

Individuelt Planlagt Job med Støtte (IPS)

Fidelity Rapport vedr. implementering af IPS-tilbuddet i Tønder Kommune med lokalpsykiatrien i Tønder

Januar 2023

Til: Lederne af programmet

Fra: Christina Enemark Obarzanek - forskningsassistent, *Psykiatrisk Center København, forskningsenheden/CORE*

Josefine Segerstrøm Mørk - projektmedarbejder, *Psykiatrisk Center København, forskningsenheden/CORE*

Formålet med fidelity evalueringen:

Denne rapport omhandler det første fidelity-review af IPS-indsatsen i Tønder Kommune i samarbejde med lokalpsykiatrien i Tønder. Formålet med evalueringen er at vurdere kvaliteten af implementeringen af evidensbaseret IPS-praksis, som den er beskrevet i IPS-fidelityskalaen (2008), med henblik på at give den kommunale ledelse og ledelsen i lokalpsykiatrien inputs til det videre arbejde med implementeringen af IPS.

Rapporten er udformet på baggrund af fem interviews med hhv. to IPS-konsulenter, tre IPS-kandidater, kontaktperson i psykiatrien, leder i psykiatrien, samt et interview med teamleder i Jobcentret og en chefkonsulent. Derudover er den baseret på observationer, som reviewerne har foretaget under en samtale mellem IPS-konsulenter og IPS-kandidat, samt en samtale mellem IPS-konsulenter, IPS-kandidat og arbejdsgiver ude på virksomheden. Yderligere er der blevet gennemgået fem journaler, samt dokumentation ift. blandt andet opstart i IPS, første virksomhedskontakt, antal praktikker, jobs og uddannelsesforløb, case load, samt antal tilknyttede psykiatriske teams.

Generelle kommentarer:

I Tønder Kommune består IPS-teamet af to IPS-konsulenter ansat på fuld tid på IPS, samt en faglig ressourceperson, der er uddannet i IPS-metoden, som IPS-konsulenterne har faste ugentlige teammøder med. Den ene IPS-konsulent er lige startet i IPS, og har derfor kun få kandidater. Derudover hører vi, at Tønder Kommune endnu ikke har fået den officielle IPS-supervision. Det er vores indtryk, at der er meget fokus på IPS i kommunen, og at fokuset på beskæftigelse er stigende i psykiatrien, samt at der er et godt samarbejde mellem de to organisationer. Vi kan tydeligt mærke, at IPS-konsulenterne brænder for IPS og for at hjælpe kandidaterne, hvilket er dejligt at mærke.

Da dette er første fidelity-review i Tønder Kommune, er vi godt opmærksomme på, at indsatsen løbende vil blive mere integreret. Vi ser meget frem til at komme tilbage og se, hvor langt I er nået med indsatsen til næste review – fortsæt det gode arbejde.

Områder der særligt kan arbejdes med inden næste review:

- Vi kan høre, at I har fokus på ordinære timer fra start, men at der ofte startes ud med en praktik. Det anbefales derfor, at der arbejdes videre med at komme uden om brug af praktikker.
- Det anbefales, at IPS-dokumenterne, såsom karriereprofiler, støtteplaner og jobsøgningsplaner, deles med psykiatrien – gerne skriftligt så det ikke kun bærer præg af en mundtlig overlevering. Integrationen af IPS-dokumenterne i den psykiatriske journal vil også kunne sikre, at behandler og IPS-konsulent arbejder i samme retning med den enkelte kandidat.
- Det anbefales, at der arbejdes henimod, at IPS-konsulenterne tilbringer mere tid ude hos potentielle arbejdsgivere på ugentlig basis, uanset om der er en ledig stilling eller ej, samt at relationen til arbejdsgivere løbende holdes ved lige gennem flere personlige henvendelser.
- Det anbefales, at der til næste gang er planlagt et interview med den faglige ressourceperson, da det har været svært for os at vurdere, hvordan hun helt konkret arbejder med IPS.
- Det anbefales, at der er synlige IPS-brochurer i venteområder og forhaller i hhv. psykiatrien og jobcenteret (hvis muligt), så potentielle kandidater kan orientere sig i indsatsen, samt blive opmærksom på mulighederne for beskæftigelse og uddannelse.

Oversigtstabel baseret på IPS-trofasthedsskala

<u>ITEM</u>	<u>BEMÆRKNING</u>	<u>ANBEFALING</u>	<u>SCORE</u>
PERSONALE			
<u>Case load</u>	Vi hører, at begge IPS-konsulenter er ansat på fuldtid på IPS. Derudover har de også selv myndighedsansvar for deres IPS-kandidater. Den ene er lige startet i IPS her i januar, og vedkommende har derfor et case load på 4 i IPS og er ved at afslutte enkelte borgere fra den tidligere stilling. Det samlede case load er derfor 10 borgere. Den anden har et aktuelt case load på 14, og 6 andre borgere. Det samlede case load er derfor 20. Dette ser vi også registreret i den udleverede dokumentation. Vi hører, at IPS-konsulenten, der har været i stillingen i længst tid, ikke har haft et højere samlet case load end 20 borgere.	Fortsæt det gode arbejde med at sikre, at IPS-konsulenternes samlede case load ikke overstiger 20 borgere i alt, da det ellers kan gå ud over den tætte relation og fleksibiliteten i IPS-indsatsen.	5
<u>Beskæftigelses-tilbud</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenterne og teamleder i Jobcenteret, at IPS-konsulenterne udelukkende arbejder med beskæftigelsesrettede tilbud ift. IPS-kandidaterne. Derudover observerede vi også en samtale mellem IPS-konsulent og kandidat, samt en samtale mellem IPS-konsulent, kandidat og arbejdsgiver, hvor der ligeledes var et beskæftigelsesrettet fokus. Vi læser også i journalerne, at IPS-konsulenterne overordnet set har fokus på ordinære timer fra start, evt. med en praktik forud for lønnede timer.	Fortsæt det gode arbejde med at have fokus på udelukkende at arbejde beskæftigelsesrettet i IPS.	5
<u>Jobgeneralister</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenter, teamleder i Jobcenteret	Fortsæt det gode arbejde med at have fokus på	5

	og kandidaterne, at begge IPS-konsulenter laver alle dele af IPS-indsatsen (fx programindtag (visitation og henvisninger), inddragelse af deltagerne, vurdering (arbejdsevne og erfaringer), jobudvikling/ jobplacering (virksomhedsop-søgende arbejde), jobcoaching og sideløbende støtte). Derudover har vi også observeret en samtale mellem IPS-kandidat, IPS-konsulent og en arbejdsgiver med fokus på den sideløbende støtte, samt at der tales om potentielle virksomheder med kandidater, der endnu ikke er i arbejde/uddannelse. Vi ser to eksempler på udfyldte karriereprofiler og en støtteplan i de fem journaler.	hele IPS-indsatsen. Husk løbende at udfylde karriereprofil, støtteplan, samt jobsøgningsplan ved hvert nyt job/uddannelse.	
--	---	---	--

ORGANISATION

<u>Integration af beskæftigelses-indsatsen i psykiatrien</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenterne og teamleder i Jobcenteret og chefkonsulent, at IPS-konsulenterne samarbejder med to psykiatriske teams (alment team og OPT), hvoraf størstedelen af kandidaterne kommer fra alment team (2 fra OPT). Dette stemmer også overens med det vi ser i den udleverede dokumentation.	Fortsæt det gode arbejde med at sikre, at IPS-konsulenterne er tilknyttet 1-2 psykiatriske teams, hvoraf 90-100% af kandidaterne kommer fra.	5
<u>Integration af IPS i psykiatrien ved hjælp af hyppig kontakt med teammedlemmer</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenterne, teamleder i Jobcenteret og chefkonsulent, samt kontaktperson i psykiatrien, at IPS-konsulenterne deltager i behandlingskonferencer i psykiatrien en gang om ugen i det første kvarter, hvor der er fælles beslutningstagen. Derudover hører vi, at de har et fælleskontor sammen med andre medarbejdere i psykiatrien, hvor IPS-konsulenterne sidder	Fortsæt det tætte samarbejde med behandlerne i psykiatrien. For at opnå fuldt point i denne item kræver det, at IPS-dokumenterne (karriereprofil, jobsøgningsplan og støtteplan) er integreret i den psykiatriske journal, da den store viden, som IPS-konsulenterne har, kan være til gavn for	4

	mandag og tirsdag, og at de løbende sparrer med behandlerne omkring kandidater og potentielle kandidater. Vi hører også, at IPS-konsulenterne hjælper behandlerne med at blive opmærksomme på IPS til potentielle kandidater. Vi hører, at IPS-konsulenterne indimellem har haft karriereprofilen og det visuelle karrieretræ med til samtaler med psykiatrien, men at det er blevet overleveret på mundtlig vis. Derudover hører vi, at IPS-konsulenten også har tilbudt kandidaten at tage støtteplanen med til samtale med behandler. Supergodt. Da vi hører, at IPS-dokumenterne (karriereprofil, støtteplan og job-søgningsplan) ikke er en integreret del af den psykiatriske journal, ligger scoren på 4.	samarbejdspartnerne (herunder behandlerne). For at respektere fortroligheden og relationen mellem IPS-kandidaterne og IPS-konsulenterne, kan det drøftes med kandidaterne, hvad der nedskrives i dokumenterne.	
<u>Samarbejde mellem IPS-konsulenter og kommunale jobkonsulenter (sagsbehandlere)</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenter, samt teamleder i Jobcenteret og chefkonsulent, at IPS-konsulenterne har et tæt samarbejde med de øvrige sagsbehandlere i jobcenteret. De sidder i samme afdeling, som de øvrige medarbejdere i jobcenteret, og sparrer løbende med hinanden og breder budskabet om IPS. Derudover hører vi, at sagsbehandlerne i jobcenteret også henviser kandidater til IPS. Dette ses også i journalerne. Det er yderligere vores indtryk, at IPS-konsulenterne også deltager på månedlige møder med de øvrige medarbejdere i jobcenteret.	Fortsæt det gode og tætte samarbejde med de øvrige sagsbehandlere i jobcenteret.	5
<u>IPS-teamet</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenter og teamleder i Jobcenteret og chefkonsulent, at den faglige ressourceperson i IPS har	Fortsæt det tætte samarbejde i IPS-teamet. Til næste review er det vigtigt, at der planlægges	5

	teammøder med IPS-konsulenterne en gang om ugen, hvor der er deltagerbaseret sagssparring/supervision. Her deltager teamleder i Jobcenteret også indimellem. Teamlederen i Jobcenteret har personaleansvar for IPS-konsulenterne og opstiller mål for/med begge IPS-konsulenter. Vi hører, at IPS-konsulenterne dækker hinandens case load ved fravær og ferie. Derudover hører vi også, at teamleder i Jobcenteret dækker case load ved behov.	et interview med den faglige ressourceperson (IPS-koordinator).	
<u>IPS-lederens rolle</u>	Det har været svært at vurdere helt konkret, hvordan ledelsen i IPS forløber i praksis. Vi har interviewet teamleder i Jobcenteret, som har personaleansvaret for de to IPS-konsulenter, men det er ikke hende, der står for IPS-teammøderne og sagssparring. Dette er uddelegeret til en faglig ressourceperson, som er uddannet i IPS-metoden (det sidste er dog først noget, vi har hørt efterfølgende). Da vi ikke har interviewet den faglige ressourceperson, kan vi ikke vurdere, hvordan vedkommende helt konkret arbejder med IPS. Vi hører, at den faglige ressourceperson står for IPS-teammøderne og sagssparingen, men vi har ikke haft mulighed for at spørge vedkommende om, hvordan hun gør det i praksis, og vi kan derfor ikke give point herfor. Vi hører, at teamleder i Jobcenteret opstiller individuelle mål for IPS-konsulenterne, for eksempel ift. hvor mange virksomheder IPS-konsulenterne skal kontakte på ugentlig basis, samt gennemgår aktuelle resultater sammen med	Fortsæt med at sikre, at teamleder i jobcenteret kommunikerer med leder i psykiatrien for at sikre, at tilbuddene integreres, samt at der afholdes møder mellem teamleder og leder i psykiatrien hvert kvartal. Derudover fortsæt med at sikre, at teamleder i Jobcenteret gennemgår aktuelle resultater sammen med IPS-konsulenterne og opstiller mål mindst én gang i kvartalet til forbedring af IPS-indsatsen. For at opnå fuldt point i denne item kræver det, 1. at der er planlagt et interview med den faglige ressourceperson, så det kan vurderes, hvordan hun griber IPS-indsatsen an i praksis – herunder om hun identificerer udfordringer hos de enkelte kandidater og nye strategier til at fremme deres	2

	IPS-konsulenterne kvartalsvist. Det er dog vigtigt, at den faglige ressourceperson også er inde over dette, da det er hende, der står for den daglige sparring med IPS-konsulenterne. Vi hører i interview med teamleder i Jobcenteret og chefkonsulent og kontaktperson i psykiatrien, at teamleder i Jobcenteret har ad hoc kommunikation med ledelsen i de to psykiatriske teams, hvor de ofte ringer sammen. Derudover afholder de styregruppemøder hvert kvartal med deltagelse af teamleder i jobcenteret, chefkonsulent, samt leder i psykiatrien. Derudover hører vi, at hverken teamleder i jobcenteret eller den faglige ressourceperson følger med i marken, når nye IPS-konsulenter skal oplæres, da de i stedet følger med de mere erfarne IPS-konsulenter. Dette observerede vi også til de to samtaler med hhv. IPS-konsulenterne og kandidat, samt IPS-konsulenterne, kandidat og arbejdsgiver. Vi hører fra teamleder i Jobcenteret, at hun bruger omkring en time om ugen på IPS. Da hun har ansvaret for to IPS-konsulenter, skal IPS arbejdstiden gerne svare til omkring en femtedel af den samlede arbejdstid (dvs. 1 dag). På baggrund heraf er scoren 2.	karriereveje på IPS-team-møderne. Den faglige ressourceperson kan med fordel kaldes 'IPS-koordinator' i det arbejde, som hun laver med IPS-konsulenterne, for at gøre det mere gennemsigtigt for reviewerne. 2. at teamleder i Jobcenteret bruger mere tid på IPS på ugentlig basis (med to IPS-konsulenter skal der gerne bruges en femtedel af arbejdstiden på IPS). 3. at den faglige ressourceperson eller teamleder i Jobcenteret følger med i marken, når nye IPS-konsulenter skal oplæres, eller hvis IPS-konsulenten oplever udfordringer med jobudvikling.	
<u>Kriterier for at alle kan deltage</u>	Vi hører i interview med teamleder i Jobcenteret og chefkonsulent, kontaktperson i psykiatrien, samt leder i psykiatrien, at alle borgere/patienter, der er motiveret for at komme i arbejde tilbydes IPS.	Fortsæt det gode arbejde med at tilbyde IPS til alle kandidater, der er motiverede for at komme i arbejde/uddannelse, uanset diagnose, symptomer, misbrug mv.	5

	Derudover hører vi også, at sagsbehandlere i jobcenteret henviser borgere til IPS.		
<u>Teamets fokus på ordinær beskæftigelse</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenterne, IPS-kandidaterne, og læser i journalerne, at der er fokus på ordinære timer fra start, men at der ofte startes ud med en praktik forud for lønnede timer. Vi hører i interview med kontaktperson i psykiatrien og leder i psykiatrien, at der i psykiatrien er kommet meget mere fokus på værdien af arbejde, hvor de løbende drøfter muligheder for arbejde/uddannelse med patienterne. Derudover hører vi, at der er IPS-brochurer i psykiatrien, som ligger på IPS-konsulenternes kontor, men at de ikke er synlige i venteområderne. Vi hører, at det ikke er muligt at have brochurer liggende fremme i jobcenteret, som ligger på Rådhuset. Vi hører i interview med teamleder i Jobcenteret og chefkonsulent, at der løbende måles på raten for beskæftigelse ift. IPS, og at dette deles med resten af medarbejderne i jobcenteret. Derudover hører vi, at resultaterne deles med psykiatrien gennem IPS-konsulenterne. Vi hører i interview med teamleder i jobcenteret og chefkonsulent, leder i psykiatrien, kontaktperson i psykiatrien, og kandidaterne, at der endnu ikke har været afholdt et arrangement, hvor en kandidat har kunnet fortælle sin historie om at være med i IPS til andre interesserede, medarbejdere eller lignende. Indtil videre har de drøftet	Fortsæt med at have fokus på ordinære timer fra start, samt at der også er fokus på beskæftigelse i psykiatrien. For at opnå fuldt point i denne item kræver det, 1. at der i psykiatrien stilles spørgsmål om interesse for beskæftigelse ved alle halvårslige/årslige vurderinger eller gennemgange af behandlingsplaner. 2. at IPS-brochurerne er tilgængelige i forhallen og andre venteområder, så potentielle kandidater kan blive opmærksomme på beskæftigelse og IPS i hhv. psykiatrien og jobcenteret. 3. at der afholdes arrangementer, hvor kandidater kan fortælle om deres oplevelser med at være med i IPS, samt arbejdsoplevelser til andre interesserede, medarbejdere og lignende. Hertil er vi rigtig glade for at høre, at et sådant arrangement er blevet drøftet i ledelsesgruppen – vi håber, at det lykkes at få stablet det på benene.	2

	på ledelsesmøderne, at der eventuelt skal laves et sådant arrangement. Vi er i tvivl om, hvorvidt der i psykiatrien stilles spørgsmål om interesse for beskæftigelse ved alle årlige (eller halvårslige) vurderinger eller gennemgange af behandlingsplaner.		
<u>Den øverste ledelses støtte til IPS</u>	Vi hører i interviews med teamleder i Jobcenteret og chefkonsulent, samt leder i psykiatrien, at de alle tre udviser god forståelse for IPS-principperne. Vi hører, at der afholdes IPS-styregruppemøder en gang i kvartalet, indimellem oftere, hvor leder i psykiatrien, teamleder i Jobcenteret og chefkonsulent deltager. Planen er, at de efter dette review skal drøfte rapporten og anbefalingerne på det næste møde. Derudover hører vi, at de har en samarbejdsaftale, hvori der står, hvem der skal gøre hvad ift. at sikre, at IPS-indsatsen implementeres godt. Vi hører yderligere, at teamleder i Jobcenteret holder leder i psykiatrien og leder i jobcenteret informeret om de barrierer, der kan forekomme i forbindelse med IPS. Lederne har endnu ikke været med til at løse udfordringer i forbindelse med IPS, da vi hører, at de ikke har oplevet nogle endnu, men de har drøftet potentielle udfordringer. Derudover er det planen, at der skal afholdes fidelity reviews hvert halve år indtil, der er opnået god fidelity.	Fortsæt den gode ledelsesmæssige støtte til IPS gennem kvartalsvise styregruppemøder mellem teamleder i Jobcenteret, chefkonsulent og leder i psykiatrien, hvor Fidelity-målingen gennemgås og der er fokus på at forbedre implementeringen af indsatsen. Derudover anbefales det, at der fortsat udføres Fidelity-målinger hvert halve år indtil, der er opnået høj trofasthed, og derefter mindst en gang om året. For at opnå fuldt point i denne item kræver det, at ledelsen i psykiatrien holder medarbejderne i de relevante afsnit informeret om hvordan IPS-indsatsen understøtter institutionens mission og behandlingen, samt at der opstilles specifikke mål for IPS/og eller beskæftigelse som minimum en gang om året i psykiatrien. Derudover anbefales det, at der laves IPS-nyheds-	4

	Vi er lidt i tvivl om, hvorvidt lederne af de psykiatriske teams holder medarbejderne i teamet informeret om, hvordan IPS-indsatsen understøtter behandlingen, samt deler beskæftigelsesresultater fra IPS med medarbejderne. Vi hører, at der ikke opstilles specifikke mål for IPS/og eller beskæftigelse i psykiatrien. Derudover hører vi, at psykiatrien ikke modtager IPS-nyhedsbreve fra jobcenteret, som kan deles med psykiatriens medarbejdere. På baggrund heraf ligger scoren på 4.	breve, som deles med ledere og medarbejdere i psykiatrien.	
JOBTILBUD			
<u>Vejledning i arbejdets indflydelse på sociale ydelser</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenterne, IPS-kandidater, og kontaktperson i psykiatrien, at kandidaterne vejledes i arbejdets indflydelse på deres sociale ydelser. IPS-konsulenterne henviser til sagsbehandlere for den økonomiske vejledning og sørger for, at kandidaterne kommer i kontakt med de rette sagsbehandlere. De spørger også kandidaterne, om de har brug for at IPS-konsulenten tager med til disse møder.	Fortsæt det gode arbejde med at sikre, at IPS-kandidaterne får vejledning i forhold til arbejdets indflydelse på deres sociale ydelser.	5
<u>Åbenhed om sygdom</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenterne og IPS-kandidater, observerer i en samtale mellem kandidat og IPS-konsulenter, samt læser i journalerne, at IPS-konsulenterne drøfter fordele og ulemper ved åbenhed omkring sygdom på arbejdspladsen/uddannelsesstedet, samt hvad kandidaten kan sige til arbejdsgiver. Vi hører ikke eksempler på, at åbenhed omkring sygdom er et krav for at deltage i IPS.	Fortsæt det gode arbejde med at rådgive om fordele og ulemper ved åbenhed omkring sygdom, samt at det ikke er et krav, at kandidaten er åben om sin sygdom på arbejdet/uddannelsen.	5

<u>Løbende arbejdsvurdering</u>	Vi hører i interviews med IPS-kandidaterne og IPS-konsulenterne, at de ved opstart i IPS taler med kandidaterne om deres præferencer, behov og kompetencer, og vi ser også eksempler på udfyldte karriereprofiler i to af de fem udleverede journaler, samt en støtteplan i en journal. I den observerede samtale mellem IPS-konsulent og IPS-kandidat hørte vi også, at IPS-konsulenten spurgte meget ind til kandidatens præferencer, behov og ønsker for job. Vi hører også, at IPS-konsulenterne samarbejder med behandlerne omkring beskæftigelse til den enkelte borger, hvor IPS-konsulenterne og behandlerne har individuelle møder om kandidaterne ift. vedkommendes behov og justeringer ift. behandlingen.	Fortsæt det gode arbejde med løbende at have fokus på arbejdsvurdering og kandidaternes ønsker, behov og præferencer i samarbejde med såvel kandidaterne som psykiatrien. Fortsæt med at anvende karriereprofilerne og støtteplaner. Det er vigtigt, at disse opdateres løbende, og særligt ved hvert nyt job/uddannelse. Derudover kan der med fordel anvendes jobsøgningsplaner.	5
<u>Hurtig jobsøgning</u>	Vi kan se ud fra den udleverede dokumentation, at der i gennemsnit går 153 dage fra opstart i IPS til første virksomhedskontakt. Udregningen er kun baseret på de fire kandidater, hvor der er noteret dato for første virksomhedskontakt, mens de har været i et IPS-forløb. På baggrund af udregningen kan der ikke gives en højere score end 2.	Det er vigtigt, at den første virksomhedskontakt noteres, også selvom det er kandidaten, der selv har kontaktet virksomheden, mens vedkommende har været med i IPS. Vi tænker, at virksomhedskontakten kommer til at ske hurtigere i takt med, at IPS-konsulenterne øger deres ugentlige antal af virksomhedskontakter. For at opnå fuldt point i denne item, kræver det, at den første virksomhedskontakt i gennemsnit sker inden for den første måned efter opstart i IPS.	2

<u>Individualiseret jobsøgning</u>	Vi hører i interviews med IPS-kandidater og IPS-konsulenter, at IPS-konsulenterne har fokus på kandidaternes ønsker, præferencer, behov og kompetencer i job-/uddannelsessøgningen. Dette stemmer også overens med det vi har observeret i de to samtaler mellem hhv. IPS-konsulent og kandidat, samt mellem IPS-konsulent, arbejdsgiver og kandidat. Derudover kan vi også se i journalerne, at der arbejdes på at finde job/uddannelser, der matcher kandidaternes ønsker.	Fortsæt det gode arbejde med at have fokus på kandidaternes ønsker, præferencer og behov i job- og uddannelsessøgningen.	5
<u>Jobudvikling – hyppig arbejdsgiverkontakt</u>	Ud fra interview med IPS-konsulenterne, hører vi, at de i gennemsnit har hhv. 2 og 5 virksomhedskontakter om ugen. De arbejder på at øge antallet af ugentlige virksomhedskontakter. Vi hører, at virksomhedskontakterne registreres i systemet, samt at teamleder i Jobcenteret i starten gennemgår IPS-konsulenternes virksomhedskontakter, men vi hører, at hun ikke gør det længere. På baggrund heraf kan vi ikke give en højere score end 2.	Fortsæt den hyppige arbejdsgiverkontakt, og arbejd videre med at øge antallet af virksomhedskontakter på ugentlig basis. For at opnå fuldt point i denne item kræver det, at IPS-konsulenterne hver især har minimum 6 personlige henvendelser til arbejdsgivere om ugen, og at arbejdsgiverkontakten registreres, og gennemses af teamleder i Jobcenteret minimum en gang om ugen.	2
<u>Jobudvikling – kvaliteten af arbejdsgiverkontakten</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenterne, at de ofte kontakter de virksomheder, der i forvejen har opslåede ledige stillinger. Her kontakter IPS-konsulenterne og/eller kandidaterne f.eks. arbejdsgiverne med opslåede stillinger mhp. evt. justering af jobfunktioner, eller om arbejdspladsen kunne have nogle andre ledige arbejdsopgaver til deres kandidater. Baggrunden for dette bygger på, at der generelt er en kultur blandt virksomhederne i	Fortsæt med at opbygge relationer til arbejdsgivere gennem flere personlige besøg. For at opnå fuldt point i denne item kræver det, at IPS-konsulenterne gennem flere besøg opbygger relationer med arbejdsgivere i virksomheder, der endnu ikke har	3

	Tønder, som ikke ønsker uplanlagte henvendelser vedr. eventuelle jobåbninger. Derudover hører vi også, at virksomhederne selv melder ind via 'Job-kuffert', når de har ledige stillinger. Vi observerer også, at IPS-konsulenterne lægger op til, at kandidaterne kan bruge deres netværk til at finde mulige jobs. Derudover ser vi i den udfyldte støtteplan, at IPS-konsulenten kontakter virksomheder på vegne af kandidaten. Da vi hører, at IPS-konsulenterne typisk ikke tager ud og besøger virksomheder, der ikke i forvejen har ledige stillinger, kan vi ikke give en højere score end 3.	ledige stillinger, hvis arbejdspladsen matcher kandidaternes ønsker. Vi håber, at virksomhederne i Tønder Kommune bløder lidt mere op ift. den uplanlagte kontakt i takt med at IPS bliver mere udbredt i kommunen.	
<u>En bred vifte af jobtyper</u>	Ud fra den udleverede dokumentation ift. arbejdsfunktion kan vi se, at IPS-konsulenterne hjælper kandidaterne med at finde forskellige jobs/uddannelser i alle tilfælde (dvs. at ingen af kandidaterne i arbejde har den samme arbejdsfunktion). Denne item er udelukkende beregnet ud fra kandidater i ordinære timer og ikke praktikker. Vi hører og ser også i de to observerede samtaler, at jobtyperne er baseret på kandidaternes ønsker. Dette stemmer også overens med det vi læser i journalerne og karriereprofilerne.	Fortsæt det gode arbejde med at finde forskellige jobtyper på tværs af kandidaterne, og som matcher kandidaternes ønsker, præferencer og behov.	5
<u>Mange forskellige arbejdsgivere</u>	Ud fra den udleverede dokumentation ift. arbejdsgivere kan vi se, at IPS-konsulenterne hjælper kandidaterne med at finde job hos forskellige arbejdsgivere i alle tilfælde (dvs. at ingen af kandidaterne er i job hos samme arbejdsgiver). Denne item er udelukkende	Fortsæt det gode arbejde med at finde job hos forskellige arbejdsgivere på tværs af kandidaterne, og som matcher kandidaternes ønsker, præferencer og behov.	5

	beregnet ud fra kandidater i ordinære timer og ikke praktikker. Vi hører og ser også i de to observerede samtaler, at arbejdsgiverkontakten er baseret på kandidaternes ønsker. Dette stemmer også overens med det vi læser i journalerne og karriereprofilerne.		
<u>Ordinære job</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenter, teamleder i Jobcenteret og kandidaterne, at der fra start spørges ind til ordinære timer, men at der indimellem startes ud med en praktik. Af det udleverede skema, kan vi se, at 7 kandidater er i job, praktik eller uddannelse. Af disse er 2 i praktik, mens 5 er i ordinære jobs, dette svarer til at $(5/7 \cdot 100) = 71,4 \%$ er i ordinær beskæftigelse og dermed en score på 2 ifølge IPS-fidelity skalaen. Vi er godt opmærksomme på, at der ikke er så mange kandidater i IPS i Tønder Kommune, og at dette påvirker udregningen.	Fortsæt med at holde fokus på ordinære timer frem for brug af praktikker. Startes der ud med en praktik, er det vigtigt, at denne ikke er længere end 14 dage, hvorefter kandidaten opstartes i lønnede timer. For at opnå 3 point i denne item kræver det, at 75-84 % er i ordinære timer/uddannelse. 4 point kræver, at 85-94 % er i ordinære timer/uddannelse, og 5 point kræver, at mindst 95 % af kandidaterne, der er i gang med noget, er i ordinære timer/uddannelse.	2
<u>Individualiseret sideløbende støtte</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenter, teamleder i Jobcenteret, samt kandidaterne, at der ydes en individualiseret sideløbende støtte til de af kandidaterne, der er i ordinære timer/uddannelse. Denne sideløbende støtte er planlagt ud fra kandidaternes ønsker og præferencer. Vi ser også i nogle af journalerne, at der udarbejdes en støtteplan, samtidig med at vi også har observeret den sideløbende støtte til en kandidat i lønnede timer. Derudover hører vi i interview med kontaktperson i psy-	Fortsæt det gode arbejde med at yde individualiseret sideløbende støtte til kandidater i ordinære timer/uddannelse, som er fastlagt ud fra kandidaternes ønsker, præferencer og behov.	5

	kiatrien og kandidaterne, at behandlerne i psykiatrien også yder støtte til kandidater, der er i ordinære timer/uddannelse.		
<u>Tidsubegrænset sideløbende støtte</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenterne, at de ringer et par dage inden jobsamtalen, og evt. mødes 30 minutter før samtalen, samt at de ringer igen dagen efter jobsamtalen. Derudover hører vi, at IPS-konsulenterne har løbende ugentlig kontakt med kandidaten den første måned efter jobstart, og derefter månedligt. Vi er dog lidt i tvivl om, hvor meget af denne kontakt, der er med fysisk fremmøde. Vi hører i interview med IPS-kandidaterne, at de i starten af deres forløb mødtes med IPS-konsulenten hver uge den første måned, og ca. hver 14. dag/3. uge længere inde i forløbet, dette gælder også kandidater, der er i praktik. Vi kan se i journalerne, at IPS-konsulenterne i gennemsnit mødes med kandidaterne fysisk ca. hver 14. dag/3. uge. Derudover er det vores indtryk, at kandidaterne først afsluttes, når de har været i stabil beskæftigelse over en længere periode. Det er vigtigt, at der i den første måned efter jobstart/uddannelsesstart er ugentlige fysiske møder med kandidaterne, da kandidater kan lyde bedre fungerende i telefonen, end de er i virkeligheden. Da vi ud fra journalerne og interviewene ikke kan se/høre, at der er ugentlige fysiske møder med alle kandidater, der er i ordinære timer/uddannelse i mindst den første måned efter jobstart, kan vi ikke give en højere score end 4.	Fortsæt med at yde en tidsubegrænset sideløbende støtte til kandidater i ordinære timer/uddannelse. For at opnå fuldt point i denne item kræver det, at der er fysisk opfølgning med kandidater i job/uddannelse, som minimum en gang om ugen i den første måned efter jobstart og derefter månedligt.	4

<u>Jobtilbud baseret på nærmiljø</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenterne, at de ofte laver walk'n'talks med kandidaterne, og at de mødes med dem ude på arbejdspladsen/praktikpladsen. Derudover hører vi i interview med kandidaterne, at de også mødes med IPS-konsulenterne ude i psykiatrien. Vi ser yderligere en støtteplan, hvor IPS-konsulenten står for at kontakte virksomheder på vegne af kandidaten på ugentlig basis. Vi er dog lidt i tvivl om, hvorvidt denne virksomhedskontakt også er fysisk. Ud fra det vi har hørt og læst, er det vores vurdering, at IPS-konsulenterne bruger mellem 40-49% af den samlede arbejdstid ude i nærmiljøet (væk fra jobcenter og psykiatri). Vi formoder, at deres samlede tid i nærmiljøet vil stige i takt med, at den anden IPS-konsulent kommer mere ind i indsatsen.	Fortsæt med at bruge en større del af arbejdstiden ude i nærmiljøet gennem opsøgende arbejde til virksomheder, samt at mødes med kandidaterne uden for jobcenter/psykiatri. For at opnå fuldt point i denne item kræver det, at IPS-konsulenterne bruger minimum 65 pct. Af deres samlede arbejdstid ude i nærmiljøet. For at gøre det tydeligt hvor meget tid konsulenterne bruger i lokalsamfundet, kan man tage stikprøver i enkelte uger, f.eks. ved at lave kalenderudtræk, som reviewerne kan se.	3
<u>Opsøgende kontakt</u>	Vi hører i interviews med hhv. IPS-konsulenterne og IPS-kandidaterne, at IPS-konsulenterne er opsøgende i kontakten, hvis kandidaterne ikke møder op til planlagte aftaler. Vi hører, at det er sjældent, det sker, men at IPS-konsulenterne starter med at ringe eller skrive til kandidaten, og at de også tager hjem til vedkommende, hvis de ikke kan få fat i kandidaten telefonisk, samt inddrager behandlerne i psykiatrien og evt. pårørende. Da vi ikke kan se systematisk dokumentation på den opsøgende kontakt til kandidater, der udebliver fra en eller flere aftaler (fx i journalerne), kan der ikke gives en højere score end 4.	Fortsæt det gode arbejde med at være opsøgende i kontakten til kandidater, der udebliver fra aftaler. Det anbefales, at den opsøgende kontakt dokumenteres i journalerne.	4

TOTAL SCORE	102
--------------------	------------

115-125 = Eksemplarisk IPS fidelity
 100-114 = God IPS fidelity
 74-99 = Nogenlunde IPS fidelity
 <73 = Ikke IPS

Resumé:

Denne trofasthedsmåling blev udført for at evaluere implementeringen af IPS-service i Tønder Kommune i samarbejde med lokalpsykiatrien i Tønder. Trofasthedsmålingen er foretaget på baggrund af Fidelityskalaen 2008, udviklet i USA, også kaldet IPS-25.

Den totale score for trofasthedsmålingen svarer til **God IPS fidelity** (total score = 102).

Christina

Christina Enemark Obarzanek

Josefine Mørk

Josefine Segerstrøm Mørk