for organisasjonen der IPS-programmet er i bruk. Dette kan omfatte følgende:

- **Deltakernes rettigheter:** IPS-konsulenter bør være oppmerksomme på statlige og føderale bestemmelser som regulerer deltakernes rettigheter, særlig Americans with Disabilities Act (ADA). Les mer på www.DisabilityInfo.gov.
- **Faktureringsprosedyrer:** IPS-konsulentene må vite hvordan de dokumenterer utgifter og fakturerer for tjenester.
- **Sikkerhet:** Mange organisasjoner som driver programmer i lokalsamfunnet, har materiell om sikkerhet. Hvis det ikke allerede foreligger opplæring på dette området, skal det planlegges for opplæring i teknikker for konfliktløsning. Du kan også henvende deg til den lokale politietaten og be dem om å gi undervisning i personlig sikkerhet og kriminalitetsforebyggende strategier.

- **Rapporteringsplikt:** IPS-konsulentene må vite hvordan de rapporterer mistanke om misbruk og forsømmelse. De må også vite hva de skal gjøre hvis de får kjennskap til ulovlig virksomhet eller trusler mot seg selv eller andre.
- **Andre retningslinjer og prosedyrer:** Ta kontakt med personalavdelingen i organisasjonen for å få informasjon om føderale retningslinjer samt retningslinjer fra andre programmer og organisasjoner, som personalet bør kjenne til.

Besøke et eksisterende team

Når IPS-teamet har gått gjennom denne arbeidsboken, foreslår vi at nye IPS-konsulenter observerer et erfarent IPS-program av høy kvalitet. Hvis IPS-konsulentene kjenner materialet i denne arbeidsboken før sitt besøk, blir besøket mer produktivt. Vertsprogrammet slipper å bruke tid på å forklare de grunnleggende prinsippene og kan vise de nye IPS-konsulentene hvordan prinsippene anvendes i praksis.

Legge til rette for klasseromsundervisning

Når IPS-konsulentene har gått gjennom denne arbeidsboken og besøkt et erfarent IPS-program, er de klare for en kursleder som kan hjelpe dem å praktisere det de har sett og lest. Noen IPS-ledere velger å engasjere en erfaren ekstern kursleder som hjelper IPS-konsulentene med å anvende prinsipper, prosesser og kompetanse innenfor IPS. Den innledende opplæringen bør ta to til tre dager.

Rekruttere en konsulent

Du har ansvaret for å sikre at IPS-teamet følger IPS-modellen når de begynner å jobbe med deltakere. Dette kan være en utfordrende oppgave.

Du må legge til rette for en teamutviklingsprosess, bruke det IPS-konsulentene nettopp har lært om IPS i sitt eget kliniske arbeid med deltakerne og gjennom klinisk tilsyn samtidig sørge for at teammedlemmene følger modellen.

Det er veldig lett å avvike fra IPS-modellen og gjøre noe som likner, men som ikke er helt det samme som IPS. Noen ganger skjer dette fordi IPS-konsulentene tror at de følger IPS-modellen samvittighetsfullt, selv om de mangler noen av de mer subtile aspektene av den. I andre tilfeller begynner IPS-tjenestene bra, men etter hvert som flere deltakere tas opp i programmet, begynner IPS-konsulentene å gå tilbake til gamle, kjente måter å jobbe på.

Samarbeid med en erfaren konsulent det første driftsåret for å sikre at IPS-teamet følger IPS-modellen. Konsulenten kan yte løpende støtte over telefon og personlig og på den måten være til hjelp for deg i den utfordrende lederrollen.

Gjennomføre kryssopplæring

Det er viktig at personalet i hele organisasjonen utvikler en grunnleggende forståelse av IPS. Kryssopplæring sikrer at andre medlemmer av personalet støtter IPS-teamets arbeid. Opplæringen gir dessuten IPS-konsulentene og medlemmene i referansegruppen muligheten til å bli kjent med hverandre. Sørg for at medlemmene i referansegruppen og IPS-konsulentene presenterer seg og kjenner hverandres roller.

For å hjelpe deg i gjennomføringen av IPS-opplæringen har vi lagt ved følgende multimediemateriell til IPS-KIT-modulen:

- innledende PowerPoint-presentasjon
- eksempel på brosjyre
- innføringsvideo

Etter opplæringen kan du og IPS-konsulentene bruke dette materialet i rutinemessige seminarer i arbeidstiden for å sikre at samtlige medlemmer av personalet i organisasjonen har kjennskap til IPS-programmet.

Som nevnt under *IPS – Hvordan bygge et tilbud* anbefaler vi også at du bruker dette materialet til å undervise medlemmer av IPS-referansegruppen og rådgivingsgruppen fra arbeidslivet. Jo mer informasjon som medlemmene i referansegruppen har om IPS, desto bedre er de i stand til å støtte IPS-programmet og målene for det.

Merknader til kursassistent og IPS-leder:

Forberede modul 1:

- Ta kopier av modul 1. Denne arbeidsboken er ditt eksemplar. Skriv ut de øvrige eksemplarene fra CD-ROM-en i KIT-modulen.
- Del ut materialet til de som deltar i gruppeundervisningen. Be dem lese gjennom materialet før de møter i gruppen.
- Ta kopier av følgende øvelser:
 - Opplev fordelene med IPS
 - Forbedre IPS-programmet Ikke del dem ut før under gruppeundervisningen. Dine eksemplarer er i denne arbeidsboken. Skriv ut de øvrige eksemplarene fra CD-ROM-en.
- Ta kopier av følgende skjemaer:
 - IPS-kvalitetsskala
 - Generell organisasjonsindeks (GOI)
 - IPS-resultater i din organisasjon, om tilgjengelig

Ikke del dem ut før under gruppeundervisningen. Du finner informasjon om disse instrumentene for kvalitetssikring under *IPS – Hvordan sikre kvalitet* i denne KIT-modulen. Du kan også skrive ut IPS-kvalitetsskalaen og GOI-en fra CD-ROM-en.

Gjennomfør den første kursøkten:

- Når du kaller sammen gruppen, viser du innføringsvideoen og innledningen i *IPS – Opplæring av IPS-konsulenter – Demonstrasjonsvideo* Diskuter DVD-en og innholdet i modul 1.
- Del ut følgende:
 - IPS-kvalitetsskala
 - generell organisasjonsindeks
 - IPS-resultater som din organisasjon skal overvåke (om tilgjengelig)
 - øvelser for denne modulen
- Gå gjennom materialet som ble delt ut, og gjør øvelsene som en gruppe.

Legge til rette for dialog: En av rollene til kursassistenten og IPS-lederen er å legge til rette for dialog under gruppeundervisningen. Enkelte personer har vanskelig for å snakke i grupper, kanskje fordi de er sjenerte eller snakker lavt. Andre føler seg kanskje faglig underlegne de med mer erfaring eller høyere rang. Det vil også være enkelte IPS-konsulenter som er selvsikre og snakkeføre, og som trenger å lære å lytte til det andre har å si.

Når dere arbeider sammen om hver enkelt modul, må du oppfordre de som er tilbaketrukket, til å uttrykke synspunktene sine, og samtidig sørge for at de mer verbale av gruppe medlemmene gir de andre muligheten til å snakke.

Gruppeundervisning gir også muligheten til å ta opp eventuelle bekymringer som IPS-konsulentene måtte oppleve i forbindelse med å skulle levere IPS-tjenester. Benytt tiden med gruppeundervisning til å undersøke og håndtere slike problemstillinger på en åpen måte.

IPS – Opplæring av IPS-konsulenter

Modul 1: Grunnleggende elementer og prinsipper for praksis

De fleste mennesker som lever med alvorlige psykiske helseproblemer, ønsker å jobbe. Modul 1 presenterer de grunnleggende elementene i og prinsippene for IPS. Denne innføringen i IPS-modellen omfatter også en oversikt over forskningsresultatene som underbygger IPS-modellens effektivitet.

Hvorfor IPS?

Målet med IPS er å hjelpe mennesker med alvorlige psykiske helseproblemer å finne og holde på vanlige jobber. Som illustrert i det følgende scenarioet bidrar IPS i rehabiliteringsprosessen ved å hjelpe deltakere som er interesserte i å arbeide, i å komme i gang med et liv etter sykdom.

Gabriel: å komme i gang med et liv etter sykdom

Gabriel hadde sin første maniske episode på universitetet, der han studerte musikk og spilte i et band. De neste årene tilbrakte han mye av tiden, når han ikke var innlagt på sykehus med akutte symptomer, med å drikke og røyke marihuana sammen med mennesker han møtte, samtidig som han benyttet tjenester ved det lokale kontoret for offentlige helsetjenester.

En dag fortalte Gabriel sin kliniske case manager detaljert om hvor misfornøyd han var med livet sitt. Han omtalte seg selv nedsettende som en «psykiatrisk pasient» som ikke jobbet, i motsetning til sine gamle venner fra skolen og universitetet. Etter å ha forsikret seg om at Gabriel ikke var akutt suicidal, fulgte case manageren opp denne interessen for å jobbe, ved å presentere ham for teamets IPS-konsulent.

Neste dag var de ute og drakk kaffe, og IPS-konsulenten spurte Gabriel om hvordan arbeidssituasjonen hans ville se ut etter at han hadde kommet over de demoraliserende effektene av de psykiske helseproblemene. Gabriel ble overrasket over spørsmålet, men klarte å fortelle at han alltid hadde drømt om å spille inn sin egen musikk.

IPS-konsulenten tenkte høyt på hvilke steg Gabriel kunne ta nå, som kunne føre til en slik karriere. Han nevnte også at han samme morgen hadde sett en annonse for en deltidsstilling i musikkavdelingen i en lokal bokhandel.

Nå, to år senere, jobber Gabriel som leder for bokhandelens musikkavdeling. I helgene spiller han gitar sammen med noen musikere som er faste kunder i bokhandelen. Han har fullstendig sluttet å drikke og røyke marihuana.

Han har det bedre med seg selv, har tatt mer initiativ til å håndtere symptomene sine og har ikke vært på sykehus siden han begynte i jobben. Hver måned møter han IPS-konsulentene sine for å planlegge de neste stegene i karrieren.

Hva er IPS?

IPS er en strategi for arbeidsrehabilitering av mennesker med alvorlige psykiske helseproblemer. IPS legger vekt på å hjelpe dem med å skaffe seg vanlige jobber i lokalsamfunnet og gi dem den støtten de trenger for å lykkes på arbeidsplassen. IPS-programmer hjelper deltakere med å finne jobber som betaler konkurransedyktig lønn, i form av integrerte løsninger (dvs. sammen med andre som ikke nødvendigvis har en funksjonshemming) i lokalsamfunnet.

I motsetning til andre strategier for arbeidsrehabilitering legger IPS lite vekt på vurdering og opplæring før inntreden i arbeidslivet, mens effektiv jobbsøking og raske resultater prioriteres. Jobbsøkingen gjøres i et tempo som er komfortabelt for deltakerne, og bremses ikke opp av programmessige forutsetninger og krav.

Mennesker med alvorlige psykiske helseproblemer er forskjellige når det gjelder hvilken type arbeid de foretrekker, hva slags støtte de ønsker og om de vil at arbeidsgiveren og kollegene skal informeres om funksjonshemmingen deres eller ikke. IPS-programmer respekterer disse individuelle ønskene og skreddersyr arbeidslivstjenestene deretter.

IPS-programmer bygger på oppfatningen om at deltakernes ønsker er viktige, og erkjennelsen om at de fleste deltakere har nytte av langsiktig støtte etter å ha skaffet seg en jobb. Derfor unngår IPS-programmene å sette tidsbegrensninger for tjenestene. I stedet hjelper IPS-konsulenter deltakerne med å bli så uavhengige og selvhjulpne som mulig.

Den overordnede filosofien for IPS er troen på at alle mennesker med alvorlige psykiske helseproblemer kan ha en vanlig jobb i lokalsamfunnet, forutsatt at man finner riktig type jobb og arbeidsmiljø. I stedet for å prøve å forme deltakerne til å bli «perfekte arbeidstakere» ved hjelp av omfattende vurderinger og opplæring før inntreden i arbeidslivet, får deltakerne tilbud om hjelp til å finne og holde på jobber der det er behov for deres sterke sider og motivasjon. Hovedmålet med IPS er derfor ikke å forandre deltakerne, men å finne en naturlig «match» mellom deltakernes styrker og erfaringer og jobbene i lokalsamfunnet.

Etter hvert som deltakerne lykkes i sine jobber i lokalsamfunnet, endres ofte selvbildet deres, og de ser seg selv som arbeidstakere som bidrar i samfunnet. Samtidig blir deltakerne mindre stigmatisert for de psykiske helseproblemerne sine og oppnår større sosial aksept etter hvert som menneskene i lokalsamfunnet ser at de arbeider.

Sentrale komponenter i IPS

IPS utgjør en veldefinert strategi for å hjelpe mennesker med psykiske helseproblemer med å finne og holde på vanlige jobber. Vanlig jobb betyr arbeid i lokalsamfunnet som alle kan søke på, og som minimum betales med minstelønn. Lønningene skal ikke være lavere (eller ansattefordelene færre) enn for tilsvarende arbeid utført av mennesker uten psykiske helseproblemer.

Evidensbasert IPS bygger på følgende punkter:

- **IPS-programmer hjelper alle som har et ønske om å jobbe.** Deltakere blir ikke ekskludert fordi de ikke er «modne» eller på grunn av tidligere hendelser i arbeidslivet, stoffmisbruk eller symptomer.
- **IPS-konsulenter hjelper deltakerne med å lete etter arbeid så snart de kommer inn i programmet.** I stedet for å kreve omfattende vurderinger, opplæring eller arbeidspraksis fra overgangsløsninger (som tiltaksplasser, attføring eller arbeid i vernede bedrifter) før inntreden i arbeidslivet, kommer IPS-konsulenter og deltakere raskt i gang med jobbsøkingen.
- **Støtten fra IPS-konsulentene fortsetter så lenge deltakerne ønsker den.** Deltakelsen i IPS avsluttes ikke med mindre deltakeren ber om det.
- **Jobbene anses som midlertidige.** IPS-konsulentene hjelper deltakerne med å finne nye jobber etter behov.
- **IPS-programmer er bemannet med IPS-konsulenter som er en del av et klinisk behandlingsteam.** IPS-konsulentene møtes ukentlig og kommuniserer jevnlig med teammedlemmene.

- **IPS er deltakertilpasset.** Alle valg og beslutninger angående arbeid bygger på deltakernes preferanser, styrker og erfaringer.

Aktive bestanddeler i IPS

En av de unike egenskapene til IPS er at de viktige kjennetrekke er blitt standardisert, noe som gjør det lettere å reprodusere IPS i andre programmer.

De grunnleggende karakteristikkene til IPS er oppsummert i et instrument som kalles IPS-kvalitetsskalaen. Kvalitetsskalaen kan hjelpe kvalitetssikringsteam å vurdere hvor tett programmet deres følger IPS-modellen (se Evaluere programmet i denne KIT-modulen).

IPS-lederen deler ut denne skalaen, slik at dere kan gå gjennom og diskutere den under opplæringen.

Grunnleggende karakteristika ved IPS

- IPS-konsulentene administrerer porteføljer på opptil 25 deltakere.
- IPS-konsulentene yter bare arbeidsrettede tjenester.
- Hver enkelt IPS-konsulent har ansvar for samtlige faser i de arbeidsrettede tjenestene de yter.
- IPS-konsulentene er medlemmer av de psykiatriske behandlingsteamene med delt beslutningsansvar.
- IPS-konsulentene fungerer som én enhet.
- Det er ingen kvalifiseringskrav for inntak i IPS-programmet.
- Arbeidsrettet vurdering er en løpende prosess.
- Letingen etter vanlige jobber starter raskt etter inntak i programmet.
- Kontakten med arbeidsgivere baseres på deltakerens jobbmessige preferanser.
- IPS-konsulentene legger frem jobbalternativer som har mange ulike rammer og omstendigheter.
- IPS-konsulentene legger frem jobbalternativer med permanent status.
- IPS-konsulentene hjelper deltakerne å avslutte ansettelsesforhold når dette er hensiktsmessig, og finner deretter nye jobber.
- Arbeidsgiverne og deltakerne får oppfølgende støtte uten tidsbegrensning.
- Arbeidsrettede tjenester ytes i lokalsamfunnet.
- Tvungen deltakelse og omsorg gjennomføres ved behov.

Hvordan vi vet at IPS fungerer

IPS gir resultater. Innenfor arbeidsrehabilitering for mennesker med alvorlige psykiske helseproblemer er IPS-modellen den modellen som har vært underlagt mest omfattende studier. Deltakere og IPS-konsulenter fra en rekke ulike kulturelle bakgrunner har brukt IPS-modellen i en rekke forskjellige situasjoner og miljøer.

En nylig gjennomgang av 17 studier viste entydig at IPS-programmene gir bedre arbeidsmessige resultater enn de andre programmene i sammenlikningene, for eksempel tiltaksplasser, vernede bedrifter og attføring.

Samlet viste studiene at 58 prosent av deltakerne som var med i IPS, fikk vanlig jobb, mot 21 prosent i de andre programmene i sammenlikningene (Bond, mfl., 2001). Mer spesifikt lyktes deltakerne i IPS-programmer bedre med å bli ansatt i vanlige jobber, arbeidet flere timer og tjente mer på vanlige jobber enn deltakere som mottok andre arbeidsrettede tjenester (Bond, mfl., 2001).

Ingen dokumenterte negative effekter

Behandlere, deltakere og pårørende er av og til bekymret for om vanlige jobber kan være en stressende erfaring og øke risikoen for tilbakefall og sykehusinnleggelse. Forskningen på IPS viser imidlertid entydig at det ikke foreligger noen negative effekter knyttet til deltakelse i IPS-programmer.

Mer detaljert opplever ikke deltakere som deltar i IPS-programmer mer alvorlige symptomer eller større press, og de har heller ikke større behov for psykiatrisk behandling, for eksempel i form av besøk ved akuttmottak eller innleggelse ved psykiatriske sykehus (Bond, mfl., 2001).

Enkelte undersøkelser viser at deltakere som lykkes med å finne en vanlig jobb, kan oppleve reduserte symptomer samt forbedret selvbylde og personlig økonomi (Bond, mfl., 2001; Mueser, 1997). De fleste deltakere av IPS-programmer som skaffer seg arbeid, jobber deltid og beholder stønadene sine (dvs. sosialtrygd og helseforsikring). Arbeidet blir ofte en meningsfull del av livet deres. (Se modul 2 for mer informasjon om hvordan arbeid kan påvirke stønader.)

Prinsipper for IPS

IPS-programmer er basert på en samling sentrale prinsipper. Disse prinsippene danner grunnlaget for programmet.

Prinsipp 1: Deltakelse i IPS er basert på eget valg

Alle deltakere som ønsker å delta i IPS, er kvalifisert – ingen er ekskludert. Ingen deltakere som er interessert i å jobbe, utelukkes fra deltakelse i IPS, uavhengig av psykiatrisk diagnose, symptomer, tidligere hendelser i arbeidslivet eller andre problemer som stoffmisbruk og kognitiv svekkelse.

Den sentrale filosofien i IPS er at alle deltakere kan arbeide i vanlige jobber i lokalsamfunnet uten foregående opplæring, og at ingen skal fratas denne muligheten.

IPS prøver ikke å sette deltakerne i stand til å overholde noen forhåndsdefinert standard for om de er klare for vanlig jobb før de søker. Deltakerne er jobbklare når de sier at de ønsker å jobbe. Undersøkelser viser at symptomer, stoffmisbruk og andre faktorer ikke utgjør sterke og entydige hindringer for at deltakerne kan arbeide, så lenge de mottar hjelp fra et IPS-program. Derfor er det ingen grunn til å ekskludere deltakere som er interessert i å jobbe fra IPS-programmer.

Prinsipper for IPS

- Deltakelse i IPS er basert på eget valg.
- IPS-tjenestene integreres med behandling innen psykisk helsevern.
- Målet er en vanlig jobb.
- Individuelt tilpasset rådgivning om økonomiske stønader.
- Jobbsøking begynner rett etter at deltakeren uttrykker interesse for å jobbe.
- Kontinuerlig oppfølging over tid.
- Deltakerens ønsker er viktige.

Prinsipp 2: IPS-tjenestene integreres med behandling innen psykisk helsevern

Gjennom koordinering av IPS-tjenester med annen rehabilitering og klinisk behandling under det psykiske helsevernet, sikrer man at alle behandlere (ikke bare IPS-konsulentene) støtter deltakernes arbeidsrettede mål. Derfor er det viktig at du deltar regelmessig på møtene til det kliniske behandlingsteamet.

Deltakelse på teammøtene gir deg et grunnlag for å diskutere kliniske og rehabiliteringsmessige problemstillinger som er relevante for arbeid, for eksempel:

- bivirkninger av medisiner
- vedvarende symptomer (f.eks. hallusinasjoner)
- kognitive vansker
- andre rehabiliteringsbehov (f.eks. sosial trening for å utvikle evnen til å sosialisere med kolleger eller forbedre selvbildet)

Regelmessig kontakt med teammedlemmene (per telefon eller ansikt til ansikt) gjør det dessuten mulig for deg å hjelpe deltakerne å oppnå sine arbeidsrettede mål.

Prinsipp 3: Målet er en vanlig jobb

IPS hjelper deltakerne å oppnå vanlige jobber. Vanlige jobber er karakterisert ved følgende:

- De er hel- eller deltidsjobber som eksisterer på det åpne arbeidsmarkedet.
- De betales som minimum med minstelønn.
- De er jobber som hvem som helst kunne hatt, uavhengig av status som funksjonshemmet eller ikke.

Vanlige jobber er ikke jobber som er reservert for mennesker med funksjonshemninger. Lønningene skal ikke være lavere (eller ansattefordelene færre) enn for tilsvarende arbeid utført av mennesker uten psykiske helseproblemer.

Vanlige jobber verdsettes av flere grunner:

- Deltakerne uttrykker en sterk preferanse for vanlige jobber fremfor arbeid i skjermet virksomhet. Deltakerne ønsker å jobbe i lokalsamfunnet.
- Vanlige jobber fremmer integrering av deltakerne i lokalsamfunnet. Når deltakerne involveres i normale aktiviteter, reduseres stigmatiseringen av psykiske helseproblemer.
- Deltakernes selvbilde blir ofte forbedret. Noen deltakere opplever reduserte symptomer og forbedret selvbilde når de ser at de er i stand til å fungere i en vanlig jobb, at arbeidet deres blir verdsatt og at de kan bidra i lokalsamfunnet.

Tidligere har mange arbeidsrettede programmer plassert deltakerne i jobber som ikke er vanlige, ofte på minstelønn og med få muligheter til å gå over i vanlige jobber. Erfaringen viser at deltakerne kan lykkes i vanlige jobber, uten først å ha deltatt i opplæringsprogrammer eller arbeid i skjermet virksomhet.

Prinsipp 4: Individuelt tilpasset rådgivning om økonomiske stønader

Frykt for å miste stønader (f.eks. sosialtrygd og helseforsikring) er en viktig årsak til at deltakere velger ikke å søke jobb. Derfor er det viktig at deltakere som er interessert i å jobbe, får riktig informasjon som kan danne grunnlaget for beslutninger om arbeid.

Som IPS-konsulent skal du kunne kommunisere grunnleggende informasjon om hvordan arbeidet påvirker deltakerens stønader. Dessuten har du ansvar for å sikre at deltakerne får tilgang til rådgivning om stønader når de begynner å motta IPS-tjenester, samt ved endringer i arbeidsstatusen deres. Se modul 2 for mer informasjon om rådgivning om stønader.

Prinsipp 5: Jobsøking begynner rett etter at deltakeren uttrykker interesse for å jobbe

Det er flere grunner til at det er avgjørende å komme raskt i gang med jobsøkingen:

- Når letingen begynner tidlig, viser du deltakerne at du tar deres ønske om å jobbe på alvor og formidler et positivt syn om at det finnes mange muligheter i lokalsamfunnet til å oppnå de arbeidsrettede målene.

- Det å lete etter arbeid like etter henvisning til et IPS-program kan også være viktig for deltakere som ønsker å arbeide, men som tviler på egne evner. Frykt og misforståelser angående arbeid takles ofte best ved å hjelpe deltakerne å undersøke mulige jobber i praksis.
- Når jobbsøkingen begynner umiddelbart, får du utnyttet deltakernes motivasjon i øyeblikket. Studier viser at færre deltakere får jobb når jobbsøkingen forsinkes av forberedelser og krav før inntreden i arbeidslivet.
- Etter hvert som deltakerne begynner å identifisere og undersøke spesifikke jobbmuligheter, lærer de (og IPS-konsulentene deres) mer om den typen arbeid og arbeidssituasjon de ønsker. I likhet med de fleste mennesker med fast arbeid prøver deltakerne ofte flere ulike jobber før de finner en de blir værende i. Sjansene for å lykkes til slutt er større når denne prosessen begynner tidlig, ettersom det kan være nødvendig å undersøke mange jobber før man velger den riktige.

I samarbeid med deltakeren fyller du ut en yrkesprofil og en individuell handlingsplan som skal fungere som veiledning i jobbsøkingen (se modul 3 for mer informasjon). Disse skjemaene bør fylles ut i løpet av noen få uker etter at deltakeren tas opp i IPS-programmet, men vurdering skjer likevel løpende.

Hjelp deltakerne med å undersøke jobbmuligheter innen én måned etter at de begynner IPS-programmet. Forsink ikke jobbsøkingen med krav om gjennomføring av omfattende vurderinger, opplæring eller arbeidspraksis fra overgangsløsninger (som tiltaksplasser, attføring eller arbeid i vernede bedrifter) før inntreden i arbeidslivet. I stedet skal du samarbeide med deltakerne for rutinemessig å oppdatere og gjennomgå vurderingen og behandlingsplanene basert på deltakernes erfaringer i vanlige jobber i lokalsamfunnet.

Prinsipp 6: Kontinuerlig oppfølging over tid

Noen deltakere sliter med symptomer som vedvarer eller endrer seg over tid. IPS-tjenestene som ytes en deltaker, skal derfor aldri avbrytes, uavhengig av i hvilken grad deltakeren lykkes i arbeidslivet, med mindre deltakeren selv uttrykkelig ber om det. Gi deltakerne oppfølging uten tidsbegrensninger.

Selv om oppfølgingen skjer fortløpende, vil omfanget av støtte for mange deltakere bli gradvis redusert over tid. Hjelp deltakerne å bli så uavhengige som mulig ved å lære dem å dekke sine egne behov på arbeidsplassen. Du kan for eksempel hjelpe deltakerne med å ordne med transport til jobben selv, utføre arbeidsoppgavene sine uten veiledning samt utvikle sine sosiale evner og evnen til å svare på tilbakemeldinger fra overordnede. IPS-konsulentenes mål er derfor å være tilgjengelige for å yte støtte og veiledning mens de hjelper deltakerne med å bli uavhengige.

Prinsipp 7: Deltakerens ønsker er viktige

Deltakere som skaffer seg jobber som de synes er interessante, er gjerne mer fornøyde med jobbene sine og blir lenger i arbeidsforholdet. Dette innebærer at jobben din blir enklere når du tar hensyn til deltakernes jobbmessige preferanser, ettersom det øker sannsynligheten for at deltakerne blir i jobben. La deltakerens preferanser styre typen jobber dere leter etter, støtten du yter og avgjørelsen om arbeidsgiveren skal informeres om deltakerens sinnslidelse.

Enkelte deltakere er villig til å informere mulige arbeidsgivere om sin sinnslidelse og vil be deg om å være involvert i alle sider av arbeidet, herunder:

- identifisering av jobber
- intervju
- løpende kontakt med arbeidsgiveren
- jobbstøtte på og utenfor arbeidsplassen

Andre deltakere foretrekker at de psykiske helseproblemene forblir konfidensielle og ønsker at du yter støtte «i kulissene», uten direkte kontakt med arbeidsgiverne. Respekter disse preferansene, for det er avgjørende å lytte til hvordan deltakerne ønsker å bli støttet i prosessen med å oppnå sine arbeidsrettede mål. Dessuten må tjenesteytere i henhold til Health Insurance Portability and Accountability Act (HIPAA) og andre lover som regulerer konfidensialitet, ha deltakernes tillatelse for å kunne legge frem slik informasjon.

Oppsummert kan vi si at IPS-tjenestene bygger på sju prinsipper. Disse prinsippene, som er stadfestet gjennom forskning, beskriver IPS og skiller denne strategien fra annen praksis.

Øvelse: Utforsk fordelene ved IPS

Studier som har sett på hva som er avgjørende for om behandlere tar i bruk en ny behandlingsstrategi, har dokumentert at det er større sannsynlighet for at behandlerne tar i bruk praksisen hvis den fokuserer på et område som de føler at de må forbedre. Med IPS er det kanskje ikke så mye et spørsmål om behandlerne hver for seg må forbedre seg, som om å levere tjenester på en ny måte. Del dine erfaringer om hvor de tradisjonelle tjenesteleverandørene har vært utilstrekkelige med tanke på å håndtere deltakernes arbeidsmessige interesser og aktiviteter. Identifiser sider ved IPS som håndterer disse svakhetene.

Noen erfaringer der tradisjonelle tjenesteleverandører har vært utilstrekkelige:

-
-
-
-
-
-

Hvordan IPS kan håndtere disse svakhetene:

-
-
-
-
-

Øvelse: Forbedre programmet for IPS

Del ut kriteriene som IPS-programmet skal evalueres i forhold til (IPS-kvalitetskalaen, den generelle organisasjonsindeksen og organisasjonens IPS-resultatmål). Gå gjennom og diskuter hvordan instrumentene for kvalitetsforbedring skal fylles ut, og hvordan denne informasjonen skal brukes for å forbedre programmet.

Merknader til kursassistent og IPS-leder:

Forberede modul 2:

- Ta kopier av modul 2. Denne arbeidsboken er ditt eksemplar. Skriv ut de øvrige eksemplarene fra CD-ROM-en i KIT-modulen.
- Del ut materialet til de som deltar i gruppeundervisningen. Be dem lese gjennom materialet før de møter i gruppen.
- Ta kopier av følgende øvelser:

Identifisere IPS-deltakere

Innføre IPS

Håndtere problemstillingene

Ikke del dem ut før under gruppeundervisningen. Dine eksemplarer er i denne arbeidsboken. Skriv ut de øvrige eksemplarene fra CD-ROM-en i KIT-modulen.

- Ta kopier av følgende skjemaer:

eksempel på IPS-henvisningsskjema

eksempel på IPS-brosjyre

samtlige relevante retningslinjer og prosedyrer som organisasjonen måtte ha utviklet (dvs. kriterier for inntak og avslutning)

Ikke del dem ut før under gruppeundervisningen. Se *IPS – Hvordan bygge et tilbud* i denne KIT-modulen for informasjon om eksempelet på IPS-henvisningsskjema. Se *Bruk av multimedia til å presentere EBP-programmet* i denne KIT-modulen for informasjon om eksempelet på IPS-brosjyre. Bruk den versjonen av disse dokumentene som er tatt i bruk i din organisasjon, for å gjøre øvelsene.

Gjennomfør den andre kursøkten:

- Når du kaller sammen gruppen, viser du de tre første segmentene i *IPS – Opplæring av IPS-konsulenter – Demonstrasjonsvideo* (om lag 20 minutter):

Henvisning

Deltakelse

Rådgivning om stønader

- Diskuter DVD-en og innholdet i modul 2.

- Del ut følgende:

øvelsene for denne modulen

IPS-henvisningsskjemaet

IPS-brosjyren

samtlige relevante retningslinjer og prosedyrer som organisasjonen måtte ha utviklet (dvs. kriterier for inntak og avslutning)

- Gå gjennom retningslinjene og prosedyrene, og gjør øvelsene som en gruppe.

IPS – Opplæring av IPS-konsulenter

Modul 2: Henvisning, deltakelse og rådgivning om stønader

I modul 2 får du presentert de første trinnene i ytelsen av IPS-tjenester: henvisning, deltakelse og rådgivning om stønader. Informasjonen i denne modulen hjelper deg å forstå hvordan IPS-prinsipper integreres i henvisningsprosessen, og hvordan du innledningsvis og rutinemessig sikrer deltakernes deltakelse. Ettersom frykt for å miste stønader er en viktig årsak til at deltakere velger ikke å søke ansettelse, beskriver denne modulen hvordan du bruker rådgivning om stønader tidlig i deltakelsesprosessen, slik at deltakerne kan få hensiktsmessig informasjon om hvordan arbeid kan påvirke stønadene deres.

Henvisning

Prinsippene for en effektiv IPS-henvisningsprosess omfatter følgende:

- bruke kvalifiseringskriterier i minst mulig grad
- gjøre henvisningsprosessen enkel
- spre informasjon om IPS

Med tanke på å gjøre tjenestene tilgjengelige for så mange deltakere som mulig, må du gjøre henvisningsprosessen enkel ved i minst mulig grad å bruke kvalifiseringskriterier. Øk antallet deltakere som deltar i IPS-ordningen, ved å informere en lang rekke interessenter (herunder deltakere, behandlere og pårørende) om at IPS er tilgjengelig, og om prosessen for å motta disse tjenestene.

De følgende scenarioene illustrerer komponentene i en effektiv IPS-henvisningsprosess. Når du har lest gjennom scenarioene, tenker du gjennom mulige strategier for å løse problemene som beskrives i hvert enkelt scenario.

Bruke kvalifiseringskriterier i minst mulig grad

Denne delen beskriver problemstillinger knyttet til identifisering av hvem som kan dra nytte av IPS, som illustrert i Calebs historie. Når du har lest gjennom scenarioet, tenker du gjennom hva du ville gjort hvis du var Calebs IPS-konsulent.

Calebs historie

Caleb er en 28 år gammel mann med schizofreni og stoffmisbruk som parallelle lidelser. På et av de ukentlige teammøtene rapporterer Calebs case manager at Caleb har uttrykt interesse for å få seg en jobb.

Case manageren beskriver sin bekymring for at Caleb kan øke sitt forbruk av alkohol og marihuana, hvis han tjener penger. De to siste urinprøvene viser at han fortsatt bruker disse stoffene.

Håndtere problemstillingene

?: Hva ville du gjort, hvis du var Calebs IPS-konsulent?

Det er mer enn ett riktig svar på hvordan Calebs situasjon bør håndteres, og her er et par ideer:

I IPS blir deltakere som uttrykker interesse for å jobbe, henvist direkte til IPS-programmet. De testes ikke for abstinenser, om de er klare for jobb, kognitiv funksjon og så videre.

IPS-konsulenter informerer medlemmer av kliniske behandlingsteam om IPS-henvisningsprosessen og oppfordrer dem til å benytte ordningen. Kriteriene for å motta IPS-tjenester bør holdes på et minimum.

Typiske kvalifiseringskriterier:

- 1) deltakere som er arbeidsløse (eller arbeider i jobber som ikke er vanlige) og ønsker en vanlig jobb
- 2) deltakere som arbeider, men som ikke mottar den arbeidsrettede støtten de ønsker

Som Calebs IPS-konsulent kan du informere behandlingsteamet hans om hvordan arbeid kan motivere ham til å kontrollere stoffmisbruket. Foreslå at det i samarbeid med Caleb utvikles en plan for håndtering av jobbinntektene hans. Når du jobber med Caleb, vurderer du jobber i stoffrie miljøer.

Gjøre henvisningsprosessen enkel

Følgende scenario illustrerer hvor viktig det er med en enkel henvisningsprosess og de nødvendige stegene for å sikre deltakernes deltakelse etter henvisning. Når du har lest gjennom scenarioet, vurderer du hvordan du ville håndtert Sandras interesse for å jobbe og bekymringene hennes i den forbindelse.

Sandras historie

Etter å ha vært arbeidsledig i fire år henvendte Sandra seg til case manageren sin for å diskutere muligheten for å komme tilbake i arbeid. Først uttrykte Sandra bekymring for sin evne til å håndtere det hun oppfattet som stresset knyttet til det å arbeide.

Håndtere problemstillingene

?: Hva ville du gjort, hvis du var Sandras IPS-konsulent?

Det er mer enn ett riktig svar på hvordan Sandras situasjon bør håndteres, og her er et par ideer:

Prosessene med å henvise Sandra til IPS-tjenester bør være så enkel som mulig, standardisert og godt kjent av alle. Sandras henvisning kan gjøres enten muntlig eller skriftlig, med den viktigste informasjonen registrert på et enkelt skjema. (IPS-lederen din kommer til å dele ut organisasjonens IPS-henvisningsskjema, slik at dere kan gå gjennom og diskutere det i løpet av kurset.)

Henvisningen kan gjøres av hvem som helst på behandlingsteamet, og av Sandra selv. Sandras henvisning skal sendes til IPS-lederen, som går gjennom den og utpeker en IPS-konsulent. Hvis Sandra ble innlemmet i din portefølje, ville du varslet teammedlemmene dine om at hun var henvist til deg.

Det ville være viktig for deg å møte Sandra så snart som mulig, helst innen en uke etter henvisningen. Hensikten med dette møtet er å bekrefte Sandras interesse for å arbeide, og sette i gang prosessen med å identifisere arbeidsinteresser, bakgrunnserfaring og så videre. Dette møtet kan gjennomføres som følger:

- med deg og Sandra
- med deg, Sandra og en annen behandler
- med deg, Sandra og et familiemedlem eller en annen som støtter Sandras valg

Med tanke på Sandras ambivalens i forhold til det å jobbe, kan det være nyttig å ha med case manageren hennes på møtet. Deltakere som har vansker med å etablere nye bekjentskaper med behandlere, kan også ha nytte av å få med seg case manageren sin på de første IPS-møtene.

Når du har møtt Sandra og inngått en samarbeidsavtale, varsler og oppdaterer du teammedlemmene dine om fremdriften. På dette tidspunktet er det viktig, med Sandras tillatelse, å kontakte Sandras mor og avtale et møte for å forklare IPS-programmets egenskaper og hensikt. Bruk dette møtet til å berolige henne med hensyn til arbeidsforholdets følger for Sandras stønader, og til å utvikle et samarbeid som støtter Sandras arbeidsrettede mål. Det første møtet med Sandras pårørende kan også avdekke jobbmuligheter.

Spre informasjon om IPS

Følgende scenario illustrerer hvor viktig det er å øke verdien av henvisninger ved å informere flere interessenter om at IPS-programmet er tilgjengelig. Når du har lest gjennom scenarioet, tenker du gjennom hvordan du ville hjelpet River Valley Mental Health Center med å øke verdien av henvisninger.

River Valley Mental Health Centers historie

Det var nettopp utviklet et nytt IPS-program ved River Valley Mental Health Center. En leder nevnte på et teammøte at hun hadde lest forskningsresultater som viste at 70 prosent av mennesker med alvorlige psykiske helseproblemer, har et mål om å jobbe. Hun fortalte at bare 7 prosent av deltakerne ved senteret jobbet.

Flere case managere sa at deltakerne ikke uttrykte noen interesse for å gå ut i arbeidslivet. Så langt var det få deltakere som var henvist til IPS-programmet.

Håndtere problemstillingene

?: Hvordan ville du økt antall henvisninger fra River Valley Mental Health Center?

?: Hvordan kunne River Valley Mental Health Center stimulere deltakernes interesse for å jobbe og øke antall henvisninger til IPS-programmet sitt?

Det er mer enn ett riktig svar på hvordan denne situasjonen bør håndteres, og her er et par ideer:

Det overordnede målet er å oppmuntre deltakerne til å vurdere om de ønsker å jobbe, og hjelpe dem å få tilgang til IPS-tjenester, hvis det er det de ønsker. IPS-programmer kan bruke mange strategier for å stimulere deltakernes interesse og oppfordre til henvisninger.

Først og fremst er forventningene til personalet ved River Valley Mental Health Center absolutt avgjørende. Personalet bør gi uttrykk for et positivt syn på at deltakere med mentale lidelser kan bli friske og leve meningsfulle liv, og at arbeid for mange deltakere er et viktig mål i tilknytning til det å bli frisk.

IPS-konsulenter ved River Valley Mental Health Center burde lære teammedlemmene om IPS-programmet. Behandlere er ofte ikke oppmerksomme på at deltakere verdsetter arbeid høyt. Kanskje de ikke kjenner prinsippene bak IPS. Behandlerne kan også ha en feilaktig oppfatning om at arbeid kan ha en uheldig stressende virkning, eller at enkelte deltakere ikke er i stand til å jobbe på grunn av kognitive svekkelser, symptomer eller bivirkninger av medisiner.

River Valley Mental Health Center kunne arrangere et møte der behandlerne fikk høre hvordan deltakere som arbeider, beskriver sine erfaringer, eller invitere en erfaren IPS-medarbeider til å besvare spørsmål fra behandlerne. Med tanke på å korrigere eventuelle misforståelser, må du kommunisere følgende:

- Arbeid er verdifullt.
- Mange deltakere kan arbeide til tross for vedvarende symptomer eller kognitive svekkelser.
- De fleste deltakere opplever ikke at arbeid medfører økt stress – tvert imot forteller enkelte om redusert stress.

River Valley Mental Health Center kunne også arrangere et seminar i arbeidstiden om IPS, og sørge for tilgjengelige brosjyrer og henge opp plakater for å informere personalet om IPS-tjenester. Målet er å skape en kultur der alle behandlere formidler optimisme og oppmuntrer deltakerne til å vurdere å ta en jobb og realisere drømmene sine.

En annen måte å fremme henvisninger på, er å tilby møter på individuell basis med deltakere som er interessert i å lære mer om IPS, men som ikke har uttrykt et klart ønske om vanlig jobb. I stedet for å ta kontakt først når deltakerne uttrykker et klart ønske om IPS-tjenester, kunne IPS-konsulentene hos River Valley Mental Health Center møte interesserte deltakere for å fortelle dem om IPS og hjelpe dem å finne ut om de kunne tenke seg å prøve det.

Henvisninger kan komme direkte fra deltakerne og deres pårørende eller fra andre behandlere. Derfor kunne River Valley Mental Health Center informere deltakere om IPS-tjenester på følgende måter:

- gjennom case managerne deres
- gjennom deltakerrelaterte aktiviteter
- gjennom regelmessige informasjonsgrupper ukentlig eller annenhver uke

River Valley Mental Health Center kunne informere nye deltakere i organisasjonen om IPS-programmet i løpet av organisasjonens inntaksprosess. I enkelte tilfeller kan IPS-tjenester være det som faktisk gjorde deltakeren interessert i å motta organisasjonens tjenester.

Oppsummert kan vi si at en effektiv IPS-henvisningsprosess har minimalt med kvalifiseringskrav. Du kan øke antallet henvisninger ved å informere sentrale interessenter om rollen som arbeid kan spille i rehabiliteringen av sinnslidende, fortelle dem om de tilgjengelige IPS-tjenestene og gjøre det enklere å henvise deltakere til IPS-programmet.

Strategier for økt antall henvisninger

- Informer sentrale interessenter om IPS-henvisningsprosessen.
- Snakk om IPS-programmet med deltakere som kan være interesserte i å arbeide, slik at de får kjennskap til det.
- Snakk om arbeid og IPS i den lokale deltakerorganisasjonen, slik at deltakerne får vite mer.
- Hold et innlegg på et møte i National Alliance on Mental Illness (NAMI) for å la pårørende få vite om IPS-programmet.

Deltakelse

Deltakelse er det første steget mot å utvikle en arbeidsallianse med deltakerne. Det er gjennom dette jobbmessige forholdet at alle IPS-tjenestene ytes.

Vellykket deltakelse forutsetter mobilisering av mennesker i deltakerens støttenettverk som kan engasjere seg og gi støtte og tilbakemeldinger. Deltakelse omfatter derfor, i tillegg til utvikling av en arbeidsallianse med deltakerne, også utvikling av et samarbeidsforhold til pårørende og andre støttespillere samt medlemmene i behandlingsteamet.

Følgende scenario viser de viktigste teknikkene for deltakelse:

- hvordan du sikrer deltakernes deltakelse innledningsvis
- hvordan du møter pårørende og andre støttespillere

- hvordan du sørger for å holde deltakerens behandlingsteam engasjert

Når du har lest gjennom scenarioet, tenker du gjennom mulige strategier for å få deltakere, pårørende og andre støttespillere samt medlemmer av behandlingsteamet til å delta.

Josés historie

José er henvist til IPS, og har ennå ikke møtt sin IPS-konsulent. José er 34 år og lider av schizofreni. Forrige gang han hadde en jobb, var for sju år siden, da han arbeidet i tre uker som oppvaskhjelp, før han ble oppsagt på grunn av udokumentert fravær.

Josés case manager fortalte ham om IPS-programmet, og José uttrykte en viss interesse.

José hører stemmer mesteparten av tiden, og han og case manageren tenkte at en jobb kanskje kunne trekke oppmerksomheten hans bort fra disse stemmene.

Etter å ha snakket om IPS-programmet med case manageren flere ganger, ønsker José å prøve, men det er flere ting som bekymrer ham. Han er redd for å miste sine rettigheter som funksjonshemmet hvis han begynner å arbeide, og for at han ikke skal takle stresset knyttet til vanlig jobb.

Josés foreldre, som han har regelmessig kontakt med, selv om han ikke bor sammen med dem, er også skeptiske. De mener at José trenger noe å gjøre med tiden sin, men er bekymret over stresset knyttet til en arbeidssituasjon.

Det er flere grunner til at José er interessert i å jobbe til tross for bekymringene. Han mener det vil gi ham noe å gjøre med tiden sin. José kunne også tenke seg å ha penger til å kjøpe fine klær, som han liker å bruke. Josés case manager kontakter IPS-konsulentene og henviser ham til IPS-programmet.

Håndtere problemstillingene

?: Hva ville du gjort, hvis du var Josés IPS-konsulent?

Det er mer enn ett riktig svar på hvordan Josés situasjon bør håndteres, og her er et par ideer:

Som IPS-konsulent kunne du avtale et møte med José for å begynne å bli kjent med ham, lære om hans tidligere arbeidserfaring og undersøke de arbeidsmessige interessene hans. Ettersom case manageren har et godt arbeidsforhold til José, og det tok tid før José ble fortrolig med ideen om IPS, bør case manageren være med på noen av de første møtene.

Du kan holde noen av disse møtene i lokalsamfunnet. Du kunne for eksempel møte José over en kopp kaffe på en lokal kafé. Spør José om hvor han kunne tenke seg å møtes. Én av fordelene ved ikke å møtes i lokalene til organisasjonen for helsetjenester, er at deltakerne ofte forteller mer om seg selv når de er ute i lokalsamfunnet, enn på et kontor. Du vil sannsynligvis lære mer om Josés kompetanse, erfaringer, sympatier og antipatier gjennom samtaler ute i lokalsamfunnet.

I tillegg til å få José til å delta, kan det også være nyttig å møte hans pårørende. Josés foreldre er bekymret for at stresset knyttet til det å jobbe kan provosere frem et tilbakefall. Du bør forklare hvordan riktig jobbvalg og støtte kan redusere stresset som José blir utsatt for, og at en jobb også kan redusere stressnivået ved å gi ham noe meningsfullt å bruke tiden sin på.

For å understreke at arbeid er et viktig mål for José og for å gjøre møtene mest mulig effektive, bør de avholdes i de pårørendes hjem med José til stede. Før du snakker med Josés foreldre, ber du ham undertegne organisasjonens skjema for unntak fra taushetsplikten.

Til slutt informerer du teammedlemmene om hvert enkelt steg i deltakelsesprosessen, herunder det første møtet, kontakt med de pårørende og andre støttespillere samt mulige jobbinteresser. Hvis du opplever vansker med å få José til å delta eller med å håndtere foreldrenes bekymringer, ber du de andre teammedlemmene om tilbakemeldinger og råd. Samarbeid sikrer at alle støtter Josés mål og har tanker om hvordan de kan oppnås.

Oppsummert kan vi si at det å etablere et forhold til deltakerne danner grunnlaget for resten av arbeidet ditt. Det er avgjørende å ha god kommunikasjon med deltakerne, de pårørende og andre støttespillere, og at medlemmene av behandlingsteamet skaper et miljø som støtter deltakernes jobbinteresser og mål.

Rådgivning om stønader

Frykt for å miste stønader (f.eks. sosialtrygd og helseforsikring) er en viktig årsak til at deltakere velger ikke å søke arbeid. Derfor er det viktig at alle deltakere er klar over hvordan et arbeidsforhold kan påvirke stønadene deres.

Alle deltakere som ønsker å jobbe, bør motta rådgivning om stønader som en veiledning i planleggingen av det å inngå et arbeidsforhold. Når deltakerne har begynt å jobbe, gjør rådgivning om stønader det enklere for dem å administrere støtten og helseforsikringsdekningen etter hvert som timeantallet og inntjeningen øker. Det foreligger noe dokumentasjon på at deltakere som har mottatt rådgivning om stønader, tjener mer enn dem som ikke har fått det.

Du har ansvar for å sikre at deltakerne får tilgang til rådgivning om stønader når de begynner å motta IPS-tjenester, samt ved endringer i arbeidsstatusen deres. Det vil vanligvis være en spesialist som har omfattende kunnskap om stønader og arbeidsmotiverende tiltak, som står for rådgivningen om stønader. Hvis din organisasjon ikke har en egen spesialist på stønader, ber du IPS-lederen om å finne en i området. Du finner mer informasjon under *IPS – Hvordan bygge et tilbud* i denne KIT-modulen.

Som IPS-konsulent skal du kunne kommunisere grunnleggende informasjon om hvordan et arbeidsforhold påvirker deltakerens stønader. Vær forberedt på å gjennomgå ytterligere opplæring for å bli kjent med følgende begreper:

- Medicaid og 1619B Medicaid
- Medicaid for arbeidsuføre
- Medicare
- Supplemental Security Income (SSI)
- Social Security Disability Income (SSDI)
- Plan for Achieving Self-Support (PASS)
- arbeidskostnader knyttet til funksjonshemming
- Substantial Gainful Employment (SGA)
- Ticket to Work-programmet
- fremskyndet gjenopptakelse av stønader
- obligatorisk inkludering av arbeidsinntekt overfor Department of Housing and Urban Development (HUD)

Det foreligger omfattende materiell om arbeidsmotiverende tiltak som er relevant for rådgivningen om stønader, og som du kan dele ut til deltakerne som du arbeider med. Materialet er tilgjengelig på www.DisabilityInfo.gov.

Ved siden av å gi grunnleggende informasjon om stønader, må du fortelle deltakerne at når de begynner å jobbe, må de sende inn lønnsoppgaver til Social Security Administration (SSA). Gi dem verktøy (brevmaler), og hjelp dem å rapportere regelmessig. Deltakere kan ofte komme til å betale for mye, hvis de unnlater å rapportere inntekter.

Du må også samarbeide med teammedlemmene for å hjelpe deltakerne å utarbeide et husholdningsbudsjett basert på ukentlige utbetalinger i stedet for månedlige. Dette kan være særlig viktig for deltakere som misbruker eller har misbrukt stoff. Grundig planlegging hjelper deltakerne å oppnå sine personlige bedringsmål.

Følgende scenario viser hvordan spørsmål angående et arbeidsforholds følger for stønader kan påvirke deltakernes evne til å arbeide. Når du har lest gjennom scenarioet, tenker du over mulige strategier for å redusere trusler og opplevde trusler mot deltakernes stønader.

Sophies historie

Sophie er en 28 år gammel kvinne som har mottatt tjenester fra helsemyndighetene i om lag 5 år. Sophie mottar sosialstøtte (Supplemental Security Income – SSI) fra sosialkontoret (Social Security Administration – SSA) og faller følgelig inn under den statlig finansierte helseordningen Medicaid.

Hun har nylig fullført en lavere universitetsgrad i bokføring. Hun begynte å se seg om etter arbeid og fikk hjelp av en IPS-konsulent fra organisasjonen for helsetjenester og sin NAV-veileder.

Hennes eneste tidligere arbeidserfaring var en sommerjobb mens hun gikk på videregående skole, da hun var rengjøringshjelp for en veterinær og gikk tur med hundene. Sophie fant en annonse for en deltidsstilling som regnskapsassistent for en gruppe leger og gikk i jobbintervju for stillingen.

Uken etterpå kunne Sophie begeistret fortelle sin case manager at hun skulle begynne å jobbe neste mandag. Case manageren forteller Sophie at hun er glad for at Sofie fikk jobbtilbudet, men at hun blir nødt til å avslå. Hvis ikke kommer hun til å miste Medicaid. Sophie blir forvirret og tar kontakt med IPS-konsulenten sin.

Håndtere problemstillingene

?: Hva ville du gjort, hvis du var Sophies IPS-konsulent?

Det er mer enn ett riktig svar på hvordan Sophies situasjon bør håndteres, og her er et par ideer:

Gi case manageren og Sophie generell informasjon om hvordan arbeidet kan påvirke stønadene hennes. Deretter foreslår du at Sophie tar kontakt med en spesialist på stønader for å skaffe seg et klart bilde av situasjonen sin. I dette tilfellet blir Sophies SSI-utbetalinger redusert hvis hun tar regnskapsstillingen, men alt i alt vil hun komme bedre ut av det økonomisk. Det viktigste er imidlertid at Sophie beholder sin Medicaid, selv om hun tjener nok til å nulle ut SSI-utbetalingene (gjennom SSI 1619B-programmet).

Når du og Sophie har spesifikk informasjon fra spesialisten på stønader om hva som blir konsekvensene for støtten hennes, formidler du denne informasjonen til medlemmene av Sophies behandlingsteam under et av de faste teammøtene. Du kan også ha et eget møte med Sophies case manager for å diskutere detaljene i Sophies sak.

Historien viser at behandlere har oppfordret deltakere til å unngå å arbeide eller begrense antall arbeidstimer for å beholde stønadene sine. En av oppgavene til en case manager er å hjelpe deltakerne med å søke om støtte til å betale sine levekostnader, herunder medisintgifter. Generelt vet case manageren og andre behandlere at det foreligger regler om stønader og arbeidsinntekt. I de fleste tilfeller har de imidlertid ikke tilstrekkelig kunnskap.

Reglene er kompliserte og forandres ved jevne mellomrom, så det kan være vanskelig å holde oversikt over informasjonen. Derfor uttrykker behandlere ofte bekymring for hvordan arbeidsforhold kan påvirke deltakernes stønader. Det er opp til deg og organisasjonens rådgiver for stønader å håndtere disse berettigede bekymringene.

Si aldri til deltakerne at de kommer til å miste stønader hvis de begynner å jobbe. Finn heller ut av fakta. Deltakere som jobber og utnytter tilgjengelige motiveringstiltak kommer vanligvis bedre ut av det økonomisk. Et liv på støttetiltak betyr dessuten et økonomisk trangt liv for de fleste deltakere.

Øvelse: Identifisere deltakere av IPS

Besvar følgende spørsmål for å styrke din forståelse av organisasjonens retningslinjer og prosedyrer for IPS.

1. Hva er retningslinjene for inntak i IPS i din organisasjon?

■

■

■

■

2. Hvordan henvises deltakere til IPS-programmet deres? (Gå gjennom IPS-henvisningsskjema.)

3. Under hvilke omstendigheter vil deltakeres IPS-avtale bli avsluttet?

■

■

■

Øvelse: **Presentere IPS**

Gå gjennom organisasjonens IPS-brosjyre. Velg to kursdeltakere til å spille rollene som IPS-konsulent og deltaker, pårørende eller annen behandler. Bruk rollespill til å vise hvordan dere ville bruke IPS-brosjyren til å beskrive IPS-programmet deres og få deltakere, pårørende og andre behandlere til å delta.

Øvelse: Håndtere problemstillingene

Gå gjennom scenarioene i modul 2. Diskuter hvordan dere ville reagere på problemstillingene knyttet til henvisning, deltakelse og stønader.

Problemstilling			
Scenario	Henvisning	Deltakelse	Stønader
Calebs historie			
Sandras historie			
River Valley Mental Health Centers historie			
Josés historie			
Sophies historie			

Merknader til kursassistent og IPS-leder:

Forberede modul 3:

■ Ta kopier av modul 3. Denne arbeidsboken er ditt eksemplar. Skriv ut de øvrige eksemplarene fra CD-ROM-en i KIT-modulen.

■ Del ut materialet til de som deltar i gruppeundervisningen. Be dem lese gjennom materialet før de møter i gruppen.

■ Ta kopier av følgende øvelser:

Lag en yrkesprofil

Gå gjennom et eksempel på en individuell handlingsplan

Håndtere problemstillingene

Ikke del dem ut før under gruppeundervisningen. Dine eksemplarer er i denne arbeidsboken. Skriv ut de øvrige eksemplarene fra CD-ROM-en i KIT-modulen.

■ Ta kopier av følgende skjemaer:

Eksempel på yrkesprofil

Eksempel på individuell handlingsplan Ikke del dem ut før under gruppeundervisningen. Se *IPS – Hvordan bygge et tilbud* i denne KIT-modulen for mer informasjon om skjemaene. I disse øvelsene skal du bruke de skjemaene som organisasjonen har bearbeidet.

Gjennomfør den tredje kursøkten:

■ Når du kaller sammen gruppen, viser du de følgende to segmentene av *IPS – Opplæring av IPS-konsulenter – Demonstrasjonsvideo*:

Vurdering

Jobbsøking

■ Diskuter DVD-en og innholdet i modul 3.

Del ut øvelsene, og gå gjennom dem i gruppen, en om gangen.

IPS – Opplæring av IPS-konsulenter

Modul 3: Vurdering og jobbsøking

Presis vurdering av deltakernes interesser og arbeidserfaring er avgjørende for å finne jobber der deltakerne og arbeidsgiverne «matcher». I denne modulen går vi gjennom det grunnleggende ved å sette sammen en yrkesprofil, utvikle en plan for å finne arbeid og starte prosessen med jobbsøking.

Vurdering

Vurdering spiller en viktig rolle i IPS, men innledningsvis unngås lange perioder med vurdering. I stedet skal IPS-konsulentene først utarbeide yrkesprofiler for å samle så mye informasjon som mulig, så raskt som mulig.

Innsamlingen av informasjon skal ikke forsinke jobbsøkingen hvis deltakerne ønsker å komme raskt i gang med å se etter arbeid. Målet er å hjelpe deltakerne med å undersøke jobbmuligheter innen én måned etter at de begynner IPS-programmet.

Yrkesprofilen viser vei for jobbsøkingen. Dette er det første steget i vurderingen og omfatter en gjennomgang av deltakernes arbeid, preferanser og annen bakgrunnsinformasjon. Informasjonen samles inn fra deltakere, medlemmer av behandlingsteamet, sykejournalen og – etter tillatelse – deltakernes pårørende og tidligere arbeidsgivere.

Yrkesprofilen bør gjøres ferdig i løpet av noen få uker etter at deltakeren tas opp i IPS-programmet, men vurdering skjer likevel løpende så lenge deltakeren mottar IPS-tjenester. IPS-konsulentene oppdaterer profilen med relevant informasjon etter hvert som deltakerne ser etter jobber og arbeider.

Tradisjonell arbeidsrettet vurdering benytter opplæring, arbeidstilpasningsaktiviteter og arbeidspraksis fra overgangsløsninger som tiltaksplasser, attføring eller arbeid i vernede bedrifter til å vurdere om deltakerne er klare for vanlig jobb. Disse metodene for vurdering før inntreden i arbeidslivet bryter mot IPS-prinsippene og skal unngås. I IPS forutsettes det ikke at deltakerne gjennomgår omfattende vurdering eller opplæring før jobbsøkingen begynner.

Scenarioet nedenfor viser IPS-vurderingsprosessen, som omfatter følgende:

- samle inn omfattende informasjon fra en rekke kilder
- utarbeide en yrkesprofil
- utvikle en individuell handlingsplan
- oppdatere yrkesprofilen og den individuelle handlingsplanen basert på deltakerens arbeidserfaring

Når du har lest gjennom scenarioene, tenker du over hvordan du ville håndtert IPS-vurderingsprosessen for hver enkelt av deltakerne som omtales.

Samle inn omfattende informasjon

Darryls historie

Darryl har møtt sin IPS-konsulent for å lære om IPS, og nå ønsker han å begynne å snakke om mulige jobber. Darryl er en mann på 29 år med diagnosen bipolar lidelse. Han tar litium mot humørsvingningene, og sier at det hjelper ham å holde seg ute av sykehuset. Han bor sammen med kjæresten, som jobber fulltid som advokatassistent i et advokatfirma. Da Darryl var 12 år, kom han til USA fra Mexico sammen med de to brødrene sine for å bo hos besteforeldrene.

Darryls brødre har svært vellykkede karrierer. Den ene eier en klesbutikk, og den andre er regnskapsfører. Begge har prøvd å hjelpe Darryl, men har blitt overveldet av symptomene hans og drikkingen.

Det siste året har Darryl opplevd en økning av de depressive periodene. Han isolerer seg i leiligheten og har begynt å drikke mer. Darryl har ikke jobbet på flere år.

Han gikk tre år på universitetet, men sluttet da han var 20 og begynte å oppleve symptomer. Darryl forteller at han drømte om å bli arkitekt. Han forteller at han de siste årene har hatt tilbud om to jobber (som oppvaskhjelp og i en hurtigmatrestaurant), men begge gangene unnlot han å møte opp første arbeidsdag.

Håndtere problemstillingene

?: Hva ville du gjort, hvis du var Darryls IPS-konsulent?

Det er mer enn ett riktig svar på hvordan Darryls situasjon bør håndteres, og her er et par ideer:

Du kan finne ut mer om hva slags arbeid Darryl er interessert i, om kompetansen hans og hva han kunne tenke seg å gjøre. Spør om hvordan de menneskene som er viktige for ham, ser på arbeid, hva slags jobber de har og hva de forventer av ham.

Darryl har uttrykt interesse for arkitektur. Hva er det som interesserer Darryl mest innenfor dette faget? Kunne han tenke seg å jobbe i byggebransjen? Er han interessert i design? Er han opptatt av materialene som brukes i byggebransjen? Har Darryl noen gang gjort noe arbeid i forbindelse med arkitektur?

I tillegg til å snakke mer inngående med Darryl om interessen hans for arkitektur og beslektede felter, bør du spørre om han har noen spesifikk kompetanse som kan hjelpe ham å få seg en jobb innenfor dette interessefeltet. Fikk Darryl undervisning i teknisk tegning da han gikk på skolen, lærte han om dataassistert design eller annen praktisk informasjon som han kan bruke i en jobb?

Det er selvfølgelig mulig at Darryls interesser har endret seg, og da må du undersøke andre, nyere interesser. Samtaler med andre teammedlemmer som case manageren, terapeuten eller psykiateren kan gi deg informasjon om Darryls andre interesser og talenter som han ikke nevnte for IPS-konsulent. Samarbeid med Darryls samboer, brødre og besteforeldre kan bidra til å identifisere mulige jobber og håndtere noen av de mulige problemene som diskuteres nedenfor.

Samtaler med Darryl om jobbambisjonene hans kan føre til at han uttrykker pessimisme angående egne evner til å virkeliggjøre drømmene. Det kan øke følelsen av at planene er dømt til å mislykkes og kanskje fremprovosere depresjon og drikking. Undersøk hvorfor Darryl unnlot å møte opp på de to siste jobbene sine. Var de ikke interessante for ham? Var ikke pengene viktige for ham?

Hvis Darryl fremdeles er interessert i arkitektur, kan du måtte oppmuntre ham ved å hjelpe ham å utvikle en plan der han tar små, men meningsfulle steg mot å skaffe seg en jobb innenfor dette området. Hjelp ham å se at det er mulig å finne en jobb som interesserer ham. Avhengig av hvor dyp Darryls interesse for å jobbe med arkitektur er, kan du også snakke med ham om muligheten for å vende tilbake til skolebenken i fremtiden for å fullføre bachelorgraden eller lære noe som kan være nyttig innenfor interessefeltet hans (f.eks. et kurs i programmering).

Darryls depresjon og drikking har blitt verre det siste året. Ta hensyn til disse problemene når du vurderer mulige jobber. Drøft med Darryl hvilken type arbeid han føler at han kan gjøre til tross for problemene på disse områdene.

Det kan også være viktig å snakke med Darryl om i hvilken grad drikkingen kan hindre ham i å oppfylle pliktene sine på jobben (f.eks. å møte opp til rett tid og være i stand til å fokusere på arbeidet) og komme frem til en foreløpig løsning på hvordan effekten av drikkingen hans kan reduseres til et minimum. Spør også i behandlingsteamet om hvordan de andre håndterer drikkingen hans, med tanke på å legge til rette for konsekvent og koordinert planlegging.

Oppdatere vurderingsinformasjon

Det følgende scenarioet beskriver Janice, som nylig har avsluttet et arbeidsforhold og nå er klar for å møte IPS-konsulenten sin for å snakke om å se etter en ny jobb.

Janices historie

Janice er en 44 år gammel kvinne med tvangsnevroser. Hun har jobbet i kassen i et lokalt varehus de siste fem månedene og bestemte seg nylig for å slutte.

Janice var en god og verdsatt ansatt. Hun var pålitelig og nøyaktig og hadde ingen problemer med kundene. Janice fortalte imidlertid at hun ikke likte å jobbe med penger, og at hun etter hvert syntes at arbeidet ble kjedelig. Hun fortalte IPS-konsulenten sin at hun trodde det skulle bli morsomt å jobbe i kassen, men at når hun hadde kommet inn i rutinen, var det ingen utfordringer igjen.

Janice er interessert i å jobbe med salg, og hun har alltid likt tekstiler og klær. Hun er svært opptatt av strikking og har jobbet som skredderassistent. Janice liker å jobbe med mennesker, så hun ønsker å være involvert i noen sider av salg før kunden har bestemt seg. Hun kom godt overens med arbeidsgiveren sin, som var lei for at hun sluttet.

Håndtere problemstillingene

?: Hva ville du gjort, hvis du var Janices IPS-konsulent?

Det er mer enn ett riktig svar på hvordan Janices situasjon bør håndteres, og her er et par ideer:

Som Janices IPS-konsulent kan du hjelpe henne til å se på den forrige jobben som en verdifull erfaring. Selv om den forrige jobben var innenfor salg, fant Janice ut at hun ikke likte å gjøre en jobb som bare dreide seg om den siste delen av salget. Janice kunne tenke seg å jobbe med salg, kanskje av klær eller tekstiler, men ville foretrukket en mer meningsfull samhandling med kundene. Noen stillinger innenfor dette feltet omfatter å jobbe som ekspeditør som arbeider i en bestemt avdeling eller utvikler mer ekspertise om en bestemt produktserie.

Janices interesse for tekstiler, herunder strikking, kan være en ledetråd til andre mulige jobber. Janice kunne kanskje sette pris på å jobbe i klesavdelingen i et varehus (f.eks. det samme varehuset der hun jobbet tidligere) eller i en klesbutikk. Kanskje hun kunne tenke seg å jobbe i en butikk som selger tekstiler, håndarbeid eller materiell til den bransjen.

Du og Janice kan finne mulige jobber gjennom mange forskjellige kilder, herunder medlemmene av behandlingsteamet, andre IPS-konsulenter og Janices venner og pårørende. Er Janice med i en strikkeklubb eller en annen gruppe som deler hennes interesse for tekstiler?

Janices sjef i den forrige jobben likte arbeidet hennes og kan ha ideer om andre stillinger ved varehuset eller i andre varehus. Basert på Janices erfaringer i den forrige jobben vet du og hun at den beste jobben for henne, er en som omfatter salg innenfor et av interessefeltene hennes (klær eller tekstiler), og ikke bare å bruke kassen.

Gå gjennom Janices yrkesprofil for å finne mer informasjon om hennes styrker og interesser. Da blir det enklere å finne en jobb som Janice kan sette pris på. Undersøk jobbmuligheter som springer ut fra Janices interesser og kompetanse.

Jobbsøking

Jobbsøkingen er det sentrale i IPS. Intensiv jobbsøking er avgjørende for å finne de riktige jobbene til deltakerne. Yrkesprofilen med deltakerens arbeidserfaring, arbeidsmessige interesser og preferanser, sterke sider og unike utfordringer samt informasjon fra medlemmer av behandlingsteamet og de pårørende, fungerer som veiledning.

Med tanke på å opprettholde deltakerens høye motivasjon for å arbeide bør jobbsøkingen starte så snart som mulig etter at den innledende vurderingen er fullført, vanligvis innen én måned etter at IPS-programmet starter.

Vellykket jobbsøking forutsetter omfattende nettverksarbeid for å identifisere mulige jobber. Vurder å kontakte disse personene og gruppene:

- pårørende og andre støttespillere

- medlemmer av behandlingsteamet
- tidligere arbeidsgivere
- grupper i lokalsamfunnet, f.eks. menigheter
- handelskammeret
- Rotary-klubben
- lokale bedrifter

Din rolle er å veilede deltakerne gjennom prosessen med å finne en jobb, men det er deltakerne som tar den endelige avgjørelsen. Det er viktig for deltakerne å kunne bestemme hvilke typer arbeid og arbeidssituasjoner de er interessert i, og om arbeidsgiverne skal informeres om de psykiske helseproblemene deres.

Følgende scenario viser tre sider ved jobbsøking:

- å starte jobbsøkingen snart etter inntak i IPS-programmet
- å innlede jobbsøkingen for deltakere som velger å informere om de psykiske helseproblemene sine
- å støtte jobbsøkingen for deltakere som velger ikke å informere om de psykiske helseproblemene sine

Rams opp mulige strategier for å lete etter jobber til deltakerne som er beskrevet i scenarioene før du fortsetter å lese.

Vellykket jobbsøking ...

- begynner snart etter at deltakeren tas opp i programmet
- er basert på deltakernes preferanser
- omfatter nettverksarbeid for å identifisere mulige jobber
- forutsetter løpende støtte fra behandlingsteamet og de pårørende

Begynne jobbsøkingen

Følgende scenario beskriver historien til Steve, som nylig ble henvist til IPS-programmet. Les gjennom scenarioet, og tenk gjennom hvordan du ville hjulpet ham å finne arbeid.

Steves historie

Steve er en 47 år gammel mann med schizofreni. Han bor alene, men har ukentlig kontakt med familien, herunder sin mor, bror, søster og ektefellene deres. Han ble henvist til IPS-programmet for tre uker siden. IPS-konsulentene har hatt fire møter med Steve for å diskutere IPS-programmet og samle inn informasjon om arbeidserfaringen og preferansene hans. IPS-konsulentene har også møtt Steves pårørende for å beskrive programmet. IPS-konsulentene og Steve er klare til å begynne å se etter jobb.

Steves sosiale kompetanse er svekket. Han har dårlig øyekontakt og snakker utydelig. Dessuten har han vrangforestillinger og hallusinasjoner, men de har liten påvirkning på atferden hans. De pårørende forteller at han ler og snakker med seg selv av og til, men han gjør det ikke når han er ute eller samhandler med andre. Selv om Steve glemmer å gjøre ting (som å ta medisinen sin), er den kognitive funksjonen hans ellers god, og han er over gjennomsnittlig intelligent.

Yrkesprofilen viser at Steve ble syk like etter å ha fullført universitetet, og han har aldri hatt fast arbeid, verken vanlig jobb eller i annen form. Steve er musiker og har yrkesutdannelse som trommeslager, og han har selv lært seg å spille piano og gitar.

Han har vært medlem av den lokale fagforeningen for musikere siden han var tidlig i 20-årene, og av og til (om lag én gang i året) får han betalt arbeid som trommeslager. Steve tilbringer mesteparten av tiden sin for seg selv, men en gang i uken går han til det lokale psykososiale klubbhuset (se http://en.wikipedia.org/wiki/Clubhouse_Model_of_Psychosocial_Rehabilitation) for å jamme med andre musikere.

Steve avviste i mange år case managerens forslag om å melde seg på et IPS-program, fordi han ser på seg selv som musiker og er ikke interessert i en kontorjobb eller tjenesteytende arbeid. Med et nytt IPS-program i organisasjonen ble Steves interesse for å jobbe fornyet, ettersom han så at han kunne få hjelp til å finne en jobb innenfor sitt interessefelt.

Steve leser noter og har mye kunnskap om musikk, særlig jazz, blues og rock. Selv om Steves sosiale kompetanse ikke er så stor, liker han å samhandle med andre, særlig når det dreier seg om musikk. Steve sier at han helst vil spille mer i profesjonell sammenheng, men at han vil vurdere andre jobber i tilknytning til musikk.

Håndtere problemstillingene

?: Hva ville du gjort, hvis du var Steves IPS-konsulent?

?: Hvordan kan du arbeide i nettverk med andre for å identifisere mulige jobber innenfor Steves interessefelt?

Det er mer enn ett riktig svar på hvordan Steves situasjon bør håndteres, og her er et par ideer:

Steve er veldig interessert i musikk og ser på seg selv som musiker. Han har også kunnskap og kompetanse i tilknytning til musikk. Med tanke på Steves interesse og preferanser for en jobb i musikkbransjen, er det avgjørende at du i hans tilfelle fokuserer på å finne en jobb som tilfredsstiller disse ønskene. Tidligere forsøk på å motivere Steve til å arbeide mislyktes fordi de ikke ivaretok hans interesse for å jobbe som musiker.

Det primære arbeidsrettede målet er å finne jobb til Steve som musiker, men slike jobber kan være vanskelige å komme over og ta lang tid å utvikle. Du og Steve kan begynne jobbsøkingen på følgende måter:

- se på offentlige oppslag for grupper som trenger trommeslager
- sjekke annonsene over ledige stillinger innenfor kulturlivet i de lokale avisene
- se etter ledige stillinger annonsert på Internett

Det å finne arbeid som musiker kan imidlertid forutsette omfattende nettverksarbeid. Steves pårørende og andre støttespillere, behandlingsteamet og deltakerne som Steve spiller sammen med på klubbhuset, kan være verdifulle kontakter. Du og Steve kan vurdere disse initiativene:

- komme i snakk med musikere som spiller på lokale konsertsteder
- snakke med andre deltakere på klubbhuset om grupper som trenger en trommeslager
- avtale et møte med en representant fra den lokale fagforeningen for musikere

Kontakt med disse personene kan føre direkte til jobber. Kontaktene kan også gi nye muligheter for ubetalt arbeid sammen med andre musikere, noe som over tid kan gi betalt arbeid gjennom nettverksarbeid.

Hvis Steve ikke finner jobb som musiker, kan det være hensiktsmessig å utvide jobbsøkingen til også å omfatte arbeid i tilknytning til musikk. Det finnes mange slike jobber, og Steves kunnskap om musikk kan være en styrke i ansettelsesprosessen. Arbeid i tilknytning til musikk omfatter følgende:

- ekspeditør i en platebutikk (selge CD-er osv.)
- dørvakt på et konsertsted

- assistent for en instrumentmaker
- arbeid ved en radiostasjon
- arbeid for en publikasjon for musikkbransjen
- arbeid ved en musikkskole

Steve ser på seg selv som musiker, og kan være uvillig til å ta jobber som ikke berører denne typen arbeid direkte. Sammen med ham kan du se på mulige fordeler ved andre typer arbeid knyttet til musikk. Ved for eksempel å jobbe innenfor et område i tilknytning til musikk kan Steve få verdifulle kontakter som etter hvert kan føre til arbeid som musiker. Videre kan Steve, i tillegg til å få økt inntekt, kanskje oppleve at en jobb i tilknytning til musikk er interessant, hjelper ham å organisere tiden sin, gir ham mulighet til å samhandle med andre og øker selvtilliten hans.

Hvis Steve bestemmer seg for å ta en jobb i tilknytning til musikk, men fremdeles drømmer om å jobbe som musiker, bør du fortsette å hjelpe ham å oppnå målet. Du kan oppmuntre ham og hjelpe ham med å bygge opp et nettverk, snakke med andre musikere og lære mer om musikkrelaterte aktiviteter i lokalsamfunnet. Når du eller Steve finner en musikerjobb som han er interessert i, hjelper du ham å søke og gjennomføre overgangen til den nye stillingen, slik at han kan oppnå de arbeidsrettede målene sine.

Jobbsøking med deltakere som velger å informere om de psykiske helseproblemene sine

Dette scenarioet beskriver Anita, som velger å informere om de psykiske helseproblemene sine i jobbsøkingprosessen. Les gjennom Anitas historie, og tenk gjennom hvordan du ville hjelpet henne å finne arbeid.

Anitas historie

Anita er en 30 år gammel kvinne som lever med paranoid schizofreni og angst. De siste seks månedene har hun hatt møter med en IPS-konsulent. Hun hadde foretrukket å finne seg en jobb selv, og ikke involvere IPS-konsulent direkte i kontakten med arbeidsgiveren. Anita ønsker å bli behandlet som en vanlig arbeidstaker, og tror at hun kommer til å bli behandlet annerledes hvis arbeidsgiveren vet at hun har en funksjonshemning og får hjelp av en IPS-konsulent. Hun er overbevist om at eventuelle feil hun måtte gjøre i jobben, vil bli tilskrevet de psykiske helseproblemene hennes.

Anita har nylig ombestemt seg når det gjelder å informere om de psykiske helseproblemene sine, fordi hun ikke lyktes med å skaffe seg en jobb selv. Hun har valgt å informere om de psykiske helseproblemene i letingen etter en stilling som syerske. Hun ønsker hjelp av IPS-konsulent til å finne en deltidsstilling. Anita og IPS-konsulent har diskutert hvordan IPS-konsulent skal henvende seg til arbeidsgivere på Anitas vegne. IPS-konsulent tok kontakt med eieren av en liten skredderbedrift som hun selv har benyttet tjenestene til fra tid til annen. Hun presenterte seg som følger:

– God dag, mitt navn er Janice Parker. Jeg arbeider som jobbutvikler hos Orange County Health Services. Jobben min går ut på å finne riktig match mellom mennesker som søker jobb, og arbeidsgivere og bedrifter som trenger gode ansatte. Nå hjelper jeg en kvinne som har arbeidserfaring som syerske. Hun ønsker å gå tilbake til denne typen arbeid i en deltidsstilling. Jeg henvender meg til dere, fordi jeg selv benytter bedriftens tjenester og alltid opplever at servicen er av høy kvalitet. Anita ønsker dessuten ansettelse i en mindre bedrift.

Håndtere problemstillingene

?: Hvordan ville du presentert deg selv overfor arbeidsgiveren, hvis du var Anitas IPS-konsulent, og hvordan ville du presentert Anita?

Det er mer enn ett riktig svar på hvordan Anitas situasjon bør håndteres, og her er et par ideer:

Opprinnelig ønsket ikke Anita å informere arbeidsgivere om at hun har en sinnslidelse. I likhet med mange andre som har alvorlige psykiske helseproblemer, ombestemte hun seg imidlertid da hun opplevde vansker med å finne seg en jobb. Fordelen med villighet til å informere om de psykiske helseproblemene er at det gir deg som IPS-konsulent muligheten til å snakke med mulige arbeidsgivere direkte.

Du må være veldig klar overfor deltakerne når det gjelder hva det innebærer å informere om sinnslidelse. I mange tilfeller trenger du ikke å gå inn i detaljer omkring deltakernes psykiske helseproblemer overfor arbeidsgiverne, ettersom det ikke er relevant for deltakerens arbeidsevne. Legg merke til at Anitas IPS-konsulent innledningsvis ikke informerer om de psykiske helseproblemene hennes. Noen ganger er det best at arbeidsgiverne blir kjent med deltakerne som mennesker, før du begynner å snakke om behovet for tilpasning.

Når du som IPS-konsulent møter mulige arbeidsgivere, gir du dem visittkortet ditt og en beskrivelse av hva du jobber med. Det kan automatisk røpe at den arbeidssøkeren som du hjelper, mottar tjenester i forbindelse med rehabilitering.

Gi ikke mer informasjon om deltakerens sinnslidelse enn det som er nødvendig for at arbeidsforholdet skal fungere. Informasjon om diagnose er vanligvis ikke nyttig, og noen ganger er det direkte skadelig, ettersom de fleste arbeidsgivere ikke vet nok om psykiske helseproblemer til å bruke slik informasjon på en konstruktiv måte. IPS-konsulenter omtaler noen ganger deltakernes psykiske helseproblemer som *mentale helseproblemer*, *funksjonshemninger* eller *psykiske funksjonshemninger*, ettersom dette er begreper som arbeidsgiverne har lettere for å forstå.

Når du bruker begrepet *funksjonshemning* overfor arbeidsgivere, etableres det dessuten en juridisk status for deltakerne, slik at de om nødvendig kan dra nytte av beskyttelsen under Americans with Disabilities Act (ADA). Når du varsler arbeidsgiveren om at deltakeren har en funksjonshemning, er arbeidsgiveren forpliktet til å sørge for rimelige tilpasninger for å hjelpe deltakeren å utføre oppgavene som ligger til stillingen. En deltaker som lider av paranoide vrangforestillinger, kan få en enklere hverdag hvis skrivepulten hennes for eksempel er plassert slik at andre personer ikke går bak henne hele tiden.

Når du bestemmer deg for når du skal informere arbeidsgiverne og hva slags informasjon du skal gi, må du huske bare å gi informasjon når det kan være nyttig. I Anitas situasjon kan du for eksempel på et eller annet tidspunkt ønske å la arbeidsgiveren få

vite at hun sannsynligvis vil arbeide best ved en litt skjermet arbeidsstasjon, og ikke sammen med mange andre mennesker, ettersom det kan gjøre henne engstelig.

Generelt er mange arbeidsgivere mest interessert i arbeidstakere som får jobben gjort, og er mindre interessert i den personlige bakgrunnen deres. Arbeidsgivere er også interessert i mulige arbeidstakere som er analysert av en IPS-konsulent og funnet egnet til jobben og arbeidsmiljøet. De setter pris på at du tilbyr oppfølging og støtte i form av oppfølgende tjenester i tilfelle arbeidstakeren opplever problemer på jobben.

Det blir enklere å forhandle om jobber når du presenterer deg på en profesjonell og tillitvekkende måte. Etter hvert blir du flink til å avgjøre hvor mye informasjon du skal gi mulige arbeidsgivere. Du vil oppdage at noen arbeidsgivere er svært interessert i å tilby arbeid til kvalifiserte personer med funksjonshemninger, og det er vanlig at arbeidsgivere har familiemedlemmer eller venner med psykiske helseproblemer.

Forberedelser er en av nøklene til jobbutvikling. Vit hvordan du skal presentere deg overfor arbeidsgivere. Arbeidsgiverne oppdager fort om du er usikker eller nølende i arbeidet. Øv på manuset ditt mange ganger før du bruker det overfor arbeidsgivere. Hvis du i kontakten med arbeidsgiverne formidler en overbevisning om at du har funnet en god match som vil komme både deltakeren og arbeidsgiveren til gode, vil du komme til å lykkes ofte.

Enkelte deltakere er villige til å informere mulige arbeidsgivere om de psykiske helseproblemene sine, og her kan du spille en avgjørende rolle med å identifisere og følge opp mulige jobber. Andre foretrekker ikke å informere om psykiske helseproblemene, og her er din rolle å støtte deltakeren i jobbsøkingen, samtidig som du holder deg «i kulissene».

Jobbsøking med deltakere som velger ikke å informere om de psykiske helseproblemene sine

Følgende scenario beskriver historien til Cassandra, som valgte ikke å informere om de psykiske helseproblemene sine i jobbsøkingen. Les gjennom scenarioet, og tenk gjennom hvordan du ville hjulpet henne å finne arbeid.

Cassandras historie

Cassandra er en 23 år gammel kvinne med bipolar lidelse. Hun bor sammen med kjæresten sin og har jevnlig kontakt med foreldrene og broren, som bor i nabolaget.

Cassandra ble syk for to år siden, etter å ha tatt en universitetsgrad i bokføring. Hun har vært innlagt to ganger til behandling av maniske episoder. Mellom disse episodene opplever Cassandra ofte milde til moderate symptomer på depresjon. Disse er ledsaget av et lavt energinivå, som noen ganger går utover forholdet til samboeren.

Cassandra hadde flere deltidsjobber innenfor barnepass og i hurtigmatrestauranter mens hun gikk på videregående skole og universitetet, men hun har ikke arbeidet siden hun ble syk. Hun ønsker å arbeide i forretningslivet, kanskje som regnskapsfører eller forretningsfører. Det er tre år siden Cassandra sist søkte på en jobb, og hun er engstelig for å snakke med arbeidsgivere og gå på jobbintervju.

Cassandra ønsker å gjennomføre jobbsøkingen selv. Hun vil gjerne ha noe veiledning og støtte, men ønsker ikke at IPS-konsulenten skal kontakte mulige arbeidsgivere.

Håndtere problemstillingene

?: Hvis du var Cassandras IPS-konsulent, hvordan ville du hjulpet henne med å finne mulige jobber innenfor hennes interessefelt?

?: Hva ville du gjort for å hjelpe Cassandra med å forberede seg på informasjonsmøter og jobbintervju?

Det er mer enn ett riktig svar på hvordan Cassandras situasjon bør håndteres, og her er et par ideer:

Som IPS-konsulent kan du sammen med Cassandra undersøke hvor hun kan se etter ledige jobber. Du kan oppfordre henne til å gå tilbake til universitetet der hun tok eksamen i bokføring, med tanke på å finne jobber gjennom universitetets arbeidskontor eller snakke med noen fra regnskapsavdelingen for å finne ledige stillinger.

Gå også gjennom følgende sammen med Cassandra:

- hvordan kontakte arbeidsgivere
- hvordan sette sammen en CV, hvis hun ikke allerede har en
- hvordan forberede seg på et jobbintervju

Iscenesett et jobbintervju i form av et rollespill sammen med henne. Få henne til å spille arbeidssøkeren, og deretter rollen som arbeidsgiver. Det å oppleve arbeidsgiverens perspektiv kan være nyttig med tanke på å finne ut hvordan hun bør presentere seg under intervjuet.

Oppsummert kan vi si at det varierer hvor mye hjelp deltakerne ønsker. Noen ganger ønsker deltakerne å gjennomføre jobbsøkingen på sin egen måte, for deretter å be om hjelp hvis de er misfornøyd med resultatene. Hvis deltakeren ønsker å informere om de psykiske helseproblemene sine, kan du møte mulige arbeidsgivere på deltakerens vegne, bli med dem på intervjuer og følge opp mulige arbeidsgivere etter intervjuet. Selv om mange velger ikke å informere om de psykiske helseproblemene sine, er det mange måter du kan hjelpe dem med ulike sider av jobbsøkingen på, fra kulissene.

Steder der man hører om ledige jobber

- familie
- venner
- tidligere lærere og arbeidsgivere
- aviser
- Internett
- jobbmesser
- menigheter
- organisasjoner i lokalsamfunnet

Øvelse: Lag en yrkesprofil

Gå gjennom et av følgende scenarioer:

■ Darryls historie

■ Janices historie

Del ut et eksemplar av organisasjonens yrkesprofil. Bruk ett av scenarioene ovenfor eller andre basert på erfaring for å lage et eksempel på en yrkesprofil. Diskuter svarene deres i gruppen.

Øvelse: Gå gjennom et eksempel på en individuell handlingsplan

Les gjennom eksempelet på individuell handlingsplan på neste side. Diskuter i gruppen hvordan handlingsplanen avviker fra behandlingsplaner som du tidligere har laget i samarbeid med deltakere.

Når du har gjort øvelsen, går du gjennom organisasjonens individuelle handlingsplan og prosedyrene for utarbeidelse av den.

Eksempel på individuell handlingsplan

Individuell handlingsplan

Navn:

Personnummer:

IPS-konsulent:

Dato:

Generelt arbeidsrettede mål:

Å arbeide deltid i en vanlig jobb (om lag ti timer i uken) innenfor datamaskiner der jeg for brukt maskinskrivingskompetansen min og interessen for datamaskiner.

Delmål 1:

Søke en jobb der jeg får brukt kompetansen min og får mulighet til dataarbeid.

Aktiviteter:

- Møte med (IPS-konsulent) minst en gang i uken for å identifisere mulige jobber.
- Oppdatere CV.
- Gå på jobbintervjuer som planlagt.

Ansvarlig:

(IPS-konsulent)

Måldato:

04.04.07

Dato delmål oppnådd:

01.03.07 Ansatt hos Miller and Associates for å legge inn data i systemet. 10 timer i uken med en timelønn på USD 8,50.

Delmål 2:

Overvåke eventuelle bivirkninger av medisiner for å forsikre meg om at de ikke påvirker min evne til å utføre arbeidet.

Aktiviteter:

- Delta i medisineringsgruppe under ledelse av (case manager) og arbeidsgruppe under ledelse av (IPS-konsulent) minst to ganger i måneden for å drøfte hvordan medikamenter påvirker min evne til å utføre arbeidet.
- Møte med (case manager) og (psykiater) minst en gang i måneden for å drøfte eventuelle endringer i medisineringen med tanke på arbeidet.

Ansvarlig:

- (psykiater)
- (case manager)
- (IPS-konsulent)

Måldato:

04.07.07

Dato delmål oppnådd:

Øvelse: Håndtere problemstillingene

Gå gjennom et av følgende scenarioer fra modul 3. Nevn minst to mulige strategier for jobbsøking. Tenk over hvordan du ville støttet deltakernes innsats for å finne arbeid. Bruk støttearket på neste side som en veiledning for diskusjon i gruppen.

Merk: Du kan også bruke dette støttearket når du yter IPS-tjenester. Det er ikke nødvendig å fylle ut samtlige punkter eller notere alle svar. Hensikten med arket er å stimulere og legge til rette for diskusjoner om sentrale problemstillinger.

Mulige strategier for jobbsøking

Scenario	Strategi 1	Strategi 2
Steves historie		
Anitas historie		
Cassandras historie		

IPS

Støtteark

Sjekkliste for jobbsøking

Identifisere mulige jobber

- familie og venner
- tidligere arbeidsgivere
- tidligere lærere
- ressursorganisasjoner i lokalsamfunnet
- arbeidskontoret (Department of Employment Security, også kalt Department of Employment and Training)
- biblioteker og universiteter
- telefonkatalogens gule sider
- jobbmesser
- ledige stillinger annonsert på karriererelaterte nettsteder på Internett
- utlysninger av ledige stillinger i avisannonser og andre deler av aviser der ledige stillinger blir annonsert
- uformelle intervjuer hos arbeidsgivere
- gjennom kontakter for å snakke med personer som er ansatt i liknende stillinger

Notater:

Kontakte arbeidsgivere

- Be om å få snakke med den som har ansvaret for ansettelse.
- Presenter deg, fortell at du er interessert i en jobb, og forklar hvorfor du har tatt kontakt med nettopp denne arbeidsgiveren.
- Spør etter fremgangsmåten for å få mer informasjon og fremskynde ansettelsesprosessen, f.eks. å fylle ut en jobbsøknad og avtale et intervju.
- Hvis arbeidsgiveren for øyeblikket ikke har noen ledige stillinger, ber du om tips om andre mennesker og bedrifter du kan ta kontakt med.
- Takk samtalepartneren for at vedkommende tok seg tid til å snakke med deg om jobbmuligheter.
- Noter hvem du har kontaktet, dato og resultat.

Notater:

Forberede deg på jobbintervjuer

- Gå gjennom vanlige spørsmål fra arbeidsgivere.
- Forbered svar på vanlige spørsmål fra arbeidsgivere.

- Forbered spørsmål til arbeidsgiveren (f.eks. hva slags kvaliteter ser dere etter i den dere ønsker å ansette?).
- Forbered en redegjørelse om hva du kan tilby arbeidsgiveren, hvis du får jobben.
- Øv på jobbintervjuer. Bruk rollespill.
- Ta kontakt med tidligere arbeidsgivere for å få referanser.
- Sørg for å ha to typer identifikasjon (f.eks. fødselsattest, trygdekort eller føderalt ID-kort).
- Fyll ut en fiktiv jobbsøknad, så du har informasjonen for hånden.
- Velg ut klærne du skal ha på deg på intervjuet.
- Finn ut hvor intervjuet skal foregå.
- Planlegg transporten til intervjuet, og finn ut hvor lang tid det vil ta å komme seg dit. Ta høyde for uventede forsinkelser.
- Forbered en liste over spørsmål som du ønsker svar på.
 - Ansvarsområder i jobben.
 - Arbeidstid.
 - Tilsyn.
 - Lønn.
- Spør arbeidsgiveren om når avgjørelsen om ansettelse blir tatt.
- Husk å takke arbeidsgiveren når intervjuet avsluttes.
- Send et kortfattet takkebrev etter intervjuet.
- Ring arbeidsgiveren, og spør om avgjørelsen om ansettelse er tatt.
- Hvis stillingen er besatt, spør du om andre personer og arbeidsgivere som du kan kontakte.

Notater:

Merknader til kursassistent og IPS-leder:

Forberede modul 4:

- Ta kopier av modul 4. Denne arbeidsboken er ditt eksemplar. Skriv ut de øvrige eksemplarene fra CD-ROM-en i KIT-modulen.
- Del ut materialet til de som deltar i gruppeundervisningen. Be dem lese gjennom materialet før de møter i gruppen.
- Ta kopier av følgende øvelser:

- Øve på jobbstøtte for å begynne i en jobb
- Øve på jobbstøtte for å gjøre en jobb over tid
- Rollespille ytelse av jobbstøtte for å gjøre en jobb over tid
- Øve på jobbstøtte for å unngå kriser
- Rollespille ytelse av jobbstøtte for å unngå kriser
- Øve på jobbstøtte for å avslutte et arbeidsforhold
- Rollespille ytelse av jobbstøtte for å avslutte et arbeidsforhold

Ikke del dem ut før under gruppeundervisningen. Dine eksemplarer er i denne arbeidsboken. Skriv ut de øvrige eksemplarene fra CD-ROM-en i KIT-modulen.

Gjennomfør den fjerde kursøkten:

- Når du kaller sammen gruppen, viser du de siste to segmentene av IPS – Opplæring av IPS-konsulenter: Demonstrasjonsvideo:
 - Jobbstøtte
 - Andre viktige interessenter
- Diskuter DVD-en og innholdet i modul 4.
- Del ut øvelsene, og gå gjennom dem i gruppen, en om gangen.

IPS – Opplæring av IPS-konsulenter

Modul 4: Jobbstøtte og samarbeid

Samarbeid mellom alle aktuelle interessenter og god kommunikasjon er avgjørende for å kunne yte vellykkede IPS-tjenester. Modul 4 skisserer strategier for effektivt samarbeid med deltakere, arbeidsgivere, medlemmer av behandlingsteamet, pårørende og andre støttespillere med tanke på å hjelpe deltakerne å oppnå de arbeidsrettede målene sine.

Jobbstøtte

Jobbstøtte er utviklet for å hjelpe personer med alvorlige psykiske helseproblemer å beholde sine arbeidsforhold. Som IPS-konsulent er det din oppgave å gi egnet støtte for å håndtere de utfordringene som deltakerne står overfor i jobben.

Disse utfordringene er spesifikke for deltakeren og varierer etter deltakerens sysselsettingsstatus:

- begynner i en ny jobb
- gjør en jobb
- har en krise på jobben
- avslutter et arbeidsforhold

Rehabiliteringsteori

Jobbstøtte er en form for psykiatrisk rehabilitering. Målet for all rehabilitering er å hjelpe deltakerne å gjøre sitt beste i vanlige voksenroller.

Eksempel: For en person som er lam fra livet og ned, kan det opprettes rehabiliteringstiltak rettet mot følgende:

- **Individet** – bygge opp styrken i armene og lære den funksjonshemmede hvordan vedkommende kan forflytte seg fra rullestolen til en stol.
- **Støttenettverket** – lære ektefellen hvordan vedkommende kan hjelpe den funksjonshemmede å kle på seg.
- **Omgivelsene** – bygge en rullestolrampe inn i en bygning.

På tilsvarende vis kan psykiatrisk rehabilitering fokusere på følgende:

- **Deltakeren** – bruke rollespill for å gi den funksjonshemmede nødvendig kompetanse til å forholde seg på en fruktbar måte til sjefen og kollegene.
- **Støttenettverket** – få pårørende til å vekke den funksjonshemmede, slik at vedkommende kommer tidsnok på jobb om morgenen.
- **Omgivelsene** - fremme et arbeidsmiljø som ikke er preget av støy eller kaos.

På de følgende sidene finner du scenarier som illustrerer deltakere som kan ha nytte av jobbstøtte i løpet av ulike faser av IPS-tjenester:

- begynne i en ny jobb
- gjøre en jobb over tid
- ha en krise på jobben
- avslutte et arbeidsforhold

Når du har lest gjennom hvert enkelt scenario, nevner du mulige strategier for å løse deltakernes dilemmaer, før du fortsetter å lese.

Jobbstøttetiltak kan rettes mot ...

- deltakeren
- deltakerens støttenettverk, herunder pårørende, andre støttespillere og behandlingsteamet
- deltakerens sosiale og fysiske omgivelser

Begynne i en ny jobb

Marys historie

Mary jobbet som sekretær, før hun for fem år siden ble syk med periodisk depresjon. Hun savner å jobbe, og med hjelp fra IPS-konsulenten sin har hun nylig skaffet seg en deltidsstilling som sekretær.

IPS-konsulenten vet at Mary var bekymret, og avtalte å møte henne etter første arbeidsdag.

Mary kommer sent, med tårer i øynene og er tydelig oppskaket. Hun sier:

– Jeg kan ikke jobbe. Det blir altfor mye for meg. Jeg gikk meg bort på veien, så jeg kom for sent til første arbeidsdag! Dessuten kommenterte sjefen utseendet mitt. Hun liker meg ikke.

Mary forteller at moren hennes, case manageren og psykiateren alle sammen har advart henne mot å arbeide og sagt at det ville bli for stressende for henne.

Håndtere problemstillingene

?: Hva ville du gjort, hvis du var Marys IPS-konsulent?

Det er mer enn ett riktig svar på hvordan denne situasjonen bør håndteres, og her er noen fremgangsmåter som IPS-konsulenten kan forsøke:

Tiltak rettet mot deltakeren

De første dagene på en ny jobb er ofte stressende. Som IPS-konsulent ønsker du å samle inn informasjon om vanskene som Mary opplever, ettersom aktuelle tiltak baseres på en vurdering av problemet.

Først må du hjelpe Mary å roe seg ned ved å gi henne et papirlommetørkle og et glass vann. Bidra til å avdramatisere situasjonen ved å si at mange mennesker opplever at den første dagen i en ny jobb kan være vanskelig, men at problemene i innledningsfasen ofte løser seg.

Så ber du Mary fortelle hva som skjedde. Du får høre at sjefen til Mary hadde spurt henne om hun kunne begynne en time tidligere enn opprinnelig planlagt. Mary ønsket å gjøre den nye sjefen sin til lags og sa at hun kunne begynne på det tidligere tidspunktet. Den første morgenen opplevde Mary imidlertid at det var vanskelig å få barna av gårde til skolen tidsnok til å rekke bussen. Så tok hun feil buss og kom for sent på jobben. I løpet av bussturen ble hun stadig mer bekymret over hva sjefen ville tro og begynte å tvile på om hun var i stand til å gjøre jobben.

Når du har oversikten over situasjonen, svarer du på en måte som er i tråd med Marys mestringsstrategier. Eksempel: Du vet kanskje fra tidligere samtaler eller teammøter at Mary kan bli helt overveldet av bekymring, men at hun reagerer godt på direkte, praktisk støtte.

Hvis Mary fremdeles ønsker å jobbe, innser hun kanskje at det er umulig for henne å begynne på det tidligere tidspunktet. Du og Mary må utarbeide en plan som gir henne selvsikkerheten hun trenger for å fortsette i jobben.

Planen kan omfatte hvordan Mary bør snakke med den nye sjefen sin om arbeidstiden. Du og Mary kan øve på telefonsamtalen i form av et rollespill. For å støtte henne kan du tilby å være i nærheten når Mary ringer.

Deltakere som begynner i en ny jobb, kan ha nytte av å gå gjennom rutetidene for kollektivtransporten til jobben. Kanskje du og Mary kan ta bussen til Marys arbeidsplass sammen, ta tiden på turen og skrive ned kombinasjonen av bussruter på et kort som Mary kan ha med seg som referanse.

Til slutt gratulerer du Mary med å ha holdt ut en tøff første dag. Hun henvendte seg til deg på riktig måte for å få støtte og hjelp til å løse problemene.

Tiltak rettet mot deltakerens støttenettverk

Deltakernes støttenettverk spiller en viktig rolle i ytelsen av effektiv jobbstøtte. Som Marys IPS-konsulent vil du oppdatere teammedlemmene om hva som skjer og be om deres syn på situasjonen. Støtter alle i teamet Marys innsats for å jobbe? Hvis psykiateren for eksempel uttrykker bekymring for at arbeidet kan forårsake stress, kan du fortelle hvordan andre har oppnådd større uavhengighet ved å lære å håndtere stressende situasjoner på jobben.

Når du tar opp de pårørendes bekymringer og sørger for å få deres støtte, hjelper du deltakerne i deres innsats for å jobbe. Be om Marys tillatelse til å ringe moren hennes. Hva er hun bekymret over? Du kan oppdage at hun tror du pådytter Mary en jobb som hun mener Mary ikke er klar for. Hvis du avtaler et møte med deg selv, Mary og moren, får Mary en mulighet til å kommunisere tydelig overfor moren at hun ønsker å jobbe. De pårørende kan gi viktig støtte, særlig hvis noen i teamet tar opp bekymringene deres og gir dem informasjon om fordelene ved IPS.

Tiltak rettet mot deltakerens sosiale og fysiske omgivelser

Det tredje støtteområdet er det sosiale og fysiske miljøet på arbeidsplassen. Med deltakerens tillatelse kan du snakke direkte med deltakerens overordnede for å løse problemer. Mary ønsker at du forteller sjefen hennes at hun sliter med angst og depresjon, men også at hun har et sterkt ønske om å lykkes i jobben.

Hva er arbeidsgiverens vurdering av deltakerens arbeid? Du kan få høre at sjefen til Mary hadde lagt merke til at hun kom for sent den første dagen, men at arbeidsdagen som helhet hadde gått veldig bra, og at hun kom raskt inn i rutine.

Gjennom direkte kontakt med arbeidsgiveren får du vite om arbeidsgiverens bekymringer. Du kan få høre at sjefens eneste ankepunkter er at Mary ikke hadde børstet håret og ikke så velstelt nok ut for jobben, som omfatter å ønske besøkende velkommen.

IPS-konsulenter veileder og støtter arbeidsgivere og foreslår måter å hjelpe deltakere på, som kan få dem til å fungere bedre i jobben sin. Når du møter arbeidsgiveren, kan du forklare at Mary er engstelig for å gå tilbake i jobb etter ikke å ha arbeidet på fem år.

Du kan oppfordre arbeidsgiveren til å gi Mary positive tilbakemeldinger om evnen til å lære raskt og med jevne mellomrom fortelle henne når det går bra, slik at Mary kommer over engstelsen i innledningsfasen.

Fortell arbeidsgiveren at du tror Marys selvsikkerhet vil bygge seg opp over tid. Arbeidsgivere synes ofte det er nyttig å snakke med IPS-konsulenter for å få en bedre forståelse av hvordan de kan lede og støtte medarbeiderne sine.

Oppsummert kan vi si at det kan være stressende for noen og enhver å starte i en ny jobb. Prosessen kan være enda mer utfordrende for en som må håndtere en sinnslidelse og kanskje ikke har jobbet på en stund.

Som IPS-konsulent er det din jobb å forutse og prøve å forebygge problemer i oppstartsfasen. Du kan sørge for at deltakerne har egnede planer for å håndtere vanlige forpliktelser som å stå opp i rett tid, kle seg riktig og reise til jobben.

Du kan hjelpe deltakerne ved på forhånd å øve på rutinene i arbeidsdagen. Du kan også samarbeide med deltakernes pårørende, venner og behandlingsteam for å forsikre deg om at deltakerne har den støtten de trenger de avgjørende første dagene i jobben.

Gjøre en jobb over tid

Patricks historie

Patrick er en 32 år gammel enslig mann med schizoaftaktiv lidelse. Han har mottatt helsetjenester i åtte år. I dag møter Patrick opp på kontoret og forteller at han hører flere stemmer og har problemer med å få sove.

Patrick sier at han nylig ble flyttet over på kveldsskiftet i storkiosken der han jobber. Patricks IPS-konsulent stiller ham noen flere spørsmål om situasjonen og får vite at kveldsskiftet er hektisk.

Det er ofte lange køer av kunder som noen ganger blir irritable. Patrick har drukket mye kaffe i pausene, og etter jobben har han gått ut sammen med kollegene for å drikke øl. Han sier at han ikke vil havne på sykehus igjen.

Håndtere problemstillingene

?: Hva ville du gjort, hvis du var Patricks IPS-konsulent?

?: Hvordan ville du håndtert støtten til Patrick, nettverket hans og arbeidsplassen?

Det er mer enn ett riktig svar på hvordan Patricks situasjon bør håndteres, og her er noen fremgangsmåter som du kan forsøke:

Tiltak rettet mot deltakeren

Endringer i arbeidstid og ansvarsområder kan være stressende. IPS-konsulenter må forstå hvordan deltakerne kan reagere ulikt på slike endringer.

Hva er stressende for Patrick? Hva ville være mest nyttig for Patrick? Patrick kan be om hjelp til å finne ut hva han skal si når kollegene ber ham bli med ut for å drikke øl. Han setter pris på vennskapet, men husker at han tidligere har opplevd problemer på grunn av drikking.

Det er mange deltakere som i likhet med Patrick er motivert til å forandre seg, fordi de ønsker å jobbe. Hvis du sammen med Patrick går gjennom måter som han kan si nei til kollegenes invitasjoner på, blir det enklere for ham i disse stressende situasjonene.

Snakk også med Patrick om de økte symptomene og søvnproblemene. Er det en sammenheng mellom disse problemene og kaffedrikkingen i pausene? Hvis dere finner alternativer til å drikke kaffe, kan søvnproblemene og stemmene opphøre.

Tiltak rettet mot deltakerens støttenettverk

IPS-konsulenter bør kommunisere kontinuerlig med deltakernes behandlingsteam om hvordan de fungerer i jobbene sine. I dette tilfellet ville du kommunisere med Patricks case manager, som kan gi deg mer informasjon som kan være nyttig i problemløsningen. Case manageren vet for eksempel at Patricks forrige sykehusinnleggelse ble utløst av liknende perioder med drikking og søvnproblemer.

Case manageren vet også at Patrick hadde deltatt aktivt i en dobbelt diagnosegruppe ved senteret, og at han da ikke hadde drukket på et år.

Når case manageren møter Patrick, kan vedkommende minne ham om denne bragden og spørre om han ønsker å bli med i gruppen igjen. Gruppemedlemmer blir ofte glade over å se hverandre og kommer med nyttige forslag.

Tiltak rettet mot deltakerens sosiale og fysiske omgivelser

En vurdering av hvordan deltakeren fungerer på arbeidsplassen kan gi deg holdepunkter til hva slags støtte og tilpasning som kan være nyttig. Du og Patrick kan diskutere hva som kan gjøres annerledes på arbeidsplassen hans.

Takler han tempoet og presset på kveldsskiftet? Når du hjelper Patrick å identifisere fordelene og ulempene ved å fortsette på kveldsskiftet eller gå tilbake til morgenskiftet, bidrar du til å belyse problemet. Hvis Patrick ikke har informert arbeidsgiveren om de psykiske helseproblemene sine, bør han kanskje vurdere å gjøre det nå. I henhold til Americans with Disabilities Act (ADA) kan funksjonshemmede personer som ellers er kvalifisert for arbeidet, kreve tilpasninger.

Oppsummert kan vi si at deltakere møter ulike utfordringer etter å ha vært i en jobb en stund. Arbeidet kan påvirke mange sider av deltakernes liv, blant annet:

- planleggingen av hverdagen
- forhold til venner og familie
- økonomiske stønader
- medikamentbruk
- medisinbehov

Arbeid kan også stille deltakerne overfor nye og noen ganger kompliserte sosiale situasjoner. De kan trenge din hjelp og støtte til å takle disse situasjonene. Når du etablerer og opprettholder kontakt med deltakeren, og med arbeidsgiveren når det er hensiktsmessig, holder du deg informert og tilgjengelig for dem begge etter hvert som arbeidsforholdet fortsetter.

Å ha en krise på jobben

Bonitas historie

Bonita har arbeidet som intern postomdeler i et stort firma. Hun har diagnosen schizofreni, men har ikke hatt tilbakefall etter at hun for flere år siden begynte i jobben.

I går møtte hun ikke opp på jobben. I dag slenger hun posten ned på skrivebordene til kollegene sine mens hun mumler for seg selv.

Arbeidsgiveren ringer IPS-konsulentens hennes og forteller at han får klager fra alle deler av bygget. Han hører redd ut på telefonen og ønsker å sparke Bonita.

Håndtere problemstillingene

?: Hva ville du gjort, hvis du var Bonitas IPS-konsulent?

?: Hvordan ville du håndtert støtten til Bonita, nettverket og arbeidsplassen hennes?

Det er mer enn ett riktig svar på hvordan Bonitas situasjon bør håndteres, og her er noen fremgangsmåter som du kan forsøke:

Tiltak rettet mot deltakeren

Med unntak fra taushetsplikten kan IPS-konsulenter snakke med arbeidsgiveren når det oppstår problemer på jobben. Siden du i dette eksempelet har Bonitas tillatelse til å snakke med arbeidsgiveren hennes, kan du takke sjefen for å ringe og gi noen betryggende opplysninger.

Fortell arbeidsgiveren at Bonita har levd med sykdommen sin i mange år, og at hun ikke har noen historie med aggresjon. Deretter tilbyr du deg å besøke arbeidsplassen for å prøve å finne ut hva som skjer. Du kan si:

– Det ville være synd om hun mistet jobben sin etter flere år, uten at man først undersøkte saken nærmere.

Tilbudet om å besøke arbeidsgiveren med én gang bidrar ofte til å roe ned arbeidsgivere i en krise. Når du besøker arbeidsplassen, får du muligheten til å vurdere Bonita og arbeidssituasjonen. Opplever Bonita økte symptomer, for eksempel at hun snakker med seg selv og går frem og tilbake i kantinen? Hvordan reagerer andre ansatte på atferden hennes?

Tenk over om Bonita bør vurderes av andre teammedlemmer. Hvis Bonita ikke er i stand til å gå tilbake til arbeidet umiddelbart, sørger du for at arbeidsgiveren gir henne sykepermisjon.

Tiltak rettet mot deltakerens støttenettverk

Mennesker i deltakerens støttenettverk kan fungere positivt eller negativt i støtterollene sine. Vurder den støtten som Bonita mottar. Hvordan påvirker mennesker i Bonitas støttenettverk krisesituasjonen?

Finn ut hvilke stressfaktorer som får Bonitas symptomer til å øke. Når Bonita føler seg klar til å snakke om situasjonen, spør du henne om stressfaktorene.

I dette tilfellet forteller hun at eksmannen den siste måneden har oppfordret henne til å ha mer kontakt med barna sine, som bor hos ham. Han har også bedt henne om å bidra med penger for å dekke barnas behov. Selv om Bonita ønsker mer kontakt – og til en viss grad også mer ansvar – representerer de økte kravene et brudd på rutinene hennes.

Du vet at Bonitas case manager har kontakt med eksmannen fra tid til annen, så be vedkommende avtale et møte med Bonita og eksmannen. Med din og case managerens støtte kan Bonita komme frem til en ordning med eksmannen, som er mindre stressende for henne.

Tiltak rettet mot deltakerens sosiale og fysiske omgivelser

Vurder om Bonita er utsatt for stressfaktorer på arbeidsplassen. Hva opplever hun som stressende i jobben? I dette tilfellet oppdager du at hun opplever det som stressende å levere posten i en ny etasje. Arbeidsgiveren endret ruten hennes, og nå må hun passere en mann som likner på onkelen hennes, som misbrakte henne seksuelt som barn. Hun taklet det de første dagene, men så begynte hun å tro at denne mannen faktisk var onkelen hennes og begynte å høre stemmen hans i hodet på jobben.

Selv om hun ikke hører stemmer lenger, er hun redd for å gå tilbake til arbeidet. Hun er også flau over at hun ble så syk på jobben. Nå er hun redd for at sjefen kan komme til å behandle henne annerledes.

En måte å støtte Bonita på, er å legge til rette for kommunikasjon mellom henne og sjefen. Foreslå et møte med Bonita og sjefen hennes for å snakke om det som skjedde og høre om han er villig til å gi henne den gamle postruten tilbake.

Etter møtet med sjefen og IPS-konsulenten forteller Bonita at hun skammer seg over det som skjedde og spør om hun kan få igjen den gamle ruten. Hun sier at hun opplever den nye ruten som «for stressende». Sjefen ser at hun er sitt gamle jeg og ønsker henne velkommen tilbake til den gamle jobben.

Oppsummert kan vi si at tilbakevendende symptomer eller stoffmisbruk kan påvirke hvor godt deltakerne er i stand til å utføre jobben sin. Endringer på jobben eller i deltakerens privatliv kan også skape problemer på jobben.

Selv om det kanskje er umulig å unngå alle kriser, kan du redusere risikoen ved å finne ut hva som tidligere har utløst problemer, hjelpe deltakerne å unngå risikosituasjoner og se etter tidlige tegn på problemer. Hvis det likevel oppstår problemer, kan du ved å reagere raskt med problemløsning og støtte ofte forhindre at et lite problem utvikler seg til en større krise.

Avslutte et arbeidsforhold

Jacks historie

Jack er en 44 år gammel skilt mann med bipolar lidelse, som har hatt den samme vaktmesterjobben i fem år. Han er flink i jobben og har blitt teamleder med ansvar for å orientere og lede andre.

Jack har klaget over at han er lei av å vaske toaletter, men har ikke gjort noe for å finne seg en annen jobb.

Plutselig har han blitt borte i tre dager, skulket jobb og legeavtaler. Når IPS-konsulenten hans endelig får tak i ham på telefon, er Jack sint og forteller henne at han ikke vil jobbe, før han legger på.

Håndtere problemstillingene

?: Hva ville du gjort, hvis du var Jacks IPS-konsulent?

?: Hvordan ville du håndtert støtten til Jack, støttenettverket og arbeidsplassen hans?

Det er mer enn ett riktig svar på hvordan Jacks situasjon bør håndteres, og her er noen fremgangsmåter som du kan forsøke:

Tiltak rettet mot deltakerens støttenettverk

IPS-konsulenter blir noen ganger overrasket over deltakernes atferd. I dette tilfellet var Jack en svært lavmælt person som kom godt overens med IPS-konsulenten sin. Atferdsendringen hans kom svært overraskende.

Som Jacks IPS-konsulent kan du snakke med behandlingsteamet hans, som kjenner ham godt og kanskje kan oppklare noen av spørsmålene dine. Jacks case manager, som har samarbeidet tett med ham over tid, kan gi deg et annet perspektiv. I dette tilfellet kan Jacks case manager fortelle deg at problemet ikke ligger i det å jobbe som sådan, men i den jobben han har nå.

Deltakere ønsker ikke alltid å fortelle IPS-konsulentene hva de tenker om en jobb. Jack fortalte case manageren sin at den kjedelige jobben fikk ham til å føle at han ikke kom noen vei med livet sitt. Han sa at han var sint på IPS-konsulenten, som oppfordret ham til å bli i jobben og ikke la merke til hvor ille til mote den gjorde ham. I samtalen med case manageren forteller Jack for første gang at han ønsker å gå tilbake til skolebenken for å studere sosialtjenester. Case manageren forteller Jack at han er sikker på at IPS-konsulenten kommer til å støtte Jacks målsetting.

Case manageren avtaler et møte med Jack og IPS-konsulenten for å utarbeide en plan i tråd med Jacks preferanser og mål.

Tiltak rettet mot deltakeren

Gjennom innhenting av informasjon fra deltakernes støttenettverk, herunder behandlingsteam, pårørende og andre støttespillere, får IPS-konsulenten en bedre forståelse av deltakerens mål. Etter å ha møtt medlemmene i Jacks støttenettverk, kommer du til å vite mer om hva han ønsker. Du kan forsikre ham om at du støtter de arbeidsrettede målene hans, og at du vil være glad for å kunne hjelpe ham i prosessen. Du kan også fortelle Jack om de ulike programmene du kjenner til og vise ham hvordan han kan se etter jobber på Internett.

Tiltak rettet mot deltakerens arbeidsmiljø

IPS-konsulenter hjelper deltakere å avslutte arbeidsforhold på en god måte. Hvis det overhodet er mulig, hjelper du Jack å komme overens med arbeidsgiveren, slik at han får en god jobbpreferanse når han slutter.

Jack føler kanskje at det er vanskelig å stå overfor arbeidsgiveren etter tre dagers udokumentert fravær. Da kan du tilby å forklare situasjonen for arbeidsgiveren. Underveis finner du ut at Jacks arbeidsgiver har vært bekymret for ham og er lettet over å høre at han har det bra. Arbeidsgiveren sier at hvis Jack virkelig må slutte, ønsker han at Jack jobber i to uker til, slik at han har en mulighet til å finne en erstatning.

Oppsummert kan vi si at det å avslutte et arbeidsforhold kan være en sunn avgjørelse for deltakerne. Før den endelige avgjørelsen tas, kan det være nyttig å se på deltakerens begrunnelse for å slutte og finne ut om det foreligger andre alternativer.

Det er selvfølgelig deltakeren som tar den endelige avgjørelsen. Når deltakere bestemmer seg for å slutte, er din rolle å fungere som en ressurs for dem, slik at de kan avslutte arbeidsforholdet på en informert og vellykket måte.

Effektivt samarbeid med deltakere

Det overordnede målet med IPS er å legge til rette for rehabilitering. Tanken om rehabilitering er kanskje ny for deg, hvis du avsluttet utdannelsen for mange år siden, da man innenfor feltet psykisk helsevern generelt hadde lave forventninger til mennesker med alvorlige psykiske helseproblemer.

Innenfor rehabilitering forventer man at deltakerne kan leve et liv der de psykiske helseproblemene ikke er det sentrale. Rehabilitering innebærer mer enn det å forvente at mennesker takler psykiske helseproblemer eller å integrere mennesker med psykiske helseproblemer i lokalsamfunnet.

IPS-konsulentenes oppgave innenfor rehabilitering er å

- fremme optimisme
- støtte deltakerne i deres innsats for å ta ansvar for egen helse og viktige valg
- hjelpe deltakerne å komme i gang med et liv utenom sykdommen

Følgende strategier og tilhørende mellommenneskelige kompetanse vil hjelpe deg å følge disse rehabiliteringsprinsippene og arbeide effektivt med deltakere.

Fremme optimisme

Du kan fremme optimisme på følgende måter:

- komme med positive utsagn
- uttrykke innlevelse

Å komme med positive utsagn

Deltakere som har vært gjennom mye, mister noen ganger evnen til å se sine egne sterke sider. Som en del av utviklingen av et velfungerende samarbeidsforhold til deltakerne kan du fremme samhold ved å komme med positive utsagn.

Positive utsagn om deltakere kan berøre følgende emner:

- motivasjon for å arbeide
- tidligere innsats for å finne arbeid
- tidligere arbeidserfaring
- sosial kompetanse
- enhver annen egenskap som fortjener ros

Når du ytrer ekteføyte, positive utsagn overfor deltakerne, minner du dem om de sterke sidene deres. Den positive tonen som disse utsagnene etablerer tidlig i forholdet, kan bidra til en optimistisk følelse og velvilje som fremmer jobbsøkingen og opprettholdelsen av arbeidsforhold.

Mange mennesker har en naturlig tendens til å legge større vekt på sine negative egenskaper, enn på de positive. Denne tendensen kan være enda sterkere hos personer med alvorlige psykiske helseproblemer. Dette kan skyldes personlige nederlag som de har opplevd og negative følelser som angst og depresjon.

Deltakere som beskriver sin tidligere arbeidserfaring, har for eksempel en tendens til å fokusere mer på nederlag og problemer med å holde på en jobb, enn på situasjoner der de har lyktes. Et annet eksempel er at deltakere som beskriver hvordan det går på jobben, kan legge mer vekt på problemene de opplever, enn på områdene der de lykkes.

Deltakere som bare fokuserer på det negative og overser det positive, kan bli motløse og åndsfraværende av denne følelsen av å være «mislykket». Når du trekker frem eksempler på deltakernes sterke sider og situasjoner der de har lyktes i jobben, kan du motvirke den naturlige tendensen til bare å fokusere på det negative.

Ved å peke på de positive sidene kan du hjelpe deltakerne å skape et mer balansert selv bilde og gi vedkommende et nøytralt eller til og med positivt generelt inntrykk av situasjonen. Fokus på det positive kan også hjelpe deltakerne å bli mer oppmerksomme på sine sterke sider, og dette kan utnyttes for å optimere innsatsen og resultatene på jobben.

Eksempler på positive utsagn:

- Du har vist imponerende innsatsvilje ved å gå ut og skaffe deg en ny jobb hver gang du mistet den gamle.
- Jeg forstår at du måtte gå tidlig fra jobben, fordi du ikke holdt ut det høye lydnivået. Jeg synes du handlet svært ansvarsfullt da du snakket med din nærmeste overordnede om problemene før du gikk hjem.

Ved siden av å trekke frem positive sider kan IPS-konsulenter lokke frem positive utsagn fra deltakerne om dem selv. Eksempler på spørsmål som kan lokke frem positive utsagn:

- Kan du fortelle meg om noen av de tingene du mener at du var veldig flink til i de forrige jobbene du hadde?
- Du har nevnt et par ting som du var misfornøyd med når det gjelder din egen innsats i jobben nylig. Hva er de sterke sidene dine, og hva er du flinkest til i denne jobben?

Gi uttrykk for innlevelsessevne

Mange deltakere forteller at IPS-konsulentens tro på og omsorg for dem var avgjørende for å lykkes i arbeidet. Uttrykk for innlevelsessevne er én måte å kommunisere at du bryr deg om deltakeren du hjelper. Innlevelsessevne innebærer å la deltakeren forstå at du skjønner og kan leve deg inn i hvordan de opplever tingene. Innlevelsessevne kommuniserer en følelsesmessig forståelse av en annen person, det er ikke en saklig forståelse.

Mange deltakere har opplevd en rekke nederlag i prosessen med å oppnå sine personlige målsettinger, og minnet om disse nederlagene kan påvirke innsatsen for å oppnå de arbeidsrettede målene. I tillegg opplever deltakere ofte en rekke hindringer for å lykkes på arbeidsplassen, herunder:

- stigmatisering av mennesker med psykiske helseproblemer
- samvær med kolleger
- å måtte takle kritikk
- å måtte håndtere oppgaver som er dårlig forklart
- å organisere rimelige tilpasninger for de mentale lidelsene deres
- bekymringer angående egen tilstrekkelighet i jobben

Når du lever deg inn i deltakernes situasjon og de vonde følelsene deres, viser du tydelig at du bryr deg om dem og legger til rette for de mellommenneskelige koblingene som er avgjørende for å yte effektive IPS-tjenester.

Noen ganger kan problemer løses ved å uttrykke innlevelse, andre ganger ikke. Innlevelsessevne legger til rette for et godt samarbeid, uavhengig av om du identifiserer konkrete tiltak for å håndtere følelsene eller ikke.

Eksempler på utsagn som viser innlevelse:

- – Så vanskelig! Så smertefullt!
- – Så deilig!
- – Så irriterende! Så skuffende å miste den jobben etter å ha jobbet så hardt for å få den.

- – For et rot! Så forvirrende å regne med å gjøre en jobb, bare for å komme og få en helt annen oppgave.
- – Du har jammen måttet tåle mye!

Støtte deltakerne i deres innsats for å ta ansvar

Du kan hjelpe deltakerne i deres innsats for å ta ansvar for egen helse og viktige valg på følgende måter:

- ved å innhente informasjon om deltakernes preferanser ved hjelp av åpne spørsmål
- ved å respektere deltakernes preferanser
- ved å unngå overflødige råd

Bruk åpne spørsmål

Åpne spørsmål er spørsmål som ikke kan besvares med «ja» eller «nei». Under intervjuer med deltakere vil åpne spørsmål ofte gi mye mer nyttig informasjon enn lukkede spørsmål. Åpne spørsmål er svært nyttige med tanke på å lære mer om deltakerne, herunder deres jobbmessige preferanser, tidligere arbeidserfaring, opplevde vansker på jobben og ønske om støtte.

Eksempler på åpne spørsmål:

- – Jeg vil gjerne høre litt om hva slags jobber du har hatt tidligere.
- – Hva slags ting liker du å gjøre?
- – Når du tenker på de typene arbeid du kunne tenke deg å gjøre, hvilke typer arbeid synes du er mest interessante?
- – Hva slags problemer har du opplevd i jobben?

Åpne spørsmål er bedre enn lukkede spørsmål, ettersom de får deltakeren til å komme med utfyllende svar som gir deg mer informasjon om det de ønsker eller tenker på. Åpne spørsmål gjør det dessuten enklere å avgjøre om deltakeren har forstått spørsmålene. Det kan være fort gjort for en deltaker å besvare et lukket spørsmål med «ja» eller «nei», selv om vedkommende ikke har forstått spørsmålet, og da kan du få en feilaktig forståelse av deltakerens preferanser.

Åpne spørsmål er også nyttige for å kontrollere at du og deltakeren har forstått hverandre. Med enkelte deltakere er det viktig med jevne mellomrom å fastslå om dere har en felles forståelse av samtalen. Dette gjør du ved å ta en pause og stille åpne kontrollspørsmål.

Du kan for eksempel si:

– La oss gå gjennom det vi skal gjøre når vi møter sjefen for restauranten for å snakke om den ledige stillingen. Hvordan er planen vår?

Denne typen spørsmål er mer nyttig med tanke på å kontrollere deltakerens forståelse enn lukkede spørsmål som:

– Har du forstått planen for hva vi skal gjøre når vi møter sjefen for restauranten for å snakke om den ledige stillingen?

Åpne spørsmål er kort sagt mer anvendelige for å få frem deltakernes preferanser og sikre tydelig kommunikasjon.

Respekter deltakernes preferanser

Respekt for deltakernes preferanser er ett av de sentrale prinsippene innenfor IPS (du finner de sentrale prinsippene for IPS i modul 1). La deltakernes preferanser avgjøre hvilke typer IPS-tjenester du yter på disse områdene:

- hva slags jobb du ser etter
- hva slags støtte du yter

■ om arbeidsgiverne skal informeres om deltakernes psykiske helseproblemer

Det er flere årsaker til at det er viktig å respektere deltakernes preferanser. Deltakere som føler at de blir forstått og respektert, vil med større sannsynlighet opprettholde deltakelsen i IPS-tjenestene. Deltakere som skaffer seg jobber som de synes er interessante, er gjerne mer fornøyde med jobbene sine og blir lenger i arbeidsforholdet. Dette innebærer at jobben din blir enklere når du tar hensyn til deltakernes jobbmessige preferanser, ettersom det øker sannsynligheten for at deltakerne blir i jobben.

Dessuten kan det oppstå konflikter når deltakernes preferanser misforstås eller ikke respekteres. Konflikter oppstår når det dannes spenninger mellom deltakerne og IPS-konsulenter, som regel i tilknytning til sider av deltakernes yrkesplan eller problemer på jobben.

Skill mellom konflikt og uenighet. Deltakere og IPS-konsulenter kan ha ulike syn på et problem og være uenige om det, uten at denne uenigheten trenger å medføre spenninger. Det beste er alltid å unngå konflikter med deltakerne, ettersom den medfølgende følelsesmessige spenningen kan undergrave samarbeidet og gjøre det umulig for deg å yte støtte.

Du trenger likevel ikke å unngå oppriktige uenigheter, ettersom de ikke representerer noen reell trussel mot samarbeidet så lenge de håndteres med gjensidig respekt. Når det oppstår konflikter, er det vanligvis fordi en IPS-konsulent mener at deltakeren «burde» gjøre noe (eller la være å gjøre noe), og deltakeren er uenig. IPS-konsulenten prøver aktivt å presse deltakeren i den retningen.

Det å prøve å få deltakeren til å gjøre noe de ikke ønsker å gjøre, strider mot IPS-prinsippet, som legger vekt på å respektere deltakerens preferanser. Det impliserer feilaktig at IPS-konsulenten vet bedre enn deltakeren.

I stedet for å prøve å presse deltakere til å gjøre ting de ikke ønsker å gjøre, og med det skape konflikt, er det bedre å prøve å forstå deltakernes perspektiv og identifisere og håndtere de hindringene som deltakerne opplever. Hvis deltakerne nekter å gjøre noe som du opplever som logisk og enkelt, betyr det vanligvis at de har en bekymring som ennå ikke er håndtert. Konsentrer deg om å forstå og håndtere bekymringen. Det kan også være nyttig å involvere en annen person i løsningen av uenigheten, for eksempel en case manager, pårørende eller en annen støttespiller.

Unngå overflødige råd

Det er fort gjort å gjøre det til en vane å gi råd. Overflødige råd motarbeider imidlertid målet om å støtte deltakernes innsats for å ta ansvar for livet sitt. Når du gir råd, etableres det ofte en dynamikk der du forventer at den som får rådene, følger dem. Dessuten antar personer som mottar råd, vanligvis at de forventes å følge rådet. Denne dynamikken kompliserer ofte samarbeidet mellom IPS-konsulent og deltakerne, ettersom den skaper en potensiell spenning hvis rådet ikke blir fulgt.

Samtidig kan deltakere som følger rådene dine, bli for avhengige av deg eller klandre deg hvis rådet ikke fører til en effektiv løsning.

Det beste er så langt som mulig å unngå å gi råd. I stedet bør du samarbeide med deltakerne for å identifisere løsninger på problemer og målsettinger. Ved å stille spørsmål ofte, kan du hjelpe deltakerne å vurdere mulige steg for å oppnå målsettingene sine, uten å gi råd direkte. Deltakere som får hjelp til å identifisere og velge sine egne løsninger, utvikler dessuten eierskap til disse løsningene og styrket selvtillit.

Noen ganger ber deltakerne direkte om råd. I slike tilfeller må du avgjøre om det vil være i deltakerens beste interesse å gi rådet.

Noen ganger ber deltakerne om råd, men forkaster det når de får det. Noen ganger ber en deltaker om råd fordi vedkommende ikke stoler på sin egen evne til å identifisere og evaluere situasjoner. Andre ganger ber en deltaker om råd fordi vedkommende allerede har vurdert mange muligheter og er opptatt av å ta så mange som mulig med i betraktning.

Når du avgjør om du skal gi råd, må du vurdere sannsynligheten for om de vil være gunstige for deltakeren på både kort og lang sikt. Det å gi råd tjener som regel ikke deltakerens interesser på lang sikt.

Eksempler på hvordan du beholder fokus på deltakerens preferanser når du blir bedt om å gi råd:

– Jeg er enig i at det er tøff avgjørelse du står overfor. Jeg er ikke sikker på hva jeg ville gjort i ditt sted. Hva vurderer du å gjøre?

– Det høres ut som en veldig vanskelig situasjon. Det hadde vært leit å gjøre det verre ved å gi deg råd som kanskje ikke er i tråd med det du egentlig vil. La oss sette oss ned og prøve å finne ut av det!

– Dette er skikkelig forvirrende! La oss ramse opp fordelene og ulempene ved denne avgjørelsen for å skaffe oss et klarere bilde av hva det er du ønsker å gjøre.

Hjelpe deltakerne å komme i gang med et liv utenom sykdommen

IPS-tjenester kan bidra direkte til å gi deltakerne et liv utenom sykdommen ved å støtte dem i rollen som arbeidstakere. Som arbeidstakere må deltakerne sette av tid til aktiviteter som ikke er knyttet til sykdommen, og dette gir dem ofte et bedre selvbylde.

Hjelpe deltakerne å komme i gang med et liv utenom sykdommen

- Fokuser samhandlingen på det som kan hjelpe deltakeren å lykkes i jobben.
- Vær bevisst på målet med arbeidet.
- Unngå å fortelle mer enn nødvendig om deg selv.

Fokuser samhandlingen

For å være effektiv må samhandlingen med deltakerne fokusere på deltakernes interesser og det du trenger å vite for å hjelpe dem å oppnå sine arbeidsrettede mål. Det blir mye enklere å holde intervjuene fokusert hvis du har minst ett eller to mål i bakhodet når du møter deltakerne.

Deltakerne kan dreie samhandlingens fokus over til et annet, relevant emne. Hvis dette skjer, prøver du å få samtalen tilbake til det opprinnelige emnet, samtidig som du respekterer preferansene deres. På møter i arbeidssammenheng kan samtalen bevege seg bort fra det opprinnelige emnet, men det er din oppgave å fokusere samhandlingen for å sørge for at den nødvendige jobben blir gjort.

Vær bevisst på målet med arbeidet

Den viktigste begrunnelsen for å holde samhandlingen fokusert, er å sørge for at den fremmer deltakernes arbeidsrettede mål. Noen deltakere kan ha vansker med å følge samtaler som beveger seg bort fra det opprinnelige emnet, og det innebærer at du ikke får den informasjonen du trenger.

Det er avgjørende å opprettholde fokus for intervjuet, men samtidig er det viktig at samtalen er avslappet og at enkelte avvik fra emnet tillates. Slike avvik kan gi deg nyttig informasjon som du ellers ikke ville fått.

Som IPS-konsulent er du på jobb. Du får med andre ord betalt for å støtte deltakerne du betjener, i arbeidssituasjonen deres. Arbeidet med å nå dette målet omfatter å opptre vennlig overfor deltakerne, samtidig som du må huske at du ikke får betalt for å være en venn. Det er veldig viktig å være seg sin rolle bevisst, ettersom enkelte deltakere kan miste oversikten over eller ikke forstå den, særlig når dere møtes hjemme hos deltakeren, på restauranter eller andre offentlige steder.

Selv om din rolle er som fagmenneske, kan det forekomme andre aktiviteter som vanligvis assosieres med vennskap, for eksempel å drikke kaffe eller gå en tur sammen. Deltakerne kan tolke disse aktivitetene som bevis for at forholdet er et vennskap, og dette kan dreie fokuset for samhandlingen bort fra deltakerens arbeidssituasjon. Vær oppmerksom på disse mulige tolkningene, og jobb med å opprettholde skillet mellom jobb og vennskap, samtidig som du anstrenger deg for å skape et utvungen og effektivt samarbeid.

Unngå å fortelle mer enn nødvendig om deg selv

Det er viktig å unngå å fortelle ting om deg selv som kan dreie oppmerksomheten mot deg og bort fra deltakernes arbeidsrettede mål. Noen ganger kan deltakernes vansker, som erfaring med depresjon, angst eller konflikter på jobben, minne deg om noe du har slitt med selv. Generelt er det ikke hensiktsmessig at du forteller om deg selv når du jobber med deltakere.

Selv om det enkelte ganger kan være nyttig på en gjennomtenkt og strategisk måte å fortelle litt om seg selv, vil dette i mange tilfeller dreie fokuset bort fra deltakerne og forhindre at det aktuelle problemet blir håndtert.

Oppsummert kan vi si at IPS-tjenester kan spille en viktig rolle i tilretteleggelsen av deltakernes rehabilitering. Bruk de mellommenneskelige kompetansene som er beskrevet ovenfor, til å fremme optimisme, støtte deltakerne i deres innsats for å ta ansvar for egen helse og viktige valg samt hjelpe dem med å komme i gang med et liv utenom sykdommen.

Hjelp fra andre sentrale interessenter

IPS-konsulenter må engasjere så mange interessenter som mulig i prosessen med å undersøke jobbmuligheter, lete etter arbeid og gi støtte etter at deltakerne har funnet en jobb. Interessentene kan være hvem som helst som spiller en viktig rolle i deltakernes liv, eller som ønsker å spille en større rolle.

Sørg for god kommunikasjon mellom alle interessenter og hent inn synspunkter fra alle involverte for å sikre at alle samarbeider om det samme målet. Når samtlige er involvert, økes også muligheten til å identifisere kreative løsninger på problemer som hindrer deltakeren i å oppnå målene sine. Et større støttenettverk innebærer flere personer og større tilgjengelige ressurser som kan bidra til problemløsning. Samarbeid i gruppe reduserer dessuten faren for at interessenter som føler seg ekskludert, undergraver deltakernes arbeidsrettede mål fordi de oppfattes som ikke å være i tråd med deres egne mål.

Mulige samarbeidspartnere i arbeidet med å støtte deltakeren i arbeidssituasjonen

- medlemmer av behandlingsteamet
- familie
- venner
- personer i lokalsamfunnet, som religiøse ledere, lærere og tilsynsførere
- lokale bedriftsledere
- arbeidsgivere (for deltakere som jobber)
- personale innenfor IPS

Spesifikke strategier for samtaler med arbeidsgivere

Deltakere som velger ikke å informere arbeidsgivere om de psykiske helseproblemene sine

Strategiene for kommunikasjon med arbeidsgivere avhenger i stor grad av om deltakerne ønsker å informere mulige arbeidsgivere om de psykiske helseproblemene sine. Hvis deltakerne har valgt ikke å informere om funksjonshemningene, blir din kontakt med arbeidsgiverne naturlig nok temmelig begrenset, og ofte har du ikke kontakt med dem i det hele tatt.

For deltakere som velger ikke å informere om sykdommen sin, kan du ta kontakt med mulige arbeidsgivere i gjennomføringen av en generisk jobbutviklingsprosess. Hensikten med slik kontakt er å undersøke arbeidsgivernes forventninger til arbeidstakere i ulike stillinger, deres oppfatning om hva som kjennetegner en ideell arbeidstaker samt annen informasjon som kan hjelpe en arbeidssøker.

Basert på generisk jobbutvikling kan du deretter gi en oversikt over mulige jobber til deltakere som ikke ønsker å informere om funksjonshemningene sine. Når deltakerne søker disse jobbene, kan de støtte seg på den informasjonen du har samlet inn. Din kontakt med arbeidsgivere for deltakere som velger ikke å informere om sykdommen sin, vil derfor vanligvis være begrenset til jobbutviklingsfasen.

Deltakerne kan selvfølgelig velge å informere om de psykiske helseproblemene sine på et senere tidspunkt, når de har fått jobben. I slike tilfeller kan det oppstå andre muligheter til å ta kontakt med arbeidsgivere for å legge til rette for jobbstøtte.

Deltakere som velger å informere arbeidsgivere om de psykiske helseproblemene sine

Når deltakerne velger å informere arbeidsgivere om sykdommen sin, kan din kontakt med arbeidsgivere gjøre det mye enklere å hjelpe deltakerne med å finne og holde på en jobb.

Anstreng deg for selv å vise gode sosiale ferdigheter. Effektiv kommunikasjon på vegne av deltakerne skaper et fordelaktig inntrykk hos arbeidsgiverne. Her er eksempler på gode sosiale ferdigheter:

- god øyekontakt

- kontrollert, rolig stemme
- evnen til å lytte til arbeidsgiverens spørsmål og bekymringer
- fast håndtrykk
- egnede klær som overholder den enkelte arbeidsgiverens standard

I forretningslivet sier man at «tid er penger». Sørg for at din samhandling med arbeidsgivere er så fokusert, kortfattet og poengtert som mulig. Dette betyr ikke at samtalene skal være blottet for utveksling av vanlige høflighetsfraser, men du skal alltid huske målene dine for møtet og ikke kaste bort arbeidsgiverens tid.

Følg opp kontakten med arbeidsgiverne, og kontroller fra tid til annen om arbeidsgiveren er fornøyd med deltakerens arbeid. Gi løpende støtte. Mange arbeidsgivere setter pris på IPS-konsulentens støtte når de ansetter deltakere. Selv når deltakerne gjør det godt i jobben, setter arbeidsgiverne ofte pris på kontakt av og til.

Effektiv kommunikasjon med mulige arbeidsgivere

- Vis gode sosiale ferdigheter selv.
- Sørg for at din samhandling med arbeidsgivere er kortfattet og poengtert.
- Følg opp kontakten med arbeidsgiverne.

Spesifikke strategier for samtaler med medlemmer av behandlingsteamet

Du må være med i deltakerens behandlingsteam og kommunisere med andre teammedlemmer for å kunne yte effektive IPS-tjenester. Virkelig integrering av arbeidsmessige og kliniske tjenester oppstår først når du og andre teammedlemmer åpent og med jevne mellomrom snakker om arbeidsmessige og kliniske problemstillinger.

Delta aktivt på teammøter i stedet for bare å lytte passivt. Akkurat som med arbeidsgivere gjenspeiler ditt forhold til andre medlemmer av behandlingsteamet graden av samarbeidsånd. Noen ganger vil din oppfatning av deltakernes arbeidsmessige eller kliniske funksjonsdyktighet avvike fra synspunktene til andre teammedlemmer. I disse tilfellene er det nyttig å lytte grundig til de andre teammedlemmene og reflektere over forståelsen din for å forsikre deg om at din oppfatning er riktig. Deretter kan du prøve å redusere avstanden ved å luften alternative synspunkter.

Under slike diskusjoner er det viktig å legge vekt på deltakernes arbeidsrettede mål og fokusere på din rolle som deltakerens IPS-konsulent. Det er nyttig hvis du i tillegg til å være et aktivt teammedlem også har et godt forhold til hvert enkelt av de andre teammedlemmene, og at du har et minimum av jevnlig kontakt med deltakernes case managere, psykiatere eller terapeuter, pleiere og hjemmehjelp. Sørg for å holde deltakerne informert om teamets arbeid og løpende samarbeid.

Spesifikke strategier for samarbeid med pårørende

Involvering av pårørende kan være til hjelp på mange måter:

- ved å støtte deltakere som leter etter arbeid
- ved å informere om mulige jobber
- ved å gi støtte når deltakerne har skaffet seg arbeid
- ved å løse problemer knyttet til hindringer for å jobbe eller problemer på jobben

Hvis deltakerne har spesielle ansvarsområder hjemme, for eksempel barnepass, kan det være nyttig å involvere familiemedlemmer for å diskutere når og hvordan dette ansvaret skal oppfylles og snakke ut om eventuelle bekymringer for at arbeid kan komme i konflikt med disse ansvarsområdene.

Det første steget for å involvere familiemedlemmer er å få deltakerens tillatelse til å kontakte pårørende. Mange deltakere synes det er uproblematisk å involvere familiemedlemmer i IPS, men noen er skeptiske. De vanligste bekymringene dreier seg om at slik informasjon enten kan medføre økt stress for deltakerne eller representere en byrde for familiemedlemmene.

Du håndterer deltakernes bekymringer for selv å oppleve økt stress ved å forsikre dem om at du vil bestrebe deg på å gjøre møtene med familiemedlemmer positive, hyggelige og nyttige, og at slike møter faktisk kan redusere stress i stedet for å øke det. Du håndterer deltakernes bekymringer for å skulle bli en byrde for familiene ved å forklare at én av hensiktene med å involvere pårørende, er å redusere stresset eller belastningene de måtte oppleve, ved å ta hensyn til deres synspunkter og forsikre dem om at IPS-tjenestene er i tråd med deres egne behov og verdier.

I likhet med samarbeidet med arbeidsgivere og andre teammedlemmer krever samarbeidet med familiemedlemmer løpende kommunikasjon og gjensidig respekt. Fortell familiemedlemmene om hvordan jobbsøkingen fungerer, slik at de kan støtte deltakerne og bruke sine nettverk til å finne mulige jobber.

Ta opp bekymringer som familiemedlemmene måtte ha i forbindelse med deltakernes jobbsøking, for eksempel om arbeidets innvirkning på stønader. Hvis andre medlemmer av behandlingsteamet allerede har et godt samarbeid med familiemedlemmer, ber du disse teammedlemmene være med på de første møtene med familien.

Det er flere grunner til at det kan være nyttig å opprettholde kommunikasjonen med familiemedlemmer etter at deltakeren har funnet seg en jobb:

Gjennom sitt nære forhold til deltakeren kan familiemedlemmene bidra til å avdekke problemer på jobben.

Når problemene er identifisert, kan familiemedlemmene løse problemene i samarbeid med deltakerne eller varsle deg.

Gjennom tidlig identifisering og løsning av problemer kan man unngå at arbeidsforhold avsluttes unødvendig.

Kontakten med familiemedlemmer kan også gjøre det enklere å spore tilfredsstillende som arbeidet gir deltakerne. Den første tiden etter at en deltaker har fått en jobb, opplever vedkommende ofte en rekke positive følelser, herunder økt selvspekt og livsglede. Noen ganger forsvinner imidlertid disse fordelene over tid, etter hvert som arbeidet blir rutine og deltakeren blir mindre fornøyd med jobben sin.

Løpende kommunikasjon med familiemedlemmer kan bidra til å oppdage disse stemningsskiftene og endring i oppfattelsen av hvor fordelaktig arbeidet er. Tilbakemeldinger fra familiemedlemmer gir deg muligheten til å begynne å håndtere dette i samarbeid med deltakeren (f.eks. undersøke muligheter for forfremmelse på jobben, andre jobber eller utdanning for å få mer tilfredsstillende arbeid).

Hvis deltakeren ikke er til stede når du har kontakt med de pårørende, skal du oppdatere deltakeren regelmessig. Når du deler informasjon om samarbeid med deltakeren, bygges det opp en forståelse av teamstrategien.

Spesifikke strategier for samarbeid med andre organisasjoner

Det er en fordel om behandlingsteamet omfatter eventuelle behandlere fra andre organisasjoner som yter tjenester til deltakere. Deltakere med psykiske helseproblemer kan for eksempel få hjelp av en pleier fra organisasjonen Visiting Nurse Association. I dette tilfellet er det viktig å samarbeide med pleieren.

Organisasjoner som ikke yter kliniske tjenester, kan samarbeide med eksterne klinikker for å gi integrert omsorg til deltakere som mottar IPS-tjenester.

Inviter behandlere fra andre organisasjoner til å delta i behandlingsteamet og være med på teammøtene. På grunn av tidspress er det kanskje ikke mulig for disse behandlerne å delta på samtlige møter. Da er det nyttig med regelmessig kommunikasjon ved hjelp av telefonsamtaler, talepostmeldinger og e-post.

Mange organisasjoner samarbeider også med Rehabilitation Services Administration (kontoret for rehabiliteringstjenester, i noen delstater også kalt Office of Rehabilitation Services eller Office of Vocational Rehabilitation) for å yte IPS-tjenester. IPS og organisasjoner for helsetjenester har et felles mål om å hjelpe mennesker med funksjonshemninger med å komme tilbake i jobb og bli mer uavhengige.

Disse to systemene på delstatsnivå har ikke alltid samarbeidet på en måte som har gitt deltakerne sømløse og koordinerte tjenester. Hvis din organisasjon er i ferd med å bygge opp et bedre samarbeid med det lokale kontoret for IPS, er det viktig å være oppmerksom på at kommunikasjon og engasjement er to sentrale bestanddeler som fremmer et effektivt samarbeidsforhold.

Organisasjoner for helsetjenester må lære sine samarbeidspartnere innenfor IPS om psykiske helsetjenester, og NAV-veiledere må lære sine samarbeidspartnere innenfor psykisk helsevern om tjenestene sine. Når dere forstår retningslinjene og praksisen til motpartens systemer, reduseres avstanden som tidligere har skapt hindringer, og det oppstår nye måter å samarbeide på for å yte mer effektive tjenester for deltakerne.

Et samarbeid med det lokale kontoret for IPS kan tilføre nye ressurser og tjenester. NAV-veiledere kan for eksempel tilby følgende:

- opplæring
- ekstra oppfølging på jobben
- jobbrelatert utstyr og materiell
- skolepenger
- hjelp med planlegging
- hjelp med utplassering og støtte

Organisasjoner som har et effektivt samarbeid med det lokale kontoret for IPS, kommuniserer regelmessig med NAV-veiledere. Ofte kan en rådgiver være en del av deltakerens behandlingsteam. Rådgiveren kan kjøpe tjenester, identifisere eksterne ressurser, organisere tjenester fra andre organisasjoner og gi veiledning.

Husk at ulike organisasjoner har ulike retningslinjer og prosedyrer for tjenesteytelse. Målet er å bygge ned hindringene i så stor grad som mulig, slik at deltakerne får sømløse tjenester og ikke «havner i klemma» mellom ulike organisasjoner og systemer.

Oppsummert kan vi si at det er svært viktig å ha allierte blant interessentene for å kunne støtte deltakerne i arbeidssituasjonen deres. Ferdighetene som vi har gått gjennom ovenfor, hjelper deg å samarbeide effektivt med deltakere, pårørende, arbeidsgivere, teammedlemmer og behandlere fra andre organisasjoner. Det er viktig å undersøke deres synspunkter tidlig og ofte i løpet av prosessen, og kommunisere regelmessig.

Øvelse: Øve på jobbstøtte for å begynne i en ny jobb

Gå gjennom scenarioet *Marys historie* fra denne modulen. Bruk dette scenarioet eller andre scenarioer hentet fra egne erfaringer for å fylle ut sjekklisten for IPS-konsulenter, *Planlegge for å lykkes: Begynne i jobben*, på neste side.

Merk: Du kan også bruke sjekklisten til å forberede deg på møter med deltakerne. Det er ikke nødvendig å svare på samtlige spørsmål eller notere alle svar. Sjekklisten er ment for å minne deg på sentrale problemstillinger som du bør diskutere med deltakerne du betjener.

IPS

Sjekkliste for IPS-konsulent

Planlegge for å lykkes: Begynne i jobben

Bekymringer første dag

Vet hun at det er naturlig å føle usikkerhet i forbindelse med første dag i en ny jobb?

- Ja
- Nei

Har hun en plan for å håndtere bekymringer som måtte dukke opp kvelden før?

- Ja
- Nei

Hva skal hun gjøre, hvis hun ikke får sove natten før?

Ville det være til hjelp for henne, hvis du møtte henne til frokost før jobben?

- Ja
- Nei

Ville en telefonsamtale før jobben være til hjelp?

- Ja
- Nei

Vet venner og familie at hun begynner å jobbe?

- Ja
- Nei

Ville det være nyttig å høre med de pårørende om de har spørsmål i forbindelse med den første dagen hennes?

- Ja
- Nei

Vet hun hvordan hun kommer i kontakt med deg i løpet av den første dagen, hvis hun får behov for det?

- Ja
- Nei

Er et annet teammedlem tilgjengelig for henne den første dagen, hvis du ikke er det?

- Ja
- Nei

Vet hun hvem hun kan stille spørsmål til på jobben?

- Ja
- Nei

Har hun noen å ringe til etter den første dagen på jobben?

Ja

Nei

Notater:

Familie og venner

Kjenner venner og familie til jobbplanene hennes?

Ja

Nei

Har du drøftet verdien av positiv støtte med støttesystemet hennes?

Ja

Nei

Vet vennene og familien hennes hvordan de om nødvendig kan komme i kontakt med deg?

Ja

Nei

Har du diskutert unntak fra taushetsplikten med henne, slik at du kan snakke med hennes venner og familie direkte?

Ja

Nei

Kjenner hennes venner og familie din rolle som IPS-konsulent og hvordan du kan hjelpe?

Ja

Nei

Hvordan har hun planlagt barnepass i arbeidstiden?

Notater:

Planlegging av arbeidsdager

Når legger hun seg kveldene før arbeidsdager?

Gir dette tid til nok søvn?

- Ja
 Nei

Hvordan sørger hun for å våkne tidsnok til jobben?

Hvilke oppgaver må hun gjøre før hun drar på jobben?

Har hun tenkt å spise før hun drar på jobben?

- Ja
 Nei

Har hun satt av nok tid til å gjøre disse tingene?

- Ja
 Nei

Har hun øvd på dette, for å se om det fungerer?

- Ja
 Nei

Hva gjør hun, hvis hun blir forsinket?

Har hun mulighet til å kontakte deg eller arbeidsgiveren hjemmefra?

- Ja
 Nei

Hvordan er planen hennes for å ta medisiner på arbeidsdager?

Har psykiateren eller pleieren gått gjennom denne planen?

- Ja
- Nei

Hvordan skal hun ta medisiner på jobben, hvis det blir nødvendig?

Hvordan har hun planlagt mat og drikke til pauser og lunsj?

Notater:

Kollektivtransport

Kjenner hun rutene for kollektivtransport?

- Ja
- Nei

Vet hun hvor hun skal gå på og av et kollektivt transportmiddel?

- Ja
- Nei

Har hun et eksemplar av rutetidene og holdeplassene?

- Ja
- Nei

Har hun øvd på å bruke kollektivtransport?

- Ja
- Nei

Har hun behov for at du følger henne?

- Ja
- Nei

Hvordan har hun planlagt betaling av billetter?

Trenger hun et periodekort?

Ja

Nei

Hvordan har hun planlagt å komme seg hjem?

Hva skjer hvis hun går sent fra jobben?

Har hun noen å ringe hvis det oppstår problemer med transporten?

Ja

Nei

Notater:

Privat transport

Hvem står for den private transporten?

Vet hun hvor hun blir plukket opp?

Ja

Nei

Vet hun når hun blir plukket opp?

Ja

Nei

Skal hun kjøre selv?

Ja. Har hun kjørt ruten?

Ja

Nei

Vet hun hvor hun skal parkere?

Ja

Nei

Nei

Hva gjør hun hvis den hun skal sitte på med, ikke dukker opp i tide?

Har hun noen å ringe hvis det oppstår problemer med transporten?

Ja

Nei

Vet hun hvor hun blir plukket opp etter jobben?

Ja

Nei

Vet hun når hun blir plukket opp etter jobben?

Ja

Nei

Hva skal hun gjøre hvis den hun skal sitte på hjem fra jobb med, ikke er der?

Notater:

Gjøre seg klar til jobb

Hvordan pleier hun å stelle seg?

Er dette hensiktsmessig for denne jobben?

Ja

Nei

Har hun det hun trenger for å stelle seg (toalettartikler, fasiliteter osv.)?

Ja

Nei

Har hun satt av nok tid til hygiene og stell?

Ja

Nei

Hva skal hun ha på seg den første dagen på jobben?

Er disse klærne passende for denne jobben?

Ja

Nei

Hvordan har hun planlagt for å ha rene klær til jobben?

Hva slags spisevaner har hun?

Spiser hun nok av den riktige maten for å holde ut arbeidsdagen?

Ja

Nei

Notater:

Komme på jobb

Vet hun når hun skal være på jobben?

Ja

Nei

Hvor går hun inn på arbeidsplassen?

Hvem skal hun henvende seg til den første dagen?

Har hun behov for at du møter henne på jobben når hun begynner?

- Ja
- Nei

Kommer hun til å bli vist rundt på jobben?

- Ja
- Nei

Hvordan vil hun presentere seg for kollegene?

Vil det være til hjelp hvis du øver på dette ved hjelp av rollespill?

- Ja
- Nei

Hva forventer hun av den første arbeidsdagen?

Forstår hun arbeidsoppgavene sine?

- Ja
- Nei

Hvilken forståelse har hun av pauser i arbeidstiden?

Hvor lange er pausene, og når kan hun ta dem?

Når og hvor skal hun spise lunsj på jobben?

Hvilke retningslinjer gjelder for røyking på arbeidsplassen?

Klarer hun å organisere røykepausene sine etter disse retningslinjene?

- Ja
- Nei

Planlegge for å lykkes: Begynne i jobben

Hvem skal hun spørre hvis det er noe hun lurer på når hun kommer på jobb?

Notater:

Øvelse: Rollespille ytelse av jobbstøtte for å begynne i en ny jobb

Gå gjennom scenarioet *Marys historie* fra denne modulen. Velg to kursdeltakere til å spille rollene som Mary og IPS-konsulenten. Bruk støttearket *Planlegge for å lykkes: Begynne i jobben* på neste side for å øve på hvordan du kan hjelpe Mary å planlegge sin andre dag på jobben.

Merk: Du kan også bruke dette støttearket når du yter IPS-tjenester. Det er ikke nødvendig å svare på samtlige spørsmål eller notere alle svar. Hensikten med arket er å stimulere og legge til rette for diskusjoner om sentrale problemstillinger.

IPS

Sjekkliste for IPS-konsulent

Planlegge for å lykkes: Begynne i jobben

Bekymringer første dag

Hvordan har jeg planlagt å håndtere de bekymringene som vanligvis dukker opp i forkant av en ny jobb?

Ønsker jeg ekstra støtte for å komme gjennom den første arbeidsdagen på en god måte?

- Ja
 Nei

Notater:

Venner og familie

Har jeg forklart jobbplanene for venner og familie?

- Ja
 Nei

Støtter de planene mine?

- Ja
 Nei

Har de synspunkter eller spørsmål som jeg kan besvare?

- Ja
 Nei

Notater:

Planlegging av arbeidsdager

Når må jeg legge meg om kvelden før en arbeidsdag?

kl. _

Når må jeg stå opp for å gjøre meg klar til jobben?

kl. _

Hvordan sørger jeg for å våkne om morgenen på arbeidsdager?

Hvordan er planen min for å ta medisiner på arbeidsdager?

Hvordan har jeg planlagt mat og drikke til pauser og lunsj?

Notater:

Transport

Hvordan kommer jeg meg til og fra jobben?

Hvem skal jeg ringe hvis det oppstår problemer med transporten?

Notater:

Klær til jobben

Hvor velstelt og velkledd må jeg være på jobben?

Hva må jeg gjøre for å stille meg før jobben?

Hva skal jeg ha på meg på jobben?

Har jeg klær som egner seg til jobben?

- Ja
- Nei

Notater:

Komme på jobb

Hvor skal jeg gå når jeg kommer på jobb første arbeidsdag?

Hvem skal jeg henvende meg til?

Hvordan presenterer jeg meg for de andre på jobben?

Hvordan ordner jeg meg med pauser og lunsj den første dagen?

Hvis jeg røyker, kjenner jeg arbeidsplassens regler om røyking?

Hvem henvender jeg meg til hvis jeg har spørsmål om arbeidet?

Notater:

Øvelse: Øve på jobbstøtte for å gjøre en jobb over tid

Gå gjennom scenarioet *Patricks historie* fra denne modulen. Bruk dette scenarioet eller andre scenarioer hentet fra egne erfaringer for å fylle ut sjekklisten for IPS-konsulenter, *Planlegge for å lykkes: Gjøre en jobb over tid*, på neste side.

Merk: Du kan også bruke sjekklisten til å forberede deg på møter med deltakerne. Det er ikke nødvendig å svare på samtlige spørsmål eller notere alle svar. Sjekklisten er ment for å minne deg på sentrale problemstillinger som du bør diskutere med deltakerne du betjener.

IPS

Sjekkliste for IPS-konsulent

Planlegge for å lykkes: Begynne i jobben

Lønn og stønader (inntekter, forsikring og bolig)

Har du gått gjennom alle stønadene (inntekter, forsikring og bolig) han mottar i dag?

- Ja
- Nei

Har han deltatt i utarbeidelsen av en plan for stønader?

- Ja
- Nei

Har han forstått hvordan arbeidsinntektene hans kommer til å påvirke stønadene?

- Ja
- Nei

Er alle de arbeidsmotiverende planene undersøkt?

- Ja
- Nei

Hvem skal rapportere inntektene hans til de rette programmene eller organisasjonene?

Har han i denne forbindelse undertegnet et skjema for unntak fra taushetsplikten, hvis dette er nødvendig?

- Ja
- Nei

Er familien og vennene hans blitt informert om rådgivningen om og planen for stønader?

- Ja
- Nei

Har resten av behandlingsteamet blitt fortalt om denne planen?

- Ja
- Nei

Vet familien og vennene hans hvordan de kan kontakte deg med spørsmål om stønader?

- Ja
- Nei

Ville det være til hjelp hvis du ringte familien hans for å snakke om planen for stønader?

- Ja
- Nei

Forstår han når han får betalt og for hvilket tidsrom?

Ja

Nei

Hvilke planer har han lagt for den første lønningen?

Har han en bankkonto eller et sted å heve sjekken?

Ja

Nei

Trenger han din hjelp når han mottar den første lønnsutbetalingen?

Ja

Nei

Notater:

Informere om sinnslidelse

Har du luftet ideen om å informere om de psykiske helseproblemene hans med ham?

Ja

Nei

Er han oppmerksom på fordelene og ulempene ved å informere om de psykiske helseproblemene?

Ja

Nei

Har du drøftet de beste måtene å informere på og argumentene for å informere?

Ja

Nei

Hvordan skal du hjelpe ham, hvis han ønsker å informere om de psykiske helseproblemene sine?

Hva er planen for når og hvordan det skal informeres om de psykiske helseproblemene?

Er du og han kjent med Americans with Disabilities Act og hvordan den berører informasjon og tilpasning?

- Ja
- Nei

Kjenner han fordelene og ulempene ved å fortelle kollegene om de psykiske helseproblemene?

- Ja
- Nei

Har han undertegnet et skjema for unntak fra taushetsplikten, slik at du om nødvendig kan diskutere de psykiske helseproblemene hans med arbeidsgiveren?

- Ja
- Nei

Kjenner familien og vennene hans til planen om å informere om de psykiske helseproblemene?

- Ja
- Nei

Notater:

Tilpasning og støtte

Er det nødvendig å endre deler av arbeidet, slik at han kan lykkes bedre?

- Ja
- Nei

Har du og han diskutert hvordan dere kan be om disse endringene eller tilpasningene?

- Ja
- Nei

Hvordan har dere planlagt å be om endringer eller tilpasninger?

Har han behov for at du er til stede når han gjør dette?

- Ja
- Nei

Vil det være til hjelp å øve på dette i forkant i form av et rollespill?

- Ja
- Nei

Er han oppmerksom på den støtten som du og resten av teamet kan gi ham?

- Ja

Nei

Hvordan er planen for møtet mellom ham og arbeidsgiveren hans?

Har han forstått at han kan be om din hjelp på et slikt møte?

Ja

Nei

Hva er hans forståelse av hvordan han kan kontakte deg på arbeidsdager?

Vet arbeidsgiveren hvordan du kan kontaktes?

Ja

Nei

Er arbeidsgiveren oppmerksom på hvordan du kan støtte ham og deltakeren?

Ja

Nei

Notater:

Arbeidsoppgaver

Hva er hans forståelse av pliktene sine på jobben?

Er dette i tråd med din forståelse av jobben?

Ja

Nei

Er han usikker på noen av arbeidsoppgavene?

Ja

Nei

Hvordan skal han be om hjelp til disse?

Trenger han din assistanse for å be om hjelp?

- Ja
 Nei

Hvordan får han tilbakemeldinger om hvordan han gjør det på jobben?

Hvordan reagerer han vanligvis på kritikk og ros?

Trenger han din hjelp til å drøfte hvordan han gjør det på jobben?

- Ja
 Nei

Hvis han reagerer sterkt på kritikk, har du diskutert dette med arbeidsgiveren?

- Ja
 Nei

Ville det hjelpe å øve på å diskutere jobbinnsatsen med sjefen, ved hjelp av rollespill?

- Ja
 Nei

Notater:

Sosial kompetanse

Hvor gode er de sosiale ferdighetene hans?

Hvor fortrolig og effektiv er han i kommunikasjonen med sjefen sin?

Hvordan kan du hjelpe på dette området?

Notater:

Er han fornøyd med forholdet til kollegene?

- Ja
 Nei

Deltar han i samtaler i pausene og under lunsjen?

- Ja
 Nei

Er det noen på arbeidsplassen som skremmer eller bekymrer ham?

- Ja
 Nei

Har han snakket med noen om dette?

- Ja
 Nei

Ville det være nyttig å diskutere problemstillinger knyttet til kolleger, med sjefen?

- Ja
 Nei

Hvordan kan du støtte ham i forholdet til andre mennesker på jobben?

Har han tilbud om ferdighetslæring gjennom behandlingsteamet?

- Ja
 Nei

Hvordan vil han håndtere venner som besøker ham på jobben?

Har arbeidsstedet retningslinjer for håndtering av besøkende?

- Ja
 Nei

Notater:

Støtte fra pårørende

Hvor aktivt støtter de pårørende innsatsen hans for å jobbe?

Føler han at han har positiv støtte fra sine pårørende?

- Ja
 Nei

Har han fortalt de pårørende om sine opplevelser på jobb?

- Ja
 Nei

Ringer han familiemedlemmer for å fortelle om positive sider av jobben?

- Ja
 Nei

Kan du hjelpe ham med å fortelle de pårørende hva jobben betyr for ham?

Er de klar over hvordan du kan hjelpe dem og deltakeren?

- Ja
 Nei

Notater:

Økonomistyring

Hvor flink er han til å håndtere penger?

Hvor godt har han tidligere styrt pengeforbruket sitt?

Hvilke planer har han for å administrere lønnen sin?

Har han et budsjett?

- Ja
 Nei

Trenger han hjelp til å utarbeide eller justere et budsjett for lønnsinntektene sine?

- Ja
 Nei

Hvis han misbruker stoff, hvordan vil misbruket bli påvirket av de økte inntektene?

Har han en plan for å håndtere ønskene som kan dukke opp med økte inntekter?

Notater:

Øvelse: Rollespille ytelse av jobbstøtte for å gjøre en jobb over tid

Gå gjennom scenarioet *Patricks historie* fra denne modulen. Velg to kursdeltakere til å spille rollene som Patrick og IPS-konsulenten. Bruk støttearket *Planlegge for å lykkes: Gjøre en jobb over tid* på neste side for å øve på hvordan du kan hjelpe Patrick med å håndtere enkelte vanlige arbeidsrelaterte problemstillinger.

Merk: Du kan også bruke dette støttearket når du yter IPS-tjenester. Det er ikke nødvendig å svare på samtlige spørsmål eller notere alle svar. Hensikten med arket er å stimulere og legge til rette for diskusjoner om sentrale problemstillinger.

IPS

Sjekkliste for IPS-konsulent

Planlegge for å lykkes: Gjøre en jobb over tid

Lønn og stønader (inntekter, forsikring og bolig)

Hva vil skje med stønadene mine?

Hvilke planer har jeg for å rapportere inntektsendringer til organisasjoner som sosialkontoret, Medicaid og andre?

Har jeg delt denne planen med alle som trenger å kjenne den?

Ja

Nei

Hvordan kommer jeg til å få betalt?

Når får jeg den første lønnsutbetalingen?

Hvilket tidsrom dekker den?

Notater:

Informere om sinnslidelse

Er det en fordel å informere arbeidsgiveren om de psykiske helseproblemene mine?

Ja. Hvordan har jeg tenkt å gjøre det?

Nei

Hvilken informasjon om de psykiske helseproblemene mine ville det være nyttig for sjefen min å kjenne til?

Kan IPS-konsulentene min hjelpe meg med dette?

Ja

Nei

Tilpasning og støtte

Har jeg behov for å få endret deler av jobben min?

Ja

Nei

Hvordan ber jeg om dette?

Hvordan kommer jeg i kontakt med IPS-konsulentene min?

Notater:

Arbeidsoppgaver

Hva slags oppgaver har jeg på jobben?

Hvordan ber jeg om hjelp til disse, hvis jeg trenger det?

Hvordan vet jeg om jeg gjør en god jobb?

Personer på jobben

Hvor godt kommer jeg overens med sjefen min?

Hvor godt kommer jeg overens med kollegene mine?

Hva kan jeg gjøre for å komme bedre overens med kollegene og sjefen?

Notater:

Støtte fra venner og familie

Hvem kan jeg ringe etter jobben?

Hva mener mine venner og familie om at jeg jobber?

Notater:

Økonomistyring

Hvilke planer har jeg for pengene jeg tjener på jobben?

Har jeg en bankkonto?

Ja

Nei

Notater:

Øvelse: Øve på jobbstøtte for å unngå kriser

Gå gjennom scenarioet *Bonitas historie* fra denne modulen. Bruk dette scenarioet eller andre scenarioer hentet fra egne erfaringer for å fylle ut sjekklisten for IPS-konsulenter, *Planlegge for å lykkes: Unngå kriser*, på neste side.

Merk: Du kan også bruke sjekklisten til å forberede deg på møter med deltakerne. Det er ikke nødvendig å svare på samtlige spørsmål eller notere alle svar. Sjekklisten er ment for å minne deg på sentrale problemstillinger som du bør diskutere med deltakerne du betjener.

IPS

Sjekkliste for IPS-konsulent

Planlegge for å lykkes: Unngå kriser

Deltakeren

Hva slags type sinnslidelse har hun?

Hva har behandlingsteamet lagt merke til når det gjelder faresignaler og økte symptomer?

Hvordan kan dette vise seg på jobben?

Hva er det behandlingsteamet sier om hennes tidligere alkohol- eller medikamentbruk?

Hvilke jobbrelevante problemer kan oppstå på grunn av alkohol- eller medikamentbruk?

Avbryter eller endrer hun noen ganger medisinene sine uten behandlingsteamets kjennskap?

Ja

Nei

Hvordan vil behandlingsteamet holde deg informert om eventuelle endringer i medisineringsen?

Når hun opplever økte symptomer, forteller hun andre mennesker om det, eller isolerer hun seg?

Hun forteller andre mennesker om det.

Hun isolerer seg.

Er det noen i behandlingsteamet som hun samarbeider best med under kriser?

Ja

Nei

Hva er det som – ifølge behandlingsteamet – nylig har hjulpet henne med å håndtere kriser?

Hvilken annen informasjon om årsaker til kriser, strategier eller ideer har behandlingsteamet om henne?

Hvordan reagerer hun vanligvis på økt stress?

Hvordan reagerer hun vanligvis på endringer i rutine sine?

Reagerer hun sterkt på bestemte typer mennesker (f.eks. kvinner, eldre menn osv.)?

Ja

Nei

Notater:

Arbeidsmiljøet

Er det situasjoner på jobben som har vært brysomme for henne, og som kan utløse en krise?

Ja

Nei

Opplever hun noen av kollegene som brysomme?

Ja

Nei

Hvordan kan du hjelpe henne å håndtere slike situasjoner eller kolleger?

Er det nyttig hvis arbeidsgiveren varsler deg om eventuelle kommende endringer på jobben?

Ja

Nei

Har hun opplevd, eller kommer hun til å oppleve, endringer av:
... rutiner?

Ja

Nei

... kolleger?

Ja

Nei

... sjef?

Ja

Nei

... arbeidsoppgaver?

Ja

Nei

... arbeidssted?

Ja

Nei

... arbeidstider?

Ja

Nei

Hvordan har hun tidligere lykket med å takle endringer?

Hvordan skal hun ta kontakt med deg, hvis hun føler at det er en krise under oppseiling på jobben?

Kan arbeidsgiveren kontakte deg, hvis hun har en krise på jobben?

Ja

Nei

Hvem vikarierer for deg, hvis du er utilgjengelig ved en krise på jobben?

Har hun undertegnet et skjema for unntak fra taushetsplikten, slik at du kan kommunisere med arbeidsgiveren hennes i tilfelle det er en krise på jobben?

Ja

Nei

Hvordan er planen for å evaluere og bidra til å håndtere en krise i samarbeid med behandlingsteamet?

Hva slags beredskapstjenester er tilgjengelige i tilfelle en krise på jobben?

Notater:

Personlige omgivelser

Har hun opplevd eller kommer hun til å oppleve stress eller endringer i:

... bruk av alkohol

Ja

Nei

... mellommenneskelige konflikter?

Ja

Nei

... medisinerer?

Ja

Nei

... bosituasjonen sin?

Ja

Nei

... årstider eller vanskelige tider på året?

Ja

Nei

... familiemedlemmer, venner eller kjæledyr?

Ja

Nei

... medlemmer av behandlingsteamet sitt?

Ja

Nei

Hvordan håndterer hun økt personlig stress?

Bruker hun støttenettverket eller behandlingsteamet sitt?

Ja

Nei

Vet hun at hun kan kontakte deg, hvis det kan påvirke hvordan hun fungerer i jobben?

Ja

Nei

Vet hun hvordan hun kommer i kontakt med beredskapstjenester i sitt område?

Ja

Nei

Hvordan er planen for å håndtere personlig stress eller endringer i samarbeid med behandlingsteamet?

Har du undertegnet et skjema for unntak fra taushetsplikten, slik at du kan kommunisere med hennes pårørende?

Ja

Nei

Vet familien hennes når og hvordan de kan komme i kontakt med deg?

Ja

Nei

Notater:

Øvelse: Rollespille ytelse av jobbstøtte for å unngå kriser

Gå gjennom scenarioet *Bonitas historie* fra denne modulen. Velg to kursdeltakere til å spille rollene som Bonita og IPS-konsulenten. Bruk støttearket *Planlegge for å lykkes: Unngå kriser* på neste side for å øve på hvordan du kan hjelpe Bonita med å håndtere kriser på jobben.

Merk: Du kan også bruke dette støttearket når du yter IPS-tjenester. Det er ikke nødvendig å svare på samtlige spørsmål eller notere alle svar. Hensikten med arket er å stimulere og legge til rette for diskusjoner om sentrale problemstillinger.

IPS

Sjekkliste for IPS-konsulent

Planlegge for å lykkes: Unngå kriser

Kjenn deg selv

Hvilke faresignaler viser at symptomene dine kan være i ferd med å øke?

Hvordan kan disse faresignalene dukke opp på jobben?

Hva har du tenkt å gjøre hvis disse signalene dukker opp på jobben?

Bruker du alkohol eller narkotika?

Ja

Nei

Hvordan påvirker alkohol eller narkotika din evne til å gjøre jobben din?

Hvem kan du kontakte hvis du føler at du opplever en krise og trenger øyeblikkelig hjelp?

Arbeidsmiljøet ditt

Hva har skjedd på jobben, som har vært stressende?

Hva gjorde du for å håndtere situasjonen?

Ville du gjort noe annerledes hvis det oppsto en liknende situasjon ved en senere anledning?

- Ja
- Nei

Foreligger det i dag mindre problemer på jobben, som kan utvikle seg til å bli store problemer?

- Ja
- Nei

Kan IPS-konsulentene din gjøre noe for å hjelpe deg?

- Ja
- Nei

Notater:

Dine personlige omgivelser

Hvilke ting i privatlivet ditt øker eller kan øke stress (endringer i bosituasjon, uenighet i familien, alkohol- eller medikamentbruk)?

Hvordan vet du om disse tingene påvirker jobben din?

Hva har du tenkt å gjøre for å håndtere dem?

Hvordan kan IPS-konsulentene og behandlingsteamet hjelpe deg?

Notater:

Øvelse: Øve på jobbstøtte for å avslutte et arbeidsforhold

Gå gjennom scenarioet *Jacks historie* fra denne modulen. Bruk dette scenarioet eller andre scenarioer hentet fra egne erfaringer for å fylle ut sjekklisten for IPS-konsulenter, *Planlegge for å lykkes: Avslutte et arbeidsforhold*, på neste side.

Merk: Du kan også bruke sjekklisten til å forberede deg på møter med deltakerne. Det er ikke nødvendig å svare på samtlige spørsmål eller notere alle svar. Sjekklisten er ment for å minne deg på sentrale problemstillinger som du bør diskutere med deltakerne du betjener.

IPS

Sjekkliste for IPS-konsulent

Planlegge for å lykkes: Avslutte et arbeidsforhold

Slutte

Hva er motivene hans for å ville slutte i jobben?

Hvor lenge har han tenkt på å slutte?

Har han prøvd å diskutere disse motivene med arbeidsgiveren sin?

- Ja
 Nei

Hvordan kan du hjelpe ham, hvis han ønsker å diskutere motivene sine med arbeidsgiveren?

Kan endringer på arbeidstedet få ham til å ombestemme seg?

- Ja
 Nei

Om mulig, ville det påvirket hans grunner for å slutte hvis han fikk fri fra jobben en stund?

- Ja
 Nei

Har du diskutert fordelene og ulempene ved å slutte i jobben med ham?

- Ja
 Nei

Tar han en informert avgjørelse om å bli eller slutte i jobben?

- Ja
 Nei

Er han klar over at det er han som må ta avgjørelsen om å slutte, ikke du?

- Ja
 Nei

Hvor lenge før han slutter forventer arbeidsgiveren å bli varslet?

Er han klar over fordelene ved å gi et hensiktsmessig varsel?

- Ja
 Nei

Ønsker han å kunne bruke denne arbeidsgiveren som referanse senere?

- Ja
 Nei

Hvis han slutter, er stillingen hans i tråd med ønskene til en annen deltaker?

- Ja
 Nei

Har han en annen jobb å gå til? Det er ofte enklere å finne en jobb, hvis du allerede er i et ansettelsesforhold.

- Ja
 Nei

Har familie og venner blitt informert om hans avgjørelse om å slutte?

- Ja
 Nei

Har behandlingsteamet blitt informert om hans avgjørelse om å slutte?

- Ja
 Nei

Hvordan er planen for å varsle programmer eller organisasjoner som administrerer stønader?

Hvordan kan du hjelpe ham, slik at han kan slutte i jobben på en fordelaktig måte?

Notater

Jobbe igjen

Vet han hvordan han får en referanse fra arbeidsgiveren sin?

Ja

Nei

Hva har jobben han forlater, lært ham om det å arbeide?

Hva, om noe, vil han gjøre annerledes i sin neste jobb?

Hvilke planer har han for å jobbe igjen på et senere tidspunkt?

Er disse planene realistiske?

Ja

Nei

Har du revurdert arbeidskompetansen og preferansene hans basert på jobben han forlater?

Ja

Nei

Hva er fordelene og ulempene med planene hans om en ny jobb?

Fordeler

Ulemper

Har familie og venner blitt informert om planene hans om en ny jobb?

Ja

Nei

Har behandlingsteamet blitt informert om planene hans om en ny jobb?

Ja

Nei

Hvordan kan du utvikle og dele planene hans om en ny jobb?

Notater:

Øvelse: Rollespille ytelse av jobbstøtte for å avslutte et arbeidsforhold

Gå gjennom scenarioet *Jacks historie* fra denne modulen. Velg to kursdeltakere til å spille rollene som Jack og IPS-konsulenten. Bruk støttearket *Planlegge for å lykkes: Avslutte et arbeidsforhold* på neste side for å øve på hvordan du kan hjelpe Jack med å takle utfordringen med å avslutte et arbeidsforhold.

Merk: Du kan også bruke dette støttearket når du yter IPS-tjenester. Det er ikke nødvendig å svare på samtlige spørsmål eller notere alle svar. Hensikten med arket er å stimulere og legge til rette for diskusjoner om sentrale problemstillinger.

IPS

Sjekkliste for IPS-konsulent

Planlegge for å lykkes: Unngå kriser

Slutte

Hvilke motiver har du for å vurdere å avslutte dette arbeidsforholdet?

Hva er fordelene og ulempene med å slutte i denne jobben?

Fordeler

Ulemper

Har du diskutert motivene dine for å slutte med arbeidsgiveren?

Ja

Nei

Har du diskutert motivene dine for å slutte med IPS-konsulenten?

Er det noe som kan forandres, slik at du kunne ønske å fortsette i denne jobben?

Ja

Nei

Om mulig, ville det hjelpe på situasjonen hvis du fikk fri fra jobben en stund?

Ja

Nei

Hvor lenge før du slutter forventer arbeidsgiveren å bli varslet?

Hvordan er planen din for å slutte?

Kjenner familien og vennene dine til planen om å avslutte arbeidsforholdet?

Ja

Nei

Notater:

Jobbe igjen

Ønsker du å bruke denne arbeidsgiveren som referanse senere?

Ja

Nei

Hva har denne jobben lært deg om deg selv og om det å arbeide?

Hvilke planer har du om å jobbe igjen, etter at du har avsluttet arbeidsforholdet?

Har du diskutert de fremtidige jobbplanene dine med IPS-konsulenten?

Ja

Nei

Kjenner familien og vennene dine til de fremtidige jobbplanene dine?

Ja

Nei

Notater:

DHHS-publikasjon nr. SMA-08-4364
Trykket i 2009

