



LUND
UNIVERSITY

Integrering av IPS i psykosvården

SUZANNE JOHANSON, ULRIKA BEJERHOLM
CENTRUM FÖR EVIDENSBASERADE PSYKOSOCIALA
INSATSER, CEPI



Kort fakta om IPS

- Idag finns ca 4 regioner som erbjuder IPS och ca 40 kommuner i Sverige
- Uppdragsutbildningen har utbildat ca 350 arbetsspecialister från olika delar av landet, utbildning metodstödjare - nätverk
- Arbetsspecialister jobbar dels i ACT eller FACT team (flexible assertive and community treatment), dels inom kommuners socialtjänst; arbetsmarknadsförvaltning, socialpsykiatri etc. AS arbetar även i viss utsträckning inom Fontänhusen och andra stiftelser eller organisationer
- 2008-2011 genomfördes den första randomiserade kontrollerade studien av IPS, bl.a. för att kunna jämföra med utfall och implementering i övriga Europa (Bejerholm et al., 2015)
- Nationella riktlinjer 2011 och 2018. Nationell finansiering 2012-2013, 32 kommuner
- På nationell nivå sker ingen uppföljning av programtrohet eller utfall, sker lokalt

IPS – att bygga relationer

- Recovery-perspektiv
- Ömsesidigt samarbete – kärnan i IPS-arbetet
- Att bygga och behålla relationer är ett sätt att understryka vikten av att dela makt, både mellan personer och mellan myndigheter.
- IPS är en komplex intervention, d.v.s. det är många personer och aktörer som ska samarbeta-processen att bygga alla relationer tar tid
- Organisations- och teamnivå samt personnivå; Psykiatrisk hälso- och sjukvård/AS/person som deltar/Försäkringskassan/Arbetsförmedlingen/arbetsgivare, teammedlemmar

Instrumenten i utvärderingen mäter

- Tilltro till egen förmåga
- Personlig återhämtningsprocess
- Internaliserad stigma
- Hur personal stödjer personlig återhämtning
- Svårigheter i vardagliga aktiviteter
- Psykisk hälsa
- Livskvalitet
- Hälsoenkät EQ5D
- Självsfattning av symtom

Kritiska implementeringsfaktorer

Organisationsnivå

Legitimitet i organisationerna som är med

- För att en modell ska få legitimitet i en organisation behöver alla ha kunskap om den (behov av mer kunskap generellt på mottagningarna viktigt)
- Alla organisationer behöver följa sina regleringar och därför blir även IPS-deltagare hänvisade till insatser inom AF – IPS + tid. Innebär att personer får vänta på att komma till den arbetsplats som de själva vill, de får genomgå praktiker som de kanske inte är intresserade av

Implementeringsklimat

- Fyra av fem mottagningar har från början varit positiva till att integrera AS
- Cheferna ger nu ett tydligare stöd för IPS

Forts. kritiska implementeringsfaktorer

Hur passar IPS-modellen in i de olika organisationerna

- IPS passform i den svenska arbetslivsinriktade rehabiliteringen
- En ny profession, Arbetsspecialist
- Stuprörsorganisationer men det går att implementera IPS, vilket det finns fina bevis på
- I ett projekt kan det bli mycket fokus på hur projektet ska anpassa sig till exvis AF:s regler eftersom det är ofta där som AS och deltagare stöter på vissa hinder i jobbplaneringen. IPS tycks fungera bäst när man strävar efter individuella lösningar genom relationsbyggande mellan AS, deltagare och handläggare på myndighet.

Organisatoriskt samarbete

- Sker framförallt på styrgruppsnivå, jobb har lagts på att hitta vägar för personer som deltar som har sjukpenning exempelvis. Bidragsfällan fortfarande aktuell, rädd att förlora sin inkomst p.g.a. komplexiteten i att gå från bidragsinkomst till arbetsinkomst
- Implementeringsgrupp organiserades i god tid i projektet

Forts. kritiska implementeringsfaktorer

Teamnivå

- Flera av mottagningarna har teammedlemmar som stödjer IPS
- På några mottagningar har case manager velat bestämma vilka som ska erbjudas IPS (stämmer ej med noll exklusion)
- Flera chefer har slutat, kräver mer utbildning och nya relationer
- Från början kunde det vara svårt för AS att kommunicera på teamkonferenserna, förändrats över tid
- En mottagning där det är svårare att implementera IPS, flera AS har slutat

Stöd för fortsatt implementering

- Viktigt med fortsatt handledning för AS och utbildning för ledare/chefer
- Behov av utbildning om IPS för alla teammedlemmar
- Fortsatt mätning av programtrohet, några principer om arbetsgivarkontakter och att arbeta ute i samhället har förbättringspotential

Så här långt

- Stark projektledare och styrgrupp som vill förändra på organisationsnivå
- Svårast att få gehör från Arbetsförmedlingen
- Samtidigt finns arbete att göra ute på mottagningarna vad gäller samarbete med teamen, att alla har kunskap om IPS
- Viktiga IPS-principer fungerar ännu inte fullt ut
- Pandemi-effekt, färre ut i arbete