

Fordele og ulemper ved forskellige måder at organisere IPS-indsatsen i kommunalt regi

Nedenfor findes en oversigt over nogle af de fordele og ulemper, der knytter sig til forskellige måder at organisere IPS-indsatsen på i kommunen.

Ansætte nye IPS-konsulenter eller udpege medarbejdere	
Ansætte nye IPS-konsulenter	Udpege IPS-konsulenter blandt medarbejdere
<p>Fordele:</p> <ul style="list-style-type: none">• Har aktivt søgt stillingen.• Kan udvælges på baggrund af kvalifikationer (personlige og faglige).• Dedikeret til opgaven og har ikke andre opgaver ud over IPS. <p>Ulemper:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hvordan skal de finansieres? Evt. politisk beslutning.• Evt. projekt eller begrænset periode.	<p>Fordele:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kender organisationen.• Mere fleksibel drift (kan have andre opgaver ud over IPS).• Ingen midler til ansættelse, men der skal afsættes midler til f.eks. reduceret sagsstamme. <p>Ulemper:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ikke sikkert at medarbejderen brænder for IPS-opgaven.

IPS-teamleder, der er dedikeret til IPS-indsatsen	
<p>Fordele:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fagligt flagskib.• Kan sikre, at der arbejdes modeltrofast i forhold til fidelitet og manual (IPS-team består af én teamleder og min. 2 til maks. 10 konsulenter).• Ansvar for at udvikle konsulenternes IPS-færdigheder.	<p>Ulemper:</p> <ul style="list-style-type: none">• Koster mere end en IPS-konsulent.• Har halv sagsstamme.

- Forskningsdata fra udlandet viser, at teams med koordinator/teamleder opnår bedre resultater.
- Daglig faglig ledelse sikrer, at nye teams opnår en stabil drift hurtigere – sikrer at medarbejderne ikke spilder tiden unødigt.

Skal IPS-konsulent have andre opgaver udover IPS?

Fordele:

- Mere fleksibel drift.
- I mindre kommuner er der mulighed for at lave IPS selv ved mindre borgergrundlag – f.eks. ved at dele IPS-opgaven på flere medarbejdere.
- Én medarbejder bliver ikke isoleret i opgaven.

Ulemper:

- Tager fokus væk fra IPS-opgaven.
- Sværere at arbejde metodisk/modeltrofast, fordi der også er fokus på andre faglige tilgange og metoder.
- Kan være vanskeligt at afveje tid og ressourcer og balancere sagsmængde korrekt.

Skal alle LAB-målgrupper inkluderes i IPS-indsatsen?

Eksklusion af udvalgte LAB-målgrupper

Fordele:

- IPS-indsatsen kan forankres i én eller udvalgte afdelinger i jobcentret.
- Mulighed for afprøvning i mindre skala først – trinvis implementering.

Ulemper:

- IPS-indsatsen bliver isoleret og forankres ikke bredt i organisationen.

Inklusion af alle LAB-målgrupper

Fordele:

- Psykiatrien skal ikke skelne mellem ydelsesgrupper, når de henviser patienter til indsatsen.
- Jo bredere indtag, jo nemmere er det at finde kandidater til IPS-indsatsen.
- Lever op til "ingen eksklusionsprincipper" i IPS.



<ul style="list-style-type: none"> • Der kan bruges meget administrativ tid på at sortere i de henvisninger, der kommer, ift. om borger er i den udvalgte målgruppe. • Afvisning af borgere, som gerne vil deltage i et IPS-forløb grundet specifikt målgruppetilhørsforhold. 	<p>Ulemper:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risiko for uens henvisnings- og fremgangsmåder på tværs af afdelinger. • Nødvendigt at afstemme aftaler om fremgangsmåde og med koordinering på tværs af afdelinger i kommune og psykiatri, sagsbehandlere og IPS-konsulenter.
---	---

IPS-konsulenter under samme leder eller under forskellige ledere	
IPS-konsulenter har samme leder	IPS-konsulenter har forskellige ledere
<p>Fordele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IPS-konsulenterne er et team. • Ens udmelding om prioritering af IPS-opgaven. • Ledelsesmæssigt fokus. <p>Ulemper:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risiko for, at resten af organisationens mister fokus på IPS. 	<p>Fordele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • IPS-konsulenterne er tættere på de enkelte afdelinger. • Bedre kendskab til andre sagsbehandlere i samme afdeling. <p>Ulemper:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forskellig udmelding og prioritering af IPS-opgaven. • Risiko for uenighed blandt lederne. • IPS-konsulenterne er ikke et team.

Skal IPS-konsulenten varetage myndighed?

Fordele:

- IPS-deltagerens sag bliver varetaget af én person – understøtter sammenhæng og kontinuitet.
- Hurtigere beslutningsgang – ting kan sættes i værk med det samme – dvs. mere smidig sagsbehandling.

Ulemper:

- IPS-konsulenten skal sætte sig ind i meget lovgivning (alle LAB målgrupper).
- Tager fokus fra jobsøgning / virksomhedsarbejdet.
- Det kan være svært at have mange "kasketter" på over for IPS-deltageren.
- Eventuelle sanktioner kan svække tillidsrelation mellem IPS-konsulenten og IPS-deltager.
- Lavere sagsstamme pr. IPS-konsulent.
- IPS-deltagerens sag varetages af én person – sårbart ift. personaleomsætning, ferie, fravær, sygdom mv.

Skal IPS-konsulenten varetage mentoropgaver?

Fordele:

- IPS-deltagerens sag bliver varetaget af én person – understøtter sammenhæng og kontinuitet.

Ulemper:

- Tager fokus fra jobsøgning / virksomhedsarbejdet.
- Sværere at starte jobsøgning hurtigt.
- Svært at arbejde med Place the Train model (svært at holde fokus på parallel indsats).
- IPS-konsulentens stillingsbeskrivelse har ikke mentor opgaver.
- IPS-deltagerens støttebehov varetages af én person – sårbart ift. personaleomsætning, ferie, fravær, sygdom mv.



Skal IPS-konsulenten varetage virksomhedsarbejdet?

Fordele:

- IPS-konsulenten kan arbejde som beskrevet i IPS-manualen.
- IPS-konsulenten har både kendskab til IPS-deltagerens og virksomhedernes præferencer.
- IPS-konsulentens stillingsbeskrivelse minder om jobformidler/virksomhedskonsulent.
- Forskning fra udlandet peger på, at IPS-deltagere var mest tilbøjelig til at droppe ud af indsatsen, når forskellige personer varetog forskellige dele indsatsen.

Ulemper:

- Nogle medarbejdere har svært ved at kontakte virksomheder.
- Hvis ikke virksomhedskonsulentfunktionen varetages af IPS-konsulenten, skal den pågældende virksomhedskonsulent være oplært og arbejde efter IPS-metoden.
- Kræver at de to parter arbejder tæt og smidigt sammen.

