

(Oppdatert oktober 2017)

1. Hensikt

Beskrive funksjon og organisering for arbeidsrettet team¹.

2. Omfang

Alle jobbspesialister skal delta i et Arbeidsrettet team. Metodeveileder har et særlig ansvar for at arbeidsrettet team fungerer.

3. Arbeidsbeskrivelse

3.1 Formål og organisering

Å være jobbspesialist kan være en ensom og krevende jobb. Metodeveileder og alle jobbspesialistene skal møtes fast minst en gang i uka (oftere ved behov) til teammøter. Teammøtene er arena for metodeveiledning samt for å planlegge, samkjøre og kvalitetssikre tjenesten.

Teammøtene gir mulighet til å løfte hverandre, lære av hverandres styrker, øke kvaliteten på tjenestene, drive opplæring og jobbe med teamspesifikke spørsmål. Følgende punkter står fast på agendaen:

- Gjennomgang, oppfølging fra forrige veiledning
- Nye i jobb
- Status jobbsøkere
- Arbeidsgiverkontakt forrige uke
- Case, aksjonspunkter ([OL2479](#))
- Diverse

Det skal skrives referat fra møtene som distribueres etter avtale.

3.2 Faste tema som tas opp med jevne mellomrom

Porteføljen Porteføljene til hver jobbspesialist skal gjennomgås minimum kvartalsvis. Særlig fokus er jobbsøkere der prosessen har stoppet opp. Målet er å hjelpe hverandre til å tenke nytt om en utfordrende situasjon.

Feltveiledning (loggføres) Metodeveileder har ansvar for at jobbspesialistene jevnlig reiser to og to sammen til møter med jobbsøkere og/eller arbeidsgivere. Den ene fungerer da som observatør. Målet er å gi hverandre veiledning på hvordan man fremstår, hvordan man presenterer tjenesten og hvordan man gir tilstrekkelig informasjon til arbeidsgivere. Erfaringer fra feltveiledningen kan også deles med teamet.

¹ Arbeidsrettet team tilsvarer «IPS-team» i PB1346, Dimensjon nr 7.

Holdninger og kultur	Teamet bør årlig diskutere egne og andres holdninger til hverandre, til psykisk syke, til samarbeidspartnere o.a. Målet er å bevisstgjøre seg selv om dette. Hvilke holdninger har vi, og hvilken adferd har vi som viser disse holdningene i praksis? Hvilke konsekvenser har dette for arbeidet vårt?
Resultater	Resultatene fra tjenesten gjennomgås i teamet når de foreligger. Vanligvis to ganger i året.
Annen kompetanse	Andre tema som sikre at jobbspesialistene har nødvendig kompetanse til å ivareta jobbsøker, seg selv, samarbeidspartnere/- relasjoner og jobbsøkningsprosessen på en god måte
Forbedring	Oppfølging av forbedringsplaner/ fokusområder/ handlingsplaner for fidelity og liknende

4. Referanser:

1. Individual Placement and support – en praktisk veileder. 2013 utgaven. Swanson, SJ og Becker, DR
2. [FB1590](#) Funksjonsbeskrivelse Metodeveileder
3. [FB1346](#) IPS Hva innebærer Individual placement support

5. Dokumentstyring

Dokumentet er utarbeidet av

- *Leif-Ole Arntzen (Jobbspesialist og metodeveileder, KAPH)*
- *Lene Hellesvik Hansen (NAV Nordland/IPS Evaluator)*
- *Hilde Normann (KAPH)*

Godkjenner og faglig ansvarlig er Beate Brinchmann (psykologspesialist og leder i KAPH).

Innlegging i Bodø kommunes kvalitetssystem «Kvalitetslosen» er godkjent av Hege Bohlin, avdelingsleder Oppfølgingstjenesten psykisk helse og rus.