

Individuelt Planlagt Job med Støtte (IPS)

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

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 tredje fidelity-review af IPS-indsatsen i Billund Kommune i samarbejde med lokalpsykiatrien i Vejle Kommune. 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 seks interviews med hhv. tre IPS-konsulenter, tre IPS-kandidater, IPS-koordinator, to kontaktpersoner i psykiatrien, leder i psykiatrien og ledere i Jobcentret. Derudover er den baseret på observationer, som reviewerne har foretaget under en samtale mellem IPS-konsulent og IPS-kandidat, samt en samtale mellem IPS-konsulent, 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 Billund Kommune består IPS-teamet af tre IPS-konsulenter ansat på deltid, en myndighedssagsbehandler, samt en IPS-koordinator. To af IPS-konsulenterne arbejder på voksenområdet, og den sidste IPS-konsulent arbejder sammen med myndighedssagsbehandleren på ungeområdet. Myndighedssagsbehandleren har ikke egne IPS-kandidater. Den ene IPS-konsulent på voksenområdet er stadig forholdsvis ny, hvor IPS-konsulenten på ungeområdet er helt ny med opstart i december 2022. Vi er derfor godt opmærksomme på, at de med tiden vil komme til at få IPS-principperne endnu mere under huden.

Det er vores indtryk, at der er meget fokus på IPS i kommunen og i psykiatrien, samt at der er et godt samarbejde mellem IPS-konsulenterne og de lokale virksomheder. Vi kan tydeligt mærke, at IPS-konsulenterne og IPS-koordinatoren brænder for IPS og for at hjælpe kandidaterne, hvilket er dejligt at mærke. Derudover kan vi siden sidste fidelity-review se, at der er sket en positiv udvikling i samarbejdet med psykiatrien, hvilket er glædeligt at opleve.

Vi ser meget frem til at komme tilbage og se, hvor langt I er nået – forsæt det gode arbejde.

Områder der særligt kan arbejdes med inden næste review:

- Det anbefales, at der på ugentlig basis udføres deltagerbaseret gruppesupervision efter IPS-principperne, da vi kan høre, at teammøderne med deltagerbaseret sagssparring sker hver 14. dag.
- 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 omkring den enkelte kandidat.
- Det anbefales, at der arbejdes på, at hver IPS-konsulent mindst har 6 ugentlige personlige henvendelser til arbejdsgivere på vegne af kandidater, der er jobsøgende. Derudover er det også vigtigt, at IPS-koordinatoren gennemser arbejdsgiverkontakterne på ugentlig basis.

Oversigtstabel baseret på IPS-trofasthedsskala

<u>ITEM</u>	<u>BEMÆRKNING</u>	<u>ANBEFALING</u>	<u>SCORE</u>
PERSONALE			
<u>Case load</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenter og IPS-koordinator, og ser i skriftlig dokumentation, at IPS-konsulenterne hver især har mellem 3-8 IPS-kandidater. IPS-konsulenterne er deltid på IPS, og har derfor også borgere uden for IPS-indsatsen. Derudover hører vi i interviewene, at deres samlede case load ligger på hhv. 17, 20 og 23 borgere i alt. Det vil sige, at gennemsnittet ligger på 20 borgere pr. konsulent.	Fortsæt det gode arbejde. Derudover fortsæt med at have fokus på, at IPS-konsulenterne maks. må have et samlet case load på 20 borgere.	5
<u>Beskæftigelses-tilbud</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenterne og IPS-koordinatoren, at IPS-konsulenterne udelukkende arbejder med beskæftigelsesrettede tilbud ift. IPS-kandidaterne. Vi hører et eksempel på en IPS-konsulent, der har hjulpet kandidaten med at søge bolig, men da dette betragtes som en forudsætning for det beskæftigelsesrettede, tæller dette fortsat med. Derudover observerede vi 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 kortere praktik forinden lønnede timer.	Fortsæt det gode arbejde med at have fokus på at arbejde beskæftigelsesrettet i IPS-indsatsen.	5

<u>Jobgeneralister</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenter, IPS-koordinator og kandidaterne, at alle tre IPS-konsulenter laver alle dele af IPS-indsatsen (fx programindtag (visitation og henvisninger), inddragelse af deltagerne, vurdering (arbejdsevne og erfaringer), jobudvikling/ jobplacering (virksomhedsopsøgende arbejde), jobcoaching og sideløbende støtte). Derudover har vi også observeret en samtale med en virksomhed, samt at der tales om potentielle virksomheder med kandidater, der endnu ikke er i arbejde/uddannelse. Vi ser udfyldte karriereprofiler i alle fem journaler, hvoraf nogle af dem er opdateret ved nyt job, samt fem støtteplaner. Derudover ser vi også jobsøgningsplaner og virksomhedskontaktskemaer. Dette er virkelig godt at se.	Fortsæt det gode arbejde med at have fokus på hele IPS-indsatsen, samt løbende udfylde og opdatere karriereprofilen, støtteplan og jobsøgningsplan.	5
------------------------	---	--	----------

ORGANISATION

<u>Integration af beskæftigelsesindsatsen i psykiatrien</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenterne og IPS-koordinatoren, at de samarbejder med tre psykiatriske teams (Affektivt team, OPUS og Angst-team), hvoraf størstedelen af kandidaterne kommer fra det affektive team. Derudover hører vi, at det kun er meget få kandidater, der kommer fra Angst-teamet, hvorfor vi vurderer, at omkring 90-100 pct. af kandidaterne kommer fra det affektive-team og OPUS. Vi hører, at der er en opmærksomhed rettet mod at styrke samarbejdet med Angst-teamet ift. at få flere kandidater derfra.	Fortsæt det gode arbejde med at sikre, at IPS-konsulenterne ikke er tilknyttet for mange psykiatriske teams, da det kan gå udover den tætte relation mellem IPS-konsulenterne og behandlerne. Ifølge IPS-metoden anbefales det, at IPS-konsulenterne er tilknyttet et til to psykiatriske teams, hvoraf 90-100 pct. af kandidaterne kommer fra. Det er derfor vigtigt, at samarbejdet med Angst-teamet ikke kommer til at påvirke det tætte samarbejde med de to andre teams.	5
---	--	---	----------

<u>Integration af IPS i psykiatrien ved hjælp af hyppig kontakt med teammedlemmer</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenterne, IPS-koordinatoren, kontaktpersoner i psykiatrien, samt leder i psykiatrien, at IPS-konsulenterne har faste møder med behandlerne to gange ugentligt af 15 minutters varighed, hvor der er fælles beslutningstagen. Disse møder finder sted i deres Satellitenhed på Vestergade, hvor behandlerne, der har Billundborgere, hører til. Vi hører, at IPS-konsulenterne tidligere har deltaget på behandlingskonferencerne i Psykiatrien, men at dette stoppede tidligere i 2022, da det ikke fungerede optimalt. Derudover hører vi, at IPS-konsulenterne løbende sparrer med behandlerne om kandidaterne og potentielle kandidater. Vi har også set et eksempel på et skriv, som IPS-konsulenterne sender/udleverer til behandlerne i psykiatrien med info om, hvad IPS er, samt hvad behandlerens rolle er ift. IPS. Virkelig godt og struktureret arbejde. Vi hører fra IPS-konsulenterne og kontaktpersonerne i psykiatrien, og ser også eksempler herpå i journalerne, at IPS anføres i de psykiatriske journaler (eksempler på statusattest og koordinerende indsatsplan), men at der ikke bliver delt IPS-dokumenter med behandlerne (støtteplan, karriereprofil mv.). Derudover hører vi, at IPS-konsulenterne har et lokale til rådighed på Vestergade.	Fortsæt det tætte samarbejde med behandlerne i psykiatrien, herunder: faste ugentlige møder med behandlerne, aktiv deltagelse i fællesmøder med behandlingsteamet med fælles beslutningstagen, et fast lokale til rådighed i psykiatrien, samt at gøre behandlerne opmærksomme på beskæftigelse til potentielle kandidater. 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 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. Vi anbefaler også, at der arbejdes på, at IPS-konsulenterne igen kan deltage på behandlingskonferencerne i psykiatrien, hvor IPS-konsulenterne kan være med i de første 15 minutter, hvor der er fokus på IPS, ligeledes for at styrke samarbejdet.	4
<u>Samarbejde mellem IPS-konsulenter og kommunale jobkonsulenter</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenterne og IPS-koordinator, at IPS-konsulenterne deler kontor med jobkonsulenterne og virksomhedsservice, og at der er et tæt samarbejde mellem dem, hvor de	Fortsæt det tætte samarbejde med de kommunale sagsbehandlere (jobkonsulenter, virksomhedsservice og myndighedssagsbehandlere).	5

<u>(sagsbehandlere)</u>	på daglig basis drøfter potentielle arbejdsgivere, fælles borgere mv., og at de har fælles personalemøder. IPS-konsulenterne har ikke myndighedsansvar og benytter derfor andre sagsbehandlere til dette ved behov. I Ungeindsatsen er der en myndighedssagsbehandler, som er en del af IPS.		
<u>IPS-teamet</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenterne og IPS-koordinator, at IPS-teamet består af tre IPS-konsulenter, en myndighedssagsbehandler på ungeområdet, samt en IPS-koordinator. De har IPS-teammøder hver 14. dag, hvor de gennemgår de forskellige sager, laver sags-sparring ift. udfordringer hos de enkelte kandidater, og drøfter udvikling i den enkelte kandidats forløb. Derudover ser vi også en tavle med blade og sommerfugle, som de anvender til at visualisere, hvor de enkelte kandidater er i deres forløb (ift. uddannelse, job osv.). På tavlen er der også listet de forskellige punkter fra forrige Fidelity-måling, så de løbende har fokus på forbedring af indsatsen. Det er supergodt at se. Derudover hører vi også, at IPS-konsulenterne og IPS-koordinator dækker hinandens case load ved ferie og fravær.	Fortsæt det gode arbejde med at lave fælles sagssparing på teammøderne, hvor I drøfter de enkelte kandidater, og hvordan indsatsen kan tilpasses den enkelte, samt hvordan IPS-indsatsen kan forbedres. Derudover fortsæt med at dække hinandens case load ved fravær. For at opnå fuldt point i denne item kræver det, at der er ugentlige teammøder med deltagerbaseret gruppesupervision (fælles sagssparing, der er rettet mod de enkelte kandidater, som I allerede gør nu her).	4
<u>IPS-lederens rolle</u>	Vi hører fra interview med IPS-konsulenterne og IPS-koordinatoren, at IPS-koordinatoren står for den uformelle ledelse af IPS-konsulenterne, samt at supervisere (fælles deltagerbaseret sagssparing) dem i deres arbejde, men at vedkommende ikke har personaleansvar. IPS-koordinatoren har selv en enkelt kandidat. Vedkommende er faglig koordinator, hvoraf en del af hendes arbejde omhandler IPS. I den udleverede dokumentation kan vi se, at	Fortsæt med at have fokus på at fordele IPS-koordinatorens arbejdstid, så det stemmer overens med antallet af kandidater i IPS. Hertil er det vigtigt, at IPS-koordinatorens tid øges, når der kommer flere kandidater ind i indsatsen. Fortsat sikre, at der er et tæt samarbejde med ledelsen i	3

	der aktuelt er 15 IPS-kandidater i Billund, hvor IPS-koordinatoren bruger omkring 7 timer på IPS på ugentlig basis. Vi hører, at IPS-koordinatoren udfører fælles deltagerbaseret sags-sparring med IPS-konsulenterne hver 14. dag, hvor de gennemgår strategier og udviklingspunkter ift. de enkelte kandidater og Fidelity. Derudover hører vi, at IPS-koordinatoren mødes med lederen i psykiatrien omkring hver 2./3. måned, hvor de gennemgår Fidelity og løser udfordringer i forbindelse med indsatsen. Vi hører, at samarbejdet med psykiatrien tidligere har været udfordret, men at der er kommet en ny leder i psykiatrien, som har godt fat i IPS-metoden, og som bakker op om indsatsen og hjælper med at sikre et tæt samarbejde jobcenteret og psykiatrien imellem. Vi hører både fra interview med IPS-konsulenter og IPS-koordinator, at vedkommende opstiller fælles mål for IPS-konsulenterne via tavlen med blade og sommerfugle. Vi hører, at IPS-koordinatoren ikke følger med i marken, når nye IPS-konsulenter skal oplæres, men at de nye i stedet følger med de andre IPS-konsulenter.	psykiatrien omkring IPS-indsatsen, og at der er fokus på forbedring af indsatsen. Derudover er det glædeligt at høre, at IPS-koordinatoren opstiller fælles mål for IPS-teamet. Dog anbefales det, at der også opstilles individuelle mål pr. konsulent, og at dette gøres minimum kvartalsvist. For at opnå fuldt point i denne item kræver det, 1. at IPS-koordinatoren udfører sagssparring på ugentlige teammøder. Til trods for dette, er vi glade for at høre, at hun laver sagssparring på de nuværende teammøder hver 14. dag. 2. at IPS-koordinatoren følger med i marken, når nye IPS-konsulenter skal oplæres, eller når der opstår udfordringer ift. jobudvikling hos den enkelte konsulent.	
<u>Kriterier for at alle kan deltage</u>	Vi hører hverken i interview med leder i psykiatrien, leder i jobcenteret, eller kontaktpersoner i psykiatrien, at der kan være grunde til ikke at tilbyde IPS til en borger/patient. Den eneste hindring, vi hører om, er hvis borger ikke selv er motiveret for at komme i arbejde, hvilket er et kerneprincip i IPS. Derudover hører	Fortsæt med at have fokus på, at alle kan deltage i IPS, så længe de er motiveret for at komme i arbejde/uddannelse.	5

	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 kortere praktik forud for lønnede timer. Derudover hører vi, at der er fokus på beskæftigelse i psykiatrien, og at der ved indtag stilles spørgsmål til kandidatens interesser for beskæftigelse. Vi hører også i interview med leder i psykiatrien, ledere i Jobcenteret, samt IPS-konsulenterne, at der ligger IPS-brochurer fremme i psykiatrien, samt at der er en tilsvarende tavle med blade og sommerfugle i Satellitenheden på Vestergade. Vi hører, at der ikke er synlige IPS-brochurer i jobcenteret. Vi hører, at der har været afholdt et virksomhedsnetværksmøde, hvor 15 lokale virksomheder deltog, og hvor en IPS-kandidat fortalte om sin historie om at komme i arbejde i IPS. Vi hører ligeledes fra ledere i jobcenteret, at de deler videoer om IPS og "den gode historie" på de sociale medier. Det er vi rigtig glade for at høre. Derudover hører vi, at der i jobcenteret måles på raten for beskæftigelse en gang om måneden, og at de resterende medarbejdere på jobcenteret informeres herom. Vi er dog i tvivl om hvorvidt raten for ordinær beskæftigelse deles med psykiatrien. Vi er i tvivl om, hvorvidt der i psykiatrien stilles spørgsmål om interesse for beskæftigelse ved alle år-	Fortsæt det gode arbejde 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, at der i psykiatrien stilles spørgsmål om interesse for beskæftigelse ved alle halv-årige/årige vurderinger eller gennemgange af behandlingsplaner. Derudover anbefales det, at raten for ordinær beskæftigelse deles med psykiatrien (både ledere og medarbejdere), så de også har et overblik over, hvordan det går ift. beskæftigelse. Det anbefales også, at der ligger IPS-brochurer eller brochurer om beskæftigelse fremme i jobcenteret, så potentielle kandidater kan læse om tilbuddet. Til sidst anbefales det, at der deles nyhedsbreve om IPS med psykiatrien, så psykiatrien løbende er opdateret på IPS.	4

	lige (eller halvårlige) vurderinger eller gennemgange af behandlingsplaner.		
<u>Den øverste ledelses støtte til IPS</u>	Vi hører fra interviews med ledere i jobcenter, leder i psykiatrien, samt IPS-koordinatoren, at der hver 2./3. måned er et styregruppemøde mellem ledere i jobcenter, leder i psykiatrien og IPS-koordinator, hvor de gennemgår fidelity og hvordan indsatsen kan forbedres. Derudover er der hidtil afholdt fidelity-review hvert halve år. Vi hører fra leder i psykiatrien og ledere i jobcenteret, at de har en god forståelse for IPS-principperne og har fokus på forbedring af implementeringen af indsatsen. Vi hører også, at IPS-koordinatoren holder ledere i jobcenteret og leder i psykiatrien informeret om barrierer og udfordringer i forbindelse med IPS-indsatsen, hvor ledere i jobcenteret og leder i psykiatrien også har været med til at løse udfordringer i forbindelse med IPS. Vi er dog lidt i tvivl om, hvorvidt leder i psykiatrien holder medarbejderne i psykiatrien informeret om, hvordan IPS-indsatsen understøtter behandlingen, og om der opstilles specifikke mål for IPS og/eller ordinær beskæftigelse i psykiatrien som minimum hvert år. Vi er godt opmærksomme på, at leder i psykiatrien er ny, men vi er også lidt i tvivl om, hvorvidt den forrige leder i psykiatrien gjorde dette. Vi hører, at psykiatrien ikke modtager IPS-nyhedsbreve fra jobcenteret, som kan	Fortsæt den gode ledelsesmæssige støtte til IPS gennem kvartalsvise styregruppemøder mellem IPS-koordinator, ledere i jobcenter 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 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-nyhedsbreve, som deles med ledere og medarbejdere i psykiatrien.	4

	deles med psykiatriens medarbejdere.		
JOBTILBUD			
<u>Vejledning i arbejdets indflydelse på sociale ydelser</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenterne, IPS-kandidater, og kontaktpersoner 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. I den forbindelse nævnes det også, at der kan laves et fællesmøde mellem IPS-konsulent, kandidat og sagsbehandler, hvor kandidaten vejledes i økonomi, og den indflydelse ordnære timer har for de sociale ydelser.	Fortsæt 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-konsulenter, IPS-kandidater og IPS-koordinator, at IPS-konsulenterne ikke kræver, at IPS-kandidaterne er åbne omkring deres sygdom på arbejdet/uddannelsesinstitutionen. Derudover hører og observerer vi, at de løbende drøfter fordele og ulemper ved åbenhed omkring deres sygdom på arbejdspladsen/uddannelsesinstitutionen, samt hvad kandidaterne mere konkret kan sige til arbejdsgiver/uddannelsesstedet. Vi ser også eksempler på drøftelser omkring åbenhed i journalerne.	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 alle fem journaler, samt eksempler på opdaterede karriereprofiler ved nyt job. Derudover ser	Fortsæt det gode arbejde med løbende at have fokus på arbejdsvurdering og kandidaternes ønsker, behov og præferencer i samarbejde med såvel kandidaterne som psykiatrien.	5

	vi også eksempler på jobsøgningsplaner og støtteplaner – godt arbejde. 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.		
<u>Hurtig jobsøgning</u>	Ud fra den udleverede dokumentation kan vi se, at der i gennemsnit går 1-2 måneder fra opstart i IPS til den første kontakt til en potentiel arbejdsgiver/uddannelsessted. Dette stemmer også overens med det, vi hører i interviewet med IPS-koordinatoren. På baggrund heraf ligger scoren på 4. Scoren er udregnet på baggrund af 18 kandidater (inklusive dem, der er afsluttet, og eksklusiv dem, der allerede var i praktik ved opstart i IPS).	Fortsæt med at sikre hurtig kontakt til en potentiel arbejdsgiver/uddannelsessted efter opstart i IPS. For at opnå fuldt point i denne item, kræver det, at der i gennemsnit tages kontakt til første potentielle arbejdsgiver/uddannelsessted inden for 30 dage.	4
<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	Fortsæt det gode arbejde med at have fokus på kandidaternes ønsker, præferencer og kompetencer i job- og uddannelsessøgningen.	5

	arbejdes på at finde job/uddannelser, der matcher kandidaternes ønsker.		
<u>Jobudvikling – hyppig arbejdsgiverkontakt</u>	Vi hører, at IPS-konsulenterne i gennemsnit foretager mellem 5-6 ugentlige kontakter til virksomheder på vegne af kandidater, der er jobsøgende, og at dette registreres i deres system. Derudover hører vi, at IPS-koordinatoren gennemgår de registrerede virksomhedskontakter på teammøderne hver 14. dag.	Fortsæt det gode arbejde med den hyppige arbejdsgiverkontakt. For at opnå fuldt point i denne item kræver det, at hver IPS-konsulent har mindst 6 ugentlige personlige henvendelser til arbejdsgivere på vegne af kandidater, der er jobsøgende. Derudover kræver det også, at IPS-koordinatoren gennemser arbejdsgiverkontakterne på ugentlig basis.	4
<u>Jobudvikling – kvaliteten af arbejdsgiverkontakten</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenterne og IPS-koordinatoren, at særligt den ene IPS-konsulent, som har været i stillingen i længst tid, opbygger relationer til arbejdsgivere gennem flere henvendelser, og at vedkommende har et bredt netværk. Vi er lidt i tvivl om, hvor ofte de to andre IPS-konsulenter mødes personligt med arbejdsgivere ift. at tale om potentielle jobåbninger. Derudover hører vi også, at de trækker på jobkonsulenterne, samt har møder med virksomhedsservice for at blive opdateret på potentielle arbejdsgivere. Rigtig godt. Den observerede samtale mellem IPS-konsulent, kandidat og arbejdsgiver viser, at IPS-konsulenten spørger meget ind til arbejdsgivers behov, samt hvad kandidaten har af behov og styrker. Derudover observerede vi i den anden samtale mellem IPS-konsulent og kandidat, at IPS-konsulenten var meget opmærksom på, om kandidaten selv havde lyst til at kontakte den pågældende arbejdsgiver, eller om	Fortsæt det gode arbejde med at mødes personligt med arbejdsgiverne. Sikre at alle tre IPS-konsulenter opbygger relationer med arbejdsgivere gennem flere personlige henvendelser.	4

	IPS-konsulenten skulle gøre det for hende. Vi ser også eksempler på gentagne henvendelser og møder med arbejdsgivere i journalerne. Da vi er lidt i tvivl om, hvor ofte de to nyere IPS-konsulenter mødes personligt med arbejdsgivere for at drøfte potentielle jobåbninger, kan vi ikke give en højere score end 4.		
<u>En bred vifte af jobtyper</u>	Ud fra den udleverede dokumentation kan vi se, at IPS-konsulenterne hjælper kandidaterne med at finde ene forskellige jobtyper på tværs af kandidaterne, som også ligger inden for de ønsker, vi hører i interview med kandidater, samt det vi kan læse i journalerne. De to observerede samtaler viser også, at der er forskel på jobtyper på tværs af kandidaterne. I denne item er der udelukkende taget udgangspunkt i kandidater i ordinære timer/uddannelse, hvorfor praktikkerne ikke tæller med.	Fortsæt det gode arbejde med at finde forskellige typer af jobfunktioner på tværs af kandidaterne, som matcher deres ønsker. Det anbefales, at der fremadrettet dokumenteres, hvor de afsluttede kandidater har været i lønnede timer/uddannelse under deres IPS-forløb, samt hvilken funktion, de har haft/type af uddannelse. Hvis ikke dette er dokumenteret, kan de ikke indgå i vurderingen af denne item.	5
<u>Mange forskellige arbejdsgivere</u>	Ud fra den udleverede dokumentation, kan vi se, at kandidaterne er i lønnede timer hos ene forskellige arbejdsgivere/i uddannelse på forskellige uddannelsesinstitutioner. Derudover hører vi i interview med IPS-konsulenterne, at de har kontakt med mange forskellige arbejdsgivere, og vi kan se i journalerne, at der er forskel på arbejdsgivere på tværs af kandidaterne. Vi hører og ser også i de to observerede samtaler, at arbejdsgiverkontakten er baseret på kandidaternes ønsker.	Fortsæt det gode arbejde med at kontakte forskellige arbejdsgivere på tværs af kandidaterne, som matcher deres ønsker. Det anbefales igen, at der fremadrettet dokumenteres, hvor de afsluttede kandidater har været i lønnede timer/uddannelse under deres IPS-forløb, samt hvilken funktion, de har haft/type af uddannelse. Hvis ikke dette er dokumenteret, kan de ikke indgå i vurderingen af denne item.	5

	I denne item er der udelukkende taget udgangspunkt i kandidater i ordinære timer/uddannelse, hvorfor praktikkerne ikke tæller med.		
<u>Ordinære job</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenterne, IPS-koordinatoren og kandidaterne, at der fra start spørges ind til ordinære timer, men at der indimellem startes ud med en praktik, som også indimellem er længere end 14 dage. Af det udleverede skema, kan vi se, at 10 kandidater er i job, praktik eller uddannelse. Af disse er 2 i praktik, mens 8 er i ordinære jobs, dette svarer til at $(8/10 \cdot 100) = 80\%$ er i ordinær beskæftigelse og dermed en score på 3 ifølge IPS-fidelity skalaen.	Fortsæt med at have fokus på ordinære timer fra start. 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 4 point i denne item kræver det, 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.	3
<u>Individualiseret sideløbende støtte</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenter, IPS-koordinator samt kandidater, 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 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 IPS-konsulenterne og kandidaterne, at behandlerne i psykiatrien også yder støtte til kandidater, der er i ordinære timer/uddannelse.	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
<u>Tidsubegrænset sideløbende støtte</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenterne, at de kandidater, der er i efterværn, først afsluttes i IPS, når de selv føler sig trygge ved det, og når de er stabile (typisk efter 1 år), samt at de altid kan ringe, hvis de	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	4

	har behov - også selvom de er afsluttet. Vi hører fra interview med IPS-konsulenterne og kandidaterne, at IPS-konsulenterne kontakter kandidaterne kort tid før jobstart/uddannelsesstart, og kort tid efter, samt at en del af disse kontakter foregår telefonisk. Derudover hører vi i interview med kandidaterne, der er i ordinære timer/uddannelse, at deres IPS-konsulent kontakter dem en gang om ugen telefonisk, og at de har et fysisk møde ca. en gang om måneden. Vi ser også et eksempel på en støtteplan, hvor IPS-konsulenten mødes fysisk med kandidaten en gang om ugen, og andre støtteplaner, hvor det er en gang om måneden eller hver 14. dag. 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.	der er fysisk opfølgning med kandidater i job/uddannelse, som minimum en gang om ugen i den første måned efter jobstart og derefter månedligt.	
<u>Jobtilbud baseret på nærmiljø</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenterne, at de ofte mødes med kandidaterne hjemme hos kandidaterne, at de laver walk'n'talks eller cykler en tur med dem, mødes med dem i jobcenteret eller på satellittenheden på Vestergade. Vi hører også, at særligt en af IPS-konsulenterne bruger en del tid ude hos virksomhederne, hvoraf de to andre bruger mindre tid hos virksomhederne.	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/Vestergade. For at opnå fuldt point i denne item kræver det, at IPS-konsulenterne bruger minimum 65 pct. Af deres samlede arbejdstid ude i	3

	Derudover hører vi i interview med kandidaterne, at de mødes med deres IPS-konsulent på jobcenteret, derhjemme eller ude på arbejdspladsen. Vi har både observeret en samtale på jobcenteret, samt en samtale ude hos arbejdsgiver. Det er derfor vores indtryk, at IPS-konsulenterne mødes med kandidaterne der, hvor det giver mening for kandidaterne. Ud fra ovenstående er det vores vurdering, at IPS-konsulenterne i gennemsnit bruger mellem 40-49 pct. af deres arbejdstid ude i nærmiljøet (væk fra jobcenter og psykiatri). Vi er godt opmærksomme på, at den ene IPS-konsulent er meget ny i stillingen, og at vedkommendes tid i nærmiljøet vil stige i takt med, at vedkommende kommer mere ind i arbejdet.	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.	
<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, at 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			110

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 Billund Kommune i samarbejde med Lokalpsykiatrien i Vejle. Trofasthedsmålingen er foretaget på baggrund af Fidelity skalaen 2008, udviklet i USA, også kaldet IPS-25.

Den totale score for trofasthedsmålingen svarer til **God IPS Fidelity** (total score = 110).



Christina Enemark Obarzanek



Josefine Segerstrøm Mørk