

Programtrohetsskala för IPS¹ 2008

Bedömare:	Plats:	Datum:	Poängsumma:
------------------	---------------	---------------	--------------------

Riktlinjer: Ringa in en siffra för varje kriterium.

Kriterium	Informationskälla ²	Siffra
PERSONAL		
1. <u>Klientgruppens storlek:</u> Arbetscoacherna har egna klientgrupper. En heltidsanställd arbetscoach har hand om högst 20 klienter.	MIS, DOC, INT	1 = 41 eller flera klienter/arbetscoacher 2 = 31–40 klienter/arbetscoacher 3 = 26–30 klienter/arbetscoacher 4 = 21–25 klienter/arbetscoacher 5 = 20 eller färre klienter/arbetscoacher
2. <u>Arbetscoachernas sysselsättning:</u> Arbetscoacherna ägnar sig bara åt arbetsrehabilitering.	MIS, DOC, INT	1 = Arbetscoacherna ägnar mindre än 60 procent av sin tid åt arbetsrehabilitering. 2 = Arbetscoacherna ägnar 60–74 procent av sin tid åt arbetsrehabilitering. 3 = Arbetscoacherna ägnar 75–89 procent av sin tid åt arbetsrehabilitering. 4 = Arbetscoacherna ägnar 90–95 procent av sin tid åt arbetsrehabilitering. 5 = Arbetscoacherna ägnar minst 96 procent av sin tid åt arbetsrehabilitering.
3. <u>Arbetscoachernas helhetsansvar:</u> Varje arbetscoach har hand om alla sex faserna i programmet, dvs. intagning, anslutning, bedömning, arbetsplacering, coachning och uppföljande stöd, innan stödet trappas ner och övergår till någon i psykiatripersonalen. (Frågan om hur sociala förmåner och bidrag påverkas av inkomster hänvisas till en specialist på området. Se kriterium 1 under ”Tjänster”).	MIS, DOC, INT, OBS	1 = Arbetscoacherna har bara hand om att remittera klienterna till andra program för arbetsrehabilitering. 2 = Arbetscoacherna har egna klienter, men remitterar vissa till andra program för arbetsrehabilitering. 3 = Arbetscoacherna har hand om mellan en och fyra av faserna i programmet. 4 = Arbetscoacherna har hand om fem av faserna i programmet.

¹ Detta är den evidensbaserade modellen av supported employment.

² Se sidan 16 för förklaringar av förkortningarna.

		5 = Arbetscoacherna har hand om alla sex faserna i programmet.
ORGANISATION		
<p>1. <u>Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteam:</u> Arbetscoacherna ingår i ett eller två behandlingsteam och får minst 90 procent av sina klienter därifrån.</p>	MIS, DOC, INT, OBS	<p>1 = Arbetscoacherna ingår i ett särskilt program för arbetsrehabilitering som är avskilt från den psykiatriska behandlingen.</p> <p>2 = Arbetscoacherna är knutna till tre eller flera behandlingsteam. <u>Eller:</u> Psykiatripersonalen är inte organiserad i team. <u>Eller:</u> Arbetscoacherna är knutna till ett eller två behandlingsteam och får mindre än 50 procent av sina klienter därifrån.</p> <p>3 = Arbetscoacherna är knutna till ett eller två behandlingsteam och får 50–74 procent av sina klienter därifrån.</p> <p>4 = Arbetscoacherna är knutna till ett eller två behandlingsteam och får 75–89 procent av sina klienter därifrån.</p> <p>5 = Arbetscoacherna är knutna till ett eller två behandlingsteam och får 90–100 procent av sina klienter därifrån.</p>
<p>2. <u>Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet:</u> Arbetscoacherna deltar aktivt i behandlingsmöten varje vecka (inte ersatta av administrativa träffar) för att prata om enskilda klienters mål i arbetslivet och fatta gemensamma beslut med behandlingsteamet. Arbetscoachernas lokal ligger helt nära (eller är samma som) behandlingsteamets. Dokumentation om den psykiatriska behandlingen och arbetsrehabiliteringen samlas i klientens journal. Arbetscoacherna</p>	MIS, DOC, INT, OBS	<p>1 = En eller ingen komponent stämmer.</p> <p>2 = Två komponenter stämmer.</p> <p>3 = Tre komponenter stämmer.</p> <p>4 = Fyra komponenter stämmer.</p> <p>5 = Fem komponenter stämmer.</p> <p><u>Fem komponenter:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetscoacherna går på behandlingsmöten varje vecka. • Arbetscoacherna deltar aktivt på behandlingsmötena och fattar

<p>uppmuntrar behandlingsteamet att fundera på arbete för de klienter som inte hänvisats till IPS (Individual Placement and Support) än. Fem komponenter utmärker direktkontakten mellan arbetscoacher och behandlingsteam.</p>		<p>gemensamma beslut med behandlingsteamet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation från arbetsrehabiliteringen (t.ex. arbetsprofil, arbetsplan och dagboksanteckningar) samlas i klientens journal. • Arbetscoachernas lokal ligger helt nära (eller är samma som) behandlingsteamets. • Arbetscoacherna uppmuntrar behandlingsteamet att fundera på arbete för de klienter som inte hänvisats till IPS än.
<p>3. <u>Samarbete mellan arbetscoacher och arbetsförmedlare:</u> Arbetscoacher och arbetsförmedlare har tät kontakt för att diskutera gemensamma klienter och hitta möjliga remisser.</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1 = Arbetscoacher och arbetsförmedlare har klientrelaterad kontakt (via telefon, e-post eller ansikte mot ansikte) mer sällan än en gång i kvartalet. <u>Eller:</u> Arbetscoacher och arbetsförmedlare har ingen kontakt med varandra.</p> <p>2 = Arbetscoacher och arbetsförmedlare har klientrelaterad kontakt (via telefon, e-post eller ansikte mot ansikte) minst en gång i kvartalet.</p> <p>3 = Arbetscoacher och arbetsförmedlare har klientrelaterad kontakt (via telefon, e-post eller ansikte mot ansikte) en gång i månaden.</p> <p>4 = Arbetscoacher och arbetsförmedlare har inbokade möten om klienter minst en gång i kvartalet. <u>Eller:</u> De har klientrelaterad kontakt (via telefon, e-post eller ansikte mot ansikte) varje vecka.</p> <p>5 = Arbetscoacher och arbetsförmedlare har inbokade möten om klienter minst en gång i månaden och har klientrelaterad kontakt (via telefon, e-post eller ansikte mot ansikte) varje vecka.</p>
<p>4. <u>Arbetsgrupp:</u> Minst två heltidsanställda arbetscoacher och en handledare fungerar tillsammans som en arbetsgrupp. Gruppen träffas en gång i veckan, där arbetscoacherna får handledning och delar med sig av strategier och tips till varandra. De hjälper till</p>	<p>MIS, INT, OBS</p>	<p>1 = Arbetscoacherna ingår inte i en arbetsgrupp.</p> <p>2 = Arbetscoacherna har samma handledare, men träffas inte som arbetsgrupp. De hjälper inte till med varandras klienter.</p>

<p>med varandras klienter vid behov.</p>		<p>3 = Arbetscoacherna har samma handledare och träffas en gång i veckan för att snabbt diskutera sina klienter eller administrativa frågor. De hjälper till med varandras klienter vid behov. <u>Eller:</u> Om programmet finns i glesbygden och arbetscoacherna är utspridda på flera ställen, har de telefonkonferens med sin handledare 2–3 gånger/månad.</p> <p>4 = Minst två heltidsanställda arbetscoacher och en handledare fungerar tillsammans som en arbetsgrupp. Gruppen har 2–3 inbokade möten/månad, där arbetscoacherna får handledning och delar med sig av strategier och tips till varandra. De hjälper till med varandras klienter. <u>Eller:</u> Om programmet finns i glesbygden och arbetscoacherna är utspridda på flera ställen, har de telefonkonferens med eller träffar sin handledare 2–3 gånger/månad. Medlemmar i behandlingsteamet hjälper till med uppgifter som hör till arbetsrehabiliteringen.</p> <p>5 = Minst två heltidsanställda arbetscoacher och en handledare fungerar tillsammans som en arbetsgrupp. Gruppen träffas en gång i veckan, där arbetscoacherna får handledning och delar med sig av strategier och tips till varandra. De hjälper till med varandras klienter.</p>
<p>5. <u>Handledarens roll:</u> Arbetsgruppen leds av en handledare. Handledaren utvecklar och förbättrar arbetscoachernas färdigheter genom stöd, vägledning och praktisk träning utifrån klienternas resultat i arbetslivet. Fem komponenter ingår i handledarrollen.</p>	<p>MIS, INT, DOC, OBS</p>	<p>1 = En eller ingen komponent stämmer. 2 = Två komponenter stämmer. 3 = Tre komponenter stämmer. 4 = Fyra komponenter stämmer. 5 = Fem komponenter stämmer.</p> <p><u>Fem komponenter:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • En heltidsanställd handledare ansvarar för högst 10 arbetscoacher och har inga andra ledaruppdrag. (Obs! Handledare

		<p>som har färre än 10 arbetscoacher kan ägna viss arbetstid åt att leda andra grupper. Till exempel kan en person som ansvarar för fyra arbetscoacher göra det på halvtid).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handledaren träffar arbetscoacherna en gång i veckan för att gå igenom klienternas arbetssituation, skapa idéer och hitta nya utvägar. • Handledaren pratar regelbundet med ledarna för behandlingsteamet för att se till att tjänsterna är integrerade, lösa problem med programfrågor (t.ex. remisser eller överföringen av det uppföljande stödet till psykiatripersonalen) och förespråka värdet med att arbeta. Deltar i ett behandlingsmöte/behandlingsteam varje kvartal. • Handledaren följer med nyanställda eller osäkra arbetscoacher på fältet varje månad för att träna dem att utveckla arbetstillfällen. Träningen går ut på att observera, utgöra en förebild och ge feedback på deras färdigheter (t.ex. i mötet med arbetsgivare). <p>Handledaren utvärderar klienternas aktuella arbetsresultat med arbetscoacherna minst en gång i kvartalet och sätter upp nya mål.</p>
<p>6. <u>Inga uteslutningskriterier</u>: Alla klienter som vill arbeta har tillträde till IPS, oavsett faktorer som anställningsbarhet, missbruk, symtom, tidigare våldsbeteende, kognitiva störningar, icke-följsamhet till behandlingen eller personlig framtoning. Arbetscoacherna hjälper till att skaffa ett nytt arbete när det gamla tagit slut, oavsett varför det upphörde och hur många arbeten individen har haft. Om arbetsförmedlingen har lämplighetskriterier för sina</p>	<p>DOC, INT, OBS</p>	<p>1 = Den formella policyn är att gallra bort klienter som anses olämpliga för arbete (pga. missbruk, tidigare våldsbeteende, bristfälliga funktioner eller annat).</p> <p>2 = De flesta klienter gallras bort för att de anses olämpliga för arbete (pga. missbruk, tidigare våldsbeteende, bristfälliga funktioner eller annat).</p> <p>3 = Vissa klienter gallras bort för att de anses olämpliga för arbete (pga. missbruk, tidigare våldsbeteende, bristfälliga funktioner eller annat).</p>

<p>insatser, används de inte. Ingen klient gallras bort, vare sig av formella eller informella skäl.</p>		<p>4 = Inga tecken på att klienter gallras bort, men remisserna kommer från några få i psykiatripersonalen. Arbetscoacherna hjälper till att skaffa ett nytt arbete när det gamla tagit slut, oavsett varför det upphörde eller hur många arbeten individen har haft.</p> <p>5 = Alla klienter som vill arbeta har tillträde till IPS. Psykiatripersonalen uppmuntrar klienterna att överväga arbete, och remisserna kommer från många i personalgruppen. Arbetscoacherna hjälper till att skaffa ett nytt arbete när det gamla tagit slut, oavsett varför det upphörde eller hur många anställningar individen har haft.</p>
<p>7. <u>Verksamheten fokuserar på reguljärt arbete:</u> Verksamheten poängterar på olika sätt värdet av lönearbete. Vid intagningen frågar man alltid om klientens intresse för arbete, och frågan upprepas under behandlingens gång. Information om lönearbete och IPS finns synligt i väntrum och gemensamma utrymmen (t.ex. i form av broschyrer, posters och anslagstavlor). Man underlättar för klienter som arbetar att berätta om sina erfarenheter för andra brukare och personalen. Antalet klienter på öppna arbetsmarknaden mäts regelbundet och uppgiften sprids till chefer och behandlingsteam. Verksamheten fokuserar på reguljärt arbete genom fem strategier.</p>	<p>DOC, INT, OBS</p>	<p>1 = En eller ingen strategi stämmer. 2 = Två strategier stämmer. 3 = Tre strategier stämmer. 4 = Fyra strategier stämmer. 5 = Fem strategier stämmer.</p> <p><u>Fem strategier:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Intagningsprocessen innehåller frågor om intresset för arbete. • Frågor om intresset för arbete ingår när vårdplanen diskuteras. • Information om lönearbete och IPS finns synligt i väntrum och gemensamma utrymmen (t.ex. i form av broschyrer, posters och anslagstavlor). • Man underlättar för klienter som arbetar att berätta om sina erfarenheter för andra brukare och personalen minst två gånger om året (t.ex. genom att arrangera stormöten, bilda s.k. kamratstödgrupper, ordna internutbildning, skriva nyhetsbrev, bjuda in föreläsare etc.) <p>Antalet klienter på öppna</p>

		arbetsmarknaden mäts minst en gång i kvartalet och uppgiften sprids till chefer och behandlingsteam.
8. <u>Ledarna för verksamheten stödjer IPS</u> : Verksamhetens chefer (t.ex. klinikchef, överläkare, ansvarig kvalitetssäkrare och ekonomichef) hjälper till att införa och förbättra IPS, bl.a. genom att bilda en ”styrgrupp”. Fem komponenter ingår i ledarnas stöd.	DOC, INT, OBS	<p>1 = En komponent stämmer.</p> <p>2 = Två komponenter stämmer.</p> <p>3 = Tre komponenter stämmer.</p> <p>4 = Fyra komponenter stämmer.</p> <p>5 = Fem komponenter stämmer.</p> <p><u>Fem komponenter:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Klinikchefen och överläkaren känner till huvudprinciperna i IPS. • I verksamhetens kvalitetssäkring ingår att utvärdera IPS, eller delar av programmet. Nystartade program utvärderas enligt trohetsskalan minst en gång i halvåret tills de har uppnått hög trohet och därefter minst en gång om året. Resultaten används för att förbättra och stärka IPS. • Åtminstone en representant från klinikledningen deltar i styrgruppens möten. Mötena äger rum minst en gång i halvåret när troheten till IPS är hög och minst en gång i kvartalet när troheten är lägre. Styrgruppen består av olika intressenter som ansvarar för att granska programmets införande, troheten till kriterierna och till tjänsterna. Styrgruppen skriver handlingsplaner i syfte att utveckla eller behålla tjänster med hög programtrohet. • Klinikchefen förmedlar i ord och handling att IPS överensstämmer med verksamhetens uppdrag i stort. Klara och tydliga mål för programmet och/eller för värdet med lönearbete sprids till all personal under det första halvåret och sedan minst en gång om året (t.ex. genom att ordna kick-off-träffar för IPS eller skicka interna

		<p>nyhetsbrev). Uppgiften delegeras inte till någon annan administratör.</p> <p>Handledaren för arbetsgruppen träffar ledarna för verksamheten (inklusive klinikchefen) minst två gånger om året för att diskutera framgångar och utmaningar för programmet. Handledaren får hjälp av ledarna att överbrygga hinder och lösa problem.</p>
IPS-verksamheter		
<p>1. <u>Ekonomisk vägledning</u>: Alla klienter erbjuds individuell och heltäckande ekonomisk vägledning av en specialist på området för att få reda på hur sociala förmåner och bidrag påverkas av arbetsinkomster. Tjänsten erbjuds innan de börjar arbeta och så fort det handlar om förändrad arbetstid eller lön. Till sociala förmåner och bidrag räknas försörjningsstöd, sjukpenning, underhållsbidrag, bostadsbidrag, aktivitetsersättning och andra former av ekonomiskt bistånd. Klienterna får hjälp med att rapportera sina inkomster till Försäkringskassan, socialtjänsten och andra berörda myndigheter.</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1 = De flesta klienter erbjuds ingen ekonomisk vägledning.</p> <p>2 = Arbetscoacherna upplyser klienterna om vem de ska vända sig till för att få ekonomisk vägledning.</p> <p>3 = Arbetscoacherna pratar med klienterna i allmänna ordalag om hur ersättningsnivåerna kan förändras av inkomster.</p> <p>4 = Arbetscoacherna ser till att klienterna får individuell och heltäckande ekonomisk vägledning av en specialist på området. Tjänsten erbjuds innan de börjar arbeta.</p> <p>5 = Arbetscoacherna ser till att klienterna får individuell och heltäckande ekonomisk vägledning av en specialist på området. Tjänsten erbjuds innan de börjar arbeta och så fort det handlar om förändrad arbetstid eller lön. Klienterna får hjälp med att rapportera sina inkomster till Försäkringskassan, socialtjänsten och andra berörda myndigheter.</p>
<p>2. <u>Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen för arbetsgivaren</u>: Klienterna väljer om arbetsgivaren ska få reda på funktionsnedsättningen eller inte och vad som ska sägas. Arbetscoacherna hjälper dem att fundera på saken och fatta ett genomtänkt beslut. Arbetscoachernas förhållningssätt</p>	<p>DOC, INT, OBS</p>	<p>1 = Ingen komponent stämmer.</p> <p>2 = En komponent stämmer.</p> <p>3 = Två komponenter stämmer.</p> <p>4 = Tre komponenter stämmer.</p> <p>5 = Fyra komponenter stämmer.</p>

<p>utmärks av fyra komponenter.</p>		<p><u>Fyra komponenter:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetscoacherna kräver inte att klienterna måste berätta om funktionsnedsättningen för arbetsgivaren för att få IPS. • Arbetscoacherna diskuterar möjliga för- och nackdelar med att berätta om funktionsnedsättningen i förväg för arbetsgivaren. De beskriver att en öppen attityd kan göra det lättare att anpassa arbetsmiljön och påverkar deras sätt att kommunicera med arbetsgivaren. • Arbetscoacherna diskuterar vad man skulle kunna säga till arbetsgivaren (t.ex. att man får psykiatrisk behandling just nu, lider av ångest ibland eller har varit arbetslös länge) och ger konkreta exempel på hur man kan uttrycka sig. • Arbetscoacherna tar upp frågan om en öppen attityd mer än en gång (t.ex. om individen inte hittat ett arbete efter två månader eller rapporterar om svårigheter på arbetet).
<p>3. <u>Kontinuerliga bedömningar av klientens arbetsfarenheter:</u> Individens upplevelser och erfarenheter som löntagare bedöms fortlöpande. Under de första två eller tre sessionerna i programmet görs en preliminär arbetsprofil som ligger till grund för arbets sökandet. Varje gång klienten har haft ett reguljärt arbete uppdateras arbetsprofilen med nya insikter och lärdomar. Arbetsprofilen beskriver individens önskemål, färdigheter, starka sidor, arbetsfarenheter, nuvarande anpassning och trivsel på arbetsplatsen samt personliga kontakter. Syftet är att lösa problem i arbetsmiljön och fundera på lämpliga justeringar. Informationen kommer från klienten, behandlingsteamet,</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1 = Bedömningarna görs före arbetsplaceringen och består av kontorsbaserade undersökningar, intelligenstester, utvärderingar av arbetsförmågan och arbetsprover.</p> <p>2 = Bedömningarna görs stegvis, där man successivt utvärderar klientens arbetsförmåga genom olika arbetsförberedande moment (t.ex. från en dagverksamhet till ett frivilligarbete, en skyddad verkstad och en provanställning.)</p> <p>3 = Arbetscoacherna hjälper klienten att snabbt hitta ett reguljärt arbete, men de använder ingen arbetsprofil. De analyserar inte förlusten av ett arbete (eller problem på arbetsplatsen) för att kunna dra nytta av de lärdomarna i framtiden.</p>

<p>journalen och – med individens godkännande – från närstående och tidigare arbetsgivare.</p>		<p>4 = Under de första två eller tre sessionerna i programmet görs en arbetsprofil. Arbetscoacherna hjälper klienten att lära sig av varje arbetserfarenhet och analyserar förlusten av ett arbete (eller problem på arbetsplatsen) tillsammans med behandlingsteamet. Lärdomarna dokumenteras inte i arbetsprofilen. <u>Eller:</u> Arbetsprofilen uppdateras inte regelbundet.</p> <p>5 = Under de första två eller tre sessionerna i programmet görs en arbetsprofil. Varje gång klienten har haft ett reguljärt arbete uppdateras arbetsprofilen med nya insikter och lärdomar. Syftet är att lösa problem i arbetsmiljön och fundera på lämpliga justeringar. Informationen kommer från klienten, behandlingsteamet, journalen och – med individens godkännande – från närstående och tidigare arbetsgivare. Arbetscoacherna hjälper individen att lära sig av varje arbetserfarenhet och analyserar framgångar och bakslag tillsammans med behandlingsteamet.</p>
<p>4. <u>Snabbt sökande efter ett reguljärt arbete:</u> Första kontakten med en arbetsgivare om ett konkurrensutsatt arbete brukar ske inom en månad efter inträdet i programmet.</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1 = Första kontakten med en arbetsgivare brukar ske tidigast nio månader efter inträdet i programmet.</p> <p>2 = Första kontakten med en arbetsgivare brukar ske mellan fem och nio månader efter inträdet i programmet.</p> <p>3 = Första kontakten med en arbetsgivare brukar ske mellan två och fem månader efter inträdet i programmet.</p> <p>4 = Första kontakten med en arbetsgivare brukar ske mellan en och två månader efter inträdet i programmet.</p> <p>5 = Första kontakten med en arbetsgivare brukar ske inom en månad efter inträdet i programmet.</p>
<p>5. <u>Individuellt arbetssökande:</u> Arbetscoachernas kontakter med arbetsgivare motsvarar arbetsmöjligheter som speglar</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1 = Mindre än 25 procent av kontakterna med arbetsgivare motsvarar arbetsmöjligheter som speglar klienternas preferenser och behov snarare än läget på</p>

<p>klienternas preferenser (vad de vill arbeta med och personliga målsättningar) och behov (inklusive erfarenheter, förmågor, symtom, hälsotillstånd etc.). Tonvikten ligger på att matcha rätt individ till rätt arbete i stället för att ta hänsyn till läget på arbetsmarknaden (dvs. vilka arbeten som är lätta att skaffa). Man skriver en individuell arbetsplan, som uppdateras med information från arbetsprofilen och nya erfarenheter från lönearbeten eller utbildningar.</p>		<p>arbetsmarknaden.</p> <p>2 = 25–29 procent av kontakterna med arbetsgivare motsvarar arbetsmöjligheter som speglar klienternas preferenser och behov snarare än läget på arbetsmarknaden.</p> <p>3 = 50–74 procent av kontakterna med arbetsgivare motsvarar arbetsmöjligheter som speglar klienternas preferenser och behov snarare än läget på arbetsmarknaden.</p> <p>4 = 75–89 procent av kontakterna med arbetsgivare motsvarar arbetsmöjligheter som speglar klienternas preferenser och behov snarare än läget på arbetsmarknaden och stämmer med den aktuella arbetsplanen.</p> <p>5 = 90–100 procent av kontakterna med arbetsgivare motsvarar arbetsmöjligheter som speglar klienternas preferenser och behov snarare än läget på arbetsmarknaden och stämmer med den aktuella arbetsplanen. När klienterna har begränsade arbetslivserfarenheter föreslår arbetscoacherna en rad olika arbetsmöjligheter.</p>
<p>6. <u>Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare:</u> Arbetscoacherna besöker arbetsgivare minst sex gånger i veckan för arbetssökande klienters räkning. (Bedöm besöksfrekvensen för varje arbetscoach, räkna ut genomsnittet och välj den poäng som är närmast på skalan). Alla besök räknas, oavsett om syftet är att presentera en viss klient eller att spåra upp arbetstillfällen i största allmänhet, oavsett om arbetscoachen träffar samma arbetsgivare flera gånger i veckan och oavsett om den arbetssökande är med eller inte. Besöken dokumenteras i en loggbok som granskas av handledaren varje vecka.</p>	<p>DOC, INT</p>	<p>1 = Arbetscoacherna besöker arbetsgivare en gång/vecka för att presentera vissa klienter.</p> <p>2 = Arbetscoacherna besöker arbetsgivare två gånger/vecka för att presentera vissa klienter. <u>Eller:</u> Besöken dokumenteras inte.</p> <p>3 = Arbetscoacherna besöker arbetsgivare fyra gånger/vecka för att presentera vissa klienter. Besöken dokumenteras i en loggbok som granskas av handledaren varje månad.</p> <p>4 = Arbetscoacherna besöker arbetsgivare fem gånger/vecka för att presentera vissa klienter. Besöken dokumenteras i en loggbok som granskas av handledaren varje vecka.</p>

		5 = Arbetscoacherna besöker arbetsgivare minst sex gånger/vecka för att presentera vissa klienter (eller gör två besök/vecka multiplicerat med antalet arbetssökande klienter om de är färre än tre stycken, t.ex. i nystartade program). Besöken dokumenteras i en loggbok som granskas av handledaren varje vecka.
<p><u>7. Utveckla arbeten – skapa relationer till arbetsgivare:</u> Arbetscoacherna lär känna arbetsgivare genom att besöka dem ofta och bygga upp varaktiga relationer till dem. Vid besöken tar de reda på vilken arbetskraft som behövs och krav på de anställda, berättar vad IPS kan erbjuda och förespråkar en klient som skulle kunna vara en bra matchning. (Bedöm varje arbetscoach för sig, räkna ut genomsnittet och välj den poäng som är närmast på skalan).</p>	DOC, INT, OBS	<p>1 = Arbetscoacherna träffar arbetsgivare först när klienterna skickar in ansökan om arbete. <u>Eller:</u> Arbetscoacherna träffar nästan aldrig arbetsgivare.</p> <p>2 = Arbetscoacherna träffar arbetsgivare för att förhöra sig om lediga platser och tipsar klienterna om dem.</p> <p>3 = Arbetscoacherna följer upp platsannonser genom att presentera sig själva, beskriva programmet och be arbetsgivaren höra av sig till en arbetssökande klient.</p> <p>4 = Arbetscoacherna träffar arbetsgivare personligen, oavsett om det finns lediga arbeten för stunden eller inte. De förespråkar en arbetssökande klient genom att beskriva individens starka sidor och ber arbetsgivaren prata med eller ha personen i åtanke vid nyanställning.</p> <p>5 = Arbetscoacherna lär känna arbetsgivare genom att besöka dem ofta och bygga upp varaktiga relationer till dem. Vid besöken tar de reda på vilken arbetskraft som behövs och krav på de anställda, berättar vad IPS kan erbjuda och förespråkar en klient som skulle kunna vara en bra matchning.</p>
<p><u>8. Olika slags arbeten:</u> Arbetscoacherna hjälper till att skaffa arbeten av olika typ, dvs. sådana som tillhör skilda branscher och yrkesområden.</p>	DOC, INT, OBS	<p>1 = Mer än 50 procent av klienterna har samma typ av arbete.</p> <p>2 = 50–59 procent av klienterna har olika typ av arbete.</p> <p>3 = 60–69 procent av klienterna har olika typ av arbete.</p> <p>4 = 70–84 procent av klienterna har olika</p>

		<p>typ av arbete.</p> <p>5 = 85–100 procent av klienterna har olika typ av arbete.</p>
<p>9. <u>Olika arbetsgivare:</u> Arbetscoacherna hjälper till att skaffa arbeten hos olika arbetsgivare och företag.</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1 = Mer än 50 procent av klienterna har samma arbetsgivare.</p> <p>2 = 50–59 procent av klienterna har olika arbetsgivare.</p> <p>3 = 60–69 procent av klienterna har olika arbetsgivare.</p> <p>4 = 70–84 procent av klienterna har olika arbetsgivare.</p> <p>5 = 85–100 procent av klienterna har olika arbetsgivare.</p>
<p>10. <u>Permanent arbeten:</u> Arbetscoacherna hjälper till att skaffa fasta arbeten på öppna arbetsmarknaden snarare än sådana som är tillfälliga eller tidsbegränsade (t.ex. övergångsanställningar). Arbetet ska vara konkurrensutsatt, dvs. kunna sökas av vem som helst, och lönen ska vara avtalsenlig och motsvara minst grundlön. (Säsongarbeten och projektanställningar som vänder sig till alla människor räknas som konkurrensutsatta).</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1 = Mindre än 64 procent av klienterna har fast anställning på öppna arbetsmarknaden. <u>Eller:</u> Färre än 10 klienter arbetar.</p> <p>2 = 65–74 procent av klienterna har fast anställning på öppna arbetsmarknaden.</p> <p>3 = 75–84 procent av klienterna har fast anställning på öppna arbetsmarknaden.</p> <p>4 = 85–94 procent av klienterna har fast anställning på öppna arbetsmarknaden.</p> <p>5 = 95–100 procent av klienterna har fast anställning på öppna arbetsmarknaden.</p>
<p>11. <u>Uppföljande stöd anpassat efter individen:</u> Klienterna får olika typer av stöd för att klara av rollen som löntagare. Stödet skräddarsys efter individen och baserar sig på arbetets karaktär, individens önskemål, behov, arbetslivserfarenheter m.m. Stödet ges av många personer, inklusive medlemmar i behandlingsteamet (t.ex. förändringar i medicineringen, social färdighetsträning och uppmuntran), familj, vänner och arbetskamrater (dvs. naturliga stödpersoner) och arbetscoacher. Med klientens</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1 = De flesta klienter får inget stöd när de börjat arbeta.</p> <p>2 = Ungefär hälften av de klienter som arbetar får samma typ av stöd som framför allt ges av arbetscoachen.</p> <p>3 = De flesta klienter som arbetar får samma typ av stöd som framför allt ges av arbetscoachen.</p> <p>4 = Alla klienter som arbetar får olika typer av stöd. Stödet skräddarsys efter individen och baserar sig på arbetets karaktär, individens önskemål, behov arbetslivserfarenheter m.m. Med klientens</p>

<p>Samtycke får även arbetsgivaren stöd och uppbackning (t.ex. utbildning, vägledning och information om anpassningsåtgärder på arbetsplatsen). Vid behov hjälper arbetscoacherna klienterna att byta till ett mer attraktivt arbete eller skaffa sig en yrkesutbildning.</p>		<p>Samtycke får även arbetsgivaren stöd och uppbackning.</p> <p>5 = Alla klienter som arbetar får olika typer av stöd. Stödet skräddarsys efter individen och baserar sig på arbetets karaktär, individens önskemål, behov arbetslivserfarenheter m.m. Med klientens samtycke får även arbetsgivaren stöd och uppbackning. Vid behov hjälper arbetscoacherna klienterna att byta till ett mer attraktivt arbete eller skaffa sig en yrkesutbildning. Många personer deltar i stödet, inte minst medlemmar i behandlingsteamet.</p>
<p>12. <u>Uppföljande stöd under obegränsad tid:</u> Arbetscoacherna träffar klienterna veckan innan de börjar ett arbete, senast tre dagar efter arbetsstart, en gång i veckan under den första månaden och minst en gång i månaden under ett år eller längre tid. Omfattningen beror på hur väl arbetssituationen fungerar och personens önskemål. Efter en längre period med stabilt arbete trappas stödet ner och övergår till en medlem i behandlingsteamet. Om klienten förlorar sitt arbete tar arbetscoachen kontakt med individen inom tre dagar.</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1 = Arbetscoacherna träffar bara klienterna under den första månaden på ett arbete.</p> <p>2 = Arbetscoacherna träffar mindre än hälften av klienterna i minst fyra månader efter arbetsstart.</p> <p>3 = Arbetscoachen träffar hälften eller fler av klienterna i minst fyra månader efter arbetsstart.</p> <p>4 = Arbetscoacherna träffar klienterna en gång i veckan under den första månaden på ett arbete och minst en gång i månaden under ett år eller längre tid. Omfattningen beror på hur väl arbetssituationen fungerar och personens önskemål.</p> <p>5 = Arbetscoacherna träffar klienterna veckan innan de börjar ett arbete, senast tre dagar efter arbetsstart, en gång i veckan under den första månaden och minst en gång i månaden under ett år eller längre tid. Omfattningen beror på hur väl arbetssituationen fungerar och personens önskemål. Efter en längre period med stabilt arbete trappas stödet ner och övergår till en medlem i behandlingsteamet. Om klienten förlorar sitt arbete tar arbetscoachen kontakt med individen inom tre dagar.</p>
<p>13. <u>Samhällsbaserade tjänster:</u> De tjänster som ingår i programmet, t.ex. anknytning, arbetssökande</p>	<p>DOC, INT, OBS</p>	<p>1 = Arbetscoacherna tillbringar högst 30 procent av sin arbetstid i miljöer i samhället.</p>

<p>och uppföljande stöd, ges framför allt i naturliga miljöer i samhället. (Bedöm varje arbetscoach för sig utifrån de platser där personen tillbringar sin <u>totala</u> arbetstid. Räkna ut genomsnittet och välj den poäng som är närmast på skalan).</p>		<p>2 = Arbetscoacherna tillbringar 30–39 procent av sin arbetstid i miljöer i samhället.</p> <p>3 = Arbetscoacherna tillbringar 40–49 procent av sin arbetstid i miljöer i samhället.</p> <p>4 = Arbetscoacherna tillbringar 50–64 procent av sin arbetstid i miljöer i samhället.</p> <p>5 = Arbetscoacherna tillbringar minst 65 procent av sin arbetstid i miljöer i samhället.</p>
<p>14. <u>Aktivt uppsökande verksamhet:</u> Tjänsterna avslutas inte automatiskt för att klienten har missat avtalade möten eller varit oanträffbar en viss tid. I stället söker man aktivt upp den som avbrutit programmet för att försöka återknyta honom eller henne. Kontaktförsöken dokumenteras noggrant. Flera personer i behandlingsteamet deltar i den uppsökande verksamheten och anstränger sig att på nytt engagera individen. Många hembesök och möten på naturliga platser i samhället görs. Arbetscoachen och en medlem från behandlingsteamet träffar klienten tillsammans. Arbetscoachen pratar med klientens familj, om det är lämpligt. Inte förrän det klart och tydligt framgår att personen inte vill arbeta längre eller fortsätta med IPS, avbryts kontaktförsöken.</p>	<p>MIS, DOC, INT, OBS</p>	<p>1 = Tecken på att man använder högst två strategier för att söka upp och återknyta någon till programmet.</p> <p>2 = Tecken på att man använder tre strategier för att söka upp och återknyta någon till programmet.</p> <p>3 = Tecken på att man använder fyra strategier för att söka upp och återknyta någon till programmet.</p> <p>4 = Tecken på att man använder fem strategier för att söka upp och återknyta någon till programmet.</p> <p>5 = Tecken på att man använder sex strategier för att söka upp och återknyta någon till programmet.</p> <p><u>Strategier:</u></p> <p>a) Tjänsterna avslutas inte för att klienten missat avtalade möten eller varit oanträffbar en viss tid.</p> <p>b) Kontaktförsöken med klienten dokumenteras noggrant.</p> <p>c) Flera personer i behandlingsteamet deltar i den uppsökande verksamheten.</p> <p>d) Man gör många hembesök och möten på naturliga platser i samhället.</p>

		<p>e) Arbetscoachen och en medlem från behandlingsteamet träffar klienten tillsammans.</p> <p>f) Arbetscoachen pratar med klientens familj, om det är lämpligt.</p>
--	--	---

Informationskällor:

MIS = Management information system (rapporter från verksamhetens arbetsledare och chefer)

DOC = Document review (dokumentgenomgång: kliniska journaler, verksamhetens policy och metoder)

INT = Interviews (samtal med klienter, arbetscoacher, psykiatripersonal, arbetsförmedlare, närstående, arbetsgivare etc.)

OBS = Observation (deltagande observationer på t.ex. behandlingsteamens möten, följa med arbetscoacher på fältet etc.)

ISP = Individualized service plan (klienternas individuella vårdplaner)

Poäng enligt programtrohetsskalan för IPS

Personal		Poäng
1.	Klientgruppens storlek	
2.	Arbetscoachernas sysselsättning	
3.	Arbetscoachernas helhetsansvar	
Organisation		
1.	Arbetsrehabiliteringen integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteam	
2.	Arbetsrehabiliteringen integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteam	
3.	Samarbete mellan arbetscoacher och arbetsförmedlare	
4.	Arbetsgrupp	
5.	Handledarens roll	
6.	Inga uteslutningskriterier	
7.	Verksamheten fokuserar på reguljärt arbete	
8.	Ledarna för verksamheten stödjer IPS	
IPS-verksamheter		
1.	Ekonomisk vägledning	
2.	Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen	
3.	Kontinuerliga bedömningar av klientens arbetserfarenheter	
4.	Snabbt sökande efter ett reguljärt arbete	
5.	Individuellt arbetssökande	
6.	Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare	
7.	Utveckla arbeten – skapa relationer till arbetsgivare	
8.	Olika slags arbeten	
9.	Olika arbetsplatser	
10.	Permanent arbeten	
11.	Uppföljande stöd anpassat efter individen	
12.	Uppföljande stöd under obegränsad tid	
13.	Samhällsbaserade tjänster	
14.	Aktivt uppsökande verksamhet	
	Totalpoäng:	

115–125 poäng = stämmer mycket bra överens med IPS

100–114 poäng = stämmer bra överens med IPS

74–99 poäng = stämmer delvis överens med IPS

73 och mindre = stämmer inte överens med IPS