

Velkommen til IPS-webinar

IPS for nye kommuner: Jobdevelopment

Vi starter kl. 13.30

Program



Oplæg ved IPS-teamleder Sisse Skov Møller fra Aalborg Kommune fortæller om, hvordan de strukturerer jobdevelopment i IPS-teamet og holder fokus på denne del af IPS i en travl hverdag.



Oplæg ved IPS konsulenter Signe Hiort Nielsen og Nancy Højlund fra Gribskov Kommune deler tricks til jobdevelopment.



Oplæg ved IPS-konsulent Jakob Andersen fra Holbæk Kommune og skoleleder på Engvang – Den Grønne Skole, Jesper Rasmussen. De fortæller om deres IPS-samarbejde med fokus på "virksomhedens" perspektiv.

Jobdevelopment og fokus på løntimer

v/ Sisse Møller, afdelingsleder Uddannelseshuset



Individuelt Planlagt Job med Støtte

Patientens Team

HÅB
DRØMME



Aalborg
Kommune

IPS i Aalborg

- 5 IPS konsulent (15-17 år)
- 7 IPS konsulenter (18-30 år)
- 5 IPS konsulenter (30 + år)
- 1 IPS- tovholder med egne kandidater (understøt IPS- konsulenterne bl.a. med jobdevelopment)
- IPS siden 2019 med i alt nu 18 konsulenter og plads til 270 i forløb løbende.



De 8 principper i IPS

1. Alle, der ønsker at arbejde, kan deltage (ingen eksklusion).
2. **Målet er job på det ordinære arbejdsmarked/ordinær uddannelse.**
3. IPS indsatsen er **integreret** med den psykiatriske behandling.
4. Vejledning i **social- og beskæftigelseslovgivningen**.
5. **Jobsøgningen starter hurtigt efter henvisning til IPS-indsatsen.**
6. **IPS konsulenterne opbygger relationer til arbejdsgivere i lokalområdet, baseret på kandidaternes ønsker om beskæftigelse.**
7. Den individualiserede støtte på arbejdspladsen er **tidsubegrænset**.
8. **Kandidaternes egne præferencer tilgodeses.**

Jobdevelopment og løntimer – hvad har vi erfaret kan blive svært?

” Det er da bedre at være i gang med en praktik end slet ikke i gang”

” Vi vil bare gerne lave jobdevelopment ad hoc, da det kræver den rette energi”

” De øvrige regler for udadgående virksomhedskonsulenter behøver vi da ikke følge, det dræber vores energi med alle de registreringer”

” Der er simpelthen så mange opgaver, at det er vanskeligt at komme afsted på jobdevelopment”

DET ER HÅRDT ARBEJDE FOR KONSULENTERNE!



Jobdevelopment - i en fast struktur

- Vi startede med at lave jobdevelopment ad hoc og ud fra den enkelte konsulents "energi" på dagen.
- Vi er overgået til jobdevelopment i et fast rul, hvor alle er ude som minimum en gang om måneden med en skiftende makker + ad hoc.
- Udoover flere mulige match giver det konsulenterne sjove fælles oplevelser. Det styrker fællesskabet og energien.



"Vi vil bare gerne lave jobdevelopment ad hoc, da det kræver den rette energi"

Jobdevelopment – en fælles opgave

- Hver uge afholder teamet tavlemøder, hvor alle konsulenter skriver de kandidater på de har svært ved at finde match til.
- Alle i teamet byder ind med idéer til relevante virksomheder der kan besøges og der planlægges jobdevelopment ved behov.
- Det er hårdt for konsulenten, at have ansvar i forhold til menneskers endnu ikke udlevet drømme – fællesskabet er vigtigt og flere veje til målet.



” Det er da bedre at være i gang med en praktik end slet ikke i gang”

Jobdevelopment – koncept til at booste

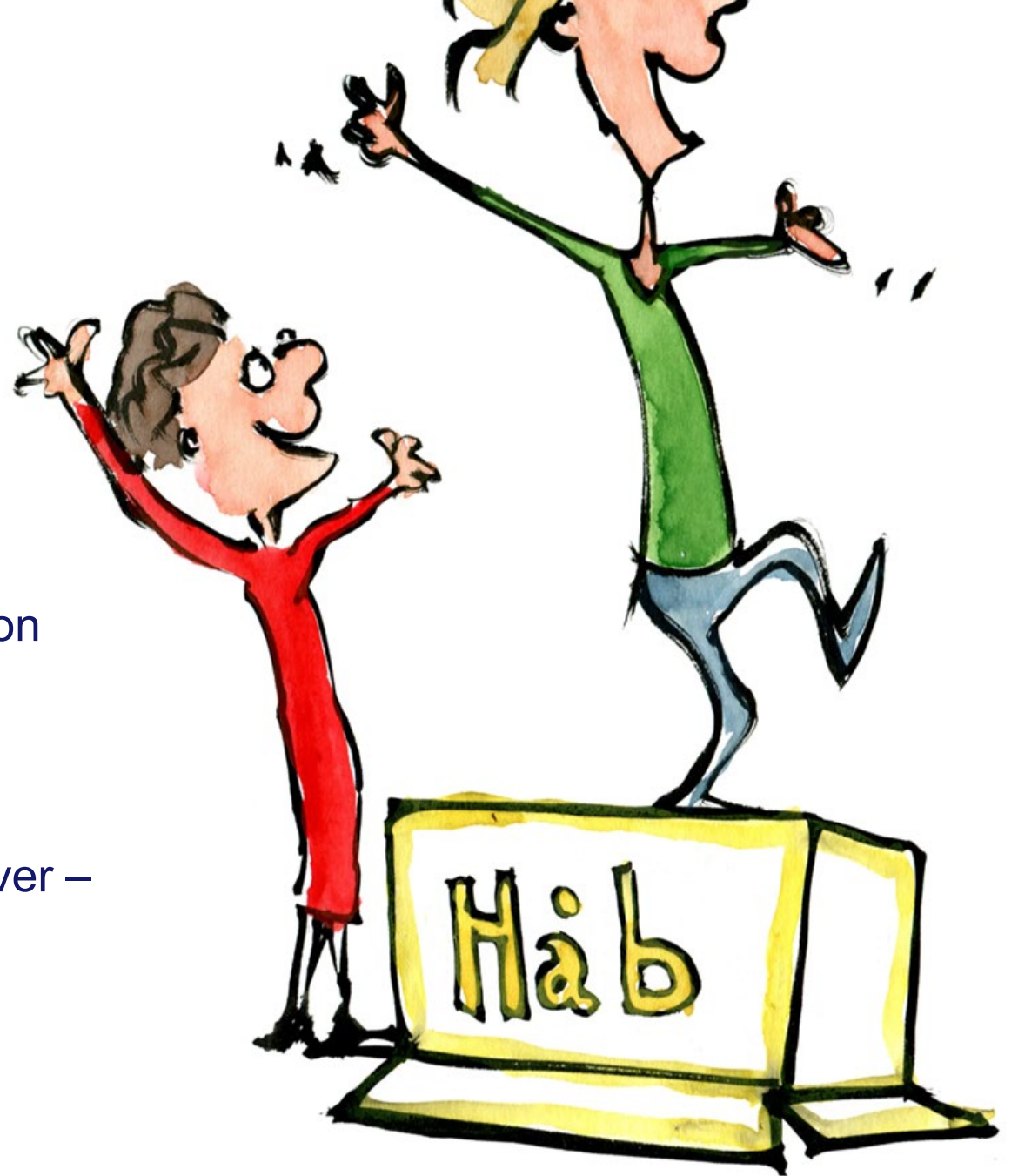
- **War – room:** Fælles jobdevelopment som booster holdånden i teamet, træner det metodiske i jobdevelopment og medvirker til at finde match til kandidater hvor det opleves mere vanskeligt.

Program

08:00 – Morgenkaffe
08:30 – Fælles march på krigsstien mod War Room (Sisses kontor)
08:30 – Præsentation og udvælgelse af kandidater samt opgavefordeling
09:30 – Kaffe- og tissepause
09:45 – Jobudvikling
11:30 – Fælles frokost
12:15 – Opsamling på virksomhedskontakter, drøftelse af indvendinger og optælling af antal på første og andet møde
13:00 – Jobudvikling
14:00 – Takkekort og sparring på tilgang til Tredje møde i plenum
15:00 – Fyraften ;)

Teammøder

- Hver anden uge afholdes teammøder, hvor modellen *Kollegial Respons* anvendes.
- Dette med henblik på, at styrker faglig refleksion og handlekraft, hvor kollegaer i fællesskab undersøger praksis og udfordringer.
- Dette fremmer læring, trivsel og nye perspektiver – og bidrager til at bevare troen og håbet for de kreative løsninger, som en vigtig del af jobdevelopment.



Jobvevelopment - understøttelse via data

- Alle konsulenterne gennemgår deres caseload med afdelingsleder en gang om måneden. Her er fokus på progression, jobdevelopment og løntimer.
- Dette via et excel ark som bl.a indeholder: hvor er forløbet, antal dag i IPS, antal dage til første virksomhedskontakt.

T2 = Udfyldelse af Karriererprofil

T2 = Udfyldelse af Karriererprofil

T2 = Udfyldelse af Karriererprofil

T3 = Jobdevelopment

T3 = Jobdevelopment

T4 = Praktik

T4 = Praktik

T5 = Ansættelse med løntimer

T5 = Ansættelse med løntimer

T5 = Ansættelse med løntimer

T6 = Efterværn

T6 = Efterværn

T6 = Efterværn

Opsamling på aktiviteter

- **Teammøder** hver 14´dag af 1½ times varighed.
- **Resultatgennemgang** 1 gang pr. måned.
- **Individuel gennemgang** af caseload 1 gang pr. måned
- **Tavlemøder** hver uge
- **Jobdevelopment** med skiftende makker 1 gang pr. mdr.
- **Jobdevelopment** med tovholder – helt nyt omfanget ikke afstemt
- **War – room** ca. 1 gang pr. kvartal



Opsamling på centrale pointer

- **Fra ad hoc til struktur**

Jobdevelopment er gået fra spontan energi til fast rul og makkerpar.

- **Fælles ansvar og teamdynamik**

Tavlemøder og War Room-konceptet styrker fælles ejerskab og metodisk tilgang til jobudvikling.

- **Kandidatens drøm som katalysator**

Fokus på drømme og den gode historie – med dynamisk jobsøgningsplan og karriereprofil som redskaber.

- **Træning og faglig vedligeholdelse**

Sagsrefleksion og sparring bruges aktivt til at styrke og fastholde IPS mindsettet. Understøtter de kreative løsninger som en vigtig del af jobdevelopment.

Spørgsmål





Oplæg ved IPS konsulenter Signe Hiort Nielsen og Nancy Højlund fra Gribskov Kommune deler tricks til jobdevelopment.



Gribskov
Kommune

JOB DEVELOPMENT

V/Signe Hiort & Nancy Højlund, Gribskov Kommune



Signe Hiort - shnie@gribskov.dk

Nancy Højlund - nmhoe@gribskov.dk

IPS Gribskov

- Gribskov Kommune ligger i Nordsjælland
- I gang siden juni 2024
- Målgrupper: næsten alle, på nær førtidspensionist
- Resultat: 71% af vores kandidater er i job/uddannelse
- Forankret i Virksomhedsservice
- Vores leder: Hanne Panduro-Hess



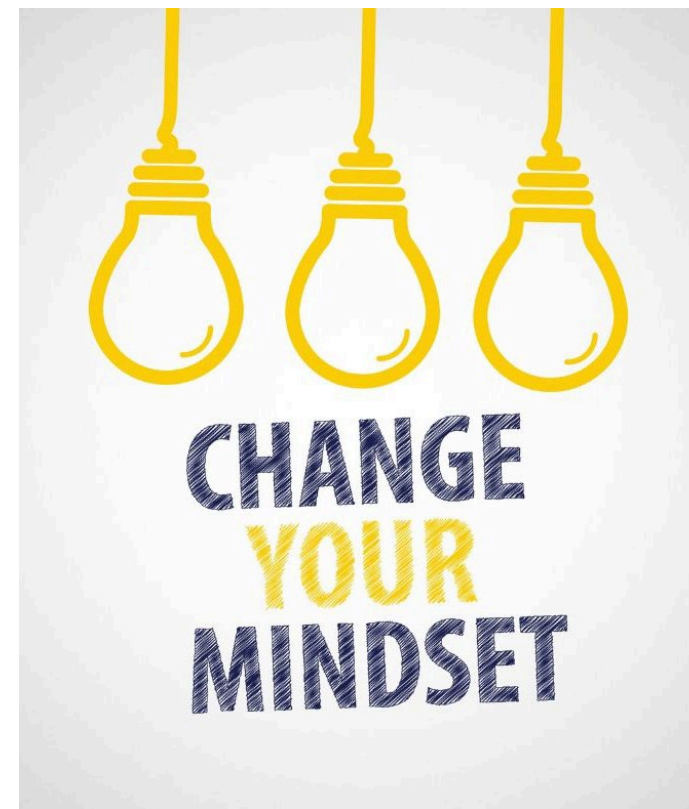
Virksomheder i Gribskov

- 7000+ aktive virksomheder
 - Ca. 2000 virksomheder med +2 ansatte
 - 11 virksomheder, mere end 100+ ansatte
 - Fasilitet, vores fagsystem
-
- Restauranter & caféer
 - Håndværkere, tømrer, snedker ...
 - Supermarkeder & gårdbutikker
 - Plejesektoren & botilbud
 - Hotel & Bed and breakfast



Mindset omkring lønnede timer – kandidater

- Det gør en forskel, at vi tror på kandidaterne
- En oplevelse, at blive taget alvorligt, at blive regnet for noget
- Tro på egne kompetencer
- Det giver HÅB
- At få en lønseddel
- DET GØR EN FORSKEL!



Job development/ opbyggelse af relation

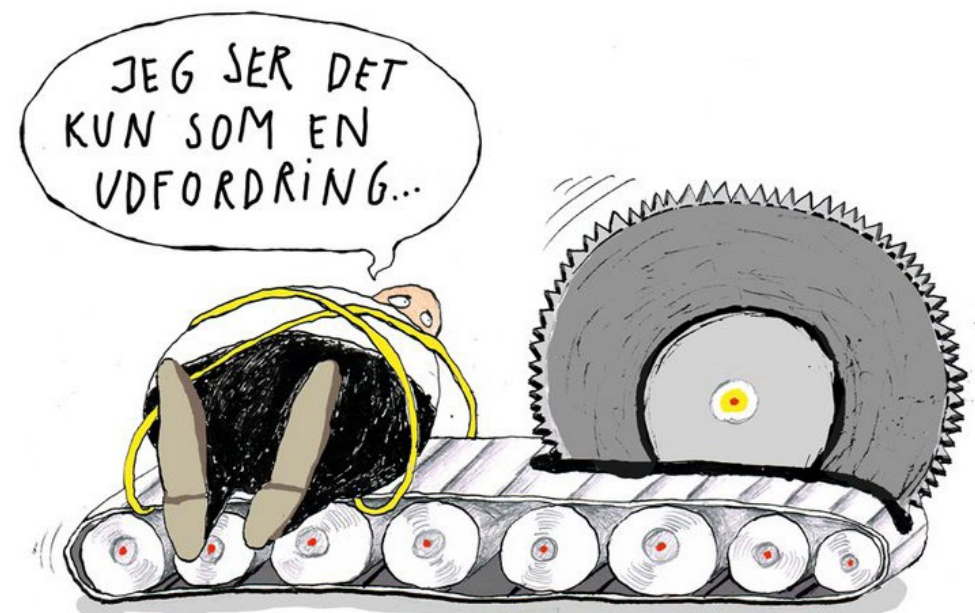
- Eksisterende virksomheder
 - Virksomhedsbesøg / brug af eget netværk
- Nye virksomheder
 - Nyhedsbreve / canvas (telefon, fysisk)
 - Udtræk fra Fasit (brancher)
- Uddannelse
 - UU vejledere / PAU
 - Deltagelse på introdage
 - SU/SPS/støttelærere



Udfordringer i job development

Indvendinger fra virksomheder

- Hvorfor skal jeg betale for noget, når det kan fås gratis (praktik) !
 - De er jo syge !
 - Vi skal spare, har ingen penge !
-
- Hvordan tackler vi det ?



Spørsmål



PAUSE





Oplæg ved IPS-konsulent Jakob Andersen fra Holbæk Kommune og skoleleder på Engvang – Den Grønne Skole, Jesper Rasmussen. De fortæller om deres IPS-samarbejde med fokus på ”virksomhedens” perspektiv.

Næste IPS-webinar

Samarbejde på tværs – Psykiatrien og Socialpsykiatrien

ONSDAG DEN 29.10.25 kl. 13.30- 15.00