

Nina Strelec

## METODA INDIVIDUALNE NAMESTITVE IN PODPORE

*»Pomemben del zdravljenja pri osebah s hujšimi duševnimi motnjami je ravno delo in zaposlitev. Posamezniki namreč poročajo o pomembnih koristih v procesu zdravljenja, ki jih ima zaposlitev v procesu zdravljenja, prav tako pa delo igra osrednjo vlogo v njihovem življenju in oblikuje tudi (poklicno) identiteto.«*

**M**etoda individualne namestitve in podpore (angl. *individual placement and support method* – v nadaljevanju: metoda IPS) je metoda, ki se uporablja kot podpora pri svetovanju, predvsem na področju zaposlovanja oseb z duševnimi boleznimi na danes tekmovalnem trgu dela. Namenjena je večji zaposlenosti med osebami z resnimi duševnimi težavami. Osebe namestijo v klasična delovna okolja, kjer jim zagotovijo intenzivni trening in izobraževanje ter podporo. V Sloveniji je eden od uporabnikov metode IPS Ljudska univerza Ptuj, s pomočjo katere sem pridobila številne informacije o uporabi metode v praksi. Izdelali so tudi priročnik za svetovalce, ki delajo po metodi IPS. Tako bom v poglavju citirala Ljudsko univerzo Ptuj kot »LUP, 2021«.

Raziskave kažejo, da je metoda IPS najučinkovitejša pri vključevanju oseb s težavami v duševnem zdravju in težavami z odvisnostjo na konkurenčni trg dela. Zaradi njene učinkovitosti pa se je razširila tudi na druge ranljive skupine – migrante, osebe s kroničnimi boleznimi, begunce, osebe, ki niso dokončale šolanja itn. Uporabnik svetovanja po metodi IPS je lahko praktično vsak, ki si želi dodatnega svetovanja in je pripravljen delati (LUP, 2021).

Metoda individualne namestitve in podpore vključuje iskanje primer-  
nih lokalnih delovnih mest in organizacij, iskanje prostih delovnih mest,  
delo s strankami/uporabniki, sodelovanje med ustanovami za duševno  
zdravje in delodajalci, pozornost do njihovih preferiranih služb, močna  
področja in delovne izkušnje, konstantno in po potrebi tudi dolgotraj-  
no individualno podporo ter svetovanje. Posamezniki, ki se ukvarjajo z  
zaposlovanjem, poskušajo identificirati karijerne interese uporabnikov,  
pomagajo z iskanjem službe, jih na poti podpirajo in vključujejo dru-  
ge storitve, ki uporabnikom omogočajo podporo. Z metodologijo IPS se  
uporabnikom zagotavljajo tudi treningi, izobraževanja in svetovanje.  
Krepijo se področja, kot so socialne veščine, motivacija itn. Metoda je  
popolnoma individualno prilagodljiva in vsakemu uporabniku ponuja  
točno to, kar si želi in potrebuje.

Metoda IPS se osredotoča na naslednja glavna načela:

1. ničelna toleranca do izključevanja,
2. konkurenčnost in zaposlovanje,
3. celostna storitev,
4. hitro iskanje zaposlitve,
5. upoštevanje želja delavca/ uporabnika,
6. sistematično zaposlovanje,
7. individualno svetovanje,
8. časovno neomejena podpora.

## NASTANEK IN RAZVOJ METODE

Znano je, da je delo lahko dobro za osebe, ki se soočajo z duševnimi  
bolezni in težavami, hkrati pa brezposelnost prispeva k slabšemu  
duševnemu zdravju. Brezposelnost je visoka med osebami z duševnimi  
težavami (Royal College of Psychiatrists, 2008), sploh tistimi s hujšimi  
oblikami duševnih bolezni, kot je shizofrenija. Pri osebah s shizofrenijo  
je od 6- do 7-krat bolj verjetno, da bodo brezposelne kot splošna popu-  
lacija. Zaposlitev in manjše zanašanje na prispevke lahko tudi pozitivno  
vpliva na boljše duševno zdravje pri teh osebah (National Institute for

Health and Care Excellence, 2015). Tako so se začele razvijati različne poti, kako bi osebam z mentalnimi težavami omogočali opravljanje dela (Melleney in Kendall, 2019). Metodo IPS so najprej oblikovali v ZDA z namenom iskanja možnosti zaposlovanja oseb z resnimi duševnimi boleznimi (Becker in Bond, 2020). Začetniki metode so bili Deborah Becker, Bob Drake in Gary Bond v Psihiatričnem raziskovalnem centru Dartmouth (Dartmouth Psychiatric Research Centre, New Hampshire). Pilotno so jo v Evropi prvič uporabili v Veliki Britaniji leta 1998, da bi osebam z duševnimi boleznimi ponudili pomoč pri iskanju plačanega dela. Tega preostale organizacije za duševno zdravje namreč niso ponujale (Kibreab in Browne, 2021).

V zadnjih 20 letih se je uporaba metode IPS razširila na štiri kontinente (Evropa, Avstralija, Azija in Severna Amerika) (Becker in Bond, 2020), začeli pa so jo uporabljati tudi v Sloveniji (LUP, 2021). Nekatere države so komaj v začetnih fazah implementacije metode IPS, medtem ko so nekatere začele že pred 15 leti. V Angliji, na Nizozemskem in Norveškem spodbujajo uporabo metode IPS z nacionalnimi smernicami. Razvila se je tudi »IPS Learning Community« oz. skupnost za učenje metode IPS, ki vključuje 6 mednarodnih partnerjev – Italijo, Španijo, Nizozemsko, Novo Zelandijo, Anglijo in Montreal, Kanada (Becker in Bond, 2020).

## ZNANSTVENA SPOZNANJA O UPORABNOSTI METODE

Večina raziskav se nanaša na učinkovitost metode IPS, saj osebe, ki jo uporabljajo, zaznavajo, da je to ključ do razširjanja uporabe te metode. Uporaba metode kaže veliko boljše izide kot obstoječe storitve za zaposlovanje oseb z duševnimi težavami, prav tako pa se z raziskavami in njeno uporabo širi tudi na druge skupine. Tako se širi tudi ponudba izobraževanj (Becker in Bond, 2020).

Na Norveškem so v raziskavo vključili 96 mladih z zmanjšanimi delovnimi sposobnostmi, starimi med 18 in 26. Do raziskave niso bili vključeni v nobeno izobraževanje, trening, niti niso bili zaposleni. Razdelili so jih v testno (deležna obravnave po metodi IPS) in kontrolno skupino (brez obravnave). Posamezniki, ki so bili deležni storitve

po metodi IPS, so bili po enem letu v večji meri zaposleni na trgu dela kot posamezniki, ki niso bili vključeni v to metodo. Prav tako so posamezniki delali več ur na teden (povprečno več kot 20 ur). Poročanje skupine IPS o subjektivnih zdravstvenih pritožbah, nemoči, brezupu in optimizmu glede prihodnosti, je bilo značilno boljše kot med osebami, deležnimi tradicionalne poklicne rehabilitacije. Ta raziskava potrjuje, da je metoda uporabna tudi na drugih ranljivih skupinah (specifično pri mladih z zmanjšano delovno sposobnostjo), ne samo pri posameznikih z duševnimi boleznimi (Sveinsdottir idr., 2019).

Metoda IPS je veljavna, se pa tudi nenehno razvija in prilagaja. Začela se je z raziskovanjem in tudi njen razvoj je povezan z znanstvenimi ugotovitvami. Medtem ko so učinki metode že bili raziskani, se raziskovalci sedaj osredotočajo predvsem na dolgoročne učinke (raziskovanje se je šele začelo) in ovire pri njeni implementaciji (Drake, 2020).

V Belgiji so npr. ugotovili, da se težava pojavi pri financiranju. Projekti, ki financirajo uporabo metode IPS, trajajo samo nekaj let – tukaj se pojavi težava financiranja, hkrati pa se krši eno od načel metode IPS – neomejena podpora, ki v teh primerih ni mogoča. Težava se lahko pojavi v pomanjkanju komunikacije med svetovalcem in drugimi strokovnjaki ter svetovancem, v socialni in finančni negotovosti uporabnika, zanikanju lastne bolezni, visoki selektivnosti zaposlovanja in zahtevah delodajalca. Vse to nakazuje na ovire pri metodi, vendar tudi omogoča boljše poznavanje metode in vpogled, na katerih področjih sta potrebna delo in razvoj (De Greef, 2020).

## PREDSTAVITEV METODE

### KDAJ METODO UPORABIMO?

Glavni cilj metode IPS je najti konkurenčno zaposlitev za uporabnika. Vpletenih je več storitev – od individualnega svetovanja, predstavitve metode in postopka dela, do sestave akcijskega načrta in konstantne, neomejene podpore pri vstopu na konkurenčni trg dela itn. Vse stremi k temu, da se posamezniku ponudi prilagojen način iskanja zaposlitve in njene ohranitve. Zaradi prilagoditve, glede na različne razmere v državah in sredstva, ki so na voljo, so na Ljudski univerzi Ptuj kot končni

cilj ponudili tudi izobraževanja. Posameznikom se torej po metodi IPS najde primerno izobraževanje, v katerega se vključijo.

## ZA KOGA JE METODA PRIMERNA?

Najprej so metodo uporabljali pri osebah z resnimi duševnimi boleznimi, vendar se širi tudi med druge skupine, kot so osebe z zdravstvenimi težavami, kronično bolečino, begunci, mladi iz ranljivih skupin, starejši z ovirami itn. Pilotne raziskave na omenjenih skupinah kažejo učinkovitost uporabe te metode (Becker in Bond, 2020). V storitev pa se lahko vključi prav vsak, ki potrebuje sistematično usmerjanje, svetovanje in podporo pri iskanju dela.

## KAKO METODO IZVEDEMO?

Metoda mora sloneti na osmih načelih, ki jih moramo upoštevati med obravnavo pri svojem delu (po LUP, 2021).

1. **Ničelna toleranca do izključevanja** v praksi pomeni, da na uspešno iskanje zaposlitve ne vplivajo dejavniki, kot so diagnoza, starost, simptomi, stopnja invalidnosti, vpletenost v pravni postopek, spol, predhodna izobrazba, težave z odvisnostjo, iz kakšnega okolja so, psihiatrično zdravljenje itn. Vsaki osebi posamično se nudi to, kar ona potrebuje (od izobrazbe, treningov večšin ...). Ustreza vsak, ki želi delati. Ničelna toleranca pa se nanaša tudi na storitev, ki jo potrebujejo – ali je to zaposlitev, izobrazba, ali je to tečaj ...
2. **Načelo konkurenčnosti in zaposlovanja** uporabnikom metode IPS omogoča, da so vključeni na trg dela, kjer bodo prejeli isto plačilo kot drugi na podobnih delovnih mestih. Lahko delajo za polni ali skrajšani delovni čas (odvisno od diagnoze, težav, zdravniškega mnenja – torej prilagojeno, koliko je oseba pripravljena in zmožna delati). Tako uporabniki niso vključeni v prilagojene zaposlitve (namenjene ranljivim ciljnim skupinam), prostovoljstva ipd., ampak delajo v okolju z drugimi.
3. Uporabnikom metode/storitve IPS se zagotovi **celostna storitev**. To za posameznika pomeni, da se »njegovim« svetovalci predvidoma enkrat na teden (oziroma kolikor pogosto je to potrebno) srečujejo

s skupino strokovnjakov (medicina dela, psihologi, delovni terapevti, osebni zdravniki, psihiatri ...), da se pogovorijo o obsegu dela svetovanca in kakšno delo bi bilo primerno (mogoče bo osebni zdravnik ali psihiater odsvetoval nočno delo in se potem iskanje zaposlitve prilagodi temu).

4. Metoda IPS uporabnikom zagotavlja **hitro iskanje zaposlitve** – predvidoma v roku enega meseca od začetka programa. Svetovalci pomagajo raziskati, kaj si posamezniki sploh želijo, njihove izkušnje in kompetence, pomagajo pri oblikovanju življenjepisa, motivacijskega pisma, kontaktirajo potencialne delodajalce ... Se pa ta hitrost prilagaja posamezniku. Raziskave namreč kažejo, da bo posameznik hitreje našel primerno zaposlitev z metodo hitrega iskanja kot z aktivnostmi za pripravo na zaposlitev.
5. Pri uporabi metode IPS se upoštevajo **želje delavca**. Cilj je opolnočenje stranke, da sama prevzame odgovornost pri odločitvi, kakšno delo želi opravljati, osredotočanje na odkrivanje močnih področij in izkušenj, ne pa na ponudbo delovnih mest, ki so na voljo. Pri tem se upoštevajo želje glede samega dela, delovnega časa, vrste podpore, ki jo potrebujejo pri zaposlitvi (to pa lahko kdaj pomeni tudi jutranje bujenje in omogočanje prevoza na delovno mesto) ... Svetovalčeva naloga je tudi iskanje alternativnih opcij, če so želje kandidata nerealne.
6. **Zaposlovanje je sistematično**. Ko torej iščemo ustrezno delovno mesto za kandidata, najprej navežemo stik s potencialnim delodajalcem, predstavimo sebe, svoje namene in se pogovorimo o poslovnih informacijah. Na drugem srečanju se pogovorimo, kakšno osebo delodajalec potrebuje za opravljanje specifičnih delovnih mest. Na tretjem pa se obe strani pogovorita o specifičnem kandidatu, pri čemer se predvideva, da je izbira delovnega mesta skladna s kandidatomimi željami. Svetovalci večkrat obišejo določenega delodajalca ter preverijo, da imajo dober odnos ter da se preveri zadovoljstvo tako na strani kandidata kot delodajalca.
7. Uporabniki metode IPS imajo vedno možnost **individualnih srečanj** s svojim svetovalcem, ki jim zagotavlja razumljive in natančne informacije (npr. o njihovih pravicah do socialne varnosti, medicinske

pomoči in koriščenja drugih vladnih služb). Srečanja se lahko izvedejo tudi na daljavo prek video ali telefonskega klica.

8. **Metoda oz. storitev IPS ni časovno omejena.** Podpora se zagotavlja, kakor dolgo je to potrebno.

Predpogoji za delo po metodi IPS:

- **Izobraževanje svetovalcev IPS:** Kot prvi korak bi omenila nujno izobraževanje svetovalcev, ki bodo pri svojem delu uporabljali metodo IPS. Ta je namreč zelo prilagodljiva, zato je nujno dobro poznavanje metode in načinov delovanja. Prav tako menim, da se le tako lahko zagotovi ustrezna in nujna strokovnost. V Sloveniji je Ljudska univerza Ptuj organizirala izobraževanje v sodelovanju z norveškim inštitutom Fonix. Trenutno delo po tej metodi poteka pilotno šele drugo leto, tako da zaenkrat na trgu dela še ni ponudnikov izobraževanja.
- **Kandidat prostovoljno poišče svetovanje ali pa je napoten s strani Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje:** Storitev je brezplačna in prostovoljna. Tako mora kandidat najprej sam stopiti v stik z organizacijo ali pa ga napoti npr. Zavod za zaposlovanje, ter tako dobi svetovalca IPS.
- **Stiks stranko:** Svetovalec IPS naveže stik s kandidatom, ki je poiskal storitev ali pa je bil napoten.
- **Vabilo na uvodno srečanje:** Na tej točki svetovalac IPS povabi kandidata na prvo srečanje.

Ne pozabimo, da je metoda toliko prilagodljiva, da noben akcijski načrt ne bo popolnoma enak. Glavno vodilo pri delu je upoštevanje vseh osmih načel. Spodaj je prikazan le primer akcijskega načrta.

1. **Prvo individualno srečanje:** Organiziramo prvo srečanje z uporabnikom. Pogovorimo se o ciljih in pričakovanjih, podpišemo vso potrebno dokumentacijo (da se lahko vključi v svetovanje, da se lahko uporabijo njegovi podatki itn.) ter poskrbimo za neko začetno spoznavanje in navezovanje stika. Povabi se ga tudi na skupinsko srečanje.
2. **Prvo skupinsko srečanje:** Svetovalci povabijo svoje uporabnike na prvo skupinsko srečanje, na katerem vsebinsko predstavijo

metodo IPS. Kakšni so koraki, cilji metode, na kakšen način poteka svetovanje, katera načela se uporabljajo, kaj pomenita individualno svetovanje in prilagajanje, kako bo potekalo sestavljanje akcijskega načrta ... V manjših organizacijah pa predstavitev metode lahko poteka tudi individualno.

3. **Drugo individualno srečanje:** Na drugem individualnem srečanju uporabniki svetovalcu razkrijejo zdravstvene težave in omejitve (uporabniki jih lahko prinesejo sami, pridobivanje s strani svetovalca v Sloveniji ni dovoljeno). Pogovorijo se tudi o izkušnjah, kje je kandidat do sedaj delal, o dosedanji izobrazbi, kakšne sposobnosti ima, kaj zna, česa ne zna, kaj ga zanima, kaj ga ne zanima ... Poskušamo pridobiti čim več podatkov. Namenjeno pa je tudi temu, da uporabnik spozna svojega svetovalca IPS – torej tudi čas, namenjen postavljanju vprašanj uporabnika svetovalcu.
4. Skupaj sestavita tudi **individualni akcijski načrt** – o čem bodo potekala naslednja srečanja, kaj mora narediti uporabnik itn. Če nam svetovanec dovoli, se lahko tudi posvetuje z zdravnikom. Pogovorimo se, kakšna dela bi bila ustrezna za kandidata (mogoče bo npr. njegov zdravnik odsvetoval delo ponoči, delo na višini ipd.). Če je treba, se posvetujemo tudi z drugimi službami (npr. Center za socialno delo).
5. **Nadaljevanje po individualnem akcijskem načrtu:** Na vsakem srečanju se uporabniku tudi dodeli naloga, ki jo mora do naslednjega srečanja opraviti, potem pa jo skupaj pregledajo, preverijo, popravijo.
6. **Preverjanje želja uporabnika:** Na naslednjem srečanju se z uporabnikom pogovorimo o njegovih željah. Recimo da bi on rad delal v določeni stroki, pogledamo katere delovne organizacije so v bližini, kakšne so možnosti itn. Izhajamo iz njegovih interesov pri nadaljnjih postopkih.
7. **Stopimo v kontakt z delodajalci:** Poiščemo delodajalce, ki bi bili ustrezni željam in možnostim uporabnika. Ko najdemo delodajalce, ki bi bili pripravljeni sodelovati, moramo zares temeljito preveriti, kakšne so zahteve delovnega mesta – npr. kakšen točno je delovnik, ali potrebuje vozniški izpit itn. Stik z delodajalcem pa ohranjamo tudi pozneje – preverjamo zadovoljstvo svetovanca in delodajalca.



8. **Usklajevanje delodajalcev in želja kandidata:** Ko dobimo informacije od delodajalcev, preverimo tudi pri uporabniku, ali mu to odgovarja. Če delo zahteva uporabo javnega potniškega prometa – ali se je uporabnik pripravljen voziti na delovno mesto z javnim potniškim prometom, ali pa moramo iskanje prilagoditi in iskati bližje njegovemu prebivališču. Tukaj poskušamo uskladiti zahteve delovnega mesta, zahteve delodajalca ter želje, znanja in kompetence uporabnika.
9. **Življenjepis in motivacijsko pismo** (če je to potrebno): Življenjepis prilagodimo zahtevam delovnega mesta in po potrebi motivacijsko pismo. Damo mu napotke, usmerimo ...
10. **Prilaganje življenjepisa in motivacijskega pisma:** Pregledamo življenjepis in motivacijsko pismo, ki ju je uporabnik pripravil, ter ju skupaj popravimo in prilagodimo.
11. **Začetek dela:** Če smo že na tej točki, kandidata vpeljemo na delovno mesto. Če je treba, gremo z njim do organizacije, mu stojimo ob strani.
12. **Individualno spremljanje in podpora:** V naslednjih korakih se organiziramo glede na potrebe uporabnika. Če potrebuje pomoč pri duševnem zdravju, se z njim pogovorimo in poskušamo najti organizacije, skupine, zdravnike (kogarkoli), ki bi mu lahko pri teh težavah pomagal.

Če ugotovimo, da je kandidat digitalno nepismen – poskušamo pomagati na tem področju. Če ugotovimo, da je oseba depresivna ter se težko zjutraj zbuja in se odpravi na delovno mesto – jo poskušamo zbuditi, pokličemo, peljemo na delovno mesto.

Slišimo se tudi z drugimi strokovnjaki, s katerimi je naš svetovalec v stiku (če nam seveda on to dovoli). Če je torej del psihiatričnega zdravljenja, se slišimo z njegovim psihiatrom, osebnim zdravnikom ...

Ohranjamo stik z delodajalcem ter tako preverjamo zadovoljstvo organizacije in svetovanca.

## PRIMER UPORABE METODE

Viktor je 19-letnik, ki živi z mamo, očetom, bratom in sestro (starima 12 in 14 let). Družina živi v finančnem pomanjkanju. Oče je imel nekoč podjetje, ki mu zadnja leta ni šlo najbolje, utrpel je pa tudi poškodbo hrbta. Zadnje čase kaže tudi na težave z alkoholom. Mama se trudi obdržati družino skupaj, občasno čisti, vendar so se kljub njenemu trudu zaradi situacije morali preseliti. V soseski, kjer živijo, je večina prejemnikov socialne pomoči, veliko je kriminala, med mladimi pa je razširjena zloraba drog. Viktor je v 8. razredu začel kazati težave s pozornostjo, vendar starša nista imela časa, da bi se temu posvetila. Oče in njegov mlajši brat imata disleksijo, sam pa nikoli ni bil diagnosticiran. Začel se je družiti s starejšimi fanti iz soseske in šolo zaključil s slabim uspehom. Kot vajenec je začel delati v očetovem gradbenem podjetju, ki ga je kmalu zapustil, saj se z očetom nista razumela. Delal je po več drugih gradbenih podjetjih, vendar službe nikjer ni obdržal zaradi težavnega vedenja. Pozabljal je stvari, zamujal ali pa v službo sploh ni prišel.

Začel je ostajati zaprt v svoji sobi. Viktorjeva mama se je v skrbeh po pomoč obrnila na socialnega delavca.

Viktor je socialnemu delavcu povedal, da ni prihajal v službo, ker je postal paničen, zaskrbljen in depresiven. Socialni delavec ga je napotil po zdravstveno pomoč in mu pomagal vzpostaviti stik s strokovnjakom.

Po nekaj srečanjih je psihiater ugotovil, da Viktor trpi za hudo obliko tesnobe in močno depresijo. Predpisal mu je zdravila za lajšanje bolezenskih znakov. Dva meseca pozneje se je Viktorjevo stanje izboljšalo. Psihiater je Viktorju predlagal, naj začne znova delati, kar je pa pri Viktorju ponovno povzročilo pritisk. Psihiater ga je opozoril, naj bo pozoren, da se bolezen ne ponovi, sedaj ko sta že dosegla nek uspeh. Psihiater je Viktorja pripravil tudi na to, da morda nikoli več ne bo sposoben delati. Povedal mu je, da zaradi disleksije ne bo mogel pridobiti višje izobrazbe.

Svetovalni delavec je Viktorja napotil do svetovalca IPS, ki je z Viktorjem navezal stik ter ga povabil na pogovor in prvo srečanje, na katerem sta se pogovorila in spoznala. Nato ga je svetovalec povabil na skupinsko srečanje, na katerem mu je predstavil metodo in način nadaljnjega dela.

Na drugem individualnem srečanju sta se pogovorila o izkušnjah, izobrazbi, situaciji, v kateri je, o njegovi diagnozi – kaj mu povzroča stres,

kako ga lahko uravnava, kakšne strategije je razvil, katere situacije zanj niso stresne ... Pogovorila sta se o njegovih močnih področjih, ovirah in tudi o akcijskem načrtu za naprej.

Svetovalec je na tej točki izdelal poklicni profil Viktorja. Povzel je ključne ugotovitve, ki vsebujejo: osebne razmere (živi z družino, v določenem naselju ...), zdravstveno stanje (zdravljen zaradi tesnobe in depresije, sum na disleksijo), poklic (izkušnje kot gradbeni delavec), finance (živi z družino v finančni stiski), močna področja (npr. se trudi v šoli, kljub težavam, skrben, saj je skrbel za svojo sestro in brata ...), ovire (težavno vedenje, zamujanje na delo ...), ali ima vozniški izpit ...

Na naslednjem srečanju sta se pogovorila o Viktorjevih željah. Kje si želi delati, s kakšnim delovnikom, v katerem okolju ... Ko sta pridobila vse potrebne informacije, sta izdelala akcijski načrt; dogovorila sta se, da do naslednjic Viktor izdelava življenjepis, svetovalec pa preveri pri delodajalcih, ali so zainteresirani za zaposlitev Viktorja.

Na naslednjem srečanju je svetovalec preveril, če kateri od delodajalcev ustreza Viktorju in skupaj sta prilagodila življenjepis. Vadila sta tudi razgovor (kako se mora Viktor obnašati, kaj si mora obleči ...). Viktor in svetovalec sta se pogovorila, kakšne prilagoditve bi bile potrebne. Ker je Viktor že zamujal na delo, sta se dogovorila, da ga svetovalec nekaj dni vsako jutro pokliče in ga pelje na delovno mesto, da se Viktor navadi rutine.

Svetovalec se je pogovoril z Viktorjevim nadrejenim, da mu je razloži situacijo, predstavil Viktorjeve izkušnje in morebitne težave, na katere lahko naletijo.

Svetovalec se z dovoljenjem Viktorja tedensko tudi slišal z njegovim psihiatrom, da sta se uskladila, pogovorila o Viktorjevem stanju itn. Slišal se je tudi z njegovim nadrejenim, da je preveril, ali je Viktor vesten pri svojem delu, ali so zadovoljni z njim, kakšne odnose ima ...

Če bi ugotovili, da se je Viktor dobro prilagodil na delovnem mestu, se lahko izvajanje storitve po metodi IPS tudi zaključi, če seveda Viktor to želi. Ali pa se svetovanje za nekaj časa iz vsakotedenskega spremeni v enkrat na dva do tri tedne itn. Lahko se občasno slišita po telefonu, da spremljata napredek.

## VLOGA PSIHOLOGA

Ker je potrebnega še veliko raziskovanja, sploh na državnih ravneh, imajo psihologi tukaj veliko znanja s področja raziskovanja in metodologije. Raziskovanje o učinkovitosti metode IPS je namreč nujno. Le tako lahko prepričamo odločevalce, da je uporaba metode IPS smiselna.

Psihologi lahko sodelujejo kot svetovalci (s svojimi uporabniki, ki jim nudijo celoten proces svetovanja) ali kot sodelavci na določenih delih procesa sodelovanja. Izvajajo lahko psihološka testiranja, ki bi še bolj poglobila razumevanje kandidata in zagotovila bolj optimalno iskanje priložnosti zanj. Lahko sodelujejo kot zunanji sodelavci – so del ekipe, s katero se svetovalec posvetuje (npr. če kandidat obiskuje psiho-terapijo, kot svetovalec na področju duševnega zdravja). Priložnost vidim tudi v procesu izobraževanja oz. usposabljanja drugih svetovalcev.

## PREVIDNOST IN OMEJITVE PRI UPORABI METODE

Metodo je težko uporabiti po vnaprej predvidenih korakih. V vsaki državi, kjer se metoda uporablja, imajo drugačne pogoje za zaposlovanje oseb z duševnimi težavami ali drugimi ovirami, drugačen trg dela itn. Če pogledamo npr. Norveško ali Nizozemsko, imata ti dve državi dobro socialno varnost in nizko brezposelnost, medtem ko imata Španija in Italija višjo brezposelnost in slabšo socialno varnost, kar predstavlja drugačne izzive. Težava lahko nastane tudi, če politika in organizacije v državi ne potrdijo in podprejo metode IPS, saj potem ni priložnosti za učinkovito uporabo – npr. v Španiji se je pojavil problem, da so lahko vpeljali samo začasna dela (kar je bilo edino možno glede na razmere v državi), kar pa seveda ne predstavlja dolgotrajne rešitve (Becker in Bond, 2020). Najbolj učinkovito bi bilo vzpostaviti uporabo metode IPS na državni ravni ali vsaj omogočiti projekte, ki nimajo določenega obdobja financiranja.

Prav tako lahko razširjanje uporabe metode IPS, torej zaposlovanje oseb z duševnimi težavami ali drugimi ovirami, preprečujejo stereotipi, ki obstajajo v določeni kulturi o tej skupini ljudi. Izziv lahko predstavlja multikulturno okolje, ki zahteva dodatne prilagoditve. Predsodki so lahko tako na strani zaposlenih, ki novih oseb (uporabnikov metode IPS, ki so začeli delati v neki organizaciji) ne sprejmejo, ali na

strani delodajalcev, ki lahko uporabnike dojemajo kot manj sposobne za delo ... Tudi uporabniki sami se lahko vidijo kot neprimerni za opravljanje dela in imajo sami zadržke, celo občutek naučene nemoči.

Omenim lahko tudi raziskovalni izziv, saj različne države in različni programi v študije vključujejo različne končne cilje – npr. na Norveškem vključujejo tudi neplačana dela, dela v zavetiščih itd., prav tako pa ni nujno, da države uporabijo vsa načela metode IPS (Becker in Bond, 2020). Recimo na LUP so kot končen cilj ponudili tudi izobraževanje, ne nujno le konkurenčno zaposlitev. Tako potem ne moremo primerjati metode brez podrobnega poznavanja situacij po državah in različnih kulturah.

Omejitve lahko predstavljajo tudi zadržki svetovalcev oz. njihova (ne)pripravljenost prilagajanja uporabnikom. Metoda zahteva veliko predanosti in prilagoditve, potrpežljivosti s strani svetovalca, kar bi za njih lahko predstavljalo veliko obremenitev. Težava lahko nastane tudi v primeru, če imajo svetovalci preveč uporabnikov. Menim, da se mora število omejiti, saj lahko uporabniki le tako prejmejo kakovostno in celostno storitev. Svetovalci naj pri tem ohranijo nivo strokovnosti in naj ne postanejo uporabnikovi terapevti.

Veliko časa in finančnih stroškov predstavlja tudi izobraževanje. Ker je metoda zelo prilagodljiva glede na razmere v državi, glede na posameznika, jo je treba zares dobro poznati, da jo lahko prilagajamo. Prav tako v Sloveniji še nimamo urejenega izobraževanja za uporabo te metode.

V Sloveniji velja omejitev vpogleda v zdravstvene razmere uporabnikov. Ti lahko zamolčijo nekatere podatke, ki so ključni pri iskanju zaposlitve. Predstavljena metoda pa temelji na uporabnikovi iskrenosti in pripravljenosti za sodelovanje (zdravstveno kartoteko lahko namreč prinese sam). Zgodi pa se lahko, da posamezniki lažejo ali prilagajajo svoje odgovore, da bi imeli večje možnosti zaposlitve. Metoda tako ne bo uspešna, če uporabnik ne bo iskren. Na Norveškem pa denimo svetovalci lahko pridobijo podatke o zdravstveni kartoteki brez posameznikovega dovoljenja in se posvetujejo z zdravnikom, kakšno delo bi bilo zanj ustrezno.

Omejitev lahko predstavlja tudi neodgovornost uporabnikov. Lahko se zgodi, da na delovno mesto ne pridejo. Zato v odnos poseže svetovallec, govori z delodajalcem ter tako vzdržuje dobre odnose med uporabnikom in delovno organizacijo. Pri tem pa mora paziti, da ne nudi preveč podpore – da ne naredi stvari namesto njih, ne prevzame odgovornosti

namesto njih. Svetovalec le usmerja in podpira uporabnika na njegovi poti, za katero je sam odgovoren. S tem namenom se uporabnikom daje domače naloge in s tem odgovornost, katero delo so izbrali.

V Sloveniji poznavanje metode IPS ni dovolj poznano. Trenutno se izvaja pilotna študija, vendar že primanjkuje svetovalcev. Veliko dela je še na področju promocije, delodajalci metode ne poznajo, med njimi pa je zaznati pomanjkanje interesa in želje po prilagajanju uporabnikom. A pri tej metodi je veliko odvisno prav od delodajalcev.

## LITERATURA

- Becker, D. R. in Bond, G. R. (2020). Commentary on special issue on individual placement and support (IPS) international. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 43(1), 79–82. <https://doi.org/10.1037/prj0000402>
- Bonfils, I. S., Hansen, H., Dalum, H. S. in Eplöv, L. F. (2017). Implementation of the individual placement and support approach – facilitators and barriers. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 19(4), 318–333. <https://doi.org/10.1080/15017419.2016.1222306>
- Drake, R. E. (2020). Introduction to the special issue on Individual Placement and Support (IPS) International. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 43(1), 1. <https://doi.org/10.1037/prj0000401>
- De Greef, V. (2020). Analysis of barriers and facilitators of existing programs in Belgium for the purpose of implementing individual placement and support (IPS). *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 43(1), 18–23. <https://doi.org/10.1037/prj0000371>
- Kibreab, R. in Browne, C. (2021). IPS Presentation: Individual Placement & Support, Returnig to work after a mental health crisis. <https://www.som.org.uk/sites/som.org.uk/files/IPS%20presentation%20-%20Royal%20College%20of%20Psychiatrists%20-%2015%20Jan%202021.pdf>
- Kinoshita, Y., Furukawa, T. A., Kinoshita, K., Honyashiki, M., Omori, I. M., Marshall, M., Bond, G. R., Huxley, P., Amano, N. in Kingdon, D. (2013). Supported employment for adults with severe mental illness. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 9, članek CD008297. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD008297.pub2>
- Melleney, L. in Kendall, T. (2020). Individual Placement and Support (IPS) in England. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 43(1), 76–78. <https://doi.org/10.1037/prj0000367>
- National Institute for Health and Care Excellence. (2015). *NICE guidance: Psychosis and schizophrenia in adults*. <https://www.nice.org.uk/guidance/qs80/chapter/Quality-statement-5-Supported-employment-programmes>

Royal College of Psychiatrists. (2008). *Mental health and work*. [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/212266/hwwb-mental-health-and-work.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/212266/hwwb-mental-health-and-work.pdf)

Sveinsdottir, V., Lie, S. A., Bond, G. R., Eriksen, H. R., Tveito, T. H., Grasdal, A. in Reme, S. E. (2019). Individual placement and support for young adults at risk of early work disability (the SEED trial). A randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(1), 50–59. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3837>

## INDIVIDUAL PLACEMENT AND SUPPORT METHODOLOGY (IPS METHOD)

The individual placement and support method (IPS method) is used as a support for job counselling, especially with people with mental illness in the context of a competitive labour market. It is intended to increase the frequency of employment among people with serious mental health problems. This approach places people in traditional work environments, and they are also offered intensive training, education, and support. The IPS method includes finding suitable local jobs and organizations; finding vacancies; working with clients/users; cooperation between mental health institutions and employers; attention to users; preferred jobs, strengths, and work experience; constant and, if necessary, long-term individual support; and consulting. Recruiters or counsellors thus try to identify the career interests of users, help them find a job, support them along the way, and include other services that provide support to users. Areas such as social skills, motivation, and so are also strengthened in this process.