

Arbeid og psykisk helse



IPS - Kvalitetskala

Arbeid.&
Inkludering

Forord

Psykisk helsevern har gjennomgått store reformer de siste 20 årene i de fleste vestlige land, fra store sentralinstitusjoner til integrering av mennesker med alvorlige psykiske lidelser i lokalsamfunnene. Den siste omdreiningen i denne viktige menneskehetsrettslige utviklingen er at mennesker med alvorlig psykiske lidelser også har en rett til å jobbe og at arbeid er en viktig faktor i mestring og bedring ved psykiske lidelser.

Forskerne Deborah Becker og Bob Drake, ved Dartmouth Psychiatric Research Center, New Hampshire, USA - er det miljøet i verden som har jobbet lengst og mest systematisk med å utvikle metodikk på dette feltet. Støttet av Johnson & Johnson Foundation og av amerikanske myndigheter har de utviklet en evidensbasert retning som kan vise til gode resultater over lang tid. Den implementeres nå i mange amerikanske stater i tillegg til at mange land i Europa og andre deler av verden begynner å prøve ut denne evidensbaserte tilnærmingen.

Tilnærmingen kalles Individual Placement and Support (IPS) og er en svært systematisk måte å jobbe på for å oppnå ordinært arbeid for mennesker med alvorlige psykiske lidelser. Med ordinært arbeid menes en jobb i det ordinære arbeidsmarkedet, betalt på vanlig måte, men det stilles ikke krav til et minste antall timer pr. uke eller reduksjon i ulike stønader mv.

Hovedverktøyet i praktisk gjennomføring av IPS er SE/IPS Fidelity scale. Her følger en oversettelse av siste utgaven av IPS Fidelity Scale. Manualen til skalaen er ikke oversatt, men den engelske utgaven kan lastes ned på:

[http://www.attforingsbedriftene.no/kompetanse/individual-placement-and-support-\(ips\).aspx](http://www.attforingsbedriftene.no/kompetanse/individual-placement-and-support-(ips).aspx)

Arbeids- og velferdsdirektoratet har finansiert oversettelsen av dette materialet og tanken er at ved å ha tilgang til en norsk versjon vil det bli lettere for norske beslutningstakere og fagfolk å sette seg inn i denne tilnærmingen og vurdere den for norske forhold. Vi har fått tillatelse fra forfatterne til å oversette dette materialet til norsk.

Oslo 13/4- 2011

Arne Svendsrud
Bransjeforeningen Arbeid & Inkludering

Beate Brinchmann
Nordlandssykehuset

Stig Nygård
Arbeids – og velferdsdirektoratet



IPS-KVALITETSSKALA

Versjon 2011 (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: Det varierer hvor stor deltakerportefølje hver IPS-konsulent arbeider med. Den maksimale deltakerporteføljen for hver heltidsengasjerte IPS-konsulent er 20 eller færre deltakere.

MIS,
DOC, INT

- 1 = En andel på 41 eller flere deltakere per IPS-konsulent.
- 2 = En andel på 31–40 deltakere per IPS-konsulent.
- 3 = En andel på 26–30 deltakere per IPS-konsulent.
- 4 = En andel på 21–25 deltakere per IPS-konsulent.
- 5 = En andel på 20 eller færre deltakere per IPS-konsulent.

2. Rendyrking av IPS-tjenester:
IPS-konsulenter yter bare IPS-tjenester.

MIS,
DOC INT

- 1 = IPS-konsulenter yter IPS-tjenester mindre enn 60 prosent av tiden.
- 2 = IPS-konsulenter yter IPS-tjenester 60–74 prosent av tiden.
- 3 = IPS-konsulenter yter IPS-tjenester 75–89 prosent av tiden.
- 4 = IPS-konsulenter yter IPS-tjenester 90–95 prosent av tiden.
- 5 = IPS-konsulenter yter IPS-tjenester 96 prosent eller mer av tiden.

3. IPS Konsulent: Den enkelte IPS-konsulent utfører alle faser av IPS-tjenesten, inkludert inntak, forpliktende samarbeid, karriereveiledning, skaffe jobb, jobbcoaching og oppfølging før programmet trappes ned til mindre intensiv støtte fra en annen behandler. (Merk: Det forventes ikke at den enkelte IPS-konsulent 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 = IPS-konsulenten yter bare en yrkesrettet henvisningstjeneste som leverandører og andre programmer kan benytte.

2 = IPS-konsulenten arbeider med en deltakerportefølje, men henviser deltakere til andre yrkesrettede programmer.

3 = IPS-konsulenten utfører én til fire faser i IPS-tjenesten (inkludert inntak, forpliktende samarbeid, karriereveiledning, skaffe jobb, jobbcoaching og oppfølging).

4 = IPS-konsulenten utfører fem faser av IPS-tjenesten, men ikke hele tjenesten.

5 = IPS-konsulenten utfører alle de seks fasene av IPS-tjenesten (inkludert inntak, forpliktende samarbeid, karriereveiledning, skaffe jobb, jobbcoaching og oppfølging)

ORGANISASJON

1. Integrering av rehabilitering med behandling av psykiske lidelser gjennom teamarbeid: IPS-konsulentene deltar i inntil to behandlingsteam som omfatter minst 90 prosent av IPS-konsulentens deltakerportefølje.

MIS,
DOC,
INT, OBS

1 = IPS-konsulentene er en del av et yrkesrettet program som fungerer uavhengig av behandlingen av psykiske lidelser.

2 = IPS-konsulentene er tilknyttet tre eller flere behandlingsteam for psykiske lidelser. ELLER deltakerne betjenes av individuelle helsearbeidere som ikke er organisert i team. ELLER IPS-konsulentene er tilknyttet ett eller to team som omfatter mindre enn 50 prosent IPS-konsulentens deltakerportefølje.

3 = IPS-konsulentene deltar i ett eller to behandlingsteam som omfatter minst 50–74 prosent av IPS-konsulentens deltakerportefølje.

4 = IPS-konsulentene deltar i ett eller to behandlingsteam som omfatter minst 75–89 prosent av IPS-konsulentens deltakerportefølje.

5 = IPS-konsulentene deltar i ett eller to behandlingsteam som omfatter 90–100 prosent av IPS-konsulentens deltakerportefølje.

2. Integrering av rehabilitering med behandling av psykiske lidelser gjennom hyppig kontakt med teammedlemmer:

IPS-konsulentene 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. IPS-konsulentens kontor er i nærheten av (eller deles med) medlemmene i behandlingsteamet.

Behandling og IPS-tjenester dokumenteres på ett enkelt deltakerskjema. IPS-konsulentene hjelper teamet med å holde fokus på arbeid også for personer som foreløpig ikke er henvist til IPS-tjenester.

MIS,
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.

Alle fem nøkkelementer er til stede.

- IPS-konsulenten deltar under ukentlige møter med behandlingsteamet.
- IPS-konsulenten deltar aktivt i behandlingsteamets møter der beslutninger fattes i fellesskap.
- Dokumentasjon av IPS-tjenestene (dvs. yrkesmessig vurdering/profil, sysselsettingsplan, fremgangsnotater) integreres i deltakerens behandlingsjournal.
- IPS-konsulentens kontor er i nærheten av (eller deles med) medlemmene i behandlingsteamet.
- IPS-konsulenten hjelper teamet med fokus på arbeid for personer som foreløpig ikke er henvist til IPS-tjenester.

3. Samarbeid mellom IPS-konsulenter og NAV-veiledere: IPS-konsulenter og NAV-veiledere har hyppig kontakt for å diskutere felles klienter og finne frem til mulige henvisninger.

DOC, INT
OBS, ISP

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

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

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

4 = IPS-konsulenter 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 klienter og henvisninger.

5 = IPS-konsulenter 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 klienter og henvisninger.

4. IPS-enhet: IPS teamet består av minst to heltidsengasjerte IPS-konsulenter og en enhetsleder/veileder. De har ukentlige deltakerbaserte gruppegjennomganger i henhold til IPS-modellen der strategier identifiseres og jobbmuligheter drøftes. De dekker om nødvendig opp for hverandres deltakerportefølje.

MIS, INT,
OBS

1 = IPS-konsulenter deltar ikke i en IPS-enhet.

2 = IPS-konsulentene har samme arbeidsleder, men møtes ikke som en gruppe. De dekker ikke opp for hverandres deltakerportefølje.

3 = IPS-konsulentene har samme arbeidsleder og diskuterer deltakere med hverandre ukentlig. De dekker om nødvendig opp for hverandres deltakerportefølje. ELLER hvis et program implementeres i et landlig område der IPS-konsulentene er geografisk atskilt med én IPS-konsulent på hvert sted, møtes IPS-konsulentene 2–3 ganger per måned til telekonferanse med sin arbeidsleder.

4 = Minst to IPS-konsulenter og en teamleder danner en IPS-enhet som avholder 2–3 regelmessige og planlagte møter per måned for deltakerbaserte gruppegjennomganger 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 et landlig område der IPS-konsulentene er geografisk atskilt med én IPS-konsulent på hvert sted, møtes IPS-konsulentene 2–3 ganger per måned sin enhetsleder ansikt til ansikt eller under en telefonkonferanse, og behandlere er tilgjengelige for å hjelpe IPS-konsulentene med aktiviteter som å bringe deltakere til arbeidsplassen eller samle inn jobbsøknader.

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

5. IPS enhetsleder/veileders rolle: IPS – enheten ledes av en IPS veileder. IPS-konsulentenes kompetanse utvikles og styrkes gjennom resultatbasert arbeidsledelse. Alle de fem nøkkelrollene til enhetslederen er oppfylt.

MIS, INT, 1 = Én eller ingen rolle er oppfylt.
DOC, 2 = To roller er oppfylt.
OBS 3 = Tre roller er oppfylt.
4 = Fire roller er oppfylt.
5 = Fem roller er oppfylt.

Enhetslederens fem nøkkelroller:

- Én heltidsengasjert enhetsleder har ansvaret for maksimalt ti IPS-konsulenter. Enhetslederen har ikke annet lederansvar. (Enhetsledere med ansvar for færre enn ti IPS-konsulenter kan bruke en tilsvarende andel av sin tid på andre ledelsesaktiviteter. En Enhetsleder med ansvar for fire IPS-konsulenter kan for eksempel ha en halv stilling innen IPS-ledelse.)
- Lederen gjennomfører ukentlige IPS-gjennomganger som skal evaluere deltakernes situasjon, samt finne frem til nye strategier og ideer for å støtte deltakerne i arbeidslivet.
- Lederen kommuniserer med behandlingsteamledere for å sikre at tjenestene integreres med hverandre, for å løse problemer i forbindelse med programmet (f.eks. i henvisningsprosessen eller ved overføring av oppfølging til behandlere) og for å fremme verdien av arbeid. Deltar på et møte med hvert behandlingsteam hvert kvartal.
- Lederen blir med IPS-konsulenter som er nye eller som har problemer med jobbutvikling, ut i felten hver måned for å øke kompetansen ved å observere, forme og gi tilbakemelding om kompetanse, f.eks. under møter med arbeidsgivere i forbindelse med jobbutvikling.
- Lederen evaluerer gjeldende deltakerresultater sammen med IPS-konsulentene og setter opp mål for å forbedre programmets resultater minst hvert kvartal.

6. Ingen eksklusjonskriterier: Alle deltakere som er interessert i arbeid, har tilgang til IPS-tjenester, uavhengig av jobbklarhetsfaktorer som stoffmisbruk, symptomer, fortid med voldelig atferd, kognitive svekkelser, manglende overholdelse av behandling og personlig fremtoning. Dette gjelder også for IPS-tjenester. IPS-konsulentene tilbyr seg å hjelpe til med en ny jobb når en jobb er avsluttet, uansett årsak til at jobben ble avsluttet eller antall jobber man har hatt. Hvis NAV har screeningkriterier, skal ikke organisasjonen for helsetjenester 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 jobbklarhet (f.eks. på grunn av stoffmisbruk, fortid med voldelig atferd, lavt funksjonsnivå osv.), og som benyttes av IPS-personell, case managers eller annet helsepersonell.

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

3 = Enkelte deltakere har ikke tilgang til IPS-tjenester fordi de ikke anses for å være jobbklaare (f.eks. på grunn av stoffmisbruk, fortid med voldelig atferd, lavt funksjonsnivå osv.).

4 = Ingenting tyder på eksklusjon, verken formelt eller uformelt. Henvisninger etterspørres ikke av et bredt spekter av kilder. IPS-konsulentene tilbyr seg å hjelpe til med en ny jobb når en jobb er avsluttet, uansett årsak til at jobben ble avsluttet eller antall jobber man har hatt.

5 = Alle deltakere som er interessert i å arbeide, har tilgang til IPS-tjenester. Behandlere oppmuntrer deltakere til å vurdere arbeid, og henvisninger til IPS-jobber etterspørres av mange kilder. IPS-konsulentene tilbyr seg å hjelpe til med en ny jobb når en jobb er avsluttet, uansett årsak til at jobben ble avsluttet eller antall jobber man har hatt.

7. Organisasjonen har fokus på vanlige jobber: Organisasjonen satser på vanlige jobber ved hjelp av flere strategier. Inntak i organisasjonen omfatter spørsmål om interessen for å arbeide. Organisasjonen benytter skriftlig informasjon (f.eks. brosjyrer, oppslagstavler, plakater) om jobbmuligheter og IPS-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.

Organisasjonen satser på vanlige jobber ved hjelp av flere strategier:

- Inntak i organisasjonen omfatter spørsmål om interessen for å arbeide.
- Organisasjonen spør om interessen for å arbeide ved alle årlige (eller halvårlige) vurderinger eller gjennomganger av behandlingsplanen.
- Organisasjonen benytter skriftlig informasjon (f.eks. brosjyrer, oppslagstavler, plakater) om jobbmuligheter og IPS-tjenester i resepsjonen eller i venterom.
- Organisasjonen støtter opplegg minst to ganger per 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.).
- Organisasjonen måler andelen av vanlige jobber minst hvert kvartal og deler resultatene med organisasjonens ledelse og personale.

8. Støtte til IPS fra ledergruppen:

Organisasjonens ledergruppe (f.eks. administrerende direktør, driftsleder, QA-leder, økonomisjef, klinikkisjef, medisinsk ansvarlig, personalsjef) bidrar til å implementere og drive IPS-programmer. 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.

- Administrerende direktør og klinikkisjef viser at de har kunnskap om prinsippene for evidensbaserte IPS-tjenester.

- Organisasjonens QA-prosess omfatter en eksplisitt evaluering av 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 IPS-programmet.

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

- Organisasjonens administrerende direktør kommuniserer hvordan IPS-tjenestene skal støtte organisasjonens formål og definerer klare og spesifikke mål for IPS-programmet og/eller vanlige jobber for alle ansatte i organisasjonen i løpet av de seks første månedene hvert år og minst én gang per år (dvs. IPS-oppstart, møter i hele organisasjonen, nyhetsbrev osv.). Denne oppgaven delegeres ikke til en annen leder.

- Lederen for IPS-programmet formidler informasjon om hva som hindrer og fremmer EBP, til ledergruppen (inkludert administrerende direktør) minst to ganger per år. Ledergruppen hjelper programlederen med å identifisere problemer og sette i verk tiltak for å løse dem.

TJENESTER

1. Bistand eller hjelp til å planlegge arbeidsstøttende stønadsbruk: Alle deltakere tilbys hjelp med planlegging av omfattende, individualiserte, arbeidsstøttende stønadsbruk før de begynner i en ny jobb, og deretter assistanse med planlegging av arbeidsstøttende stønadsbruk når de skal fatte beslutninger om endringer i arbeidstid og lønn. Planlegging av arbeidsstøttende stønadsbruk omfatter trygdestønader, medisinske stønader, stønad til legemidler, bostøtte, sosialhjelp, forsørgerbidrag, pensjonsutbetalinger fra tidligere ansettelse og alle andre former for inntekt. Deltakeren får informasjon om og hjelp til å rapportere inntekter til NAV, hjelp med bolig, krigsveteranprogrammer osv., avhengig av hva personen har krav på.

DOC, INT 1 = Planlegging og hjelp til arbeidsstøttende stønadsbruk er ikke automatisk eller lett tilgjengelig gjennom organisasjonen for de fleste deltakerne.

OBS, ISP 2 = IPS-konsulent gir deltakeren informasjon om hvor vedkommende kan finne informasjon om planlegging av arbeidsstøttende tiltaksbruk

3 = IPS-konsulent diskuterer endringer i stønader som skyldes jobbstatus, med hver enkelt deltaker.

4 = IPS-konsulent eller en annen behandler tilbyr deltakerne hjelp med omfattende, individualisert planlegging av arbeidsstøttende stønadsbruk gjennom en person som er opplært i planlegging av stønadsbruk, før deltakerne begynner i en jobb.

5 = IPS-konsulent eller en annen behandler tilbyr deltakerne hjelp med omfattende, individualisert planlegging av arbeidsstøttende stønadsbruk gjennom en spesialist på arbeidsstøttende stønadsbruk, før deltakerne begynner i en ny jobb. De legger også til rette for planlegging av arbeidsstøttende tiltaksbruk, 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 om egne vansker: IPS-konsulentene gir deltakerne nøyaktig informasjon og hjelp med å fatte informerte beslutninger om hva som skal formidles til arbeidsgiveren om egne vansker.

DOC, INT 1 = Ingen elementer er til stede.

OBS 2 = Ett element er til stede.

3 = To elementer er til stede.

4 = Tre elementer er til stede.

5 = Fire elementer er til stede.

- IPS-konsulentene krever ikke at alle deltakere skal avsløre sine psykiske vansker på arbeidsplassen for å motta tjenester.

- IPS-konsulentene tilbyr å diskutere med deltakerne mulige fordeler og ulemper ved å informere arbeidsplassen før deltakerne selv informerer arbeidsplassen. IPS-konsulentene beskriver hvordan det å informere kan påvirke tilrettelegging samt IPS-konsulentens rolle i forhold til kommunikasjon med arbeidsgiveren.

- IPS-konsulentene diskuterer spesifikk informasjon som skal 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.

- IPS-konsulentene diskuterer informasjon 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:

Innledende karriereveiledning foregår over 2–3 møter og oppdateres med informasjon om arbeidserfaring fra vanlige jobber. Et yrkesprofilskjema som omfatter informasjon om preferanser, erfaringer, kompetanse, gjeldende tilpasningsevne, sterke sider, personlige kontakter osv., oppdateres etter alle nye yrkeserfaringer. 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, intelligens tester og arbeidsprøver.

2 = Karriereveiledning kan utføres gjennom en trinnsvis 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 = IPS-konsulenter 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. IPS-konsulenter 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 arbeidsmiljøer. Det oppdateres etter alle nye yrkeserfaringer. 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. IPS-konsulenter 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.

4. Rask oppstart av jobbsøk: Innledende ansettelsesvurdering og deltakerens eller IPS-konsulentens 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

1 = Deltakerens eller IPS-konsulentens 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 IPS-konsulentens 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 IPS-konsulentens 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 IPS-konsulentens 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 IPS-konsulentens første personlige kontakt med en arbeidsgiver skjer i gjennomsnitt innen 30 dager (én måned) etter inntak i programmet.

5. Individuelt tilpasset jobbsøk: IPS-konsulentene 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.

DOC, INT
OBS, ISP

1 = Mindre enn 25 prosent av IPS-konsulentens kontakt med arbeidsgivere er basert på yrkesvalg som avspeiler deltakerens preferanser, sterke sider, symptomer osv. i stedet for stillingsmarkedet.

2 = 25–49 prosent av IPS-konsulentens kontakt med arbeidsgivere er basert på yrkesvalg som avspeiler deltakerens preferanser, sterke sider, symptomer osv. i stedet for stillingsmarkedet.

3 = 50–74 prosent av IPS-konsulentens kontakt med arbeidsgivere er basert på yrkesvalg som avspeiler deltakerens preferanser, sterke sider, symptomer osv. i stedet for stillingsmarkedet.

4 = 75–89 prosent av IPS-konsulentens 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.

5 = 90–100 prosent av IPS-konsulentens 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 IPS-konsulentene om ulike jobbmuligheter i lokalsamfunnet.

6. Jobbutvikling – hyppig arbeidsgiverkontakt: Hver IPS-konsulent har minst seks personlige møter med arbeidsgivere per uke på vegne av deltakere som leter etter arbeid. (Regn ut gjennomsnittet for alle IPS-konsulentene, og bruk den verdien som kommer nærmest på kvalitetsskalaen.) En kontakt med en arbeidsgiver skal regnes med også når IPS-konsulenten møter samme arbeidsgiver mer enn én gang i samme uke, og uansett om deltakeren er til stede eller ikke. Både deltakerspesifikke og generelle kontakter er inkludert. IPS-konsulenter dokumenterer antall arbeidsgiverkontakter per uke på et registreringsskjema.

DOC, INT

1 = IPS-konsulenten har færre enn to deltakerspesifikke personlige kontakter med arbeidsgivere per uke.

2 = IPS-konsulenten har to deltakerspesifikke personlige kontakter med arbeidsgivere per uke ELLER bruker ikke noe registreringssystem.

3 = IPS-konsulenten har fire deltakerspesifikke personlige kontakter med arbeidsgivere per uke, og bruker et registreringsskjema som vurderes av IPS-lederen hver måned.

4 = IPS-konsulenten har fem deltakerspesifikke personlige kontakter med arbeidsgivere per uke, og bruker et registreringsskjema som vurderes av IPS-lederen hver uke.

5 = IPS-konsulenten 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). IPS-konsulentene bruker dessuten et registreringsskjema som vurderes av IPS-lederen hver uke.

<p>7. <u>Jobbutvikling – kvalitet i kontakt med arbeidsgivere</u>: IPS-konsulentene bygger relasjoner med arbeidsgivere gjennom flere personlige besøk for å kartlegge arbeidsgiverens behov, formidler hva IPS-programmet kan tilby arbeidsgiveren og beskriver sterke sider hos deltakeren som kan samsvare med arbeidsgiverens behov. (Regn ut gjennomsnittet for alle IPS-konsulentene, og bruk den verdien som kommer nærmest på kvalitetsskalaen.)</p>	<p>DOC, INT, OBS</p>	<p>1 = IPS-konsulentene møter arbeidsgivere når de hjelper deltakeren med å levere jobbsøknaden <u>ELLER</u> IPS-konsulentene møter sjelden arbeidsgivere.</p> <p>2 = IPS-konsulentene kontakter arbeidsgivere for å spørre om ledige jobber og formidler deretter disse mulighetene til deltakerne.</p> <p>3 = IPS-konsulentene følger opp stillingsannonser ved å presentere seg, beskrive programmet og be arbeidsgiveren om å intervju deltakeren.</p> <p>4 = IPS-konsulentene 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.</p> <p>5 = IPS-konsulentene bygger relasjoner med arbeidsgivere gjennom flere personlige besøk for å kartlegge arbeidsgiverens behov, formidler hva IPS-programmet kan tilby arbeidsgiveren og beskriver sterke sider hos deltakeren som kan samsvare med arbeidsgiverens behov.</p>
<p>8. <u>Stor bredde i type jobber</u>: IPS-konsulentene hjelper deltakerne med å finne ulike typer jobber.</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1 = IPS-konsulentene hjelper deltakerne med å finne ulike typer jobber i mindre enn 50 prosent av tilfellene.</p> <p>2 = IPS-konsulentene hjelper deltakerne med å finne ulike typer jobber i 50–59 prosent av tilfellene.</p> <p>3 = IPS-konsulentene hjelper deltakerne med å finne ulike typer jobber i 60–69 prosent av tilfellene.</p> <p>4 = IPS-konsulentene hjelper deltakerne med å finne ulike typer jobber i 70–84 prosent av tilfellene.</p> <p>5 = IPS-konsulentene hjelper deltakerne med å finne ulike typer jobber i 85–100 prosent av tilfellene.</p>

<p>9. <u>Stor bredde i typer arbeidsgivere</u>: IPS-konsulentene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere.</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1 = IPS-konsulentene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i mindre enn 50 prosent av tilfellene.</p> <p>2 = IPS-konsulentene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i 50–59 prosent av tilfellene.</p> <p>3 = IPS-konsulentene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i 60–69 prosent av tilfellene.</p> <p>4 = IPS-konsulentene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i 70–84 prosent av tilfellene.</p> <p>5 = IPS-konsulentene hjelper deltakerne med å finne jobber hos ulike arbeidsgivere i 85–100 prosent av tilfellene.</p>
<p>10. <u>Vanlige jobber</u>: IPS-konsulentene finner vanlige jobber med permanent status i stedet for midlertidig eller tidsbegrenset status, f.eks. attføring. 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 = IPS-konsulentene 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 = IPS-konsulentene kan tilby en vanlig permanent jobb i omtrent 65–74 prosent av tilfellene.</p> <p>3 = IPS-konsulentene kan tilby en vanlig permanent jobb i omtrent 75–84 prosent av tilfellene.</p> <p>4 = IPS-konsulentene 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 ulike typer jobbstøtte som er basert på jobben, deltakerens preferanser, tidligere arbeidserfaring, 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 IPS-konsulentene. IPS-konsulentene støtter også arbeidsgiveren (f.eks. med informasjon om opplæring, tilpassing av arbeidsplassen) hvis deltakeren ønsker dette. IPS-konsulentene 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 IPS-konsulentene.

3 = De fleste deltakere som er i jobb, mottar begrenset støtte, hovedsakelig fra IPS-konsulentene.

4 = Deltakerne mottar ulike typer støtte som er basert på jobben, deltakerens preferanser, arbeidserfaring, behov osv. IPS-konsulentene støtter arbeidsgiveren hvis deltakeren ber om dette.

5 = Deltakerne mottar ulike typer støtte som er basert på jobben, deltakerens preferanser, arbeidserfaring, behov osv. IPS-konsulentene støtter også arbeidsgiveren hvis deltakeren ber om dette (f.eks. med informasjon om opplæring og tilpassing av arbeidsplassen). IPS-konsulentene 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.

<p>12. <u>Tidsubegrenset oppfølging:</u> IPS-konsulentene 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. IPS-konsulentene kontakter deltakerne innen tre dager etter å ha blitt informert om tap av jobb.</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1 = IPS-konsulenten har ingen personlig kontakt med deltakeren etter den første måneden etter jobbstart.</p> <p>2 = IPS-konsulenten har personlig kontakt med mindre enn halvparten av deltakerne som er i jobb, i minst fire måneder etter jobbstart.</p> <p>3 = IPS-konsulenten har personlig kontakt med minst halvparten av deltakerne som er i jobb, i minst fire måneder etter jobbstart.</p> <p>4 = IPS-konsulenten 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.</p> <p>5 = IPS-konsulentene 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. IPS-konsulentene kontakter deltakerne innen tre dager etter å ha blitt informert om tap av jobb.</p>
<p>13. <u>Tjenester som er basert i lokalsamfunnet:</u> IPS-tjenester som forpliktende samarbeid, jobbsøk og oppfølging ytes i naturlige lokalmiljøer fra alle IPS-konsulenter. (Regn ut gjennomsnittet for alle IPS-konsulentene basert på total, samlet arbeidstid per uke og bruk den verdien som kommer nærmest på kvalitetsskalaen.)</p>	<p>DOC, INT OBS</p>	<p>1 = IPS-konsulentene bruker 30 prosent eller mindre av sin planlagte arbeidstid i lokalsamfunnet.</p> <p>2 = IPS-konsulentene bruker 30–39 prosent av sin totale planlagte arbeidstid i lokalsamfunnet.</p> <p>3 = IPS-konsulentene bruker 40–49 prosent av sin totale planlagte arbeidstid i lokalsamfunnet.</p> <p>4 = IPS-konsulentene bruker 50–64 prosent av sin totale planlagte arbeidstid i lokalsamfunnet.</p> <p>5 = IPS-konsulentene bruker 65 prosent eller mer av sin totale planlagte arbeidstid i lokalsamfunnet.</p>

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 IPS-konsulent 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 IPS-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 IPS-konsulent 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, IPS-konsulenter, behandlere, NAV-veiledere, pårørende, arbeidsgivere	
OBS	Observasjon (f.eks. teammøte, oppfølging av IPS-konsulenter)	
ISP	Behandlingsplan tilpasset den enkelte (Individualized Service Plan)	14.02.96 20.06.01, oppdatert 07.01.08, revidert

IPS-kvalitetsskala og poengskjema

Bemanning		
1.	Deltakerportefølje	Poeng:
2.	Rendyrking av IPS-tjenester:	Poeng:
3.	IPS - Konsulent	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 IPS-konsulenter og NAV-veiledere	Poeng:
4.	IPS-enhet	Poeng:
5.	IPS enhetsleder/veileders rolle	Poeng:
6.	Ingen eksklusjonskriterier	Poeng:
7.	Organisasjonen har fokus på vanlige jobber	Poeng:
8.	Støtte til IPS fra ledergruppen	Poeng:
Tjenester		
1.	Bistand eller hjelp til å planlegg arbeidsstøttende stønadsbruk	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.	Tidsubegrenset 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 = IPS-program benyttes ikke