

Individuelt Planlagt Job med Støtte (IPS)

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

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 Middelfart Kommune i samarbejde med lokalpsykiatrien i Middelfart. 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 udarbejdet på baggrund af seks interviews med hhv. fire IPS-konsulenter, to IPS-kandidater, IPS-koordinator, en kontaktperson i psykiatrien, to ledere i psykiatrien, samt to ledere i jobcenteret. 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.

Generelle kommentarer:

I Middelfart Kommune består IPS-teamet af en IPS-koordinator, samt fire IPS-konsulenter, hvoraf den ene er ved at blive udsluset fra IPS, hvorfor vedkommende ikke har så mange kandidater, og en af de andre er på nedsat tid, men udelukkende på IPS. Den ene IPS-konsulent, som bruger hele sin arbejdstid på IPS er også myndighedssagsbehandler, hvor de resterende tre IPS-konsulenter er virksomhedskonsulenter udover IPS. To af IPS-konsulenterne arbejder på ungeområdet, og de to andre arbejder på voksenområdet.

Vi kan tydeligt mærke, at både IPS-konsulenterne, IPS-koordinatoren og kontaktpersonerne i psykiatrien brænder for IPS og det tætte samarbejde mellem jobcenteret og psykiatrien. Det er bare så dejligt at se. Derudover oplever vi også, at der er en stor ledelsesmæssig opbakning til indsatsen, hvor der er blevet arbejdet en del med at styrke samarbejdet på tværs af jobcenteret og psykiatrien siden sidste review. Det er noget, der i den grad har givet pote.

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

Områder der særligt kan arbejdes med inden næste review:

- Det anbefales, at der er fokus på IPS-konsulenternes case load, som ikke må overstige 20 IPS-kandidater for en fuldtids IPS-konsulent. Derudover er det vigtigt, at den samlede sagsstamme justeres ift. antal af IPS-kandidater, da det ellers kan gå ud over den tætte relation og fleksibilitet i IPS-indsatsen.
- 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 løbende opdateres, samt 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.

Oversigtstabel baseret på IPS-trofasthedsskala

<u>ITEM</u>	<u>BEMÆRKNING</u>	<u>ANBEFALING</u>	<u>SCORE</u>
PERSONALE			
<u>Case load</u>	Ud fra interviews med IPS-konsulenterne og IPS-koordinatoren hører vi, at IPS-konsulenterne har et case load på hhv. 10 IPS-kandidater (30 borgere i alt), 18 IPS-kandidater (33 borgere i alt), 4 IPS-kandidater (30 borgere i alt), og 10 IPS-kandidater. To af IPS-konsulenterne er deltid på IPS med andre borgere udover (18,5 timer på IPS), en af dem er på vej ud af IPS og har også andre borgere ved siden af (10-12 timer om ugen på IPS), og den sidste er ansat på nedsat tid (12 timer), men er udelukkende på IPS. En normal sagsstamme for en fuldtids virksomhedskonsulent er 28-34 sager, og 35-40 sager for en fuldtids sagsbehandler. De tre IPS-konsulenter, der har borgere udover IPS er alle virksomhedskonsulenter ved siden af. Af den mail, som vi har modtaget fra IPS-koordinatoren, fremgår det, at IPS-konsulenterne på 18,5 time må have 12 IPS-kandidater, IPS-konsulenten på nedsat tid må have 8 IPS-kandidater, og IPS-konsulenten, der er på vej ud af IPS må have 6-8 IPS-kandidater. Ifølge IPS-metoden, må en IPS-konsulent på halv tid maksimalt have 10 IPS-kandidater, og en IPS-konsulent med en 1/3 stilling i IPS må have omkring 7 IPS-kandidater. Hvis vi regner gennemsnittet for de to IPS-	Det er vigtigt at sikre, at IPS-konsulenternes case load og sagsstamme ikke bliver for højt, da det kan gå ud over fleksibiliteten i den indsats, der gives til IPS-kandidaterne. For at opnå fuldt point i denne item, må det samlede case load ikke ligge på mere end 20 IPS kandidater for en fuldtids IPS-konsulent, eller 10 IPS-kandidater for en IPS-konsulent på halv tid. Hvis IPS-konsulenterne har borgere udover IPS, skal dette også gerne justeres ind ift. det antal IPS-kandidater, vedkommende har.	3

	konsulenter på halv tid, ligger de på 14 IPS-kandidater hver, og de to andre på 12 timer ligger i gennemsnit på 7. Tager man disse tal og ganger op til fuld tid, svarer det til, at IPS-konsulenterne i gennemsnit ville have 24-25 IPS-kandidater. Derudover kan vi se, at den fulde sagsstamme umiddelbart ikke er justeret ift., at der skal allokeres mere tid til arbejdet med IPS-kandidaterne, da IPS-konsulenterne ud fra deres sagsstamme kun har mellem 1,1-1,2 timer til alle deres borgere (inklusiv IPS-kandidater). På baggrund heraf kan vi ikke give en højere score end 3.		
<u>Beskæftigelsestilbud</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenterne og IPS-koordinatoren, 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 at arbejde beskæftigelsesrettet i IPS-indsatsen.	5
<u>Jobgeneralister</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenter, IPS-koordinator og kandidaterne, at alle fire 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 mellem IPS-konsulent,	Fortsæt det gode arbejde med at have fokus på hele IPS-indsatsen. Husk løbende at udfylde karriereprofil, støtteplan, samt jobsøgningsplan ved hvert nyt job/uddannelse.	5

	IPS-kandidat og arbejdsgiver, samt hører at der tales om potentielle virksomheder med kandidater, der endnu ikke er i arbejde/uddannelse. Vi ser tre eksempler på udfyldte karriereprofiler, en der er påbegyndt, samt én udfyldt støtteplan.		
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 (Alment team, OPT og Psykoterapeutisk ambulatorium). Dertil hører vi, at 80% af kandidaterne kommer fra det almene team, hvor de resterende kandidater kommer fra de to andre psykiatriske teams og jobcenteret. Vi skønner derfor, at 90% af kandidaterne primært kommer fra to psykiatriske teams.	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 % af kandidaterne kommer fra.	5
<u>Integration af IPS i psykiatrien ved hjælp af hyppig kontakt med teammedlemmer</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenter og IPS-koordinator, at IPS-konsulenterne deltager på behandlingskonferencer en gang ugentligt med de tre psykiatriske teams. Derudover sidder de alle fire i psykiatrien en hel dag om ugen, og en af IPS-konsulenterne er der også en dag yderligere. IPS-konsulenterne har et delekontor i psykiatrien, som IPS-koordinator i psykiatrien også anvender (ikke at forveksle med IPS-koordinator i jobcenteret). IPS-konsulenterne har møder med behandlerne med fælles beslutningstagen. De diskuterer ligeledes potentielle kandidater til IPS med behandlerne.	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 samarbejdspartnerne (herunder behandlerne). For at respektere fortroligheden og relationen	4

	Vi hører yderligere fra IPS-konsulenterne og kontaktpersonerne i psykiatrien, at de gensidigt opfatter hinanden som kolleger/tætte samarbejdspartnere. Det er vi glade for at høre. Vi hører i interviews med IPS-konsulenter, ledere i psykiatrien og IPS-koordinator, at de har talt om, hvordan de kan dele dokumenterne på tværs af organisationerne, men at IPS-dokumenterne på nuværende tidspunkt kun overleveres mundtlig til behandlerne i psykiatrien. Der har været enkelte eksempler på behandlere, der har efterspurgt dokumenter, og derfor har fået dem i fysisk format. Det står dog anført i de psykiatriske journaler i brødteksten, at kandidaten er en del af IPS. Derudover læser vi også i journalerne, at der er en tæt relation mellem behandlerne i psykiatrien og IPS-konsulenterne. Til slut hører vi, at der bliver arbejdet henimod at lave et Nærhospital i Middelfart, hvor Lokalpsykiatrien og dele af Jobcenteret, herunder IPS, vil blive lokaliseret. Dette vil forhåbentligt danne grundlaget for et endnu tættere samarbejde mellem IPS-teamet og behandlerne i psykiatrien.	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, at IPS-konsulenterne er i løbende kandidatrelateret dialog med sagsbehandlerne i jobcenteret ift. økonomisk vejledning i kandidaternes sociale ydelser. De deler ligeledes informationer om IPS med sagsbehandlerne, og sagsbehandlerne samt øvrige medarbejdere i jobcenteret har også mulighed for at henvise til IPS. Da tre af IPS-konsulenterne er virksomhedskonsulenter ved siden af	Fortsæt det gode arbejde med at have en tæt relation med sagsbehandlerne og de øvrige medarbejdere i jobcenteret.	5

	IPS, og den sidste har myndighedsansvar, formoder vi, at de alle deltager på personalemøder og andre møder med de øvrige virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere månedligt.		
<u>IPS-teamet</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenter og IPS-koordinator, at IPS-teamet har teammøde en gang om ugen, hvor de gennemgår sagerne; herunder deltagerbaseret sagssupervision ift. om der er noget, de skal være opmærksomme på ved de enkelte sager, og derudover fordeles nye sager. IPS-konsulenterne dækker hinandens case load ved fravær, og IPS-koordinator dækker også ved fravær, dog ikke ift. at tage kontakt til virksomheder.	Fortsæt det gode arbejde med de ugentlige teammøder med sags-supervision, samt feriedækning/dækning af hinandens case load ved fravær.	5
<u>IPS-lederens rolle</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenterne og IPS-koordinatoren, at IPS-koordinatoren er deltid på IPS og udfører supervision på de ugentlige teammøder, hvor kandidaternes situationer gennemgås, og der identificeres løsninger ift. at fremme kandidaternes karriereveje. Vi hører, at IPS-koordinatoren har et tæt samarbejde med lederne i de psykiatriske teams, hvor de dagligt/ugentligt har mailkorrespondancer og mødes 1-2 gange i kvartalet, samt ad hoc. Vi hører, at IPS-koordinatoren gennemgår resultater og opstiller fælles mål for forbedringer på teammøderne. Det er ikke så tit, at der opstilles mål individuelt for IPS-konsulenterne. I interviews med IPS-konsulenter og IPS-koordinator hører vi, at IPS-koordinatoren ikke "går med i marken" ifm. Jobudvikling eller oplæ-	Fortsæt det gode arbejde. Det anbefales, at der opstilles individuelle mål for hver IPS-konsulent minimum kvartalsvist. For at opnå fuldt point i denne item kræver det, at IPS-koordinatoren følger med i marken, når nye IPS-konsulenter skal oplæres, eller når der opstår udfordringer ift. jobudvikling hos den enkelte konsulent.	4

	ring af nye, men at IPS-konsulenterne internt hjælper hinanden og følger hinanden ved behov.		
<u>Kriterier for at alle kan deltage</u>	Vi hører i interviews med ledere i jobcenter, ledere i psykiatrien og kontaktperson i psykiatrien, at der ikke er nogle eksklusionkriterier for at deltage i IPS, så længe vedkommende er motiveret for at arbejde/komme i uddannelse. Derudover hører vi også, at sagsbehandlere i jobcenteret henviser borgere til 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
<u>Teamets fokus på ordinær beskæftigelse</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenter og IPS-kandidater, samt læser i journalerne og har observeret, at der er fokus på ordinær beskæftigelse/uddannelse fra start, men at der til tider startes ud med praktikker forinden lønnede timer. Vi hører i interview med kontaktperson i psykiatrien, og ledere i psykiatrien, at der ved indtag stilles spørgsmål til interesse for beskæftigelse, samt ved flere lejligheder, og at psykiatrien generelt er meget opmærksomme på beskæftigelse, også ift. patienter, der endnu ikke er med i IPS. Det er derfor vores indtryk, at psykiatrien også stiller spørgsmål om interesse ved alle halvårslige/årslige vurderinger eller gennemgange af behandlingsplaner. Vi hører ligeledes i interview med IPS-konsulenter, IPS-koordinator og kontaktperson i psykiatrien, at der har været afholdt en temadag mellem jobcenteret og psykiatrien, hvor en kandidat har fortalt sin historie om at være med i IPS. Derudover hører vi og har set, at der har været et indslag på TV2 Fyn, hvor en IPS-kandidat fortæller om	Fortsæt det gode arbejde.	5

	sin vej ud på det ordinære arbejdsmarked gennem IPS. Det er bare så godt at høre og se. Vi hører også, at der synlige brochurer og bannere i psykiatrien ift. IPS (i venteområder/forhal). Derudover hører vi, at psykiatrien har planer om at lave et plexiglas rør, som man kan fylde op med bolde, der visualiserer de små succeser i IPS. Det er endnu ikke muligt at have brochurer liggende fremme på jobcenteret, som ligger på rådhuset. IPS-konsulenterne og andre sagsbehandlere i jobcenteret har dem i stedet liggende i et rum, hvor de kan hente dem ved behov. Vi hører også, at der i jobcenteret måles på raten for beskæftigelse, som deles med hele jobcenteret, samt med psykiatrien på månedlig basis. Virkelig godt.		
<u>Den øverste ledelses støtte til IPS</u>	Vi hører i interviews med IPS-koordinator og ledere i psykiatrien, at der er ledermøder 1-2 gange i kvartalet, hvor IPS-koordinator, ledere i jobcenteret og ledere i psykiatrien deltager. På disse ledermøder gennemgås fidelity og hvordan de kan forbedre indsatsen. Derudover er der hidtil afholdt Fidelity-reviews hvert halve år. Vi hører fra ledere i psykiatrien og ledere i jobcenteret, at de har en god forståelse for IPS-principperne. Derudover hører vi, at de har fokus på forbedring af implementeringen af indsatsen, samt at de holder medarbejderne i begge institutioner informeret om IPS, og hvordan det	Fortsæt den gode ledelsesmæssige støtte til IPS gennem kvartalsvise styregruppemøder mellem IPS-koordinator, ledere i jobcenter og ledere 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 der opstilles specifikke mål for IPS/og eller	4

	understøtter missionen i begge institutioner. Vi hører tilmed, at psykiatrien løbende får beskæftigelsesresultater fra IPS, som deles med medarbejdere og ledere i psykiatrien, samt at IPS får nyhedsbreve fra psykiatrien. Vi hører, at der ikke opstilles specifikke mål for IPS/og eller beskæftigelse i psykiatrien. Vi hører også, at IPS-koordinatoren holder ledere i jobcenteret og ledere i psykiatrien informeret om barrierer og udfordringer i forbindelse med IPS-indsatsen. Derudover har ledere i jobcenteret og ledere i psykiatrien også har været med til at løse udfordringer i forbindelse med IPS, herunder ledelsesmæssig opbakning ift. at udbrede IPS til flere afsnit og styrke samarbejdet mellem jobcenter og psykiatri, samt ressourcemæssige udfordringer i jobcenteret (bemanding, sagsstammer o. Lign.). Vi hører, at psykiatrien ikke modtager IPS-nyhedsbreve fra jobcenteret, som kan deles med psykiatriens medarbejdere.	beskæftigelse som minimum en gang om året i psykiatrien. Det anbefales, at der også laves IPS-nyhedsbreve ift., hvordan det går med indsatsen, 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, samt kontaktperson i psykiatrien, at kandidaterne vejledes i arbejdets indflydelse på deres sociale ydelser. IPS-konsulenterne henviser til sagsbehandlere eller Firkløveren for den økonomiske vejledning og sørger for, at kandidaterne kommer i kontakt med de rette sagsbehandlere. De fortæller også, at de taler med kandidaten om, hvorvidt de har brug for, at IPS-konsulenten tager med dem til disse møder.	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-konsulenterne, IPS-koordinatoren og IPS-kandidaterne, samt observerer i en samtale mellem kandidat og IPS-konsulent, 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 arbejds-vurdering</u>	Vi hører i interviews med IPS-kandidaterne og IPS-konsulenterne, samt læser i journalerne, at de både ved opstart i IPS, samt løbende i forløbet taler med kandidaterne om deres præferencer, behov og kompetencer ift. jobsøgningen/uddannelsessøgning. Vi ser også udfyldte karriereprofiler i to af de fem journaler. Derudover er der en udfyldt støtteplan i en af journalerne, hvilket vi er glade for at se. 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. Derudover hører vi, at IPS-konsulenterne samarbejder med behandlerne omkring beskæftigelse til den enkelte kandidat, 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 arbejds-vurdering 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>	Ud fra den udleverede dokumentation ift. opstart i IPS og første virksomhedskontakt kan vi se, at der i gennemsnit går mellem 1-2 måneder fra, at kandidaterne starter i IPS til den første virksomhedskontakt.	Fortsæt det gode arbejde med at sikre, at den første virksomhedskontakt sker hurtigt efter opstart i IPS.	4

	Dette stemmer også overens med det, vi hører i interview med IPS-koordinatoren. Derudover hører vi, at IPS-konsulenterne er ude og besøge virksomheder på vegne af kandidater flere gange ugentligt.	For at opnå fuldt point i denne item kræver det, at den første personlige virksomhedskontakt i gennemsnit sker inden for en måned efter opstart i IPS.	
<u>Individualiseret jobsøgning</u>	Vi hører i interview 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 tilpasse job- og uddannelsessøgningen til den enkelte kandidats ønsker, præferencer og behov.	5
<u>Jobudvikling – hyppig arbejdsgiverkontakt</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenterne, at de flere gange om dagen er i kontakt med mange forskellige virksomheder, både via telefon, mail og fysisk, og at de også besøger virksomheder minimum 6 eller flere gange ugentligt pr. IPS-konsulent. Vi hører, at der anvendes en registreringsformular for virksomhedskontakterne. Derudover hører vi, at virksomhedskontakterne gennemses, dog bliver dette gjort af IPS-konsulenternes faglige koordinører (ift. det team de ellers er tilknyttet) og ikke af IPS-koordinatoren.	Fortsæt det gode arbejde med have at minimum 6 eller flere personlige henvendelser til virksomheder på ugentlig basis. Det anbefales, at IPS-koordinatoren også gennemser IPS-konsulenternes virksomhedskontakt på ugentlig basis for at sikre, at der er en hyppig arbejdsgiverkontakt ift. IPS.	5
<u>Jobudvikling – kvaliteten af arbejdsgiverkontakten</u>	Vi hører og observerer, at IPS-konsulenterne opbygger relationer med arbejdsgivere gennem flere personlige besøg, hvor IPS-konsulenterne blandt andet informerer om IPS og styrkerne ved indsatsen, samt be-	Fortsæt det gode arbejde.	5

	skriver kandidaternes styrker ift. arbejdsgiverens behov, uanset om der er en ledig stilling eller ej.		
<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 85 % af tilfældene. Det vil sige, at 18 ud af 21 jobtyper er forskellige ($18/21 \cdot 100$), hvilket svarer til 85 %. 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.	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/uddannelsesinstitutioner i alle af tilfældene. 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 arbejdsgiverkontakten er baseret på kandidaternes ønsker.	Fortsæt det gode arbejde med at finde forskellige arbejdsgivere på tværs af kandidaterne, og som matcher kandidaternes ønsker, præferencer og behov.	5
<u>Ordinære job</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenter, IPS-koordinator 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 30 kandidater er i job, praktik eller uddannelse. Af disse er 9 i praktik, mens 21 er i ordinære jobs/uddannelse, dette svarer til at $(21/30 \cdot 100) = 70\%$ er i ordinær beskæftigelse og dermed en score på 2 ifølge IPS-fidelity skalaen.	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	2

		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.	
<u>Individualiseret sideløbende støtte</u>	Vi hører i interviews med IPS-konsulenter, IPS-koordinator, samt kandidaterne, at der ydes en individualiseret sideløbende støtte til de af kandidaterne, der er i ordinære timer/uddannelse og støtten sker i samarbejde med psykiatrien. Denne sideløbende støtte er planlagt ud fra kandidaternes ønsker og præferencer, hvor IPS-konsulenterne hjælper kandidaterne med at komme videre til mere ønskede job, og hjælper med uddannelse og kurser. Dette ser vi også eksempler på i journalerne, samtidig med at vi ser et eksempel på en støtteplan.	Fortsæt det gode arbejde.	5
<u>Tidsubegrænset sideløbende støtte</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenterne, at de lige op til jobstart/uddannelsesstart er i tæt kontakt med kandidaterne, både fysisk og telefonisk. Efter jobstart/uddannelsesstart ringer de typisk i løbet af den første dag eller i løbet af den første uge. Efter et stykke tid i jobbet/på uddannelsen, mødes de typisk en gang om måneden. Vi læser også i den udfyldte støtteplan, at IPS-konsulenten har kontakt til kandidaten, der er i uddannelse, hver uge, og at der har været løbende samtaler med IPS-konsulenten hver 14. dag siden kandidaten startede i IPS. Det er vigtigt, at der i den første måned efter jobstart/uddannelsesstart er ugentlige fysiske møder med kandidaterne, da kandidater	Fortsæt med at yde en tidsubegrænset 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

	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/uddannelsesstart, kan vi ikke give en højere score end 4.		
<u>Jobtilbud baseret på nærmiljø</u>	Vi hører i interview med IPS-konsulenterne og kandidaterne, at de ofte mødes med kandidaterne derhjemme, på walk'n'talks, på arbejdspladsen/uddannelsesstedet, samt i jobcenteret og i psykiatrien. Derudover hører vi også, at de bruger en del tid på at besøge virksomhederne. Da vi hører, at de også bruger en del tid i psykiatrien og på jobcenteret, vurderer vi deres tid ude i nærmiljøet til at være omkring halvdelen af deres samlede arbejdstid. Scoren ligger derfor på 4.	Fortsæt det gode arbejde med at bruge en stor del af arbejdstiden ude i nærmiljøet gennem walk'n'talks, hjemmebesøg og virksomhedsbesøg. For at opnå fuldt point i denne item, kræver det, at IPS-konsulenterne bruger minimum 65% af deres samlede arbejdstid ude i nærmiljøet (væk fra jobcenter og psykiatri). 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.	4
<u>Opsøgende kontakt</u>	Vi hører fra interview med IPS-konsulenterne og IPS-kandidaterne, at IPS-konsulenterne er opsøgende i kontakten, hvis kandidaterne ikke møder op til planlagte aftaler. Ved udeblivelse ringer de/sender en sms til kandidaten, tager hjem til vedkommende, inddrager psykiatrien, samt pårørende, hvis der er samtykke til dette. Vi ser også eksempler på opsøgende kontakt i journalerne, hvor psykiatrien blandt	Fortsæt det gode arbejde med at være opsøgende i kontakten til kandidater der udebliver fra aftaler.	5

	andet henvender sig til IPS-konsulenterne, da en kandidat var udeblevet fra en aftale i psykiatrien, samt at en af IPS-konsulenterne har ringet til en kandidat, der ikke dukkede op til et planlagt møde og at vedkommende har inddraget psykiatrien.		
TOTAL SCORE			114

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 Middelfart Kommune i samarbejde med lokalpsykiatrien i Middelfart. 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 = 114).

Christina

Christina Enemark Obarzanek

Josefine Mørk

Josefine Segerstrøm Mørk