

IPS-KVALITETSSKALA

1/7/08

Vurdert av:

Sted:

Dato: Totalresultat:

Veiledning: Sett ring rundt ett alternativnummer for hvert kriterium.

Kriterium

Datakilde*

Alternativ

BEMANNING

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. <u>Deltakerportefølje:</u> Hver jobbspesialist har individuelle deltakerporteføljer. Porteføljestørrelsen for hver heltidsansatt jobbspesialist er maksimalt 20 deltakere. | MIS
DOC
INT | 1 = 41 eller flere deltakere per jobbspesialist.
2 = Mellom 31 og 40 deltakere per jobbspesialist.
3 = Mellom 26 og 30 deltakere per jobbspesialist.
4 = Mellom 21 og 25 deltakere per jobbspesialist.
5 = 20 eller færre deltakere per jobbspesialist. |
| 2. <u>Ansatte som yter arbeidsrettede tjenester:</u>
Jobbspesialistene yter bare arbeidsrettede tjenester. | MIS
DOC
INT | 1 = Jobbspesialistene yter arbeidsrettede tjenester mindre enn 60 prosent av tiden.
2 = Jobbspesialistene yter arbeidsrettede tjenester 60–74 prosent av tiden
3 = Jobbspesialistene yter arbeidsrettede tjenester 75–89 prosent av tiden.
4 = Jobbspesialistene yter arbeidsrettede tjenester 90–95 prosent av tiden
5 = Jobbspesialistene yter arbeidsrettede tjenester 96 prosent eller mer av tiden |
| 3. <u>Jobbspesialistene utfører alle faser i den arbeidsrettede oppfølgingen:</u> Den enkelte jobbspesialist utfører alle faser av den arbeidsrettede oppfølgingen, inkludert inntak, innledende og forpliktende samarbeid, karriereveiledning, jobbutvikling, veiledning på | MIS
DOC
INT | 1 = Jobbspesialisten henviser kun til leverandører og andre programmer som yter arbeidsrettet oppfølging
2 = Jobbspesialisten har en deltakerportefølje, men henviser deltakere til andre arbeidsrettede tjenester. |

arbeidsplassen og oppfølging før tjenesten trappes ned til mindre intensiv jobbstøtte fra en annen behandler i den psykiske helsetjenesten. (Merk: Det forventes ikke at den enkelte jobbspesialist skal gi råd om stønader til sine deltakere. Henvisning til en stønadsveileder er i tråd med kvalitetsmålet, se punkt nr. 1 under «Tjenester».).

ORGANISASJON

1. Integrering av arbeidsrettede tjenester med behandling av psykiske lidelser gjennom teamarbeid: Jobbspesialistene deltar i inntil to behandlingsteam, som omfatter minst 90 prosent av jobbspesialistens deltakerportefølje

MIS
DOC
INT
OBS

- 3 = Jobbspesialisten utfører fra én til fire faser i den arbeidsrettede oppfølgingen (f.eks. inntak, innledende og forpliktende samarbeid, karriereveiledning, jobbutvikling, veiledning på arbeidsplassen og oppfølging).
- 4 = Jobbspesialisten utfører fem faser av den arbeidsrettede oppfølgingen, men ikke hele tjenesten.
- 5 = Jobbspesialisten utfører alle de seks fasene av den arbeidsrettede oppfølgingen.

2. Integrering av arbeidsrettede tjenester med behandling av psykiske lidelser gjennom hyppig kontakt med teammedlemmer: Jobbspesialistene deltar aktivt i ukentlige møter i behandlingsteamet (kan ikke erstattes av administrative møter), der enkelt deltakere og deres jobbmuligheter diskuteres og beslutninger fattes i fellesskap. Jobbspesialistens kontor er plassert i nærheten av (eller deles med) ansatte i behandlingsteamet. Dokumentasjon av behandling og de arbeidsrettede tjenestene er integrert i samme pasientjournal. Jobbspesialistene hjelper teamet med å holde fokus på arbeid også for personer som ennå ikke er henvist til arbeidsrettede tjenester.

MIS
DOC
INT
OBS

- 1 = Jobbspesialistene er en del av en arbeidsrettet tjeneste som fungerer uavhengig av behandling av psykiske lidelser.
- 2 = Jobbspesialistene er tilknyttet tre eller flere behandlingsteam for psykiske lidelser. ELLER deltakerne betjenes av behandlere som ikke er organisert i team. ELLER jobbspesialistene er tilknyttet ett eller to team, som omfatter mindre enn 50 prosent av jobbspesialistens deltakerportefølje.
- 3 = Jobbspesialistene er tilknyttet ett eller to behandlingsteam, som omfatter minst 50–74 prosent av jobbspesialistens deltakerportefølje.
- 4 = Jobbspesialistene er tilknyttet ett eller to behandlingsteam, som omfatter minst 75–89 prosent av jobbspesialistens deltakerportefølje
- 5 = Jobbspesialistene er tilknyttet ett eller to behandlingsteam, som omfatter 90–100 prosent av jobbspesialistens deltakerportefølje.

- 1 = Ett eller ingen elementer er til stede.

- 2 = To elementer er til stede.

- 3 = Tre elementer er til stede.

- 4 = Fire elementer er til stede.

- 5 = Fem elementer er til stede.

Alle fem nøkkelementer er til stede.

- Jobbspesialisten deltar på ukentlige møter med behandlingsteamet.
- Jobbspesialisten deltar aktivt i behandlingsteamets møter, der beslutninger fattes i fellesskap.

- Dokumentasjon av de arbeidsrettede tjenestene (f.eks. karriereprofil, jobbutviklingsplan, journalnotater) integreres i deltakerens behandlingsjournal.
- Jobbspesialistens kontor er i nærheten av (eller deles med) ansatte i behandlingsteamet.
- Jobbspesialisten hjelper teamet med å ha fokus på arbeid for personer som ennå ikke er henvist til arbeidsrettede tjenester.

3. Samarbeid mellom jobbspesialister og NAV-veiledere: Jobbspesialister og NAV-veiledere har hyppig kontakt for å diskutere felles deltakere og finne frem til personer som kan henvises.

DOC
INT
OBS
ISP

- 1 = Jobbspesialister og NAV-veiledere har deltakerrelaterte kontakter (på telefon, på e-post, ved personlig møte) sjeldnere enn hvert kvartal for å diskutere felles deltakere og henvisninger. ELLER jobbspesialister og NAV-veiledere kommuniserer ikke.
- 2 = Jobbspesialister og NAV-veiledere har deltakerrelatert kontakt (på telefon, på e-post, ved personlig møte) minst hvert kvartal for å diskutere felles deltakere og henvisninger.
- 3 = Jobbspesialister og NAV-veiledere har deltakerrelaterte kontakter (på telefon, på e-post, ved personlig møte) hver måned for å diskutere felles deltakere og henvisninger.
- 4 = Jobbspesialister og NAV-veiledere har planlagte, personlige møter minst hvert kvartal, ELLER har deltakerrelaterte kontakter (på telefon, på e-post, ved personlig møte) hver uke for å diskutere felles deltakere og henvisninger.
- 5 = Jobbspesialister og NAV-veiledere har planlagte, personlige møter minst hver måned og har deltakerrelaterte kontakter (på telefon, på e-post, ved personlig møte) hver uke for å diskutere felles deltakere og henvisninger.

4. Jobbspesialistteam: Jobbspesialistteamet består av minst to heltidsansatte jobbspesialister og en metodeveileder. De har ukentlige deltakerbaserte gruppeveiledninger i henhold til IPS-modellen, hvor de finner frem til strategier, utveksler jobbmuligheter og diskuterer deltakere. De dekker ved behov opp for hverandre mht. deltakerporteføljer.

MIS
INT
OBS

- 1 = Jobbspesialistene er ikke del av et jobbspesialistteam.
- 2 = Jobbspesialistene har samme metodeveileder, men møtes ikke som en gruppe. De dekker ikke opp for hverandre mht. deltakerporteføljer.
- 3 = Jobbspesialistene har samme metodeveileder og diskuterer deltakere med hverandre ukentlig. De dekker om nødvendig opp for hverandre mht. deltakerporteføljer. ELLER hvis et program implementeres i et landlig område, der jobbspesialistene er geografisk atskilt med én jobbspesialist på hvert sted,

møtes jobbspesialistene 2–3 ganger per måned til telefonkonferanse med sin metodeveileder.

- 4 = Minst to jobbspesialister og en metodeveileder danner et jobbspesialistteam som avholder regelmessig 2–3 planlagte møter per måned for deltakerbasert gruppeveiledning for å finne frem til strategier, utveksle jobbmuligheter og diskutere deltakere. De dekker ved behov opp for hverandre mht. deltakerporteføljer. ELLER hvis et program implementeres i et landlig område, der jobbspesialistene er geografisk atskilt med én jobbspesialist på hvert sted, møter jobbspesialistene 2–3 ganger per måned sin metodeveileder ansikt til ansikt eller gjennom telefonkonferanse, og behandlere er tilgjengelige for å hjelpe jobbspesialisten med aktiviteter som å bringe deltakere til arbeidsplassen eller hente jobbsøknader.
- 5 = Minst to heltidsansatte jobbspesialister og en metodeveileder danner et jobbspesialistteam med ukentlige deltakerbaserte gruppeveiledninger basert på IPS-modellen for å finne frem til strategier og drøfte jobbmuligheter. De dekker ved behov opp for hverandre mht. deltakerporteføljer

5. Rollen til metodeveilederen: Jobbspesialistteamet ledes av en metodeveileder. Jobbspesialistenes ferdigheter utvikles og styrkes gjennom resultatbasert ledelse. Alle de fem nøkkelpunktene til metodeveilederen er oppfylt.

MIS
INT
DOC
OBS

- 1 = Én eller ingen rolle er oppfylt.
2 = To roller er oppfylt.
3 = Tre roller er oppfylt.
4 = Fire roller er oppfylt.
5 = Fem roller er oppfylt.

Metodeveilederens fem nøkkelroller:

- Én heltidsansatt metodeveileder har ansvaret for maksimalt ti jobbspesialister. Metodeveilederen har ikke annet oppfølgingsansvar. (Metodeveiledere med ansvar for færre enn ti jobbspesialister kan bruke en tilsvarende andel av sin tid på andre oppfølgingsaktiviteter. En metodeveileder med ansvar for fire jobbspesialister kan for eksempel ha dedikert halve stillingen til metodeveilederrollen.)
- Metodeveilederen gjennomfører ukentlige IPS-veiledninger som skal evaluere deltakernes situasjon, samt finne frem til nye strategier og ideer for å støtte deltakerne i arbeidslivet.

- Metodeveilederen kommuniserer med leder for behandlingsteamene for å sikre at tjenestene integreres med hverandre, for å løse problemer i forbindelse med gjennomføring av programmet (f.eks. i henvisningsprosessen eller ved overføring av oppfølging til behandlere) og for å holde fokus på verdien av arbeid. Metodeveilederen deltar hvert kvartal på et møte i hvert behandlingsteam.
- Metodeveileder blir med nye jobbspesialister, eller jobbspesialister som har problemer med jobbutvikling, ut i felten hver måned for å styrke kompetansen ved å observere, vise hvordan arbeidet skal utføres, og gi tilbakemelding på ferdigheter, f.eks. under møter med arbeidsgivere i forbindelse med jobbutvikling.
- Metodeveileder evaluerer deltakernes måloppnåelse sammen med jobbspesialistene og setter opp mål for å forbedre programmets resultater minst hvert kvartal.

6. . Ingen eksklusjonskriterier: Alle som er interessert i å arbeide, har tilgang til arbeidsrettede tjenester, uavhengig av om de er definert som jobbklare eller ikke. Faktorer som stoffmisbruk, symptomer, fortid med voldelig atferd, kognitiv svikt, behandlingsavbrekk eller personlig fremtoning hindrer ikke deltakelse. Dette gjelder også når man er tatt inn i den arbeidsrettede tjenesten. Jobbspesialistene tilbyr seg å hjelpe til med å finne ny jobb når et arbeidsforhold er avsluttet, uansett årsak til at arbeidsforholdet ble avsluttet, eller antall jobber man har hatt. Hvis NAV har avklaringskriterier, skal ikke behandlingsinstitusjonen bruke disse for å ekskludere noen. Deltakere screenes ikke formelt eller uformelt.

DOC
INT
OBS

- 1 = Det finnes formelle retningslinjer for å ekskludere deltakere som ikke er klare for jobb (f.eks. på grunn av stoffmisbruk, fortid med voldelig atferd, lavt funksjonsnivå osv.).
- 2 = De fleste deltakerne får ikke tilgang til arbeidsrettede tjenester fordi de ikke anses for å være klare for jobb (f.eks. på grunn av stoffmisbruk, fortid med voldelig atferd, lavt funksjonsnivå osv.).
- 3 = Enkelte deltakere har ikke tilgang til arbeidsrettede tjenester fordi de ikke anses for å være klare for jobb (f.eks. på grunn av stoffmisbruk, fortid med voldelig atferd, lavt funksjonsnivå osv.).
- 4 = Det er ikke noe som tyder på eksklusjon, verken formelt eller uformelt. Det er ikke store variasjoner i hvor henvisningene kommer fra. Jobbspesialistene tilbyr seg å hjelpe til med å finne ny jobb når et arbeidsforhold er avsluttet, uansett årsak til at arbeidsforholdet ble avsluttet, eller antall jobber man har hatt.
- 5 = Alle som er interessert i å arbeide, har tilgang til arbeidsrettede tjenester. Behandlere oppmuntrer pasienter til å vurdere arbeid, og henvisninger til arbeidsrettede tjenester kommer fra flere hold. Jobbspesialistene tilbyr seg å hjelpe til med å finne ny jobb når et arbeidsforhold er avsluttet, uansett årsak til at arbeidsforholdet ble avsluttet, eller antall jobber man har hatt.

7. Organisasjonen har fokus på ordinært arbeid:
Organisasjonen fremmer ordinært arbeid ved hjelp av flere strategier. Organisasjonens inntaksprosedyre inkluderer spørsmål om interesse for arbeid. Organisasjonen har skriftlig informasjon (f.eks. brosjyrer, oppslagstavler, plakater) om jobbmuligheter og arbeidsrettede tjenester. Fokus bør være på programmer som tilbyr tjenester til voksne med alvorlige psykiske lidelser. Organisasjonen legger til rette for arenaer der deltakerne kan utveksle arbeidserfaringer med andre pasienter/deltakere og med personalet. Organisasjonen måler andelen deltakere i ordinært arbeid og deler denne informasjonen med organisasjonens ledelse og ansatte.

DOC
INT
OBS

- 1 = Ett eller ingen elementer er til stede.
2 = To elementer er til stede.
3 = Tre elementer er til stede.
4 = Fire elementer er til stede.
5 = Fem elementer er til stede.

Organisasjonen fremmer ordinært arbeid ved hjelp av flere strategier:

- Organisasjonens inntaksprosedyre inkluderer spørsmål om interesse for arbeid.
- Organisasjonen spør om interesse for arbeid ved alle årlige (eller halvårlige) vurderinger eller gjennomganger av behandlingsplanen.
- Organisasjonen benytter skriftlig informasjon (f.eks. brosjyrer, oppslagstavler, plakater) om arbeid og arbeidsrettede tjenester i resepsjonen eller i venterom.
- Organisasjonen støtter opplegg minst to ganger per år der deltakere kan dele arbeidserfaringer med andre pasienter/deltakere og med personalet (f.eks. arbeidsfokuserte arrangementer for hele organisasjonen, opplæring i arbeidstiden, likepersongrupper, artikler i nyhetsbrev, foredragsholdere for behandlingsgrupper osv.).
- Organisasjonen måler andelen deltakere i ordinært arbeid minst hvert kvartal og deler resultatene med organisasjonens ledelse og personale.

8. Støtte til Supported Employment fra ledergruppen:
Organisasjonens ledergruppe (f.eks. administrerende direktør / daglig leder, driftsleder, QA-leder, økonomisjef, klinikksjef, medisinsk ansvarlig, personalsjef) bidrar til å implementere og drive IPS Supported Employment. Alle fem nøkkelementer for støtte fra ledergruppen er til stede.

DOC
INT
OBS

- 1 = Ett element er til stede.
2 = To elementer er til stede.
3 = Tre elementer er til stede.
4 = Fire elementer er til stede.
5 = Fem elementer er til stede.

- Daglig leder og klinikksjef viser at de har kunnskap om prinsippene i IPS.
- Organisasjonens QA-prosess inkluderer en eksplisitt evaluering av IPS-tjenesten eller kriteriene i tjenesten minst hver 6. måned ved å bruke IPS-kvalitetsskalaen eller til god kvalitet er nådd, og deretter minst hvert år. Organisasjonens QA-prosess bruker

resultatene fra kvalitetsevalueringen til å forbedre implementeringen og driften av IPS Supported Employment.

- Minst én representant for ledergruppen deltar aktivt i møter i IPS-styringsgruppen, som avholdes minst hvert halvår for tjenester med god kvalitet og minst hvert kvartal for tjenester som ennå ikke har oppnådd god kvalitet. Styringsgruppen er en bredt sammensatt gruppe av interessenter, som skal være ansvarlig for gjennomgang av kvaliteten, implementeringen av tjenesten og leveringingen av tjenesten. Gruppen utarbeider skriftlige handlingsplaner som tar sikte på å utvikle eller opprettholde tjenester av god kvalitet.
- Organisasjonens administrerende direktør / daglig leder informerer om hvordan IPS-tjenester støtter organisasjonens formål, og definerer klare og spesifikke mål for IPS og/eller ordinært arbeid for alt personale i organisasjonen de første seks månedene og videre minst én gang per år (dvs. i kickoff-samlinger, i møter med hele organisasjonen, i nyhetsbrev osv.). Denne oppgaven delegeres ikke til en annen leder.
- Metodeveilederen formidler informasjon om hva som hindrer og fremmer evidensbasert praksis, til ledergruppen (inkludert administrerende direktør) minst to ganger per år. Ledergruppen hjelper metodeveilederen med å identifisere problemer og sette i verk tiltak for å løse dem.

TJENESTER

1. Arbeidsrettet økonomisk veiledning: Alle deltakere tilbys hjelp med å få omfattende, individuell arbeidsrettet økonomisk veiledning før de begynner i en ny jobb, og deretter når de skal fatte beslutninger om endringer i arbeidstid og lønn. Arbeidsrettet økonomisk veiledning inkluderer trygdeytelser, medisinsk hjelp, subsidierte medikamenter, bostøtte, ytelser/stønader relatert til partnere og barn, pensjoner fra tidligere ansettelse og alle andre mulige inntektskilder. Deltakere får informasjon og hjelp med å melde inntekter til NAV samt hjelp med bostøtte, grunn- og hjelpestønad, yrkesskadeerstatning, skattetrekk osv., avhengig av

DOC
INT
OBS
ISP

- 1 = Arbeidsrettet økonomisk veiledning er ikke automatisk eller lett tilgjengelig gjennom organisasjonen for de fleste deltakerne.
- 2 = Jobbspesialisten gir deltakeren informasjon om hvor vedkommende kan finne informasjon om arbeidsrettet økonomisk veiledning.
- 3 = Jobbspesialisten diskuterer endringer i stønader som skyldes jobbstatus, med hver enkelt deltaker.
- 4 = Jobbspesialisten eller en annen behandler tilbyr deltakerne hjelp med å få omfattende, individuell arbeidsrettet økonomisk veiledning av en person som er opplært i slik veiledning, før deltakerne begynner i en jobb.
- 5 = Jobbspesialisten eller en annen behandler tilbyr deltakerne hjelp med å få omfattende, individuell arbeidsrettet økonomisk veiledning av en person som er

hvilke ytelser/stønader deltakeren mottar.

opplært i slik veiledning, før deltakerne begynner i en ny jobb. De legger også til rette for arbeidsrettet økonomisk veiledning når deltakerne må fatte beslutninger om endringer i arbeidstid og lønn. Deltakeren får informasjon om og hjelp til å rapportere inntekter til NAV, hjelp med bostøtte osv., avhengig av hva personen har krav på.

2. Åpenhet: Jobbspesialistene gir deltakerne informasjon og hjelp med å fatte gjennomtenkte beslutninger om hva som skal formidles til arbeidsgiveren om egne vansker eller tilretteleggingsbehov.

DOC
INT
OBS

1 = Ingen elementer er til stede.

2 = Ett element er til stede.

3 = To elementer er til stede.

4 = Tre elementer er til stede.

5 = Fire elementer er til stede.

- Jobbspesialistene krever ikke at alle deltakere skal informere om sine psykiske vansker på arbeidsplassen for å motta tjenester.
- Jobbspesialistene tilbyr å diskutere med deltakerne mulige fordeler og ulemper ved å informere arbeidsplassen om egne vansker eller tilretteleggingsbehov før deltakeren eventuelt informerer om dette. Jobbspesialistene beskriver hvordan det å informere kan påvirke tilrettelegging, samt jobbspesialistens rolle i forhold til kommunikasjon med arbeidsgiveren.
- Jobbspesialistene diskuterer spesifikk informasjon som kan formidles (f.eks. informasjon om at man mottar behandling for psykiske lidelser, om egne psykiske vansker, om problemer med angst eller en periode utenfor arbeidslivet osv.) og gir eksempler på hva som kan fortelles til arbeidsgivere.
- Jobbspesialistene diskuterer åpenhet ved mer enn én anledning (f.eks. hvis deltakere ikke har funnet noen jobb etter to måneder, eller hvis deltakere forteller om problemer på jobben).

3. Fortløpende karriereveiledning: Innledende karriereveiledning gjennomføres over 2–3 møter, men oppdateres hele tiden med ny informasjon. En karriereprofil som har med informasjon om preferanser, erfaringer, kompetanse, gjeldende

DOC
INT
OBS
ISP

1 = Karriereveiledning gjennomføres før personen hjelpes med jobb, med vekt på kontorbaserte vurderinger, standardiserte tester, intelligenstagter og arbeidsprøver.

2 = Karriereveiledning utføres gjennom en trinnvis prosess som inkluderer arbeidsutprøving (f.eks. arbeidsgrupper i forbindelse med et dagsprogram),

tilpasning, sterke sider, personlige kontakter osv., oppdateres etter hver ny yrkeserfaring. Det er fokus på problemløsning gjennom vurdering av miljøet og vurdering av mulighetene for tilpasninger. Informasjonskilder er blant annet deltakeren, behandlingsteamet, kliniske journaler, og, med deltakerens tillatelse, pårørende og tidligere arbeidsgivere.

frivillig arbeid eller vernede arbeidsplasser (f.eks. attføring eller arbeid i vernede bedrifter).

- 3 = Jobbspesialister hjelper deltakerne med å finne ordinært arbeid direkte, uten systematisk vurdering av interesser, erfaringer, sterke sider osv., og analyserer ikke systematisk tap av jobb (eller problemer på jobben) for å dra lærdom av dette.
- 4 = Innledende karriereveiledning gjennomføres over 2–3 møter der interesser og sterke sider kartlegges. Jobbspesialister hjelper deltakerne med å lære av hver yrkeserfaring, og samarbeider dessuten med behandlingsteamet om å analysere tap av jobb, problemer på jobben og suksessfaktorer. De dokumenterer ikke disse erfaringene i karriereprofilen, ELLER karriereprofilen oppdateres ikke regelmessig.
- 5 = Innledende karriereveiledning gjennomføres over 2–3 møter, og informasjonen dokumenteres i et karriereprofilskjema, som inkluderer preferanser, erfaringer, kompetanse, gjeldende tilpasning, sterke sider, personlige kontakter osv. Karriereprofilskjemaet brukes for å finne jobbtyper og arbeidsmiljøer. Det oppdateres etter all ny yrkeserfaring. Det er fokus på problemløsning gjennom vurdering av miljøet og vurdering av mulighetene for tilpasninger. Informasjonskilder er blant annet deltakeren, behandlingsteamet, kliniske journaler, og, med deltakerens tillatelse, pårørende og tidligere arbeidsgivere. Jobbspesialister hjelper deltakerne med å lære av hver yrkeserfaring, og samarbeider dessuten med behandlingsteamet om å analysere tap av jobb, problemer på jobben og suksessfaktorer.

4. Rask oppstart av jobbsøk: Ansettelsesvurdering og deltakerens eller jobbspesialistens første personlige kontakt med en arbeidsgiver med fokus på en ordinær jobb skjer innen 30 dager (én måned) etter inntak i programmet.

DOC
INT
OBS
ISP

- 1 = Deltakerens eller jobbspesialistens første personlige kontakt med en arbeidsgiver med fokus på en ordinær jobb skjer i gjennomsnitt 271 dager eller mer (> 9 md.) etter inntak i programmet.
- 2 = Deltakerens eller jobbspesialistens første personlige kontakt med en arbeidsgiver med fokus på en ordinær jobb skjer i gjennomsnitt mellom 151 og 270 dager (5–9 md.) etter inntak i programmet.
- 3 = Deltakerens eller jobbspesialistens første personlige kontakt med en arbeidsgiver med fokus på en ordinær jobb skjer i gjennomsnitt mellom 61 og 150 dager (2–5 md.) etter inntak i programmet.

- | | | |
|---|------------------------------------|--|
| <p>5. <u>Individuelt tilpasset jobbsøk</u>: Jobbspesialistene kontakter arbeidsgivere med tanke på å finne en jobb som samsvarer med deltakerens preferanser (med hensyn til hva hver enkelt liker, og deres personlige mål) og behov (inkludert erfaring, evner, helse osv.) i stedet for å ta hensyn til stillingsmarkedet (dvs. jobber som er lett tilgjengelige). Det utarbeides en individuell jobbutviklingsplan, som oppdateres med informasjon fra karriereprofilskjemaet samt ny arbeidserfaring og ny kompetanse.</p> | <p>DOC
INT
OBS
ISP</p> | <p>4 = Deltakerens eller jobbspesialistens første personlige kontakt med en arbeidsgiver med fokus på en ordinær jobb skjer i gjennomsnitt mellom 31 og 60 dager (1–2 md.) etter inntak i programmet.</p> <p>5 = IPS-tjenesten registrerer kontakter med arbeidsgivere, og deltakerens eller jobbspesialistens første personlige kontakt med en arbeidsgiver med fokus på en ordinær jobb skjer i gjennomsnitt innen 30 dager (én måned) etter inntak i programmet.</p> |
| <p>6. <u>Jobbutvikling – hyppig arbeidsgiverkontakt</u>: Hver jobbspesialist har minst seks ansikt-til-ansikt-møter med arbeidsgivere per uke på vegne av deltakere som leter etter arbeid. (Regn ut gjennomsnittet for alle jobbspesialistene, og bruk den skåren som kommer nærmest på kvalitetsskalaen.) En kontakt med en arbeidsgiver skal regnes med også når jobbspesialisten møter samme arbeidsgiver mer enn</p> | <p>DOC
INT</p> | <p>1 = Mindre enn 25 prosent av jobbspesialistens kontakt med arbeidsgivere er basert på yrkesvalg som avspeiler deltakerens preferanser, sterke sider, symptomer osv. i stedet for stillingsmarkedet.</p> <p>2 = 25–49 prosent av jobbspesialistens kontakter med arbeidsgivere er basert på yrkesvalg som avspeiler deltakerens preferanser, sterke sider, symptomer osv. i stedet for stillingsmarkedet.</p> <p>3 = 50–74 prosent av jobbspesialistens kontakter med arbeidsgivere er basert på yrkesvalg som avspeiler deltakerens preferanser, sterke sider, symptomer osv. i stedet for stillingsmarkedet.</p> <p>4 = 75–89 prosent av jobbspesialistens kontakter med arbeidsgivere er basert på yrkesvalg som avspeiler deltakerens preferanser, sterke sider, symptomer osv. i stedet for stillingsmarkedet, og i samsvar med gjeldende jobbutviklingsplan.</p> <p>5 = 90–100 prosent av jobbspesialistens kontakter med arbeidsgivere er basert på yrkesvalg som avspeiler deltakerens preferanser, sterke sider, symptomer, erfaringer fra tidligere jobber osv. i stedet for stillingsmarkedet, og i samsvar med gjeldende jobbutviklingsplan. Hvis deltakerne har begrenset yrkeserfaring, informerer jobbspesialistene om ulike jobbtyper i lokalsamfunnet.</p> <p>1 = Jobbspesialisten har færre enn to ansikt-til-ansikt-møter med arbeidsgivere per uke som er knyttet opp mot enkelt deltakere.</p> <p>2 = Jobbspesialisten har to ansikt-til-ansikt-møter med arbeidsgivere per uke knyttet opp mot enkelt deltakere <u>ELLER</u> bruker ikke noe registreringssystem.</p> <p>3 = Jobbspesialisten har fire deltakerspesifikke ansikt-til-ansikt-møter med arbeidsgivere per uke, og bruker et registreringsskjema som vurderes av metodeveileder for jobbspesialistene hver måned.</p> |

én gang i samme uke, og uansett om deltakeren er til stede eller ikke. Både deltakerspesifikke og bransjespesifikke kontakter kan regnes med. Jobbspesialister dokumenterer antall arbeidsgiverkontakter per uke på et registreringsskjema.

- 4 = Jobbspesialisten har fem deltakerspesifikke ansikt-til-ansikt-møter med arbeidsgivere per uke, og bruker et registreringsskjema som vurderes av metodeveileder for jobbspesialistene hver uke.
- 5 = Jobbspesialisten har seks eller flere deltakerspesifikke ansikt-til-ansikt-møter med arbeidsgivere per uke, eller to møter med arbeidsgivere multiplisert med antall personer som leter etter arbeid, når det er færre enn tre personer som søker jobb i jobbspesialistens deltakerportefølje (f.eks. nystartet program). Jobbspesialistene bruker dessuten et registreringsskjema som vurderes av metodeveileder for jobbspesialistene hver uke.

7. Jobbutvikling – kvalitet i kontakt med arbeidsgivere: Jobbspesialistene bygger relasjoner med arbeidsgivere gjennom flere personlige besøk for å kartlegge arbeidsgiverens behov, formidle hva IPS-tjenester kan tilby arbeidsgiveren, og beskrive sterke sider hos deltakeren som kan samsvare med arbeidsgiverens behov. (Regn ut gjennomsnittet for alle jobbspesialistene, og bruk den skåren som kommer nærmest på kvalitetsskalaen.)

DOC
INT
OBS

- 1 = Jobbspesialistene møter arbeidsgivere når de hjelper deltakeren med å levere jobbsøknaden, ELLER jobbspesialistene møter sjelden arbeidsgivere.
- 2 = Jobbspesialistene kontakter arbeidsgivere for å spørre om ledige jobber og formidler deretter disse mulighetene til deltakerne.
- 3 = Jobbspesialistene følger opp stillingsannonser ved å presentere seg, beskrive programmet og be arbeidsgiveren om å intervju deltakeren.
- 4 = Jobbspesialistene møter personlig arbeidsgivere, enten det er annonsert ledige jobber eller ikke, fremhever deltakerne ved å beskrive deres sterke sider og ber arbeidsgiveren om å intervju deltakeren.
- 5 = Jobbspesialistene bygger relasjoner med arbeidsgivere gjennom flere personlige besøk for å kartlegge arbeidsgiverens behov, formidle hva IPS-tjenester kan tilby arbeidsgiveren, og beskrive sterke sider hos deltakeren som kan samsvare med arbeidsgiverens behov.

8. Stor bredde i typer jobber: Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne ulike typer jobber.

DOC
INT
OBS
ISP

- 1 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne ulike typer jobber i mindre enn 50 prosent av tilfellene.
- 2 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne ulike typer jobber i 50–59 prosent av tilfellene.
- 3 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne ulike typer jobber i 60–69 prosent av tilfellene.
- 4 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne ulike typer jobber i 70–84 prosent av tilfellene.

9. <u>Stor bredde i typer arbeidsgivere:</u> Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere.	DOC INT OBS ISP	5 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne ulike typer jobber i 85–100 prosent av tilfellene.
		1 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i mindre enn 50 prosent av tilfellene.
		2 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i 50–59 prosent av tilfellene.
		3 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i 60–69 prosent av tilfellene.
		4 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i 70–84 prosent av tilfellene.
		5 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i 85–100 prosent av tilfellene
10. <u>Ordinært arbeid:</u> Jobbspesialistene finner fast ordinært arbeid i stedet for midlertidige utplasseringer f.eks. gjennom praksisplasser o.l. Ordinært arbeid er jobber som lønnes med minimum minstelønn, som alle kan søke på, og som ikke er reservert for personer med funksjonsnedsettelse. (Sesongjobber og jobber i bemanningsbyråer som andre samfunnsborgere bruker, regnes som ordinært arbeid.)	DOC INT OBS ISP	1 = Jobbspesialistene kan tilby en permanent, ordinær jobb i mindre enn 64 prosent av tilfellene, ELLER det er for tiden færre enn ti slike jobber.
		2 = Jobbspesialistene kan tilby en permanent, ordinær jobb i omtrent 65–74 prosent av tilfellene.
		3 = Jobbspesialistene kan tilby en fast ordinær jobb i omtrent 75–84 prosent av tilfellene.
		4 = Jobbspesialistene kan tilby en fast ordinær jobb i omtrent 85–94 prosent av tilfellene.
		5 = Av de ordinære jobbene som deltakerne er ansatt i, er 95 prosent eller mer permanente
11. <u>Individuelt tilpasset oppfølging:</u> Deltakere mottar jobbstøtte som er tilpasset jobben, deltakerens preferanser, tidligere arbeidserfaring, ulike behov osv. Støtten ytes av en rekke personer, blant annet av ansatte i behandlingsteamet (f.eks. i form av endret medisiner, trening i sosial kompetanse,	DOC INT OBS ISP	1 = De fleste deltakere mottar ingen støtte etter at de har begynt i en jobb.
		2 = Rundt halvparten av deltakerne som er i jobb, mottar begrenset støtte, hovedsakelig fra jobbspesialisten.
		3 = De fleste deltakerne som er i jobb, mottar begrenset støtte, hovedsakelig fra jobbspesialisten

- oppmuntring), pårørende, venner, kollegaer (dvs. naturlig støtte) og av jobbspesialisten. Jobbspesialistene støtter også arbeidsgiveren hvis deltakeren ber om dette (f.eks. med informasjon om opplæring og tilrettelegging av arbeidsplassen). Jobbspesialisten tilbyr hjelp med karriereutvikling, dvs. hjelp med utdanning, en mer attraktiv jobb eller arbeidsoppgaver som samsvarer bedre med deltakerens preferanser.
12. Tidsubegrenset oppfølging: Jobbspesialistene har i gjennomsnitt ett personlig møte i løpet av den siste uken før jobbstart, innen tre dager etter jobbstart, hver uke den første måneden og minst hver måned i ett år eller mer etter at deltakerne har vært i fast jobb en periode, hvis deltakerne ønsker dette. Deltakerne overføres til nedtrappet jobbstøtte fra behandlere etter å ha vært i jobb en stund. Jobbspesialistene kontakter deltakerne innen tre dager etter å ha blitt informert om tap av jobb.
13. Tjenester som er basert i lokalsamfunnet: Arbeidsrettede tjenester som innledende og forpliktende samarbeid, jobbsøk og oppfølging ytes i naturlige lokalmiljøer av alle jobbspesialister. (Regn ut gjennomsnittet for alle jobbspesialistene basert på total, skjematag arbeidstid per uke, og bruk den skåren som kommer nærmest på kvalitetskalaen.)
- 4 = Deltakerne mottar støtte som er tilpasset jobben, deltakerens preferanser, arbeidserfaring, behov osv. Jobbspesialistene støtter arbeidsgiveren hvis deltakeren ber om dette.
- 5 = Deltakerne mottar støtte som er tilpasset jobben, deltakerens preferanser, arbeidserfaring, behov osv. Jobbspesialisten støtter også arbeidsgiveren hvis deltakeren ber om dette (f.eks. med informasjon om opplæring og tilrettelegging på arbeidsplassen). Jobbspesialisten hjelper deltakere med å gå videre til bedre jobber, og hjelper til med videreutdanning eller sertifiserte opplæringsprogrammer. Organisasjonen har tilbud om ulike typer støtte, inkludert utvidet støtte fra ansatte i behandlingsteamet.
- DOC
INT
OBS
ISP
- 1 = Jobbspesialisten har ingen personlig kontakt med deltakeren etter den første måneden etter jobbstart.
- 2 = Jobbspesialisten har personlig kontakt med mindre enn halvparten av deltakerne som er i jobb, i minst fire måneder etter jobbstart.
- 3 = Jobbspesialisten har personlig kontakt med minst halvparten av deltakerne som er i jobb, i minst fire måneder etter jobbstart.
- 4 = Jobbspesialisten har i gjennomsnitt kontakt med deltakere som er i jobb, hver uke den første måneden etter jobbstart og minst hver måned i ett år eller mer etter at deltakerne har vært i fast jobb en periode, hvis deltakerne ønsker dette.
- 5 = Jobbspesialistene har i gjennomsnitt ett personlig møte i løpet av den siste uken før jobbstart, innen tre dager etter jobbstart, hver uke den første måneden og minst hver måned i ett år eller mer etter at deltakerne har vært i fast jobb en periode, hvis deltakerne ønsker dette. Deltakerne overføres til nedtrappet jobbstøtte fra behandlere etter å ha vært i jobb en stund. Jobbspesialistene kontakter deltakerne innen tre dager etter å ha blitt informert om tap av jobb.
- DOC
INT
OBS
- 1 = Jobbspesialistene bruker 30 prosent eller mindre av sin skjematagte arbeidstid i lokalsamfunnet.
- 2 = Jobbspesialistene bruker 30–39 prosent av sin totale skjematagte arbeidstid i lokalsamfunnet.
- 3 = Jobbspesialistene bruker 40–49 prosent av sin totale skjematagte arbeidstid i lokalsamfunnet.

14. Aktivt engasjement og oppsøkende arbeid fra integrert behandlingsteam: Tjenester avsluttes ikke på grunn av brutte avtaler eller tidsbegrensninger. Systematisk dokumentasjon av forsøk på oppsøkende arbeid. Engasjement og oppsøkende arbeid fra de ansatte i det integrerte teamet. Flere besøk i hjem/lokalsamfunn. Koordinerte besøk fra jobbspesialist og ansatt i det integrerte teamet. Kontakt med pårørende når det er hensiktsmessig. Gruppen stanser det oppsøkende arbeidet når det er helt tydelig at deltakeren ikke lenger ønsker å jobbe eller motta arbeidsrettede tjenester.

MIS
DOC
INT
OBS

- 4 = Jobbspesialistene bruker 50–64 prosent av sin totale skjemalagte arbeidstid i lokalsamfunnet.
- 5 = Jobbspesialistene bruker 65 prosent eller mer av sin totale skjemalagte arbeidstid i lokalsamfunnet.
- 1 = Belegg for at to eller færre strategier for engasjement og oppsøkende arbeid er benyttet.
- 2 = Belegg for at tre strategier for engasjement og oppsøkende arbeid er benyttet.
- 3 = Belegg for at fire strategier for engasjement og oppsøkende arbeid er benyttet.
- 4 = Belegg for at fem strategier for engasjement og oppsøkende arbeid er benyttet.
- 5 = Belegg for at alle seks strategier for engasjement og oppsøkende arbeid er benyttet: i) Tjenester avsluttes ikke på grunn av brutte avtaler og tidsbegrensninger. ii) Systematisk dokumentasjon av forsøk på oppsøkende arbeid. iii) Engasjement og oppsøkende arbeid fra de ansatte i det integrerte teamet. iv) Flere besøk i hjem/lokalsamfunn. v) Koordinerte besøk fra jobbspesialist og ansatt i det integrerte teamet. vi) Kontakt med pårørende når det er hensiktsmessig.

*Datakilder:

MIS	Ledelsesinformasjonssystem (Management Information System)
DOC	Dokumentgjennomgang: klinisk journal, organisasjonsretningslinjer og -prosedyrer
INT	Intervju med deltakere, jobbspesialister, behandlere, NAV-veiledere, pårørende, arbeidsgivere
OBS	Observasjon (f.eks. teammøte, observasjon av jobbspesialister)
ISP	Individuell plan (Individualized Service Plan)

2/14/96

6/20/01, Oppdatert

1/7/08, revidert

Norsk versjon - oversatt

1/7/19 sammen med manualen

Skårskjema for IPS-kvalitetsskalaen

Bemanning		
1.	Deltakerportefølje	Skår:
2.	Ansatte som yter arbeidsrettede tjenester	Skår:
3.	Jobbspesialistene utfører alle faser i den arbeidsrettede oppfølgingen	Skår:
Organisasjon		
1.	Integrering av arbeidsrettede tjenester med behandling av psykiske lidelser gjennom teamarbeid	Skår:
2.	Integrering av arbeidsrettede tjenester med behandling av psykiske lidelser gjennom hyppig kontakt med teammedlemmer	Skår:
3.	Samarbeid mellom jobbspesialister og NAV-veiledere	Skår:
4.	Jobbspesialistteam	Skår:
5.	Rollen til metodeveilederen	Skår:
6.	Ingen eksklusjonskriterier	Skår:
7.	Organisasjonen har fokus på ordinært arbeid	Skår:
8.	Støtte til Supported Employment fra ledergruppen	Skår:
Tjenester		
1.	Arbeidsrettet økonomisk veiledning	Skår:
2.	Åpenhet	Skår:
3.	Fortløpende karriereveiledning	Skår:
4.	Rask oppstart av jobbsøk	Skår:
5.	Individuelt tilpasset jobbsøk	Skår:
6.	Jobbutvikling – hyppig arbeidsgiverkontakt	Skår:
7.	Jobbutvikling – kvalitet i kontakt med arbeidsgivere	Skår:
8.	Stor bredde i typer jobber	Skår:
9.	Stor bredde i typer arbeidsgivere	Skår:
10.	Ordinært arbeid	Skår:
11.	Individuelt tilpasset oppfølging	Skår:
12.	Tidsubegrenset oppfølging	Skår:
13.	Tjenester som er basert i lokalsamfunnet	Skår:
14.	Aktivt engasjement og oppsøkende arbeid fra integrert behandlingsteam	Skår:
	Totalt:	

115–125 = Meget god kvalitet

100–114 = God kvalitet

74–99 = Godkjent kvalitet

73 og mindre = Ikke IPS