

IPS Vestsjælland – afsluttende afrapportering om implementering

Notat, marts 2020

Anders Thomsen, Adjunkt, Professionshøjskolen Absalon

Inge Storgaard Bonfils, Docent, Ph.d. Københavns Professionshøjskole

## Indhold

|  |    |
|--|----|
| 1. Introduktion til IPS og IPS i Danmark.....                              | 3  |
| 2. IPS Vestsjælland.....   | 4  |
| 2.1 Tværkommunal organisering - Den vestsjællandske IPS-model .....        | 4  |
| 2.1.1. Start på projektet .....  | 4  |
| 2.1.2 Organisering i de enkelte kommuner .....                             | 5  |
| 2.1.3. Jobfokus i teamet .....   | 6  |
| 2.2 Ordinære jobs.....   | 6  |
| 2. 3. Teamledelse.....   | 7  |
| 3.Perspektivering: IPS og Supported Employment i en dansk sammenhæng ..... | 9  |
| 3.1. Implementering af IPS .....   | 9  |
| 3.1.1. Udfordringer for implementering af IPS i en dansk kontekst.....     | 10 |
| 3.2. Forskellige organisationsmodeller.....                                | 13 |
| 4. Anbefalinger .....  | 15 |
| Litteratur:.....   | 16 |
| Bilag 1. ....  | 17 |

## 1. Introduktion til IPS og IPS i Danmark

Individuelt planlagt job med støtte (IPS) er en evidensbaseret beskæftigelsesindsats målrettet borgere med svære psykiske lidelser. IPS er udviklet i USA inden for behandlingspsykiatrien og bygger på værdier og principper fra Supported Employment (SE). IPS blev introduceret i Danmark i 2012 som led i et Randomiseret Kontrolleret Forsøg (RCT) initieret af Copenhagen Research Center for Mental Health – CORE. I den forbindelse blev der etableret fire IPS-enheder, forankret i kommunale jobcentre og som samarbejder med den regionale behandlingspsykiatri om at støtte borgeren i at komme i job eller uddannelse. Denne tværsektorielle model har siden vundet udbredelse til andre kommuner i Danmark herunder i det vestsjællandske forsøg, som dette notat omhandler.

Internationale studier har konsekvent vist større effekt ved brug af IPS sammenlignet med den beskæftigelsesindsats, der traditionelt udbydes i de undersøgte lande (Modini et al., 2016). Det danske RCT-studie viste signifikant positive effekter af IPS-indsatsen på job og uddannelse. Deltagerne i IPS-indsatsen opnåede over en periode på 18 mdr. at 59,5 pct. kom i job eller uddannelse, hvilket er knap 30 pct. mere end i kontrolgruppen, hvor det var 46,5 pct. Der var ingen tegn på negative konsekvenser såsom forværring af symptomer eller livskvalitet. Deltagerne i IPS var også signifikant mere tilfredse med indsatsen (Nordahl Christensen & Falgaard Epløv, 2018).

IPS bygger på værdier og principper fra Supported Employment. SE tilgange retter sig mod at støtte mennesker med en funktionsnedsættelse eller psykisk lidelse i at komme i ordinær beskæftigelse. Der sker via en 'place-then-train-' tilgang, hvor en jobkonsulent støtter personen under forløbet. I SE er der fokus på at følge borgerens præferencer og valg, og støtten retter sig mod at skabe et godt match mellem personen og arbejdsgiveren. Jobkonsulenten støtter borgeren i at komme i beskæftigelse og tilbyder kontinuerlig støtte, når borgeren er kommet i beskæftigelse, så længe borgeren oplever et behov. SE og IPS er således kendetegnet ved, at det er individuelt tilpassede og tidsbegrænsede indsatser, hvor støtten og forløbet tilpasses den enkelte borgers behov og præferencer.

Nærværende notat indeholder i afsnit 2, en evaluering af IPS Vestsjælland, som bygger på fidelitetsevalueringer samt interview med nøglepersoner. I afsnit 3 perspektiveres evalueringen af IPS Vestsjælland til anden forskning i implementering af IPS i Danmark. Afsnittet fokuserer på de udfordringer, der har været for implementering på tværs af IPS enheder, samt de organisatoriske modeller for forankring. Notatet afsluttes i afsnit 4, med en række anbefalinger til den fremtidige indsats med IPS.

## 2. IPS Vestsjælland

IPS blev introduceret i Vestsjælland i 2017 på baggrund af en projektf finansiering fra STAR, som siden blev suppleret med midler via en projektf finansiering fra A.P. Møllerfonden. Tre kommuner har indgået i udviklingen af en tværkommunal IPS-model, som kan være relevant i kommuner med et mindre befolkningsgrundlag og/eller, hvor der er få borgere i målgruppen. Følgende afsnit beskriver den tværkommunale organisering i IPS-Vestsjælland og samarbejdsmodellen med den regionale behandlingspsykiatri.

### 2.1 Tværkommunal organisering - Den vestsjællandske IPS-model

IPS Vestsjælland har i perioden fra 2017 - 2020 opnået flotte resultater, når det gælder beskæftigelse og de samfundsøkonomiske gevinster (se opgørelse senere i teksten). Det er altså i høj grad lykkedes at få borgere henvist til IPS-forløbet i enten job eller uddannelse og dermed få skabt en tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er sket på relativt kort tid og med en organisering på tværs af tre kommuner og psykiatrien i regionen. De gode resultater kan baseres i en fokuseret organisering, stærk projektledelse, engagerede medarbejdere og ledelsesmæssig opbakning fra flere niveauer (se bl.a. Dansk IPS Akademi 2019, s. 2-4). Samtidig skal det fremhæves, at IPS-teamet har arbejdet målrettet imod at korrigere og rette indsatsen på baggrund af identificerede problemer i fidelity reviewene. Det har også bidraget til, at IPS-metoden har vist sit værd i de tre kommuner.

I dette afsnit retter vi blikket mod den tværkommunale organisering samt de processuelle udfordringer, som implementering af IPS-metoden har medført. Formålet er for det første at belyse forskellen i den kommunale implementering, og hvordan den tværkommunale organisering har fungeret. For det andet er det ønsket at identificere de områder, hvor der er basis for at tilpasse indsatsen, så den i højere grad understøtter IPS-konsulenternes arbejde. I forhold til sidstnævnte kigger vi på indsatsen for at få borgerne i ordinære job og ledelsesmæssige udfordringer omkring teamledelse.

Afsnittet er overvejende baseret i analyse af de tre fidelity reviews, der er gennemført i løbet af projektperioden (Dansk IPS Akademi 2018a, 2018b og 2019) samt interviews med IPS-konsulenter i projektperiodens startfase (Absalon 2018). Det analytiske blik på den tværkommunale organisering er baseret i et ønske om at stille skarpt på en organiseringsform, der kan være vanskelig at implementerer, mens fokusområderne ordinære jobs og teamledelse er identificeret som analyseområde med udgangspunkt i fidelity reviewenes lave score vedrørende disse punkter.

#### 2.1.1. Start på projektet

Det vestsjællandske IPS-projekt blev indledt i maj 2017 med deltagelse af fire kommuner; Slagelse Kommune, Kalundborg Kommune, Holbæk Kommune og Sorø Kommune og Psykiatrien Vest i Region Sjælland med projektledelsen forankret i Slagelse Kommune. Sorø Kommune trådte ud af projektet efter få måneder, og IPS-Vestsjælland kørte derefter videre med tre kommuner. Medarbejdere med en baggrund i socialt arbejde eller virksomhedskontakt blev sammen uddannet i at udføre IPS-indsatsen i de enkelte kommuner. De deltog indledningsvist på et fælles kick off-arrangement med psykiatrien og gennemførte uddannelsen til IPS-konsulent i et to-dages uddannelsesforløb. Efter uddannelsesforløbet indgik de uddannede IPS-konsulenter i en fælles projektgruppe på tværs af kommunerne, hvor de kunne dele erfaringer med IPS-metoden og modtage supervision ift udførelse af metoden.

Den tværkommunale organisering skulle sikre samarbejdsflader mellem de udførende medarbejdere fra de tre kommuner, det gjaldt særligt videndeling og erfaringsdeling ift IPS-metoden. Det foregik i regi af fælles supervisionsmøder og projektmøder, bl.a. i forbindelse med fidelity reviewene, hvor resultater og fremtidige

indsatser ift. IPS-metoden blev diskuteret. Fidelity review måler trofastheden i forhold til IPS-metoden for de udførende IPS-konsulenter i forhold til tre parametre: 1) Personale, 2) Organisation og 3) Jobtilbud (Dansk IPS Akademi, 2018a, s. 2). Dermed ligger der i IPS-metoden et fokus på, at IPS-konsulenterne (personale) er med i hele forløbet omkring en borger fra henvisning til støtte i ansættelsen, og at de kun arbejder med IPS-opgaver. Organisation henviser til, at IPS forudsætter et integreret samarbejde mellem IPS-konsulenten, psykiatrien og jobcenter om at få IPS-borgeren i arbejde samt ledelse fokuseret på strategisk fokus i indsatsen og supervision ift metoden. Her er det særligt vigtigt, at det fælles team af IPS-konsulenter har en teamleder, der kan skabe rammerne for metodetrofasthed (Dansk IPS Akademi 2018a, s. 4) IPS-metodens fokus på jobtilbud handler om individualiseret, hurtig og konstant jobsøgning og løbende virksomhedskontakt med henblik på at få IPS-borgeren i ordinært job (Dansk IPS Akademi 2018a, s. 7-12). Det indledende uddannelsesforløb og fidelity reviewene blev gennemført af Dansk IPS-akademi, som også stod for løbende support og supervision i projektforløbet.

### 2.1.2 Organisering i de enkelte kommuner

I Kalundborg Kommune er man organiseret med to IPS-konsulenter, der tager sig af arbejdsevnevurderingen og to IPS-konsulenter, der varetager jobudviklingsindsatsen. Medarbejderne er ikke på fuld tid på IPS, men har andre opgaver ved siden af. I både Slagelse og Holbæk er disse funktioner samlet hos den/de samme IPS-konsulenter (Dansk IPS Akademi, 2019, s. 5). IPS-tilgangen er kendetegnet ved, at borgeren får hjælp af den samme IPS-konsulent i alle faser, fra henvisning til job, ud fra en tankegang om, at det er IPS-konsulenten, der bedst kender borgerens ønsker, evner og behov og dermed bedst kan matche denne med et job. IPS-konsulenterne skal dermed være jobgeneralister og ikke specialiserede i forskellige dele af indsatsen omkring borgeren. Det er forventes dog ikke, at IPS-konsulenten påtager sig opgaver inden for det socialfaglige område, som kan varetages af en socialrådgiver. Kalundborg Kommune har valgt at organisere sig ved at specialisere konsulenter på dele af indsatsen, hvilket ikke lever op til IPS-kriterierne, men har til gengæld en tæt koordinering af indsatsen inden for rammerne af jobcenteret.

Samtidig er et afgørende IPS-princip, at der er et tæt samarbejde med psykiatrien igennem hele forløbet og med et begrænset antal personer for at styrke relationen. Samarbejdet med psykiatrien blev organiseret omkring den enkelte IPS konsulent og den distriktpsychiatriske enhed i hhv. Kalundborg, Slagelse og Holbæk under Psykiatrien Vest. I de tre fidelity review fremgår det, at IPS Vestsjælland score gradvis flere point på de items, som vedrøre samarbejdet med psykiatrien (Dansk IPS Akademi, 2018a, 2018b, 2019). Hvor der i starten var visse udfordringer forbundet med at opnå adgang til ugentlige møder, samt at udnytte møderne til fælles beslutningstagning, styrkes samarbejdet i løbet af implementeringsprocessen. I fidelity reviewet (Dansk IPS Akademi, 2019, s. 6) angives det, at IPS-konsulenterne har deltaget aktivt i ugentlige møder med distriktpsychiatrien med et beskæftigelsesmæssigt fokus ift de deltagende borgere. Det har samtidig været afgørende for styrkelse af relationen mellem psykiatri og IPS-konsulenter, at man aktivt har arbejdet med fysisk nærhed af kontor, og aktivt mødedeltagelse, herunder fælles beslutningstagen. Der er altså et klart fokus på, at IPS-konsulenterne og de psykiatriske medarbejdere har et fælles blik på og kan tage fælles beslutninger om borgeren i et IPS-forløb. Det skal samtidig bemærkes, at IPS-tilgangen ønsker en integration af dokumentation for IPS-indsatsen med den psykiatriske journal netop for at have et fælles grundlag for beslutningstagen (Dansk IPS Akademi, 2019, s. 7). Det er af lovgivningsmæssige årsager ikke muligt i Danmark, så derfor er det vigtigt, at der arbejdes med at skabe en systematik i tilvejebringelse af det fælles beslutningsgrundlag samt forskrifter for dokumentation af indsatsen over for borgeren.

Det fremhæves bl.a. i fidelity reviewet (Dansk IPS Akademi, 2019, s. 6), at Holbæk Kommune adskiller sig fra de to andre ved, at en del af de henviste borgere ikke kommer fra distriktpsychiatrien, men fra privatpraktiserende psykiatere. Det fremhæves, at det kan være problematisk for ønsket om sammenhæng

mellem IPS-indsatsen og den psykiatriske indsats. Det bemærkes dog, at alle borgere har været tilknyttet distriktspsykiatrien.

### 2.1.3. Jobfokus i teamet

Det er vurderingen i fidelity reviewene, at IPS-konsulenterne kan fastholde et fokus på jobskabelse i den tværgående organisering (Dansk IPS Akademi 2019, s. X). Her kan man pege på, at den tværkommunale organisering har givet gevinster af et udvidet erfarings- og virksomhedsgrundlag på tværs af tre kommuner. Det har desuden kunnet styrke indsatsen for den enkelte borger, at der er foretaget en integreret indsats på tværs af psykiatriske, beskæftigelsesmæssige og sociale indsatser. På den måde er modellen et godt eksempel på fordelene ved en tværfaglig beskæftigelsesfokuseret indsats.

Det har været tydeligt, at IPS-konsulenterne også har samarbejdet i bredere forstand om generel videndeling om konkrete indsatser og indsatsen over for borgere, fx jobmatch på tværs af kommunegrænser. Samarbejdsrelationerne har dermed også været funderet på et fokus på indsatsen over for den enkelte borger, og dermed har IPS-metoden fungeret som værktøj til at hjælpe borgere med en psykisk lidelse videre i job, men også et fælles omdrejningspunkt og sprog for samarbejdet. Teamets fokus på beskæftigelse i ordinære jobs er dermed central.

## 2.2 Ordinære jobs

Et klart fokus i IPS-metoden er at støtte henviste borgere til at opnå ordinær beskæftigelse, og det er også her metoden adskiller sig fra andre metoder og indsatser i forhold til borgere, som har en psykisk lidelse. Når vi kigger på IPS-Vestsjælland, så har projektet haft succes på dette punkt, men organiseringen og redskaberne har været tilpasset den lokale kontekst og på nogle punkter fraveget IPS-metodikken.

I perioden fra maj 2017 og til januar 2020 er der i de tre kommuner i alt blevet henvist 168 borgere til IPS. I projektets periode er 58 pct. kommet i beskæftigelse eller uddannelse i løbet af IPS-forløbet. I et samfundsøkonomisk perspektiv kan der peges på besparelser på 12 mio. kr. (IPS-resultatopgørelse februar 2020). Dermed har IPS-Vestsjælland vist klare resultater. Dette er bemærkelsesværdigt taget i betragtning, at man i projektkredsen faktisk afviger fra et af grundprincipperne i IPS-metoden, nemlig målet om at borgeren skal i ordinært job<sup>1</sup>.

Ifølge IPS-principperne er målsætningen med indsatsen at skaffe borgeren i ordinært job, og deltagelse i praktikforløb og uddannelsesforløb anses ikke som en del af en IPS-indsats (Dansk IPS Akademi 2018a). Det blev dog igennem projektet klart, at praktik og uddannelse i en vestsjællandsk (og i en dansk sammenhæng generelt, se fx Bonfils, 2019) kan være en vej til ordinært job. Til eksempel er både det kommunale system omkring jobcentre og virksomheder tilvænnet praktik som en vej i beskæftigelse for mennesker uden for arbejdsmarkedet, og uddannelsesforløb kan være et middel til relevant opkvalificering.

IPS-konsulenterne i alle tre kommuner bruger en del af deres ressourcer på at sikre rammer for, at borgeren kan indtræde på arbejdsmarkedet. Det gælder en række mentorrelaterede opgaver herunder hjælp til tandlæge- og lægebesøg, oprydning, flytning, vægttab eller sociale aktiviteter (Dansk IPS Akademi, 2019 s. 5). Disse opgaver ligger udover de direkte IPS-relaterede aktiviteter, hvor der skal være fokus på jobskabelse,

---

<sup>1</sup> Ordinært job defineres som job, "der er permanente i stedet for midlertidige eller tidsbegrænsede. Ordinære job aflønnes som minimum med mindstelønnen; er job, som alle kan søge, og er ikke forbeholdt job med handicap. (Sæsonarbejde og job fra vikarbureauer, som alle kan søge, tæller med som ordinære job)." (Dansk IPS Akademi 2018a. s. 26)

men IPS-konsulenterne har peget på, at aktiviteterne indirekte kan bidrage til, at borgeren kan få tilstrækkelig stabilitet i tilværelsen til at kunne fokusere på at gå på arbejde (interview med IPS-konsulenter maj 2018).

Tallene for beskæftigelse relateret til den tværkommunale IPS-indsats viser, at en stor del af borgere henvist til IPS enten er kommet i job eller er i uddannelsesforløb (status januar 2020). Det viser, at der er skabt en vej til beskæftigelse, som også kan føre over et praktik- eller uddannelsesforløb. I fidelity reviewene og interview med IPS-konsulenterne er det tydeligt, at diskussionerne er baseret i konkrete borgere og en løsningsorienteret tilgang, altså hvordan IPS-metoder kan være værdifulde ift til den enkelte borgers udfordringer. Praktikforløb kan fx være en udmærket vej til at træne faglige og sociale kompetencer samt give borgeren en mulighed for at prøve beskæftigelsesdrømme af. Det er dog også klart, at der ligger en vigtig opgave i at fastholde sammenhængen mellem praktik og uddannelse og målet om beskæftigelse. Så er det sikres, at praktik og uddannelse netop bliver en vej til ordinært job. Det er vigtigt, at der ledelsesmæssigt skabes rammer for IPS-indsatsen, hvor den sammenhæng understøttes.

### 2.3. Teamledelse

Det ses i fidelity reviewene og i interview med IPS-konsulenterne, at samarbejdsrelationerne er udfordret af den tværkommunale organisering, hvor IPS-konsulenterne er udspændt mellem hensynet til eget ansættelsessted, IPS-borgerne, IPS-metoden og en fælleskommunal projektaftale. Der kan peges på tydelige gevinster ved den tværkommunale organisering, og at det er lykkedes at skabe en klar jobrettet sigtelinje i indsatsen over for borgerne. Det er også indtrykket, at teamet nyder opbakning ledelsesmæssigt fra jobcentre og i psykiatrien. Det er dog også klart, at ledelsen af IPS-teamet kan være en udfordring. Teamet har ikke haft en udpeget teamleder, men har opereret med "rullende teamlederrolle", en rolle der skal gå på skift mellem IPS-konsulenterne. Det er indtrykket, at denne rolle i overvejende grad omhandler koordinering af møder i teamet. Det er dog gennemgående vurderingen i fidelity reviewene, at IPS-konsulenterne har samarbejdet som et team (Dansk IPS Akademi 2019, s. 2).

Når man kigger på de tre gennemførte fidelity review (Dansk IPS Akademi 2018a, 2018b, 2019), så scorer IPS-teamet lavt (1 - 2) i forhold til det organisatoriske set up, når det gælder kriterierne for "IPS-teamet"<sup>2</sup> og "IPS-lederens rolle"<sup>3</sup>. Det gælder altså kvaliteten af den direkte ledelse i teamet, og en forståelse af, at en vigtig komponent i IPS-metoden er ugentlig sparring om IPS-metoder, strategisk fokus samt inddækning af hinandens arbejdsmængde. Samtidig gøres det klart, at der skal opstilles klare mål for indsatsen, som kan understøtte IPS-konsulenternes udvikling af færdigheder.

Derudover peger fidelity reviewene på udfordringer i forhold til arbejdsbelastning, hvor der er tegn på, at det kan være en udfordring for IPS-konsulenterne at balancere ressourcerne brugt på IPS-indsatsen og andre arbejdsopgaver. Det ses i vurderingen af "caseload"<sup>4</sup>, hvor IPS-standarden er 20 sager eller derunder pr. IPS-konsulent, og her bemærkes det, at IPS-konsulenterne i gennemsnit har flere sager end det anbefalede

---

<sup>2</sup> Kriteriet lyder: "Mindst 2 IPS-konsulenter på fuld tid og en teamleder udgør IPS-enheden. De har hver uge deltagerbaseret gruppesupervision i overensstemmelse med IPSmodellen, hvor strategier identificeres, og der gives tip om ledige stillinger. IPS-konsulenterne dækker hinandens case-load, når det er nødvendigt." (Dansk IPS Akademi 2018a, s. 10)

<sup>3</sup> Kriteriet lyder: "IPS-enheden ledes af en IPS-teamleder. IPSkonsulenternes færdigheder udvikles og forbedres gennem resultatbaseret ledelse." (Dansk IPS Akademi 2018a, s. 11)

<sup>4</sup> Kriteriet lyder: "Det er individuelt, hvor mange deltagere IPSkonsulenterne har. Det maksimale antal deltagere for en beskæftigelseskonsulent på fuld tid er 20 eller derunder." (Dansk IPS Akademi, 2018a, s. 4)

(Dansk IPS Akademi 2019, s. 3). Dertil kommer en lav score på "løbende arbejdsvurdering"<sup>5</sup>, som er et kriterium for dokumentation af IPS-indsatsen (ikke medregnet den psykiatriske journal, som IPS-konsulenterne ikke har adgang til).

Dermed er der en klar rettesnor for ledelsesmæssige udfordringer, hvor teamledelse vil kunne øge teamets i forvejen høje performance ift beskæftigelse. De ledelsesmæssige udfordringer kan opsummeres til at være:

- Understøttelse af en systematik omkring løbende sparring om IPS-metoden (dette er særligt relevant, når den eksterne sparring fra Dansk IPS Akademi stopper i foråret 2020)
- Ressourcestyring i forhold til IPS-konsulenternes tid og samtidig sikre tilstrækkelig indsats over for borgeren
- Dokumentation af IPS-rettede aktiviteter i forhold til borgeren
- Udvikling af en teamorganisering
- Kompetencemæssig udvikling
- Afklaring af handlingsrum og snitflader til andre samarbejdspartnere, fx jobcentre, forvaltninger og psykiatrien
- Fastholdelse af et IPS-mindset.

---

<sup>5</sup> Kriteriet lyder: "Den indledende arbejdsvurdering sker over 2-3 møder og der anvendes informationer fra tidligere arbejds erfaringer fra ordinære job ved opdateringen. Karriereprofilen, der indeholder information om deltagerens egne præferencer, erfaringer, færdigheder, behov for særlig tilrettelæggelse, styrker, personlige kontakter osv., opdateres ved hvert nyt job. Kilder til information omfatter deltageren, medlemmer af behandlingsteamet, psykiatriske journaler og, med tilladelse, familiemedlemmer og tidligere arbejdsgivere." (Dansk IPS Akademi 2018a, s. 16)



### 3. Perspektivering: IPS og Supported Employment i en dansk sammenhæng

Den stigende interesse for IPS kan ses i lyset af et behov for at finde nye tilgange, der kan støtte mennesker med en psykisk lidelse i at komme i job eller uddannelse. Mennesker med en svær psykisk lidelse står ofte uden for arbejdsmarkedet og dermed et af samfundslivets vigtige fællesskaber. I de senere år er der fra såvel politisk som faglig side set en øget interesse for uddannelses- og arbejdsmarkedsinklusion af mennesker med psykiske lidelser (Rapport fra Regeringens udvalg om psykiatri, 2013). IPS og SE er, som nævnt i indledningen, relativt nye tilgange i en dansk sammenhæng. SE blev udviklet i 1970'erne i USA og var i udgangspunkt rettet mod at støtte mennesker med udviklingshæmning i at komme i ordinær beskæftigelse. SE blev udviklet som et led i af-institutionisering af forholdene for mennesker med funktionsnedsættelse og som en lokalsamfundsbaseret beskæftigelsestilgang rettet mod arbejdsinklusion på det ordinære arbejdsmarked. SE er siden udbredt til flere målgrupper og lande. I en europæisk sammenhæng er der i regi af European Union of Supported Employment<sup>6</sup> udviklet en 'SE-fem-trins model', som retter sig bredt mod at støtte mennesker med funktionsnedsættelse og andre marginaliseringsstruede borgere i at komme i ordinær beskæftigelse (Frøyland & Spjelkavik, 2014). IPS blev udviklet i 1980'erne i USA i regi af behandlingspsykiatrien. I IPS ansattes en IPS konsulent/jobkonsulent som del af behandlerteamet. Denne model er den internationalt mest udbredte.

I en dansk sammenhæng er IPS implementeret i regi af de kommunale jobcentre og dermed som en del af den danske beskæftigelsesindsats. Det skaber nogle særlige rammer omkring implementeringen, idet IPS baseres på et tværsektorielt samarbejde mellem den kommunale beskæftigelsesindsats og den regionale behandlingsindsats. Lignende model er implementeret i Norge, hvor IPS er forankret i NAV og samarbejder med specialhelsetjenesten. Det betyder også, at IPS, fra at være forankret i en behandlingspsykiatrisk sammenhæng og logik i USA og andre lande, forankres i en aktiv beskæftigelsespolitik. I Danmark er forsøg med og forskning i IPS bl.a. blevet støttet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Dertil er der i regi af 'Regeringen forskningspulje til gavn for mennesker med psykiske lidelser' givet støtte til et kvalitativt forskningsprojekt om implementering, organisering og erfaring med IPS<sup>7</sup>. I det følgende inddrages resultater fra sidstnævnte forskningsprojekt med henblik på at perspektivere erfaringerne fra IPS Vestsjælland til anden forskning i implementering af IPS i Danmark (Bonfils, 2019).

#### 3.1. Implementering af IPS

IPS Vestsjælland har i perioden fra 2017 og frem udviklet en model for IPS, der er forankret i en tværkommunal organisering. IPS Vestsjælland har opnået gode resultater, og har dermed vist, at det er muligt at implementere IPS i kommuner, som har et mindre befolkningsgrundlag og/eller få borgere i målgruppen. Erfaringerne fra IPS Vestsjælland er derfor relevante at inddrage i en videre udvikling af hvordan IPS kan forankres i danske kommuner. IPS Vestsjælland har også oplevet en række udfordringer for implementering, hvoraf en række er genkendelige i andre kommuner, som arbejder med IPS. Dertil afviger organisering af IPS i Vestsjælland på visse punkter, fra de kriterier for modeltrofasthed, der er formuleret i IPS fidelitetskalaen. Det gælder særligt i forhold til teamorganisering og teamledelse, hvor hver IPS-konsulent har deres lokale leder i jobcentret. Som alternativ er der i IPS Vestsjælland udviklet en rullende teamlederfunktion, tilkøbt supervision ved ekstern supervisor, og endelig har projektlederen bidraget til indsatsens generelle udvikling. De opgaver, der ifølge IPS fidelitetskalaen udføres af en teamleder, har været fordelt mellem flere personer.

---

<sup>6</sup> <http://www.euse.org/>

<sup>7</sup> Forskningsprojektet 'Individuelt planlagt job med støtte (IPS) – implementering, organisering, erfaringer', er gennemført af en forskergruppe ved Københavns Professionshøjskole, Institut for Socialrådgiveruddannelse og Roskilde Universitet, Institut for Mennesker og Teknologi. Der samarbejdes med forskere fra RCT-studiet ved Copenhagen Research Center for Mental Health – CORE.

Det betyder, at organiseringen ikke lever op til de i fidelitetsskalaen definerede krav, men dog har vist sig funktionsduelig i praksis.

I regi af forskningsprojektet 'Individuelt planlagt job med støtte (IPS) – implementering, organisering, erfaringer' er der gennemført tre delstudier, hvoraf det ene specifikt rettede sig mod implementeringen af IPS i en dansk velfærds kontekst<sup>8</sup>. Dette forskningsprojekt undersøgte implementering af IPS i de fire kommuner og samarbejdende psykiatriske behandlingsenheder, som blev etableret som led i RCT-studiet. Tre af disse enheder overgik efter RCT studiet i drift. Forskningsprojektet rettede en særlig opmærksomhed mod denne overgangsproces og de tilpasninger, der skete i forløbet, samt de organisatoriske modeller for forankring (Bonfils, 2019).

Ud over dette forskningsprojekt er der i regi af IPS-indsatsen i Hjørring Kommune gennemført en mindre undersøgelse af IPS teamets samarbejde med psykiatrien i Region Nordjylland (Gyldenkerne, 2019). I nærværende afsnit inddrages også indsigter herfra.

### 3.1.1. Udfordringer for implementering af IPS i en dansk kontekst

Forskningsprojektet om implementering af IPS viste, at der på tværs af IPS-enheder var en vis overensstemmelse i, hvilke udfordringer der er for implementering set i lyset af fidelitetsskalaens kvalitetskriterier. Disse vedrørte for det første integrationen i behandlingspsykiatrien og for det andet IPS teamets metoder ift. at opsøge jobmuligheder på virksomhederne samt brug af virksomhedspraktik. Tilsvarende udfordringer kan genfindes i erfaringerne fra IPS Vestsjælland samt i IPS Hjørring.

#### *Tværasektorielt samarbejde mellem kommunale IPS-konsulenter og den regionale behandlingspsykiatri*

I den amerikanske udviklede IPS-model er IPS en del af den psykiatriske behandlingsindsats og IPS-konsulenterne er forankring i det psykiatriske team og organisation. Ved implementering i Danmark valgte RCT ledelsen at tilpasse modellen til det danske velfærdssystem, hvor beskæftigelsesindsatser er forankret i kommunale jobcentre, og psykiatrisk behandling sker i regi af regionale behandlingsenheder. Denne model er fastholdt for de tre IPS-enheder som efterfølgende overgik til drift (Bonfils, 2019). Modellen genfindes i IPS Vestsjælland og IPS Hjørring.

Denne model kan begrundes i flere hensyn. Dels betyder det en forenkling for den enkelte IPS-kandidat, at IPS-konsulenten er forankret i jobcentret og udgør den primære kontaktperson hertil. Alternativt ville en IPS-kandidat skulle have kontakt til såvel en regional IPS-konsulent og en kommunal jobkonsulent i forhold til sit ledighedsforløb. Det vil også fordrer et samarbejde mellem en regional IPS-konsulent og kommunal sagsbehandler om forløbet. For det andet er det de kommunale jobcentre, der juridisk og økonomisk forvalter beskæftigelseslovgivningen, og dermed danner rammen om en IPS-indsats. Dertil kan fremhæves det handicappolitiske princip om sektoransvar, som betyder, at 'alle offentlige myndigheder har et ansvar for, at deres tilbud er tilgængelige for mennesker med handicap og for at indtænke handicappolitiske aspekter i politikudviklingen på de respektive områder'<sup>9</sup>. Det betyder, at støtte og hjælp til personer med en funktionsnedsættelse skal behandles af samme myndighed, som behandler tilsvarende spørgsmål for andre personer. I forlængelse af dette princip er det således jobcentrene som er forpligtiget til at støtte mennesker med psykiske lidelser i at komme i job eller uddannelse.

---

<sup>8</sup> De to andre delstudier omhandler: De professionelle arbejds liv med IPS, v. ph.d.-studerende Søren Salling Weber, RUC og KP. Brugernes erfaringer med IPS, v. Julie Rahbæk Møller, Lektor, Ph.d., Sidse Rubens le Fevre og Jesper Egholm Andersen, Forskningsmedarbejdere, og Inge Storgaard Bonfils, Docent, KP.

<sup>9</sup> <https://sim.dk/arbejdsomraader/handicap/handicappolitik/de-danske-grundprincipper-paa-handicapomraadet/> (04.02.2020)

Udfordringer for implementering af den tværsektorielle IPS model afspejles i fidelitetsevalueringer på tværs af enheder. Det vedrører særligt to kriterier under Organisering, kriterium 2 og 8 (Swanson et al., 2019)

Organisering. Kriterium 2: Integration af IPS i psykiatrien ved hjælp af hyppig kontakt med teammedlemmer.

IPS-konsulenterne deltager aktivt i ugentlige møder med det psykiatriske team (erstattes ikke af administrative møder), hvor enkelte deltagere og deres beskæftigelsesmål drøftes, og der er fælles beslutningstagen. IPS-konsulentens kontor er tæt på (eller deles med) medlemmerne af det psykiatriske team. Dokumentation for den psykiatriske behandling og IPS indsatsen er integreret i en enkelt sagsmappe på deltageren. IPS-konsulenterne hjælper teamet med at blive opmærksom på beskæftigelse til personer, der endnu ikke er blevet henvist til IPS.

IPS Vestsjælland har i opstarten af projektet oplevet udfordringer forbundet med adgang til ugentlige møder, og at udnytte møderne til fælles beslutningstagning. Tilsvarende udfordringer kan genfindes i de andre IPS-enheder i Danmark. Bonfils's undersøgelse viser, at særligt adgang til deltagelse på behandlingskonferencer har været svært. Det skyldes organisatorisk og ressourcemæssige forhold i den regionale behandlingspsykiatri, hvor psykiatrien har formuleret krav til hvor meget tid de kan anvende på denne aktivitet (Bonfils, 2019). Også IPS Hjørring har erfaret tilsvarende udfordringer (Gyldenkerne 2019).

På tværs af undersøgelserne, kan det dog konkluderes, at det over tid er muligt at udvikle et meningsfuldt og koordineret samarbejde mellem IPS-konsulenterne og behandlingspsykiatrien. Alle enheder har i forløbet fundet frem til lokale samarbejdsformer, som opleves meningsfulde, også selv om de ikke lever op til alle kriterier i fidelity skalaen. IPS Vestsjælland har ligesom de IPS enheder, der indgik i Bonfils's undersøgelse, arbejdet med fysisk nærhed af kontor, aktiv mødedeltagelse på enten behandlingskonferencer eller via et selvstændigt IPS møde, samt uformel sparring. Samarbejdet med psykiatrien er blevet understøttet aktivt fra IPS leder og de enkelte IPS konsulents side, som har fundet frem til lokale løsninger.

Andre udfordringer er forbundet med et krav om, at dokumentation for IPS indsatsen er integreret i deltagerens psykiatriske journal. Dette er af lovgivningsmæssige årsager ikke muligt i Danmark, og IPS enhederne kan derfor ikke forventes at kunne leve op til dette krav.

Organisering. Kriterium 8: Den øverste ledelses støtte til IPS.

Medlemmer af institutionens øverste ledelse (Regionens øverste psykiatriske ledelse, center- eller afsnitsledelsen i psykiatrien og nærmeste ledere i de kommunale jobcentre) hjælper med at implementere og vedligeholde IPS. Alle fem nøglekomponenter af ledelsesgruppens støtte er til stede.

I fidelitetsskalaen er formuleret fem nøglekomponenter for dette kriterium. De vedrører bl.a. den øverste ledelses opbakning til IPS, krav om formelle møder og brug af fidelitetsskalaen som kvalitetssikring.

IPS Vestsjælland har været organiseret i et tværkommunalt samarbejde med en projektledelse samt med tilkøbt supervision fra en ekstern aktør i form af Dansk IPS Akademi. Der er udviklet en model for den fremadrettede organisering og ledelsesmæssig forankring i regi af den tværsektorielle samarbejdsstruktur på psykiatriområdet (KSP). Denne struktur er etableret som led i implementering af de regionale sundhedsaftaler, og vil fremadrettet kunne fungere som ledelsesforum for IPS implementering (se bilag 1).

Ser vi på de andre IPS enheder i Danmark, så er der variation på, hvordan de forskellige IPS enheder imødekommer kravene til ledelsessamarbejdet. Gennemgående synes ledelsessamarbejdet at blive baseret på mere uformelle og ad hoc prægede kontakter, bl.a. baseret på relationelle koordinationsstiltage, og har ikke haft den formaliseringsgrad, som kræves i fidelitetskriteriet (Bonfils, 2019). Bonfils' undersøgelse viste

endvidere, at lederne i behandlingspsykiatrien var tilfredse med denne samarbejdsform, hvilket også fremgår af Gyldenkærnes rapport (2019).

Samlet set tegner der sig et billede af, at det er muligt at finde frem til ledelsesmæssige samarbejdsformer, som til en vis grad imødekommer IPS fidelitetskravene. Det kan fremhæves at behandlingspsykiatrien, på tværs af IPS enheder, synes at være yderst tilfredse med samarbejdet med IPS og værdsætter det styrkede fokus på deltagerens uddannelses- og jobsituation.

#### *Virksomhedskontakt og brug af virksomhedspraktikker*

IPS stiller bestemte metodekrav ift. at opsøge jobmuligheder på virksomhederne, samt at deltagerne ansættes på ordinære vilkår. Sidstnævnte kriterie er et centralt element i en 'place-then-train' tilgang. SE og IPS adskiller sig fra tilgange baseret på en 'train-then-place' logik, hvor deltagerne først afklares eller træner i beskyttede miljøer, før de kan arbejde på almindelige arbejdspladser. I SE og IPS sker træning og tilpasning som en del af ansættelsesforløbet, og IPS står til rådighed med støtte for at imødekomme, at der opnås et godt match mellem deltager og arbejdsgiver (Frøylund et al., 2018).

#### Jobtilbud. Kriterium 6: Jobudvikling – hyppig arbejdsgiverkontakt.

Hver IPS-konsulent gennemfører mindst 6 personlige henvendelser til arbejdsgivere om ugen på vegne af deltagere, der søger job. En arbejdsgiverkontakt tælles med, selvom IPS-konsulenten møder samme arbejdsgiver mere end én gang om ugen, og uanset om deltageren er til stede eller ej. IPS-konsulenterne udfylder hver uge en registreringsformular til at dokumentere henvendelser til arbejdsgivere.

I IPS anvendes en jobsøgningstilgang baseret på, at IPS konsulenten er opsøgende og via personlige kontakter til arbejdsgivere opnår indsigt i arbejdspladsens opgaver, arbejdsgiverens behov og ad denne vej skaber jobåbninger, der kan matche deltagerens interesser og præferencer. Dertil forventes en registrering heraf, som dokumenterer, at der arbejdes kontinuerligt med virksomhedskontakten på vegne af deltagerne.

I IPS Vestsjælland har man opnået gevinster via det tværkommunale samarbejde. Samarbejdet har skabt et udvidet erfarings- og virksomhedsgrundlag, som har fremmet relevante jobmatch på tværs af kommunegrænser.

Bonfils's undersøgelse viste, at der var udfordringer forbundet med en mangelfuld registreringspraksis, samt at opnå det fornødne antal virksomhedskontakter. IPS enhederne prioriterede at kontakte virksomheder, hvortil de havde en konkret deltager, der ønskede job. Fremfor at anvende ressourcer på generel virksomhedskontakt og skabelse af jobåbninger som de potentielt ikke kunne honoreres med en IPS deltager. Derudover blev jobudviklings-tilgangen problematiseret i lyset af, at visse brancher og virksomheder rekrutterer via officielle rekrutteringsportaler og digitale ansøgningsformer, hvor det ikke er muligt via en ansigt-til-ansigt tilgang at få kontakt med de ledere, der står for ansættelser. I lyset heraf anvendte IPS enhederne en mere branche- og virksomhedsspecifik jobudviklingstilgang (Bonfils, 2019).

#### Jobtilbud, Kriterium 10: Ordinære job.

IPS-konsulenterne finder ordinære job, der er permanente i stedet for midlertidige eller tidsbegrænsede. Ordinære job aflønnes som minimum med mindstelønnen, er job, som alle kan søge, og er ikke forbeholdt job med handicap. (Sæsonarbejde og job fra vikarbureauer, som alle kan søge, tæller med som ordinære job).

IPS bygger på værdier om at tro på, at deltagerne har evner og kompetencer til at indgå på arbejdsmarkedet i ordinære ansættelser. Brug af virksomhedspraktik tolkes som en udfordring for efterlevelse af fidelitetskravene og centrale værdier og principper i IPS.

I IPS Vestsjælland er der gennemgående anvendt praktik som virkemiddel til at få borgeren i gang på arbejdsmarkedet. Der er dog forskel på kommunerne, hvor IPS i Holbæk har anvendt praktik mere sparsomt, hvilket kan skyldes, at borgerne ikke ønsker at være åbne om deres sygdom overfor arbejdsgiveren, og selv har søgt job direkte. Dertil kan nævnes, at praktikerne har været at kort varighed, fx 4 uger, og har været fokuseret på at føre til ordinær beskæftigelse. Erfaringerne fra IPS Vestsjælland viser, at der er skabt en vej til beskæftigelse, som også kan føre over et praktik- eller uddannelsesforløb.

Bonfils's undersøgelse viser, at det er en udfordring for IPS enhederne *ikke* at anvende virksomhedspraktik, idet det er en udbredt praksis i danske jobcentres tilgang i beskæftigelsesindsatsen for udsatte grupper. Undersøgelsen viste, at der var forskellige aspekter på spil. Dels at jobcentre via benchmarking blev målt på antallet af praktikker, hvilket skabte incitament til at fremme brugen af praktik også i IPS. Dels at virksomhederne forventede praktikforløb med offentlige støtte, når jobcentret var involveret i ansættelsesprocessen. IPS-konsulenterne erfarede, at de måtte forhandle med arbejdsgiverne om praktik og at minimere antallet af praktikuger (Bonfils, 2019).

Brug af virksomhedspraktik i en IPS sammenhæng er omdiskuteret. IPS bygger på en 'place-then-train' tilgangen og fokus på ordinær beskæftigelse kan blive udfordret af, at der i den danske beskæftigelsesindsats har været tradition for at anvende afklarende og jobtrænende tiltag såsom virksomhedspraktik, før en ansættelse på ordinære vilkår er søgt fremmet. Der kan være forskellige årsager hertil. Dels hvorvidt virksomhederne anser, at den pågældende kandidat kan arbejde på ordinære vilkår og løn, eller ønsker at se personen an før en ansættelse. Dels af deltageren kan ønske at prøve sig selv af i en praktik og opnå erfaring med arbejdsopgaver, -miljø og -belastningsgrænser. Dertil er praktik reguleret via lovgivning og traditionelt anvendt til borgere, der af jobcentret vurderes at være langt fra arbejdsmarkedet. For jobcentret er virksomhedspraktik en kendt metode til optræning og afklaring af en borgers arbejdsmarkedsparathed. IPS og SE er i denne sammenhæng en ny tilgang, som lægger vægt på, at borgere uanset funktionsnedsættelse eller psykisk lidelse anses som arbejdsduelige, og at det snarere handler om at finde det rette match mellem deltager og arbejdsgiver med IPS's mellemkomst. I fidelity reviewene fra IPS Vestsjælland anbefales det, at IPS konsulenterne bør arbejde med at højne troen på, at ansættelse er muligt uden forudgående praktik. Reviewerne påpeger også, at arbejdsgiver og medarbejder kan se hinanden an via overenskomsternes aftale om prøvetid i ansættelse. Dette fremhæves som en normal del af arbejdsmarkedets funktion, men som ikke ses anvendt i IPS, i det omfang det kan have potentiale for.

### 3.2. Forskellige organisationsmodeller

På basis af de gennemførte undersøgelser af IPS i Danmark tegner der sig forskellige organisationsmodeller, for IPS i danske kommuner. De forskellige organisationsmodeller er udviklet på baggrund af lokale erfaringer og prioriteringer, og nogle af modellerne er modificeret fra den evidensbaserede IPS model kendt fra USA og andre lande. Bonfils' undersøgelse viste, at de dengang fire IPS enheder ved overgang til drift blev forankret i tre forskellige organisationsmodeller. IPS Vestsjælland udgør en fjerde model for organisering af IPS i Danmark. Generelt er der variation på, om IPS har myndighed eller ej. Alle enheder er finansieret af midler fra beskæftigelsesområdet. I det følgende beskrives modellerne i en generaliseret form og fordele og udfordringer ved modellen fremhæves.

### *Den autonome enhed*

I denne model fungerer IPS enheden i en relativ autonom position med en forankring i jobcentret. Enheden er kendetegnet ved at have en stabil gruppe af medarbejdere, som er trænet i IPS metoden og med en IPS leder, der søger at fastholde IPS tilgangen under hensyntagen til de lokale variationer, der muliggør opretholdelse af en autonom position. Rekruttering af kandidater sker via behandlingspsykiatrien og til dels også via jobcentrets forskellige afdelinger. Enheden er fysisk forankret i såvel jobcentrets kontorer og har adgang til kontorer i de psykiatriske centre.

Den autonome enheder formår at opretholde modeltrofasthed. Der sker via en organisering, der lever op til IPS fidelitetskravene om teamledelse, supervision og fokus på kontinuerlig faglig udvikling og forbedring.

### *Beskæftigelsesrettet psykiatri-specialisering*

I denne model er IPS forankret i et team i jobcentret, som er specialiseret i at støtte borgere med psykiske lidelser eller psykiske vanskeligheder i job eller uddannelse. Den specialiserede enhed tilbyder 'jobrettet rehabilitering', hvor IPS er ét tilbud blandt flere. Enheden har en stabil gruppe af medarbejdere med erfaring fra IPS, men ikke en selvstændig IPS leder. IPS konsulenterne indgår i teamet af medarbejdere, der arbejder med de borgere, hvis arbejdsrelaterede udfordringer er begrundede i deres psykiske lidelser. Rekruttering til IPS sker via jobcentret samt behandlingspsykiatrien.

Denne model kan have sin styrke i at tilbyde SE til en bredere målgruppe af borgere, og at værdier og principper fra IPS udbredes til en mere gængs arbejdsform i jobcenterregi. Udfordringer kan være forbundet med manglende teamledelse forankret i IPS, ligesom der kan opstå pres for modificering af kerneprincipper.

### *IPS inspireret jobrehabilitering*

Denne model henter inspiration fra IPS's værdier, principper og metodiske greb. Indsatsen tager form af en 'mentor-indsats', men lever ikke op til IPS fidelitetskravene ift. organisering og samarbejde med behandlingspsykiatrien.

Modellen kan have sit afsæt i en gryende interesse for at arbejde ud fra SE og IPS tilgangen, forankret i eksisterende mentorindsatser i jobcenterregi. Indsatsen kan dog ikke betegnes IPS.

### *Tværkommunal organisering*

I denne model er IPS organiseret som et tværkommunale samarbejde mellem enkeltstående IPS-konsulenter fra flere kommuner. IPS-konsulenterne er forankret i egen kommune og støtter borgere herfra, som er rekrutteret via den regionale behandlingspsykiatri. IPS-konsulenterne fungerer som team via fællesmøder, supervision og udveksler erfaringer, herunder ift at matche IPS-kandidaterne til relevante arbejdspladser på tværs af kommuner. IPS-konsulenterne har adgang til kontor i den regionale behandlingspsykiatri, og deltager i ugentlige møder.

Modellen kan have sin styrke i etablering af IPS i kommuner med et mindre befolkningsgrundlag og/eller hvor der er få borgere i målgruppen. Udfordringerne kan bestå i den manglende teamledelse til koordinering, supervision og ledelsesmæssig opbakning til modellen. IPS konsulenterne kan blive udspændt mellem egen organisation og den fælleskommunale organisering. Udfordringen kan også bestå i en sårbarhed over for personaleudskiftning, hvorved viden og erfaring med IPS let forsvinder fra den enkelte kommune, og kan være vanskelig at genetablere.

## 4. anbefalinger

På baggrund af analysen af IPS Vestsjælland samt øvrig forskning i implementering af IPS i Danmark, gives der følgende anbefalinger til den fremtidige indsats med IPS:

**1. Fortsættelse og udbredelse af IPS-indsatsen.**

*Det er muligt at implementere IPS i en dansk kontekst og i den tværsektorielle model mellem IPS, forankret i kommunale jobcentre og regional behandlingspsykiatri. IPS har vist gode resultater på tværs af lokale variationer. Samtidig kan der peges på gode samfundsøkonomiske gevinster.*

**2. Forskellige organiseringsformer, men krav til teamledelse.**

*Uanset hvilken organisationsmodel, der vælges, er det centralt med en form for teamorganisering, der sikrer faglige sparring mellem IPS-konsulenter imellem. Teamledelse er en central forudsætning for at der kontinuerligt arbejdes med at skabe klare rammer i forhold til proces-, ressource- og sagsstyring samt den strategiske ledelse indad til, i det kommunale jobcenter og udadtil til behandlingspsykiatrien. Teamledelse sikrer høj performance i teamet, fastholder IPS-metodikken og modstår pres for modificering.*

**3. Tværsektorielt samarbejde til psykiatrien**

*Integrationen af IPS i behandlingspsykiatrien er et centralt princip, som fordrer en særlig opmærksomhed ift organisering og tid i den første del af processen. Samarbejdet fremmes via ledelsesmæssig opbakning og en løsningsfokuseret tilgang til at finde frem til samarbejdsformer, der kan fungere i en travl hverdag og giver mening for alle parter.*

**4. Faglige rolle og identitet**

*IPS-konsulenterne udgør i nogle kommuner et lille team eller arbejder individuelt, som eneste IPS konsulent. Viden og erfaring med IPS bliver let sårbar over for personaleudskiftning. Det fordrer en opmærksomhed mod hvordan IPS-konsulenterne udvikler og fastholder deres faglige identitet. Uddannelse og netværk på tværs af kommuner kan styrke den faglige rolle og identitet.*

## Litteratur:

- Absalon, (2018). Interview med IPS-konsulenter fra Holbæk Kommune, Slagelse Kommune og Kalundborg Kommune i forbindelse med supervisionsmøde.
- Bonfils, I. S. (2019). *Implementering af IPS - Individuelt planlagt job med støtte*. Københavns Professionshøjskole.
- Dansk IPS Akademi (2018a). *Individuelt Planlagt Job med Støtte (IPS) Fidelity Rapport vedr. implementering af IPS tilbuddet i Slagelse, Kalundborg og Holbæk Kommuner i samarbejde med Psykiatrien Vest – Region Sjælland. Fidelity review nr. 1*. København, Dansk IPS Akademi.
- Dansk IPS Akademi (2018b). *Individuelt Planlagt Job med Støtte (IPS) Fidelity Rapport vedr. implementering af IPS tilbuddet i Slagelse, Kalundborg og Holbæk Kommuner i samarbejde med Psykiatrien Vest – Region Sjælland. Fidelity review nr. 2*. København, Dansk IPS Akademi.
- Dansk IPS Akademi (2019). *Individuelt Planlagt Job med Støtte (IPS) Fidelity Rapport vedr. implementering af IPS tilbuddet i Slagelse, Kalundborg og Holbæk Kommuner i samarbejde med Psykiatrien Vest – Region Sjælland. Fidelity review nr. 3*. København, Dansk IPS Akademi.
- Frøyland, Kjertil, Andreassen, T. A., & Innvær, S. (2018). Contrasting Supply-side, Demand-side and Combined Approaches to Labour Market Integration. *Journal of Social Policy*, 1–18. <https://doi.org/10.1017/S0047279418000491>
- Frøyland, Kjetil, & Spjelkavik, Ø. (red. . (2014). *Inkluderingskompetanse : ordinært arbeid som mål og middel*. Gyldendal Akademisk.
- Gyldenkerne, C. K. (2019). *En undersøgelse af samarbejdet mellem IPS-teamet i Hjørring Kommune og Psykiatrien i Region Nordjylland*.
- IPS-resultatopgørelse januar 2020.
- Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., Bryant, R. A., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2016). The mental health benefits of employment: Results of a systematic meta-review. *Australasian Psychiatry*, 24(4), 331–336. <https://doi.org/10.1177/1039856215618523>
- Nordahl Christensen, T., & Falgaard Eplov, L. (2018). *Resultater fra IPS projektet*.
- Rapport fra Regeringens udvalg om psykiatri. (2013). *En moderne, åben og inkluderende indsats for mennesker med psykiske lidelser*.
- Swanson, S. J., Becker, D. R., Christensen, T. N., & Ebersbach, B. (2019). *IPS Supported Employment - En praktisk guide*. Saxo Publish.



## Bilag 1.

### Projektets organisering

#### Referencegruppe IPS Sjælland

I forlængelse af møder i Jobforum (mødes de 13 arbejdsmarkedschefer fra de deltagende kommuner).

#### Styregruppe IPS Sjælland

Job- og Socialchef Jens Folman  
Vicedirektør Søren Bredkjær, Psykiatrien Region Sjælland.  
Arbejdsmarkedsdirektør Ina Stevenius Ringsdal, STAR  
Arbejdsmarkedskontor Øst.

#### Projektledelse

Slagelse Kommune  
Chefkonsulent Johannes Patursson

| Klynge Øst  | Klynge Vest   | Klynge Syd   |
|---|---|--|
| KSP Øst<br>Jobcenter Køge<br>Jobcenter Solrød<br>Jobcenter Stevns<br>Jobcenter Faxe<br>Borgerrepræsentant | KSP Vest<br>Jobcenter Odsherred<br>Jobcenter Ringsted<br>Jobcenter Kalundborg<br>Jobcenter Holbæk<br>Jobcenter Slagelse<br>Borgerrepræsentant | KSP Syd<br>Jobcenter Lolland<br>Jobcenter Guldborgsund<br>Jobcenter Vordingborg<br>Jobcenter Næstved<br>Borgerrepræsentant |

| IPS Team Øst   | IPS Team Vest  | IPS Team Syd   |
|--|--|--|
| Kommunale IPS Konsulenter<br>Psykiatriske sygeplejersker | Kommunale IPS Konsulenter<br>Psykiatriske sygeplejersker | Kommunale IPS Konsulenter<br>Psykiatriske sygeplejersker |

- Referencegruppen har IPS med som dagsordenspunkt ca. 1 gang årligt eller efter behov.
- Styregruppen mødes ca. 1 gang årligt.
- KSP er det kommunale samarbejdsfora for Psykiatri på voksenområdet – KSP inviterer de deltagende kommuners jobcenterchefer og borgerrepræsentanter, med til de møder, hvor IPS er på dagsordenen – ca. 1-2 gange årligt.
- IPS teams mødes med supervisor til løbende supervision og uddannelse i IPS-metoden i alt ca. 12 gange i projektperioden.
- Borgerrepræsentanterne repræsenteres ved en IPS kandidat, som gerne vil deltage i at kvalificere indsatsen ud fra brugernes perspektiv. Erfaring med dette stammer fra IPS Vestsjælland, hvor der har været en brugerrepræsentant med i Styregruppen i hele perioden, samt fra Psykiatrien Regions Sjællands Brugerpanel.  
Repræsentanten har særligt givet input til:
  - Produktion af IPS film der forklare IPS-kandidaternes oplevelser ved IPS forløb og selv IPS-metoden set fra et bruger-perspektiv.
  - Forhold omkring brugernes oplevelser af virksomhedskontakt og information om IPS til virksomhederne og brugernes ønsker og følsomhed omkring deres sygdom.
  - Input og holdninger som bruger til styregruppens almindelige dagsordenspunkter.