

Individuelt Planlagt Job med Støtte (IPS)

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

Januar 2023

Til: Lederne af programmet

Fra: Marte Ustrup - forskningsassistent, *Psykiatrisk Center København, forskningsenheden/CORE*

Lone Hellström - seniorforsker, *Psykiatrisk Center København, forskningsenheden/CORE*

Formålet med fidelity evalueringen:

Denne rapport omhandler det tredje fidelity-review af IPS-indsatsen i Fredericia Kommune i samarbejde med lokalpsykiatrien i Fredericia. 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 interviews med hhv. 4 IPS-konsulenter, 2 IPS-koordinatorer og 1 kontaktperson i psykiatrien. Derudover er den baseret på observation af et møde mellem arbejdsgiver, IPS-konsulent og en IPS-kandidat på dennes praktiksted. Yderligere er der blevet gennemgået 5 journaler samt dokumentation ift. blandt andet opstart i IPS, første virksomhedskontakt, antal praktikker, jobs og uddannelsesforløb.

Generelle kommentarer:

I Fredericia Kommune består IPS-teamet af 4 IPS-konsulenter; to har de unge borgere under 30 år og to har de voksne borgere over 30 år. Den ene IPS-konsulent i voksen-teamet er pt. deltidssygemeldt. Konsulenternes IPS-sager indgår på lige fod med deres øvrige borgere, og de er således ikke ansat med tid allokeret til IPS-indsatsen. Derudover består teamet af to IPS-koordinatorer.

Den øverste leder i psykiatrien har opsagt sin stilling, og der er på tidspunktet for dette review ikke ansat en ny leder.

Helt overordnet møder vi stor interesse og engagement ift. IPS-indsatsen, både i Psykiatrien og på Jobcenteret. Dog fornemmer vi denne gang en grad af frustration, både blandt IPS-konsulenterne, koordinatorerne og behandlerne i Psykiatrien. Frustrationen udspringer blandt andet af en oplevelse af manglende prioritering af IPS-indsatsen fra den øverste ledelse i Jobcenteret. Vi hører, at der ikke kompenseres for den ekstra tid en IPS-kandidat kræver, og IPS-kandidater tæller således for det samme som en borger i den almindelige jobcenterindsats. Konsulenterne udtrykker, at de skal udføre kerneopgaverne og at de må lave det IPS de kan nå ved siden af. Vi hører, at konsulenterne gerne vil det virksomhedsopsøgende arbejde og benytte diverse IPS-dokumenter, men at de ganske enkelt ikke har tid til nogle af delene.

Derudover er der en forvirring i forhold til, hvem der kan inkluderes i indsatsen. Der er blandt nogle af IPS-konsulenterne en opfattelse af, at de kun kan inkludere kandidater, der er klar til at tage lønnet arbejde inden for 4-6 uger. Denne udmelding har ledt til en forvirring hos behandlerne i psykiatrien, og gjort at de er tøvende ift. at henvise kandidater, da de er usikre på hvem de kan henvise. Dette er en ærgerlig udvikling i et ellers rigtig godt og tæt samarbejde, der er blevet rost ved tidligere fidelity-besøg. Vi håber teamet kan blive enige om en fælles linje ift., hvem der kan henvises til IPS, under hensyntagen til IPS-princippet om at alle kan deltage, uanset misbrug, symptomer og funktionsniveau, blot de er motiverede til at skulle i arbejde eller uddannelse. Den første kontakt til arbejdsgiver skal iflg. modellen være taget inden for de første fire uger, men det er ikke et krav at kandidaterne skal være i job inden for fire uger.

Ved det næste fidelity bør fokusgruppe interview med IPS-kandidater, samt den øverste ledelse i Jobcenteret prioriteres.

Områder der særligt kan arbejdes med inden næste review:

- Arbejde på at udbrede kendskabet til IPS og hvad det kan i Jobcenteret, så IPS-indsatsen prioriteres af ledelsen i Jobcenteret. Eventuelt ved at dele de gode historier.
- Sikre at IPS-konsulenternes case-load ikke bliver for højt. Iflg. IPS-modellen, må en IPS-konsulent på fuldtid højst have 20 IPS-kandidater. Sikre at konsulenternes ordinære sagsstamme ikke bliver for stor og forhindrer at IPS-konsulenterne kan udføre IPS-indsatsen som tiltænkt.
- Selvom vi hører at fokus er på lønnede timer, ser vi at største delen af kandidaterne er i praktik. Det anbefales at arbejde på at ændre eget, kandidaternes og arbejdsgiveres syn på at lønnede timer er en mulighed. OG at en eventuel kort praktik skal munde ud i lønnede timer.
- I højere grad at benytte IPS-dokumenter som karriereprofil, jobsøgningsplan, og støtteplaner. Disse dokumenter er vigtige arbejdsredskaber og kan med fordel deles med behandlerne.
- Arbejde på at have fokus på det virksomhedsopsøgende arbejde.
- Finde fælles linje for hvem der kan inkluderes, baseret på IPS-princippet om zero exclusion, så unødvendig forvirring undgås.

Oversigtstabel baseret på IPS-trofathedsskala

<u>ITEM</u>	<u>BEMÆRKNING</u>	<u>ANBEFALING</u>	<u>SCORE</u>
PERSONALE			
<u>Case load</u>	Teamet i Fredericia består af fire meget engagerede IPS-konsulenter, to fra Unge Indsatsen (< 30 år) og to fra voksenindsatsen (> 30 år). Konsulenternes IPS-sager indgår på lige fod med deres øvrige sager, dvs. de har ikke ekstra tid til IPS-kandidaterne og har ikke specifik tid afsat til IPS-indsatsen. En konsulent er på tidspunktet for dette review deltidssygemeldt. IPS-konsulenterne har hver mellem 2 og 14 IPS-kandidater. En enkelt har pt. ingen kandidater. IPS-konsulenternes sagsstammer ligger på over 46 borgere inklusiv IPS-kandidater. Den IPS-konsulent, der er deltidssygemeldt, har 34 sager totalt.	Ifølge IPS-modellen, bør en IPS-konsulent på fuld tid ikke have mere end 20 borgere i sin sagsstamme, da et højere case load går ud over fleksibiliteten i indsatsen, og den indsats IPS-konsulenterne kan tilbyde. De skal have tid til at lave det virksomhedsopsøgende arbejde og mødes med borgerne i det omfang det er nødvendigt. Det er vigtigt at registrere og jævnligt følge op på, hvor mange IPS-kandidater hver konsulent har. Arbejde på at få afsat ekstra tid til IPS-kandidater og sikre at IPS-konsulenterne ikke har for mange 'almindelige' borgere i deres sagsstamme.	1
<u>Beskæftigelsestilbud</u>	Vi hører ikke eksempler på, at konsulenterne bruger tid på opgaver, der ikke er beskæftigelsesrettede.	Forsæt det gode arbejde og hold fokus på det beskæftigelsesrettede arbejde.	5
<u>Jobgeneralister</u>	IPS-konsulenterne udfører alle dele af beskæftigelsesindsatsen. Der er dog forskel på i hvor høj grad de enkelte konsulenter selv laver Jobdevelopment eller anvender Virksomhedsservice/konsulenter.	Fortsæt det gode arbejde. Arbejde på at der bliver bedre tid til at udføre det virksomhedsopsøgende arbejde.	5

ORGANISATION			
<u>Integration af beskæftigelsesindsatsen i psykiatrien</u>	IPS-konsulenterne samarbejder med et enkelt team i psykiatrien - Alment team Ungeteamet vil gerne udvide samarbejdet til også at omfatte Børne og Unge Psykiatrien, hvor borgerne er tilknyttet til de fylder 21 år	Fortsæt det gode samarbejde med Alment team. Undersøge mulighederne for at udvide samarbejdet til Børne og Unge Psykiatrien. Ifølge IPS-metoden, bør IPS-konsulenterne højst være en del af to psykiatriske teams, da det er vigtigt, at de kan danne tætte relationer til de teams de er en del af. Efterhånden som antallet af IPS-kandidater stiger, er det vigtigt at sikre, at konsulenterne ikke bliver en del af og skal forholde sig til for mange psykiatriske teams.	5
<u>Integration af IPS i psykiatrien ved hjælp af hyppig kontakt med teammedlemmer</u>	IPS-konsulenterne deltager ugentligt i de første 15 minutter af behandlings-konferencerne i Psykiatrien, hvor de bl.a. diskuterer potentielle deltagere. Det er tydeligt, at der har været et rigtig godt samarbejde med Psykiatrien. IPS-konsulenterne har et lokale til rådighed. Konsulenterne deler ikke dokumenter med behandlerne.	Fortsæt det gode arbejde med at være synlige i Psykiatrien. Arbejde på at dele dokumenter med behandlerne. Den viden IPS-konsulenterne har om IPS-kandidaterne kan være til gavn for behandlerne. For at respektere fortroligheden mellem IPS-konsulent og -kandidat, kan det aftales med kandidaten hvad der deles.	4
<u>Samarbejde mellem IPS-konsulenter og kommunale jobkonsulenter (sagsbehandlere)</u>	Vi hører, at IPS-konsulenterne har et godt samarbejde og er i dialog med Virksomhedsservice om potentielle virksomheder, men det er uklart om de har faste møder med jobkonsulenterne og hvor ofte.	For at få fuldt point på denne item, skal IPS-konsulenterne afholde planlagte, personlige møder med jobkonsulenterne mindst en gang om måneden og derudover have klientrelateret kontakt hver	3

		uge, hvor fælles klienter og henvisninger drøftes.	
<u>IPS-teamet</u>	Teamet i Fredericia består af fire IPS-konsulenter, to fra Unge Indsatsen og to fra voksenområdet, samt to koordinatore, en fra hver af de to områder. Teamet mødes hver 4. uge. Unge-teamet er oftest med online, da de sidder på en anden matrikel. Teamet har ikke supervision, udover den undervisning de får på booster-dagene.	For at få en højere score på denne item, skal IPS-konsulenterne som minimum mødes med deres leder(e) 2-3 gange om måneden. Fuldt point kræver ligeledes at der afholdes ugentlig deltagerbaseret gruppesupervision, det kan være i form af ugentlige møder med sagssparring.	2
<u>IPS-lederens rolle</u>	Vi møder to meget engagerede IPS-koordinatorer, der er ledere for hver to IPS-konsulenter. Begge har andre ledelsesopgaver ved siden af. Vi hører, at den almindelige drift går forud for IPS, og at IPS-indsatsen ikke længere prioriteres af den øverste ledelse i Jobcenteret. Lederne udfører ikke ugentlig supervision og konsulenterne fortæller, at der ikke bliver opstillet månedlige mål specifikt for IPS-indsatsen. Lederne træner ikke konsulenterne i jobdevelopment ved at følge med dem i marken. På den baggrund kan vi ikke score højere end 2 i denne item	Ifølge IPS-modellen, skal lederne udføre ugentlig supervision/sagssparring, følge med konsulenterne på - og træne deres kompetencer i jobdevelopment, samt mindst en gang i kvartalet gennemgå resultater med konsulenterne og opstille mål for forbedring af indsatsen.	2
<u>Kriterier for at alle kan deltage</u>	Vi hører, at der i Ungeenheden er en opfattelse af, at kandidaterne skal være parate til lønnede timer inden for fire til seks uger fra start i IPS, og at potentielle kandidater afvises på den baggrund (manglende jobparathed). Vi hører, at dette stammer fra den undervisning teamet har fået, og at der er forskel i udmeldingen fra underviser til underviser. De forskellige udmeldinger skaber forvirring blandt	Arbejde på at teamet bliver enige om kriterier for optagelse i IPS-indsatsen, der bygger på IPS-princippet om at alle kan deltage i IPS, hvis de er interesseret i at arbejde, uanset om de har et misbrug, svære symptomer eller lavt funktionsniveau.	2

	IPS-konsulenterne, og konsulenter- nes forskellige udmeldinger til Psyki- atrien skaber forvirring der også. En kontaktperson i Psykiatrien fortæller således, at hendes kollegaer på grund af de forskellige udmeldinger er blevet tilbageholdende med at henvise til IPS. Konsulenterne beskriver, at der er 'et clash' mellem det at kandidaterne er motiverede for at komme i arbejde og hvorvidt de er jobparate. Og vi hører at nogle kandidater afsluttes fordi de ikke jobparate. En af koordinatorene udtaler at ak- tivt misbrug kan vanskeliggøre IPS indsatsen, og vi kan være bekymrede for om potentielle kandidater afvises på den baggrund. Vi hører således at potentielle kandi- dater ikke kan få adgang til IPS på grund af manglende arbejdspara- thed, og kan derfor ikke give en hø- jere score end 2.	Det er vigtigt, at teamet bli- ver enige om kriterier for optagelse i IPS, så alle konsulenterne melder det samme ud til behandlerne i Psykiatrien. Det er IKKE et krav i IPS- modellen, at kandidaterne skal være arbejdsparate, ej heller at de kan tage løn- nede timer inden for fire uger. Den første kontakt skal blot være taget til en arbejdsgiver/virksomhed in- den for de første fire uger.	
<u>Teamets fokus på ordinær beskæfti- gelse</u>	Vi hører, at der er fokus på lønnede timer, og endda til en grad så nogle kandidater afsluttes, hvis de ikke er klar til lønnede timer. Dog hører vi også at flere kandidater starter ud i praktikker, men at der er fokus på at de skal lede til ordinære timer. Dette bekræftes af det observerede møde med en kandidat, der er i praktik, hvor de taler ordinære timer. Vi hører, at Ungeenheden har bro- churer liggende, men at de på Job- centeret ikke må ligge i forhallen. I Psykiatrien har konsulenterne en 'roll-up' foran deres kontor, når de er der. Det er meget glædeligt at høre, at en IPS-kandidat siden sidste review har	Fortsat holde fokus på ordi- nær beskæftigelse eller ud- dannelse i stedet for prak- tikker. De første 3 måneder i et or- dinært job kan tænkes ind som prøveperiode/praktik. Obs. på at et ordinært job ikke nødvendigvis betyder 37 timer ugentlig, men blot at der arbejdes under samme vilkår og løn, som øvrige medarbejdere. Hvis der anvendes praktik- ker, sikre at der er tale om korte praktikker med mulig- hed for efterfølgende an- sættelse i ordinære timer.	3

	været med på en temadag med deltagelse fra Jobcenter og Psykiatri, og at denne efterfølgende har været på tv og dele sin historie. Vi hører, at ledelsen løbende måler på, hvor mange der kommer i beskæftigelse og deler dette på møder med det øvrige personale. Vi er dog i tvivl om, hvordan og hvor ofte de deler resultaterne med den øverste ledelse.	Arbejde på at afholde flere arrangementer hvor kandidater, som er kommet i beskæftigelse eller uddannelse kan dele deres historier både med borgere/patienter og personalet i Jobcenteret og lokalpsykiatrien. Det giver patienterne/borgerne håb og motiverer personalet til at henvise til IPS. Dele erfaringer og nyheder om IPS i nyhedsbreve. Regelmæssigt dele antal som kommer i beskæftigelse med både ledelse og personale, da dette også øger motivationen.	
<u>Den øverste ledelses støtte til IPS</u>	Vi har ved dette review ikke interviewet den øverste ledelse, hverken i Psykiatrien eller Jobcenteret, og kan derfor ikke udtale os om deres kendskab til indsatsen. Vi hører fra koordinatorerne, at IPS-indsatsen ikke prioriteres af deres ledelse i Jobcenteret. Der formuleres ikke specifikke mål for IPS-indsatsen. Den tidligere øverste leder i Psykiatrien deltog i koordineringsgruppemøder på ledelsesplan hver 2. til 3. måned. På disse møder arbejdes der med handlingsplaner for at forbedre indsatsen på baggrund af resultaterne af fidelity-review. Der har været afholdt en temadag om IPS for alle medarbejdere i psykiatrien og Jobcenteret.	Sikre at den øverste ledelse har kendskab til IPS-principperne og prioriterer indsatsen i den daglige drift. Fortsat afholde fidelity-review hvert halve år indtil høj fidelity er opnået. Sikre at IPS-koordinatorerne er inviteret med til ledelsesmøder mindst 1-2 gange om året, hvor Fidelity handleplanen udarbejdes, så ledelsesgruppen kan understøtte koordinatorerne. Formulere klare mål for IPS-indsatsen.	3
JOBTILBUD			

<u>Vejledning i arbejdsindflydelse på sociale ydelser</u>	Reviewerne er ikke i tvivl om, at kandidaterne tilbydes vejledning i sociale ydelser og økonomi. De IPS-konsulenter, der ikke selv har myndighedsansvar, kan henvise til myndighedssagsbehandler.	Fortsæt det gode arbejde.	5
<u>Åbenhed om sygdom</u>	Vi både hører og ser eksempler på, at der tales om åbenhed omkring sygdom.	Fortsat have fokus på at diskutere disclosure ved flere lejligheder, samt at det er frivilligt, om IPS-kandidaterne ønsker at være åbne og hvor meget de vil dele.	5
<u>Løbende arbejds-vurdering</u>	Vi hører, at IPS-konsulenterne løbende laver arbejds-/uddannelsesvurdering ud fra de samtaler de har med kandidaterne, og at de også benytter sig af UU-vejledere. En konsulent nævner, at hun benytter karriereprofilen. Af den praktikopfølgning vi overværer, er det tydeligt, at konsulenten har gjort meget for at finde en praktikplads, der opfylder kandidatens ønske og interesser. Dog ser vi begrænset dokumentation heraf i form af IPS-dokumenter som karriereprofil, jobsøgningsplan og støtteplan i journalerne. Vi hører, at der ikke er tid til at udfylde karriereprofilerne som tiltænkt, da konsulenterne ikke får ekstra tid til deres IPS-kandidater. Vi hører også, at særligt de unge ofte takker nej til de jobs IPS-konsulenterne finder til dem, og vi kan derfor være bekymrede for, om arbejdsvurderingen forgår systematisk og tager udgangspunkt i kandidaternes interesser, erfaringer, styrker ol. Da vi ikke interviewer nogle IPS-kandidater og ikke ser dokumentation for	Det er vigtigt at arbejds-/uddannelsesvurderingen sker løbende og over flere møder, samt at den dokumenteres i karriereprofilen og jobsøgningsplanen. Arbejde på at afsætte ekstra tid til IPS-kandidaterne, så indsatsen kan udføres som tiltænkt. Det anbefales at benytte IPS-dokumenterne og løbende opdatere disse. (Karriereprofil, jobsøgningsplan, støtteplan). Det er også dokumenter, som med fordel kan deles med det psykiatriske team.	3

	arbejdsvurderingen, i form af jobsøgningsplaner, karriereprofiler el. kan vi ikke score mere end 3 i denne item.		
<u>Hurtig jobsøgning</u>	På baggrund af det udleverede skema, kan vi se, at tiden til den første arbejdsgiver kontakt er 4,5 måneder (median) efter opstart i IPS. Dette svarer til en score på 3.	For at få fuldt point på denne item, skal den første kontakt til arbejdsgiver/uddannelse ske indenfor 4 uger fra opstart i IPS.	3
<u>Individualiseret jobsøgning</u>	Vi er ikke i tvivl om, at IPS-konsulenterne stiler mod at kontakte arbejdsgivere, der udgør et godt jobmatch på baggrund af kandidatens præferencer. Vi ser dog ingen karriereprofiler eller jobsøgningsplaner. Vi har ikke interviewet nogle kandidater, men den overværede praktikopfølgning bekræfter, at kandidaternes ønsker er omdrejningspunktet.	Det anbefales at arbejde med IPS-dokumenterne (jobsøgningsplan, karriereprofil), samt sikre at disse opdateres løbende.	4
<u>Jobudvikling – hyppig arbejdsgiverkontakt</u>	Vi hører, at en konsulent har nogen kontakt til virksomhederne, da hun er virksomhedskonsulent, de øvrige konsulenter har ikke selv den opsøgende kontakt. Vi ser ikke registreringer af kontakterne til arbejdsgiverne – og hører ikke at det er noget de registrerer.	Ifølge IPS-modellen, skal en fuldtids IPS-konsulent have mindst seks personlige henvendelser til arbejdsgivere pr uge for at score fuldt point. Det anbefales at registrere alle henvendelser til potentielle arbejdsgivere, evt. på borgeren eller i Virksomhedsmodul el., så IPS-koordinatorerne kan følge op på arbejdet.	2
<u>Jobudvikling – kvaliteten af arbejdsgiverkontakten</u>	Som ovenfor, er det særligt en af konsulenterne der mødes med virksomhederne, uanset om der er ledige stillinger. Det er vores indtryk at de øvrige IPS-konsulenter primært følger op på annoncerede stillinger. Vi hører også, at IPS-konsulenterne gerne vil virksomhedsdelen, men at	Det anbefales, at IPS-konsulenterne mødes med arbejdsgiverne for at danne og opbygge relationer til dem, og informere om, hvad IPS kan tilbyde, samt informere om potentielle kandidater, uanset ledige stillinger - f.eks. ved 'Three Cups Of Tea'-metoden.	3

	der ikke er tid til det virksomhedsop-søgende arbejde.	Arbejde på at IPS-indsat-sen prioriteres og at der af-sættes den nødvendige tid pr. kandidat, så IPS-konsu-lenterne kan udføre IPS-indsatsen som tiltænkt.	
<u>En bred vifte af jobtyper</u>	Det er vores indtryk, at IPS-konsulen-terne hjælper kandidaterne med at finde forskellige typer af praktikker, /uddannelser, der afspejler kandida-ternes jobønsker. Dette bekræftes af det fremsendte materiale.	Fortsæt det gode arbejde med at finde forskellige ty-per af jobs til kandidaterne, der afspejler kandidaternes ønsker. Fortsat registrere dette, så I kan få point for det gode ar-bejde.	5
<u>Mange forskellige arbejdsgivere</u>	Det er også vores indtryk, at IPS-konsulenterne hjælper kandidaterne med at finde job eller uddannelse hos en række forskellige virksomheder/ uddannelsesinstitutioner. Dette frem-går også af det fremsendte materiale.	Fortsæt det gode arbejde med at finde job/uddan-nelse hos forskellige virk-somheder/ uddannelsesin-stitutioner, og at registrere dette.	5
<u>Ordinære job</u>	Vi hører, at fokus er på ordinære, lønnede timer, men at kandidaterne ofte starter ud i praktikker. Af det udleverede materiale, fremgår det at syv af kandidaterne er i job, praktik eller uddannelse. Kun tre ud af de syv er i lønnede timer. Dette svarer til $(3/7 \cdot 100)$ 43 % og en score på 1. For at score 2, skal mellem 65 og 74% af de kandidater der er i job eller uddannelse være i ordinære jobs/ud-dannelse.	Det anbefales at finde ordi-nære job, der er perma-nente i stedet for at an-vende praktikker. Obs. at et ordinært job ikke nødvendigvis betyder 37 ti-mer, men blot at der arbej-des under samme vilkår og løn, som øvrige medarbej-dere. Sikre at evt. praktikker er korte og at det fra starten italesættes overfor arbejds-giveren, at det er med sigte på lønnede timer.	1
<u>Individualiseret sideløbende støtte</u>	Vi hører, at kandidaterne får forskel-lige former for støtte efter de er star-tet i praktik/job. Støtten tager ud-gangspunkt i den enkelte kandidats behov og præferencer. Vi hører eksempler på, at IPS-konsu-lenten yder støtte til arbejdsgivere,	Fortsæt det gode arbejde med at støtte kandidaterne med udgangspunkt i deres behov og præferencer. Fortsæt det gode samar-bejde med og støtte af ar-	5

	og at denne altid kan ringe hvis der er noget. Som resultat af det gode samarbejde der har været med Psykiatrien, hører vi også at behandlerne indimellem yder støtte, også selvom kandidaten er afsluttet i Psykiatrien.	bejdsgiverne, samt at ind- drage Psykiatrien, når det er relevant.	
<u>Tidsubegrænset sideløbende støtte</u>	Vi ser i journalerne eksempler på, at IPS-konsulenten og en kandidat i praktik mødes hver 3-4 uge. Det møde på praktikstedet vi over- værer, giver også indtryk af, at kandi- daten og konsulenten mødes hyp- pigt, og det er tydeligt, at konsulenten har en god fornemmelse for borge- rens behov og et godt samarbejde med arbejdsgiver. Vi er dog i tvivl om, hvor ofte IPS- konsulenterne generelt mødes med kandidaterne efter de er startet i praktik/job eller uddannelse. Og vi ser ingen støtteplaner.	Det er vigtigt, at der sam- men med kandidaten ud- færdiges en konkret plan for opfølgning og kontakt efter IPS-kandidaten er kommet i arbejde eller ud- dannelse, og at dette ned- fældes i en støtteplan. Ifølge IPS-metoden anbefa- les det, at IPS-konsulen- terne har kontakt med IPS- kandidaterne indenfor en uge før jobstart, inden for tre dage efter jobstart, hver uge i den første måned, og mindst én gang om måne- den efterfølgende.	4
<u>Jobtilbud baseret på nærmiljø</u>	Det har været svært at få et overblik over hvor meget tid de enkelte IPS- konsulenter bruger i lokalsamfundet. Vi hører dog, at der ikke er tid til det virksomhedsopsøgende arbejde og at der ikke er afsat ekstra tid til IPS- kandidaterne, på den baggrund tæn- ker vi ikke, at konsulenterne bruger mere end 40% af deres tid i lokal- samfundet (tid i Psykiatrien tæller ikke med).	Det anbefales at mødes med kandidaterne, hvor det er relevant og efter kandi- datens ønske. Gerne uden- for Jobcenteret, evt. til walk and talk. Have fokus på det virksom- hedsopsøgende arbejde ude hos virksomhederne.	2
<u>Opsøgende kon- takt</u>	Vi hører, at IPS-konsulenter er opsø- gende ved at ringe, skrive, ringe på døre, tage kontakt til Psykiatrien og gademedarbejdere, ligesom de også kontakter pårørende.	Fortsæt det gode arbejde med at være opsøgende, hvis kandidater udebliver. Registrer de strategier de bruger.	5

	Vi hørte, at særligt de unge ofte forsømte deres aftaler, og at dette var en frustration for konsulenterne.	Det er vigtigt at have fokus på, at kandidaterne ikke afsluttes pga. forsømte aftaler, men at den opsøgende tilgang opretholdes.	
TOTAL SCORE			87

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 Fredericia Kommune i samarbejde med lokalpsykiatrien i Fredericia. Trofasthedsmålingen er foretaget på baggrund af Fidelityskalaen 2008, udviklet i USA, også kaldet IPS-25.

Den totale score for trofasthedsmålingen svarer til **Nogenlunde IPS fidelity** (total score = 87).

Lone Hellström

Lone Hellström

Marte Ustrup

Marte Ustrup