

Följeforskning i anslutning till IPS-projektet i Hudiksvall

Delrapport i juni 2017

Kaj Gustafsson

Innehåll

1	Inledning	5
1.1	IPS – ett arbetssätt sprunget ur Supported employment	5
1.2	Forskningsläget kring IPS.....	8
1.3	IPS-projektets organisering i Hudiksvall.....	10
1.4	IPS-projektets syfte, mål och inriktning.....	12
1.5	Arbetsmodellen för IPS-Hudiksvall.....	13
1.6	Följeforskningsuppdraget	14
1.7	Följeforskningen aktiviteter.....	14
2	Resultat	16
2.1	Uppföljning av deltagarna.....	16
2.2	Hinder och svårigheter för deltagarna	26
2.3	Underlättande faktorer för deltagarna	27
2.4	Intervjuer med IPS-coacherna	29
3	Analys och reflektion	32
4	Identifierade områden med behov av utvecklingsarbete	36
	Referenser	37

1 Inledning

Hudiksvalls kommun började under hösten 2016 arbeta enligt metoden *Individual Support and Placement* (IPS). Denna skrivelse är en delrapport från följeforskningen som bedrivs i anslutning till projektet. Då rapporten vänder sig till både företrädare för IPS-projektet i Hudiksvall och andra intresserade som inte är insatta i IPS som arbetsmetod, innehåller rapporten inledningsvis grundläggande information om IPS, forskningsläget kring metoden samt hur verksamheten är organiserad i Hudiksvall. Därefter redovisas resultat från en uppföljning av deltagarna i projektet och en djupintervju med IPS-coacherna. Rapporten avslutas med analyser och reflektioner kring hur projektet utvecklats i förhållande till mål och övriga förväntningar samt förslag på områden där utvecklingsarbetet behöver intensifieras.

1.1 IPS – ett arbetssätt sprunget ur Supported employment

Supported employment (SE) är en rörelse med inriktningen att hjälpa människor med olika former av funktionshinder att komma ut i arbete som utvecklades redan under tidigt 1980-tal (Hernes, Stiles och Bollingmo, 1996). En grundläggande filosofi inom denna rörelse är att alla människor med funktionshinder kan utföra ett meningsfullt och produktivt arbete på vanliga arbetsplatser, om det är något de själva väljer att göra och om de erbjuds nödvändigt stöd. SE kan betraktas som ett paraplybegrepp som inrymmer bland annat metoderna Assertive Community Treatment (ACT)¹, Särskilt Introduktions- och Uppföljningsstöd (SIUS)² samt Individual Placement and Support (IPS), som är föremål för denna rapport.

IPS-metodiken utvecklades av flera olika anledningar. En av dessa var att en omfattande studie i USA visade att drygt 70 procent av personerna med allvarlig psykisk sjukdom uttryckte intresse av att komma ut i ett arbete (Rogers et. al, 1991). Trots detta intresse var det bara en liten andel av personerna som hade fått stöd i den riktningen. Ytterligare en anledning var att den samhällsbaserade psykiatriska vården inte uppmuntrade till eller såg rehabilitering till arbete som sin uppgift. Psykiatrin uppfattades snarare vilja skydda sina klienter från stressfyllda situationer som till exempel arbete kan innebära (Black och Kase, 1986).

IPS kan beskrivas som en interventionsmodell för rehabilitering till arbete för personer med allvarlig psykisk sjukdom. Metoden har utvecklats av Deborah Becker och Robert Drake (1994, 2003) verksamma vid forskningscentret Dartmouth Psychiatric Research Center i New Hampshire. Förutom den grundläggande filosofin inom SE baseras IPS på antagandet att ”misslyckanden” har mindre att göra med en persons sjukdom än ett felaktigt val av arbetsplats, arbetsuppgifter och typen av stöd. Möjligheterna till

¹ ACT, eller Assertive Community Treatment, översatts på svenska till ”Aktivt uppsökande samhällsbaserad behandling och rehabilitering”. Metoden är en case managementmodell med inriktning att samordna insatser till personer med svåra psykiska funktionsnedsättningar.

² SIUS-metodiken, som innebär att särskilda SIUS-konsulenter bedriver arbetsstödande insatser till personer med olika typer av funktionshinder, har funnits i Sverige sedan 1990-talet i Sverige. I Hudiksvall arbetar SIUS-konsulenter knutna till arbetsförmedlingen.

framgång i ett arbete ses inte isolerat från personens övriga livssammanhang. Därför är en naturlig utgångspunkt inom IPS att även andra insatser, exempelvis psykiatriska eller psykosociala, behöver erbjudas individen parallellt med de arbetsstödjande.

IPS metodiken sammanfattade ursprungligen 1994 i sex principer som efterhand utökats till de nedanstående åtta (utifrån Nygren, 2012, s 24-25):

1. Klientens önskan om att arbeta startar interventionen

Det är själva motivationen till att vilja arbeta som bedöms vara det kritiska och inte vilken psykiatrisk diagnos eller vilka svårigheter personen har. Därför ska det vara enkelt för en klient att bli aktualiserad inom IPS, det vill säga inget komplicerat remissförfarande. Principen innehåller även ställningstagandet att personer med psykisk ohälsa har rätt till arbete.

2. Utgångspunkten är klientens intressen, resurser och behov

Då IPS handlar om att främja människors egna val och möjligheter är detta en princip som ska influera både val av lämplig arbetsmiljö, passande arbetsuppgifter, arbetstider, hur det individspecifika stödet ska utformas i olika skeden samt hur personen vill informera om sitt arbetshinder på arbetsplatsen.

3. Konsultation och vägledning i ekonomi och försörjning

De flesta klienter lever under knappa ekonomiska förhållanden och rädslan för att förlora inkomster är något som kan oroa och ibland vara en avgörande anledning till att en klient inte vågar ta klivet in i rehabilitering till arbete. Därför ska personen både inledningsvis och vid behov erbjudas korrekt och uppdaterad information om vilka regler och riktlinjer som gäller och vad som är möjligt i det individuella fallet.

4. Målet är anställning på den reguljära arbetsmarknaden

Konkurrensutsatt arbete föredras framför skyddade arbetsplatser då de flesta klienter visat sig helst vilja arbeta på en ”vanlig” arbetsplats med personer utan psykiska funktionshinder. Vanligt förekommande arbeten bedöms också bidra till att främja normalisering och delaktighet som medborgare, med anpassning till reella krav, förväntningar och möjligheter. Arbetet ska heller inte föregås av någon stegvis träning i skyddad miljö. Personen som vill ut i arbete ska efter en kortare period av kartläggning kring intressen, behov och tidigare erfarenheter få möjlighet att komma ut på en arbetsplats med arbetsuppgifter som matchar personens intressen, förutsättningar och behov.

5. Rehabilitering till arbete är en integrerad del i psykiatrisk behandling

IPS-coacher bör helst finnas integrerade i de psykiatriska team där klienterna behandlas eller på annat sätt ha ett nära samarbete med de psykiatriska kontakter och övriga insatser som personen har. Detta för att alla involverade i personens rehabilitering ska ges förutsättningar att arbeta i riktning mot samma mål. Ett nära samarbete gör det också möjligt att snabbt och flexibelt kunna erbjuda insatser i syfte att hjälpa personen att upprätthålla sin arbetsroll även när måendet i perioder försämras och/eller när vardagens övriga aktiviteter inte fungerar och skapar konsekvenser. Samarbete mellan

IPS och vården är också viktigt för att undvika en dysfunktionell kommunikation som skapar otydlighet och drabbar klienten på ett negativt sätt.

6. Sökandet efter arbete initieras snabbt

Själva processen att initiera kontakter med arbetsgivare och utforska möjligheter till arbete som matchar klientens intressen och behov påbörjas snabbt, vanligen inom en månad. Anledningarna till att det ska ske så snabbt anses vara flera. Att få komma ut och se vad som finns i det omgivande samhället kan inspirera. Det visar också att IPS-coachen tar klientens mål på allvar och hyser tilltro till att han eller hon har styrkor och färdigheter som kan användas i ett arbete, vilket kan bidra till att upprätthålla och förstärka klientens motivation. Eftersom det kan vara så att det var ganska länge sedan som personen var ute i arbete alternativt helt saknar erfarenhet av arbetslivet, är det också viktigt att snabbt komma igång för att klienten ska få en uppfattning om sin förmåga och sina behov i en arbetsroll.

7. Individuellt anpassat stöd utan tidsbegränsning

De erfarenheter som personen successivt tillägnar sig på arbetsplatsen är tänkta att fungera som arbetsmaterial utifrån vilket personen och IPS-coachen baserar sin planering. I takt med de erfarenheter som klienten får av sig själv i ett konkret arbete utformas ett specifikt stöd, vilket fortlöpande omformas och kan pågå över utsträckt tid. Alla erfarenheter betraktas som värdefulla och används aktivt för att personen ska tillägna sig kunskap och insikt i både sitt eget sätt att fungera och i hur en arbetsplats kan fungera.

8. Bygga relationer med arbetsgivare

För att skapa goda möjligheter för personer med psykiskt funktionshinder att komma ut i arbete, är det av betydelse att coacherna skapar goda relationer med olika arbetsgivare. En dimension i detta är att undersöka arbetsgivarens behov av arbetsuppgifter som skulle behöva utföras och vilken typ av person som skulle passa in i just deras företag. Det handlar om att skapa förståelse för olika arbetsplatsers behov och att arbetsgivare ska få en så bra uppfattning om IPS att de skulle vilja samarbeta med denna verksamhet.

Programtrohetsskala

Det finns en programtrohetsskala som anger de viktigaste beståndsdelarna i IPS. Programtrohetsskalan består av 25 kriterier, uppdelade på tre områden: *personal*, *organisation* och *insatser*. Kriterierna skattas enligt en femgradig skala, där 1 = stämmer inte alls och 5 = stämmer helt och hållet. Utifrån skattningar kan en bedömning göras i vilken utsträckning IPS-metodiken är implementerad i enlighet med den evidensbaserade modellen (Socialstyrelsen, 2012).

1.2 Forskningsläget kring IPS

I det är avsnittet gör en sammanfattande genomgång av forskning och utvärdering inom IPS-området som bedöms relevant. Tanken är att materialet ska kunna utgöra ett diskussionsunderlag vid utvecklingen av Hudiksvalls IPS-verksamhet.

IPS är en relativt väl beforskad arbetsmetod, särskilt internationellt, men det finns även en handfull svenska studier och utvärderingar. Utmärkande vid genomgången av forskningsläget är studierna visar starkt varierande effekter när det gäller andelen av deltagarna som fått anställning. En förklaring till det är att de studerade IPS-verksamheterna arbetat med olika målgrupper och individer med varierande grad av problematik. Studierna har också olika vetenskaplig design vilket kan påverka utfallen. Det finns även betydande skillnader mellan exempelvis USA och Sverige när det gäller samhällsresurser, lagstiftning, regelsystem och liknande faktorer som påverkar förutsättningarna både för IPS-verksamheten och andra arbetsrehabiliterande insatser vars deltagare utgjort kontrollgrupp. Sammantaget kan dock sägas att IPS har ett starkt vetenskapligt stöd framförallt när det gäller att få deltagarna ut i lönearbete (se exempelvis Markström et. al, 2015). Det avspeglas också av metoden ges hög prioritet i nationella riktlinjer inom området (Socialstyrelsen, 2011, 2015).

Studier i USA och Europa visar att mellan 47-62 procent av deltagarna i de studerade IPS-verksamheterna har fått en anställning (Markström et. al, 2015). Detta skall jämföras med det traditionella arbetssättet i dessa länder där 20-24 procent av deltagarna kom ut i arbete. Andra studier inom Europa finner att IPS är mer effektiv än traditionell arbetsrehabilitering i storleksordningen att 55 procent av deltagarna fått anställning jämfört 28 procent i kontrollgruppen.

En svensk studie där IPS-verksamheten var placerad inom psykiatri samt vände sig till psykospatienter visade att 46 procent av deltagarna fick arbete efter 18 månader. Motsvarande siffra för kontrollgruppen var 11 procent (Bejerholm et al., 2014).

I en annan svensk studie (Markström et. al, 2015) gjordes en uppföljning av deltagare från 14 IPS-verksamheter i landet. Datainsamlingen startade våren 2012 och avslutades hösten 2014. Av de totalt 312 deltagare som följdes upp hade 16,7 procent fått anställning efter ett år, något fler hade praktik (17,3 procent, och en mindre andel, 6,7 procent studerade). Inom ramen för samma studie genomfördes också intervjuer med företrädare för IPS-verksamheterna i syfte att undersöka hur implementeringen av metoden fungerat i den svenska kontexten. Av de 14 IPS- försöksverksamheter som följdes hade sex av dem etablerats i den kommunala organisationen vid den sista uppföljningen under 2014. Det innebär att de via politiska beslut eller beslut inom förvaltningen drevs vidare som reguljär verksamhet efter det att projektmedlen eller projekttiden var slut. Fem av verksamheterna hade lagts ned och tre av dem endast implementerats i viss utsträckning. De verksamheter som ha lagts ned uppvisade gemensamma problem, framför allt brist på tidigare erfarenheter av arbetssättet, tillgången på drivande personer och svårigheter att sätta samman en styrgrupp som engagerade sig i projektet. Andra återkommande teman var bristande formulering av en framtidsstrategi och planering kring lämplig organisatorisk placering av IPS-verksamheten efter projekttiden.

Socialstyrelsens utvärdering av försöksverksamheter

Socialstyrelsen (2013) har gjort en nationell utvärdering av IPS som omfattar 32 försöksverksamheter³ där sammanlagt 103 coacher var verksamma. Utvärderingen fokuserade både på uppnådda effekter i form av deltagare som kommit ut i arbete eller andra aktiviteter samt hur implementering av metoden, samarbete och förutsättningarna för arbetet upplevdes av coacher och samordnare. Datainsamlingen gjordes genom webbaserade enkäter till IPS-verksamheterna samt intervjuer med projektföreträdare och deltagare. Den externa utvärderingen genomfördes under ledning av docent Alain Topor. Av de cirka 900 deltagarna som fanns kvar i verksamheterna vid mättillfället, hade 600 personer fått någon form av sysselsättning. Totalt 111 personer (12 procent) hade fått ett arbete (inkluderat lönebidragsanställningar) medan de övriga var ute i praktik, studerade eller hade en oavlönad sysselsättning. För 35 procent av deltagarna hade insatserna ännu inte lett till någon sysselsättning. En förklaring till de relativt blygsamma resultaten i studien av Markström et. al (2015) samt Socialstyrelsens utvärdering är sannolikt att de IPS-verksamheter som ingick fungerade olika väl på en skala från mycket bra till bristfälligt, vilket drog ned medelvärdet i resultaten.

Socialstyrelsens utvärdering lyfter fram följande framgångsfaktorer i arbetet:

- Hörsamheten och respekten för deltagarens egna önskemål.
- Ett begränsat antal deltagare per coach (ca 20).
- Inga eller begränsade dokumentationskrav, som ger mer tid till direkt deltagararbete.
- En tydlig inriktning på konkreta mål och delmål i arbetet med deltagarna och att samtalen med coacherna snabbt leder till konkreta förslag om praktik, studier och anställningar.
- Att coacherna är tillgängliga och hjälper deltagarna med praktiska göromål, som att följa med på samtal med myndigheter eller fylla i blanketter.

Identifierade hinder

Socialstyrelsen identifierade i sin utvärdering att hindren som IPS-verksamheterna mötte fanns på två nivåer, den ena i förhållande till den lokala arbetsmarknadssituationen och det andra i relation till de samverkande organisationerna, dvs. försäkringskassa, arbetsförmedling och brukarorganisationer. Det vanligaste hindret i arbetet med IPS-modellen utgjordes av den lokala arbetsmarknaden. På orter med hög arbetslöshet var arbetsgivarna inte lika intresserade av att ta emot personer med psykisk funktionsnedsättning som på orter med lägre arbetslöshet. Hög arbetslöshet medförde även en konkurrens med andra grupper som har en svag ställning på arbetsmarknaden.

Ett annat hinder som uppmärksammades var att IPS-modellen innebär en kulturell utmaning för samverkanspartner såsom försäkringskassa, arbetsförmedling och arbetsgivarna. Det gängse arbetssättet är att man utgår från att personer med psykisk

³ Under åren 2011-2013 fördelade Socialstyrelsen statsbidrag till utveckling av IPS-verksamheter i landet.

funktionsnedsättning ska närma sig arbetslivet steg för steg via tester och någon form av rehabiliteringstrappa. IPS-modellen introducerar i stället deltagaren som en autonom person vilken själv får välja vilka arbetsuppgifter som han eller hon är motiverad till. Arbetssättet bygger dessutom på att den professionelle ska vara i deltagarens tjänst och hjälpa till med de praktiska stegen fram till målen som deltagaren själv har satt.

Erfarenheter av samarbete och samverkan

Samverkan mellan olika berörda myndigheter är en kärnaspekt i IPS-modellen. I USA är dessa verksamheter vanligtvis placerade inom psykiatrin, medan det i Sverige främst har organiserats inom kommunen. Det blir därför viktigt att utveckla ett nära samarbete med den psykiatriska vården. IPS-modellen i sig utgör ett annorlunda sätt att arbeta som diskuterats ovan. Försöksverksamheterna har därför fått använda relativt mycket tid och resurser till att först utbilda coacherna och sedan introducera detta nya syn- och arbetssätt till sina samverkanspartner, och ibland även inom den egna verksamheten. Socialstyrelsen konstaterar att villkoren för samverkan skiljer sig betydligt på olika orter. Bland annat spelar kommunens storlek roll eftersom samarbetet i vissa kommuner inkluderar flera psykiatriska kliniker, stadsdelsnämnder, arbetsförmedlingar och försäkringskassor. I mindre kommuner har det bara funnits en verksamhet inom dessa olika fält att samarbeta med, vilket underlättat.

1.3 IPS-projektets organisering i Hudiksvall

IPS-projektet i Hudiksvall drivs i nära samverkan mellan Hudiksvalls kommun, arbetsförmedlingen, försäkringskassan samt vuxenpsykiatrin (Region Gävleborg). Hudiksvalls kommun agerar projektägare och har kopplat projektet organisatoriskt till verksamheten funktionsnedsättning. IPS-verksamheten har trots sin lokalisering till Hudiksvall även Ljusdal och Nordanstig som upptagningsområde. IPS-projektet startade 2016-01-09 med stöd av medel från Samordningsförbundet i Gävleborg samt Hudiksvalls kommun. Projektiden löper ut 2017-12-31 (det finns dock planer på att förlängning).

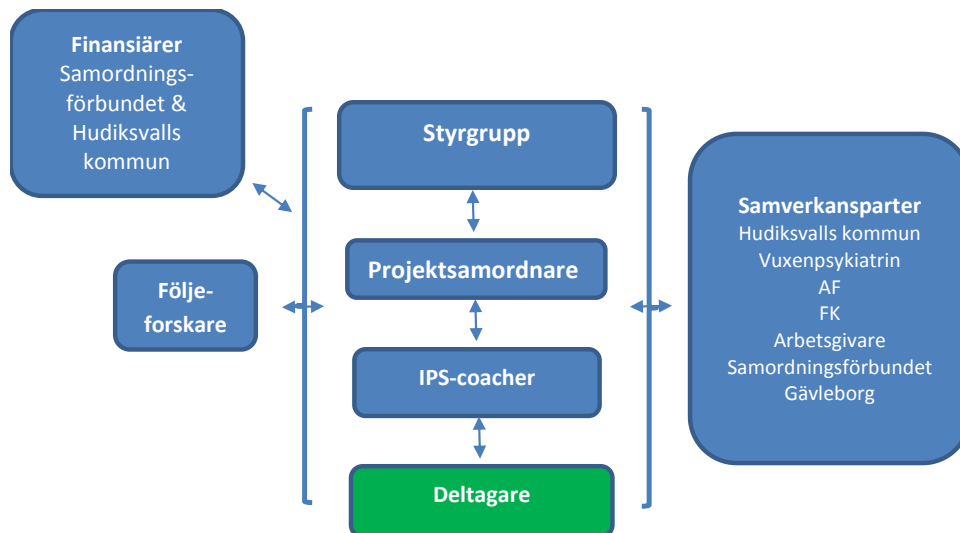
IPS-verksamhetens personella resurs utgörs av två IPS-coacher på 100 % respektive 80 % tjänstgöring som båda har genomgått utbildningen i IPS-metodik. Coacherna arbetar i stor utsträckning med deltagare och arbetsgivarkontakter men bedriver också samverkans- och informationsaktiviteter i viss utsträckning. Till projektet finns även en projektsamordnare kopplad som sedermera har fått rollen av enhetschef för att smidigare kunna fatta nödvändiga beslut. I arbetsuppgifterna ingår bland annat personal- och ekonomiansvar, strategiskt utvecklingsarbete, arbetsledning, informations- och spridningsarbete, kontakter med samverkanspartner och dokumentation. Samordnaren har också uppgiften att vara sammankallande och föredragande i styrgruppen.

IPS-verksamheten förfogar över en lokal på Jacobbergsvägen som är relativt centralt beläget i Hudiksvall, vilken utgör IPS-coachernas arbetsplats. Lokalen är hemliknande med soffmöblerat allrum, köksdel samt inrymmer också ett kontorsrum. Kontakten

med deltagarna sker såväl i lokalen som i deras hem, offentliga miljöer och på arbetsplatser. Projektsamordnaren har sitt kontor i andra lokaler i centrala Hudiksvall. Verksamhetschefen inom funktionsnedsättningsomsorgen i kommunen är övergripande chef för IPS-verksamheten.

Styrgruppen består av verksamhetschefer från FK, AF, vuxenpsykiatri i Norra Hälsingland samt de kommunala verksamheterna arbetsmarknad och integration samt funktionsnedsättningsomsorgen. Chefen för den senare verksamheten är ordförande i styrgruppen. Vid styrgruppsmöten medverkar även följeforskaren för att delta i diskussionerna samt återföra resultat och reflektioner från den löpande utvärderingen av projektet.

Skissen nedan visar projektets organisering.



Figur 1: IPS-projektets organisering.

1.4 IPS-projektets syfte, mål och inriktning

IPS-verksamheten vänder sig till en bred målgrupp av personer från 18 – 65 år med olika psykiska funktionsnedsättningar, exempelvis ångesttillstånd, depression, neuropsykiatriska tillstånd och psykosproblematik. Det förekommer även att deltagare har missbruksproblematik i kombination med den psykiska ohälsan.

I projektets ansökan om medel från Samordningsförbundet Gävleborg framgår följande skrivning kring projektets syfte och mål:

Syftet med att implementera IPS-modellen är dels att erbjuda målgruppen en evidensbaserad modell för rehabiliteringen som leder till arbete, studier eller meningsfull sysselsättning och dels sprida kunskap om modellen.

Projektets mål är följande:

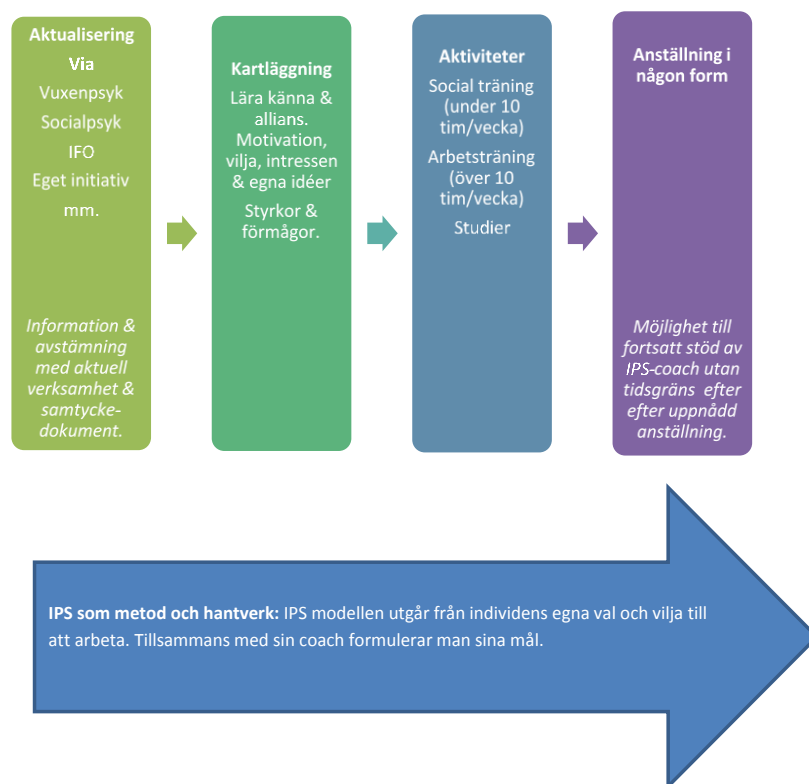
60 deltagare ska vara inskrivna under insatsperioden september 2016 – december 2017 – av dessa ska minst:

- ☐ 20 procent ska få och behålla en anställning (12 personer).
- ☐ 10 procent ska börja studera (6 personer).
- ☐ 20 procent ska erbjudas meningsfull sysselsättning (12 personer).

Projektet har också som mål att sprida information och lansera IPS-modellen internt och externt för att väcka intresse och stimulera till att fler kommuner implementerar arbetsmetoden.

1.5 Arbetsmodellen för IPS-Hudiksvall

Som ett led i att tydliggöra IPS-verksamhetens tänkta arbetsprocess har en schematisk beskrivning arbetats fram. I skrivande stund pågår ett arbete med att utveckla processbeskrivningen genom att föra in försäkringskassans och arbetsförmedlingens arbetsmoment samt samspel med IPS-verksamheten. Figuren på nästa sida visar den arbetsprocess som IPS-verksamheten arbetat fram internt.



Figur 2: IPS-arbetsprocess i Hudiksvall.

IPS-verksamheten i Hudiksvall arbetar med målsättningen att följa den programtrohetsskala och de grundprinciper för metoden som beskrivits i avsnittet 1:1. Den skisserade arbetsprocessen visar i att inflödet av deltagare kan komma via flera offentliga verksamheter. Det kan även vara så att deltagaren tar kontakt helt på eget initiativ. Merparten av deltagarna i nuläget har slussats till IPS-verksamheten via psykiatrin, försäkringskassan och kommunens socialpsykiatri.

Även om IPS-coacherna utformar arbetet med stor hänsyn till individens behov följer arbetsprocessen i stort de skisserade faserna. Tempot och hur länge varje fas varar har dock stora individuella variationer. Den första aktualiseringsfasen inrymmer att

stämman av med den verksamhet där deltagaren är aktuell och har sin försörjning, exempelvis FK eller försörjningsstöd, samt inte minst upprätta en kontakt och arbetsallians med den enskilde. Därefter vidtar kartläggning av individens intressen, önskemål, styrkor och egna idéer. I nästa fas handlar det om att komma ut i någon form av aktivitet, exempelvis arbetsprövning eller social träning. Det kan dock teoretiskt sett handla om en anställning direkt, även om det inte hör till vanligheterna utan brukar gå via en arbetsprövning som försteg. Den sista fasen innebär att en anställning uppnåtts. Det är då möjligt att arbetsförmedlingen involveras och bidrar med olika typer av anställningsstöd (subventionerad anställning). IPS-verksamheten i Hudiksvall har uppnått en handfull anställningar, vilket redovisas mer utförligt i resultatkapitlet. Flera av dem som är anställda erhåller fortsatt stöd av IPS-coacherna för att stärkas i sin förmåga att behålla anställningen över tid.

1.6 Följeforskningsuppdraget

Följeforskaren som anlitas för att löpande utvärdera projektet har sin anställning vid FoU Välfärd, Region Gävleborg. Uppdraget påbörjades strax innan projektets start under hösten 2016 och ska pågå till projektets slut 2017-12-31.

Inriktningen på följeforskningen är att löpande ska följa hur projektet utvecklas i förhållande till både måluppfyllelse och process. Följeforskning kallas ibland också för lärande utvärdering, då inriktningen är att under pågående projekt samla in data som underlag för kontinuerliga analyser och återkopplingar kring hur projektet fortskrider. Tanken med detta arbetssätt är att uppnå ett lärande i realtid som kan användas för att styra projektet mot de uppsatta målen och förväntningarna i övrigt. För en närmare beskrivning av följeforskning, se exempelvis Svensson et. al (2009) eller Tillväxtverket (2011).

1.7 Följeforskningen aktiviteter

- Processtöd under planering, uppstart och implementering av arbetsformerna inom IPS.
- Utvärdering av processer (exempelvis förankring, organisering, samverkan, implementering av arbetsformer och andra aktiviteter mm).
- Utvärdering av resultat (inflöde av deltagarna, påverkan på deltagarnas situation kring arbete och annan sysselsättning mm).
- Aktiviteter för att stimulera reflektion och lärande bland projektets intressenter och nyckelpersoner.
- Omvärldsbevakning och input från relevant forskning och utvärdering inom området.

Datainsamlingsmetoderna har hittills utgjorts av inhämtande/analys av statistik samt annan dokumentation kring projektet och deltagarna, intervjuer med professionella,

deltagarenkät⁴ samt löpande dialog med projektledning, IPS-coacher och styrgrupp. Följeforskningen är nära kopplad till projektet genom återkommande diskussions- och reflektionsträffar med projektsamordnaren och IPS-coacherna samt regelmässigt deltagande vid styrgruppsmöten. Återförandet av resultat och reflektioner från följeforskningen till projektets medarbetare och styrgruppen sker både muntlig form och genom skriftliga reflektions pm, denna delrapport samt en planerad slutrapport.

Den fortsatta följeforskningen under hösten 2017 föreslås inriktas på förutsättningarna och möjligheterna i den långsiktiga organiseringen av IPS i Hudiksvall samt deltagarnas upplevelser av att delta i verksamheten.

Kommentar: Utöver den utvärdering som sker genom följeforskning är planeringen att MISA-kompetens⁵ ska göra en utvärdering av i vilken utsträckning verksamheten följer den programtrohetsskala som arbetats fram för IPS-verksamhet.

⁴ Enkäten innehåller förutom några bakgrundsfrågor ett tiotal frågor med bäring på deltagarnas upplevelse av att delta i IPS-verksamheten. Deltagarundersökningen pågår i skrivande stund och förväntas vara slutförd under hösten 2017.

⁵ Misa Kompetens är ett privat företag som erbjuder utbildning, handledning och seminarium inom Supported Employment, IPS, Supported Education, bemötande, coachning etc. MISA Kompetens gör även utvärderingar enligt programtrohetsskalan av nationella IPS-verksamheter.

2 Resultat

I det här kapitlet presenteras resultat från en uppföljning deltagarna i projektet samt en djupintervju med IPS-coacherna.

2.1 Uppföljning av deltagarna

Med mätpunkt i början av juni 2017 gjordes en uppföljning av de deltagare som var eller hade varit aktuella inom IPS-verksamheten i Hudiksvall. Metoden som användes var att data från SUS-registreringen⁶, exempelvis ålder, kön, utbildning och försörjning, samt det uppföljningsformulär IPS-verksamheten använder för att dokumentera deltagarnas utfall i olika aktiviteter, lades in i ett statistikprogram och bearbetades. Totalt följdes 38 deltagare upp. Av dessa kom fyra från Ljusdal, tre från Nordanstig och resterande från Hudiksvall.

Bortfall

När det gäller SUS-registreringen finns ett bortfall på fem deltagare som begärt anonymitet och därför inte registrerats. Avseende insamling av data från verksamhetens eget uppföljningsformulär saknas uppgifter på 12 deltagare som skrivits in sedan slutet av mars 2017 och framåt, där uppföljning ännu inte genomförts (data kring dessa personer har dock inhämtats muntligt från IPS-coacherna och arbetats in i resultatredovisningen). Sammantaget bedöms insamlad data, trots det beskrivna bortfallet, kunna ge en representativ bild av deltagargruppens struktur och utfallet av aktiviteter för de enskilda individerna.

I avsnittet nedan presenteras inledningsvis resultatet av den statistiska uppföljningen. Avslutningsvis redovisas ett kvalitativt material från IPS-verksamhetens uppföljningsformulär där deltagarens upplevda hinder och svårigheter respektive underlättande faktorer noterats med text.

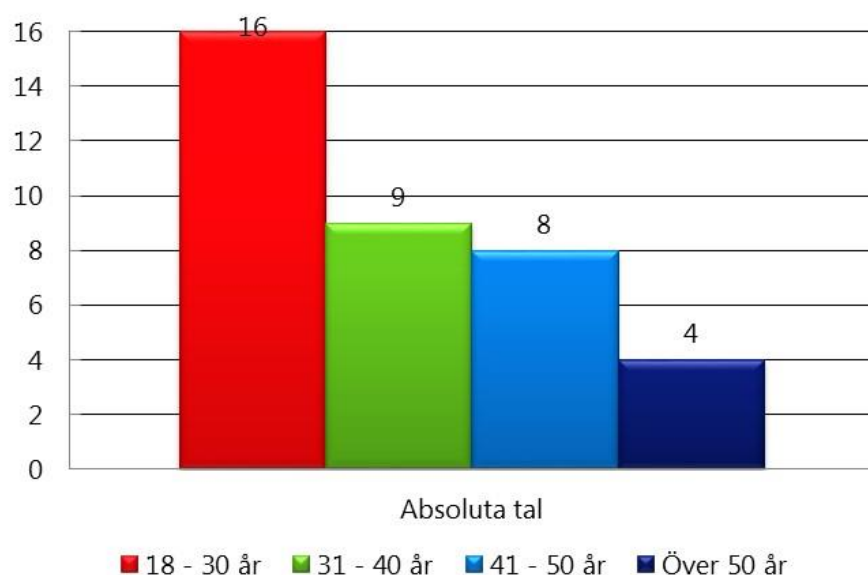
⁶ SUS, (Sektorsövergripande system för uppföljning av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet), är ett system för att följa upp resultaten av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet.

Deltagarnas starttid i IPS-verksamheten



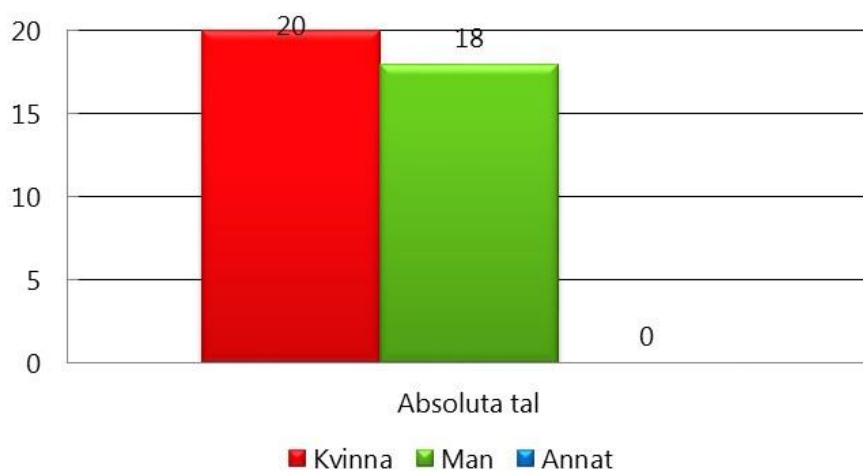
Kommentar: IPS-projektet startade under september 2016 och fick i takt med att det blev alltmer känt större inflöde av deltagare under första kvartalet 2017. Då mätpunkten för uppföljningen var den 2/6 är inflödessiffran för andra kvartalet 2017 ännu låg. Det står dock en handfull personer på väntelista som vill delta i verksamheten. I nuläget arbetar IPS-coacherna med ca 20 personer var, vilket de anser vara en övre gräns för att hinna ägna tillräckligt med tid till respektive deltagare.

Deltagarnas ålder



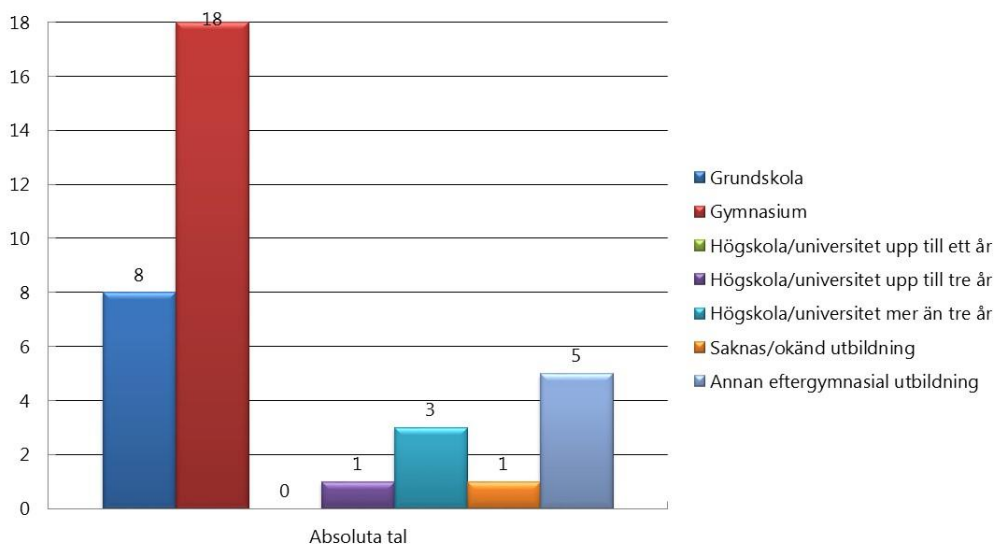
Kommentar: Den största åldersgruppen är mellan 18-30 år men 21 av deltagarna är 31 år eller äldre.

Könsfördelning



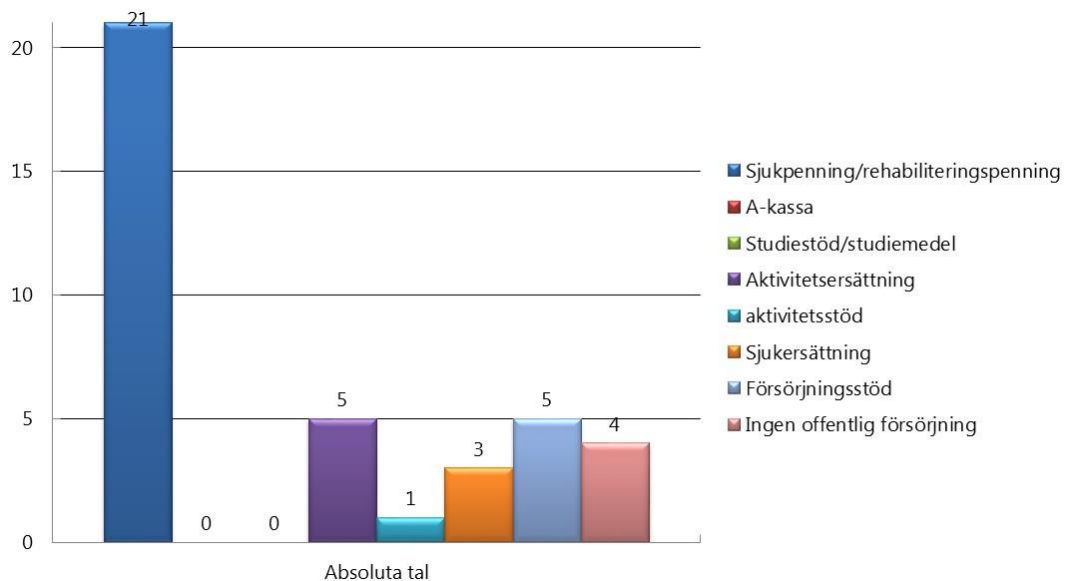
Kommentar: Deltagarnas könsfördelning är i stort sett jämn.

Högsta genomförda utbildning



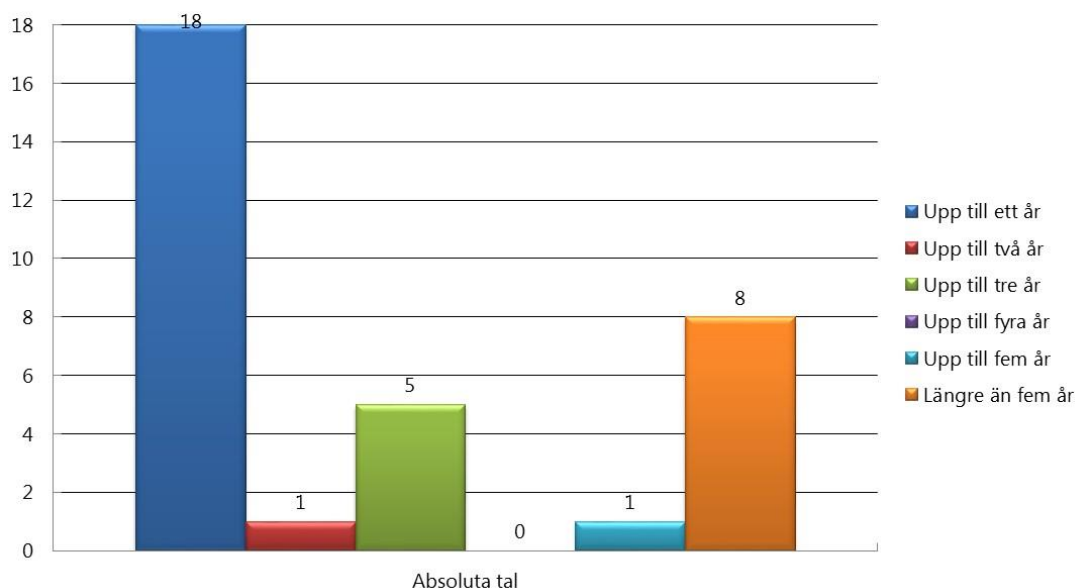
Kommentar: Den största gruppen har gymnasieutbildning som högsta utbildning (18) men det förekommer deltagare med högskoleutbildning (4) och de som har olika typer av yrkesutbildningar (5). 8 av deltagarna har endast genomgått grundskola.

Försörjning före inskrivningen i IPS



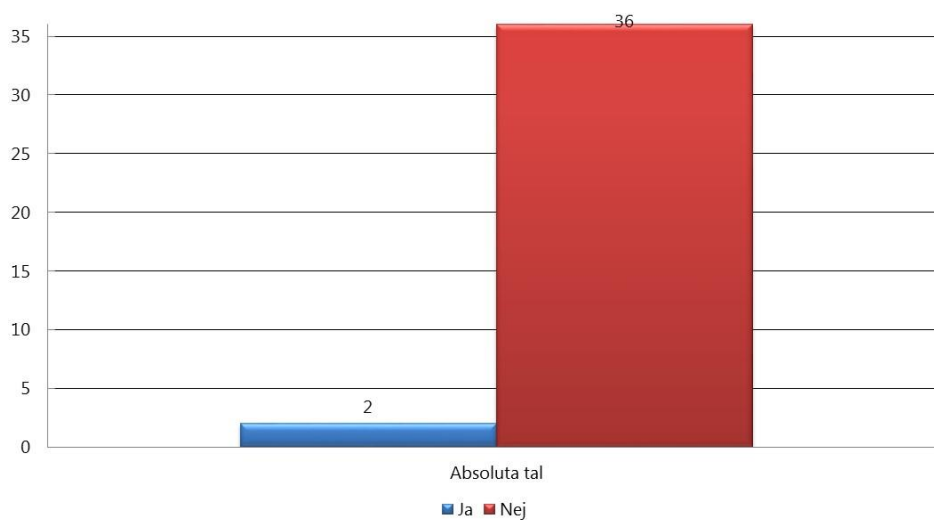
Kommentar: Den vanligaste försörjningen är sjukpenning/rehabiliteringspenning (21). Därefter kommer i starkt fallande skala aktivitetserättning (5), försörjningsstöd (5) och de som inte har någon offentlig försörjning (4). Aktivitetsstöd (3) och sjukersättning (1) utgör de minsta grupperna.

Tid i offentlig försörjning



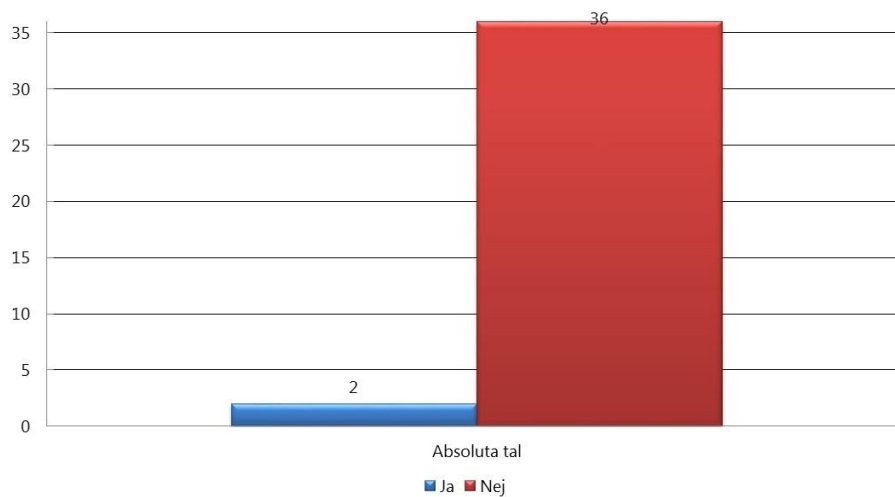
Kommentar: 18 av deltagarna har varit beroende av offentlig försörjning upp till ett år. De resterande 15 har haft offentlig försörjning upp till två år eller längre. Åtta personer har haft offentlig försörjning upp till fem år, vissa av dem betydligt längre.

Aktivt arbetssökande vid inskrivningen i IPS



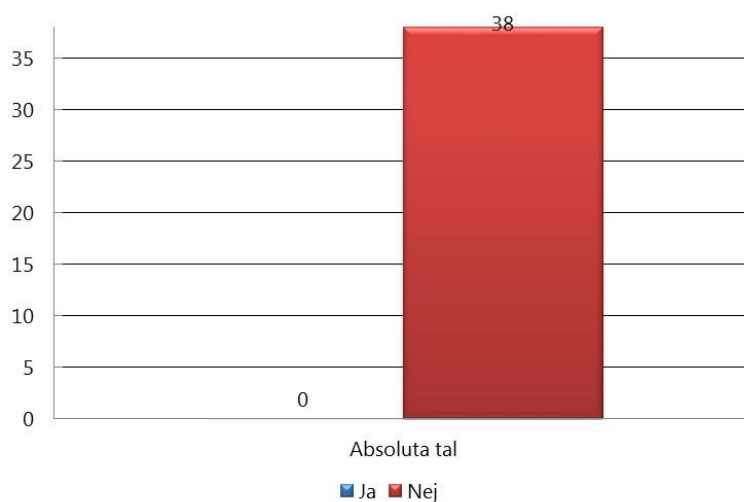
Kommentar: Endast två av deltagarna uppgav sig vara aktivt arbetssökande vid inskrivningen i IPS.

Förvärvsarbete vid inskrivningen i IPS



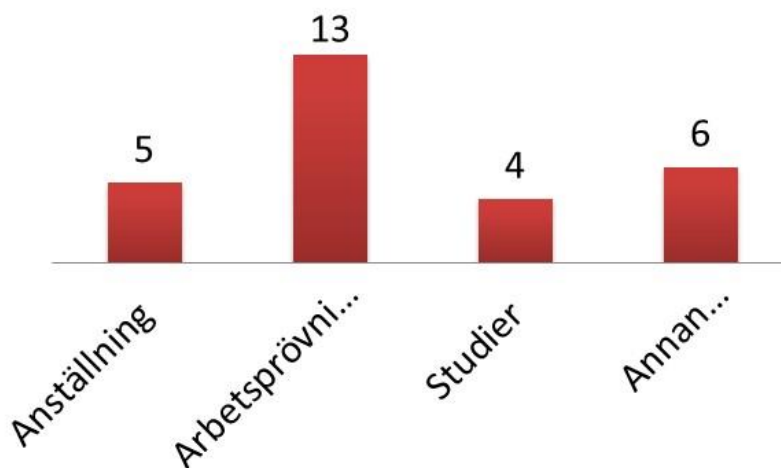
Kommentar: Två av deltagarna förvärvsarbetade vid inskrivningen. Deras behov är att få hjälp att finna ett annat arbete där deras psykiska hälsa kunde främjas alternativt få stöd för att klara sitt nuvarande arbete.

Studerade vid inskrivningen i IPS



Kommentar: Ingen av deltagarna studerade vid inskrivningen.

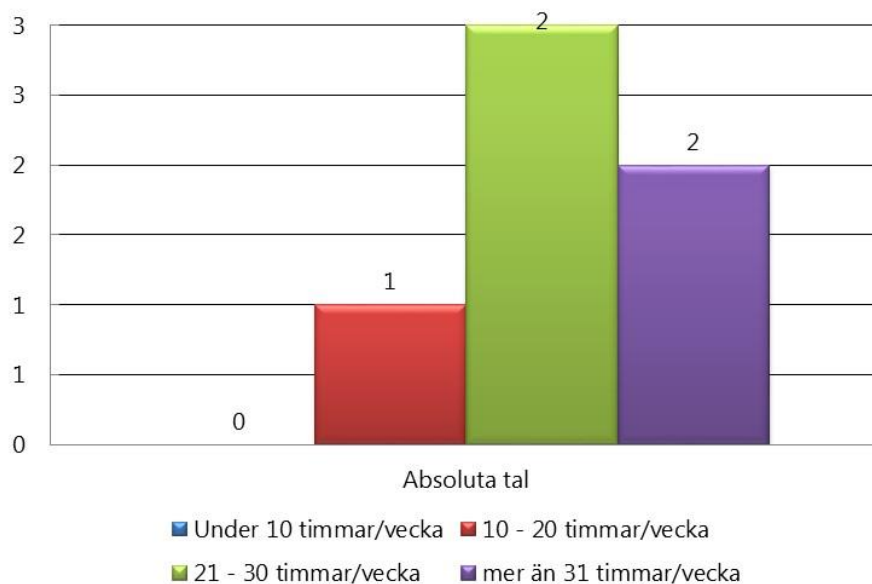
Summering av totalt resultat under projektet



Kommentar: Totalt sett vid mätpunkten den 2/6 2017 hade fem personer erhållit anställning (fyra av anställningarna är utan lönesubvention). Nämnas kan att ytterligare tre anställningar påbörjas under sommaren. 13 personer har gått ut i arbetsprövning, fyra till studier och sex personer till annan regelbunden och strukturerad verksamhet, exempelvis social träning på arbetsplats. Totalt utgör det 28 deltagare. De resterande 10 som inte finns registrerade på några aktiviteter fördelar sig över flera orsaker: Någon har fått anställning på egen hand eller gått till annan insats. Andra har slutat pga. dåligt psykisk mående eller bristande motivation. Alla som avslutar kontakten med IPS-verksamheten är dock välkomna tillbaka om motivationen eller mående förbättras.

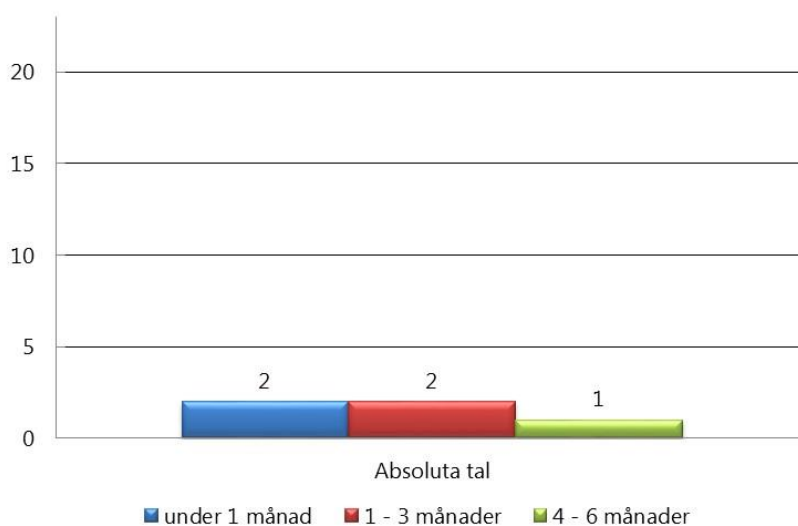
I avsnittet som följer redovisas omfattningen och karaktären av de anställningar, arbetsprövningar, studier och andra aktiviteter som varit aktuella för deltagarna i IPS-verksamheten.

Anställningarnas omfattning



Kommentar: De deltagare som fått anställning arbetar oftast 20 timmar eller mer/vecka. En av dem arbetar 10 – 20 timmar/vecka.

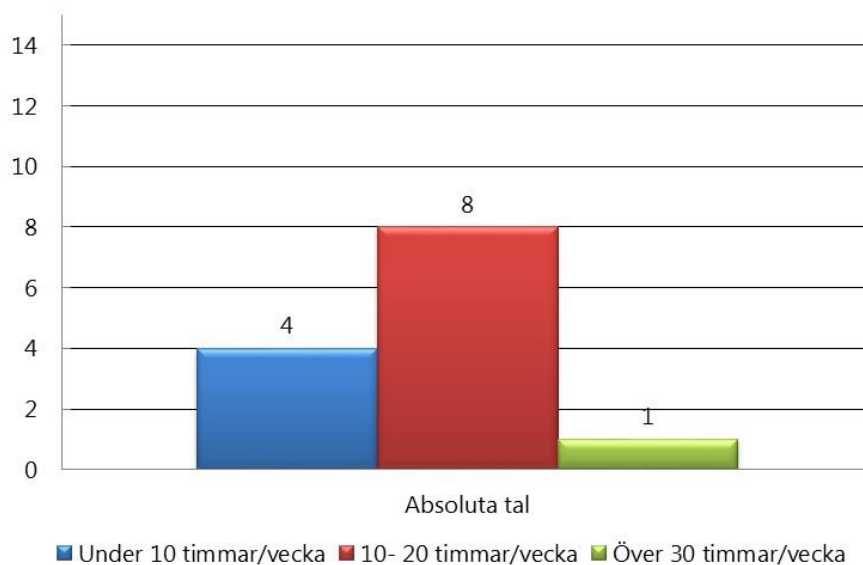
Anställningarnas varaktighet



Kommentar: Vid uppföljningen hade fyra av deltagarna varit anställda under 1 – 3 månader. En av dem hade hunnit vara anställd över 4 månader. De anställningar som utverkats är nedanstående:

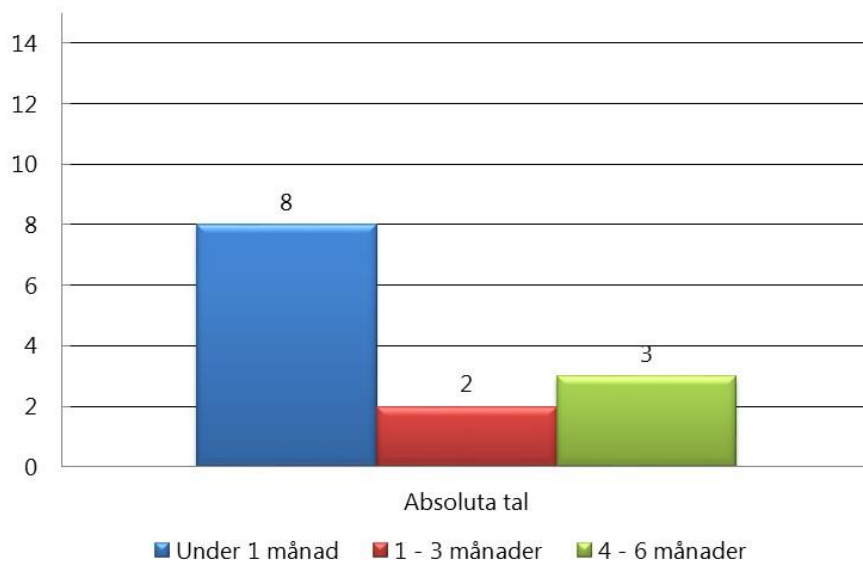
- ☐ Privat hemtjänst, vikariat.
- ☐ Privat assistansbolag, personlig assistent.
- ☐ Kommunal träffpunkt, utvecklingsanställning.
- ☐ Iggesund Tools, fabriksarbete.
- ☐ Hudiksvalls kommun, Hemtjänst, vikariat.

Arbetsprövningarnas omfattning



Kommentar: Merparten av de 13 personerna som är eller har varit ute i arbetsprövning gör det 10 – 20 timmar/vecka. Fyra personer gör under 10 timmar/vecka och en över 30 timmar/vecka.

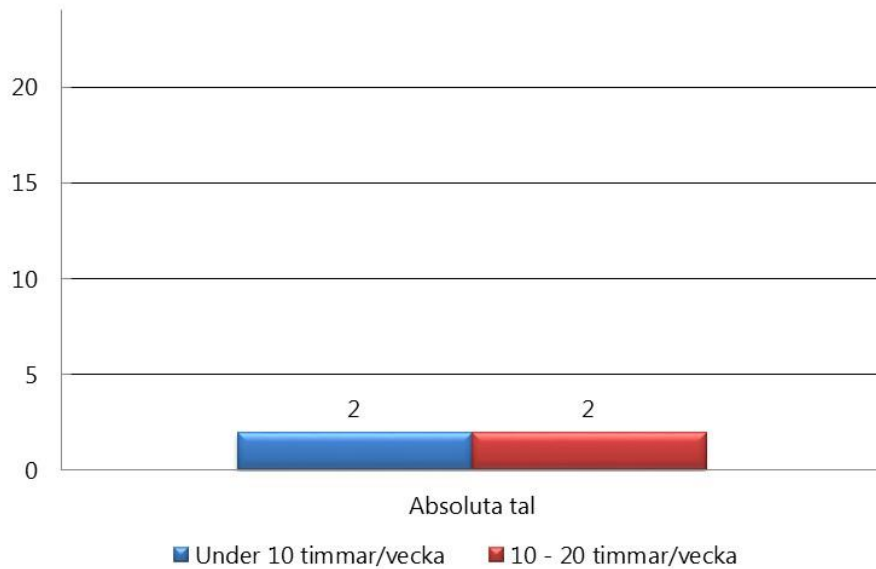
Arbetsprövningarnas varaktighet



Kommentar: De flesta av de som är eller har varit ute i arbetsprövning har haft denna aktivitet under 1 månad vid mättillfället, vilket visar att flera kommit ut i denna aktivitet under sensvåren 2017. Fem personer har varit ute mellan 1 – 6 månader. Arbetsprövningsplatserna fördelar sig över nedanstående arbetsgivare. Några av deltagarna har varit på fler än en plats.

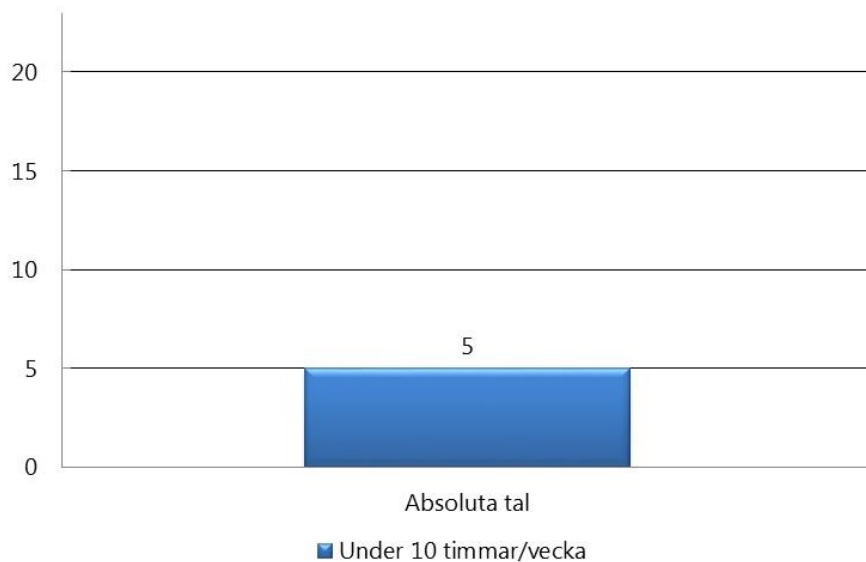
- ☐ Privat stall
- ☐ Affär
- ☐ Förening
- ☐ Industri (administration)
- ☐ Handelsträdgård
- ☐ Träffpunkt Hudiksvall hela livet
- ☐ Äldreboende.
- ☐ Affär
- ☐ Pappershuset.
- ☐ Kooperativ
- ☐ Hunddagis
- ☐ Förening
- ☐ Erikshjälpen
- ☐ Byggvaruhus
- ☐ Handelsträdgård

Studiernas omfattning



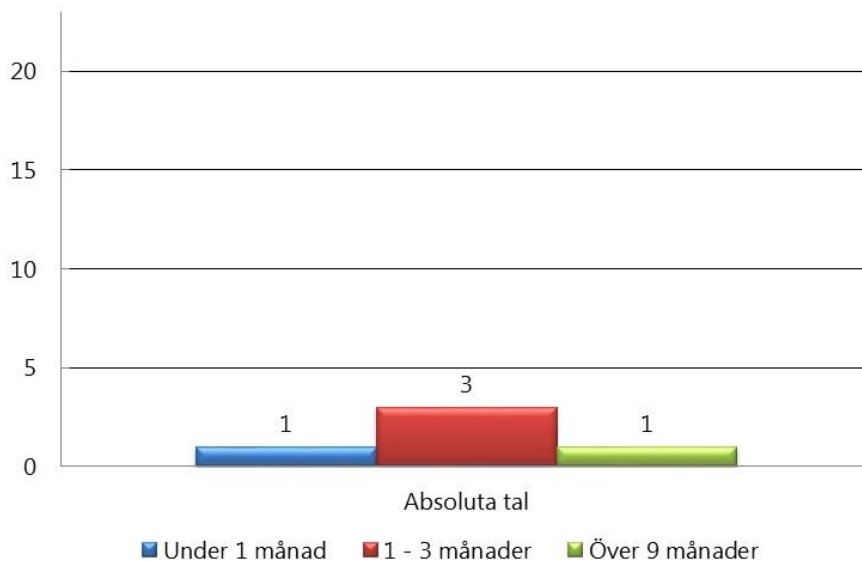
Kommentar: Av de fyra deltagare som kommit ut i studier är omfattningen för två under 10 timmar/vecka respektive 10 – 20 timmar/vecka för de övriga. Studierna som avses är av typen Komvux, vuxenstudier och grundläggande svenska.

Annan sysselsättning



Kommentar: De fem personer som är ute i annan sysselsättning av typen social träning gör alla det under 10 timmar/vecka.

Annan sysselsättning – omfattning



Kommentar: De flesta som deltagit i denna typ av aktivitet har gjort det 1- 3 månader enligt nedanstående:

- ☐ Social träning, second hand
- ☐ Social samvaro på café
- ☐ Allmän Social träning
- ☐ Praktikplats i socialt företag
- ☐ Träffar med kontaktperson

2.2 Hinder och svårigheter för deltagarna

Vi de uppföljningar som IPS-coacherna gör av deltagarna varannan månad finns möjlighet att med text beskriva upplevda hinder/svårigheter respektive underlättande faktorer i att komma ut i arbete, studier eller annan sysselsättning. I det följande avsnittet redovisas texten som skrivits in i deltagarnas uppföljningsformulär i stort sett oredigerat. Noteras bör att det är IPS-coachen som skrivit in texten utifrån deltagarens utsagor och egna bedömningar.

- ☐ Det finns vilja till nytt jobb men behöver mycket stöd och motivering. Trots mina (coachens) insatser faller många uppgifter bort, skjuter upp. Avslutade sina studier.
- ☐ Deltagare som har svårt att ta beslut och veta vad hen vill.
- ☐ Byter ofta spår, anställning, arbetsträning, café, Spa osv.
- ☐ Avsaknad av inspiration/motivation, är osäker, vill inte riktigt, känner sig mera tvingad.
- ☐ Deltagaren har haft mycket privat att ordna med. Önskade arbetsgivare har inte möjlighet att ta emot för arbetsträning. Ingen återkoppling från vissa arbetsgivare.

- ☐ Vill mer än vad ork finns. Avvaktan på specialistutlåtande angående rätten till sjukpenning, försenad start på arbetsträning pga. detta.
- ☐ Språksvårigheter. Sjukdomssymtom. Är ofta sjuk.
- ☐ Personen är svår att få tag på via telefon.
- ☐ Sämre i sin sjukdom. Psykisk ohälsa, språksvårigheter.
- ☐ Deltagaren har haft väldigt många idéer på arbeten/utbildningar. Deltagaren råkar ut för många mystiska händelser som ger frånvaro. Är i behov av mycket stöd och motivering.
- ☐ Det tar lång tid för arbetsgivare att återkoppla förfrågningar om praktikplats.
- ☐ Deltagaren har valt att söka/leta arbetsplatser i närområdet där han bor. Många yrken kräver körkort. Han har varit för ärlig med att berätta sin sjukskrivningshistorik.
- ☐ Det finns ingen som går in med ekonomiskt stöd på praktikplatsen vilket resulterar i att praktiken måste avbrytas. Personen vill inte ses för träffar eller uppföljning.
- ☐ Person med svår OCD, kan bara tänka sig att ha sysselsättning i sitt närområde kring hemmet, ca 100 meters radie. Önskar paus pga. dåligt mående.
- ☐ Något motarbetad av handläggare på AF i uppstarten. Har inte funnits många passande arbeten att söka på platsbanken. Det beror en hel del på ur det ser ut privat. Deltagarens mående, blev sjukskriven en period pga. utmattning.
- ☐ Avsaknad av sjukdomsinsikt. Psykisk ohälsa. Osäkerhet på sin egen förmåga, vågar inte prova att öka aktivitetsnivån.
- ☐ Vilja och motivation finns men mår psykiskt dåligt. Gick inte att starta arbetsträning på utsatt dag, blev inlagd.
- ☐ Sämre psykiskt mående under en period. Känslan av att klienten upplever ett tvång från socialtjänsten att komma ut i något. Måendet pendlar, ibland tar måendet över planeringen vilket skapar ångest.
- ☐ Måendet har blivit sämre.
- ☐ Att finna tjänster att söka på platsbanken som matchar önskemål om omfattning att arbeta samt arbetsgruppens storlek. Personen vill själv söka arbete men vill bli påpuschad/motiverad av coach, behöver mycket motivering.

2.3 Underlättande faktorer för deltagarna

Listan nedan redovisar texten från uppföljningsformulären kring underlättande faktorer på samma sätt som i avsnittet 2.3.

- ☐ Deltagaren söker själv arbete/sysselsättning via bekanta.
- ☐ Klientens egen vilja och dennes egna önskemål om arbetsträningsplats. Viljan finns att komma ut och göra något.
- ☐ Målmedveten, mycket utbildningar, vill lära sig något nytt.
- ☐ Positiv deltagare med många egna idéer. Viljan, önskemål om att utöka tiden, öppenheten med sina begränsningar.
- ☐ Tar emot hjälp och synpunkter. Vill framåt. Trivs, positiv, mår bättre.
- ☐ Bra samarbete med NPK-teamet och boendestöd. Deltagaren är motiverad och trivs på sin plats.

- ☐ Bra nätverk (AF, FK, socialtjänst). Vilja och engagemang.
- ☐ Hittar en plats på kort tid där deltagaren önskar vara. En mycket bra handledare.
- ☐ Deltagaren har från början varit motiverad att börja arbeta samt skriva CV och personligt brev. Varit aktiv i att maila och söka praktikplatser på våra träffar. Har börjat tänka på att söka praktikplats/arbetsträning i ett bredare perspektiv/yrken.
- ☐ Positiv, glad, idérisk, social.
- ☐ Deltagaren är motiverad och har hittat ett spår, att gå till studier. Bra samarbete med boendestöd och ENIG.
- ☐ Bra samverkan med regionens psykiatri.
- ☐ Deltagaren har egna idéer om vad hon vill göra. Ett fantastiskt snabbt samarbete med handläggare på FK. Det är ett bra arbetsklimat där deltagaren kan få det stöd som behövs, därav har arbetstiden utökats till 50 %. Deltagaren känner sig som en i arbetsgruppen. En positiv, motiverad deltagare.
- ☐ Deltagaren är tydlig med vad han inte vill arbeta med.
- ☐ En enorm vilja och målmedvetenhet, öppen med sin sjukdom vilket gjort att anpassningar av studierna kunnat göras. Vilja att göra något, företagsamhet, framtidsplanering.
- ☐ Lugnare privat.
- ☐ Vilja, nyfikenhet, egna idéer.
- ☐ Mycket egna idéer. Engagemang, vilja, hoppfullhet.

Kommentar: De hinder svårigheter som är centrala för deltagarna kan sammanfattas i osäkerhet, svårt att ta beslut, bristande motivation, begränsningar pga. psykisk ohälsa, stora behov av stöd samt samarbetsproblem med myndigheter.

Omvänt verkar de underlättande faktorer för deltagarna som återkommer i IPS-coachernas noteringar vara framförallt: stark vilja, motivation, egna idéer, nyfikenhet, bra samarbete med myndigheter, samt välfungerande arbetsprövnings- eller arbetsplatser.

2.4 Intervjuer med IPS-coacherna

Utredaren har haft återkommande träffar med IPS-coacherna och projektsamordnaren sedan projektstarten under hösten 2016, vilket gett mycket information om projektets utveckling. Den 2/6 2017 gjordes en djupintervju med IPS-coacherna under ca två timmar för att samla ihop deras erfarenheter och upplevelser av att arbeta inom IPS-verksamheten. Tanken med att intervjua IPS-coacherna specifikt var att sätta fokus på de som arbetar operativt, bedriver själva hantverket och därigenom upplever både hinder och möjligheter på ett konkret sätt. Initialt diskuterades den allmänna upplevelsen av hur verksamheten implementerats och utvecklats. Därefter inriktades intervjun på en fördjupad dialog kring framför allt följande teman:

- ☐ Projektets mål
- ☐ Organisering och ledning,
- ☐ IPS-coachernas tillhörighet
- ☐ Resurser och lokaler
- ☐ Kunskap/kompetens
- ☐ Samverkan och samverkanspartners
- ☐ Upplevelsen av att arbeta enligt IPS-metodiken
- ☐ Målgruppens sammansättning
- ☐ Arbetsgivarkontakter

I följande avsnitt redovisas sammantaget vad som framkom under intervjun med inriktning att lyfta fram sådant som bedöms vara till nytta för IPS-verksamhetens fortsatta utveckling.

Inkörningsperiod: IPs-coacherna, framgent omnämnda coacherna för enkelhets skull, beskriver att IPS-projektet hade en ”inkörningsperiod” under hösten 2016 som var relativt slitsam, inte minst då inflödet av brukare var kontinuerligt samtidigt som det inte fanns tydliga samarbetsformer med försäkringskassan, där flertalet deltagare var aktuella. Detta gav upphov till att deltagare som var redo att gå ut i aktiviteter, exempelvis arbetsprövning, fick vänta på ”grönt ljus” från FK, vilket var frustrerande både för deltagare och coacher. Coacherna å sin sida beskriver att de inte heller var helt införstådda med regelverket och arbetsgången vid FK. Sammantaget kan sägas att projektet startade ”skarpt” innan implementeringen av IPS-modellen liksom samspelet med FK och andra samverkanspartners uppnått en tillfredställande nivå. Under denna period valde en av coacherna också att sluta, vilket gjorde att projektet tappade lite fart. Rekryteringen av en ny coach kunde dock göras relativt snabbt då det fanns en intresserad person anställd i kommunen som hade utbildning i IPS-metodik.

Ledarskap: Under projektets första fas upplevde coacherna en otydlighet i ledarskapet då den närmaste chefen, verksamhetschefen för funktionsnedsättning, upplevdes befinna sig för långt från verksamheten. En dimension i detta var även att coacherna kände en så svag tillhörighet inom värdverksamheten att de i det närmaste upplevde sig sin verksamhet som en losskopplad satellit.

Ledarskapsfrågan har under våren 2017 löst sig genom att projektsamordnaren fått rollen som enhetschef för IPS-verksamheten. Coacherna anser att det har tillfört kvalitéer att ha en chef med budget- och personalansvar som är nära verksamheten samt införstådd med dess utformning och behov. IPS-coachernas tillhörighet inom verksamheten funktionsnedsättning är dock fortfarande relativt svag.

Samarbete och samarbetspartners: Under våren 2017 upplever coacherna att IPS-verksamheten har fått allt bättre förutsättningar. Samarbetet med FK, AF och den kommunala socialpsykiatrien fungerar numer mycket bra. När det gäller vuxenpsykiatrien har samarbetet löpt mycket bra under hela projektiden, bland annat genom regelbundna möten på mottagningen för att fånga upp deltagare och samarbeta kring de som är aktuella inom IPS. Vid FK och AF har coacherna kontakt med nyckelpersoner som bereder vägen för dem inom verksamheten och tycker att detta utvecklats på ett mycket tillfredställande sätt. De efterfrågar dock regelbundna möten som ytterligare en utveckling av samarbetet. Vid intervjun framstår det att samarbetet och dialogen med försörjningsstöd och kommunens arbetsmarknadsenhet (AME) behöver utvecklas. Coacherna upplever att de ännu inte lyckats etablera fungerande samarbetsformer med dessa enheter och att det varit svårt att få bra ingångar via enhetscheferna.

Målgruppens sammansättning: Det framkommer att Ca 10 procent deltagarna har psykosproblematik. Resten fördelar sig över tillstånd som depression/ångest, neuropsykiatri, bipolär, personlighetsstörning och missbruk. IPS-coacherna upplever det svårt att leva upp till IPS-metodikens ursprungliga inriktning mot personer med psykosproblematik utifrån de förutsättningar som råder på en liten ort. Verksamheten måste, som coacherna uttrycker det, följa deltagarunderlaget som finns. En aspekt i arbetet med IPS är att ett par personer som redan har anställning deltar i verksamheten, antingen för att få stöd att kunna behålla sin anställning, eller för att komma vidare till en annan anställning. Denna målgrupp är inte primärt beskriven i den ursprungliga IPS-modellen. Det är därför angeläget att reflektera över i vilken utsträckning personer med sådana behov kan inkluderas.

Resurser och lokaler: IPS-lokalen upplevs trevlig och hemliknande vilket uppskattas av deltagarna. Coacherna anser dock att det är problematiskt med den öppna planlösningen då deltagarbesök låser lokalen för andra aktiviteter. Som de ser det vore det optimala en lokal med två besöksrum och ett separerat allmänutrymme. I fråga om övriga resurser verkar coacherna tycka att de är tillfredställande. De säger dock att taket snart är nått anseende antal deltagare.

Kunskap och kompetens: Båda coacherna upplever att de har den kunskap och kompetens som krävs för arbetet med deltagarna.

IPS-metodiken: Coacherna upplever att IPS-metodiken är helt naturlig att arbeta efter och det mest fungerande sättet att närma sig personer med psykiska funktionshinder i arbetsrehabiliterande syfte. Båda coacherna har tidigare erfarenhet av liknade arbete samt utbildning i IPS-metodik. De har som utgångspunkt att alla

aktiviteter måste vara individuellt anpassade då människors behov och situation skiftar, vilket gör det svårt att binda upp arbetet i rutiner och manualer.

Verksamhetens kvantitativa mål: Enligt IPS-coachernas uppfattning bör det vara möjligt att uppnå verksamhetens mål gällande antal anställda, dvs. 12 personer innan den 31/12 2017. Om allt går i lås kring planerade anställningar kommer i vart fall sju personer att ha anställning innan sommaren är slut, säger de. Målet kring antal deltagare i meningsfull sysselsättning och studier är i stort sett redan uppnått.

Framtida organisering av IPS-verksamheten: Under intervjun framträder en tydlig bild av att den framtida organiseringen av IPS-verksamheten är en angelägen fråga att arbeta med. I diskussionen kring den långsiktiga organiseringen ser coacherna det som ett alternativ att ligga kvar under funktionsnedsättning. De nämner också IFO:s vuxenenhet som en annan tänkbar hemvist, då det varit i kontakt med en kommun som arbetar enligt denna modell på ett välfungerande sätt (Solna). Organisering under AME, vilket kan te sig logiskt utifrån enhetens arbetsmarknadsinriktning, upplevs dock svårt i nuläget pga. det bristfälliga samarbetet. Farhågan coacherna aviserar är också att tappa fokus på psykiatri och funktionshinder.

Ytterligare ett alternativ i organisationshänseende coacherna nämner är att organisera verksamheten så att en IPS-coach finns inom psykiatrin och två i kommunal regi. Detta skulle vara ett sätt att ytterligare integrera vuxenpsykiatrin i IPS-verksamheten.

Kontakten med arbetsgivare: Coacherna upplever att deras uppsökande arbetssätt med besök på arbetsplatser uppskattas av arbetsgivarna och ger bra respons tillbaka. IPS-verksamheten har fått kontakt med några företag som visat stort socialt patos, vilket de försöker bekräfta och förstärka. Det finns planer på att mer systematisk presentera IPS-verksamheten i företagarföreningar och liknande forum. En aspekt i kontakten med arbetsgivare, som coacherna lyfter, är att det oftast upplevs lättare att diskutera samarbete kring specifika deltagare, än att allmänt resonera kring möjligheter för målgruppen i sig att få anställning eller sysselsättning. Det tycks som om arbetsgivarna ofta har behov av att få ta ställning till en specifik person snarare än en grupp individer.

Sociala företag som arbetsplats: Coacherna beskriver att IPS-verksamhetens deltagare efterfrågar anställning eller praktik vid sociala företag i liten utsträckning. Orsaken är att de inte upplever denna arbetsform som ett ”riktigt jobb.” Några av deltagarna framför även att de vill arbeta på ett företag med friska medarbetare, inte där alla eller många har någon form av problematik.

Spridning av IPS-modellen: Coacherna arbetar idag med deltagare från Norra Hälsingland. Merparten är från Hudiksvall med drygt en handfull kommer från Ljusdal och Nordanstig. Coacherna ser behov av att ytterligare informera och sprida kunskap om IPS-metodiken i länet. De och projektsamordnaren arbetar i viss utsträckning med sådana aktiviteter men ser ökade behov av det. Coacherna har dock kontakt med så många deltagare nu, ca 20 personer var, vilket kräver det mesta av arbetstiden.

3 Analys och reflektion

IPS-verksamheten i Hudiksvall har implementerats alltmer och samarbetsformerna utvecklas kontinuerligt. Det pågår ett arbete med att ytterligare beskriva IPS-verksamhetens arbetsprocess där försäkringskassan och arbetsförmedlingen fått i uppdrag att tillföra sina arbetsmoment i skissen. Tanken är att detta ska mynna ut i en utveckling av den befintliga processbeskrivningen (se figur i 1.5) som ytterligare klargör verksamhetens arbetssätt för både professionella och deltagare. Det bedöms angeläget att färdigställa processbeskrivningen under hösten 2017 då den kan utgöra en bra plattform för det fortsatta arbetet. Risken finns annars att det vid byten av lednings- och operativ personal vid exempelvis FK eller AF kan uppstå tveksamheter kring aktörernas samspel under arbetsprocessen. En genomtänkt och förankrad beskrivning av den tänkta arbetsprocessen kan också användas vid information och spridning av arbetsmodellen till andra kommuner.

Utifrån ett samarbetsperspektiv tycks IPS-verksamheten fungera väl med undantag från att samspelet med AME och försörjningsstöd behöver utvecklas. Försörjningsstöd och AME måste anses vara viktiga samarbetspartners till IPS-verksamheten. Inte minst då vissa av deltagarna inom IPS även är aktuella vid försörjningsstöd och ingår i planeringar där. AME å sin sida bedöms vara en viktig samarbetspartner då denna enhet i mångt och mycket verkar inom samma arbetsfält som IPS-verksamheten, dvs. med att integrera människor i arbetsliv, sysselsättning, studier och andra aktiviteter. Arbetet med ungdomar och unga vuxna med särskilda behov av stöd inom ramen för ENIG har också paralleller och ett gränssnitt gentemot IPS-verksamheten. Sannolikt finns ett behov av ökad dialog mellan IPS-verksamheten och nämnda enheter för att uppnå utvecklad förståelse för varandras uppdrag och arbetssätt. Det är också av värde att identifiera eventuella hinder, samt inte minst möjligheter att utveckla samarbetet och erfarenhetsutbytet.

IPS-projektet ägs formellt av Hudiksvalls kommun men ett samarbetsavtal inkluderar de andra parterna i verksamheten. Projektets strategiska styrning bedöms fungera väl med en engagerad styrgrupp där de samverkande parterna från kommunen, FK, AF och vuxenpsykiatrien tillför sina kunskaper och resurser i nära samspel med projektsamordnaren. Vid styrgruppsmöten finns andan av gemensamt ägande av projektet som är viktig att upprätthålla på sikt. Inte minst då forskning visat att ett aktivt ägarskap bland de samverkande parterna är en av de viktigaste nycklarna till långsiktig hållbarhet vid implementering av nya arbetsformer (se exempelvis Brulin och Svensson, 2011).

Den operativa ledningen av IPS-verksamheten har tillförts betydande kraft genom att projektsamordnaren fått mandat att verka som enhetschef. En styrka är också att IPS-verksamhetens närmaste chef utifrån sin tidigare yrkeserfarenhet är väl förtrogen med arbetsfältet och psykiska funktionshinder. I den framtida organiseringen av IPS-verksamheten bedöms det vara av stort värde att den arbetsledare som står närmast verksamheten (jfr. enhetschef) är införstådd med de vägledande principerna för arbete i enlighet med IPS-metodiken och målgruppens behov.

Inflödet av deltagare till verksamheten är så stort att det i nuläget står personer på väntelistan. IPS-coachernas deltagarbaserade arbete fungerar väl liksom kontakterna med potentiella arbetsgivare och arbetsplatser som kan erbjuda olika typer av sysselsättning. Även slussning av deltagare till studier sker i enlighet med projektets uppsatta mål.

Projektets utveckling i förhållande till de kvantitativa målen bedöms vara tillfredställande. Inflödet är så stort att 60 deltagare inte bedöms särskilt svårt att uppnå under 2017. Frågan är snarare om coacherna kan klara denna arbetsbörda? Målen kring utfall i deltagare som gått till sysselsättning eller studier är redan så gott som uppfyllda. Målet att utverka anställningar för minst 20 procent av deltagarna som består över tid före årsskiftet utgör sannolikt den största utmaningen, men bedöms absolut vara inom räckhåll. Med utgångspunkt i 60 deltagare innebär det som tidigare diskuterats att 12 personer ska komma ut i anställning. Utifrån de befintliga och planerade anställningarna, som i nuläget uppgår till sju personer, återstår fem anställningar till måluppfyllelse. En viktig dimension i målet kring anställningar är att de ska hålla över tid. Hur länge anges inte i målformuleringen men andemeningen måste uppfattas vara långsiktig hållbarhet. Ett rimligt antagande är vikten av att coacherna har utrymme att bedriva tillräckliga stödinsatser även gentemot de som kommit ut i anställning, i vart fall tills deltagaren uppnått tillräcklig stabilitet. Det innebär att tillgången på resurser måste balanseras mellan de som är ”inne” i verksamheten och de som kommit ut i anställning.

I IPS-metodikens första princip anges att alla som är motiverade är välkomna att delta i verksamheten. Det betyder att problematik, förmåga och liknande aspekter inte ska bedömas som urvalskriterier. Den enskildes vilja att komma ut i arbete eller annan sysselsättning ska vara gott nog för att få delta. I förlängningen hänger denna diskussion samman med vilka kvantitativa mål som är uppsatta i verksamheten, exempelvis kring anställningar. Sätts målet om antal anställningar högt kan det uppstå en konflikt gentemot målgruppens sammansättning, vilket är värt att reflektera kring.

En central fråga i förhållande till anställningar att ta ställning till är den normaliserande tanken i IPS-modellens grundprinciper, och vilka förutsättningar som krävs för att uppnå denna kvalitet vid anställningar. Nedan relateras princip fyra inom IPS som betonar värdet av en ”vanlig arbetsplats:

4. Målet är anställning på den reguljära arbetsmarknaden

Konkurrensutsatt arbete föredras framför skyddade arbetsplatser för att de flesta klienter visat sig helst vilja arbeta på en ”vanlig” arbetsplats med personer utan psykiska funktionshinder.

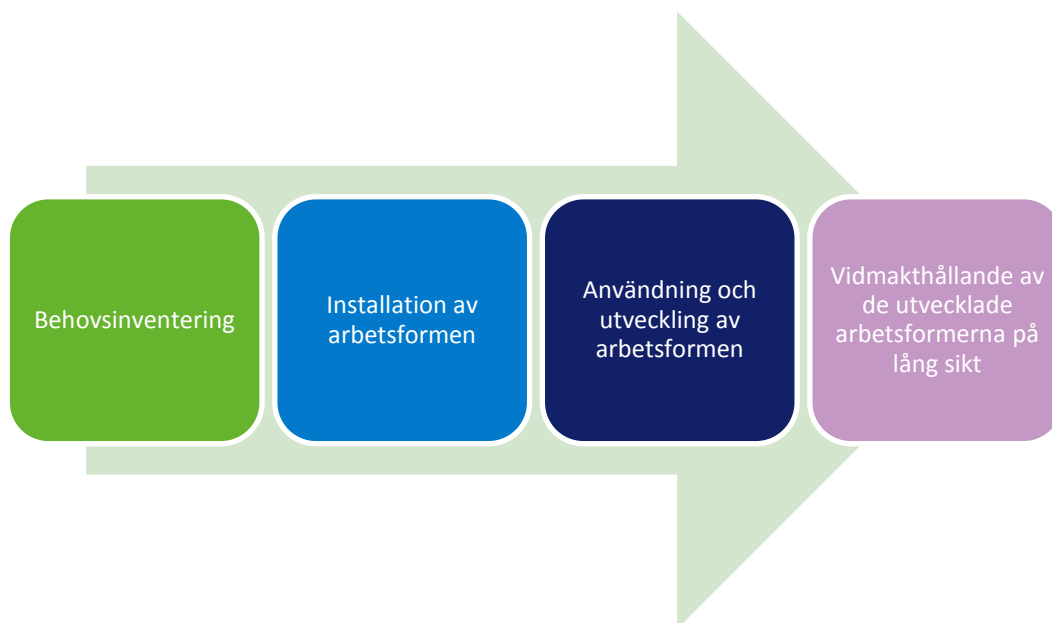
I forskning kring IPS diskuteras kring subventionerade anställningar som ett visst avsteg från grundmodellen för IPS (Se exempelvis Markström et. al, 2015 eller Nygren, 2012). Anställningar vid sociala företag kan möjligen också diskuteras utifrån samma normaliseringsprincip. Normalisering är emellertid ett abstrakt begrepp som antagligen måste bedömas utifrån de enskilda individernas upplevelse. Det vill säga om en person upplever anställningen som normal och givande samt utvecklas och mår bra – då

kanske det ska vara vägledande. IPS-modellens grundprinciper är också framarbetade i en nordamerikansk kontext. Det innebär att de behöver omsättas i förhållande till de förutsättningar som råder i det svenska samhället. Utmaningen är dock att inte glida allt långt från programtrohetsskalan, då det är i enlighet med den som metoden vunnit evidens.

Förutom de kvantitativa målen har IPS-verksamheten som mål att sprida information om och lansera IPS-modellen för att väcka intresse och stimulera till att fler kommuner implementerar arbetsmetoden. I samtal med projektsamordnaren och coacherna framkommer att det bedrivits spridningsaktiviteter i viss utsträckning, dels internt i kommunen, men också påbörjats kontakt med andra kommuner, bland annat Ljusdal och Sandviken. Antagligen är det så att IPS-projektet har haft fullt upp med implementeringsarbetet och utvecklingen av arbetsformer under projektets första tid. Då Hudiksvall är den enda kommun i länet som arbetar med IPS-verksamhet bedöms det vara av stort värde att verka för att sprida information och inspirera andra kommuner att arbeta enligt denna metod. Ett förlag i denna riktning är att arbeta fram en spridningsplan. Vid eventuell förlängning av projektiden kan kanske spridningsarbetet i länet ingå som en särskilt prioriterad aktivitet. I detta arbete är Samordningsförbundet Gävleborg en viktig partner då denna verksamhet har nära kopplingar till MYSAM-grupper och andra samverkansstrukturer i länet.

Nämnas i spridnings-sammanhanget kan att Hudiksvalls tidning publicerade en artikel om IPS-verksamheten i början av juni 2017 där även en av deltagarna medverkade, vilket verkar ha fått bra genomslag på orten, exempelvis gentemot potentiella arbetsgivare. Det verkar därför strategiskt bra om projektet fortlöpande kan använda media för att göra IPS-verksamheten känd.

Projektet har nu pågått i snart 10 månader och har om inte förlängning sker ytterligare sex månades projekttid kvar. Bedömningen utifrån följeforskningen är att IPS-verksamheten sammantaget fungerar väl och möter behov hos målgruppen som annars inte skulle tillgodoses inom ramen för reguljära arbetsformer. Utan att föregå beslutet huruvida verksamheten ska permanentas – är det nu nödvändigt att planera kring IPS-verksamhetens långsiktiga organisering som framförhållning till att ett sådant beslut fattas. Risker är annars att det uppstår ett glapp mellan avslutat projekt och organisering av IPS som reguljär verksamhet. I enlighet med de klassiska implementeringsfaserna (Fixsen et. al, 2005) befinner sig IPS-projektet nu i skarven mellan användning och utveckling av arbetsformen samt organisering för vidmakthållande av verksamheten på ett långsiktigt hållbart sätt (se nedanstående figur).



Figur 3: Implementeringsfaser.

I studien av Markström et. al (2015), där 14 nationella IPS verksamheter följdes under ett par år, visade det sig att hälften av aldrig utvecklade en hållbar organisering och därför kom att läggas ned. Gemensamt för dessa var att det inte arbetats fram någon strategi för den långsiktiga organiseringen av verksamheten efter projektiden. Några av verksamheterna kom också att förändras i samband med permanentandet på så sätt att IPS-coacherna fick ytterligare arbetsuppgifter vid sidan om IPS-arbetet, vilket kom att "vattna ur" IPS-verksamheten i viss utsträckning. Mot bakgrund av dessa nationella erfarenheter är det av vikt att väga in sådana aspekter i planeringen av den framtida organiseringen av IPS-verksamheten i Hudiksvall.

Som tidigare diskuterats tycks det inte vara helt oproblematiskt med en organisering under AME trots att det utifrån denna enhets inriktning på sysselsättning kan förefalla logiskt. Förslagsvis bör en utredning genomföras under hösten där fördelar och nackdelar med olika alternativa organiseringar av IPS-verksamheten analyseras.

4 Identifierade områden med behov av utvecklingsarbete

Med utgångspunkt i en sammantagen analys kan det identifieras behov av riktat och intensifierat utvecklingsarbete inom fyra områden av IPS-verksamheten i Hudiksvall, vilket illustreras i figur 4.



Figur 4: Områden med behov av intensifierat utvecklingsarbete.

Formerna för hur utvecklingsarbetet i enlighet med de fyra områden som föreslagits är något som bör planeras i styrgruppen. Workshopen för projektets samarbetspartners och intressenter som ska genomföras under september 2017, är också ett bra forum för dessa diskussioner.

Slutligen ska sägas att IPS-projektet i Hudiksvall utvecklats mycket positivt och inrymmer goda utvecklingspotentialer, inte minst om övergången från projekt till reguljär verksamhet kan hanteras på ett bra sätt.

Referenser

- Becker, D.R., Drake, R.E. (2003). *A working life for people with severe mental illness*. Oxford: University Press.
- Becker, D.R., Drake, R.E., (1994). *Individual placement and support: A community mental health center approach to vocational rehabilitation*. Community Mental Health Journal, 30(2), 193-206.
- Black. B.J., Kase, H.M. (1986). *Changes in programs over two decades*. In B.J. Black (Ed.), *Work as therapy and rehabilitation for the mentally ill*. New York: Altro Health and Rehabilitative Services.
- Bejerholm U, Areberg C, Hofgren C, Sandlund M, Rinaldi M (2014). *Individual Placement and Support in Sweden — a randomized controlled trial*. Nordic Journal of Psychiatry. doi:10.3109/08039488.2014.929739.
- Brulin, Göran och Svensson, Lennart. (2011). *Att äga, styra och utvärdera stora projekt*. Lund: Studentlitteratur.
- Fixsen, D. L., Naoom, S. F, Blase, K. A., Friedman, R. M., & Wallace, F. (2005). *Implementation research: A synthesis of the literature* (FMHI Publication No. 231). Tampa, FL: University of South Florida, Louis de la Parte Florida Mental Health Institute, National Implementation Research Network.
- Hernes, T., Stiles, K., Bollingmo, G. (1996). *Vägen till arbete: Nytt perspektiv på rehabilitering*. Stockholm: Johansson & Skyttmo Förlag AB.
- Markström, U., Bejerholm, U., Svensson, B., och Bergmark, M. (2015). *Implementering av nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni – exemplen IPS och ACT*. Lund: CEPI.
- Nygren, U. (2012). *Individual Placement and Support (IPS) i en socialpsykiatrisk kontext. En väg till arbete för personer med psykiskt funktionshinder?* Umeå universitet.
- Rogers, E.S., Walsh, D., Masotta, L., Danley, K. (1991). *Massachusetts survey of client preferences for community support services* (Final report). Boston: Center for Psychiatric Rehabilitation.
- Socialstyrelsen (2015). *Nationella riktlinjer för vård och stöd vid missbruk och beroende – Stöd för styrning och ledning*.
- Socialstyrelsen (2012). *Manual för att bedöma programtroheten för individanpassat stöd till arbete – enligt modellen Individual placement and support*.

Socialstyrelsen (2013). *Utvärdering av försöksverksamheter i kommuner. Individual Placement and Support, individanpassat stöd till arbete för personer med psykisk funktionsnedsättning.*

Socialstyrelsen. (2011). *Nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni eller schizofreniliknande tillstånd – stöd för styrning och ledning.* Artikelnr 2011-1-3.

