

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

### IPS-teamleder, der er dedikeret til IPS-indsatsen

<p>Fordele:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fagligt flagskib.</li><li>• 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).</li><li>• Ansvar for at udvikle konsulenternes IPS-færdigheder.</li></ul>	<p>Ulemper:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Koster mere end en IPS-konsulent.</li><li>• Har halv sagsstamme.</li></ul>
---	--

- 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.

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

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

## 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 then 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.

