



Individuelt Planlagt Job med Støtte (IPS)

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

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 første fidelity-review af IPS-indsatsen i Vejle Kommune i samarbejde med lokalpsykiatrien i Vejle efter omorganiseringen af indsatsen i efteråret 2022. Formålet med evalueringen er at vurdere kvaliteten af implementeringen af evidensbaseret IPS-praksis, som den er beskrevet i IPS-fidelityskalaen (2008), mhp. at give den kommunale ledelse og ledelsen i lokalpsykiatrien inputs til det videre arbejde med implementeringen af IPS.

Rapporten er udformet på baggrund af 6 interviews med hhv. to IPS-konsulenter, tre IPS-kandidater, IPS-koordinatoren, ledelsen i Jobcentret, to kontaktpersoner i Psykiatrien samt lederen fra Psykiatrien. Derudover er den baseret på observationer, som reviewerne har foretaget under en samtale mellem en IPS-konsulent, IPS-kandidat og arbejdsgiver ude på virksomheden, samt en samtale mellem en IPS-konsulent og IPS-kandidat. Yderligere er der blevet gennemgået fem journaler, samt dokumentation ift. opstart i IPS, første virksomhedskontakt, antal praktikker, jobs og uddannelsesforløb, og case load.

Generelle kommentarer:

Vi oplever generelt en stor interesse for og engagement i IPS-indsatsen hos alle de involverede parter. Det er tydeligt at mærke, at der eksisterer et ønske om at få IPS-indsatsen integreret og optimalt implementeret både i Jobcenteret og i Psykiatrien, og det er vores indtryk, at der er et godt samarbejde mellem de to organisationer.

Da dette er første fidelity review i Vejle Kommune efter omorganiseringen, er vi godt opmærksomme på, at der fortsat arbejdes på at implementere indsatsen, og at den 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 fokuseres mere på ordinære timer eller uddannelse – og hvis der anvendes praktikker sikres, at der er tale om korte praktikker med mulighed for efterfølgende ansættelse i ordinære timer.
- Det anbefales, at IPS-konsulenterne deltager i de ugentlige behandlingskonferencer i Psykiatrien. Vi er opmærksomme på, at de ikke kan deltage på hele konferencen grundet GDPR, men IPS-konsulenterne kan f.eks. deltage på de første 15 minutter af konferencerne, hvor IPS-kandidaterne diskuteres. Vi er også opmærksomme på at den manglende deltagelse ikke skyldes modvilje fra Jobcentret eller Psykiatrien.
- Det anbefales, at der opstilles mål til forbedring af indsatsen. Dette kan både være "hårde" mål, som caseload, antal ordinære jobs vs. indledende korte praktikker, eller "bløde" mål, som øget fokus på udfyldelse af IPS-dokumenterne (karriereprofiler, støtteplaner og jobsøgningsplaner), anbefalinger fra seneste fidelity-rapport o.lign.
- 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 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-trofathedsskala

ITEM	BEMÆRKNING	ANBEFALING	SCORE
PERSONALE			
<u>Case load</u>	Teamet består af 4 IPS-konsulenter på deltid. På baggrund af interviews og udleveret skema kan vi se, at de 4 IPS-konsulenter har hhv. 11, 4, 3 og 1 IPS-kandidater i forløb, hvilket giver et gennemsnitligt antal IPS-borgere på 5 pr. IPS-konsulent. IPS-koordinatoren har 18 IPS-kandidater i forløb. Dette er det højeste case load, som de indtil videre har haft. Vi hører fra de to interviewede konsulenter, at deres samlede case load af borgere i Jobcentret er på hhv. 38 og 44 borgere. Vi får oplyst at normen er hhv. 40 for de aktivitetsparate over 30 og 45 for ressourceforløbsborgere. De to konsulenter samlede caseload er således lige under den samlede norm, men da IPS-kandidaterne kræver mere tid end de 'almindelige' borgere, er dette case load lige i overkanten. Vi scorer derfor kun 4 ved dette review, men er glade for at høre at der er fokus på at det samlede case load bliver justeret ift. antal IPS-kandidater.	Fortsæt det gode arbejde med at sikre, at hver IPS-konsulent ikke har for mange IPS-kandidater i forløb (max 20 for en fuldtidsansat IPS-konsulent), da de skal have tid til at lave IPS-indsatsen, bl.a. virksomhedsopsøgende arbejde og jævnlige møder med borgerne. Ved øget indtag af IPS-kandidater er det vigtigt at sikre, at hver IPS-konsulent ikke har andre opgaver eller får for højt samlet case load, da det kan gå ud over fleksibiliteten i den indsats, der gives til IPS-kandidaterne. Vi hører dog også fra IPS-koordinatoren, at der er fokus på at rette deres sagsstamme til i takt med at de får flere IPS-kandidater i forløb. Fortsæt det gode arbejde med at registrere og følge op på hver IPS-konsulents case load.	4
<u>Beskæftigelsestilbud</u>	Vi hører fra IPS-konsulenterne, at de primært arbejder med beskæftigelsesrelaterede opgaver. Dog påtager de sig også en del mentorlignende opgaver, hvilket er grunden til, at vi giver en score på 3, da det tager tid	Hold fokus på at IPS-konsulenterne kun udfører beskæftigelsestilbud. Pas på at mentoropgaver ikke fylder for meget og henvis til andre relevante rådgivere	3

	fra de beskæftigelsesrelaterede opgaver. Vi anerkender selvfølgelig, at de gør et stort arbejde og at det kan være nødvendigt for, at kandidaten kan komme i beskæftigelse.	fx ved rådgivning om økonomi, bolig m.m.	
<u>Jobgeneralister</u>	Vi hører, at IPS-konsulenterne udfører 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).	Fortsæt det gode arbejde med at have fokus på hele IPS-indsatsen.	5
ORGANISATION			
<u>Integration af beskæftigelsesindsatsen i psykiatrien</u>	IPS-konsulenterne er tilknyttet flere psykiatriske teams, herunder angst og affektivt team, psykoseteamet og ATT. Men de vurderer, at ca. 90% af IPS-deltagerne kommer fra to teams (angst og affektivt team).	Fortsæt det gode arbejde, for at styrke samarbejdet med 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. Vi giver dog alligevel en score på 5, da vi hører, at IPS-konsulenterne er tilknyttet hver deres psykiatriske team og derfor ikke alle samarbejder med alle psykiatriske teams, men max to pr. IPS-konsulent.	5
<u>Integration af IPS i psykiatrien ved hjælp af hyppig</u>	IPS-konsulenterne deltager ikke på de ugentlige behandlingskonferencer	For at få fuldt point i denne item skal IPS-konsulen-	2

<u>kontakt med teammedlemmer</u>	i psykiatrien, men vi hører at de arbejder på en løsning, så de kan deltage, da alle parter synes, at det ville være en fordel. Dog har den IPS-konsulent, som er tilknyttet ATT-teamet, faste møder med dem. IPS-konsulenterne har et fast kontor i psykiatrien, hvor de er til stede én gang ugentligt. De skiftes til at sidde der ½ dag hver uge. Dokumentation for IPS-indsatsen (fx karriereprofil) er ikke en integreret del af deltagernes psykiatriske journal. Det noteres i journalen, at borgeren er i IPS-forløb, men der deles ikke dokumenter.	terne deltage aktivt på behandlingskonferencerne, dele dokumenter med psykiatrien, og hjælpe med at gøre opmærksom på beskæftigelse til kandidater, der endnu ikke er med i IPS. Det anbefales derfor, at IPS-konsulenterne deltager i ugentlige møder med behandlerne. Konsulenterne må gerne sidde med på behandlingskonferencerne når IPS-kandidaterne diskuteres. Derfor anbefales det at IPS-konsulenterne f.eks. deltager de første 15 minutter af konferencerne. Det anbefales, at IPS-konsulenterne dokumenterer deres indsats og deler IPS – dokumenter, såsom arbejdsvurdering, karriereprofil, beskæftigelses- og støtteplan med psykiatrien. Den store viden IPS-konsulenterne har om IPS-kandidater kan være til gavn for behandlerne i psykiatrien. Evt. kan disse gives fysisk eller via sikker mail.	
<u>Samarbejde mellem IPS-konsulenter og kommunale jobkonsulenter (sagsbehandlere)</u>	Vi hører, at IPS-konsulenterne og jobkonsulenterne har jævnlig kontakt ad hoc, men ikke faste planlagte møder.	Det anbefales, at planlægge og afholde faste møder mindst hver måned mellem IPS-konsulenterne og de kommunale jobkonsulenter. Det anbefales ligeledes at have klientrelateret kontakt (telefon, mail, personligt) hver uge med henblik på drøftelse af fælles klienter og henvisninger.	4

<u>IPS-teamet</u>	IPS-teamet består af 4 IPS-konsulenter og en IPS-koordinator, der står for den faglige ledelse af teamet. IPS-koordinatoren har ikke personaleansvar. IPS-konsulenterne har hver deres leder i de afdelinger i Jobcenteret de er tilknyttet. IPS-koordinatoren fungerer også som IPS-konsulent. Teamet har ugentlige møder, hvor de diskuterer konkrete borgere, virksomheder, langvarige sager m.m. Derudover har de løbende sparring ad hoc. Teamet deltager desuden i supervision på boosterdagene (med Bea) hver 2.-3. måned. Teamet dækker for hinanden ved ferier, så kandidaterne altid kan få fat på en IPS-konsulent. Der har dog ikke været brug for dette endnu, da kandidaterne ofte foretrækker at vente til deres egen konsulent er tilbage igen.	Fortsæt det gode arbejde med at have ugentlige møder med sagssparring, hvor strategier identificeres og der gives tips om ledige stillinger.	5
<u>IPS-lederens rolle</u>	Teamet har en fuldtidsleder, der fungerer både som IPS-koordinator og IPS-konsulent. Lederen har ansvaret for de 4 øvrige IPS-konsulenter. Lederen udfører ugentlig IPS-supervision, i form af sagssparring. Lederen kommunikerer med ledere fra psykiatrien og de har faste møder hver 2. måned. Vi hører fra interviews, at lederen ikke er med "i marken" og udføre jobdevelopment/jobudvikling. Der bliver ikke opstillet mål mht. forbedring af programindsatsen.	Fortsæt det gode arbejde med at udføres ugentlig IPS-relateret supervision til at gennemgå deltagernes situationer og identificere nye strategier og ideer, der skal hjælpe deltagerne i deres arbejdsliv. IPS-lederen skal deltage i et møde for hvert psykiatrisk team hvert kvartal. Iflg. IPS-metoden anbefales det, at IPS-teamlederen følger med i marken og udfører jobudvikling sammen med IPS-konsulenter, der er nye eller har problemer med det.	3

		Det er vigtigt, at IPS-lederen gennemgår aktuelle resultater sammen med IPS-konsulenterne og opstiller mål for forbedring, mindst én gang i kvartalet.	
<u>Kriterier for at alle kan deltage</u>	Vi hører fra både IPS-konsulenterne, IPS-lederen og lederen i Psykiatrien, at alle, der er motiverede for at arbejde, er egnet til IPS. Vi hører, at henvisninger sker fra mange forskellige kilder. IPS-konsulenterne hjælper med at finde et andet job, når det ene er ophørt uanset årsag.	Forsæt det gode arbejde med at udbrede budskabet om, at IPS er for alle, uanset arbejdsparathed, sympotomniveau, misbrug, kognitive vanskeligheder o.l.	5
<u>Teamets fokus på ordinær beskæftigelse</u>	Teamets fokus er på ordinære jobs, men vi hører, at de ofte benytter sig af indledende praktikker, dog med ordinær beskæftigelse/uddannelse som mål. Da teamet kun har været i gang i knapt et halvt år, kan vi ikke sige om der spørges ind til interesse i beskæftigelse ved alle årlige eller halv-årlige vurderinger eller gennemgange af behandlingsplaner. Vi hører, at der findes en IPS-brochure, som er velkendt af psykiatrien og som ligger på kontorerne i Psykiatrien og Jobcentret. Vi ser den dog ikke i venteværelser i hverken Psykiatrien eller Jobcentret. Der er ikke blevet afholdt et arrangement, hvor IPS-kandidater har kunnet dele deres historie.	Vi anbefaler at øge fokus på ordinær beskæftigelse eller uddannelse i stedet for praktikker. De første 3 måneder i et ordinært job kan tænkes ind som prøveperiode/praktik. Hvis der anvendes praktikker, skal det sikres, at der er tale om korte praktikker med mulighed for efterfølgende ansættelse i ordinære timer. Hav gerne plakater og brochurer om beskæftigelse synligt tilgængelige i forhal-ler og venteområder. Det anbefales at afholde arrangementer, hvor kandidater, der er kommet i beskæftigelse eller uddannelse, kan dele deres historier, både med andre borgere/patienter og med personale i Jobcenteret og Psykiatrien. Det giver patienterne/borgerne håb og	2

		motiverer personalet til at henvise til IPS. Del gerne erfaringer og nyheder om IPS i nyhedsbreve.	
<u>Den øverste ledelses støtte til IPS</u>	Lederne i Psykiatrien og Jobcentret udviser kendskab til principperne i IPS-metoden. Da dette er det første fidelity-besøg efter omorganiseringen, kan vi ikke vurdere, hvorvidt institutionens kvalitetssikringsproces omfatter en eksPLICIT gennemgang af fidelity-rapporten. Dog er fidelity-besøget planlagt og afholdt inden for et halvt år efter opstart, hvorfor vi giver point herfor. Der afholdes styregruppemøder - internt i Jobcentret afholdes styregruppemøder hver måned mellem IPS-koordinatoren og to ledere i Jobcenter – og hver 2. måned med leder i Psykiatrien.	Fortsat arbejde på at udbrede kendskabet til IPS-principperne, både i Jobcenteret og i Psykiatrien. Fortsæt med at afholde fidelity hvert halve år indtil høj fidelity er nået. Det er vigtigt at resultaterne af fidelity-reviewet gennemgås og anvendes i det fortsatte arbejde med at implementere og vedligeholde IPS-indsatsen. Fortsæt det gode arbejde med at afholde styregruppemøder, hvor trofastheden, implementering og den leverede service gennemgås og der udarbejdes skriftlige handleplaner med det formål at understøtte den videre implementering og vedligeholdelse af indsatsen. Sikre at teamlederen er inviteret med til disse møder mindst 1-2 gange om året, hvor Fidelity handleplanen udarbejdes, så ledelsesgruppen kan understøtte teamlederen bedre.	4
JOBTILBUD			
<u>Vejledning i arbejdets indflydelse på sociale ydelser</u>	IPS-konsulenterne tilbyder delta- gerne hjælp til vejledning i økonomi, herunder arbejdets indflydelse på sociale ydelser. Ved behov, henviser de	Forsæt det godt arbejde med at sikre individuel vejledning baseret på kandidaternes situation og behov.	5

	til relevante rådgivere (Ydelseskonsulenter), der har særligt indblik i dette område. De to interviewede IPS-konsulenter har begge myndighedsansvar.		
<u>Åbenhed om sygdom</u>	Vi hører, at der er en løbende og kontinuerlig dialog om åbenhed omkring IPS-kandidaternes sygdom, samt en italesættelse af fordele og ulemper ved åbenhed om sygdom i job/uddannelse.	Fortsæt det gode arbejde med at have løbende samtaler med IPS-kandidaten om åbenhed omkring sygdom, samt fordele og ulemper ved, at IPS-kandidaten er åben om sin sygdom på arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutionen.	5
<u>Løbende arbejds-vurdering</u>	Vi hører, at der foretages løbende og kontinuerlig arbejdsvurdering/samtaler om, hvad IPS-kandidaterne har af behov og ønsker til fremtidige jobs og uddannelser. Vi ser veludførte og detaljerede karriereprofiler i journal-gennemgangen.	Fortsæt det gode arbejde med at benytte karriereprofilen og jobsøgningsplanen. Husk at opdatere dokumenterne løbende. Dokumenterne kan med fordel deles med psykiatrien. Hold fokus på ordinære timer fremfor praktik.	4
<u>Hurtig jobsøgning</u>	Ud fra de udleverede skemaer, kan vi se, at IPS-konsulentens første personlige kontakt med en arbejdsgiver/ praktikplads/ uddannelsesinstitution i gennemsnit sker inden for 1 uge efter, at deltagerne er startet i IPS. Da det er vigtigt med hurtig kontakt til arbejdsgiver, er vi glade for at høre, at der er fokus på dette. Dog er det usædvanligt med så hurtig kontakt for alle borgere, da det normalt tager noget tid at få lavet en grundig arbejdsvurdering baseret på borgerens ønsker, drømme og præferencer. Derudover skal fokus være på ordinære jobs fremfor praktik.	Fortsæt det gode arbejde med hurtig kontakt til arbejdsgivere. Men hav fokus på ordinære jobs fremfor praktik.	4

<u>Individualiseret jobsøgning</u>	Både fra interview med kandidater og gennemlæsning af journaler er det tydeligt, at IPS-konsulenternes arbejdsgiver-kontakter afspejler kandidaternes jobønsker og stemmer overens med karriereprofilen og jobplanen.	Fortsæt det gode arbejde med at finde jobs, der matcher kandidaternes jobønsker og kompetencer. Arbejd videre med at udfylde og opdatere karriereprofilen og jobsøgningsplanen løbende.	5
<u>Jobudvikling – hyppig arbejdsgiverkontakt</u>	Vi hører, at IPS-konsulenterne gennemfører ca. 10 personlige henvendelser til arbejdsgivere hver uge. Dog har de ikke en decideret registreringsformular, men vi hører, at de noterer det på borgeren eller i Virksomhedsmodulet, hvilket også er fint. Vi er dog i tvivl om, hvorvidt lederen følger op på disse kontakter.	Fortsæt det gode arbejde.	4
<u>Jobudvikling – kvaliteten af arbejdsgiverkontakten</u>	IPS-konsulenterne kontakter både arbejdsgivere pr. telefon og mail og mødes med dem personligt.	Fortsæt med at danne og opbygge relationer til arbejdsgivere og informere om, hvad IPS kan tilbyde, samt informere om potentielle kandidater, uanset ledige stillinger - f.eks. ved 'Three Cups Of Tea' - metoden.	4
<u>En bred vifte af jobtyper</u>	Det fremgår af interviews, journaler og udleverede dokumenter, at IPS-konsulenterne hjælper kandidaterne med at finde forskellige typer af praktikker/jobs og uddannelser, der matcher deres ønsker.	Fortsæt det gode arbejde med at finde forskellige typer af jobs, der er tilpasset kandidaterne	5
<u>Mange forskellige arbejdsgivere</u>	Det fremgår som ovenfor, at IPS-konsulenterne finder jobs hos mange forskellige arbejdsgivere.	Fortsæt det gode arbejde med at finde jobs hos forskellige arbejdsgivere	5
<u>Ordinære job</u>	Vi hører fra interviews og ser fra det udleverede skema, at der ofte anvendes praktikker som indgang til arbejdsmarkedet. Af det udleverede skema, kan vi se, at 19 kandidater er i job, praktik eller uddannelse. Af disse er 14 i praktik,	Fortsæt arbejdet med at øge fokus på ordinær beskæftigelse og ikke praktikker. For at score 2 på dette item, skal mellem 65 og 74 % af IPS-kandidaterne	1

	mens kun fem i ordinære jobs, dette svarer til at $(5/19 \cdot 100) = 26\%$ er i ordinær beskæftigelse og dermed en score på 1 ifølge IPS-fidelity scalaen.	være i ordinære jobs/små-jobs. Det behøver ikke være 37 timer, men bare ordinære, lønnede timer. Hvis praktikker anvendes, skal det være korte praktikker, med aftale om lønnede timer. Arbejde på, at ændre både egne, kandidater og arbejdsgiveres mindset til at ordinær beskæftigelse er en mulighed.	
<u>Individualiseret sideløbende støtte</u>	Vi både hører og ser, at kandidaterne får individuel støtte med udgangspunkt i deres individuelle behov. Vi hører også eksempler på støtte til arbejdsgivere. Behandlerne yder også støtte til kandidaterne. Kandidaterne får også hjælp til at komme videre i andre jobs eller i uddannelse	Forsæt den gode opfølgning og sideløbende støtte. Fortsat udfylde støtteplanen, da en struktureret gennemgang af støtte før kandidaten starter i job, hjælper med at fokusere støtten og afhjælper udfordringer inden de opstår på arbejdspladsen. Støtteplanen kan med fordel deles med de psykiatriske teams, hvorved behandler nemmere kan inddrages i støtten.	5
<u>Tidsubegrænset sideløbende støtte</u>	Generelt ser og hører vi, at konsulenterne yder individuel støtte og opfølgning, når kandidaterne starter i praktik/job. IPS-konsulenterne har god kontakt til kandidaterne og støtten virker generelt til at være efter kandidatens behov. Det er tydeligt, at kandidaterne oplever en tryghed i den sideløbende støtte efter jobstart og det at støtten fortsætter, også hvis de, af den ene eller anden grund, skulle miste jobbet igen.	Fortsæt den gode støtte og opfølgning af kandidater, der er kommet i praktik/job eller uddannelse. Det er vigtigt, at der foreligger en konkret plan for den sideløbende støtte, så fortsat udfyld støtteplanen inden kandidaten starter, og lav aftaler for frekvensen af møder og hvordan de skal foregå.	5

	Der ingen indikation på tidsafgrænsning i støtten.	Iflg. IPS-metoden, skal konsulenten mødes med kandidaten i ugen inden jobstart, inden for 3 dage efter jobstart, og hver uge i den første måned, herefter en gang om måneden. Det er erfaringen, at personlig kontakt har større effekt ift. at hjælpe kandidaten til en god jobstart og fastholde denne i beskæftigelse/ uddannelse.	
<u>Jobtilbud baseret på nærmiljø</u>	Vi hører, at IPS-konsulenterne bruger ca. 50% af deres arbejdstid i lokalsamfundet enten som walk-and-talks med kandidaterne eller som virksomhedsbesøg. Vi ser dog ikke registrering af dette.	Forsæt det gode arbejde med at bruge en stor del af jeres arbejdstid i lokalsamfundet. 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.	3
<u>Opsøgende kontakt</u>	Vi hører fra interviews med IPS-konsulenterne og 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 i fx journalerne, kan der ikke gives en højere score end 4.	Arbejd med systematisk at dokumentere strategier ved behov for genetablering af kontakten, så det kan ses ved kommende review, og for at I kan lære af hinanden og bruge de strategier, der virker bedst fremadrettet. Fortsæt med at udforme strategier med kandidaterne. Opretholde tæt samarbejde med psykiatrien, så disse kan kontaktes/inddrages, hvis en kandidat skulle udeblive/ophøre.	4
TOTAL SCORE			101

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 Vejle Kommune i samarbejde med lokalpsykiatrien i Vejle. 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 = 101).



Lone Hellström



Marte Ustrup