# Bilag 2 - Vejledning for ansøgning af puljen IPS for ungeLogo: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

# *Til brug for ansøgere af puljen IPS for unge Opdateret august 2023*



## Indledning

Med puljen *IPS for unge* får kommunerne mulighed for at implementere et initiativ, der skal hjælpe de mest udsatte unge med psykiske lidelser videre i ordinært job eller uddannelse via den velafprøvende og evidensbaserede metode IPS, som står for Individuel Planlagt job med Støtte.

IPS-indsatsen indebærer, at medarbejderen i jobcenteret får en mindre sagsstamme og indsatsen over for den enkelte foregår i tæt samarbejde med psykiatrien eller socialpsykiatrien parallelt med borgerens behandlingsforløb. Ved IPS-lignende indsats for den udvidede målgruppe af unge skal indsatsen foregå i samarbejde med relevante aktører f.eks. misbrugsbehandling eller anden behandlingsaktører i regionen, som alternativ til psykiatrien. Indsatsen tager afsæt i borgerens håb, ønsker og drømme for fremtiden.

Som en del af pulje *IPS for unge* vil STAR igangsætte initiativer for at yde støtte til implementering via undervisning, faglige netværk på tværs af kommuner og hjælp til etablering af tværsektorielle samarbejde mellem kommune og region.

|  |
| --- |
| **Viden om IPS – Individuel Planlagt job med Støtte**  IPS har både i Danmark og internationalt vist positive effekter ift. at støtte personer med alvorlig psykisk sygdom til at opnå og fastholde ordinært job eller uddannelse. Projektet ”Inklusion”, der er baseret på IPS-metoden, viser markante positive effekter ift. at få borgere i ordinært job eller uddannelse[[1]](#footnote-1) og at IPS-indsatsen er omkostningseffektiv[[2]](#footnote-2).  59,5 pct. af deltagerne kom i job eller uddannelse, hvilket var knapt 30 pct. mere end standardindsatsen.  Der er en samfundsøkonomisk besparelse på 70.000 kr. sammenlignet med standardindsatsen.  Der er en signifikant tilfredshed med indsatsen blandt deltagerne og der opleves ikke negative konsekvenser som forværring af symptomer eller livskvalitet. |

### Formål med vejledningen

Vejledningen er udviklet til brug for udarbejdelse af ansøgning til puljen. Vejledningen rammesætter implementeringsopgaven og det daglige arbejde med IPS-metoden. Formålet er, at guide ansøger igennem de faglige, organisatoriske og datamæssige aspekter, der skal være til stede for at sikre en velfungerede indsats, hvor IPS-metoden bliver en naturlig del af den daglige drift.

For mange kommuner vil principperne i IPS-metoden være velkendte, og mange kommuner arbejder allerede med et eller flere af principperne. Formålet med vejledningen er derfor ikke at præsentere en helt ny tilgang til arbejdet med udsatte unge, men snarere at skabe nogle gode rammer for, at medarbejdere og ledere kan få samlet og systematiseret de elementer, som virker.

Det er samtidig en ambition, at der skal være plads til lokal tilpasning i den enkelte kommune med respekt for at bibeholde velfungerende netværk og organisatoriske strukturer.

### Inddragelse af eksperter og praktikere i udviklingen af modellen

I udviklingen af indsatsmodellen er der lagt vægt på at inddrage aktører, som har viden om implementering og praksisnære erfaringer med IPS-metoden. Indsatsmodellen er derfor udarbejdet med input fra forskere, praktikere og organisationer, der arbejder med IPS-metoden.

Følgende har deltaget i seminarer og workshop og interview og givet input, der er blevet brugt i udviklingen af indsatsmodellen: Social- og Boligstyrelsen, ledere og medarbejdere fra en række kommuner, forskere fra professionshøjskoler og CORE – Copenhagen research center for mental health, der underviser og forsker i IPS metoden, samt sundhedsfaglige repræsentanter og IPS ambassadører fra regionerne.

### Guide til implementering af IPS-metoden

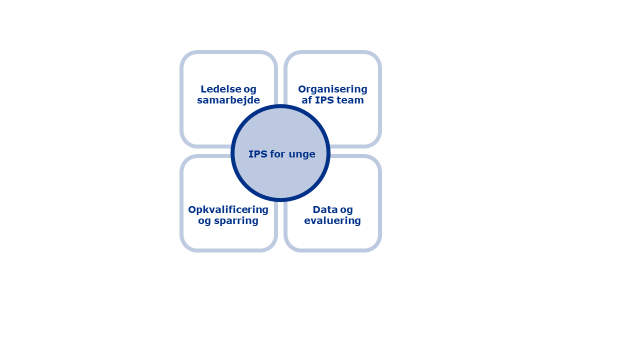
Det anbefales, at kommunen tager udgangspunkt i den danske IPS-manual, som beskriver principperne og de tilhørende værktøjer. Forskningen og den praktiske erfaring med at implementere IPS-metoden i kommuner viser, at der ligger et relativt stort arbejde i at opbygge og vedligeholde rammerne for indsatsen, så borgerne kan få gavn af de virksomme elementer i IPS.

Som led i opstart af projektet skal arbejdsgange og organisering af IPS-teamet fastlægges. Herudover skal der findes gode løsninger for dokumentation og håndtering af data i forbindelse med evaluering.

Samtidig skal der afsættes tid og ressourcer til, at de involverede medarbejdere, ledere og samarbejdspartere bliver opkvalificeret i IPS-metoden.

I det følgende præsenteres de fem elementer, der tilsammen udgør rammerne for en god implementering af IPS-metoden. Hvert afsnit afsluttes med en boks, der beskriver de overvejelser og greb, som kommunen kan vælge at tage i brug.

### 1. IPS for unge indsats

IPS er en beskæftigelsesindsats for borgere med psykiske vanskeligheder, hvor målet er ansættelse på det ordinære arbejdsmarked eller uddannelse. Indsatsen bygger på en grundlæggende værdi om, at mennesker med svære psykiske vanskeligheder ønsker og har ressourcer til at arbejde. I indsatsen arbejder IPS-konsulenterne tæt sammen med behandlere i psykiatrien og skal herigennem vise, at beskæftigelse kan være vejen mod recovery.

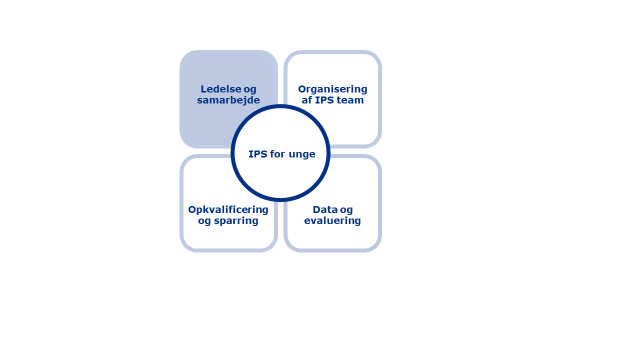
IPS er en manualbaseret metode, der bygger på nedenstående 8 principper:

1. Alle, der ønsker at arbejde, kan deltage.
2. IPS-indsatsen er integreret med den psykiatriske behandling.
3. Målet er uddannelse eller beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked.
4. Vejledning i social- og beskæftigelseslovgivningen.
5. Jobsøgningen starter hurtigt efter opstart i IPS-indsatsen.
6. Støtten under beskæftigelse er tidsubegrænset.
7. Indsatsen er baseret på deltagernes ønsker og præferencer.
8. IPS-konsulenterne opbygger relationer til arbejdsgivere i lokalområdet.

Læs en nærmere beskrivelse af IPS-principperne i Bilag 1: Kort om de otte principper for IPS.

|  |
| --- |
| Som forberedelse til at implementere de 8 principper skal der være en strategi for at:   1. Sikre, at alle medarbejdere og samarbejdsparter arbejder efter de 8 principper i **IPS-metoden** 2. For kommuner, der ønsker at ansøge om en **IPS-lignende indsats** for en udvidet målgruppe af unge i mistrivsel, der ikke er tilknyttet psykiatrien: Overveje hvordan de unge visiteres til indsatsen og tværgående samarbejder fx i regi af misbrugsbehandling. |

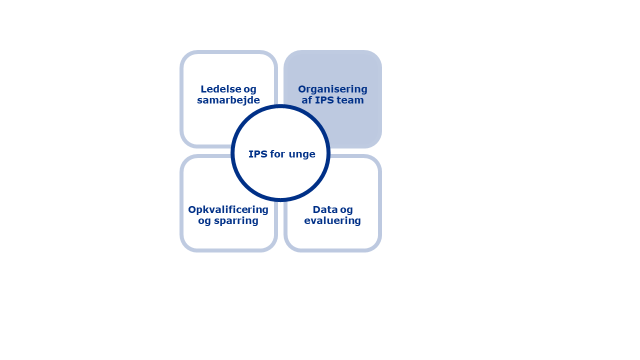
### 2. Ledelse og samarbejde

Det er et selvstændigt mål, at opnå en stærk ledelsesmæssig forankring og skabe rammer for netværksledelse omkring IPS indsatsen. Herunder en klar forventningsafstemning om ansvarsfordeling i hele ledelseskæden og aftaler for det tværgående samarbejde med regionen, socialforvaltningen og andre aktører.

|  |
| --- |
| For at sikre ledelsesfokus og opbakning fra tværfaglige samarbejdsparter skal der være en strategi for at:  Sikre **politisk og ledelsesmæssig opbakning** til tværsektoriel IPS-indsats.  Indgå aftaler for **det tværgående samarbejde** med region og andre aktører om målgruppen.  Sikre tilstrækkelige **finansiering** og ressourcer til indsatsen.  Aftale fælles **forventningsafstemning** for vision, implementeringsplan, rammer mv. |

### 3. Organisering af IPS-team

#### IPS-team

Et IPS-team skal som udgangspunkt bestå af en IPS teamleder (faglig koordinator) og en eller flere IPS-konsulenter, der er dedikeret til IPS-indsatsen.

#### IPS-teamlederens rolle

Det anbefales, at IPS-teamlederen har en koordinerende funktion og ansvaret for at sikre, at teamet holder fast i IPS-tilgangen. Det kan være en fordel, at IPS-teamlederen har egne borgersager for at kunne give bedst mulig faglig sagssparring og supervision i IPS-teamet.

IPS-teamlederen er den primære kontakt til STAR og bidrager med koordinering af de aktiviteter, som igangsættes på tværs af deltagerkommunerne i puljen.

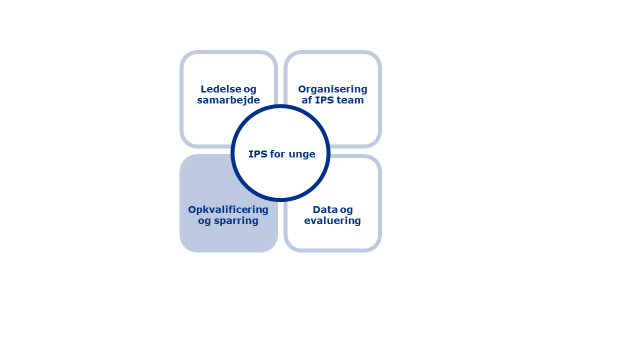
#### IPS-konsulenternes rolle

IPS-konsulenterne har den centralt koordinerende rolle omkring borgeren, og der arbejdes helhedsorienteret omkring den unges livssituation i tæt samarbejde med psykiatri, andre behandlingstilbud og evt. bostøtte. IPS-konsulenterne skal opsøge virksomheder i lokalområdet og bidrage til, at der skabes jobåbninger og et godt match mellem borgerens kompetencer og virksomhedens behov. Virksomhedsservice i kommunen kan ikke varetage denne opgave for IPS-konsulenterne.

|  |
| --- |
| Som forberedelse til at etablere IPS-teams, skal der være en strategi for at:   1. sikre rette **rekruttering til IPS-team** i egen kommune og tværsektorielt 2. **sikre tovholderfunktion**, herunder koordinering af IPS-indsatsen på driftsniveau, ledelsesbetjening, netværksledelse og koordinering med STAR 3. der sikres en praksis for IPS-kandidater ift. at varetage det **virksomhedsrettede arbejde** 4. implementere proces for **henvisning** af unge til IPS-indsatsen fx via visitationssamtaler. |

### 4. Opkvalificering og faglig sparring

#### IPS basisuddannelse

Det er en grundforudsætning, at medarbejdere i IPS-teamet og nærmeste ledere og samarbejdspartnere er uddannet i IPS-metoden for at sikre de nødvendige kompetencer til at løfte opgaven. Kommunen skal sikre, at medarbejderne deltager i et IPS-uddannelsesforløb. Uddannelsen består i udgangspunktet af ca. 2-3 kursusdage samt løbende opkvalificering.

#### Sagssparring i IPS-teamet

For at sikre en god implementering af IPS-principperne i hverdagspraksis skal uddannelsen følges op med en række tiltag gennem hele projektperioden. Først og fremmest i form af sagssparring, hvor IPS-teamlederen skal sikres kompetencer til at gennemføre sagssparring i IPS-metoden.

#### Faglige netværk og vidensdeling

Ambitionen med *IPS for unge* er at sikre vidensdeling og løbende udvikling af indsatsen over for målgruppen. Derfor vil STAR i samarbejde med IPS-ambassadørkorpset arrangere en række netværksmøder, workshops mv. Herunder fx online temamøder med oplæg fra fageksperter og ordninger for sidemandsoplæring på tværs af kommuner. Endelig kan det lokalt overvejes at inddrage eksterne fageksperter alt efter lokale kompetenceniveau og tidligere erfaringer med IPS.

|  |
| --- |
| For at sikre tilstrækkelig opkvalificering og faglig sparring skal der være en strategi for at:   1. Iværksætte **undervisning** for involverede medarbejdere, ledere og samarbejdspartnere 2. Sikre **løbende sagssparring** i IPS-teamet af høj kvalitet 3. Afsætte tid og ressourcer til deltagelse i opfølgende kurser, faglig sparring, netværksmøder mv. |

### 5. Data og evaluering

#### IPS-modellen: Data og evaluering i fokusIPS-markør(er)

Deltagende kommuner skal indarbejde persongruppemarkering i de kommunale fagsystemer, som skal anvendes til registrering for hhv. IPS eller IPS-lignende indsats.

#### Kvalitetsmålinger

IPS-ambassadørkorpset gennemfører årlige kvalitetsmålinger i deltagende kommuner, som belyser status for implementering og fidelitet. Der forventes, at IPS-konsulenter og projektledere afsætter tid til at udfylde kvalitetsmålingerne.

#### Erfaringsopsamling

I løbet af projektperioden vil STAR at indsamle kommunernes erfaringer med henblik på vidensopbygning og til brug for evaluering. Det forventes, at kommunen skal være til rådighed for interviews mv. i denne forbindelse.

|  |
| --- |
| For at sikre den nødvendige data – og erfaringsindsamling, skal kommunerne:   1. Sikre brug af **IPS-markør(-er)** 2. Dokumentere kvaliteten i indsatsen via **kvalitetsmålinger** (fidelitet) 3. Være til rådighed for **løbende erfaringsopsamling** |

**Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterin**Vermundsgade 38  
2100 København Ø

T. 7221 7440

E-mail. star@star.dk  
[www.star.dk](http://www.star.dk)

1. Eplov, L. F. & Christensen, T. N.., 2018. Resultater fra IPS projektet Individuelt Planlagt Job med Støtte (IPS) og træning i sociale og kognitive færdigheder til personer med en alvorlig sindslidelse. [↑](#footnote-ref-1)
2. Copenhagen research center for mental health – CORE, Eplov & Christensen, 2018. Sundhedsøkonomisk analyse af interventionerne i Inklusions projektet [↑](#footnote-ref-2)