

IPS-KVALITETSSKALA

Versjon 2013 (oversatt fra versjon 01/07/08)

Vurdert av:

Sted:

Dato:

Totalresultat:

Veiledning: Sett ring rundt ett alternativnummer for hvert kriterium.

Kriterium

Data-
kilde*

Alternativ

Bemanning

1. Deltakerportefølje:

Hver jobbspesialist har egne deltakerporteføljer. Hver heltidsengasjert jobbspesialist skal ha sin egen individuelle portefølje på maksimalt 20 deltakere.

MIS,
DOC,
INT

1 = En andel på 41 eller flere deltakere pr jobbspesialist

2 = En andel på 31–40 deltakere pr jobbspesialist.

3 = En andel på 26–30 deltakere pr jobbspesialist.

4 = En andel på 21–25 deltakere pr jobbspesialist.

5 = En andel på 20 eller færre deltakere pr jobbspesialist.

2. Jobbspesialistenes oppgaver:

Jobbspesialistene yter bare arbeidsrettet oppfølging.

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. Jobbspesialistene:

Den enkelte jobbspesialist utfører alle faser av den arbeidsrettede oppfølging, inkludert 1)inntak , 2)innledende og forpliktende samarbeid, 3)karriereveiledning, 4)skaffe jobb, 5)jobb-coaching/ tilrettelegging og 6)oppfølging , før programmet trappes ned til mindre intensiv jobbstøtte fra en annen i teamet. (Merk: Det forventes ikke at den enkelte jobbspesialist skal gi råd om stønader til sine deltakere. Henvisning til en rådgiver om stønadsordninger er i tråd med kvalitetsmålet, se punkt nr. 1 under «Tjenester».)

MIS,
DOC,
INT,
OBS

1 = Jobbspesialisten yter bare en yrkesrettet henvisningstjeneste som leverandører og andre programmer kan benytte.

2 = Jobbspesialisten arbeider med en deltakerportefølje, men henviser deltakere til andre yrkesrettede programmer.

3 = Jobbspesialisten utfører én til fire faser i den arbeidsrettede oppfølgingen (inkludert inntak, innledende og forpliktende samarbeid, karriereveiledning, skaffe jobb, jobb-coaching/tilrettelegging og oppfølging).

4 = Jobbspesialisten utfører fem faser av den arbeidsrettede tjenesten, men ikke hele tjenesten.

5 = Jobbspesialisten utfører alle de seks fasene av arbeidsrettede tjenesten.

ORGANISASJON

1. Integrering av arbeidsrettet rehabilitering 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

1 = Jobbspesialistene er en del av et yrkesrettet program som fungerer uavhengig av behandlingen 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 jobbspesialistens deltakerportefølje.

3 = Jobbspesialistene deltar i ett eller to behandlingsteam som omfatter minst 50–74 prosent av jobbspesialistens deltakerportefølje.

4 = Jobbspesialistene deltar i ett eller to behandlingsteam som omfatter minst 75–89 prosent av jobbspesialistens deltakerportefølje.

5 = Jobbspesialistene deltar i ett eller to behandlingsteam som omfatter 90–100 prosent av jobbspesialistens deltakerportefølje.

<p>2. <u>Integrering av arbeidsrettet rehabilitering med behandling av psykiske lidelser gjennom hyppig kontakt med teammedlemmer:</u> Jobbspesialistene deltar aktivt under ukentlige møter med behandlingsteamet (som ikke kan erstattes av administrative møter), der enkeltdeltakere og deres sysselsettingsmål drøftes og beslutninger fattes i fellesskap i teamet. Jobbspesialistens kontor er i nærheten av (eller deles med) medlemmene i behandlingsteamet. Behandling og de arbeidsrettede tjenester dokumenteres på ett skjema. Jobbspesialistene hjelper teamet med å holde fokus på arbeid også for personer som ennå ikke er henvist til de arbeidsrettede tjenester.</p>	<p>MIS, DOC INT, OBS</p>	<p>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.</p> <p><u>Alle fem nøkkelementer er til stede:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Jobbspesialisten deltar på ukentlige møter med behandlingsteamet. • Jobbspesialisten deltar aktivt i behandlingsteamets møter der beslutninger fattes i fellesskap. • Dokumentasjon av de arbeidsrettede tjenester (dvs. karriereveiledning sysselsettingsplan, notater) integreres i deltakerens behandlingjournal. • Jobbspesialistens kontor er i nærheten av (eller deles med) medlemmene 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 brukere og finne frem til mulige kandidater.

DOC,
INT
OBS,
ISP

1 = Jobbspesialister og NAV-veiledere har deltakerrelatert kontakt (telefon, e-post, personlig møte) sjeldnere enn hvert kvartal for å diskutere felles brukere og henvisninger. ELLER jobbspesialister og NAV-veiledere kommuniserer ikke.

2 = Jobbspesialister og NAV-veiledere har deltakerrelatert kontakt (telefon, e-post, personlig møte) minst hvert kvartal for å diskutere felles brukere og henvisninger.

3 = Jobbspesialister og NAV-veiledere har deltakerrelatert kontakt (telefon, e-post, personlig møte) hver måned for å diskutere felles brukere og henvisninger.

4 = Jobbspesialister og NAV-veiledere har planlagte, personlige møter minst hvert kvartal, ELLER har deltakerrelatert kontakt (telefon, e-post, personlig møte) hver uke for å diskutere felles brukere og henvisninger.

5 = Jobbspesialister og NAV-veiledere har planlagte, personlige møter minst hver måned og har deltakerrelatert kontakt (telefon, e-post, personlig møte) hver uke for å diskutere felles brukere og henvisninger.

4. Jobbspesialist-teamet:

Jobbspesialist-teamet består av minst to heltidsengasjerte jobbspesialister og en teamleder. De har ukentlige deltakerbaserte gruppeveiledninger i henhold til IPS-modellen der strategier identifiseres og jobbmuligheter drøftes. De dekker om nødvendig opp for hverandres deltakerportefølje.

MIS,
INT,
OBS

1 = Jobbspesialister deltar ikke i ~~et~~ jobbspesialistteam.

2 = Jobbspesialistene har samme leder, men møtes ikke som en gruppe. De dekker ikke opp for hverandres deltakerportefølje.

3 = Jobbspesialistene har samme leder og diskuterer deltakere med hverandre ukentlig. De dekker om nødvendig opp for hverandres deltakerportefølje. ELLER hvis et program implementeres ute i distriktet der jobbspesialistene er geografisk atskilt med én jobbspesialist på hvert sted, møtes jobbspesialistene 2–3 ganger per måned til telefon/videomøte med sin teamleder.

4 = Minst to jobbspesialister og en teamleder danner en jobbspesialist-enhet som avholder 2–3 regelmessige og planlagte møter per måned for deltakerbasert gruppeveiledning i henhold til IPS-modellen for å finne frem til strategier og drøfte jobbmuligheter og deltakere. De dekker om nødvendig opp for hverandres deltakerporteføljer. ELLER hvis et program implementeres i distriktet der jobbspesialistene er geografisk atskilt med én jobbspesialist på hvert sted, møter jobbspesialistene 2–3 ganger per måned sin enhetsleder ansikt til ansikt eller under et telefon/videomøte, og behandlere er tilgjengelige for å hjelpe jobbspesialisten med aktiviteter som å bringe deltakere til arbeidsplassen eller samle inn jobbsøknader.

5 = Minst to heltidsengasjerte jobbspesialister og en teamleder danner en jobbspesialistenhet med ukentlige deltakerbaserte gruppeveiledninger i henhold til IPS-modellen for å finne frem til strategier og drøfte jobbmuligheter. De dekker om nødvendig opp for hverandres deltakerporteføljer.

5. Leder for jobbspesialistteamet
Jobbspesialistteamet ledes av en
teamleder. Jobbspesialistenes
kompetanse utvikles og styrkes
gjennom resultatbasert oppfølging.
Alle de fem nøkkelrollene til
teamlederen 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.

Teamleders fem nøkkelroller:

- Én heltidsengasjert teamleder har ansvaret for maksimalt ti jobbspesialister. Teamleder har ikke annet oppfølgingsansvar. (Teamledere med ansvar for færre enn ti jobbspesialister kan bruke en tilsvarende andel av sin tid på andre ledelsesaktiviteter. En teamleder med ansvar for fire jobbspesialister kan for eksempel ha en halv stilling som jobbspesialist.)
- Teamlederen gjennomfører ukentlige Individuell jobbstøtte (IPS) veiledninger som skal evaluere deltakernes situasjon, samt finne frem til nye strategier og ideer for å støtte deltakerne i arbeidslivet.
- Teamlederen kommuniserer med leder for behandlingsteam, 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 fokusere på verdien av arbeid. Teamleder deltar på møte med hvert behandlingsteam hvert kvartal.
- Teamlederen blir med nye jobbspesialister, eller jobbspesialister som har problemer med jobbutvikling, ut i felten hver måned for å styrke kompetansen ved å observere, finne den beste praksis og gi tilbakemelding på ferdigheter, f.eks. under møter med arbeidsgivere i forbindelse med jobbutvikling.
- Teamlederen 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 arbeid, har tilgang til arbeidsrettede tjenester, uavhengig av om personer er definert som jobbklare eller ikke. Faktorer som stoffmisbruk, symptomer, fortid med voldelig atferd, kognitive svikt, behandlingsavbrekk, personlig fremtoning eller lignende, hindrer ikke deltakelse. Dette gjelder også når man er tatt inn i de arbeidsrettede tjenester. 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 Individuell jobbstøtte (IPS) bruke disse for å ekskludere noen. Deltakere screenes ikke formelt eller uformelt.

DOC,
INT OBS

1 = Det finnes formelle retningslinjer om å ekskludere deltakere på grunn av manglende avklaring (f.eks. på grunn av stoffmisbruk, fortid med voldelig atferd, lavt funksjonsnivå osv.), og som benyttes av enten jobbspesialister, NAV ansatte eller helsepersonell.

2 = De fleste deltakerne får ikke tilgang til arbeidsrettede tjenester fordi de ikke anses for å være ferdig avklart. (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 ferdig avklart (f.eks. på grunn av stoffmisbruk, fortid med voldelig atferd, lavt funksjonsnivå osv.).

4 = Ingenting tyder på eksklusjon, verken formelt eller uformelt. Det er ikke store variasjoner av hvor henvisningene kommer fra. Jobbspesialistene tilbyr seg å hjelpe til med en ny jobb når et arbeidsforhold er avsluttet, uansett årsak til at arbeidsforholdet opphørte eller antall jobber man har hatt.

5 = Alle deltakere som er interessert i å arbeide, har tilgang til arbeidsrettede tjenester. Behandlere oppmuntrer deltakere til å vurdere arbeid, og henvisninger kommer fra flere hold. Jobbspesialistene tilbyr seg å hjelpe til med å finne en ny jobb når et arbeidsforhold er opphørt, uansett årsak til at arbeidsforholdet opphørte eller antall jobber man har hatt.

7. Organisasjonen har fokus på vanlige jobber:

Organisasjonen har vanlige jobber i fokus gjennom flere strategier. Inntak i tjenesten omfatter spørsmål om interessen for å arbeide. Tjenesten gir ut skriftlig informasjon (f.eks. brosjyrer, oppslagstavler, plakater) om jobbmuligheter og arbeidsrettede tjenester. Organisasjonen bør fokusere på programmer som yter tjenester til voksne med alvorlige psykiske lidelser. Organisasjonen støtter opplegg der deltakere kan dele arbeidserfaringer med andre deltakere og med personalet. Organisasjonen måler andelen av vanlige jobber og deler denne informasjonen med organisasjonens ledelse og personale.

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.

Organisasjonene satser på vanlige jobber ved hjelp av flere strategier:

- Inntak i organisasjonen omfatter spørsmål om interessen for å arbeide.
- Organisasjonene spør om interessen for å arbeide ved alle årlige (eller halvårlige) vurderinger eller gjennomganger av behandlingsplanen.
- Organisasjonene benytter skriftlig informasjon (f.eks. brosjyrer, oppslagstavler, plakater) om jobbmuligheter og Arbeidsrettede tjenester i resepsjonen eller i venterom.
- Organisasjonene støtter opplegg minst to ganger pr år der deltakere kan dele arbeidserfaringer med andre deltakere og med personalet (f.eks. arbeidsrelaterte arrangementer for hele organisasjonen, opplæring i arbeidstiden, kollegastøttegrupper, nyhetsbrevartikler, foredragsholdere for behandlingsgrupper osv.).
- Organisasjonene måler andelen av vanlige jobber minst hvert kvartal og deler resultatene med organisasjonens ledelse og personale.

8.Støtte til Individuell jobbstøtte (IPS) DOC,
fra ledelsen: Organisasjonens INT,
ledergruppe (f.eks. administrerende OBS
direktør, driftsleder, QA-leder,
økonomisjef, klinikkisjef, medisinsk
ansvarlig, personalsjef) bidrar til å
implementere og drive Individuell
jobbstøtte (IPS)-programmer. Alle
fem nøkkelelementer for støtte fra
ledergruppen er til stede.

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.

- Administrerende direktør og klinikkisjef viser at de har kunnskap om prinsippene i Individuell jobbstøtte (IPS).

- Organisasjonens QA-prosess omfatter en eksplisitt evaluering av Individuell jobbstøtte (IPS)-programmet eller komponentene i programmet minst hver 6. måned ved å bruke IPS-kvalitetsskalaen eller til høy kvalitet er nådd, og deretter minst hvert år. Organisasjonens QA-prosess bruker resultatene fra kvalitetsvurderingen til å forbedre implementeringen og utførelsen av Individuell jobbstøtte-programmet.

- Minst ett medlem av ledergruppen deltar aktivt under møtene til styringsgruppen for Individuell jobbstøtte, som avholdes minst hvert halvår for programmer av høy kvalitet og minst hvert kvartal for programmer som ennå ikke har oppnådd høy kvalitet. En styringsgruppe defineres som en bredt sammensatt interessentgruppe som har i oppgave å vurdere kvaliteten, implementeringen av programmet og systemet for tjenestelevering. Styringsgruppen utarbeider skriftlige sysselsettingsplaner som tar sikte på å utvikle eller opprettholde tjenester av høy kvalitet.

- Organisasjonens adm.direktør kommuniserer hvordan arbeidsrettede tjenester skal støtte organisasjonens formål og definerer klare og spesifikke mål for Individuell jobbstøtte for alle ansatte i organisasjonen i løpet av de seks første månedene og videre minst én gang per år (dvs. i kick-off samlinger, i møter med hele organisasjonen, i nyhetsbrev osv.). Denne oppgaven delegeres ikke til en annen leder.

- Lederen for Individuell jobbstøtte formidler informasjon om hva som hindrer og fremmer evidensbasert praksis til ledergruppen (inkludert administrerende direktør) minst to ganger pr år. Ledergruppen hjelper leder for Individuell jobbstøtte med å identifisere

problemer og sette i verk tiltak for å løse dem.

TJENESTER

1. Arbeidsrettet økonomisk veiledning:

Alle deltakere tilbys individuell, økonomisk veiledning før de begynner i en ny jobb. Deretter tilbys deltakerne økonomisk veiledning når de skal fatte beslutninger om endringer i arbeidstid og lønn. Økonomisk veiledning omfatter trygdestønader, medisinske stønader, stønad til legemidler, bostøtte, sosialhjelp, forsørgerbidrag, pensjonsutbetalinger fra tidligere ansettelser og alle andre former for inntekt. Deltakeren får informasjon om og hjelp til å rapportere inntekter til NAV, hjelp med bolig, gjeld, krigsveteran programmer osv., avhengig av hva personen har krav på.

DOC,
INT
OBS,
ISP

1 = 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 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 omfattende, økonomisk veiledning gjennom en person som er opplært i slik veiledning, før deltakerne begynner i en jobb.

5 = Jobbspesialisten eller en annen behandler tilbyr deltakerne hjelp med omfattende, økonomisk veiledning gjennom en spesialist på slik veiledning, før deltakerne begynner i en ny jobb. De legger også til rette for 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 bolig 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 avsløre sine psykiske vansker på arbeidsplassen for å motta Individuell jobbstøtte.
- 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. om å motta behandling for psykiske problemer, egne psykiske vansker, 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 deltakere forteller om problemer på jobben).

3. Fortløpende karriereveiledning:

En innledende karriereveiledning foregår over 2–3 møter, men oppdateres hele tiden med ny informasjon. En yrkesprofil som omfatter informasjon om preferanser, erfaringer, kompetanse, gjeldende tilpasningsevne, sterke sider, personlige kontakter osv., oppdateres etter hver ny yrkeserfaring. Det er hele tiden fokus på å finne løsninger i deltakerens eget miljø og nettverk, og med mulighet for gjennomførbare tilpasninger. Informasjonskilder er blant annet deltakeren, behandlingsteamet, kliniske journaler, og med deltakerens tillatelse pårørende og tidligere arbeidsgivere.

DOC,
INT,
OBS,
ISP

1 = Karriereveiledning gjennomføres før utplassering med vekt på kontorbaserte vurderinger, standardiserte tester, intelligenstagstester og arbeidsprøver.

2 = Karriereveiledning kan utføres gjennom en trinnvis prosess som omfatter: erfaring fra tiltaksplasser (f.eks. arbeidsenheter i forbindelse med et dagprogram), frivillig arbeid eller vernede arbeidsplasser (f.eks. attføring eller arbeid i vernede bedrifter).

3 = Jobbspesialister hjelper deltakerne med å finne vanlige jobber 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 vellykkede yrkeserfaringer. De dokumenterer ikke disse erfaringene i yrkesprofilen, ELLER yrkesprofilen oppdateres ikke regelmessig.

5 = Innledende karriereveiledning gjennomføres over 2–3 møter, og informasjonen dokumenteres i et yrkesprofilskjema som omfatter preferanser, erfaringer, kompetanse, gjeldende tilpasningsevne, sterke sider, personlige kontakter osv. Yrkesprofilskjemaet brukes for å dokumentere jobbtyper og arbeidsmiljø. Det oppdateres etter all ny yrkeserfaring. Fokus på å finne løsninger i deltakerens eget miljø og nettverk, og med mulighet for gjennomførbare 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

4. Rask oppstart av jobbsøk:
Innledende jobbvurdering og deltakerens eller jobbspesialistens første personlige kontakt med en arbeidsgiver i forbindelse med en vanlig jobb skjer innen 30 dager (én måned) etter inntak i programmet.

DOC,
INT,
OBS,
ISP

jobben og vellykkede yrkeserfaringer.

1 = Deltakerens eller jobbspesialistens første personlige kontakt med en arbeidsgiver i forbindelse med en vanlig jobb skjer i gjennomsnitt 271 dager eller mer (> 9 md.) etter inntak i programmet.

2 = Deltakerens eller jobbspesialistens første personlige kontakt med en arbeidsgiver i forbindelse med en vanlig 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 i forbindelse med en vanlig jobb skjer i gjennomsnitt mellom 61 og 150 dager (2–5 md.) etter inntak i programmet.

4 = Deltakerens eller jobbspesialistens første personlige kontakt med en arbeidsgiver i forbindelse med en vanlig jobb skjer i gjennomsnitt mellom 31 og 60 dager (1–2 md.) etter inntak i programmet.

5 = Programmet registrerer kontakt med arbeidsgivere, og deltakerens eller jobbspesialistens første personlige kontakt med en arbeidsgiver skjer i gjennomsnitt innen 30 dager (én måned) etter inntak i programmet.

<p>5. <u>Individuelt tilpasset jobbsøk:</u> Jobbspesialistene kontakter arbeidsgivere med sikte på å finne en jobb som passer godt til deltakerens preferanser. (det hver enkelt liker og har som personlig mål) og behov (f.eks. erfaring, evner, symptombilde, helse osv.) i stedet for å ta hensyn til stillingsmarkedet (dvs. jobber som er lette å finne). En plan for individuelt tilpasset jobbsøk utarbeides og oppdateres med informasjon fra karriereveiledningen /profilskjemaet og på grunnlag av nye arbeids- og utdannelsesrelaterte erfaringer.</p>	<p>DOC, INT OBS, ISP</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 kontakt 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 kontakt 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 kontakt med arbeidsgivere er basert på yrkesvalg som avspeiler deltakerens preferanser, sterke sider, symptomer osv. i stedet for stillingsmarkedet, og er i samsvar med gjeldende sysselsettingsplan.</p> <p>5 = 90–100 prosent av jobbspesialistens kontakt med arbeidsgivere er basert på yrkesvalg som avspeiler deltakerens preferanser, sterke sider, symptomer, erfaringer fra tidligere jobber osv. i stedet for stillingsmarkedet, og er i samsvar med gjeldende sysselsettingsplan/jobbsøkingsplan. Hvis deltakerne har begrenset yrkeserfaring, informerer jobbspesialistene om ulike jobbmuligheter i lokalsamfunnet.</p>
---	--------------------------------------	--

6. Jobbutvikling – hyppig arbeidsgiverkontakt:

Hver jobbspesialist har minst seks personlige møter med arbeidsgivere per uke på vegne av deltakere som leter etter arbeid. (Regn ut gjennomsnittet for alle jobbspesialistene, og bruk den verdien som kommer nærmest på kvalitets- skalaen.) En kontakt med en arbeidsgiver skal regnes med også når jobbspesialisten møter samme arbeidsgiver mer enn én gang i samme uke, og uansett om deltakeren er til stede eller ikke. Både generell kontakt og kontakt knyttet opp mot enkeltdeltakere regnes med. Jobbspesialister dokumenterer antall arbeidsgiverkontakter per uke på et registreringsskjema.

DOC,
INT

1 = Jobbspesialisten har færre enn to personlige kontakter med arbeidsgivere per uke, som er knyttet opp mot enkeltdeltakere.

2 = Jobbspesialisten har to personlige kontakter med arbeidsgivere per uke, knyttet opp mot enkeltdeltakere ELLER bruker ikke noe registreringssystem.

3 = Jobbspesialisten har fire deltakerspesifikke personlige kontakter med arbeidsgivere per uke, og bruker et registreringsskjema som vurderes av teamleder for jobbspesialistene hver måned.

4 = Jobbspesialisten har fem deltakerspesifikke personlige kontakter med arbeidsgivere per uke, og bruker et registreringsskjema som vurderes av teamleder for jobbspesialistene hver uke.

5 = Jobbspesialisten har seks eller flere deltakerspesifikke personlige kontakter med arbeidsgivere per uke, eller to kontakter med arbeidsgivere multiplisert med antall personer som leter etter arbeid, når det er færre enn tre personer som søker jobb i konsulentens deltakerportefølje (f.eks. nystartet program). Jobbspesialistene bruker dessuten et registreringsskjema som vurderes av teamleder 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, formidler hva Individuell jobbstøtte kan tilby arbeidsgiveren og beskriver sterke sider hos deltakeren som kan samsvare med arbeidsgiverens behov. (Regn ut gjennomsnittet for alle jobbspesialistene, og bruk den verdien som kommer nærmest på kvalitetskalaen.)

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, formidler hva Individuell jobbstøtte kan tilby arbeidsgiveren og beskriver sterke sider hos deltakeren som kan samsvare med arbeidsgiverens behov.

8. Stor bredde i type 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.

5 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne ulike typer jobber i 85–100 prosent av tilfellene.

<p>9. <u>Stor bredde i typer arbeidsgivere:</u> Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere.</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i mindre enn 50 prosent av tilfellene.</p> <p>2 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i 50–59 prosent av tilfellene.</p> <p>3 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i 60–69 prosent av tilfellene.</p> <p>4 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i 70–84 prosent av tilfellene.</p> <p>5 = Jobbspesialistene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i 85–100 prosent av tilfellene.</p>
<p>10. <u>Vanlige jobber:</u> Jobbspesialistene finner vanlige jobber i det ordinære arbeidslivet – i stedet for utplasseringer gjennom f.eks. praksisplasser, IA plasser, hospiteringer, frivillig arbeid etc. gjennom et attføringsløp. Vanlige jobber lønnes med minimum minstelønn, er jobber som alle kan søke på, og er ikke reservert for personer med funksjonshemninger. (Sesongjobber og jobber i midlertidige organisasjoner som andre samfunnsborgere bruker, regnes som vanlige jobber.)</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1 = Jobbspesialistene kan tilby en vanlig permanent jobb i mindre enn 64 prosent av tilfellene <u>ELLER</u> det er for tiden færre enn ti slike jobber.</p> <p>2 = Jobbspesialistene kan tilby en vanlig permanent jobb i omtrent 65–74 prosent av tilfellene.</p> <p>3 = Jobbspesialistene kan tilby en vanlig permanent jobb i omtrent 75–84 prosent av tilfellene.</p> <p>4 = Jobbspesialistene kan tilby en vanlig permanent jobb i omtrent 85–94 prosent av tilfellene.</p> <p>5 = Av de vanlige jobbene som deltakerne er ansatt i, er 95 prosent eller mer permanente.</p>

11. Individuelt tilpasset oppfølging: Deltakere mottar jobbstøtte som er tilpasset jobben, deltakerens preferanser, tidligere arbeidserfaring, ulike behov osv. Støtten ytes av en rekke personer, blant annet av medlemmene i behandlingsteamet (f.eks. i form av endret medisinerings, trening i sosial kompetanse, oppmuntring), pårørende, venner, medarbeidere (dvs. naturlig støtte) og av jobbspesialisten. Jobbspesialisten støtter også arbeidsgiveren, f.eks. med informasjon om opplæring, tilpassing av arbeidsplassen hvis deltakeren ønsker dette. Jobbspesialisten tilbyr hjelp med karriereutvikling, dvs. hjelp med utdanning, en mer attraktiv jobb eller arbeidsoppgaver som samsvarer bedre med deltakerens preferanser.

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 deltakere som er i jobb, mottar begrenset støtte, hovedsakelig fra jobbspesialisten.

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. Jobbspesialistene støtter også arbeidsgiveren hvis deltakeren ber om dette (f.eks. med informasjon om opplæring og tilpassing av 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, som utvidet støtte fra medlemmene i behandlingsteamet.

12. Tids-ubegrenset 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 og 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,
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 og 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 og 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 forpliktende samarbeid, jobbsøk og oppfølging ytes i naturlige lokalmiljøer fra alle jobbspesialister. (Regn ut gjennomsnittet for alle jobbspesialistene basert på total, samlet arbeidstid per uke og bruk den verdien som kommer nærmest på kvalitetsskalaen.)

DOC,
INT OBS

1 = Jobbspesialistene bruker 30 prosent eller mindre av sin planlagte arbeidstid i lokalsamfunnet.

2 = Jobbspesialistene bruker 30–39 prosent av sin totale planlagte arbeidstid i lokalsamfunnet.

3 = Jobbspesialistene bruker 40–49 prosent av sin totale planlagte arbeidstid i lokalsamfunnet.

4 = Jobbspesialistene bruker 50–64 prosent av sin totale planlagte arbeidstid i lokalsamfunnet.

5 = Jobbspesialistene bruker 65 prosent eller mer av sin totale planlagte 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 medlemmene i det integrerte teamet. Flere besøk i hjem/lokalsamfunn. Samordnede besøk fra jobbspesialist og medlem i det integrerte teamet. Kontakt 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

1 = Det tyder på at to eller færre strategier for engasjement og oppsøkende arbeid er benyttet.

2 = Det tyder på at tre strategier for engasjement og oppsøkende arbeid er benyttet.

3 = Det tyder på at fire strategier for engasjement og oppsøkende arbeid er benyttet.

4 = Det tyder på at fem strategier for engasjement og oppsøkende arbeid er benyttet.

5 = Det tyder på 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) Medlemmer av det integrerte teamet gjør forsøk på engasjement og oppsøkende arbeid. iv) Flere besøk i hjem/lokalsamfunn. v) Samordnede besøk fra jobbspesialist og medlem i integrert team. vi) Kontakt pårørende når det er hensiktsmessig.

*Datakilder

MIS	Lederinformasjonssystem (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, oppfølging av Jobbspesialister)	
ISP	Behandlingsplan tilpasset den enkelte (Individualized Service Plan)	14.02.96 20.06.01, oppdatert 07.01.08, revidert 21.01.13

IPS-kvalitetsskala og poengskjema

Bemanning		
1.	Deltakerportefølje	Poeng:
2.	Rendyrking av arbeidsrettede tjenester:	Poeng:
3.	Jobbspesialist	Poeng:
Organisasjon		
1	Integrering av rehabilitering med behandling av psykiske lidelser gjennom teamarbeid	Poeng:
2.	Integrering av rehabilitering med behandling av psykiske lidelser gjennom hyppig kontakt med teammedlemmer	Poeng:
3.	Samarbeid mellom jobbspesialister og NAV-veiledere	Poeng:
4.	Jobbspesialistteamet	Poeng:
5.	Jobbspesialistteamets leder sin rolle	Poeng:
6.	Ingen eksklusjonskriterier	Poeng:
7.	Organisasjonen har fokus på vanlige jobber	Poeng:
8.	Støtte til Individuell jobbstøtte fra ledergruppen	Poeng:
Tjenester		
1.	Økonomisk veiledning i overgang fra trygd til arbeid:	Poeng:
2.	Åpenhet om egne vansker	Poeng:
3.	Fortløpende karriereveiledning	Poeng:
4.	Rask oppstart av jobbsøk	Poeng:
5.	Individuelt tilpasset jobbsøking	Poeng:
6.	Jobbutvikling – hyppig arbeidsgiverkontakt	Poeng:
7.	Jobbutvikling – kvalitet i kontakt med arbeidsgivere	Poeng:
8.	Stor bredde i type jobber	Poeng:
9.	Stor bredde i typer arbeidsgivere	Poeng:
10.	Vanlige jobber	Poeng:
11.	Individuelt tilpasset oppfølging	Poeng:
12.	Tids-ubegrenset oppfølging	Poeng:
13.	Tjenester som er basert i lokalsamfunnet	Poeng:
14.	Aktivt engasjement og oppsøkende arbeid fra integrert behandlingsteam	Poeng:
	Totalt:	

115–125 = Meget bra kvalitet

100–114 = Bra kvalitet

74–99 = Godkjent kvalitet

73 og mindre = Ikke Individuell jobbstøtte (IPS)