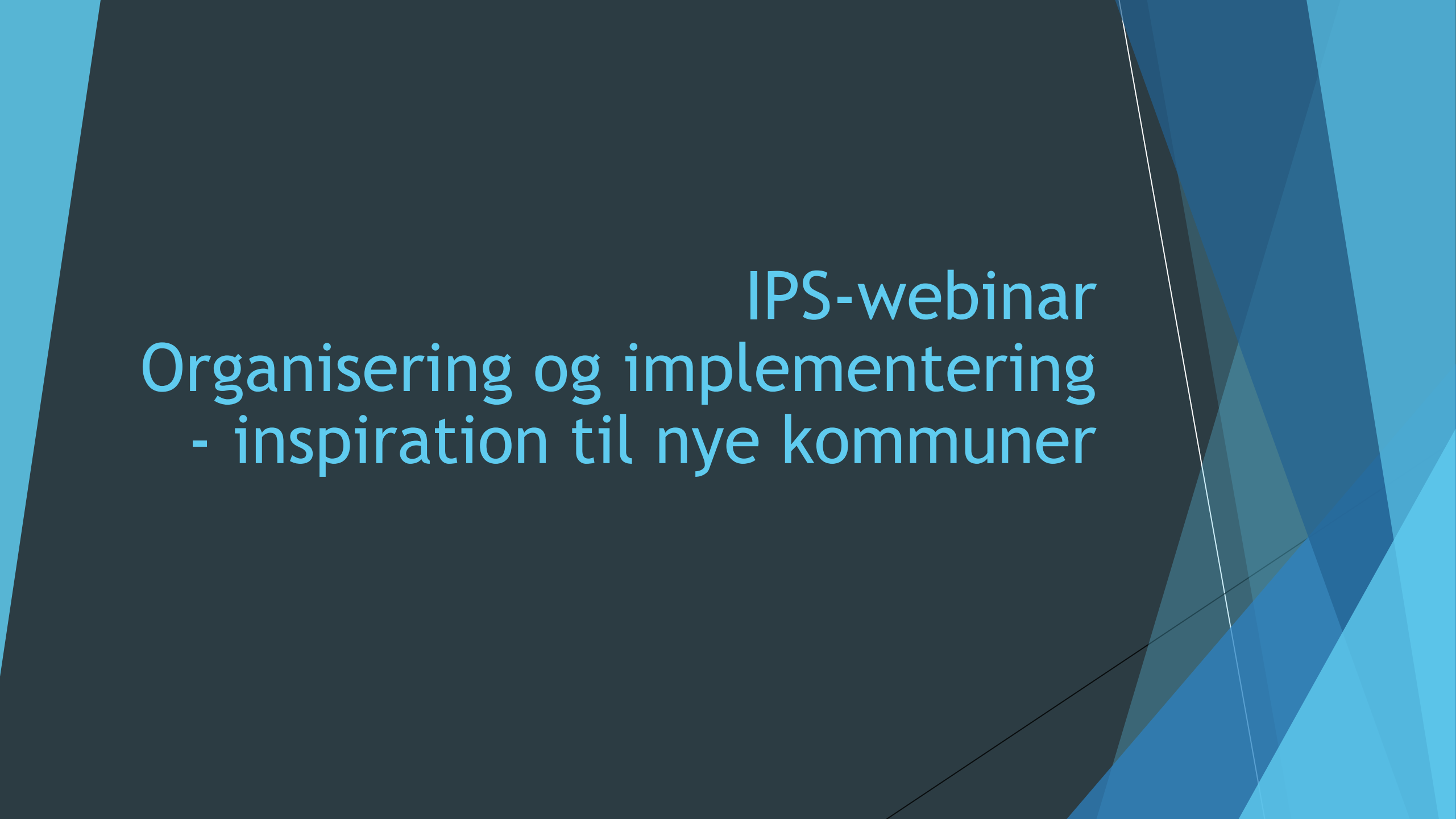




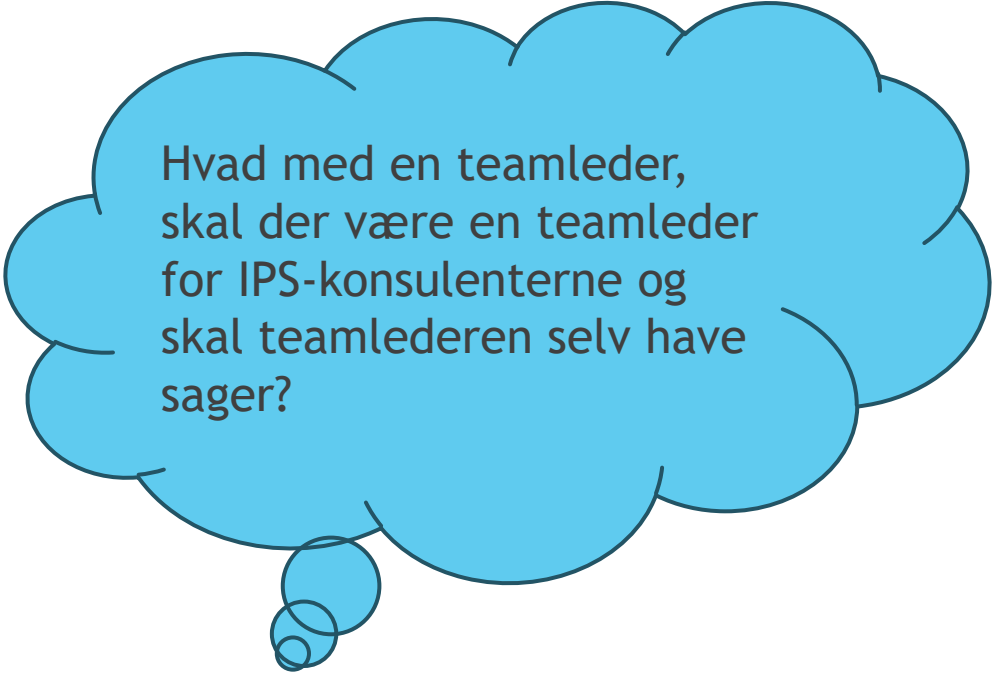
IPS-webinar

Organisering og implementering - inspiration til nye kommuner

Program

- ▶ Oplæg ved IPS-ambassadør:
Fordele og ulemper ved forskellige
måder at organiserer sig på (20 min)
- ▶ Oplæg ved Flemming Storgaard
Pedersen, Bornholms Kommune (20 min)
- ▶ **Pause (10 min)**
- ▶ Oplæg ved Michael Smedt, Aabenraa
Kommune (20 min)
- ▶ Spørgsmål & afrunding (20 min)

Organisering af IPS



Hvad med en teamleder,
skal der være en teamleder
for IPS-konsulenterne og
skal teamlederen selv have
sager?



Skal IPS-konsulenten
varetage myndighed?

Ansætte nye IPS-konsulenter eller udpege medarbejdere?

Ansætte nye:

Fordele:

- Har aktivt søgt stillingen
- Kan udvælges på baggrund af kvalifikationer (personlige og faglige)
- Dedikeret til opgaven og har ikke andre opgaver ud over IPS

Ulemper:

- Hvordan skal de finansieres? Evt. politisk beslutning
- Evt. projekt eller begrænset periode

Udpege medarbejdere:

Fordele:

- 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

Ulemper:

- Ikke sikkert at medarbejderen brænder for IPS-opgaven

IPS-teamleder/koordinator - skal vi have sådan en?

IPS-konsulenterne har en IPS-teamleder:

Fordele:

- Fagligt flagskib
- Kan sikre, at der arbejdes modeltrofast ift. kvalitetsmåling og IPS-manualen
- Forskning viser at teams med teamleder opnår bedre resultater
- Daglig faglig ledelse sikrer, at nye teams opnår en stabil drift hurtigere - ikke spildtid

IPS-konsulenterne har ikke en IPS-teamleder:

Fordele:

- Flere ledere skal klædes på til IPS-opgaven - kan bidrage til en bredere forankring
- Lederen kan skabe sammenhæng mellem afdelingen og IPS

Ulemper:

- Svært at arbejde med IPS, i et team hvor lederen ikke har stort kendskab til IPS
- IPS-konsulenterne står meget alene med opgaven og kan mangle sagssparring

Skal IPS-konsulenterne have samme personaleleder, eller skal de arbejde under forskellige ledere?

IPS-konsulenterne har samme leder:

Fordele:

- IPS-konsulenterne er et samlet team
- Ens udmelding ift. prioritering af IPS-opgaven
- Ledelsesmæssigt fokus på IPS

Ulemper:

- Risiko for, at resten af organisationen mister fokus på IPS

IPS-konsulenterne har forskellige ledere:

Fordele:

- IPS-konsulenterne er tættere på de enkelte afdelinger
- Bedre kendskab til andre sagsbehandlere i samme afdeling

Ulemper:

- Risiko for forskellige udmelding og prioritering af IPS-opgaven
- Risiko for uenighed blandt lederne
- IPS-konsulenterne er ikke ét team

Hvem skal målgruppen for IPS-indsatsen være?

Inklusion af alle LAB-målgrupper og aldersgrupper:

Fordele:

- Psykiatrien skal ikke skelne mellem ydelsesgrupper og alder, når de henviser patienter til IPS-indsatsen
- Jo bredere målgruppe, jo flere IPS-kandidater (også i psykiatrien)
- IPS-indsatsen bliver forankret bredt i organisationen
- Undgår tid og ressourcer på at sortere borgerne
- Alle borgere, som kunne have gavn af en IPS-indsats, får tilbud om IPS

Eksklusion af udvalgte LAB-målgrupper og aldersgrupper:

Fordele:

- IPS-indsatsen kan forankres i én eller udvalgte afdelinger i kommunen
- Mulighed for afprøvning i mindre skala først - trinvis implementering af IPS

Skal IPS-konsulenten varetage myndighed?

Fordele:

- IPS-deltagerens sag bliver varetaget af én person - understøtte sammenhæng og kontinuitet
- Hurtigere beslutningsgang - beslutninger kan tages med det samme, dvs. mere smidig dagsbehandling

Ulemper:

- IPS-konsulenten skal sætte sig ind i meget lovgivning
- Tager fokus fra jobsøgning / virksomhedsarbejdet
- Kan være svært at have mange "kasketter" på overfor IPS-deltageren
- Behov for en lavere sagsstamme
- IPS-kandidatens sag varetages af én person - sårbart ift. ferie, fravær, sygdom mm.

IPS-konsulenten varetager det opsøgende virksomhedsarbejde?

Fordele:

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

Ulemper:

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

Oplæg Bornholms Kommune

IPS-Ung, Bornholm



IPS-Ung Bornholm

- Historik:
 - Reconnect ([Om projektet – Reconnect](#))
 - IPS-uddannelse
 - Roadshow rundt til samarbejdspartnere
 - Bestiller eller udfører? – eller begge dele?
 - Styregruppe
 - Samarbejde med Psykiatrisk Center
 - Organiseret sammen med jobkonsulenter
 - Indgange til IPS-Ung

Hvordan får man en IPS konsulent?

- Opstart i IPS forløb koordineres med IPS Ung Bornholm - IPS teamleder og koordinator Heidi Kingo
- IPS Ung Bornholm giver tilbagemelding om hvilken IPS konsulent som vil deltage på et fællesmøde eller IPS intromøde med borger.

Vi kan også tilbyde uforpligtende informationssamtaler, hvis man er i tvivl og gerne vil vide mere.

Der er udarbejdet en - **IPS Procedure** - for IPS Ung Bornholm

IPS i praksis

- IPS konsulent er Jobkonsulent, mentor og myndighed/sagsbehandler i en´ og samme person
- Vi arbejder med redskaber som Karriereprofil, Jobsøgningsplan, Disclosure og støtteplan

Så længe IPS tilbud er relevant, kan man fortsætte i vores tilbud.

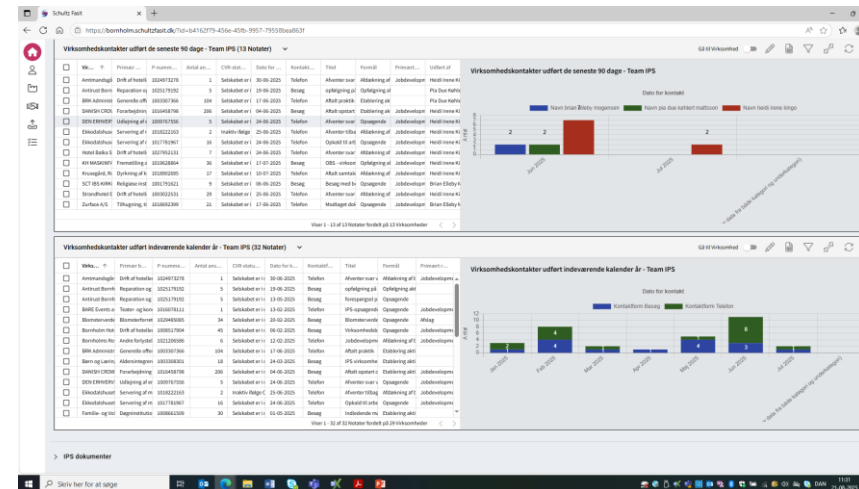
- Sanktion er ikke et greb vi bruger. Hvis man ikke møder op, prøver vi at kontakte vores deltagere på tlf, sms, mv.
- Samarbejde med kontaktpersoner/ alle støttepersoner.

Status

- Ca. 50 unge tilknyttet
- IPS og Ungeløftet
- IPS og beskæftigelsesreformen
- IPS og det nye kontanthjælpssystem

- Nye spørgsmål:
 - Hvordan med efterværnet?

Data



Kontakt til IPS

IPS Koordinator Heidi Kingo

Tlf: 56923892 / 51411227

Mail: Heidi.Kingo@brk.dk

IPS Konsulent Brian Mogensen

Tlf: 56923966 / 21193522

Mail: Brian.mogensen@brk.dk

IPS Konsulent Michael Vestergaard

Tlf: 56923987 / 23310317

Mail: Michael.Vestergaard@brk.dk



Pause

Oplæg Michael Smedt,
Aabenraa Kommune

1. Opstart af ny IPS Team
2. Organisering i huset
3. Teamets opbygning



Din personlige
vej til job eller
uddannelse



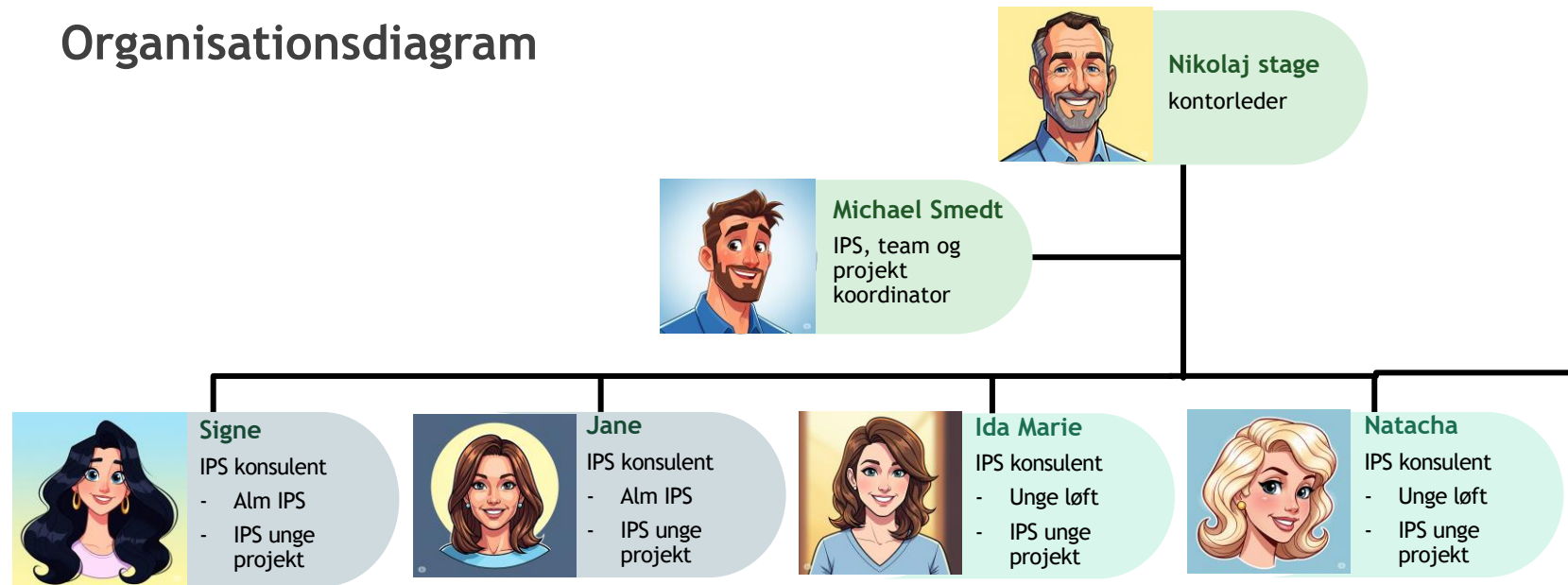
Opstart af ny IPS Team

- ▶ Opstart
 - ▶ Ingen ledelsesmæssig rammesætning
 - ▶ Båd uden åre,
 - ▶ Undervisning fra IPS center Danmark
 - ▶ Hvor vi syntes at have udfordringer øger vi fokus.
 - ▶ Selvstyrende Team med meget frihed
 - ▶ Fra 3 til 5 konsulenter
 - ▶ IPS hjørneflag

Organisering i huset

- ▶ under job og virksomhed
 - ▶ Har primært alle kontanthjælps borger (opstart)
 - ▶ Henvisninger kommer fra hele jobcenteret nu
- ▶ Ingen myndighed
 - ▶ Har et rigtig godt samarbejde med alle sagsbehandlere.
 - ▶ Meget arbejde i opbygning af relationer, forventningsafstemning (forståelse for IPS)
 - ▶ +/-
- ▶ Lokal psykiatrien
 - ▶ Fast hver onsdag
- ▶ KUI
 - ▶ Fast hver torsdag

Organisationsdiagram



Næste webinar d. 1. september kl. 13.-14.30

”IPS og det relationelle handicapbegreb”

Med oplæg fra:
Finn Amby, Via University College,
Forskningscenter for Social Udsathed

og

Olga Shishkina & Inge Storegaard Bonfils,
Københavns Professionshøjskole