

Manual för att bedöma programtroheten för IPS – individanpassat stöd till arbete

Denna publikation skyddas av upphovsrättslagen. Vid citat ska källan uppges.
För att återge bilder, fotografier och illustrationer krävs upphovsmannens tillstånd.

Publikationen finns som pdf på Socialstyrelsens webbplats. Publikationen kan också
tas fram i alternativt format på begäran. Frågor om alternativa format skickas till
alternativaformat@socialstyrelsen.se

Artikelnummer	2022-6-7966
Publicerad	www.socialstyrelsen.se , juni 2022
Foto omslag	Scandinav bildbyrå, Marie Linnér

Författare: Deborah R. Becker, Sarah J. Swanson, Sandra L. Reese, Gary R. Bond,
Bethany M. McLeman, The IPS Employment Center at The Rockville Institute, Westat

Översättning av fjärde upplagan av *Supported Employment Fidelity Review Manual*
från december 2019

Rättelse December 2022, på sidan 131 har följande lagts till: 5 = Arbetsspecialister
och arbetsförmedlare har inbokade fysiska möten om deltagare minst en gång i
månaden och har deltagarrelaterad kontakt (via telefon, e-post eller personligen)
varje vecka.

Förord

Att ha ett arbete är för de flesta människor en viktig pusselbit för att livet ska fungera bra. Det ger ekonomisk trygghet, delaktighet i ett sammanhang och bättre förutsättningar för fysisk och psykisk hälsa. Men en stor andel av personer med psykisk sjukdom eller psykisk funktionsnedsättning har inget arbete.

Individanpassat stöd till arbete enligt IPS-modellen är en evidensbaserad, effektiv metod för arbetsrehabilitering. Den ger betydligt större möjligheter för personer med psykisk sjukdom eller funktionsnedsättning att få ett arbete än andra arbetsrehabiliteringsmetoder. Metoden rekommenderas bland annat i Socialstyrelsens nationella riktlinjer för vård och stöd vid schizofreni och schizofreniliknande tillstånd samt nationella riktlinjer för vård och stöd vid missbruk och beroende, och kan även användas för att stödja människor med andra funktionsnedsättningar att få ett arbete. Trots att IPS är en så effektiv metod är det fortfarande många av de som skulle ha nytta av den som inte får tillgång till den här typen av stöd.

Den här manualen är ett stöd för att bedöma hur väl en IPS-verksamhet följer metoden. Det är viktigt att arbeta konsekvent enligt metoden för att få så goda resultat som möjligt. Därför bör du som ansvarar för en IPS-verksamhet se till att programtrohetsbedömningar görs regelbundet och att du använder resultatet av bedömningarna för att vidareutveckla verksamheten.

Manualen är översatt från engelska med marginella justeringar för att göra texten användbar för en svensk läsare. I slutet av rapporten finns en bilaga som ger stöd för att göra konsekventa bedömningar av programtrohet för IPS-verksamheter i den svenska samhällskontexten.

Projektledare för arbetet har varit Sofia von Malortie. Socialstyrelsen vill särskilt tacka IPS-handledarnätverket som med stort engagemang och expertkunnande har deltagit i arbetet med manualen.

Mattias Fredricson
Enhetschef
Nationella riktlinjer

Förord till den amerikanska upplagan

Den här programtrohetsmanualen ger information om hur man på ett framgångsrikt sätt genomför en programtrohetsskattning i en IPS-verksamhet genom att använda de 25 kriterierna i IPS-skalan (2008), även kallad IPS-25. Skalan definierar de avgörande komponenterna i evidensbaserad *supported employment*, även kallat IPS, Individual Placement and Support, vilket på svenska har översatts till Individanpassat stöd till arbete enligt IPS-modellen.

Denna fjärde upplaga av den evidensbaserade programtrohetsmanualen för individanpassat stöd till arbete är publicerad av IPS Employment Center och innehåller några korrigeringar och förtydliganden av programtrohetsmanualen för programtrohetsbedömare och IPS-verksamheter. Den innehåller också uppdaterad information om vårt organisationsnamn och vår webbplats, så att du hittar information, dokument och verktyg till hjälp i ditt arbete. Revideringen har genomförts som respons på att bedömare av programtrohet i IPS-verksamheter har delat med sig av sina frågor kring användningen av programtrohetsskalan.

Notera att IPS-skalan från 2008 kvarstår oförändrad. Inget av kriterierna har ändrats och inte heller några programtrohetsgrundpelare. Programtrohetsmanualen används som ett vägledande verktyg, för att hjälpa till att förbättra förberedelser av programtrohetsskattningar, poängsättning av de individuella kriterierna och för att förbereda en programtrohetsrapport.

När IPS fortsätter att sprida sig till nya populationer rekommenderar vi att metodhandledare följer samma riktlinjer för att implementera IPS och använder skattningsskalan för IPS-25 till dess att eventuella förändringar har validerats genom forskning. De två kriterierna som rör integrering i annan verksamhet (kriterium 1 och 2 under Organisation) ska namnges efter det aktuella behandlingsteamet för den specifika populationen. Exempelvis skulle ett team som hjälper personer med ryggmärgsskada inte använda nomenklaturen ”behandlingsteam för psykiatrisk vård”.

Slutligen tackar vi alla personer som har gett oss feedback gällande IPS och programtrohetsskattningar. I synnerhet tackar vi medlemmar av det internationella IPS-samfundet, däribland programtrohetsbedömare, IPS-utbildare, utvecklingsledare för psykisk hälsa, rehabiliteringsansvariga, peer supporters, anhöriga och kollegor i olika länder som har genomfört IPS-skattningar och lämnat rekommendationer för att förbättra processen.

Det långsiktiga målet är att förbättra arbetslivet för personer med långvarig psykisk funktionsnedsättning och även för dem med andra sjukdomar.

Innehåll

Förord	3
Förord till den amerikanska upplagan	4
Introduktion	9
Kapitel 1. Introduktion till programtrohet inom IPS	12
Översikt över IPS	12
Översikt av programtrohetsskalan för IPS	14
Informationskällor	15
Vad bedöms?	15
Programtrohetsskalans användningsområde	15
Tidsåtgång för genomförande av en programtrohetsskattning	15
Vem gör bedömningarna?	17
Om det saknas information	18
Andra populationer	18
Supported education – stöd i studier	18
Programtrohetsrapporten	19
Kapitel 2. Förberedelser inför bedömningsbesök	20
När ska bedömningar göras?	20
Verksamhetens kontaktperson	20
Exempel på tidsplan för en programtrohetsskattning	21
Samsyn angående skattningen med verksamhetens medarbetare	21
Lista över information att begära in från verksamheten inför bedömning	21
Lista på aktiviteter/intervjuer som ingår i programtrohetsskattningen	23
Exempel på planering av programtrohetsskattning	25
Sekretess	26
Avrapportering av programtrohetsskattningen	26
Kapitel 3. Genomförandet av bedömningsbesöket	27
Översikt	27
Diskussionsguide för intervju av deltagare och anhöriga	29
Skräddarsy terminologi utifrån den aktuella verksamheten	29
Slutföra bedömningsbesöket	30
Kapitel 4. Konsensus gällande poängsättning	31
Kapitel 5. Genomföra bedömningar när IPS och den psykiatriska behandlingen tillhandahålls av olika verksamheter	36
Kapitel 6. Peer support	38
Kapitel 7. Skriva rapporten	40

Kapitel 8. Underlätta för ledningen att använda rapporten till verksamhetsutveckling	43
Kapitel 9. Programtrohetskriterier för IPS – Individanpassat stöd till arbete	45
Personal.....	45
1. Deltagargruppens storlek.....	45
2. Arbetsspecialisternas sysselsättning	47
3. Arbetsspecialisternas helhetsansvar	50
Organisation.....	52
1. Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteamet	52
2. Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet.....	54
3. Samarbete mellan arbetsspecialister och arbetsförmedlare	60
4. Arbetsgrupp	61
5. Handledarens roll.....	63
6. Inga uteslutningskriterier	69
7. Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten	72
8. Verksamhetens ledning stödjer IPS.....	77
Insatser.....	82
1. Ekonomisk vägledning	82
2. Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen	85
3. Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter ...	89
4. Snabbt sökande efter ett konkurrensutsatt arbete	92
5. Individuellt arbetssökande	95
6. Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare.....	98
7. Utveckla arbeten – kvalitet på arbetsgivarkontakterna.....	100
8. Olika slags arbeten.....	103
9. Olika arbetsgivare	105
10. Konkurrensutsatta arbeten	107
11. Uppföljande stöd anpassat efter individen	109
12. Uppföljande stöd under obegränsad tid.....	113
13. Samhällsbaserade tjänster.....	115
14. Aktivt uppsökande verksamhet	117
Ordlista	120
Verktyg för programtrohetsbedömning	124
Bedömares checklista inför bedömningsbesök.....	125
Exempel på brev angående förberedelse för besöken	126
Programtrohetsskala för IPS	129
Blankett för sammanställning av poäng enligt programtrohetsskalan	147
Exempel på formulär för bedömning av deltagardokumentation #1.	148

Stöddokument för att observera möten med arbetsgivare under programtrohetsskattning.....	151
Exempel på programtrohetsskattning.....	153
Exempel på intervjufrågor utifrån typ av informant	173
Process för informationsinsamling och kvalitetsförbättring för att uppnå god programtrohet	192
Exempel på formulär.....	195
Arbetsprofil.....	196
Loggbok över arbetsgivarkontakter	208
Exempel på plan för arbetssökande	209
Exempel på plan för stöd i studier.....	210
Plan för stöd i arbete	211
Bilaga. IPS i svensk kontext	213
Referenser	225

Introduktion

Tack för att du använder IPS-manualen för individanpassat stöd till arbete. Oavsett om du är en metodhandledare som förbereder dig inför en granskning, en ny bedömare som lär dig om anställningar med individanpassat stöd eller om du är en luttrad veteran som använder den här manualen som en guide, så är målet med manualen att ge vägledning för att förstå programtrohetsskalan. Vårt yttersta mål är att ge programtrohetsbedömare information om bedömning av IPS-kriterier på ett tillförlitligt och konsekvent sätt. Till exempel ska ett kriterium med 2 poäng för ett program i Illinois vara det samma för en liknande situation i en verksamhet som använder IPS i Kentucky eller i Norge.

Manualen innehåller information om syftet med en programtrohetsskala, planering av en programtrohetsskattning, genomförandet av bedömningen, poängsättning av de 25 kriterierna och hur man skriver en programtrohetsrapport samt ger stöd för verksamhetsutveckling till ansvariga chefer.

Den här manualen är en del av det evidensbaserade IPS-verktyget. Verktöget innehåller också IPS-skalan, dvd-filmen *Successful Supported Employment Fidelity Reviews*, skattningsformulär att använda när man tittar på dvd-filmen för att samla in information till några av kriterierna på skalan, två exempel på programtrohetsrapporter och två exempel på IPS-handlingsplaner. IPS-paketet finns tillgängligt genom *IPS Employment Center* på <https://ipsworks.org>. IPS-skalan, den här uppdaterade manualen (på engelska) och andra verktyg finns också på hemsidan. Notera även att det finns en onlineversion av mallen för programtrohetsskattning, för att ta fram programtrohetsrapporter.

Terminologi

Den evidensbaserade metoden *IPS supported employment* kallas vid vissa tillfällen *IPS* och vid andra tillfällen *Individanpassat stöd till arbete*. För syftet med den här manualen är dessa två termer utbytbara.

Vi har försökt att begränsa antalet förkortningar som används i manualen. Här följer en lista över några av de förkortningar som förekommer i programtrohetsskalan:

- ACT-team (*assertive community treatment*)
- VD (verkställande direktör)
- EBP (evidensbaserad praktik)
- IPS (Individual Placement and Support – den specifika evidensbaserade typen av *supported employment* som på svenska kallas Individanpassat stöd till arbete)
- SE (*supported employment*)
- VR (*vocational rehabilitation*, en rehabiliteringsverksamhet som saknar motsvarighet i Sverige)

För ytterligare beskrivning, se ordlistan i slutet av manualen. Nedan följer ett antal termer som är vanligt förekommande.

Skalsteg för programtrohetskriterier: Beskrivningen av varje numerisk poängsättning av trohetskriterier.

Komponent för programtrohetskriterier: Vissa programtrohetskriterier definieras genom fyra eller fem delkriterier. Dessa delkriterier kallas komponenter.

IPS: *Individual Placement and Support*, på svenska Individuell placering och stöd eller Individanpassat stöd till arbete enligt IPS-metoden. IPS är en specifik typ av evidensbaserad *supported employment*.

IPS 25: En beteckning för programtrohetsskalan för IPS som används i vissa publikationer.

Peer Support: Många IPS-verksamheter har numera medarbetare med egen erfarenhet av psykisk sjukdom. Dessa medarbetare kallas ofta brukarspecialister eller specialiserade yrkeskollegor, men i den svenska översättningen av manualen kommer vi använda oss av termen peer support. Deras arbetsuppgifter varierar mellan olika IPS-verksamheter.

Arbetsspecialist: I manualen refererar termen arbetsspecialist till de medarbetare som hjälper deltagare inom IPS-verksamheten, med stöd i arbetssökande, stöd i arbete och utbildning och de specifika insatser som manualen anger. Vissa IPS-verksamheter använder benämningar som jobbcoacher, IPS-coacher eller arbetskonsulenter. För läsbarheten använder vi i manualen genomgående arbetsspecialist.

IPS-handledare: Personen som har metodansvar för IPS-verksamheten. Andra termer som används för tjänsten är teamledare, samordnare, IPS-verksamhetsansvarig eller metodstödare.

Behandlingsteam för psykiatrisk vård: IPS är vanligtvis implementerad inom psykiatrin och i de delar av psykiatrin som riktar sig mot personer som lider av allvarlig psykisk sjukdom. Olika psykiatriska team varierar i personalsammansättning. Men de flesta psykiatriska mottagningar har exempelvis behandlare, kuratorer, psykologer, case managers, sjuksköterskor och psykiatriker. Personalen fungerar som ett välorganiserat team och träffas regelbundet för att samordna sina insatser. Arbetsspecialister och peer support deltar i dessa teammöten. En växande trend är att erbjuda IPS-insatser till nya patientgrupper, till exempel de som nyligen fått hjälp med bostad inom bostad först-program eller personer med andra funktionsnedsättningar. I dessa fall kan till exempel ett boendeteam eller ett annat team bestående av olika behandlare av en speciell funktionsnedsättning ersätta termen behandlingsteam för psykiatrisk vård.

Vocational Rehabilitation: Varje delstat i USA, District of Columbia och andra USA-territorier har mottagningar för arbetsrehabilitering för att hjälpa

personer med funktionsnedsättning att återvända till arbete. Deras arbetsrehabiliteringskonsulenter samverkar med arbetsspecialister för att stödja personer som vill arbeta. Arbetsförmedlingen är det svenska organ som närmast motsvarar *vocational rehabilitation*.

Blanketter och verktyg för programtrohet

Två avsnitt i slutet av manualen innehåller verktyg för programtrohetsbedömning och exempel på programblanketter. De senaste versionerna av dessa dokument finns tillgängliga på engelska på webbplatsen <https://IPSworks.org>.

Varför bedöma programtrohet?

Bedömning av programtrohet är tids- och arbetskrävande. Även när programtrohetsbedömning förklarar att programtrohetsfeedback är utvecklande för verksamheten och inte avsett att vara bedömande är det naturligt att medlemmar i IPS-verksamheten känner sig bedömda. Är det då värt att lägga tid på programtrohetsskattningar?

Ja! Programtrohetsskattningar lönar sig eftersom de hjälper IPS-verksamheter att förbättra kvaliteten på sina insatser, vilket i sin tur förbättrar deltagarnas liv. Över ett dussin studier har undersökt relationen mellan programtrohet och anställningsresultat för deltagarna och har konsekvent hittat bättre anställningsresultat i de verksamheter som är mer IPS-trogna.

Programtrohetsskattningar är det bästa sättet att förbättra kvaliteten på tjänsterna. Genom att ge specifik feedback om hur man kan förbättra programtroheten kan medarbetarna i IPS-verksamheten genomföra förändringar i enlighet med feedbacken. Baserat på storskaliga studier (inklusive erfarenheter från IPS Learning Community), kan vi med hög säkerhet säga att program kan nå högre programtrohet om verksamhetsledningen är engagerad i att göra positiva förändringar.

Ytterligare en anledning för chefer att stödja processer för programtrohetsbedömningar är att det utgör en del av ett bredare åtagande för kontinuerlig kvalitetsutveckling. Chefer som använder sig av information från programtrohetsskattningar i sitt beslutsfattande och som följer upp förändringsarbetet uppnår en systematik i sitt kvalitetsarbete vilket säkerställer en hög standard på IPS-verksamheten.

Kapitel 1. Introduktion till programtrohet inom IPS

IPS är en specifik typ av individanpassat stöd till arbete. Forskning har visat att IPS är den mest effektiva metoden för att hjälpa personer med allvarlig psykisk sjukdom som vill arbeta på den öppna arbetsmarknaden. Eftersom forskning konsekvent visat att IPS är mer effektivt än andra typer av arbetsmarknadsinsatser kallas det för en evidensbaserad metod.

En programtrohetsskala är ett verktyg för att mäta implementeringsnivån av en evidensbaserad metod. Programtrohetsskalan för IPS definierar de avgörande komponenterna i metoden, i syfte att urskilja IPS-verksamheter som till fullo implementerat metoden från de som inte har gjort det. Som forskning visat förväntas hög programtrohet innebära bättre effekt av metoden än lägre programtrohet. Programtrohetsskalan är en guide för metodhandledare och för arbetsspecialister att uppnå bättre anställningsresultat.

Det primära användningsområdet för programtrohetsskalan är kvalitetsutveckling. Genom att följa IPS-verksamhetens utveckling kan verksamhetsansvariga identifiera förbättringsområden. Efter avslutat bedömningsbesök ger programtrohetsbedömaren feedback till verksamhetens metodhandledare och arbetsspecialister genom att skicka en poängsatt programtrohetsskala och en rapport som innehåller observationer, bedömningar och rekommendationer för programförbättringar. Utifrån rapporten kan metodhandledaren och IPS-verksamhetsansvariga utforma en handlingsplan för förbättringsarbete inom områden där metoden inte är fullt implementerad.

Översikt över IPS

IPS är en väldefinierad metod för att hjälpa personer med psykisk funktionsnedsättning att hitta och behålla konkurrensutsatta arbeten. Konkurrensutsatt arbete definieras som arbeten som vem som helst kan söka, oavsett om de har en funktionsnedsättning eller inte. Arbetena kan vara på deltid eller heltid och kan innefatta eget företagande och egenanställning. Lönen får inte vara lägre än normala löner (minimilön) på arbetsmarknaden. Anställningstidens längd och omfattning beror på arbetsgivarens behov och arbetstagarens preferenser. På konkurrensutsatta arbeten finns det personer både med och utan funktionsnedsättning på arbetsplatsen. Tjänster som peer support räknas som konkurrensutsatta, eftersom livserfarenhet av psykisk sjukdom är en förutsättning för att vara kvalificerad för detta arbete.

IPS är en framgångsrik metod som har använts inom olika typer av organisationer – psykiatriska öppenvårdsmottagningar, rehabiliteringsprogram, socialtjänstens bostadsprogram, i olika geografiska lägen (stad, landsbygd) och inom olika delar av arbetsmarknaden. IPS är en framgångsrik metod för personer med varierande kulturell bakgrund och har implementerats i många olika länder.

IPS-modellen bygger på teamarbete. En IPS-verksamhet består av arbets-specialister, som regelbundet träffar personal från den psykiatriska öppenvårdsmottagningens behandlingsteam (det vill säga yrkesgrupper som case managers, terapeuter, psykologer, psykiatriker) för att integrera IPS-insatserna med den psykiatriska behandlingen.

Peer Supporters ingår i vissa IPS-team, beroende på lagar och regler samt resurser. En viktig del av peer supporterns arbete är att dela med sig av sina egna erfarenheter för att inspirera andra att arbeta och lägga grunden för ett bra arbetsliv. I USA arbetar regionala arbetsrehabiliteringskonsulenter också nära arbetsspecialisterna för att säkerställa att IPS-deltagare får samordnade insatser (inom ramen för USA:s *vocational rehabilitation*). Andra länder utvecklar liknande sätt att samordna IPS-insatserna med olika myndigheter (till exempel socialtjänsten, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan).

Arbetsspecialister hjälper de som uttrycker en önskan om att arbeta. Alla personer som är intresserade av att arbeta är kvalificerade att få IPS-insatser, oavsett hur mycket man önskar arbeta, om man har ett missbruk, har symtom på psykisk sjukdom, tidigare har betett sig våldsamt, har kognitiv nedsättning, inte har följt ordinerad behandling, är hemlös, vad man har för arbetslivserfarenhet, kriminell belastning och personliga färdigheter och förmågor.

Ekonomisk vägledning ingår i beslutsprocessen för anställning. Arbetsspecialister säkerställer att deltagare erbjuds omfattande och individanpassad ekonomisk vägledning som innehåller information om hur ett arbete kan påverka deras rätt till framtida ersättningar från till exempel Försäkringskassan. Syftet är att hjälpa människor till ett informerat beslutsfattande. I alla situationer uppmuntras blivande deltagare att tänka på att ett fungerande och utvecklande arbetsliv kan vara det snabbaste sättet att motverka fattigdom eller beroende av bidrag.

Arbetsspecialister hjälper deltagare att börja leta efter arbete kort efter att de har blivit inskrivna i IPS-verksamheten, istället för att kräva arbetsförmågebedömningar eller arbetsträning av olika slag.

När deltagare får en anställning får de fortsatt stöd av arbetsspecialister och den psykiatriska öppenvården så länge de vill och har behov av stödet. Målet är att varje individ ska kunna arbeta så självständigt som möjligt, och stödet avslutas när deltagaren känner sig trygg och välfungerande och har nått en sådan stabilitet så att hen känner sig redo att på egen hand möta arbetslivets utmaningar. Stöd i arbete sker ofta utanför arbetsplatsen och inkluderar stödet från psykiatrins personal, familjemedlemmar, peer support och handledare.

Vissa deltagare provar flera olika arbeten innan de hittar en anställning de gillar. Varje arbetstillfälle ses som en lärande erfarenhet. Om ett arbete inte passar bra så erbjuder arbetsspecialisten personen stöd att hitta ett nytt arbete baserat på de tidigare erfarenheterna. IPS följer filosofin att alla val och beslut om arbete, studier, vidareutbildning och stöd är individuella och baseras på personens preferenser, styrkor och erfarenheter. I IPS uppmuntras deltagare till att vara så oberoende som möjligt och arbetsspecialister att ge stöd utifrån behov.

Arbetspecialister erbjuder stöd i att planera en yrkeskarriär. För vissa fokuseras stödet på att så småningom hitta ett arbete som upplevs som mer givande och meningsfullt. För andra innebär stödet att satsa på studier eller vidareutbildning genom utbildningsprogram som leder till en viss behörighet. Stöd till olika former av studier och utbildning ingår i IPS, och är intressant för unga och vuxna som vill få en bättre position på arbetsmarknaden och en högre inkomst.

Översikt av programtrohetsskalan för IPS

Programtrohetsskalan är indelad i tre områden: personal, organisation och insatser. Varje kriterium är rankat på en 5-gradig Likertskala, från 1 (ingen implementering) till 5 (full implementering) med mellanliggande siffror som står för ökande grad av implementering. Svartalternativen är beteendemässigt förankrade och identifieras som mätbara beståndsdelar i verksamheten. En IPS-verksamhet som fullt ut implementerat IPS enligt programtrohetsskalan har visat sig i högre grad ge deltagarna anställning inom konkurrensutsatta arbeten än de som inte implementerat IPS till fullo.

Programtrohetskriterierna beskrivs mer i detalj i kapitel 9, men nedan är en lista på kriterierna inom varje område. Vissa kriterier är poängsatta baserat på närvaro eller avsaknad av fyra (eller fem) komponenter. De kriterier som utvärderas med hjälp av komponenter är markerade med en asterisk (*) i listan nedan.

Personal

- Deltagargruppens storlek
- Arbetsspecialisternas sysselsättning
- Arbetsspecialisternas helhetsansvar

Organisation

- Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteamet
- Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet*
- Samarbete mellan arbetspecialister och arbetsförmedlare
- Arbetsgrupp
- Handledarens roll*
- Inga uteslutningskriterier
- Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten*
- Verksamhetens ledning stödjer IPS*

Insatser

- Ekonomisk vägledning
- Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen*
- Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter
- Snabbt sökande efter ett konkurrensutsatt arbete
- Individuellt arbetssökande

- Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare
- Utveckla arbeten – kvalitet på arbetsgivarkontakterna
- Olika slags arbeten
- Olika arbetsgivare
- Konkurrensutsatta arbeten
- Uppföljande stöd anpassat efter individen
- Uppföljande stöd under obegränsad tid
- Samhällsbaserade tjänster
- Aktivt uppsökande verksamhet*

I manualen är programtrohetskriterierna konsekvent markerade med **fet stil** som i ovanstående lista, för att de ska vara lätta att hitta.

Informationskällor

Programtrohetsbedömare förlitar sig på flertalet informationskällor för att kunna göra valida bedömningar. Till exempel kan bedömare hitta information om **Samhällsbaserade tjänster** genom att läsa i arbetsspecialistens kalender, fråga deltagare var de möter arbetsspecialisten och utläsa ur deltagardokumentationen var möten sker. Informationskällor kan bland annat vara intervjuer med personal, deltagare, familjemedlemmar, lärare, arbetsförmedlare och bidragshandläggare; observation av behandlingsteam, observation av IPS-arbetsgruppens möten, när arbetsspecialister möter arbetsgivare för att utveckla relationer; genomgång av dokument (som deltagarlistor, statistikuppgifter om resultat och så vidare) och genomgångar av deltagardokumentation.

Vad bedöms?

Programtrohetsskalan är baserad på faktiska aktiviteter och hur IPS-insatserna är organiserade, och inte på planerat eller avsett arbetssätt. Till exempel går det inte att få högsta betyg för organisationskriterium #4, **Arbetsgrupp**, om verksamhetens ledning *planerar* att organisera arbetsspecialisterna i arbetsgrupper. Istället ska bedömningen baseras på hur arbetsspecialister agerar *under tiden* då bedömningsbesöket görs. Utöver att göra en betygssättning på lämpligt kriterium i programtrohetsskalan, ska bedömaren också kommentera i rapporten angående verksamhetens planer för att organisera arbetet så att arbetsspecialister utgör en arbetsgrupp tillsammans med metodhandledare.

Programtrohetsskalans användningsområde

Skalan är lämplig för bedömning av efterlevnaden av IPS, både på verksamhets- och teamnivå, men inte för utvärdering av enskilda arbetsspecialisters insatser.

Tidsåtgång för genomförande av en programtrohetsskattning

Programtrohetsskattning görs genom besök i en IPS-verksamhet, efter ett överenskommet schema. Programtrohetsskattningen tar minst en och en halv

dag att genomföra. Två bedömare som arbetar tillsammans sida vid sida kan behöva två dagar för att genomföra skattningsbesöket. Två bedömare som genomför några aktiviteter oberoende av varandra kan klara av alla nödvändiga aktiviteter på en och en halv dag (nya bedömare bör följa med en mer erfaren bedömare under hela besöket). Verksamhetens storlek kan också påverka hur lång tid det tar att genomföra bedömningsbesöket. Om IPS-verksamheten till exempel är knuten till en psykiatrisk mottagning som är organiserad i fem team behöver bedömarna närvara vid 2–3 teammöten, vilket kräver mer tid än om bedömningsbesöket utförs i en verksamhet där psykiatrimottagningen består av endast ett team.

Följande metoder är lämpliga för datainsamling:

- Observationer av teammöten på den psykiatriska mottagningen och IPS-arbetsgruppens möten
- Grupptervju med ledningsgrupp bestående av till exempel verksamhetens klinikchef, sektionschef eller motsvarande, medicinskt ansvarig läkare, mottagningens enhetschef och/eller kvalitetssäkringsansvarig. I Sverige finns det ofta tjänster som processansvariga, processägare eller dylikt, som i någon mån motsvarar titeln som kvalitetssäkringsansvarig.
- Individuella intervjuer med IPS-handledare, mottagningens chef, psykiatripersonal (till exempel case manager eller samordnare), psykiatriker, arbetsspecialister och en peer supporter. I den amerikanska manualen anges även en bidragshandläggare, som möjligen kan motsvaras av en försäkringsutredare, rehabkoordinator, kurator eller liknande.
- Individuella intervjuer med ett antal deltagare alternativt en grupptervju i en liten grupp deltagare som tagit del av IPS-insatser.
- Individuell intervju med minst en anhörig, men helst flera.
- Observationer av arbetsspecialister som utvecklar arbetstillfällen (det vill säga besöker arbetsgivare för att hitta arbetstillfällen till IPS-verksamhetens deltagare).
- Genomgång av IPS-verksamhetens statistik, däribland information om antalet jobbstarter, protokoll från verksamhetens möten rörande kvalitet och utveckling, arbetsgivarloggar, handlingsplan för programtrohetsarbete, hur lång tid det tar från att en IPS-insats startar till dess att deltagare möter en arbetsgivare, med mera.
- Genomgång av deltagardokumentation.

Om en IPS-verksamhet har flera team (ett team är en grupp av arbetsspecialister och deras metodhandledare) genomför bedömare separata programtrohetsskattningar för varje team, men intervjuar verksamhetsledningen endast en gång per år.

Bedömningsbesöket genomförs personligen på plats för att säkerställa valida bedömningar. Eftersom bedömningsprocessen är resurskrävande har det efterfrågats möjlighet att göra bedömningar via telefonintervjuer. *Vi rekommenderar inte att ersätta fysiska möten med telefonintervjuer.* Det går dock bra att förbereda inför ett bedömningsbesök och samla in relevant information i förväg. Det ökar bedömarnas effektivitet vid själva besöket.

Vem gör bedömningarna?

Bedömningarna ska göras av personer med erfarenhet av att genomföra intervjuer som är väl förtrodda med proceduren (inklusive genomgång av deltagardokumentation) i en programtrohetsskattning. Dessutom måste bedömare förstå filosofin bakom och de avgörande beståndsdelarna i IPS. Vi rekommenderar att minst två bedömare genomför programtrohetsskattningarna för att öka reliabiliteten i resultaten. Alla bedömare bör ha tidigare erfarenhet av och vana vid att göra bedömningar. Erfarna bedömare paras ihop med mindre erfarna. Om så är möjligt rekommenderas att bedömningsgruppen även omfattar IPS-deltagare som är utbildade i att genomföra bedömningsbesök och/eller anhöriga som kan bidra med ett unikt perspektiv. Vi rekommenderar högst fyra bedömare per besökstillfälle, beroende på IPS-verksamhets storlek, för att störa verksamhetens dagliga rutiner så lite som möjligt.

Följande grundläggande kunskaper och erfarenheter rekommenderas för att bli programtrohetsbedömare för IPS-verksamheter:

- *Kunskap om IPS, individanpassat stöd till arbete.* Till exempel minst två dagars utbildning under det senaste året, erfarenhet av att arbeta i en IPS-verksamhet, erfarenhet som mottagare av IPS-tjänster eller erfarenhet som IPS-utbildare.
- *Övning i att tillämpa programtrohetsskalan.* Titta på dvd:n *Successful Supported Employment Fidelity Reviews. The Supported Employment Fidelity Kit* finns att beställa på hemsidan och i det paketet ingår dvd:n. Programtrohetsbedömaren bör titta på hela filmen och använda skattningsformulären för att öva på datainsamling och betygssättning av kriterier.
- *Erfarenhet av observation av en programtrohetsskattning.* En programtrohetsbedömare för IPS måste observera minst ett bedömningsbesök, lyssna på diskussioner gällande betygssättning och lyssna på bedömningen av rapporten tillsammans med en erfaren programtrohetsbedömare. Efter detta är en person kvalificerad att genomföra en programtrohetsskattning tillsammans med en mer erfaren programtrohetsbedömare.

Även om det är att föredra att programtrohetsskattningar görs av oberoende bedömare som inte är knutna till IPS-verksamheten, är det också möjligt att genomföra en rigorös programtrohetsskattning med valid poängsättning genom att använda verksamhetens egen personal som programtrohetsbedömare. De vägledande principerna är att maximera objektiviteten och minimera risken för intressekonflikter. Om verksamheten genomför en intern programtrohetsskattning är det uppenbart att det är viktigt att bedömningarna görs objektivt och baseras på faktiska uppgifter. Omständigheterna kommer i detta fall avgöra vilka beslut som fattas, men vi uppmuntrar verksamhetsledningen att välja en bedömningsprocess som främjar objektivitet i bedömningen, genom att välja ut två medarbetare som inte är centralt involverade i IPS-arbetet. Det kan vara personer som arbetar med kvalitetssäkring eller verksamhetsuppföljning. När det gäller externa utvärderingar är det en särskild fördel om man kan använda bedömare som är bekanta med verksamheten och IPS-insatser, men samtidigt är oberoende. Målet för den här processen är

att utse objektiva och kompetenta bedömare som lärs upp och har erfarenhet av att genomföra programtrohetsskattningar av IPS. IPS-handledare är ibland utbildade för programtrohetsskattning och är en del av bedömningsteamet för varandras verksamheter. Andra exempel på programtrohetsbedömare är IPS-utbildare, psykiatripersonal, personer som på annat sätt arbetar med arbetsrehabilitering och personer som på heltid arbetar med programtrohetsskattningar.

Om det saknas information

Skalan är utformad för att fyllas i till fullo. Alla punkter ska poängsättas. Det är av yttersta vikt att bedömare skaffar all nödvändig information för varje kriterium. Bedömarna noterar intervjudeltagarnas svar. Om bedömarna inte inhämtar all nödvändig information vid besöket ska de samla in informationen efteråt, antingen via telefon eller genom ytterligare besök. Om programtrohetsbedömarna inte får fram information för att poängsätta det givna kriteriet tilldelas det automatiskt värdet 1. Även om kriteriet inte går att tillämpa på verksamheten, ska kriteriet fortfarande utvärderas. Om IPS-verksamheten till exempel inte är organiserad så att arbetsspecialisterna har tillgång till psykiatriska behandlingsteam ska kriteriet **Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet** värderas till 1 eller 2, beroende på om de övriga komponenterna i kriteriet uppfylls eller inte. Om beskrivningarna av programtrohetsskalans skalsteg inte uppfylls av det bedömarna observerar, ska bedömarna fokusera på kärnan i kriteriet (se motiveringen till varje kriterium i kapitel 9). 5 poäng innebär full implementering. 4 poäng innebär adekvat implementering. Poäng 1–3 återspeglar att kriteriet har implementerats delvis, men i varierande grad.

Andra populationer

Programtrohetsskalan för IPS har använts för personer med omfattande psykisk ohälsa. Skalan används också för andra populationer som erbjuds IPS-insatser, till exempel personer med posttraumatiskt stressyndrom, ryggmärgsskador, traumatiska hjärnskador (TBI), autismspektrumtillstånd och personer som får försörjningsstöd.

Supported education – stöd i studier

Att stödja människor att få ett bättre arbetsliv genom ytterligare studier och yrkesutbildning har visserligen alltid setts som en del av IPS, men stöd i studier är sannolikt underutnyttjat och mäts inte på programtrohetsskalan för IPS. Att utbilda sig är en naturlig del av livet för unga vuxna, ungdomar och förstagångsinsjuknade i psykos, men även många äldre är intresserade och har stor nytta av att utveckla sina möjligheter till anställning genom studier och vidareutbildning. Ett flertal skalor har utvecklats som beskriver stöd i studier, men dessa skalor är inte validerade. En primär fråga som behöver besvaras genom forskning rör bemanning; bör det finnas arbetsspecialister som är inriktade enbart på stöd i studier eller bör arbetsspecialister utföra generella insatser riktade mot både arbete och studier?

Programtrohetsrapporten

Programtrohetsrapporten är till för att förklara poängsättningen på programtrohetsskalan och ge en tolkning av den bedömning som gjorts, som belyser både verksamhetens styrkor och svagheter. Rapporten ska vara informativ, saklig och konstruktiv. Vem som ska läsa rapporten beror på syftet med programtrohetsskattningen, men vanligtvis vänder den sig till nyckelpersoner inom organisationen som medverkat under bedömningsbesöket (till exempel IPS-verksamhetens chef, IPS-handledare med flera).

Syftet med rapporten är inte bara att sätta poäng, utan också att ge verksamhetens personal bekräftelse på vad de gör bra och samtidigt identifiera förbättringsområden. Rapporten hjälper verksamhetens ledning och personal att förstå hur väl de erbjudna insatserna stämmer överens med det evidensbaserade tillvägagångssättet. För att underlätta detta anger bedömarna fakta i rapporten om hur insatserna är utformade. Det kan vara citat (utan namn), en lista över hur många deltagare som ingår i verksamheten, information från deltagardokumentation, till exempel hur många besök som gjorts enligt ett urval av deltagaranteckningarna. Bedömarna jämför IPS-verksamheter med hög programtrohet med den undersökta verksamhetens insatser.

En detaljerad beskrivning av rapporten och instruktioner om hur man sammanställer den finns i kapitel 7.

Kapitel 2. Förberedelser inför bedömningsbesök

Skapa en tidsplan för programtrohetsskattningen i IPS-verksamheten. Bedömningsbesöken kräver noggranna förberedelser och god kommunikation. Av den anledningen är det lämpligt att lista alla nödvändiga aktiviteter inför, under och efter besöket. Tidsplanen kan till exempel omfatta en deadline när IPS-handledaren ska överlämna ett utkast av planen för bedömningsbesöket till bedömarna och ett mötesdatum efter bedömningsbesöket då bedömarna ska enas om poängsättningen av programtrohetskriterierna.

När ska bedömningar göras?

Den första programtrohetsskattningen i en IPS-verksamhet blir en måttstock för de fortsatta programtrohetsskattningarna. I en nystartad IPS-verksamhet ska man vänta 6–9 månader efter start (till exempel efter att man anställt och utbildat medarbetarna) innan man gör den första bedömningen. Syftet med väntetiden är att ge den tid som behövs för att klara av de utbildningar och de organisatoriska förändringar som är nödvändiga. Det är dessutom bäst att utvärdera en IPS-verksamhet först när arbetsspecialisterna har hunnit hjälpa några personer att hitta arbete. Annars får vissa programtrohetskriterier automatiskt låg poängsättning.

Bedömningsbesök kan behöva bokas om ifall det blir personalomsättning i verksamheten strax innan ett planerat besök. Till exempel: sju veckor innan ett planerat bedömningsbesök slutar en IPS-handledare och två arbetsspecialister på sina arbeten. Bedömarna behöver då tillsammans med verksamhetens ledning överväga att boka om bedömningsbesöket så att rapporten och rekommendationerna känns relevanta för den nya arbetsgruppen.

Verksamhetens kontaktperson

Utse en kontaktperson i verksamheten för att förbereda besöket och kommunicera syfte och målsättningen med bedömningsbesöket med IPS-verksamhetens personal. Det är vanligtvis IPS-handledaren som har denna roll. Boka tid för besöket i god tid och respektera att arbetsspecialister och övriga medarbetare också är upptagna med annat. Kom överens om tidpunkten för besöket med IPS-handledaren som ska ta emot programtrohetsrapporten. Skicka rapporten i första hand till den person som efterfrågat programtrohetsskattningen (till exempel verksamhetschefen) och till IPS-handledaren.

Exempel på tidsplan för en programtrohetsskattning

10 okt	Ansvarig bedömare: Skicka en översikt av programtrohetsaktiviteter till kontaktpersonen för IPS-verksamheten och be om ett schema för besöket. Be också om att få ta del av dokumentation från verksamheten.
5 nov	Ansvarig bedömare: Kontakta ansvarig för IPS-verksamheten en andra gång om planeringen inte har skickats. Gå igenom planeringen för att kontrollera att alla nödvändiga aktiviteter finns med. Kontakta den utsedda kontaktpersonen om något behöver ändras.
11 nov	Ansvarig bedömare: Ring kontaktpersonen i verksamheten för att slutföra planeringen och bekräfta besöket.
13–14 nov	Bedömningsbesök
16 nov	Alla programtrohetsbedömare träffas (antingen fysiskt eller per telefon) för att uppnå konsensus inför slutgiltiga poängsättningar. Bedömare slutför sina egna preliminära bedömningar innan detta möte.
20 nov	Första utkast av rapporten (skriven av ansvarig bedömare) delges de övriga programtrohetsbedömare för feedback och redigering.
27 nov	Slutrapporten skickas till IPS-verksamhetens medarbetare.
10 dec	Bedömare talar med den utsedda kontaktpersonen i IPS-verksamheten för att sammanfatta resultaten, diskutera rekommendationer och svara på frågor.

Samsyn angående skattningen med verksamhetens medarbetare

Programtrohetsbedömare kommunicerar med alla personer som ska intervjuas eller observeras om målet med programtrohetsskattningen. Bedömare bör också informera medarbetarna i IPS-verksamheten om vilka som får rapporten och vilken information som kommer ingå.

De mest lyckade programtrohetsskattningarna är de där både bedömare och verksamhetens medarbetare delar målet om att använda processen för programtrohetsskattning som ett sätt att bedöma i vilken utsträckning den evidensbaserade metoden IPS har implementerats. Om chefer eller medarbetare i verksamheten oroar sig för att rapporten kommer innehålla negativa slutsatser, låga poängsättningar eller att de kommer förlora ekonomiskt stöd på grund av rapporten, kan tillförlitligheten i den insamlade informationen ifrågasättas. Det bästa upplägget är ett där alla parter arbetar för att få fram så noggrann och fullständig information som möjligt. En bedömare börjar varje intervju genom att säga ”Syftet med den här bedömningen är att hjälpa fler människor att få ett arbete”.

Lista över information att begära in från verksamheten inför bedömning

Be IPS-handledaren att inför besöket förbereda följande information som bedömare kommer behöva för att inleda bedömningen:

- Namn på medarbetarna i IPS-verksamheten, uppgifter om huruvida de är heltidsanställda, när de anställdes för den aktuella rollen och hur många deltagare de arbetar med. Be också handledaren att för varje deltagare som är listad på en arbetsspecialist ange om han eller hon har insatser från psykiatri (och från vilken mottagning eller team).
- En aktuell lista över alla pågående arbetstillfällen som deltagarna i IPS-verksamheten har, inklusive tjänstetitel, anställningens startdatum, eventuella uppgifter om när anställningen upphör, vilken typ av anställning det är (det vill säga konkurrensutsatt arbete, tillfälligt arbete, skyddad anställning, anställning för personer med funktionsnedsättning eller ideellt arbete) samt företagets namn. Om det är färre än fem deltagare som har en anställning (i ett team med två eller fler arbetsspecialister) bör du fråga efter en lista över anställningar från de senaste sex månaderna.
- En lista över utbildningsanordnare och studieplatser som IPS-deltagarna varit knutna till under de senaste sex månaderna, inklusive start- och slutdatum för deltagande och inom vilket ämnesområde.
- Antalet personer som har deltagit i arbetsförmågebedömningar under de senaste sex månaderna. *Arbetsförmågebedömningar* refererar till korttidsarbeten där syftet är att utvärdera en deltagares arbetsförmåga, till exempel närvaro, förmåga att slutföra uppgifter, social kompetens och så vidare. Dessa bedömningar kan också utvärdera personens förmåga att utföra en viss typ av arbete. Notera att arbetsförmågebedömningar inte är förenligt med IPS-metoden.
- Antalet personer som har deltagit i någon form av arbetsterapeutisk bedömning eller arbetstest de senaste sex månaderna. (Denna form av bedömning refererar till ett antal prov och arbetsurval som mäter akademiska nivåer, fingerfärdighet, kort- och långtidsminne, rörelseförmåga, yrkesintressen, förmåga att sortera föremål och så vidare) Notera att denna form av bedömningar inte är förenliga med IPS-metoden.
- Vakanser bland arbetsspecialister och IPS-handledare de senaste sex månaderna.
- Dokumentation som beskriver hur IPS-verksamheten är organiserad och hur IPS-insatserna tillhandahålls.
- IPS-verksamhetens broschyr.
- Broschyrer för eller beskrivningar av alla insatser som deltagare erbjuds inom ramen för IPS-verksamheten.
- Kopia av verksamhetens handlingsplan för programtrohetsarbete eller plan för implementering av IPS-verksamhet, om sådan finns.
- Arbetsgivarloggar för varje arbetsspecialist för de senaste två månaderna.
- IPS-handledarens uppföljning av arbetsspecialisternas arbetsutveckling – kontakt med nya arbetsgivare, om sådan dokumentation finns.
- Tillgång till minst tio deltagarakter för bedömning av dokumentationen: deltagardokumentation från två deltagare där IPS-insatsen avslutats de senaste sex månaderna på grund av att de uteblivit från IPS-kontakten, minst fem anteckningar från personer som har börjat arbeta under tiden i IPS-verksamheten och minst tre akter från deltagare som för närvarande söker arbete eller utbildar sig.

Lista på aktiviteter/intervjuer som ingår i programtrohetsskattningen

Planeringen bör innehålla följande aktiviteter:

- Möte med IPS-handledare för en övergripande genomgång av verksamheten (15 minuter).
- Observation av arbetsgruppens möte (1 timme).
- Observation av minst ett av de psykiatriska behandlingsteamens möten där arbetsspecialisten ingår (1 timme).

Obs! Om en verksamhet är knuten till fler än ett behandlingsteam bör mer än ett möte observeras. Om en IPS-verksamhet till exempel är knuten till fem psykiatriska behandlingsteam ska bedömaren studera två eller tre av teamens möten.

- Intervjua personer i verksamhetsledningen, till exempel enhetschef, verksamhetschef, kvalitetssäkringsansvarig och klinikchef (30 minuter).
- Intervjua en psykiatriker eller medicinskt ansvarig läkare (15 minuter).
- Intervjua minst tre case managers/behandlare individuellt (30 minuter). Undvik att intervjuas samma case managers/behandlare vid varje besök.
- Observera minst två arbetsspecialister när de träffar arbetsgivare för att boka möten och lära sig om arbetsplatsen (60–90 minuter per arbetsspecialist). Undvik om möjligt att följa med samma arbetsspecialist vid efterföljande besök. Uppmana arbetsspecialisterna att planera in minst ett sådant arbetsgivarmöte under bedömningsbesöket. Justera vid behov tidsplanen för programtrohetsskattningen med hänsyn till dessa arbetsgivarbesök.
- Intervjua arbetsspecialisterna individuellt för att samla in information som inte har observerats (30 minuter).
- Intervjua en liten grupp deltagare (ungefär fem till sju personer) som har fått IPS-insatser (30 minuter).
- Intervjua ett antal familjemedlemmar (30 minuter per familjemedlem). Intervjua per telefon om det passar familjemedlemmarna bättre.
- Läs ett urval av minst tio deltagardokumentationer gällande personer som har fått IPS-insatser.
- Intervjua en konsulent eller handledare för arbetsrehabilitering och/eller som kommer i kontakt med IPS-verksamheten i sitt arbete (30 minuter). I andra länder än USA får du identifiera vilka aktörer som påverkar arbetslivet för personer i IPS-verksamheter och intervjuas en företrädare för någon sådan. I Sverige motsvaras detta bäst av arbetsförmedlare.
- Intervjua en bidragshandläggare (30 minuter). Det finns inte någon riktig motsvarighet till detta i Sverige. Det är antingen budget- eller skuldrådgivare, eller en företrädare från Försäkringskassan.
- Intervjua om möjligt en eller två peer supporters, som tillhandahåller stödinsatser till IPS-verksamheten (30 minuter vardera).
- Intervjua IPS-handledaren (30 minuter).

Många IPS-verksamheter erbjuder numera insatser från peer support. Programtrohetsbedömaren bör intervjuas peer supporters individuellt och ställa

frågor om deras arbetsuppgifter och hur de arbetar inom IPS-verksamheten. Arbetsuppgifterna för peer supporters varierar mellan IPS-verksamheter. Se kapitel 6 för mer information om programtrohet och peer support.

När en verksamhet har mer än en IPS-arbetsgrupp, planeras separata programtrohetsskattningar för varje arbetsgrupp. En IPS-arbetsgrupp består av en grupp arbetsspecialister och deras metodhandledare. Programtrohetsbedömare intervjuar bara verkställande ledningen (högsta ledningen, kvalitetssäkringsansvarig, klinikchef) en gång per år och använder den intervjun och instruktionerna för poängsättning i samtliga programtrohetsrapporter i den aktuella verksamheten.

I kapitlet Verktyg för programtrohetsbedömning i den här manualen finns det ett exempel på det inledande brev vi rekommenderar att programtrohetsbedömarna skickar till IPS-verksamhetens kontaktperson. Brevet beskriver vilken dokumentation man behöver och vilka aktiviteter som behöver genomföras i samband med bedömningsbesöket. Detta första brev bidrar till att sätta rätt förväntningar och säkerställer att IPS-verksamheten är redo för besöket.

För att säkerställa objektivitet bör genomgången av deltagardokumentation vara baserad på ett slumpmässigt urval. Rent praktiskt bör logistiken av identifiering av protokollen som ska bedömas hanteras av verksamheten och samordnas av IPS-handledaren eller annan lämplig representant för verksamheten. Deltagardokumentationen som programtrohetsbedömare kommer undersöka bör plockas fram inför bedömningsbesöket. Be att akter från tre personer som är planerade att intervjuas inkluderas, akter från två avslutade deltagare (vilket ger information om hur verksamheten genomför **Aktivt uppsökande verksamhet**), akter från fem deltagare som börjat arbeta inom de senaste sex månaderna (för att poängsätta kriteriet **Uppföljande stöd under obegränsad tid**) och akter från tre deltagare som är arbetssökande eller utbildar sig. Ovanstående antal bör ses som ett minimiantal. Inkludera gärna dokumentation från fler deltagare.

Det kan finnas vissa punkter på agendan som inte går att planera in. Till exempel om verksamheten inte tillhandahåller en teambaserad IPS-insats kan bedömare inte observera ett psykiatriskt teammöte för att poängsätta kriteriet **Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet**. Om så är fallet kommer bedömare sätta en lägre poäng utifrån vilka komponenter som uppnås. Ett annat exempel är att en IPS-handledare kanske inte kan få tag på anhöriga som vill bli intervjuade. Bedömare skulle då kunna följa upp genom att fråga om arbetsspecialister brukar sträva efter att inkludera anhöriga eller andra stödpersoner i deltagarnas arbetsplan.

Planera om möjligt besöket på den veckodag som den psykiatriska mottagningen har teammöten eftersom det är svårt att ändra sådana mötestider. Om IPS-arbetsgruppens möte inte sker under de inplanerade besöksdagarna kan du fråga IPS-handledaren om det är möjligt att omboka mötet så att IPS-enhetens möte sker under besöket. Ett alternativ är att be att få besöka ett IPS-möte veckan innan eller efter bedömningsbesöket, förutsatt att IPS-verksamheten ligger tillräckligt nära bedömarnas arbetsplats.

Begär ett utkast av schemat för programtrohetsbesöket i förväg. Besöken går smidigt om schemat innehåller alla ovan listade aktiviteter, namn och titlar på alla inblandade personer samt tidsramar. Om planeringen inte är komplett bör du kontakta IPS-handledaren för att be att den färdigställs. Av sekretesskäl bör inte deltagarnas namn vara angivna i planeringen. Nedan finns ett exempel på en planering för ett programtrohetsteam som består av två erfarna bedömare.

Exempel på planering av programtrohetsskattning

Dag ett

08:30	IPS-handledare och klinikchef: översikt av verksamheten och IPS-insatserna
09:00	Observation av teammöte på psykiatrisk mottagning
10:00	Intervjuer med tre case managers (varje bedömare intervjuar en person)
10:30	Intervju med verksamhetens chef, kvalitetssäkringsansvarig och klinikchef (gruppintervju)
11:15	Gruppintervju med deltagare (individuella intervjuer på begäran)
12:15	Lunch
13:00	Genomgång av deltagardokumentation
14:30	Intervju med en enhetschef på den psykiatriska mottagningen
15:00	Intervju med bidragshandläggare
15:30	Följ arbetsspecialister som utvecklar arbetstillfällen (varje bedömare går bredvid olika arbetsspecialister och ber varje arbetsspecialist att utföra mer än bara ett arbetsgivarbesök)
17:00	Dagen avslutas

Dag två

09:00	Studera ett IPS-möte inom verksamheten
10:00	Intervju med IPS-handledare
10:45	Intervju med medicinskt ansvarig
11:00	Intervju med anhörig (en bedömare)
	Intervju med arbetsförmedlare (en bedömare)
11:30	Intervju med två arbetsspecialister (bedömarna genomför separata intervjuer parallellt)
12:15	Lunch
13:00	Genomgång av deltagardokumentation
14:00	Bedömningsbesöket avslutas

Sekretess

Fråga IPS-handledaren innan besöket om programtrohetsbedömarena behöver skriva under avtal om tystnadsplikt för att ta del av uppgifter i deltagardokumentationen. Ta bort deltagarnamn från alla dokument som tas med från verksamheten (till exempel listan över aktuella anställningar).

Avrapportering av programtrohetsskattningen

Verksamhetens ledning kan ibland begära att programtrohetsbedömarena ger en första initial bedömning av IPS-verksamheten i slutet av den andra dagen. Vi rekommenderar att bedömarena förklarar att det är förhastat att ge ett helhetsintryck eftersom de varken har hunnit gå igenom den insamlade informationen eller nått konsensus om poängsättningen. Bedömarena förklarar att de kommer att skicka en rapport inom ett par veckor och följa upp med återkoppling genom antingen en telefonkonferens eller ett fysiskt möte där man går igenom programtrohetsrapporten och bedömarena kan svara på frågor.

Kapitel 3. Genomförandet av bedömningsbesöket

Översikt

Den generella strategin i genomförandet av bedömningsbesök är att skaffa information från så många källor som möjligt. När information från flera källor pekar åt samma håll kan bedömarna vara säkrare på att bedömningarna är riktiga. Av erfarenhet vet vi dock att olika informationskällor ibland pekar åt olika håll. Om det finns motstridiga uppgifter, till exempel om en arbetsspecialist anger en högre poängsättning av samhällsbaserade tjänster än vad som är dokumenterat i deltagardokumentationen, bör bedömarna leta efter ytterligare en informationskälla för att försöka förstå varför det finns motstridiga uppgifter. Till exempel kan bedömarna vid genomgång av deltagardokumentation för att inhämta information om samhällsbaserade tjänster komplettera informationen med frågor till deltagarna om var de träffar arbetsspecialisterna. Bedömningar ska i så stor utsträckning som möjligt vara baserade på objektiv information från flera källor, till exempel deltagardokumentation, olika personalkategorier, administratörer, deltagare och anhöriga.

Oväntade händelser kan påverka planeringen för besöket. Någon kanske är frånvarande på grund av sjukdom och därför inte finns tillgänglig för intervju, eller så kan en nödsituation på kliniken förhindra en psykiatriker att träffa bedömaren som planerat. Som besökare i en verksamhet ska bedömarna vara artiga och flexibla i sin inställning till oväntade händelser.

Om det är omöjligt att genomföra en aktivitet under besöket erbjuder sig bedömaren att planera in aktiviteten följande vecka. Om en psykiater exempelvis oväntat lämnar återbud under besöket ber bedömaren IPS-handledaren att hjälpa till med att ordna en telefonintervju med psykiatern följande vecka. När en bedömare följer med en arbetsspecialist som utvecklar arbetstillfällen, men ser att den planerade aktiviteten egentligen är ett arbetsgivarbesök för uppföljning av en deltagare som redan är anställd (stöd i arbete), ska bedömaren be om att dessutom få närvara vid ett personligt möte mellan en arbetsgivare och arbetsspecialist som rör en deltagare som ännu inte är anställd. Om den aktiviteten inte kan anordnas får **Utveckla arbeten – kvalitet på arbetsgivarkontakterna** 1 poäng (se sidan 100 för beskrivning av kriteriet och information om poängsättning).

IPS-verksamheten har en viktig roll i att hantera oförutsedda händelser som påverkar planeringen av besöket. Till exempel kan IPS-handledaren göra upp en alternativ planering, en plan B, utifall det blir avbokningar i sista minuten. Syftet är att använda IPS-bedömnarnas avsatta tid för bedömningsbesöket på bästa sätt och ge dem bästa möjliga tillgång till nödvändig information. Ju mer komplett information bedömarna får, desto mer rättvisande kommer bedömningen av programtroheten att vara.

Första steget i bedömningen av programtroheten är att träffa IPS-handledaren och andra i verksamhetens ledning för en översikt av verksamheten i stort och dess IPS-insatser. Programtrohetsbedömarna börjar genom att kortfattat summera syftet med besöket och schemat för dagen. Vid början av varje intervju eller observation (det vill säga teammöten eller att gå bredvid en arbetsspecialist) beskriver de kortfattat syftet med bedömningsbesöket. Bedömarna förklarar att inga deltagares namn kommer att finnas med i rapporten och att inte heller några medarbetare kommer att nämnas vid namn. På dvd:n *Successful Supported Employment Fidelity Reviews* finns exempel på hur bedömare beskriver bedömningsprocessen för medverkande i verksamheten som intervjuas eller observeras.

Bedömarna ska undvika ledande påståenden och frågor utan i stället måna om en ärlig återspeglning av de faktiska omständigheterna i verksamheten. I stället för att fråga ”Tillbringar du all din tid med att förmedla stöd i arbete?” kan de säga ”Berätta för mig om den senaste gången du hjälpte en deltagare med någonting som inte var relaterat till arbete eller utbildning.” Formen för intervjuerna ska vara samtal i dialogform snarare än en strukturerad intervju. Bedömarna ska använda sin skicklighet (det vill säga ställa öppna frågor och göra reflektioner) på ett sätt som uppmuntrar den som intervjuas att berätta. Informationen kommer heller inte nödvändigtvis i den ordning som de olika kriterierna är listade i programtrohetsskalan för IPS.

Exempel på frågor som har att göra med varje programtrohetskriterium finns i den här manualen. I kapitlet Verktyg för programtrohetsbedömning i slutet av manualen finns en lista över exempel på frågor att ställa till respektive typ av intervjuperson. Bedömarna bör läsa igenom listan över exempel-frågor innan varje intervju avslutas för att säkerställa att alla viktiga frågor tagits upp.

Bedömarna går bredvid en eller flera arbetsspecialister när de utvecklar personliga relationer till arbetsgivare. Bedömarna kan använda restiden till att ställa frågor till arbetsspecialisten om IPS-verksamheten. Till exempel kan bedömaren fråga specialisten hur ofta hen närvarar vid möten med behandlingsteamet.

Vid teammöten och arbetsgivarmöten observerar bedömarna endast och deltar inte själva. De avstår från att lägga fram synpunkter. Deras roll är att samla in information om hur IPS-verksamheten bedrivs, i syfte att kunna sätta poäng enligt programtrohetskriterierna.Handledning och förslag på hur man gör i de olika momenten kan ges *efter* att programtrohetsskattningen är genomgången tillsammans med IPS-verksamhetens medarbetare.

Efter bedömningsbesökets första dag summerar bedömarna vilken information som samlats in för poängsättning av varje kriterium. Enligt programtrohetsskalan och manualen fastställer de vilken information som ännu saknas, och som behöver samlas in eller verifieras under dag två.

Diskussionsguide för intervju av deltagare och anhöriga

Citaten nedan ger förslag till hur bedömaren kan inleda sina diskussioner med deltagare och anhöriga.

”Tack för att du tar dig tid att träffa mig i dag. Jag heter [Namn] och arbetar för [Namnet på den verksamhet där bedömaren arbetar]. Vi arbetar med [Namn på den IPS-verksamhet som ska bedömas] för att få veta mer om hur de ger insatser till personer som är intresserade av att arbeta eller komma vidare i sina yrkesliv.

Det du berättar för mig kommer att användas till att ge förslag på hur verksamheten kan förbättra sina insatser för att stötta personer som vill börja arbeta. Vi kommer att träffas i ungefär 15–30 minuter och prata om insatserna som [du/din anhörig] har fått.

Att delta i intervjun är frivilligt; du behöver inte göra det om du inte vill. Ditt beslut att delta i intervjun kommer inte att påverka de insatser som [du/din anhörig] får. Det vi pratar om i dag är också konfidentiellt och anonymt, vilket innebär att ingen information som kan identifiera dig kommer samlas in eller inkluderas i rapporten från vårt besök i verksamheten. Det enda undantaget är ifall du skulle berätta om att du är på väg att skada dig själv eller någon annan. I de fallen kommer vi att diskutera igenom situationen och jag kommer vara skyldig enligt lag att föra informationen vidare.

Om det är någon fråga du inte vill svara på, behöver du inte svara på den och vi kan när som helst avbryta. Fördelen med att du deltar i den här intervjun är att informationen du delar med dig av kan hjälpa till att förbättra insatserna som gäller stöd till arbete och utbildning för de personer som är deltagare i IPS-verksamheten. Har du några frågor innan vi börjar?”

Skräddarsy terminologi utifrån den aktuella verksamheten

Använd samma termer som verksamhetens medarbetare för att underlätta kommunikationen. Om medarbetarna till exempel använder ordet *deltagare* för personen som får IPS-insatser, använd då det ordet du också. På samma sätt bör du använda de benämningar på medarbetarna som används i den aktuella verksamheten.

Be de personer du träffar om lov att få anteckna under bedömningsbesöket. Dina anteckningar kommer att hjälpa dig att sätta poäng och senare i att skriva rapporten.

Om det kommer motstridig information från olika källor bör du prata med IPS-handledaren, medarbetare i verksamheten eller deltagare för att kunna göra en korrekt bedömning av hur IPS-verksamheten fungerar inom ett visst område. Exempelvis kanske arbetsspecialisten anger, gällande programtrohetskriteriet **Inga uteslutningskriterier**, att alla deltagare har tillgång till stöd i arbete, medan genomgången av deltagardokumentationen visar att personer med symtom som tyder på att deras tillstånd har försämrats har avrättats

från att försöka börja arbeta. I den situationen bör du som bedömare be IPS-handledaren och arbetsspecialisten att hjälpa dig att tolka dokumentationen.

Slutföra bedömningsbesöket

Kontrollera om det saknas information. Skalan är utformad för att fyllas i fullständigt. Alla programtrohetskriterier måste poängsättas – inget får markeras som ”Ej tillämpligt”. Om någon information inte kunnat inhämtas vid besökstillfället bör bedömarna samla in den kort efter besöket.

Innan du lämnar verksamheten bör du tala om för IPS-handledaren att den ifyllda programtrohetsskalan och rapporten kommer att skickas till dem inom två till tre veckor. Ungefär en vecka efter att rapporten skickats återkopplar bedömarna till IPS-handledaren (och andra relevanta personer) vid en inbokad telefonkonferens eller ett fysiskt möte för att diskutera frågor om rapporten.

Tacka alla personer som intervjuats eller observerats under dagen.

Kapitel 4. Konsensus gällande poängsättning

Om någon information saknas bör du följa upp detta genom att kontakta IPS-handledaren. Bedömarna bör oberoende av varandra sätta sina poäng på programtrohetsskalan inom en dag eller två efter besöket. Konsensus gällande poängsättning uppnås genom ett möte som sker inom en vecka efter bedömningsbesöket, där bedömarna jämför sina bedömningar, löser eventuella meningsskiljaktigheter och enas om den slutgiltiga poängsättningen. De diskuterar sådant som bör noteras i rapporten, både styrkor och förbättringsförslag. Bedömarna klassificerar sina observationer under det mest lämpliga programtrohetskriteriet. Slutligen räknas bedömarnas poängsättning samman för att avgöra vilken nivå av implementering som uppnåddes. I slutet av programtrohetsskalan finns en poängsättningslista som stöd. Titta på modulen om konsensus gällande poängsättning på dvd:n *Successful Supported Employment Fidelity Reviews*, som visar hur två bedömare når konsensus.

Vissa kriterier kan upplevas som svåra att poängsätta. Nedan finns råd för rättvisande poängsättning:

1. Läs om skalstegen för varje programtrohetskriterium. Förlita dig inte på minnet. Poängsätt aldrig IPS-verksamhet utan att referera till den fullständiga programtrohetsskalan och denna manual.
2. När det är svårt att välja poängsättning, slå upp kriteriet i denna manual för att se om något liknande exempel finns med. Om inte, läs beskrivningen för varje kriterium för att fokusera på avgörande beståndsdelar i kriteriet.
3. Kom ihåg att skillnaden mellan poängsättningarna 1 och 2 inte är speciellt avgörande, då dessa poängsättningar innebär att kriteriet inte har implementerats. Undvik att ägna mycket tid åt att överväga mellan 1 och 2, eller mellan 2 och 3. Skillnaden mellan poängsättningarna 3 och 4 och mellan 4 och 5 är desto viktigare. Överväg noggrant utifrån alla tillgängliga informationskällor.
4. Använd objektiv information när så är möjligt. När du till exempel ska bedöma kriteriet **Olika slags arbeten** bör du inte förlita dig på ett subjektivt intryck baserat på en snabbkoll av listan med arbeten, utan istället räkna metodiskt de slags arbeten som förekommer i listan.
5. När det inte finns objektiv information tillgänglig bör du använda mer än en informationskälla. När arbetsspecialister till exempel säger att ekonomisk vägledning ges till deltagarna så går bedömarna igenom deltagardokumentation för att hitta skriftlig information som rör ekonomisk vägledning. De frågar deltagare vilken information de fått om hur inkomst från arbete kommer att påverka deras ekonomi. De frågar också andra inblandade runt deltagarna om hur ekonomisk planering och vägledning har ingått i IPS-insatsen.

6. Olika informationskällor ger ibland motstridig information. En handledare kan till exempel rapportera att hon tillhandahåller handledning på fältet (handledning på plats när specialister träffar arbetsgivare) för alla nya arbetsspecialister. Trots det berättar en arbetsspecialist som varit anställd i tre månader att hon inte har fått någon handledning på fältet alls, medan en annan arbetsspecialist har fått handledning på fältet tillsammans med handledaren vid ett enda tillfälle. Arbetsspecialisterna kommer antagligen ihåg när de talat med sina handledare. Handledaren kan ha planerat att ge mer handledning på fältet än vad hon faktiskt genomfört. Om det inte finns någon dokumentation av handledning på fältet, bör bedömaren poängsätta kriteriet **Handledarens roll** på basis av rapporterna från arbetsspecialister.
7. Vägledning om poängsättning finns tillgängligt på <https://ipsworks.org>. Välj *Contact us* i menyn högst upp till höger på sidan och fyll i formuläret under *Send us a message*, så får du svar inom ett par dagar.
8. För poängsättning krävs i vissa fall att flertalet komponenter är uppfyllda. Till exempel, när en IPS-verksamhet består av två heltidsanställda arbetsspecialister med en gemensam handledare, och de träffas veckovis för att diskutera deltagares framsteg och dela eventuella arbetstillfällen är det mesta för kriteriet **Arbetsgrupp** uppfyllt. Men för att få 5 poäng behöver arbetsspecialisterna i arbetsgruppen täcka upp för varandra och vid behov kunna gå in och ge stöd till de övriga arbetsspecialisternas deltagare. Alla komponenter som ingår i ett kriterium måste finnas med. Annars ska bedömaren ge en lägre poäng.
9. Arbetsspecialister i samma IPS-verksamhet kan utföra sina arbeten olika. För vissa kriterier tar bedömaren genomsnittet av varje specialists poängsättningar för att beräkna den totala genomsnittliga poängen. Om antalet deltagare i arbetsspecialisternas deltagargrupp är 30, 20 respektive 25, är genomsnittet 25 och poängsättningen blir 4. Se beskrivningarna av kriterierna i kapitel 9 för att se vilka kriterier som poängsätts på det här sättet.
10. Gör konsekventa bedömningar från en programtrohetsskattning till nästa om det inte har skett någon förändring. Till exempel, om poängen var 3 för kriteriet **Inga uteslutningskriterier** och bedömaren bedömer att inga förändringar har skett vid nästa bedömningsbesök, är poängsättningen fortfarande 3. Bedömaren ska inte sänka poängsättningen bara för att det inte har skett några förbättringar. Ett undantag är när bedömaren har gjort en felaktig poängsättning vid tidigare bedömning (se #11).
11. Erkänn tidigare misstag vid poängsättning och poängsätt så korrekt som möjligt. Bedömaren inser emellanåt att de gjort en felaktig poängsättning i en tidigare programtrohetsrapport. I en sådan situation kommenterar bedömaren detta i programtrohetsrapporten och erkänner den felaktiga poängsättningen vid den tidigare bedömningen och gör en noggrann poängsättning framöver.
12. Poängsätt alla kriterier genom att använda skalans kriterier som är listade på programtrohetsskalan. När kriterier är svåra att poängsätta måste du som bedömaren välja mellan två poängsättningar, eftersom

skalan kräver att du väljer ett heltal. Till exempel, om arbetsspecialister i genomsnitt har 5,6 arbetsgivarkontakter i veckan är regeln att avrunda nedåt och behandla det som 5 kontakter. På kriteriets 5-gradiga skala vore det felaktigt att ge poängen 4,5. Poängen ska vara 4.

13. Justera inte poängsättningar för lokala faktorer. Ibland förklarar IPS-verksamhetens personal eller verksamhetsledare att insatserna måste tillhandahållas på ett annat sätt på grund av lokala omständigheter. Denna information ska redovisas i beskrivningen av verksamheten, men bedömare poängsätter genom att använda skalan utan justeringar.

Många programtrohetskriterier är beroende av skriftlig dokumentation. För dessa kriterier ber bedömare om att få gå igenom dokumentationen. Till exempel för kriteriet **Verksamhetens ledning stödjer IPS** krävs det att verksamhetens ledning utvärderar IPS-verksamheten inom ramen för verksamhetens kvalitetssäkring. Om det inte finns verksamhetsplaner eller mötesprotokoll som visar att IPS-verksamheten är en del av kvalitetssäkringen kan bedömaren inte ge 5 poäng för kriteriet **Verksamhetens ledning stödjer IPS**. En lista över vilken dokumentation som krävs finns nedan.

Nödvändig verksamhetsdokumentation/datainsamling:

- Kvalitetssäkringsrapporter eller mötesprotokoll som omfattar en genomgång av programkomponenter med hjälp av programtrohetskalan för IPS (kriterium **Verksamhetens ledning stödjer IPS**).
- Kvartalsvis redovisning av antalet patienter som har en anställning på den reguljära arbetsmarknaden bland mottagningens patienter med allvarlig psykisk sjukdom (kriterium **Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten**).
- Inskrivningsformulär innehåller frågor om patientens intresse för förvärvsarbete (kriterium **Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten**).
- Årliga behandlingsplaner, årskontroller eller andra återkommande bedömningsformulär innehåller frågor om intresse för förvärvsarbete (kriterium **Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten**).

Nödvändig IPS-dokumentation och informationskällor

- Beräkning av antal dagar från deltagares första möte med en arbetsspecialist till första personliga arbetsgivarkontakten, antingen genom deltagaren eller genom en arbetsspecialist. Om IPS-handledaren inte spårar denna sorts information, poängsätter bedömare inte högre än 4 på kriteriet **Snabbt sökande efter ett konkurrensutsatt arbete**.
- En förteckning över vilka tjänstetitlar IPS-deltagare har och var de är anställda, som omfattar samtliga anställningar som påbörjats de senaste sex månaderna (kriteriet **Olika slags arbeten**).
- En förteckning över namn på företag där anställningar påbörjats de senaste sex månaderna (kriteriet **Olika arbetsgivare**).
- En heltäckande arbetsprofil, inklusive information från olika källor (personal inom psykiatri, anhöriga, betyg från skola/utbildningar och/eller psy-

kiatrijournaler) och uppdateringar angående nya arbets- och utbildningserfarenheter (kriteriet **Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter**).

- Loggbok över varje arbetsspecialists arbetsgivarkontakter för två månader innan bedömningsbesöket (kriteriet **Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare**).
- Planering för arbetssökande i deltagardokumentationen (kriteriet **Individuellt arbetssökande**).
- Planering av stöd i arbete i deltagardokumentationen (kriteriet **Uppföljande stöd anpassat efter individen**).
- Dokumentation av uppsökningsförsök i deltagardokumentation av personer som har avslutat IPS-verksamhet (kriteriet **Aktivt uppsökande verksamhet**).

Ytterligare datainsamling kan vara till hjälp men är inte ett krav. Här följer några exempel:

- Mötesprotokoll från IPS-verksamhetens möten rekommenderas, men avsaknad av sådana protokoll påverkar inte poängen.
- Kopior av loggar gällande handledning på fältet är till hjälp för handledare, men krävs inte för höga poäng på kriteriet **Handledarens roll**.
- Att granska protokoll från styrgruppen för IPS är till hjälp, men behövs inte för att poängsätta **Verksamhetens ledning stödjer IPS**.
- Daganteckningar som visar kommunikation mellan psykiatrins behandlare och arbetsspecialister är inte nödvändig för en hög poängsättning på kriteriet **Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet**.
- Det är användbart att spara rapporter som rör ekonomisk vägledning men det är inte nödvändigt för kriteriet **Ekonomisk vägledning**.
- Dokumentation från diskussion med deltagare (till exempel daganteckningar, arbetsblad) är till hjälp för att förstå hur deltagare får stöd i att beskriva sin funktionsnedsättning (kriteriet **Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen**).
- En IPS-verksamhet behöver inte kontinuerligt samla in information om hur stor del av arbetstiden arbetsspecialisterna tillbringar på platser som i sammanhanget är relevanta för kriteriet **Samhällsbaserade tjänster**.

Vissa bedömningar baseras bara på IPS-teamet, medan andra gäller hela verksamheten eller en specifik tjänst hos verksamheten. Till exempel utvärderas kriteriet **Inga uteslutningskriterier** på basis av praxis hos alla inom verksamheten som arbetar med deltagare. Fler exempel finns i tabellen nedan:

Programtrohetskriterium	Använd information från
Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet	Arbetspecialister, peer support, psykiatripersonal, IPS-handledare och psykiatrichefer.
Samarbete mellan arbetspecialister och arbetsförmedlare	Medarbetarna i IPS-verksamheten och Arbetsförmedlingen.
Inga uteslutningskriterier	Alla medarbetare i den berörda verksamheten, inklusive psykiatripersonal, medarbetare i IPS-verksamheten, de som arbetar med inskrivning på enheter/verksamheter, sjuksköterskor, personal från boenden, öppenvårdspersonal, deltagare och intervjuade anhöriga.
Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten	Alla medarbetare i den berörda verksamheten, inklusive ledningsgrupp, deltagare och intervjuade anhöriga.
Verksamhetens ledning stödjer IPS	Verksamhetens administratörer/inklusive högsta ledningen, kvalitetssäkringsansvarig, klinikchef och medicinskt ansvarig. Även IPS-handledare, arbetspecialister, peer supporters och personal från psykiatriska mottagningen.
Ekonomisk vägledning	Bidragshandläggare, arbetspecialister, deltagare och arbetsförmedlare.
Aktivt uppsökande verksamhet	Arbetspecialister och personal från det psykiatriska behandlingsteamet.

Kapitel 5. Genomföra bedömningar när IPS och den psykiatriska behandlingen tillhandahålls av olika verksamheter

Det rekommenderas att IPS – Individanpassat stöd till arbete är en del av den psykiatriska vården och behandlingen, även om detta inte alltid är möjligt. Till exempel kan en IPS-verksamhet vara en del av en rehabiliteringsverksamhet, skild från den lokala psykiatriska vård och behandlingsenhet där IPS-deltagare får sin psykiatriska behandling. I dessa fall utvärderar bedömare båda dessa verksamheter under bedömningsbesöket och följer riktlinjerna i detta kapitel.

I programtrohetsrapporten rekommenderar bedömare att arbetsspecialisternas mottagning finns hos den verksamhet som tillhandahåller den psykiatriska öppenvården, snarare än hos verksamhet som anställer personal för IPS-verksamhet. Med andra ord, arbetsspecialisternas *enda* mottagning ska vara placerad på den psykiatriska mottagningen även om deras handledare finns på annan plats. Syftet är att säkerställa god koordinering av IPS och den psykiatriska behandlingen.

Vissa programtrohetskriterier är utvärderade på basis av information från båda verksamheterna. Till exempel kan bedömare läsa deltagardokumentation hos båda verksamheterna och intervjua personal i båda verksamheterna. Se tabellen nedan.

Programtrohetskriterium	Programtrohetsaktiviteter som gäller för programtrohetskriteriet
Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet	Intervjua arbetsspecialister och personal från den psykiatriska öppenvården.
	Observera minst ett behandlingsteammöte vid verksamheten.
	Läs deltagardokumentation som en möjlig källa till information om huruvida anställning/utbildning och psykiatrisk behandling är integrerade.
Inga uteslutningskriterier	Intervjua arbetsspecialister, peer supporters, IPS-handledare och medarbetare inom den psykiatriska öppenvårdsmottagningen, inklusive kliniker, case managers, psykiatriker eller medicinskt ansvarig.
	Studera deltagardokumentation för att avgöra om vårdgivarna för den psykiatriska mottagningen uppmuntrar alla att söka arbete.

Programtrohetskriterium	Programtrohetsaktiviteter som gäller för programtrohetskriteriet
Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten	Studera patientjournaler minst årligen vid den psykiatriska öppenvårdsmottagningen för att avgöra om människor blir tillfrågade minst en gång per år om sitt intresse för förvärvsarbete. Se efter om det finns affischer eller annan tillgänglig skriftlig information om arbete och IPS-insatser både på den psykiatriska öppenvårdsenheten eller på arbetsrehabiliteringsenheten. Avgör huruvida personalen på den psykiatriska mottagningen underlättar för deltagare att vid minst två tillfällen per år dela sina erfarenheter av att arbeta med andra deltagare och verksamhetspersonal. Avgör huruvida den psykiatriska behandlingsenheten kvartalsvis mäter antal patienter som har ett konkurrensutsatt arbete och sprider information om detta till all personal. Fråga den psykiatriska behandlingspersonalen hur stor andel av deras patienter som har ett konkurrensutsatt arbete.
Verksamhetens ledning stödjer IPS	Fråga ansvariga för BÅDA verksamheterna och den kliniskt ansvariga för den psykiatriska behandlingen på vilket sätt IPS skiljer sig från annan arbetsrehabiliteringsverksamhet (IPS 8 grundprinciper). Granska kvalitetssäkringsprocesserna i BÅDA verksamheterna för att avgöra om programtroheten till IPS övervakas. Fråga medlemmar från ledningsgruppen i BÅDA verksamheterna om de deltar i IPS-styrgruppen. Helst ska mer än en person från varje verksamhet delta. Ta reda på hur den verkställande ledningen för BÅDA verksamheterna kommunicerar, hur IPS stödjer deras respektive verksamhetsuppdrag och hur de årligen formulerar specifika mål för IPS och/eller arbetsrehabilitering. Fråga om IPS-handledaren informerar om IPS-verksamhetens utmaningar och framgångsfaktorer i verksamheterna minst två gånger om året och även vid styrgruppsmötena.

Kapitel 6. Peer support

Rollen för peer supporters i IPS-verksamheter har ökat på senare år. Med peer supporters avses medarbetare i IPS-verksamheten som har liknande livserfarenheter som deltagarna i verksamheten. Peer supporters har en unik förmåga att ingjuta hopp genom att dela med sig av sina erfarenheter av hur de övervunnit hinder för att uppnå sina egna arbetslivsmål.

Arbetsuppgifter som peer supporters har varierar mellan olika arbetsplatser. Ibland hjälper de andra människor att se värdet av att hitta ett arbete. På en psykiatrisk behandlingsenhet träffar till exempel peer supportern verksamhetens alla nya patienter. Hon berättar hur hon hittade ett arbete som hon älskar, trots tidigare problem med kriminalitet, missbruk och årtal av arbetslöshet. Hon beskriver också hur IPS-verksamheten arbetar, så att människor vet vilket stöd som finns tillgängligt när de känner sig redo att söka arbete.

Andra peer supporters kan vara medlemmar i IPS-arbetsgruppen och hjälpa arbetsspecialisterna med deras IPS-arbete. De hjälper till med att informera och motivera människor att ta del av IPS-insatser, pratar med människor om deras kort- och långsiktiga arbetslivsmål, bidrar till att IPS-deltagare behåller hoppet vad gäller arbete, hjälper deltagare att skaffa id-handlingar som krävs inför anställning, hjälper deltagare med att ta sig till ett arbete, hjälper arbetsökande med arbetsansökningar och bistår med ytterligare stöd. Det finns troligen många olika arbetsbeskrivningar för peer supporters i USA och i andra länder. Peer supporters roll är att förstärka IPS-insatserna, inte att ersätta arbetsspecialisten.

Många psykiatriska verksamheter anställer också peer supporters för att hjälpa till med andra insatser än IPS. Denna manual är inte inriktad på de arbetsuppgifterna. Om inget annat anges gäller frågorna som rör peer supporters i kriterierna för programtrohetsskattningen de peer supporters som är en del av IPS-verksamheten.

Vissa IPS-verksamheter anställer arbetsspecialister med en egen erfarenhet som liknar deltagarnas. Personer som har dessa tjänster har samma ansvar och löner som andra arbetsspecialister i teamet. Skillnaderna är att de emellanåt kan dela med sig av sina personliga erfarenheter för att hjälpa sina deltagare som finns i deras deltagargrupp. Deras erfarenheter ses som ytterligare en kvalifikation för arbetet. När vi skriver om peer supporters avser vi inte de arbetsspecialister som råkar ha livserfarenheter som passar för uppdraget.

Om någon som är anställd som peer supporter tillhandahåller hela skalan av stöd i arbete till sin deltagargrupp (och i praktiken fungerar som arbetsspecialist), ska bedömare hantera informationen från peer supportern på samma sätt som de hanterar informationen från arbetsspecialisterna när de poängsätter kriterier. Till exempel skulle de inkludera antalet deltagare som peer supporterna ansvarar för vid beräkning av poängen för programtrohetskriteriet **Deltagargruppens storlek**. I dessa fall kan bedömaren fråga varför peer supportern inte helt enkelt anställs som arbetsspecialist.

Som en generell regel påverkar medverkan av en peer supporter i IPS-arbetsgruppen vanligtvis inte programtrohetspoängen, eftersom IPS-skalan

inte tar hänsyn till den roll peer supporters har. Framtida uppdateringar av IPS-skalan skulle utifrån forskningsresultat kunna inkludera rollen som peer supporter.

När det kommer fram uppgifter om positiva effekter av stödet från peer supporters bör det skrivas in i programtrohetsrapporten. När en peer supporter till exempel träffar verksamhetens alla nyinskrivna, som en del av inskrivningsförfarandet, hjälper det till att öka kännedomen och därmed tillgången till IPS-insatser och det ska noteras under kriteriet **Inga uteslutningskriterier**. Å andra sidan ska det också noteras om en peer supporter motverkar programtrohet. Om en peer supporter till exempel råder deltagare att börja arbeta ideellt, för att dennes egen erfarenhet från den konkurrensutsatta arbetsmarknaden varit utmanande, ska det också noteras i rapporten under kriteriet **Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter**. Även om många medarbetare i IPS-verksamheten rapporterar att tillgången till peer support förbättrar insatserna är inte peer supporters nödvändiga för en god programtrohet till IPS – Individanpassat stöd till arbete. Kom ihåg att fullfjädrade arbetsspecialister som har egen erfarenhet som liknar deltagarnas ska räknas som övriga arbetsspecialister vid programtrohetsskattningen.

Kapitel 7. Skriva rapporten

Programtrohetsbedömarna bestämmer sinsemellan vem som skriver första utkastet av programtrohetsrapporten. Vanligtvis tar den mest erfarna bedömaren denna roll och skickar utkastet till den andra programtrohetsbedömaren för kommentarer och förslag inom en vecka eller två efter bedömningen. På hemsidan <https://ipsworks.org> finns det mallar för hur man skapar en rapport, under rubriken *Library > Document Library*. De innehåller exempel på hur man skriver kommentarer och rekommendationer vid situationer som programtrohetsbedömare vanligen stöter på.

Det är viktigt att poängsätta kriterier och skriva rapporten i nära anslutning till programtrohetsbesöket så att intrycken från besöket är färska i minnet.

En slutversion av programtrohetsrapporten skickas till verksamhetens kontaktperson inom två till tre veckor efter bedömningsbesöket (ännu bättre om det görs tidigare). Feedbacken är mest relevant när den tas emot i nära anslutning till besöket. Programtrohetsprocessen tappar trovärdighet om rapporten kommer långt senare, eftersom vissa förändringar redan kan vara genomförda när rapporten kommer, eller så är nästa programtrohetsskattningsplan redan inplanerad kort efter att rapporten tagits emot.

Som diskuterats i kapitel 1 är programtrohetsrapporten den mekanism som förklarar poängen på programtrohetsskalan och tillhandahåller en tolkning av bedömningen och lyfter fram både styrkor och svagheter. Rapporten bör vara informativ, faktabaserad och konstruktiv. Mottagarna av rapporten kommer att variera beroende på syftet, men vanligtvis inkluderar den nyckelpersoner inom verksamheten som är involverade i bedömningsbesöket (till exempel verkställande ledningen, IPS-handledare).

Syftet med rapporten är inte bara att tillhandahålla poängsättningar, utan också att både ge erkännande och uppmuntran till verksamhetens personal om vad de gör bra och identifiera förbättringsområden. Rapporten hjälper också ledning och personal att förstå hur väl deras insatser överensstämmer med, eller avviker från, den evidensbaserade metoden IPS. För detta ändamål inkluderar bedömaren information om hur insatserna tillhandahålls i rapporten. Till exempel

- citat från personer som intervjuats (utan namn)
- en lista som anger deltagargrupperns storlek
- ett urval av information om till exempel antalet besök hos myndigheter/samhällsfunktioner som hittats i deltagardokumentation.

Bedömaren jämför och kontrasterar den bedömda verksamhetens befintliga insatser med verksamheter med hög programtrohet.

Bedömaren ska tillhandahålla faktaunderlag för sina poängsättningar – det är inte tillräckligt att ange ett allmänt intryck. Bevisbördan ligger hos bedömarna. Om exempelvis poängen för kriteriet **Samhällsbaserade tjänster** är 3, förklarar bedömaren att även om arbetsspecialisterna rapporterar att de tillbringar 65 procent av sin arbetstid i samhället, visar det sig vid genomgång

av deras kalendrar att de tillbringade mindre än 40 procent av sin tid i samhället, och deltagardokumentationen indikerade att arbetsspecialisterna vanligtvis träffar deltagare på sin egen mottagning. Som bedömare kan du använda exempel och citat från intervjuade personer (utan att identifiera namn) för att motivera poängsättningen i programtrohetsrapporten.

Inkludera rekommendationer för varje kriterium som får lägre poäng än 5 (det vill säga god implementering). Det är också användbart att inkludera rekommendationer för varje kriterium som har blivit fullt implementerat, om det finns planer på att ändra tjänsteutbudet. Till exempel:

"Avveckla planerna på att införa en marknadsföringstjänst inom IPS-teamet. Fortsätt istället motivera varje arbetsspecialist att utveckla arbeten för sina deltagare. Utbilda arbetsspecialister ytterligare i jobbutveckling och träna dem i att skapa relationer till arbetsgivare."

Specifika och mätbara rekommendationer är bäst. Till exempel:

"Diskutera eventuella fördelar och nackdelar med att berätta om sin funktionsnedsättning med alla deltagare."

"Inkludera brukare och anhöriga som medlemmar i IPS-styrgruppen."

IPS-handledare kommer bättre kunna ta tillvara rekommendationer som ligger inom deras kontroll och som de ser som realistiska. När det är ett stort gap mellan befintlig verksamhet och en hög programtrohet kan rekommendationer om några initiala små steg mot full trohet vara mer gynnsamt än att föreslå stora förändringar.

Se fler exempel på programtrohetsrapporter i slutet av denna manual (i kapitlet Verktyg för programtrohetsbedömning).

Börja rapporten med en sammanfattning av programtrohetsskattningen, eftersom alla i verksamhetsledningen troligen inte läser hela dokumentet. Börja med IPS-verksamhetens styrkor eller positiva förändringar sedan den föregående bedömningen. Beskriv därefter ett fåtal viktiga områden för förbättringar. Att betona ett antal viktiga rekommendationer i sammanfattningen är mer effektivt än en lång lista över rekommenderade förändringar. Inkludera slutligen kontaktinformation till bedömarna. Om bedömarna också är verkssamma som utbildare inom IPS, eller som konsulter, kan de erbjuda sig att hjälpa verksamheten med kommande steg i implementeringen eller att hjälpa till med att upprätthålla innehållet i programmet.

Exempel på en programtrohetsrapport finns i kapitlet Verktyg för programtrohetsbedömning i slutet av denna manual. Ytterligare exempel finns i *Supported Employment Fidelity Kit* som finns att beställa på webbsidan <https://ipsworks.org>. Läs rapporterna för att se hur man kommenterar situationer och skriver rekommendationer.

Efter upprepade programtrohetsskattningar i en IPS-verksamhet är det användbart att skapa ett excelark som visar en graf av individuella kriteriepoäng och totala programtrohetspoäng över tid. Lägg gärna in grafer av poängsättningar i programtrohetsrapporten. Föreslå att IPS-handledare visar grafen

under möten med ledningen eller styorkommittén för att lyfta fram framsteg och identifiera förbättringsområden.

När kriterier som omfattar fyra eller fem komponenter poängsätts bör du ange vilka komponenter som uppfylls och vilka komponenter som behöver förbättringar. Här följer ett exempel på hur man rapporterar ett programtrohetskriterium med komponenter.

Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten

Verksamheten poängterar värdet av förvärvsarbete genom ett flertal strategier. Vid inskrivning frågar man alltid om deltagarens intresse för arbete, och frågan upprepas under behandlingens gång. Information om förvärvsarbete och IPS finns synligt i väntrum och gemensamma utrymmen (till exempel i form av broschyrer, affischer och anslagstavlor). Fokusera på den delen av verksamheten som riktar sig till vuxna med allvarig psykisk sjukdom. Man underlättar för deltagare som arbetar att berätta om sina erfarenheter för andra med psykisk funktionsnedsättning och för personalen. Antalet deltagare på öppna arbetsmarknaden mäts regelbundet och uppgiften sprids till chefer och personal.

Poäng: 3

- ☒ Verksamhetens inskrivningsförfarande innehåller frågor om intresse för förvärvsarbete.
- ☒ Vid alla årskontroller eller uppföljning av behandlingsplaner frågar verksamheten om personens intresse för förvärvsarbete.
- ☒ I entréer och väntrum har verksamheten skriftlig information (till exempel broschyrer, anslagstavlor, affischer) om arbete och IPS.
- ☒ Minst två gånger per år underlättar verksamheten för deltagare att dela sin historia om vägen till arbete med övriga deltagare och medarbetare (det kan vara vid jobbmässor, för grupper av peer supporters, i nyhetsbrev om verksamheten, som inbjudna föreläsare vid olika slags behandlingsgrupper och så vidare).
- ☒ Antalet deltagare på öppna arbetsmarknaden mäts regelbundet och uppgiften sprids till chefer och personal.

Kommentarer:

Den årliga behandlingsplanen och årskontrollen innehåller inte standardiserade frågor om intresse för förvärvsarbete. Verksamheten mäter graden av konkurrensutsatta anställningar på årsbasis, men delger inte den informationen till medarbetarna. Definitionen som används av verksamhetsledningen är "någon form av betald anställning".

Rekommendationer:

- Vid den årliga behandlingsplanen och/eller vid årskontrollen av den psykiska hälsan: lägg till frågor om intresse för förvärvsarbete.
- Mät anställningar på den öppna arbetsmarknaden för vuxna med långvarig psykisk ohälsa. Konkurrensutsatta arbeten är inte tjänster som är avsatta enbart för personer med funktionsnedsättningar. Konkurrensutsatta arbeten avlönas med minst minimilön (och samma lön som andra som gör samma arbete). Den anställde betalas direkt av sin arbetsgivare (till exempel kontrollerar eller sköter socialtjänsten inte utbetalningarna). Konkurrensutsatta arbeten innefattar inte tidsbegränsningar som föreläggs av verksamhet för rehabiliteringsverksamhet eller psykiatri.
- Sprid information kvartalsvis, till verksamhetsledning och personal, om hur stor andel av patienterna som har ett konkurrensutsatt arbete.

Kapitel 8. Underlätta för ledningen att använda rapporten till verksamhetsutveckling

Verksamhetens ledning har ofta frågor rörande poängsättningen eller rekommendationer i programtrohetsrapporten. En eller två veckor efter att rapporten har levererats planerar bedömare in ett möte eller telefonsamtal med nyckelpersoner från verksamheten, vilket ger dem tid att gå igenom rapporten och identifiera de kriterier de skulle vilja diskutera. En del personer föredrar att fokusera på områden med låga poängsättningar, medan andra vill prata kort om varje kriterium på skalan. Avsätt minst en timme för genomgång av rapporten. Under mötet är det viktigt att både ge bekräftelse på de insatser som har gjorts för att förbättra programtroheten och att erbjuda specifika förslag rörande olika bedömningskriterier.

”Vi har observerat att det uppföljande stödet har förbättrats sedan förra bedömningen. Teamet arbetar tillsammans under IPS-mötena för att tänka ut strategier som är styrkebaserade och individanpassade. De frågar också det psykiatriska behandlingsteamet om de har idéer för att tillhandahålla ett bra stöd i arbete för deltagaren.”

”Vi har noterat att fem personer arbetar på samma städföretag. Även om dessa är konkurrensutsatta arbeten tycks de inte vara individanpassade. Till exempel sa en av de intervjuade personerna att han inte gillar att städa. En del personer letade efter flera olika typer av arbeten samtidigt och det var oklart för oss hur varje persons preferenser passade de sökta arbetena. Vad anser ni kan utgöra hinder för ett individuellt arbetsskande?”

*”När deltagare delar med sig av sin historia om sin väg mot arbete väcker det entusiasm för IPS hos både medarbetare och deltagare, vilket är anledningen till att den komponenten ingår i kriteriet **Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatt arbete**. Vid en IPS-verksamhet fanns berättelserna laminerade och placerade i väntrummen. Vid en annan verksamhet bjöds IPS-deltagare in för att dela med sig av sin historia till behandlingsgrupper, till exempel grupper för social träning eller terapigrupper.”*

”Många verksamhetsansvariga anser att de lyckas bättre med att intressera unga personer när de anstränger sig för att rikta informationen till den målgruppen. Till exempel anpassar de informationen i väntrummen så att det finns material som riktar sig specifikt till unga personer, eller betonar att det är viktigt att söka upp personer på skolor eller mötesplatser för unga för att nå ut med information om IPS”.

Bedömare uppmuntrar verksamhetens ledning att göra ett utkast till en handlingsplan för programtrohet till IPS, baserad på rekommendationer i rapporten. Exempel på handlingsplaner för programtrohet finns i programtrohetspaketet. Handlingsplaner förankras och diskuteras på IPS-styrgruppsmöten, så att medlemmarna i styrgruppen involveras och kan föreslå strategier för att förbättra implementeringen av IPS i verksamheten. Påminn verksamhetsledare om att det finns ett samband mellan goda anställningsresultat och en god programtrohet.

Kapitel 9. Programtrohetskriterier för IPS – Individanpassat stöd till arbete

Detta kapitel innehåller specifik information om varje programtrohetskriterium, vägledning om hur bedömare kan samla in information för varje kriterium, exempel på hur man tolkar och värderar olika situationer och exempel på frågor som bedömare kan ställa till de som intervjuas under en skattning. Utöver genom intervjuer insamlas information genom observation av behandlingsteammöten, IPS-möten och när arbetsspecialister möter arbetsgivare samt genomgång av deltagardokumentation och information om IPS-verksamheten.

Personal

1. Deltagargruppens storlek

Arbetsspecialister har individuella deltagargrupper. För en heltidsanställd arbetsspecialist är det maximala antalet deltagare 20.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- lista över deltagarantal från arbetsspecialisterna
- lista över deltagarantal från IPS-handledaren
- intervjuer med arbetsspecialisterna
- intervju med IPS-handledaren.

Förklaring

Forskning har visat att arbetsspecialister med ett stort antal ärenden har svårigheter att upprätthålla regelbunden kontakt med deltagare och att uppnå andra programtrohetsstandarder. 20 eller färre deltagare är hanterbart och ger arbetsspecialister tid att effektivt stödja personer att nå sina mål när det gäller arbete och utbildning.

Bedömare tar reda på om varje arbetsspecialist har en egen deltagargrupp. I vissa IPS-verksamheter har arbetsspecialister inte det, utan träffar de deltagare som visar intresse, och när deltagare tappat intresset för arbete avslutas kontakten. Ett annat alternativ är att IPS-verksamheten har ett antal ärenden gemensamt och alla arbetsspecialister arbetar med hela verksamhetens ärenden. Om arbetsspecialisten inte har en individuell deltagargrupp, inte träffar deltagare regelbundet och inte för dokumentation över personerna på deltagarlistan (till exempel arbetsplan, arbetsprofil) bör bedömningen bli 3 poäng

eller lägre. Arbetsspecialisterna ska inte ha deltagarlistor som innehåller vilande deltagare.

Fråga arbetsspecialisten efter dennes deltagarlista. Fråga också IPS-handledaren om deltagarlistor. Om det förekommer skillnader mellan listorna, be om en förklaring till dessa skillnader.

Många arbetsspecialister har både en lista med personer som deltar aktivt i IPS-verksamhet och en lista med personer som inte regelbundet träffar arbetsspecialisten. Arbetsspecialister ska endast ha en deltagarlista. Följande riktlinjer hjälper IPS-verksamheten att definiera begreppet deltagarlista eller deltagargrupp på ett konsekvent sätt:

- En person som arbetsspecialisten försöker nå minst en gång i månaden bedöms höra hemma på arbetsspecialistens deltagarlista, även om försöken misslyckas.
- En person som får insatser från arbetsspecialisten minst en gång i månaden ingår i deltagargruppen.
- En deltagare som emellanåt ringer arbetsspecialisten (mindre än månadsvis) för att säga hej och uppdatera arbetsspecialisten om hur det går på hans arbete bedöms inte höra hemma på deltagarlistan.
- En deltagares IPS-insats ska avslutas om den under tre månaders tid inte fått någon form av insats eller om det saknats kontaktförsök. Vidare, om en deltagare inte kan arbeta på 6 månader av medicinska skäl, ska den deltagares IPS-insatser avslutas och deltagaren ska inte längre finnas med på deltagarlistan.
- Om en person har hänvisats till en arbetsspecialist men ännu inte träffat arbetsspecialisten, då ska den personen ännu inte ingå på deltagarlistan.

Exempel

Deltagargruppens storlek varierar vanligtvis mellan arbetsspecialister. Exempel: 25, 19 eller 20 personer per specialist. I genomsnitt består gruppen av 21 personer och sålunda blir poängsättningen 4 ($25 + 19 + 20 = 64$. 64 delat med $3 = 21$).

När deltagargrupperna är små (till exempel 10 personer) noterar bedömare i programtrohetsrapporten att arbetsspecialisterna är underutnyttjade, och gör en rekommendation om att öka deltagargruppens storlek. Bedömare poängsätter detta kriterium med 5, eftersom kriteriets definition på 20 personer eller färre i deltagargruppen uppfylls.

IPS-handledaren kan ansvara för en grupp deltagare, men som bedömare ska du inte inkludera denna grupp när du räknar ut genomsnittet av antalet deltagare i arbetsspecialisternas deltagargrupper. Denna riktlinje tillämpas när handledaren arbetar hälften eller mer av sin tid som arbetsspecialist.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Hur många personer har du på din deltagarlista?

Skulle du kunna dela med dig av din deltagarlista?

Finns det personer på din lista som är inaktiva? Hur definierar du inaktiv? Är dessa personer inkluderade i det totala antalet på din deltagarlista?

Är du ansvarig för att skriva arbetsplaner även för inaktiva deltagare?

Hur avgör du när en deltagares IPS-insatser ska avslutas?

Exempel på frågor till IPS-handledare

Har du en uppdaterad deltagarlista för varje arbetsspecialist? Om så är fallet, skulle jag kunna få ta del av den?

Finns det en väntelista till IPS-verksamheten?

Varför är antalet IPS-deltagare så få? Har du pratat med medarbetarna i den psykiatriska öppenvården om anledningen till att de inte hänvisar fler personer?

Vad finns det för riktlinjer för att avsluta en deltagares insatser från IPS-verksamheten?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Summera antalet personer som är tilldelade till varje arbetsspecialist och dividera med antalet motsvarande heltidsanställda arbetsspecialister (heltid = 1, halvtid = 0,5 och så vidare). Poängsätt genom att använda skalsteg 1–5.

2. Arbetsspecialisternas sysselsättning

Arbetsspecialister tillhandahåller endast stöd i arbete.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- intervjuer med medarbetare inom den psykiatriska öppenvården
- intervjuer med arbetsspecialister
- intervjuer med peer supporters
- intervju med IPS-handledaren
- intervju med en klinikchef
- deltagarintervjuer
- genomgång av deltagardokumentation.

Förklaring

Medarbetare som har två olika roller (med ansvar både för arbetsrehabilitering och behandling) fokuserar ofta på akut försämring av den psykiska hälsan, problem kring boende och så vidare, och har inte tid att kontakta arbetsgivare eller utveckla andra färdigheter som är nödvändiga för att bli en effektiv arbetsspecialist.

Vid möten med olika personer under bedömningsbesöket, tar bedömare reda på om arbetsspecialister utför aktiviteter som inte handlar om stöd i arbete. Till exempel kan en personal från psykiatrin rapportera att arbetsspecialisten leder en kvinnogrupp eller hjälper någon att hitta bostad.

Arbetsspecialistens uppgift i teamet är att hålla personalen inom det psykiatriska behandlingsteamet fokuserad på arbete, men kan också bidra som en i teamet, till exempel genom att lämna över medicin när de träffar en deltagare för att prata om hens arbete. Men arbetsspecialistens tjänst ska värnas för arbetsrehabilitering och hen ska inte ägna mer än 1–2 timmar i veckan (4–5 procent av en heltidstjänst) åt arbetsuppgifter som inte handlar om arbetslivsinriktad rehabilitering. Denna riktlinje är tillämpbar även för de arbetsspecialister som arbetar i ACT-team.

Flertalet arbetsspecialister rapporterar att de emellanåt hjälper till med uppgifter som en case manager eller samordnare egentligen ska utföra. Bedömaren ställer då uppföljningsfrågor för att avgöra hur mycket tid som ägnas åt sådan sysselsättning.

”När utförde du senast arbetsuppgifter som egentligen är en case managers ansvar? Gjorde du något arbete för att hjälpa en case manager förra veckan? Vad gjorde du? Hur är det denna vecka?”

Bedömaren ska också gå igenom deltagardokumentation för att se vilken typ av insatser som arbetsspecialisterna tillhandahåller till sina deltagare.

En annan strategi är att be arbetsspecialister att gå igenom och visa sin kalender över föregående vecka, för att beskriva vad de ägnade tiden åt. För att titta på en bedömaren som använder denna strategi, se modulen *Job Development Observation* på den dvd-skiva som ingår i *Supported Employment Fidelity Kit* på webbsidan <https://ipsworks.org>. Det finns också ett stöddokument för att observera möten med arbetsgivare under programtrohetsskattning i kapitlet *Verktyg för programtrohetsbedömning* i slutet av den här manualen.

På mindre psykiatriska öppenvårdsmottagningar (med 60 till 140 patienter) tilldelar verksamhetsansvariga ibland andra arbetsuppgifter till arbetsspecialisten, eftersom IPS-verksamheten inte är tillräckligt stor för att fylla en hel tjänst för arbetsspecialisten. Exempel: En arbetsspecialist delar sin tid mellan att arbeta som case manager och att arbeta med IPS. I detta fall ger bedömaren 1 poäng för kriteriet **Arbetsspecialisternas sysselsättning**. Även om den delade tjänsten kan vara praktisk, är programtrohetsstandarden konstant och justeras inte för olika situationer. (I det här exemplet skulle också bedömaren välja en lägre poängsättning för kriteriet **Arbetsgrupp**, eftersom det bara finns en arbetsspecialist.)

Stöd i studier är en del av IPS – individanpassat stöd till arbete när utbildningsprogrammet är relaterat till en persons karriärmål. Om en arbetsspecialist till exempel ger IPS-stöd till en person som utbildar sig till biomedicinsk analytiker, påverkar det inte poängsättningen. Men om en arbetsspecialist ger stöd till någon som går en konstkurs, som inte är relaterad till ett betyg eller intyg som behövs för personens yrkeskarriär, räknas inte dessa stödinsatser som stöd i arbete. Arbetsspecialister som arbetar med unga personer kan ägna en stor del av sin tid åt att ge stödinsatser för utbildning till sina deltagare.

Många IPS-verksamheter anställer personer med egen erfarenhet av psykisk sjukdom som peer supporters för att hjälpa till med information och stöd. Om peer supporterna inte tillhandahåller stöd i arbete, sänks inte poängen för detta kriterium.

Arbetsspecialister träffar regelbundet medarbetare och deras patienter i den psykiatriska öppenvården som ännu inte har ansökt om bidrag eller ersättning för sin funktionsnedsättning. Syftet med mötena är att hjälpa personer att överväga försörjning genom arbete snarare än bidrag. Arbetsspecialisten beskriver på vilket sätt hen kan hjälpa personer med arbete och studier/utbildning. Detta är stöd i arbete.

Exempel

I ett team som består av tre arbetsspecialister ägnar en heltidsanställd arbetsspecialist en dag i veckan åt att arbeta i dagverksamheten, medan de två övriga heltidsanställda arbetsspecialisterna enbart tillhandahåller stöd till arbete eller studier. Den första arbetsspecialisten ägnar 80 procent av sin tid åt IPS och de andra två ägnar 100 procent av sin tid åt IPS. Bedömare räknar fram ett genomsnitt: $80 + 100 + 100 = 280$. 280 dividerat med $3 = 93,33$ (eller 93 procent). Poängen på kriteriet blir i detta fall 4.

En arbetsspecialist ägnar en dag i veckan åt att hålla i tester av arbetsförmåga och ägnar veckans resterande dagar åt IPS. Poängen för detta kriterium är 5, eftersom alla aktiviteterna är relaterade till insatser som rör sysselsättning, anställning och arbete, även om arbetsförmågebedömningar inte förenligt med IPS. Dock ger inte bedömare 5 poäng på kriteriet Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter.

Ett exempel på god programtrohet är en arbetsspecialist som rapporterar att hen emellanåt hjälper till med case management (mindre än 5 procent av arbetstiden). Under föregående vecka bad en deltagare exempelvis om hjälp med något intyg för sin boendeinsats. Genomgång av deltagardokumentation visar också att hon ägnar nästan all sin tid åt insatser som rör arbete och utbildning. Kriteriet värderas till 5.

En arbetsspecialist leder emellanåt en missbruksgrupp, när ordinarie personal inte är på plats. Under de senaste två månaderna har hon hjälpt till med gruppen tre gånger. Alla andra aktiviteter gäller arbetsrehabilitering. Bedömare ger värdet 5, eftersom mindre än 4 procent av arbetsspecialistens tid ägnas åt aktiviteter som inte är arbetsinriktade. (Arbetade timmar i månaden för en heltidsanställd specialist = 160. För två månader = 320. Tiden med gruppen uppgick till cirka 4,5 timmar under de senaste två månaderna. $4,5$ dividerat med $320 = 0,01$ eller 1 procent.)

En arbetsspecialist rapporterar att hon hjälper människor med boende och andra fundamentala behov för att "om människor inte har bostad och mat kan de inte arbeta". Bedömare förklarar i rapporten att IPS använder ett teambaserat arbetssätt där case managers hjälper människor med bostadsproblem och arbetsspecialister fokuserar på anställning. Poängen är baserad på den tid som arbetsspecialisten ägnar åt andra insatser än arbetsrehabilitering, oavsett om det finns en annan tjänst tillgänglig för de insatserna. Därför uppskattade bedömare att båda arbetsspecialisterna tillbringar ungefär 50 procent av sin tid med stöd i arbete. Kriteriet värderas till 2.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Är du ansvarig för några arbetsuppgifter i verksamheten utöver insatser som rör arbete och utbildning? Hjälper du till exempel till med grupper, dagverksamhet eller följer personer till undersökningar? Hur ofta? Har du gjort något av detta den senaste veckan?

Har du blivit tillfrågad om att utföra case manager-uppgifter? Har du till exempel blivit tillfrågad att köra någon till soppkök, hjälpa någon leta bostad, köra någon till läkaren, hantera en krissituation eller hjälpt till med att ansöka om ekonomiskt bistånd? När var den senaste gången? Hur ofta sker detta?

Är det någon på din deltagarlista som saknar en case manager? Vad händer när denna person behöver sådant stöd?

Jag är intresserad av att veta mer om ditt arbete och förstå hur en vanlig dag ser ut för dig. Kan du visa mig i din kalender vad du gjorde förra tisdagen? Vilken tid började du den dagen? Vad var det första du gjorde? Var någonstans hölls mötet? Och vad gjorde du efter det? Vilken tid var det?

Upplever du att case managers har så mycket att göra att du hjälper dem? Har du något exempel? När var senaste gången det hände?

Exempel på frågor till case managers

Händer det att arbetsspecialister hjälper dig med att exempelvis köra någon till ett läkarbesök, hjälpa någon med boende eller gå med någon till affären? När hände det senaste? Händer det regelbundet?

Exempel på frågor till peer supporters

Skulle du kunna beskriva dina arbetsuppgifter? Hur skiljer sig dina arbetsuppgifter från arbetsspecialisters?

Exempel på frågor till IPS-handledare

Vilka typer av arbetsuppgifter utför peer supporters? (Bedömare frågar för att förstå hur peer supporters medverkar i IPS-arbetsgruppen, men sänker inte poängen om stöd i arbete inte ges av peer supporters.)

När var senaste gången en arbetsspecialist hjälpte en deltagare med någonting som inte var direkt relaterat till utbildning, skaffa ett arbete eller behålla ett arbete?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Räkna ut hur många procent av arbetstiden varje IPS arbetsspecialist tillhandahåller stöd i arbete. Lägg till procentsatserna och dela med antalet arbetsspecialister. Poängsätt genom att använda skalsteg 1–5.

3. Arbetsspecialisternas helhetsansvar

Varje arbetsspecialist utför alla faser av stöd i arbete, inklusive intagning, uppstart, kartläggning, matchning, jobbstöd och uppföljande stöd innan det övergår till mindre intensivt stöd och övergår till någon i psykiatripersonalen.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- intervjuer med arbetsspecialisterna
- intervjuer med peer supporters
- intervjuer med deltagare
- genomgång av deltagardokumentation
- intervjuer med medarbetare från det psykiatriska behandlingsteamet
- observation av ett IPS-arbetsgruppsmöte och ett psykiatriskt teammöte.

Förklaring

Forskningsstudier har visat att deltagare är mest benägna att avsluta insatser när de blir ombudade att byta från en arbetsspecialist till en annan, som till exempel när olika personer tillhandahåller olika delar av IPS-insatserna (till exempel arbetssökande respektive stöd i arbete). Många deltagare värdesätter relationen de har fått till sin arbetsspecialist och vill inte byta till en annan. Arbetsgivare tycks också föredra att samarbeta med en och samma arbetsspecialist genom hela anställningsförfarandet.

Bedömare får fram information genom intervjuer och teammöten om vilka insatser som arbetsspecialisterna bistår med. Vissa IPS-handledare fördelar olika insatser på olika teammedlemmar, vilket gör det nödvändigt för en deltagare att samarbeta med mer än en arbetsspecialist. Ett exempel kan vara att en av arbetsspecialisterna i arbetsgruppen enbart arbetar med arbetsgivarkontakter medan övriga i arbetsgruppen ansvarar för intagning, yrkesplanering och utbildnings- och arbetsstöd. Denna metod är ineffektiv, eftersom deltagare har en tendens att hoppa av insatser när de tvingas byta från en specialist

till en annan. Arbetsspecialisterna erbjuder stöd i arbete till deltagare de känner och har en relation till, men i det här exemplet kommer inte medarbetaren som arbetar med arbetsgivarkontakter känna alla deltagare så väl.

Ett undantag från riktlinjen om arbetsspecialisternas helhetsansvar är att vissa verksamheter har en särskild medarbetare som ger vägledning kring bidrag för deltagarna i IPS-verksamheten. Undantaget bygger på att sådan ekonomisk vägledning kräver detaljerade kunskaper om bidragssystemen, som kontinuerligt uppdateras. I USA finns speciella utbildningar: Certified Work Incentives Counselor, CWIC, som ges av Virginia Commonwealth University. De flesta IPS-verksamheter erbjuder inte den nivån av utbildning till alla arbetsspecialister.

Exempel

En IPS-handledare (eller annan utsedd person) är ansvarig för att träffa alla nya deltagare som anvisats eller sökt sig till IPS-verksamheten, innan de hänvisar deltagaren till en arbetsspecialist. I detta fall är poängsättningen inte högre än 4, eftersom arbetsspecialisterna inte ansvarar för intagning. Deltagare ska inte behöva träffa ett flertal personer för att få tillgång till IPS-insatsen. Den utsedda arbetsspecialisten ska genomföra även inskrivningen av nya personer.

En person i IPS-arbetsgruppen ansvarar för arbetsutveckling, det vill säga kontakt med arbetsgivare. Handledaren förklarar att en person är marknadsförare för IPS-verksamheten, men att arbetsspecialister också tar kontakt med nya arbetsgivare för att hitta arbetstillfällen till sina deltagare. Bedömaren avgör huruvida varje specialist jobbar aktivt med arbetsutveckling varje vecka (har till exempel sex personliga möten med rekryteringsansvariga på olika företag). Om de gör det, och bedömaren tror att marknadsföraren helt enkelt förstärker arbetsspecialisternas insatser, kan poängsättningen bli 5. Bedömaren tar reda på huruvida marknadsföraren tillhandahåller deltagarspecifik arbetsutveckling eller om hen helt enkelt fokuserar på att hitta lediga tjänster. Det är troligtvis svårt för marknadsföraren att tillhandahålla individanpassade insatser gentemot arbetsgivare för en stor grupp människor som han inte känner väl. Därför kan poängen för kriteriet Individuellt arbetssökande påverkas av marknadsföringstjänsten.

En arbetsspecialist genomför alla sex faserna av stöd i arbete (5 poäng). En annan arbetsspecialist tillhandahåller fyra faser – intagning, uppstart, bedömning och uppföljande stöd i arbete (3 poäng). En tredje arbetsspecialist tillhandahåller endast arbetsutveckling (3 poäng). Uträkning: $5 + 3 + 3 = 11$ dividerat med 3 = 3,6. Poängsättningen är 3 (eftersom det uträknade värdet för en poängsättning avrundas nedåt).

När arbetsspecialister remitterar personer vidare till andra arbetsinriktade verksamheter (till exempel arbetsträning), snarare än att tillhandahålla direkta insatser, ger bedömaren 2 poäng.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Om en deltagare hänvisas till dig, är du då den första personen från IPS-verksamheten som möter den deltagaren?

Vem utarbetar arbetsprofilen för deltagarna i din deltagargrupp? Vem ger dem stöd i arbetssökandet? Vem ger dem stöd på arbetsplatsen om det behövs? Vem ger dem stöd i frågor om arbete eller utbildning?

Remitterar du dina deltagare vidare till andra arbetsrehabiliterande insatser? Vilka? Hur många gånger har du gjort det de senaste tre månaderna? På vilka grunder beslutar du om att hänvisa vidare?

Exempel på frågor till peer supporters

Vilka IPS-insatser tillhandahåller du? (Alternativt, arbetar du med alla delar av IPS?) Tillhandahåller någon annan dessa insatser?

När skulle en deltagare enbart få stöd från dig här i verksamheten och inte parallellt från en arbetsspecialist?

Exempel på frågor till IPS-handledare

Finns det specialiserade tjänster inom IPS-arbetsgruppen? Är någon arbetsspecialist ensam ansvarig för en specifik aktivitet, exempelvis att utveckla arbeten?

Remitterar IPS-verksamheten deltagare vidare till andra arbetsrehabiliteringsverksamheter? Skulle du kunna ge ett exempel på när detta har hänt?

Exempel på frågor till deltagare

Vem var den första personen du träffade på IPS-verksamheten? Vem hjälpte dig med att hitta ett arbete?

Vem hjälper dig med stöd i arbete? Vem hjälpte dig att välja vilken typ av jobb du skulle rikta in dig på? Vem hjälpte dig med frågor om studier och utbildning?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Bestäm poängen för varje arbetsspecialist genom att använda skalstegen 1–5. Lägg ihop poängen och dividera med antalet arbetsspecialister. Avrunda nedåt (till exempel avrundas 3,6 till 3). Poängsätt genom att använda skalsteg 1–5 efter behov.

Organisation

1. Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteam

Arbetsspecialisterna ingår i ett eller två psykiatriska behandlingsteam, och får minst 90 procent av sina deltagare därifrån.

Möjliga informationskällor för att utvärdera detta kriterium:

- information från IPS-handledaren
- intervju med IPS-handledaren
- intervjuer med arbetsspecialister
- intervju med ledningen för de psykiatriska behandlingsteam
- intervju med verksamhetens klinikchef.

Förklaring

Det finns en gräns för hur många personer som varje arbetsspecialist kan samordna insatserna med för att lyckas med sina övriga arbetsuppgifter. Varje vecka deltar arbetsspecialister i IPS-arbetsgruppens möten och i teammöten på den psykiatriska mottagningen. Varje månad deltar de i möten med arbetsförmedlingen. Utöver detta har de till uppgift att mellan möten kommunicera med både medarbetare inom psykiatrin och med arbetsförmedlare. För att inte splittra uppmärksamheten och försvåra samarbetet bör arbetsspecialisterna rekrytera sina deltagare från ett fåtal team som de kan skapa nära relationer till.

Arbetsspecialister förväntas ägna mycket av sin tid åt att träffa deltagare och arbetsgivare utanför sjukhusmiljön. De behöver också samordna sina insatser med arbetsförmedlingen, psykiatrin och med sin egen arbetsgrupp. För

att det ska vara görligt behöver IPS-insatsen vara organiserad enligt vad som sagts ovan.

Poängsätt kriteriet utifrån hur stor andel av deltagarna på arbetsspecialistens deltagarlista som hänvisats från ett eller två behandlingsteam. Poängsätt inte utifrån hur många behandlingsteam som specialisten får sina remisser från. Om en arbetsspecialist får remisser från fyra behandlingsteam, men 90 procent av remisserna kommer från två av dem, är poängen 5.

För arbetsspecialister verksamma inom fontänhus (Fountain House), eller någon annan extern arbetsrehabiliteringsverksamhet, kan det vara svårt att organisera IPS-insatserna i enlighet med kriteriet, eftersom arbetsspecialisterna då saknar inflytande över hur psykiatrin är organiserad. Exempelvis kanske arbetsspecialister på ett fontänhus samordnar IPS-insatserna med en psykiatrisk mottagning där de inte är organiserade i team. (1 poäng).

Exempel

En verksamhet har tre psykiatriska behandlingsteam och en arbetsspecialist. Specialistens deltar på alla teammöten och får deltagare från alla teamen. 30 procent av deltagarna är från det första teamet, 30 procent från det andra och 40 procent från det tredje teamet. Poängen för kriteriet är 3, eftersom 70 procent av arbetsspecialistens deltagargrupp kommer från två team.

En arbetsspecialist har åtta personer på deltagarlistan från Team A, nio personer från Team B och två personer från Team C. Poängen för detta kriterium blir 4, då 89 procent av deltagarna kommer från två team. Uträkning av poäng: Antal personer i deltagarstocken = 19. Antal personer i Team A och B = 17. 17 dividerat med 19 = 89, det vill säga 89 procent.

IPS-verksamheten utgör en del av en rehabiliteringsverksamhet. Deltagare anvisas till IPS från ett flertal behandlare inom psykiatrin och från flera verksamheter separata från rehabiliteringsverksamheten. Poängen blir 1.

En IPS-arbetsgrupp har tre arbetsspecialister. En arbetsspecialist är knuten till två psykiatriska behandlingsteam, vilka omfattar 90 procent av hans deltagargrupp (5 poäng). En andra arbetsspecialist är knuten till tre behandlingsteam och har 7 deltagare från respektive team = 66 procent av deltagargruppen kommer från två team, vilket ger 3 poäng. Den tredje arbetsspecialisten är knuten till två behandlingsteam, men 25 procent av deltagargruppen kommer från Arbetsförmedlingen och saknar psykiatrisk behandlingskontakt (4 poäng). Genomsnittspoängen blir $4 = 5 + 3 + 4 = 12$. 12 dividerat med 3 = 4.

En psykiatrisk verksamhet har 25 behandlare, (case managers och terapeuter) som hänvisar deltagare till IPS-verksamheten, men personalen är inte organiserade i team. I detta fall blir poängen 2. Bedömare rekommenderar att behandlingspersonalen organiseras i team och att en arbetsspecialist tilldelas varje team.

Ett fontänhus erbjuder IPS-insats som en del av deras arbetsinriktade verksamhet. I regel erbjuder inte fontänhus psykiatrisk behandling. Var och en av de tre arbetsspecialisterna på fontänhuset är kopplade till två psykiatriska behandlingsteam vid en näraliggande psykiatrisk enhet, varifrån de får 90 procent av sin deltagargrupp. Bedömare sätter 5 poäng.

En psykiatrisk verksamhet består av sex behandlare som inte är organiserade i team. På grund av det begränsade antalet behandlare är det troligt att arbetsspecialisten enkelt kan samarbeta med samtliga (de kan räknas som ett team). Bedömare rekommenderar att behandlarna, deras samordnare och arbetsspecialisten träffas regelbundet en gång i veckan. Poängen blir 5. Men värt att notera i det här fallet är att poängen sänks för bedömningskriteriet **Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet**.

En arbetsspecialist tar emot deltagare från arbetsförmedlingen, en vårdorganisation och ett psykiatriskt öppenvårdsteam. Poängen är 2, eftersom deltagarna kommer från tre olika team. Observera dock att om 90 procent av deltagargruppen består av deltagare från det psykiatriska öppenvårdsteamet, är poängen 5.

Obs! IPS-verksamheter som arbetar med andra patientgrupper (till exempel personer med ryggmärgsskador eller andra fysiska funktionsnedsättningar) kommer att samarbeta

Exempel

med andra typer av behandlingsteam än psykiatriska öppenvårdsteam. Alla hänvisningar i manualen till psykiatriska behandlingsteam ändras i sådana fall till den typ av behandlingsteam som den aktuella patientgruppen tillhör.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Vem hänvisar personer till dig? Kommer hänvisningar även från annat håll?

Vilka roller inom den psykiatriska öppenvårdsmottagningen är det som hänvisar deltagare till dig?

Hur många av personerna i din deltagargrupp har sina psykiatrikontakter utanför mottagningen?

Låt oss titta på din deltagargrupp. Vilka deltagare har sina psykiatrikontakter på annat håll än Team A och B (dina team)?

Exempel på frågor till IPS-handledaren

Tilldelas arbetsspecialisterna specifika team på den psykiatriska öppenvårdsmottagningen? Om så är fallet, vilka specialister arbetar med vilka team?

Får IPS-arbetsgruppen hänvisningar från andra håll än från de psykiatriska behandlingsteamerna? Från hur många andra instanser?

Exempel på frågor till klinikchefen

Är den psykiatriska behandlingspersonalen organiserad i team? Skulle du i så fall kunna beskriva teamen?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Bestäm poängen för varje arbetsspecialist genom att använda skalstegen 1–5. Lägg ihop alla poäng och dividera med antalet arbetsspecialister. Avrunda nedåt (till exempel avrundas 3,6 till 3). Poängsätt genom att använda skalsteg 1–5.

2. Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet

Arbetsspecialisterna deltar varje vecka aktivt på teammöten (inte ersatta med administrativa träffar) för att prata om enskilda deltagares mål i arbetslivet och fatta gemensamma beslut med behandlingsteamet. Arbetsspecialistens lokal ligger i närheten av (eller delas med) den psykiatriska öppenvårdsmottagningen. Deltagarens patientjournal och IPS-dokumentationen samlas i samma akt. Arbetsspecialisterna uppmuntrar teamet att tänka på arbete för de personer som ännu inte blivit hänvisade till IPS.

Komponenter som ingår i detta kriterium:

- Arbetsspecialisterna går på teammöten varje vecka.
- Arbetsspecialisterna deltar aktivt på teammöten och fattar gemensamma beslut med behandlingsteamet.

- Dokumentation som rör stöd i arbete, IPS, (det vill säga arbetsprofil, arbetsplan, daganteckningar) finns samlad i patientjournalen.
- Arbetsspecialisternas lokal ligger i närheten av (eller delas med) den psykiatriska öppenvårdsmottagningen.
- Arbetsspecialisterna uppmuntrar behandlingsteamet att fundera på arbete för personer som ännu inte blivit hänvisade till IPS.

Möjliga informationskällor för att utvärdera detta kriterium:

- observation av behandlingsteammöte/n
- genomgång av patientjournal
- rundvandring i verksamhetens lokaler
- intervjuer med arbetsspecialister
- intervjuer med peer supporters
- intervjuer med personal på den psykiatriska öppenvårdsmottagningen
- intervjuer med ansvariga chefer för den psykiatriska öppenvårdsmottagningen.

Förklaring

Tät kontakt hjälper personalen att arbeta som ett team för att hjälpa personer med deras arbetslivsinriktade mål. Med en god integrering behöver inte deltagare få motstridiga budskap från olika medarbetare i verksamheterna. Målet är att alla medarbetare har en samsyn, så att alla i teamet stödjer deltagarnas arbets- och utbildningsmål, genom att använda sig av ett teambaserat tillvägagångssätt.

Ett psykiatriskt behandlingsteam är en arbetsgrupp som består av till exempel case managers, läkare, arbetsterapeuter, arbetsspecialister och övriga yrkesgrupper som regelbundet träffas och diskuterar deltagares framsteg och föreslår insatser för att öka funktionsnivå och livskvalitet.

Obs! IPS-verksamheter som arbetar med andra patientgrupper (till exempel personer med ryggmärgsskador eller andra fysiska funktionsnedsättningar) kommer att samarbeta med andra typer av behandlingsteam än psykiatriska öppenvårdsteam. Alla hänvisningar i manualen till psykiatriska behandlingsteam ändras då till den typ av behandlingsteam som den aktuella patientgruppen tillhör.

Observera ett eller flera behandlingsteammöten, beroende på hur många team verksamheten har. Om en verksamhet till exempel har tio behandlingsteam och IPS har implementerats vid sju av dem, observerar bedömaren tre eller fyra teammöten. Om en verksamhet har fem behandlingsteam observerar bedömaren två eller tre möten. Planera besöket så att bedömaren hinner närvara på dessa teammöten.

Klubbhus och rehabiliteringsverksamheter kan samordna psykiatrisk behandling på externa psykiatriska enheter. Målet är att samordna IPS så mycket som möjligt. Bedömaren bör delta i teammöten på de aktuella psykiatriska enheterna för att observera hur arbetsspecialisterna är integrerade i teamen.

Komponent 1: Arbetsspecialisterna deltar i teammöten varje vecka

Bedömaren frågar hur ofta arbetsspecialisterna närvarar vid mötena och om de deltar under hela mötet.

Om behandlingsteamet träffas dagligen, som man gör inom ett ACT-team, rekommenderas arbetsspecialisten att närvara vid ett eller två möten varje vecka för att kunna tillgodoräkna sig denna komponent.

Behandlingsteamets agenda kan påverka poängen. Vissa verksamheter har individuella behandlingsplaneringsmöten där hela mötet ägnas åt en eller två personer. I dessa fall ger bedömaren *inte* högre poäng för denna komponent. Mötena måste vara strukturerade så att arbetsspecialisten kan lyfta deltagares hjälpbehov när deltagaren har problem på arbetet, eller att en case manager kan diskutera en ny remiss när det behövs. Observera att administrativa möten, eller möten som enbart är till för krishantering, inte ses som adekvata forum för syftet med denna komponent.

Detta kriterium kan fortfarande värderas till 5 även om de som förskriver läkemedel inte närvarar vid teammötena. Bedömaren rekommenderar strategier för hur arbetsspecialister kan dela information med behandlingspersonal. Till exempel kan arbetsspecialister närvara vid psykiatrikernas möten, någon gång följa med deltagaren på möte med den läkare som ansvarar för deltagarens läkemedelsbehandling, eller stanna till vid psykiatrikens mottagning för att delge information.

En arbetsspecialist bör träffa de team varifrån hen har minst tre personer i sin deltagargrupp en gång i veckan. För team som hen har en eller två personer ifrån bör hen närvara vid möten minst två gånger i månaden. Teamen kan vara en del av den psykiatriska behandlingsenheten som implementerar IPS. Om IPS-verksamheten är ett fontänhus, eller en extern rehabiliteringsverksamhet utanför psykiatrien, ska arbetsspecialisterna samarbeta med psykiatriens behandlingspersonal.

Obs! När kommunikation mellan arbetsspecialisten och den psykiatriska behandlingspersonalen inte finns dokumenterad (för att verksamheten inte kräver patientjournaler) letar bedömaren efter information från andra källor. De frågar de psykiatriska behandlarna hur ofta arbetsspecialisten närvarar vid deras möten, hur de kommunicerar mellan möten och så vidare. Bedömaren ber också arbetsspecialisten att ge exempel på situationer där de har samarbetat med psykiatripersonalen för att hjälpa någon med arbete eller studier. De frågar arbetsspecialisten om hen kan få kontakt med den psykiatriska behandlingspersonalen så ofta som behövs.

Exempel

En IPS-verksamhet har två peer supporters som inte närvarar vid teammöten, eftersom verksamhetens ledning anser att det skulle strida mot patientsekretessen. Bedömaren rekommenderar att de peer supporterna kan delta i mötena för att förbättra integreringen av insatser och även för att kollegor ska behandlas jämlikt med övriga i arbetsgruppen. Poängsättningen påverkas inte.

Arbetsspecialisten beskriver att de turas om att gå på teammöten och delar information om varandras deltagare på mötena. I det fallet skulle inte någon högre poängsättning

Exempel

ges för den första komponenten, eftersom inte varje arbetsspecialist deltar på teammöten veckovis. Logiken är att arbetsspecialisten, som känner deltagaren väl, är bäst lämpad att svara på frågor, be om hjälp och komma på idéer relaterade till deltagarens mål.

Det finns tre behandlingsteam i en verksamhet. Alla team har samma arbetsspecialist som närvarar vid teammöten på ett rullande schema (olika team varje vecka). Bedömaren ger inte högre poängsättning för denna komponent, för att även om arbetsspecialisten närvarar vid ett möte i veckan, träffar han inte varje behandlingsteam veckovis. Standarden är att specialisten en gång i veckan ska träffa varje team där hen har tre eller fler personer från sin deltagargrupp. För team där hen har färre än tre deltagare ska hen närvara vid möten minst två gånger i månaden.

En arbetsspecialist arbetar med två behandlingsteam. Båda teamen träffas kl. 09:00 på tisdag morgon. Specialisterna närvarar vid första hälften av Team A:s möte och andra hälften av Team B:s möte. Bedömaren ger inte högre poängsättning för den första komponenten eftersom arbetsspecialisten inte deltar i hela mötet, som de andra medlemmarna i teamet. Bedömaren rekommenderar att tiderna ändras för ett av mötena så att arbetsspecialisten kan delta i båda mötena fullt ut.

En arbetsspecialist träffar boendepersonalen vid stödboenden där hans deltagare bor varje vecka. Bedömaren ger inte högre poängsättning för den första komponenten, eftersom specialisten inte träffar sina deltagares psykiatrikontakter (till exempel case manager, kurator eller terapeut). Men om bostadspersonalen fungerar som case managers, ska bedömaren ge högre poäng för den första komponenten.

Arbetsspecialister är kopplade till två behandlingsteam. Ett team träffas veckovis och specialisterna närvarar vid alla möten i det teamet. Det andra teamet träffas månadsvis. Bedömaren ger inte högre poäng för den första komponenten, eftersom specialisterna inte närvarar vid möten för båda teamen veckovis. Bedömaren rekommenderar att införa veckomöten i båda teamen.

Två arbetsspecialister från ett fontänhus är var och en kopplade till två olika behandlingsteam vid en närliggande psykiatrisk öppenvårdsmottagning. De får 90 procent eller mer av sina deltagare från dessa två team. Båda arbetsspecialisterna närvarar veckovis vid teamkonferenser på öppenvårdsmottagningen. Bedömaren ger då poäng för denna komponent.

Komponent 2: Arbetsspecialisterna deltar aktivt på teammöten och fattar gemensamma beslut med behandlingsteamet

En indikation på god integrering är när medlemmar i behandlingsteamet hjälper arbetsspecialister med strategier för att stödja deltagarens anställningsmål. En behandlare delade till exempel med sig av följande information till arbetsspecialisten: ”John lämnade sitt senaste arbete för att han kände sig osäker över sin prestation. Det skulle vara till hjälp om han fick regelbunden feedback från sin handledare.”

Observera huruvida teamen har förslag och utvecklar idéer för deltagarna eller om arbetsspecialisten endast rapporterar om sådant som rör hans deltagargrupp. Ger den psykiatriska behandlingspersonalen relevant information som är till stöd för IPS eller diskuterar vilka stödinsatser som kan vara hjälpsamma? Delar de med sig av information om en persons arbets- eller utbildningshistorik? Genererar teamet lösningar för att hjälpa personer med anställning? Om en deltagare till exempel besvärar sig av symtom på arbetsplatsen, har arbetsspecialisten frågat case managern om strategier som kan hjälpa deltagaren? Ger en behandlare förslag på hur en deltagare bättre kan koncentrera sig på sina studier? Hjälper arbetsspecialisten sedan deltagaren att överväga sådana förslag genom delat beslutsfattande?

Exempel

En arbetsspecialist rapporterar om deltagares framsteg under teammötet, men teamet engagerar sig inte i diskussionen om hur man hjälper deltagare att uppnå sina mål. Bedömare ger inte poäng för den andra komponenten.

Bedömare observerar hur psykiatrins medarbetare och en arbetsspecialist utvecklar möjliga strategier för att hjälpa en deltagare att förbättra relationen till sin handledare på arbetet. Arbetsspecialisten rapporterar hur hen och deltagaren har diskuterat olika strategier. Det utgör exempel på delat beslutsfattande och bedömare ger poäng för den andra komponenten.

Komponent 3: Dokumentation från IPS-insatsen (det vill säga arbetsprofil, arbetsplan, daganteckningar) är integrerad i deltagarens patient-

En integrerad arbets- och psykiatrijournal underlättar för den psykiatriska behandlingspersonalen att hålla sig informerad om patienternas arbetsrelaterade mål. När bedömare tar del av deltagardokumentation letar de efter anställningsdokument, inklusive arbetsprofilens uppgifter om arbetssökande, ansökningar till utbildningar och daganteckningar som rör IPS.

I vissa IPS-verksamheter förvaras dokumentationen (till exempel arbetsprofil, CV och så vidare) hos respektive arbetsspecialist. Det är ett system som medför risker. Information kan försvinna om personal byts ut och IPS-dokumentationen inte är uppdaterad i deltagarens patientjournal. Beroende på verksamhetens policy kan arbetsspecialisterna spara kopior av IPS-dokumentation i egna dokumentationssystem.

Exempel

Uppgifter som rör IPS är separerade från övrig patientjournal, även om det finns planer på att integrera uppgifterna när det blir möjligt med elektroniska medicinska journaler. Bedömare ger inte poäng för denna komponent, men kommenterar att planerna på att integrera uppgifterna kommer att öka programtroheten.

Komponent 4: Arbetsspecialistens lokal ligger i närheten av (eller delas med) medlemmarna i behandlingsteamet

Var kontoret ligger kan påverka hur ofta personalen har möjlighet att kommunicera med varandra. När kontor ligger i separata byggnader ger inte bedömare poäng för denna komponent. Ibland befinner sig arbetsspecialister och psykiatrins medarbetare i samma byggnad men på olika våningar, eller i separata flyglar, och har därför lite kontakt med varandra. Bedömare rekommenderar att arbetsspecialisterna har sitt arbetsutrymme i samma byggnad och nära sitt/sina behandlingsteam.

För peer supporters som arbetar i IPS-verksamheten påverkar inte lokalens belägenhet poängsättningen för denna komponent. Bedömaren rekommenderar dock närhet till behandlingsteam för att underlätta att insatserna integreras.

Exempel

Psykiatrins medarbetare har utifrån teamtillhörighet sina lokaler på första och andra våningen på den psykiatriska öppenvårdsmottagningen. Arbetsspecialisternas kontor ligger på tredje våningen i byggnaden. Bedömaren ger inte poäng för denna komponent.

Arbetsspecialisten är anställd i en rehabiliteringsverksamhet. Hen har ett kontor där och även ett kontor på den mottagning hen samarbetar med. Hen tillbringar största delen av sin kontorstid på den psykiatriska mottagningen. Bedömaren ger poäng för denna komponent. Bedömaren skulle ge poäng även om specialisten inte har ett eget kontor på mottagningen så länge kontorsutrymme finns tillgängligt när hen är där.

Komponent 5: Arbetsspecialisterna uppmuntrar behandlingsteamet att fundera på arbete för personer som ännu inte blivit hänvisade till IPS

Denna komponent är svår att direkt observera under ett programtrohetsbesök, eftersom det kanske inte är ett passande tillfälle för en arbetsspecialist eller peer supporter att föreslå arbetsrehabilitering för en icke-IPS-deltagare vid just det teammöte som observeras. Men programtrohetsbedömaren kan bedöma detta kriterium genom att fråga psykiatripersonal och deras chefer om exempel på när arbetsspecialisten och/eller peer supportern vid tidigare tillfällen har föreslagit en IPS-insats för arbetslösa personer.

Exempel

Ungefär hälften av de intervjuade psykiatrimedarbetarna gav ett exempel på när arbetsspecialisten eller peer supportern föreslagit arbete för en person som ännu inte blivit hänvisad till IPS-verksamhet. Bedömaren ger poäng för denna komponent.

Ansvariga för ett fontänhus och en psykiatrisk öppenvårdsmottagning, där flertalet av medlemmarna i fontänhuset har sina psykiatriska behandlingskontakter, har utvecklat ett samarbetsavtal för att tillåta fontänhusets arbetsspecialister delta i behandlingsteamens veckovisa teammöten. Bedömaren observerar möten där arbetsspecialister deltar aktivt med delat beslutsfattande och föreslår IPS för personer som är arbetslösa. Patientjournal och IPS-dokumentation är inte integrerade. Arbetsspecialistens kontor finns på fontänhuset. Bedömaren ger 3 poäng.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Närvarar du när behandlingsteamet har möten? Hur ofta?

Stannar du vanligtvis under hela mötet?

Representerar du några andra arbetsspecialister när du närvarar vid behandlingsteamens möten?

Vad är syftet med att delta i dessa möten? Är mötena till nytta för dig? Varför eller varför inte?

Kan du ge några exempel på när psykiatrins medarbetare har bidragit till deltagares utbildnings- och arbetsrelaterade mål?

Hur kommunicerar du med de som förskriver läkemedel (psykiatriker, sjuksköterskor)? Har det varit effektivt?

Exempel på frågor till peer supporters

Närvarar du vid behandlingsteamens möten? Vilka? Hur ofta? Stannar du under hela mötet? (Poängen påverkas inte av om brukarspecialisten närvarar eller inte vid behandlingsteamens möten, men bedömaren kan rekommendera att de närvarar veckovis för att insatserna ska integreras bättre).

Bidrar psykiatrins medarbetare med idéer om vad som kan hjälpa en person med hens arbetslivsmål?

Exempel på frågor till peer supporters

Vilken är din roll vid behandlingsteamets möten?

På vilket sätt hjälper du personalen att komma ihåg att prata om arbete med sina deltagare? Föreslår du någonsin arbete för personer som är arbetslösa? (Om peer supporters rekommenderar arbete för personer som är arbetslösa ger bedömare poäng för den komponenten.)

Exempel på frågor till chefer och behandlare på den psykiatriska öppenvårdsmottagningen

Vad händer om en arbetsspecialist och en case manager är oense om huruvida en person bör sluta sitt arbete, sluta leta efter arbete och så vidare?

Kan du komma ihåg någon gång när du (eller till exempel en annan case manager) hjälpte arbetsspecialisten att komma på en bra jobbmatchning eller ett bra arbetsstöd?

Kan du ge ett exempel på när en arbetsspecialist eller någon annan peer supporter föreslagit arbete för en person som ännu inte blivit hänvisad till IPS-verksamhet?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Avgör hur många av de fem komponenterna som är uppfyllda. Totalen avgör poängen för kriteriet.

3. Samarbete mellan arbetsspecialister och arbetsförmedlare

Arbetsspecialister och arbetsförmedlare har tät kontakt för att diskutera gemensamma deltagare och identifiera möjliga remisser.

Möjliga informationskällor för att utvärdera detta kriterium:

- intervjuer med arbetsförmedlare
- intervjuer med arbetsspecialister
- intervju med IPS-handledare
- mötesprotokoll (om möjligt).

Förklaring

Både arbetsförmedlare och IPS-personal är intresserade av att uppnå bra anställningsresultat. Deltagarna gynnas av samordnade insatser och expertis från både IPS-verksamhet och arbetsförmedling.

”Vocational rehabilitation” är specifikt för USA. Personer i andra länder bör överväga vilka andra aktörer (till exempel Arbetsförmedlingen) som påverkar arbetslivsmålen för deltagarna i en IPS-verksamhet och hur man kan samarbeta bättre med medarbetarna i de verksamheterna.

Regelbundet inplanerade möten ger möjligheter att fira framgångar och hitta lösningar för att hjälpa människor att nå sina mål. Arbetsförmedlare och arbetsspecialister besitter kunskap och erfarenhet som är viktig för att hjälpa människor vidare i sina arbetsliv och båda bör vara delaktiga i planeringen. Det är personliga möten som räknas, och deltagare kan, men behöver inte, vara närvarande vid dessa möten. När deltagare inte närvarar tar arbetsför-

medlaren och arbetsspecialisten fram förslag på lösningar för att senare arbeta vidare med personen. Det är slutligen deltagaren som väljer vilken strategi som ska testas.

Det finns olika sätt att samarbeta på. Vissa IPS-handledare bjuder in arbetsförmedlare till IPS-gruppens möten och andra ordnar separata möten månadsvis för att prata om gemensamma deltagare. I vissa områden deltar arbetsförmedlaren i det psykiatriska behandlingsteamets möten en gång i månaden, så att hen kan tala med alla som hjälper hens deltagare med utbildning och arbete.

Exempel

En specifik arbetsförmedlare deltar på IPS-möte en eller två gånger i månaden. Arbetsförmedlaren tar emot alla, eller de flesta, som hänvisas från IPS-verksamheten. Poängen är 5.

Arbetspecialister besöker arbetsförmedlingen en gång i månaden för att träffa en grupp arbetsförmedlare och diskutera frågor som rör deltagarna. Poängen är 5.

En specifik arbetsförmedlare tar emot de flesta deltagarna från en IPS-verksamhet och deltar i behandlingsteamets möte varje månad. Under mötet kan hen prata med psykiatripersonal, brukarspecialist och arbetsspecialisten som arbetar med respektive person. Poängen är 5.

Arbetsförmedlaren och arbetsspecialisten träffar varje deltagare en gång i månaden. Poängen är 5. Bedömare kan kommentera att detta upplägg är väldigt tidskrävande och föreslå en annan strategi som skulle tillåta arbetsspecialisten att fokusera på att hjälpa personer direkt med anställning.

Exempel på frågor till IPS-teamet

Deltar du i möten med arbetsförmedlare?

Hur hjälper arbetsförmedlare deltagarna i IPS-verksamheten?

Hur arbetar ni tillsammans med deltagare för att utforma arbetsplaner?

Exempel på frågor till arbetsförmedlare

Hur ofta träffar du arbetsspecialisterna? I vilket sammanhang?

Hur arbetar alla tillsammans med deltagare för att utforma arbetsplaner?

Hur kan samarbetet förbättras?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Räkna ut hur ofta arbetsspecialisterna och arbetsförmedlare har kontakt. Poängsätt genom att använda skalsteg 1–5.

4. Arbetsgrupp

Minst två heltidsansanställda arbetsspecialister och en handledare fungerar tillsammans som en arbetsgrupp. Gruppen träffas en gång i veckan, där arbetsspecialisterna får handledning, delar med sig av tips och strategier och delar arbetsgivarkontakter med varandra. Inom arbetsgruppen hjälper man till med varandras deltagare vid behov.

Möjliga informationskällor för att utvärdera detta kriterium:

- observation av IPS-mötet

- intervjuer med arbetsspecialister
- intervjuer med peer supporters
- intervju med IPS-handledare.

Förklaring

En arbetsgrupp där flera personer utför samma typ av arbete kan dela idéer och information och finnas som stöd för varandra. Motsatsen, en ensam arbetsspecialist i ett psykiatriskt team, har ingen som kan hjälpa hen att lära sig färdigheter som är nödvändiga för IPS (exempelvis att skapa relationer med arbetsgivare).

Handledares yrkestitlar kan variera: IPS-teamledare, IPS-handledare, IPS-metodstödjare. Beteckningarna är utbytbara men syftar på samma tjänst.

När programtroheten för detta kriterium är god träffar IPS-handledaren alla arbetsspecialister veckovis på ett gruppmöte för att följa upp deltagarnas arbetsrelaterade mål och hur arbetet fortskrider för att nå dessa mål. Arbetsspecialister bollar idéer för att hjälpa deltagarna att nå sina mål. Medlemmar i arbetsgruppen delar också med sig av tips om arbetsplatser och arbetstillfällena under mötena och introducerar emellanåt varandra för arbetsgivare. Arbetsspecialisterna har separata deltagargrupper, men är backup och ger stöd åt de andra arbetsspecialisterna vid behov.

Se *SE Unit Meeting*-modulen på dvd-skivan *Supported Employment Fidelity* och studera bedömarens intryck.

Exempel

En psykiatrisk öppenvårdsenhet på landsbygden betjänar flera kommuner. Det finns en arbetsspecialist i varje kommun, och en och samma IPS-handledare handleder alla specialisterna. Bedömare föreslår IPS-teammöten veckovis, antingen personliga eller över telefon. Med ett sådant upplägg, betraktas gruppen som en enda arbetsgrupp. Om någon psykiatripersonal täcker upp för en arbetsspecialist när hen inte är tillgänglig (till exempel hjälper en deltagare med en arbetsansökan när specialisten är borta från arbetet), är poängen för kriteriet **Arbetsgrupp 4**.

Arbetsspecialisterna träffas veckovis men fokus på mötet är att diskutera administrativa frågor eller att snabbt tillhandahålla en uppdatering kring varje deltagare. Poängen är inte högre än 3, eftersom syftet med mötena ska vara att arbetsspecialisterna stödjer varandra genom att komma på möjliga lösningar, dela tips om arbete och fira framgångar.

IPS-handledaren har dålig kunskap beträffande principer och metod inom IPS. Till exempel förklarar hen att personer med pågående missbruksproblem är olämpliga för IPS och föreslår att arbetsspecialister avslutar ärenden efter att deltagare har varit anställda i 90 dagar. Bedömare poängsätter med som högst 3 poäng, eftersom handledningen inte är baserad på den evidensbaserade metoden.

En liten verksamhet på landsbygden har bara en arbetsspecialist och handledaren har inte några egna deltagare. Poängen är 1. Bedömare förklarar att det är svårt för en arbetsspecialist att arbeta utan att ha arbetsspecialistkollegor som hjälper till med problemlösning, delar tips om arbete och ansvarsfrågor. Om inte verksamheten betjänar färre än 60 personer med långvarig psykisk funktionsnedsättning uppmuntrar bedömare verksamheten att lägga till ytterligare en arbetsspecialisttjänst.

En IPS-enhet består av en arbetsspecialist och en heltidsanställd IPS-handledare. Handledaren har en deltagargrupp på 12 personer. Eftersom handledaren fungerar både som handledare och arbetsspecialist kan hen dela med sig av tips om arbete och vid behov täcka upp för den andra. Poängen är 3.

En arbetsgrupp består av en arbetsspecialist och en IPS-handledare som inte har någon egen deltagargrupp – hens andra ansvarsområden är handledning av ett behandlingsteam. Poängen är 1.

Exempel

Två arbetsspecialister i ett ACT-team delar mottagning med ACT-teamet och deltar i möten med dem två dagar i veckan. De två arbetsspecialisterna deltar också i veckomötena för att diskutera dagsläget med deltagarna, dela tips om arbetsgivare och vid behov hjälpa den andra arbetsspecialisten. Arbetsspecialisterna får råd om att utveckla arbetstillfällen från IPS-handledaren. Handledaren för ACT-teamet och IPS-handledaren träffas tillsammans med respektive arbetsspecialist 1 gång i månaden för individuell handledning. Poängen är 5.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Vem är din IPS-handledare?

Kan du ge ett exempel på när du hjälpte en annan arbetsspecialist eller när någon hjälpte dig?

Hur ofta träffar du de andra arbetsspecialisterna? Vad gör du under dessa möten? På vilket sätt är dessa möten hjälpsamma?

Kan du ge ett exempel på när du senast tipsade någon annan i din arbetsgrupp om en arbetsgivarkontakt?

Var mötet som vi observerade i dag ett typiskt möte?

Exempel på frågor till peer supporters

Var mötet som vi observerade i dag ett typiskt möte?

Hoppar du in och ersätter när en arbetsspecialist är borta eller har blivit dubbelbokad? (Detta kan förbättra poängen, till exempel om det bara finns en arbetsspecialist men peer supporterna kan vikariera).

Utgår mötena från styrkor hos deltagarna? Varför eller varför inte? (Denna information kan också vara relevant för kriterierna **Individuellt arbetssökande**, **Uppföljande stöd anpassat efter individen**, **Inga uteslutningskriterier** och **Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter**).

Exempel på frågor till IPS-handledare

Hur arbetar arbetsspecialisterna tillsammans?

Hur ofta planerar du IPS-mötena?

Hur ser en typisk agenda ut för era IPS-möten?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Avgör hur många som ingår i arbetsgruppen, frekvensen av deltagarbaserad grupphandledning och hur mycket man i arbetsgruppen täcker upp för varandra när det gäller varandras deltagare. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

5. Handledarens roll

IPS-arbetsgruppen leds av en IPS-handledare. Arbetsspecialisternas färdigheter utvecklas och förbättras genom handledning med fokus på resultat. I handledarrollen ingår alla de fem nyckelaspekterna.

Komponenter som ingår i detta kriterium:

- En heltidsanställd handledare ansvarar som mest för 10 arbetsspecialister. Handledaren har då inte andra handledande uppgifter. (En handledare som handleder färre än tio arbetsspecialister kan tillbringa en proportionerlig del av tiden med andra handledande arbetsuppgifter. Till exempel kan en

IPS-handledare som är ansvarig för fyra arbetsspecialister ägna hälften av tiden till IPS-handledning).

- Handledaren håller i handledning en gång i veckan för att gå igenom deltagarnas situation och identifiera strategier och idéer för att hjälpa dem i yrkeslivet.
- Handledaren pratar regelbundet med ledarna för behandlingsteamet för att övervaka att IPS-insatserna är integrerade, lösa problem med verksamhetsfrågor (till exempel remisser eller överföringen av det uppföljande stödet till psykiatripersonalen) och framhålla värdet av att människor får arbete. Deltar i ett möte med varje behandlingsteam minst en gång i kvartalet.
- Handledaren följer med nyanställda eller osäkra arbetsspecialister på fältet varje månad för att träna dem i att utveckla arbetstillfällen. Träningen går ut på att observera, utgöra en förebild och ge feedback på deras färdigheter, till exempel i mötet med arbetsgivare, för att utveckla arbetstillfällen.
- Handledaren går igenom deltagarnas aktuella resultat med respektive arbetsspecialist åtminstone kvartalsvis och sätter upp mål för att förbättra verksamhetens prestationer.

Möjliga informationskällor för att utvärdera detta kriterium:

- intervju med IPS-handledaren
- genomgång av IPS-handledarens noteringar från fälthandledning (om möjligt)
- intervjuer med arbetsspecialister
- intervjuer med peer supporters
- intervjuer med medarbetare och chefer inom den psykiatriska öppenvårdsmottagningen.

Förklaring

Effektiva handledare utgör nyckeln till en framgångsrik IPS-verksamhet. IPS-handledaren fyller ett antal funktioner, som att utbilda arbetsspecialister, vara en länk till Arbetsförmedlingen (*state vocational rehabilitation*), vara den som inom verksamheten främjar anställning och arbete, genomför kvalitetsförbättringar inom IPS-verksamheten (resultatbaserad handledning), organiserar och håller i styrgruppen och biträder vid implementering och insatser för en hållbar IPS-verksamhet.

Eftersom detta kriterium bedöms utifrån en person i IPS-verksamheten är det särskilt viktigt för bedömarna att belysa en del av handledarens styrkor i rapporten. Ett poäng på 3 eller lägre reflekterar inte nödvändigtvis handledarens skicklighetsnivå, utan kan tyda på andra problem, exempelvis att handledaren har för många ytterligare ansvarsområden, vilket sannolikt påverkar att ett antal av nyckelkomponenterna.

Bedömarna kan föreslå verktyg för handledning som till exempel loggar för fälthandledning och formulär för insamling av information. Exempel på sådana finns i slutet av denna manual i avsnittet Exempel på formulär.

Komponent 1: En heltidsanställd handledare ansvarar som mest för 10 arbetsspecialister. Handledaren har då inte andra handledande uppgifter. (En handledare som handleder färre än 10 arbetsspecialister kan tillbringa en proportionerlig del av tiden på andra handledande arbetsuppgifter. Till exempel kan en IPS-handledare som är ansvarig för 4 arbetsspecialister ägna hälften av tiden till IPS-handledning).

Avsikten med denna komponent är att säkerställa att handledaren har tid att utföra ett gott arbete. God handledning av IPS-verksamheten är avgörande för goda anställningsresultat.

Det är bra för IPS-handledare att ha en liten egen deltagarstock om de inte har tidigare erfarenhet av arbete som arbetsspecialist. Deltagargruppens storlek bör variera beroende på antalet arbetsspecialister som handleds. Om handledaren ansvarar för 10 arbetsspecialister kan hen bara ha en person i sin deltagargrupp. Om endast en arbetsspecialist handleds kan en deltagargrupp på 15 personer vara hanterbart. Om en handledare har en stor deltagargrupp i förhållande till många övriga ansvarsområden, ger inte bedömaren poäng för denna komponent och rekommenderar att handledaren minskar sin deltagargrupp.

Om handledaren inte har någon deltagargrupp kan bedömaren rekommendera att handledaren tillhandahåller IPS-insats till ett fåtal personer för att hålla sig uppdaterad med implementeringssvårigheter. Dock ger de poäng för denna komponent även om handledaren inte har någon egen deltagargrupp.

Exempel

En handledare ansvarar för 12 arbetsspecialister. Bedömaren ger inte poäng för denna komponent.

En handledare är ansvarig för en IPS-verksamhet med åtta arbetsspecialister och är även ansvarig för klinisk handledning av ett ACT-team. Hen handleder fem case managers/vecka i ACT-teamet, leder dagliga ACT-teammöten och följer ACT-teamets resultat. Bedömaren ger inte poäng för denna komponent, eftersom det är väldigt svårt för en handledare att bidra till utvecklingen av två parallella verksamheter samtidigt som hon utbildar personal, följer upp resultat, samordnar arbetsrehabilitering, implementerar programtrohetsplaner och så vidare. Handledaren har en nyckelroll och verksamhetsansvariga ska säkerställa att hen ges kapacitet att utföra sitt arbete väl.

En IPS-handledare är ansvarig för en arbetsspecialist och ett team bestående av fem case managers. Bedömaren ger poäng för denna komponent.

Komponent 2: Handledaren har handledning en gång i veckan för att gå igenom deltagarnas situation och identifiera strategier och idéer för att hjälpa dem i yrkeslivet.

Handledaren måste hålla i handledning veckovis för att få poäng för denna komponent. Handledning, antingen individuellt eller i grupp (IPS-arbetsgruppsmöten), är tillräckligt för denna komponent. Dock kan bedömaren rekommendera att handledare tillhandahåller individuell handledning utöver

grupphandledning. Nya arbetsspecialister har ofta nytta av individuell handledning varje vecka, medan erfarna arbetsspecialister ofta värdesätter stödet av individuell handledning minst en eller två gånger i månaden. Om en arbetsspecialist har låga anställningsresultat kan bedömare rekommendera individuell handledning veckovis (på mottagningen och genom mentorskap ute på fältet) oavsett hur länge personen har varit anställd som arbetsspecialist.

Exempel

En handledare träffar arbetsspecialisterna individuellt varje vecka för att gå igenom det aktuella läget med deras deltagare, men IPS-teamet träffas inte som arbetsgrupp. Bedömare ger poäng för denna komponent, men poängen för kriteriet **Arbetsgrupp** sänks eftersom det inte sker några möten i IPS-teamet.

En IPS-handledare schemalägger inte IPS-möten eller individuell handledning varje vecka, men har daglig kontakt med IPS-teamets medlemmar och diskuterar deltagarsituationer när de uppstår. Bedömare ger inte poäng för denna komponent eftersom de oförberedda samtalen inte ersätter fokuserad planering och delande av idéer. Utan förberedda möten tenderar diskussioner att fokusera på problem och ignorera vad som går bra och vem som skulle ha nytta av ytterligare stöd mot arbete.

Komponent 3: Handledaren pratar regelbundet med ledarna för behandlingsteamet för att se till att insatserna är integrerade, lösa problem med programfrågor (till exempel remisser eller överlämningen av det uppföljande stödet till psykiatrins medarbetare) och förespråka värdet av att ha ett arbete. Handledaren deltar också i ett möte med varje behandlingsteam varje kvartal.

IPS-handledare deltar i behandlingsteamens möten för att se till att IPS utvecklas till en teambaserad metod. När arbetsspecialisten till exempel berättar att en deltagare snart börjar arbeta, ber handledaren medlemmarna i teamet att bidra med idéer om lämpligt arbetsstöd.

Exempel

En handledare deltar kvartalsvis i ett behandlingsteams möte. Arbetsspecialisten i hennes team arbetar dock gentemot fyra behandlingsteam. Bedömare ger inte poäng för denna komponent, eftersom hen inte deltar i möten med varje team varje kvartal.

Komponent 4: Handledaren följer med nyanställda eller osäkra arbetsspecialister på fältet varje månad för att träna dem i att utveckla arbetstillfällen, genom att observera, utgöra en förebild och ge feedback på deras färdigheter, till exempel i mötet med arbetsgivare.

För att få poäng för denna komponent får alla nya arbetsspecialister rådgivning på fältet (handledning och coaching) i möten med arbetsgivare vid utveckling av arbetstillfällen, när de inhämtar information om verksamheten eller presenterar en lämplig arbetssökande. Mentorskap på fältet pågår till dess att arbetsspecialisterna utvecklat goda färdigheter i relationsskapande med arbetsgivare.

För att få poäng för denna komponent måste handledaren själv agera som mentor ute på fältet och inte delegera till en annan anställd. Till exempel kan IPS-handledare be erfarna teammedlemmar agera som mentorer i arbetet med att skapa relationer till arbetsgivare, men handledare ska också utveckla kompetensen och själva coacha arbetsspecialisten.

Mentorskap på fältet hjälper arbetsspecialister att utveckla kompetens inom en mängd områden. Till exempel kan bedömare kommentera under kriteriet **Aktivt uppsökande verksamhet** att mentorskap på fältet skulle hjälpa arbetsspecialister som har svårigheter att engagera nya deltagare. Dock fokuserar kriteriet **Handledarens roll** bara på mentorskap på fältet för att skapa relationer med arbetsgivare, eftersom det är en färdighet som är en utmaning för många arbetsspecialister att lära sig och är relaterad till goda anställningsresultat.

För att få poäng för denna komponent tillhandahåller handledare månatligt mentorskap på fältet med någon som är ny eller har svårigheter med arbetsutveckling. Till exempel, om mindre än 40 procent av personerna i en arbetsspecialists deltagargrupp har en anställning eller om en specialist har färre än tre arbetsstarter varje kvartal, tillhandahåller IPS-handledare månatligt mentorskap på fältet.

Exempel

En handledare tillhandahåller månatligt mentorskap på fältet för arbetsutveckling för alla nya teammedlemmar. När specialister har minst tre arbetsstarter per kvartal och upprätthåller en anställningsgrad på minst 45 procent i sin deltagargrupp tillhandahåller handledaren mentorskap på fältet kvartalsvis. Hen dokumenterar inte sitt mentorskap på fältet. Bedömare ger poäng för denna komponent och föreslår att hen börjar dokumentera sitt mentorskap på fältet. Exempel på dokumentation finns i sektionen "Exempel på formulär" i denna manual.

En handledare rapporterar att hen följer med ny personal som träffar arbetsgivare en gång i månaden de första tre månaderna. Bedömare observerar arbetsutveckling och inser att personalen saknar kompetens för att skapa relationer med arbetsgivare. De ger inte poäng för denna komponent och rekommenderar månatligt mentorskap på fältet.

En handledare säger att hen inte tillhandahåller mentorskap på fältet för att skapa relationer med arbetsgivare, eftersom hen saknar erfarenhet inom området. Bedömare ger inte poäng för denna komponent. De kommenterar att handledaren kommer att skaffa sig erfarenhet genom att följa med personalen och kommer att kunna ge effektivare handledning genom att själv ha kunskap om hur man skapar relationer till arbetsgivare.

Komponent 5: Handledaren går igenom deltagarnas aktuella resultat med respektive arbetsspecialist åtminstone kvartalsvis och sätter upp mål för att förbättra verksamhetens resultat.

För detta kriterium går handledaren varje kvartal igenom aktuell deltagarstatistik (arbetsstarter, andel deltagare som är i arbete, andel deltagare i studier och så vidare) tillsammans med teamet och/eller individuellt med respektive arbetsspecialist. Handledaren hjälper också till med att sätta mål för förbättring. Om en specialist till exempel har hjälpt två deltagare med arbetsstart varje kvartal, kan hens mål vara att varje kvartal hjälpa tre deltagare med arbetsstart. Om ett team har 34 procent av deltagarna anställda kan målet vara att om sex månader öka till 40 procent anställda.

Exempel

En IPS-handledare går igenom deltagarstatistik med arbetsgruppen, letar efter trender och sätter upp mål för förbättring av verksamhetens insatser. Hen rapporterar att hen följer antalet anvisade till IPS-verksamheten, antalet som kommer ut i konkurrensutsatta arbeten, andelen deltagare som behåller arbetet i 90 dagar och antalet avslutade IPS-deltagare med anställning. Hen följer också antalet personer som får stöd i studier. Hen säger: "Vi har noterat att antalet personer som behållit arbetet i minst 90 dagar har minskat under de senaste kvartalen. Vi pratade om det i vår arbetsgrupp. Jag bad alla att diskutera arbetsstöd på sina respektive behandlingsteams möten och jag granskade alla skriftliga planer för arbetsstöd. Vårt arbetsgruppsmål är nu att 70 procent av personerna som börjar arbeta ska behålla sina anställningar i minst 90 dagar." Bedömare ger poäng för denna komponent.

En handledare följer statistik över antal anställningar och delar information med teamet, men sätter inte mål för förbättring. Bedömare ger inte poäng för denna komponent. De föreslår att handledaren hjälper teamet och varje arbetsspecialist med att sätta mål. De ger förslag på mål som till exempel: "Öka antalet arbetsstarter till minst tre per kvartal fram till januari" och "Engagera minst 80 procent av de som har anvisats till IPS-verksamheten."

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Träffar du din handledare för individuell handledning (eller för grupphandledning)? Hur ofta? Vad händer under de mötena?

Hur lärde du dig att skapa relationer med arbetsgivare? Följer din handledare någon gång med dig för att träffa arbetsgivare? När hände det senast?

Får du information om resultaten i er IPS-verksamhet? Hur får du den informationen? Har ditt team mål för att förbättra resultat? Vilka är målen och hur ska du nå dem?

Hjälper din handledare dig någon gång med att sätta prestationsmål? Kan du ge ett exempel?

Exempel på frågor till peer supporters

Får du information om resultaten för IPS-verksamheten? Hur får du den informationen? Har IPS-verksamheten mål för att förbättra sina resultat?

Vilka mål har du och din handledare satt för din egen prestation? (Om peer supportern inte har satt resultatmål kan bedömare fortfarande ge poäng för den komponenten, men de kan också rekommendera att handledaren hjälper peer supportern att sätta och uppnå mål, precis som övriga medlemmar i arbetsgruppen.)

Exempel på frågor till case managers

Kommer IPS-handledaren någon gång till möten som du har med övriga behandlingsteamet? På vilket sätt är detta till nytta? När var senaste gången?

Exempel på frågor till IPS-handledaren

Vilka är dina ansvarsområden inom verksamheten? Vilka insatser handleder du? Är du med i ledningsgruppen? Har du några andra uppdrag inom verksamheten? Har du en egen deltagargrupp? Utgörs den av IPS-deltagare?

Hur använder du statistiken från IPS-verksamheten? Försöker du just nu förbättra några specifika resultat? Kan du berätta för mig hur du arbetar mot det? Har de enskilda arbetsspecialisterna satt upp mål för förbättring och kan du ge mig några exempel?

Hur lär sig nya arbetsspecialister om arbetsutveckling? (Om IPS-handledaren säger att hen utformar möten med arbetsgivare, fråga vad som händer när de träffas. Fråga också om hen dokumenterar sitt mentorskap på fältet.) Vad gör du när en arbetsspecialist har ett lågt antal arbetsstarter?

Hur tillhandahåller du handledning? Hur ofta? Om det varierar mellan de olika arbetsspecialisterna, hur avgör du hur mycket handledning som ska ges till respektive arbetsspecialist?

Hur samordnar du IPS med den psykiatriska behandlingen eller insatser som bostad först? Vilken är din relation till andra handledare inom verksamheten? Hur ofta får du feedback om IPS-verksamheten från andra handledare och personal? Hur får du reda på viktiga förändringar inom verksamheten?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Beräkna hur många komponenter som uppfylls vid bedömningen. Poängsätt genom att använda skalsteg 1–5.

6. Inga uteslutningskriterier

Alla deltagare som vill arbeta har tillträde till IPS, oavsett faktorer som anställningsbarhet, missbruk, symtom, tidigare våldsbeteende, kognitiva störningar, bristande följsamhet till behandlingen eller personlighet. Detta gäller även under pågående stöd i arbete. Arbetsspecialisterna hjälper till att skaffa ett nytt arbete när det gamla har tagit slut, oavsett varför det upphörde och hur många arbeten individen har haft. Även om Arbetsförmedlingen har uteslutningskriterier för sina insatser, används de inte av den verksamhet som ansvarar för IPS för att utesluta någon. Ingen deltagare gallras bort, vare sig av formella eller informella skäl.

Möjliga informationskällor för att utvärdera detta kriterium:

- intervjuer med behandlingspersonal inom psykiatri
- intervjuer med arbetsspecialister
- intervjuer med brukarspecialister/peer support
- besök i väntrum (Finns det information till personer som själva kan vilja anmäla sig till IPS?)
- intervju med förskrivande läkare
- genomgångar av deltagardokumentation (till exempel patientjournal) (bedömaren läser daganteckningar för att se när en person uttryckt intresse för ett arbete och när hen anvisats till IPS)
- intervjuer med deltagare
- intervjuer med anhöriga.

Förklaring

Ingen kan med säkerhet förutsäga om någon kommer att lyckas på en arbetsplats, men det har visat sig att den som är motiverad att arbeta har större framgång. Personer som vill arbeta har ofta förmågan att övervinna en mängd hinder och arbetsspecialisten hjälper till genom att bistå deltagaren med att hitta arbeten som matchar varje deltagares kompetens, erfarenheter, preferenser och behov. En viktig grundprincip inom IPS är att en person som vill arbeta också ska kunna få tillgång till IPS-insatsen.

Många som arbetar med IPS rapporterar att IPS är tillgängligt för alla som visar intresse för att arbeta. Ändå händer det att personer sällas ut av personliga skäl. Till exempel kan det hända att en case manager försummar att fråga någon om dennes intressen av att arbeta, eller föreslår att någon fokuserar på att bli nykter innan hen börjar söka arbete. Det kan förekomma att personer uppmanas att skjuta upp arbete och fokusera på behandling, vilket strider mot

principen **Inga uteslutningskriterier**. Av den anledningen ska deltagare kunna komma till IPS på olika vägar, till exempel via case managers, terapeuter, boendestödjare, peer supporters/brukarspecialister, genom att själva söka upp IPS och via psykiatriker.

Arbetspecialister hjälper personer med mer än ett arbete, efter behov. När arbetsförmedlare inte kan godkänna mer än en arbetsplacering erbjuder arbetsspecialister fortfarande hjälp med ett annat arbete direkt, och de skickar hoppfulla signaler om att lärdomar från det förra arbetet kommer att ge bättre förutsättningar att lyckas på nästa arbetsplats.

Bedömare avgör huruvida alla berörda har tillgång till IPS. När insatser finansieras av någon annan aktör ställer bedömaren frågor om det innebär begränsade möjligheter att hjälpa exempelvis personer med aktivt missbruk, personer som nyligen förlorat arbete eller personer som nyligen avslutat arbetsrehabiliteringsinsatser. Bedömare frågar också om det finns annan möjlig finansiering av insatser till personer som inte har pågående ärenden gällande arbetsrehabilitering hos någon annan aktör.¹

När IPS-verksamheten inte är en del en psykiatrisk öppenvårdsverksamhet träffar bedömarna personal från psykiatrin för att förstå hur personalen diskuterar arbete med patienterna. Bedömare besöker den psykiatriska verksamheten för att genomföra dessa intervjuer.

Om det finns en väntelista till IPS-verksamheten ger inte bedömare högre poäng än 4. Bakgrunden till det är att när det finns en väntelista kommer delar av den psykiatriska personalen sluta anvisa till verksamheten och vissa deltagare kommer under väntetiden att tappa intresset för arbete. Bedömare rekommenderar att verksamhetsansvariga ökar kapaciteten i IPS-verksamheten.

Bedömare läser patientjournaler för att avgöra om medlemmar i behandlingsteamet talar med människor om anställning och arbetsliv. Denna enskilda informationskälla avgör inte poängen för detta kriterium.

Exempel

En arbetsverksamhet med arbetsträning och tillhörande skyddad verksamhet (som anställer deltagare) arbetar tillsammans med en IPS-verksamhet. Bedömare får reda på att personal från psykiatrin anvisar personer till förberedande arbetsträningsprogram för att de ska få arbetserfarenhet och utveckla kunskaper om hur man ska uppföra sig på en arbetsplats. Personalen förklarar att deltagarens val avgör vilket arbetsträningsprogram som ska användas. Bedömare vet emellertid att människor ofta känner sig uppmanade av de som tillhandahåller insatsen att röra sig i en eller annan riktning, även när de erbjuds ett "val". Vissa personer blir så vana vid institutionaliserade val att de behöver uppmuntran till att välja konkurrensutsatta arbeten. Bedömare frågar personer som har nyttjat arbetsträning om de hellre föredragit att direkt söka sig till konkurrensutsatta arbeten. De frågar också deltagare hur de bestämde vilket program de skulle välja. Bedömare ger inte högre poäng än 3.

Personal från psykiatrin kräver att patienterna ska vara drogfria innan de anvisar personer till IPS-verksamheten. Bedömare ger inte högre än 3 poäng.

Arbetspecialister avråder psykiatripersonalen från att anvisa personer med lång brottshistorik. Bedömare ger inte högre än 3.

När en IPS-verksamhet inte har möjligheter för deltagare att göra en egenanmälan till IPS eller om deltagare och deras familjemedlemmar inte vet om att de själva kan anmäla

¹ I den amerikanska manualen syftar det här på när personer får insatser genom så kallad *Vocational Rehabilitation*. Programtrohetsbedömare måste försöka ta reda på om det finns omständigheter eller kriterier som gör att vissa inte får tillgång till IPS. Det kan röra personer med vissa diagnoser eller viss typ av försörjning.

Exempel
sig, blir poängen inte högre än 4. Bedömare frågar deltagare och personal om hur människor kan göra egenanmälan och få tillgång till information om hur man anmäler sig. När arbetsspecialister avslutar IPS för personer vars arbeten inte slutat bra (till exempel om en person fått sluta på grund av låg närvaro) blir poängen inte högre än 3.
Exempel på frågor till arbetsspecialister
Vem kan bli anvisad till IPS? Vem skulle inte kunna anvisas till IPS? Hur är det med personer med missbruksproblem? Personer med våldsbeteende? Någon som missar möten med sin behandlare? Om någon lämnar sitt arbete utan föregående meddelande för att hen inte gillar arbetet, vad gör du då? Om någon har förlorat ett arbete på grund av symtom på något som försvårar arbetet, skulle du hjälpa den personen att hitta ett nytt arbete? Vad skulle du föreslå som nästa steg? Kan du hjälpa personer som inte är inskrivna på Arbetsförmedlingen? (Om svaret är nej, "Finns det några personer som Arbetsförmedlingen inte kan hjälpa?") Anvisar vissa case managers eller terapeuter deltagare till IPS-verksamheten oftare än andra? Har du en namnlista över personal som har anvisat deltagare till dig i anslutning till din deltagarförteckning?
Exempel på frågor till peer supporters
Finns det några restriktioner för vilka som kan anvisas till IPS-verksamhet? Vem kan anvisa en person till IPS? Kan intresserade anmäla sig själva? Vet patienterna inom psykiatrin hur man anmäler sig? Vem bör anvisas till IPS? Vem bör inte anvisas till IPS? Vad kan göras för att förbättra efterlevnaden av principen Inga uteslutningskriterier vid denna verksamhet?
Exempel på frågor till case managers, terapeuter och läkemedelsförskrivare
När är rätt tid att prata med någon om arbete? När skulle du inte rekommendera ett konkurrensutsatt arbete åt någon? Finns det tillfällen då en person behöver arbetsträna innan de hänvisas till IPS? Finns det verksamheter som hjälper personer att utveckla dessa färdigheter? Hur ofta har du anvisat någon till dessa verksamheter de senaste sex månaderna? Oroar du dig någonsin för att ett arbete kan förvärra en persons missbruksproblem genom att det ger mer inkomst? Hur närmar du dig denna fråga? Vad gör du om du arbetar med en person med dålig hygien, men som säger att hen vill ha ett arbete? Vad gör du om du arbetar med en person som säger att hen är intresserad av att arbeta men som inte tar sin medicin regelbundet? Föreslår du arbeten för personer i 50-, 60-årsåldern eller äldre? Vad får dig att ta upp frågan om arbete och anställning med människor? Har du någonsin arbetat med någon som har varit hemlös, men velat skaffa ett arbete? Har det funnits tillfällen då du föreslagit att någon ska sluta rikta in sig på anställning så att hen kan börja fokusera på sin behandling istället? Kan du beskriva en sådan situation? Hur många personer som du ansvarar för är inskrivna i IPS-verksamheten? Om IPS-verksamheten har en väntelista: Har du ändå fortsatt att hänvisa deltagare dit? Vilka personer som du ansvarar för är intresserade av arbete? Har du anvisat dessa personer till IPS?
Exempel på frågor till IPS-handledare
Hur blir deltagare anvisade till en IPS-verksamhet? Hur lång tid tar det? Kan vem som helst hänvisa deltagare till en IPS-verksamhet?

Exempel på frågor till IPS-handledare

Hur kan en person som får vård vid en psykiatrisk mottagning få veta att hen kan anmäla sig själv till IPS?

Vem bör anvisas till IPS? Vem bör inte anvisas till IPS?

Har du fått några deltagare som du ansett varit olämpliga för IPS de senaste månaderna? Om så är fallet, beskriv gärna.

Exempel på frågor till chefer inom psykiatri

Se frågorna för case managers, terapeuter och läkemedelsförskrivare.

Vet du hur många av dina medarbetares patienter som har ett arbete?

Hur handleder du medarbetare vars patienter inte har arbete?

Exempel på frågor till deltagare

Kommer du ihåg när någon från den här verksamheten frågade om du var intresserad av arbete? Var det rätt tillfälle? Skulle du ha velat att frågan om arbete kommit tidigare?

Hur fick du reda på att det fanns en IPS-verksamhet?

Hade du någon annan form av arbetsrehabiliteringsinsats innan du träffade din arbets-specialist (namn på arbetsspecialist). Hur bestämde du dig för att börja på IPS-verksamheten?

Har någon någonsin föreslagit att du bör vänta med arbete?

Exempel på frågor till verksamhetens administratörer

Klarar IPS-verksamheten att hjälpa de flesta som vill få stöd med arbete vid din verksamhet?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Bedöm vilken nivå av exkludering verksamheten har (om någon). Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

7. Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten

Den psykiatriska verksamheten poängterar värdet av förvärvsarbete genom ett flertal strategier. Vid inskrivning frågar man alltid om deltagarens intresse för arbete, och frågan upprepas under behandlingens gång. Information om arbete och IPS finns synligt i väntrum och gemensamma utrymmen (till exempel i form av broschyrer och affischer). Fokus bör ligga på den delen av verksamheten som riktar sig till vuxna med allvarlig psykisk sjukdom. Man underlättar för deltagare som arbetar att berätta om sina erfarenheter för andra med psykisk funktionsnedsättning och för medarbetare. Andelen patienter som har ett konkurrensutsatt arbete mäts regelbundet och uppgiften sprids till chefer och medarbetare.

Komponenter som ingår i detta kriterium:

- Vid intagning till verksamheten ställs frågor om intresse för arbete.
- Verksamheten inkluderar frågor om intressen för arbete på alla årliga (eller halvårsvisa) utvärderingar eller genomgångar av behandlingsplaner.

- Information om förvärvsarbete och IPS finns synligt i väntrum och gemensamma utrymmen (till exempel i form av broschyrer och affischer).
- Minst två gånger/år ger man utrymme för deltagare som arbetar att berätta om sina erfarenheter för andra patienter och för medarbetare (till exempel genom att arrangera stormöten, bilda kamratstödgrupper, ordna internutbildning, skriva nyhetsbrev och bjuda in föreläsare).
- Verksamheten mäter andelen personer som har konkurrensutsatta arbeten minst varje kvartal och förmedlar resultaten till verksamhetsledningen och medarbetarna.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- rundtur på verksamheten
- intervjuer med deltagare
- intervjuer med psykiatrins medarbetare
- intervjuer med peer supporters
- intervjuer med arbetsspecialister
- genomgång av deltagardokumentation
- intervju med verksamhetens ledning
- genomgång av kvartalsstatistik över andelen personer med allvarlig psykisk sjukdom som har ett konkurrensutsatt arbete.

Förklaring

Inga uteslutningskriterier mäter om personer som är intresserade av arbete har tillgång till IPS. **Verksamhetens fokus på konkurrensutsatta arbeten** ger möjligheter för personer att överväga om de vill arbeta. Personer som inte har arbetat på länge, kanske inte på många år, behöver uppmuntras till att tänka på hur ett arbete skulle passa in i deras liv. Andra behöver hopp om att kunna lyckas med ett arbete som de är intresserade av.

När psykiatriska verksamheter har flera behandlingsteam görs bedömningarna för det team som arbetsspecialisterna tillhör. Bedömare applicerar inte komponenterna på behandlingsteam som inte har en utsedd arbetsspecialist.

När IPS inte utgör en del av den psykiatriska verksamheten, bedömer man hur komponenterna i kriteriet tillämpas på den öppenvårdsmottagning som remitterar deltagarna – inte inom den organisation som driver IPS-verksamheten. Bedömare behöver besöka öppenvårdsmottagningen för att undersöka vilka strategier som används för att främja förvärvsarbete hos patienterna (se kapitel 5). Bedömare besöker öppenvårdsmottagningen för att läsa intagningsformulär (eller annat standardiserat formulär som används vid intagning) och behandlingsplaner (eller annat standardiserat formulär som används åtminstone årligen). Bedömare letar i offentliga utrymmen i byggnaden efter information som uppmuntrar personer att tänka på arbete, eller efter information om IPS-verksamheten.

Komponent 1 och 2: Vid intagning till verksamheten ställs frågor om intresse för arbete. Verksamheten inkluderar frågor om intressen för arbete på alla årliga (eller halvårsvisa) utvärderingar eller genomgångar av behandlingsplaner.

Bedömare läser dokumentation från den psykiatriska verksamheten (från intagning och årliga uppföljningar) för att avgöra om personer får standardiserade frågor om intresse för förvärvsarbete när de börjar och därefter minst årligen. Anledningen till att frågorna ska vara standardiserade (skriven i formulären) är för att undvika att personalen oavsiktligt ställer frågor på ett avfärdande sätt, till exempel ”Du vill inte arbeta, va?”.

Frågor om en persons tidigare arbetslivserfarenheter räcker inte. Psykiatriens medarbetare diskuterar huruvida personen vill sträva efter ett arbete eller utveckla sitt arbetsliv *nu eller i framtiden*.

Exempel på frågor om intresse för arbete

Om du arbetar nu, är du nöjd med arbetet?

Är du intresserad av arbete?

Har du funderat på utbildning eller lärlingsjobb?

Skulle du vilja veta hur din ekonomi skulle påverkas av ett arbete?

Skulle du vilja veta mer om alternativ till sjukersättning – som till exempel att arbeta?

Skulle du vilja veta mer om verksamheter som kan ge stöd på vägen till ett arbete?

Har du någon gång funderat på att börja arbeta?

Vilka skulle fördelarna vara med att ha ett arbete?

Finns det något som oroar dig med att ha ett arbete?

Komponent 3: Information om förvärvsarbete och IPS finns synligt i väntrum och gemensamma utrymmen (till exempel i form av broschyrer och affischer).

På minst ett allmänt tillgängligt ställe i lokalerna bör det finnas informationsmaterial om arbete, så att patienter och anhöriga vet att det går att få den typen av hjälp.

Exempel

Affischer och broschyrer om IPS finns i och nära IPS-kontoret. Information om arbete finns inte i andra delar av lokalerna. Bedömare ger inte poäng eftersom syftet med denna komponent är att annonsera om stöd till arbete för personer som inte redan är involverade i IPS.

Bedömare ser en anslagstavla med exempel på arbeten som personer har fått genom IPS-verksamheten. Tavlan sitter i lobbyn och inkluderar IPS-handledarens telefonnummer så att människor kan anmäla sig själva till IPS. Bedömare ger poäng för denna komponent.

IPS erbjuds endast till deltagare som får långvarigt psykiatriskt stöd och inte till de som kommer till verksamheten för kortvarig rådgivning. Informationsmaterial om IPS finns bara i de delar av lokalerna där långvarig hjälp ges. Bedömare ger poäng för denna komponent.

Komponent 4: Minst två gånger/år ger man utrymme för deltagare som arbetar att berätta om sina erfarenheter för andra patienter och för medarbetare (till exempel genom att arrangera stormöten, bilda kamratstödgrupper, ordna internutbildning, skriva nyhetsbrev och bjuda in föreläsare).

Att lyssna på en person som har tagit sig hela vägen till en anställning förmedlar hopp om att det är möjligt. Även medarbetarna har nytta av att höra hur ett arbete kan förändra en persons liv. Minst två gånger per år skapar medarbetarna möjligheter för IPS-deltagare som kommit ut i arbete att dela med sig av sina erfarenheter både till medarbetare och till deltagare som ännu inte nått fram till anställning.

Exempel

IPS-teamet anordnar två gånger per år en frukost för att fira de som fått jobb. Alla verksamhetens deltagare bjuds in att delta och lyssna på presentationer från personer som fått arbete. Psykiatrins medarbetare deltar inte. Bedömaren ger inte poäng för denna komponent eftersom psykiatrins medarbetare också borde få höra berättelserna. De rekommenderar att dessa deltar i frukosten och tar med sig patienter som kan vara intresserade av arbete.

Administratörer rapporterar att de inte har speciella tillfällen då deltagare delar med sig av sina erfarenheter av arbete och studier, eftersom "de flesta deltagarna lär känna varandra över tid i grupper och väntrum. De pratar om sina arbeten med varandra." Bedömaren ger inte poäng för denna komponent, eftersom administratörer inte kan veta att många personer verkligen får höra om arbete.

I väntrum läser bedömaren uppsatta arbetsberättelser från verksamhetens deltagare. Psykiatrins medarbetare rapporterar att arbetande deltagare kommer till deras teammöten varje kvartal för att prata om sina arbeten och varför de väljer att arbeta. Bedömaren ger poäng för denna komponent.

Komponent 5: Verksamheten mäter andelen personer som har konkurrensutsatta arbeten minst varje kvartal och förmedlar resultaten till verksamhetsledningen och medarbetarna.

Denna komponent refererar till alla personer med allvarlig psykisk sjukdom som får hjälp av den psykiatriska verksamheten, inte bara de som får IPS-insatser. Syftet är att öka kunskapen om hur stor andel som är arbetslösa. För att poäng ska ges måste verksamhetens ledning ha visat statistik för minst ett kvartal över hur stor andel som har jobb till verksamhetens ledning och medarbetare.

Bedömaren frågar verksamhetsledningen om de kvartalsvis följer antalet/andelen personer med allvarlig psykisk sjukdom som har konkurrensutsatta arbeten. De frågar också medarbetare hur stor andel av personerna med allvarlig psykisk sjukdom som förvärvsarbetar. Om medarbetarna inte får information om antalet/andelen deltagare som förvärvsarbetar, har inte informationsinsamlingen ökat kunskapen och poäng ges inte. (Även om medarbetare inte kan minnas det exakta antalet ger bedömaren poäng, så länge de minns att de har fått informationen.)

När bedömare får veta att olika typer av arbeten (till exempel volontärarbete, skyddat arbete, förberedande respektive konkurrensutsatt arbete) inte redovisas separat i den information som samlats in eller rapporterats, inkluderar de definitionen av konkurrensutsatta arbeten (se ordlista) i sina kommentarer.

Exempel

Ett exempel på god programtrohet är när handledare delar ut listor över deltagare/deltagare till case managers i början av månaden och ber dem att ringa in namnet på varje person som hade ett konkurrensutsatt arbete månaden innan. Psykiatrins medarbetare får definitionen av konkurrensutsatt arbete varje gång. Ansvariga skickar ut resultaten som interninformation: "Femton procent av personerna med allvarlig psykisk sjukdom som går hos oss förvärvsarbetar. Det är en ökning med 2 procent från förra kvartalet! Vårt mål för nästa år är 18 procent." Kvalitetssäkringsansvarig besöker behandlingsteammöten för att diskutera resultaten.

Exempel på frågor till case managers och behandlare

Hur definierar du ett konkurrensutsatt arbete?

Hur många personer med allvarlig psykisk sjukdom som får hjälp av den här verksamheten har ett konkurrensutsatt arbete?

Har personer som förvärvsarbetar haft möjlighet att dela med sig av sin historia (via nyhetsbrev, tillställningar eller i behandlingsgrupper och så vidare)?

Vad gör du om någon i samband med att du gör årliga uppföljningar (eller behandlingsplaner) säger att hen vill arbeta? Vad gör du om hen säger att hen inte är säker på att hen vill arbeta?

Hur många av det totala antalet personer med allvarlig psykisk sjukdom i din verksamhet har ett konkurrensutsatt arbete (inte bara av de som får IPS-insatser)?

Exempel på frågor till verksamhetens ledning

När mäter du andelen personer i verksamheten som har ett konkurrensutsatt arbete, och vilka personer inkluderas?

Hur definierar du ett konkurrensutsatt arbete?

Hur insamlas information om konkurrensutsatta arbeten? Hur ofta?

Hur informeras medarbetarna om andelen patienter som har ett konkurrensutsatt arbete?

Sedan den senaste programtrohetsskattningen, har det funnits möjligheter för människor att berätta sina tillbaka-till-arbete-historier för andra deltagare, patienter och personal? Beskriv gärna.

Insamlar du information om andra typer av arbete (till exempel skyddade anställningar och arbeten reserverade för människor med funktionsnedsättningar)? Redovisas dessa typer av arbeten separat från konkurrensutsatta arbeten?

Hur många personer med allvarlig psykisk sjukdom har konkurrensutsatta arbeten? Finns det en målsättning att öka detta antal?

Exempel på frågor till peer supporters

Vad kan göras för att öka medvetenheten om vikten av arbete hos personalen? (Syftet med att fråga detta är att brukarspecialisten kan ha bra förslag att skriva i rapporten. Bedömare frågar inte för att ändra den slutliga poängen.)

Hur får patienter kännedom om IPS? Vad tycker du skulle vara bättre strategier för att informera om IPS?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Beräkna hur många komponenter som uppfylls vid tiden för bedömningen. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

8. Verksamhetens ledning stödjer IPS

Verksamhetens chefer (till exempel klinikchef, överläkare, ansvarig kvalitetssäkrare och ekonomichef) hjälper till att implementera och få varaktighet i IPS. Alla fem komponenter som ingår i ledarnas stöd finns med.

Komponenter som ingår i detta kriterium:

- Verksamhetschef och klinikchef visar att de har kännedom om principerna för IPS.
- I verksamhetens kvalitetssäkring ingår att noggrant utvärdera IPS, eller delar av programmet. Nystartade IPS-verksamheter utvärderas enligt programtrohetsskalan minst en gång per halvår tills de har uppnått hög trohet, därefter minst en gång om året. Resultaten används för att förbättra och stärka IPS och dess varaktighet.
- Minst en medlem av verkställande teamet deltar aktivt vid IPS-styrgruppsmöten som sker åtminstone var sjätte månad för hög programtrohet och åtminstone kvartalsvis för program som ännu inte har uppnått hög programtrohet. ”Styrgrupp” definieras som en blandad grupp av intressenter som ansvarar för granskning av programtrohet, programimplementering och för hur IPS ska tillhandahållas. Styrgruppen utformar skriftliga handlingsplaner som syftar till att utveckla eller upprätthålla en IPS-verksamhet med hög programtrohet.
- Verksamhetsledaren kommunicerar hur IPS stödjer verksamhetens uppdrag i stort och tydliggör för all personal i verksamheten klara och specifika mål för IPS och vad gäller konkurrensutsatta arbeten. Detta görs under de första sex månaderna och åtminstone årligen (det vill säga IPS-kickoff, möten med hela verksamheten, verksamhetens nyhetsbrev och så vidare). Detta kriterium delegeras inte till någon annan.
- Ansvariga för IPS-verksamheten träffar ledarna för hela verksamheten (inklusive klinikchef/avdelningschef) minst två gånger om året och informerar om hinder för, och sätt att underlätta, att kunna jobba evidensbaserat. Ledningsgruppen hjälper ansvariga för IPS-verksamheten att identifiera problem och implementera lösningar.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- Intervjuer med medlemmar i ledningsgruppen (till exempel verksamhetschef, klinikchef och kvalitetsansvarig/verksamhetsutvecklare)
- Intervju med IPS-handledaren
- Genomgång av rapporter för kvalitetssäkring eller mötesprotokoll
- Intervjuer med psykiatripersonal
- Intervjuer med arbetsspecialister
- Intervjuer med brukarspecialister/peer support
- Genomgång av möten med styrgruppen
- Genomgång av åtgärdsplan/strategier gällande programtrohet

Observera att yrkesbeteckningar kan variera mellan organisationer och system och i olika länder.

Förklaring

Syftet med detta kriterium är att säkerställa att IPS-implementering och varaktighet inte är delegerat till IPS-teamet. Forskning kring implementering har visat att verksamhetens ledarskap är avgörande för en framgångsrik implementering av en evidensbaserad verksamhet.

Bedömare genomför en kort gruppintervju med flera administratörer, till exempel verksamhetsansvarig, kvalitetssäkringsansvarig och klinikchef. Denna grupp rapporterar om aktiviteter genomförda av hela ledningsgruppen. Det är inte nödvändigt att bedömare har ett möte med varje medlem av ledningsgruppen.

Stora verksamheter kan ha fler än ett IPS-team (ett IPS-team består av en eller flera arbetsspecialister som rapporterar till en enda handledare). I dessa fall genomförs programtrohetsskattningen för varje team, men det är bara nödvändigt att intervjua verksamhetens ledningsteam årligen. Information från intervjun med ledningsgruppen kan användas för varje IPS-teams programtrohetsskattning under året.

När IPS inte är en del av den psykiatriska verksamheten utan tillhör en annan verksamhet tar man ställning till komponenterna så här:

- **Första komponenten:** Verksamhetsansvariga för båda verksamheterna ska uppvisa grundläggande förståelse för IPS för att bedömare ska ge poäng för denna komponent.
- **Andra komponenten:** bedömare granskar kvalitetssäkringsprocessen vid båda verksamheterna.
- **Tredje komponenten:** Minst en representant från varje verksamhet deltar i ledningsmöten (ibland kallat styrgruppsmöten) för att få poäng för denna komponent.
- **Fjärde komponenten:** Båda cheferna uttrycker sitt stöd för konkurrensutsatta arbeten och IPS för att få poäng.
- **Femte komponenten:** Denna komponent tillämpas för den verksamhet som anställer IPS-medarbetarna.

Se modulen *Executive Director Interview* på dvd-skivan *Supported Employment Fidelity*. Programtrohetsbedömare får specifik information om hur ledningsgruppen verkar för IPS.

Komponent 1: Verksamhetschef och klinikchef visar att de har kännedom om principerna för IPS.

För att uppfylla detta kriterium ska högsta ledningen ha en generell förståelse av IPS i sådan utsträckning att de förstår den övergripande tanken bakom modellen och vilka resurser och nödvändiga aktiviteter som krävs för att en IPS-verksamhet ska fungera. Högsta ledningen förväntas inte veta detaljerna i IPS.

De flesta chefer på hög nivå har svårigheter att beskriva alla åtta principer för IPS. När de kan beskriva ett par principer ger bedömare poäng för denna komponent. Principen för denna komponent är att IPS-verksamheten blir mer hållbar när högre chefer förstår hur IPS skiljer sig från annan arbetsrehabilitering. Om de till exempel förstår att personer som vill arbeta bör hjälpas direkt med ett konkurrensutsatt arbete, är de troligare att de kommer hjälpa till med utfasningen av verksamhetens förberedande yrkesprogram.

Exempel

En verksamhetsansvarig belyser ett par principer när hon beskriver IPS. Hon säger: "IPS-verksamheter hjälper personer med vanliga arbeten direkt, och metoden är tillgänglig för alla som vill arbeta. Jag är glad över att vi implementerar ytterligare en evidensbaserad metod i vår verksamhet." Bedömare ger poäng för denna komponent.

Syftet med denna komponent är att uppmuntra verksamhetsledare att hjälpa till att övervaka och förbättra poängen på programtrohetsskalan. Bedömare ger poäng om verksamhetens process för kvalitetssäkring granskar ett par programtrohetskriterier eller den totala poängen på programtrohetsskalan.

Exempel

Bedömare studerar verksamhetens kvalitetssäkringsrapporter och får veta att kvalitetssäkringsteamet har granskat den totala IPS-programtrohetspoängen och poängen för kriteriet "Inga uteslutningskriterier" de senaste 18 månaderna. Rapporterna refererar till hur IPS-styrgruppen hjälpt till att förbättra programtroheten. Bedömare ger poäng för denna komponent.

Den som ansvarar för kvalitetssäkring rapporterar att styrgruppen har diskuterat mål för att övervaka och förbättra IPS-programtrohet, men programtroheten har inte rapporterats ännu. Bedömare ger inte poäng för denna komponent.

Komponent 3: Minst en medlem av verkställande teamet deltar aktivt vid IPS-styrgruppsmöten som sker åtminstone var sjätte månad för hög programtrohet och åtminstone kvartalsvis för program som ännu inte har uppnått hög programtrohet. "Styrgrupp" definieras som en blandad grupp av intressenter som ansvarar för granskning av programtrohet, programimplementering och för hur IPS ska tillhandahållas. Styrgruppen utformar skriftliga handlingsplaner som syftar till att utveckla eller upprätthålla en IPS-verksamhet med hög programtrohet.

Personer i ledande positioner kan godkänna organisatoriska förändringar. Till exempel kan högre chefer planera att införa teamkonferenser varje vecka. Exempel på personer som bör ingå i styrgruppen är klinikchef, kvalitetssäkringsansvarig och/eller operativt ansvarig. Verksamhetens ledare, tillsammans med IPS-handledaren, utvecklar styrgruppen för att bedöma programtrohetsrapporter och ta fram åtgärdsplaner för bättre programtrohet. De överväger också olika sätt att öka tillgången till IPS, att uppmuntra fler personer att överväga arbete, att samarbeta med lokala skolor och utbildningsprogram och så vidare. Styrgruppen består av olika intressenter som är kunniga när det rör IPS och som berörs av insatserna (till exempel IPS-deltagare, närstående, chefer inom psykiatri och företrädare för Arbetsförmedlingen).

Medlemmar i styrgruppen kan inte ta fram åtgärder för varje programtrohets-kriterium som har fått lägre poäng än 5, men tar fram en plan för vad de tror är hanterbart. Bedömare ber om att få se en kopia på den senaste åtgärdsplanen efter programtrohetsskattningen. Exempel på åtgärdsplaner för programtrohet hittas i kapitlet Verktyg för programtrohetsbedömning i slutet av denna manual.

Exempel

Verksamhetsansvarig deltar i ett möte med styrgruppen varje år och kvalitetsansvarig deltar kvartalsvis. Bedömare ger poäng för denna komponent.

Komponent 4: Verksamhetsledaren kommunicerar hur IPS stödjer verksamhetens uppdrag i stort och tydliggör för all personal i verksamheten klara och specifika mål för IPS och vad gäller konkurrensutsatta arbeten. Detta görs under de första sex månaderna och åtminstone årligen (det vill säga IPS-kickoff, möten med hela verksamheten, verksamhetens nyhetsbrev och så vidare). Detta kriterium delegeras inte till någon annan.

Stöd från verksamhetsansvarig är avgörande för god programimplementering. Om personal inte tror att IPS är viktigt för ledningen kan de försumma att göra svåra förändringar.

Exempel

Personal rapporterar att ledaren för verksamheten pratade om IPS och arbete för sex månader sedan, vid IPS-kickoffen. Bedömare ger poäng för denna komponent.

Psykatripersonal rapporterar att ledaren för verksamheten besökte deras behandlingsteammöten för ett par månader sedan. De sade att hon pratade om återhämtning och om att arbete är en viktig del av återhämtning. Bedömare ger poäng för denna komponent.

Komponent 5: Ansvariga för IPS-verksamheten träffar ledarna för hela verksamheten (inklusive klinikchef/avdelningschef) minst två gånger om året och informerar om hinder och sätt att underlätta för att kunna jobba evidensbaserat. Ledningsgruppen hjälper ansvariga för IPS-verksamheten att identifiera problem och implementera lösningar.

Möten mellan IPS-handledaren och verksamhetsansvarig kan inkludera andra personer, till exempel klinikchef, och kan vara så korta som 20 minuter. Det som är viktigt är att den som är mest insatt i IPS-verksamheten har möjlighet att berätta om framgångar och direkt fråga efter hjälp. Genom att göra det hjälper hen den verksamhetsansvarige att hålla sig uppdaterad och känna sig delaktig i IPS-verksamheten.

Bedömare ber om exempel på sätt som ledningsgruppen har hjälpt IPS-verksamheten att lösa problem. Till exempel kan ledningsgruppen ha omfördelat medel för att skapa ytterligare en tjänst som arbetsspecialist på grund av

kö till IPS. Ett annat exempel är att verksamhetsansvarig kan ha haft kontakt med en regionalt ansvarig från Arbetsförmedlingen för att diskutera hur ett samarbete med arbetsförmedlare kan se ut.

Exempel

Handledaren för arbetsgruppen har direktkontakt med cheferna och sköter inte kommunikationen via en mellanhand. Minst ett par gånger om året bör handledaren träffa cheferna personligen. Ett exempel på bra trohet till den här komponenten är när handledaren blir inbjuden till möten två gånger om året, så att hen kan prata med dem som kan hjälpa IPS-verksamheten.

Ledningsgruppen bjuder in IPS-handledaren att delta i deras möten två gånger per år. Handledaren berättar att hen rapporterar om IPS-verksamhetens framgångar och utmaningar och ber om hjälp. Som ett resultat av mötena har klinikchefen börjat boka behandlingsmöten varje vecka i stället för varje månad, i syfte att skapa större utrymme för IPS. Övertäkaren kanske berättar att han eller hon har pratat med övriga psykiatrer om vikten av förvärvsarbete, eftersom handledaren påpekat att de var skeptiska. Bedömare ger poäng för denna komponent.

En IPS-verksamhet är implementerad i en verksamhet som inte hör till vården. Arbetsspecialisten samordnar sitt arbete med psykiatripersonalen på orten. IPS-handledaren träffar ledningsteamet i sin verksamhet två gånger varje år för att diskutera IPS-verksamhetens status. Hon träffar däremot inte ledningsgruppen i vården. Bedömare ger poäng för detta kriterium. Observera att det inte är ett krav att IPS-handledaren träffar ledningsgruppen i vården, men en medlem från ledningsgruppen i vården ska delta i IPS-styrgruppen (tredje komponenten i detta kriterium) för att få information om utmaningar vid implementering.

Exempel på frågor till verksamhetens ledning

Verksamhetsansvarig och klinikchef: Beskriv IPS! Hur skiljer sig IPS från annan arbetsrehabilitering? (Om någon av dessa personer hänvisar frågan till IPS-handledaren eller annan person, ska bedömaren rikta tillbaka sina frågor till verksamhetsansvarig och klinikchef.)

Vilka förändringar har du gjort för att förbättra programtroheten till IPS? Vilka förändringar kommer du göra i framtiden?

Till verksamhetsansvarig: Har det funnits möjligheter för dig att prata med övrig personal i verksamheten om IPS? Hur förmedlar du dina mål kring arbete? (Bedömare: Om andra försöker svara för verksamhetsansvarig vad han eller hon har gjort, rikta din fråga till verksamhetsansvarig igen).

Till verksamhetsansvarig: Pratar du någonsin direkt med IPS-handledaren?

Är programtrohet en del av kvalitetssäkringsprocessen? Ingår till exempel programtrohetspoängen i kvalitetssäkringsprocessen? Inkluderar kvalitetssäkringsprocessen deltagarresultat från IPS-verksamheten? Skulle vi kunna få gå igenom den senaste rapporten för kvalitetssäkring (eller se sektionen av rapporten som handlar om IPS)?

Har ni en styrgrupp för IPS? Vilka deltar i mötena? Vad har fokus varit på mötena? Hur ofta träffas gruppen? Deltar någon från ledningsgruppen i styrgruppen?

Hur informerar IPS-handledaren er om IPS-verksamheten? Hur har ledningsgruppen hjälpt till med programimplementering eller att upprätthålla befintlig verksamhet?

Beskriv relationen mellan Arbetsförmedlingen och IPS-personalen? Har ni i ledningen kunnat bidra till att stärka relationen?

Exempel på frågor till IPS-handledaren

Får du hjälp med IPS av verksamhetsledningen (till exempel verksamhetsansvarig, kvalitetsansvarig och medicinskt ansvarig)? Hur har de hjälpt till? Förstår de utmaningarna i implementeringen och bedrivandet av verksamheten, så väl som framgångar?

Har ni en styrgrupp eller ledningsmöten gällande IPS? Vilka deltar i mötena? Vad har fokus varit på mötena? Är de till hjälp? Hur ofta träffas gruppen?

Finns det en skriftlig åtgärdsplan för att förbättra programtroheten? Kan vi få se en kopia?

Prioriterar verksamhetsansvarig konkurrensutsatta arbeten för verksamhetens deltagare?

Exempel på frågor till IPS-personalen, medlemmar i behandlingsteamet och brukarspecialister som inte är en del av IPS-verksamheten

Tycker cheferna att stöd i arbete är en viktig beståndsdel i den här verksamheten? Vad ger dig det intrycket?

Vad är skillnaden mellan konkurrensutsatta arbeten och andra typer av arbete?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Beräkna hur många komponenter som uppfylls vid tiden för bedömningen. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

Insatser

1. Ekonomisk vägledning

Alla deltagare 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. Deltagarna får hjälp med att rapportera sina inkomster till Försäkringskassan, socialtjänsten och andra berörda myndigheter.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- genomgång av deltagardokumentation
- intervjuer med bidragshandläggare/handläggare på exempelvis Försäkringskassan eller socialtjänsten
- genomgång av rapport från berörd handläggare, till exempel bidragshandläggare/handläggare på Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, socialtjänsten, a-kassan
- intervjuer med arbetsspecialister
- intervjuer med deltagare
- intervjuer med psykiatripersonal.

Förklaring

För att kunna fatta beslut om arbete behöver arbetssökande och de som redan arbetar noggrann information om vad som gäller i vars och ens situation. Många personer arbetar inte eftersom de är rädda att förlora sin ekonomiska ersättning. Andra vill arbeta tillräckligt mycket för att kunna försörja sig själva och avsäga sig sin ekonomiska ersättning. Omfattande information om hur arbete kommer påverka varje persons ekonomiska situation är mycket viktig.

Planering gällande ekonomi hjälper personer att göra genomtänkta val. Inom IPS har människor tillgång till omfattande, noggrann information om

hur ersättningar och bidrag och annat statligt ekonomiskt stöd kommer att påverkas om personen börjar arbeta.

Programtroheten påverkas inte av om de som stöttar med ekonomi är anställda av verksamheten där IPS finns eller av en annan verksamhet. Det som är viktigt är att deltagare har tillgång till vägledning kring ekonomi och bidrag och får noggrann, omfattande information. Den som ger informationen ska ha fördjupad utbildning med täta uppdateringar av ny information.

I USA finns så kallade *work incentives planners* som:

- informerar om personens totala inkomst baserad på deltids- eller heltidsarbete
- informerar om olika inkomstkällor, till exempel matkuponger, bostadsbidrag och bidrag för funktionsnedsättning
- informerar om hur ett arbete påverkar en make/makas bidrag eller underhåll för barn
- hjälper personer att planera hur de kan försörja sig själva, och lämna bidragssystemet om de vill
- hjälper personer att använda socialförvaltningens och andra relevanta instansers tjänster
- informerar personer med hjälp av specifika scenarier om hur deras bidrag (och totala inkomst) skulle påverkas av olika nivåer på lön
- är tillgängliga att hjälpa vid mer än ett tillfälle (det vill säga om personer har ytterligare frågor eller behöver ta ett beslut om ett arbete).

Det är inte nödvändigt för varje deltagare att träffa någon som stöttar dem med deras ekonomi. Vissa personer får inte bidrag och behöver ingen information om bidrag. Andra vill inte ha stöd på det området. Detta kan speciellt gälla verksamheter som hjälper unga personer, eftersom medarbetarna uppmuntrar dem att prova arbete snarare än ansöka om bidrag som ett första alternativ.

Individuell planering betyder att ge information relaterad till varje persons situation för att personen ska kunna fatta genomtänkta beslut. Till exempel: ”Om du tjänade XXX kr i månaden, skulle du förlora matkuponger, men socialbidraget skulle inte påverkas. Din totala månadsinkomst skulle vara YYY kr. Om du tjänade ZZZ kr i månaden ...”

Bedömare ger inte högre poäng än 2 när den ekonomiska vägledningen endast består av att förklara formella regler och riktlinjer i största allmänhet.

När en arbetsspecialist ger ekonomisk vägledning frågar bedömare hur hen utbildades och huruvida hen deltar i fortbildning löpande. De frågar om specialisten kan ge information om olika ersättningar och bidrag och om hen till exempel kan hjälpa till när en deltagare har en make/maka som också får bidrag (eftersom deras bidrag kan påverkas av personens arbetsinkomst).

Exempel

Verksamhetens administratörer rapporterar att psykiatrins medarbetare ger deltagarna grundläggande information om hur deras ekonomiska ersättning skulle påverkas av arbete. Psykiatrins medarbetare tar reda på information om bidrag och ersättningar genom att gå igenom relevanta informationskällor. Bedömare ger inte mer än 3 poäng.

Arbetsspecialister rapporterar att de anvisar de flesta till relevant handläggare på till exempel Försäkringskassan eller socialtjänsten, men mindre än 20 procent av deltagarna

Exempel

träffar en handläggare. Bedömare ger 2 poäng och rekommenderar att arbetsspecialister eller närstående hjälper deltagare att närvara vid mötena. De uppmuntrar också IPS-handledaren att kontrollera hur många personer som ges ekonomisk vägledning till dess att arbetsspecialisterna rutinmässigt följer upp huruvida ekonomisk vägledning ges.

Bedömare ser att adekvat ekonomisk vägledning bara erbjuds till personer som får försörjningsstöd, men inte till personer som får andra typer av ersättning. Det ger inte högre än 3 poäng.

Arbetsspecialisterna anvisar bara personer till relevant handläggare innan arbetsstart och hjälper inte deltagare att skaffa mer information när de väl har ett jobb och gör arbetsförändringar. Bedömare ger inte högre än 4 poäng.

När arbetsspecialister inte hjälper de deltagare som arbetar att månatligen rapportera detta (genom att skicka information om inarbetad inkomst till den myndighet som handlägger bidrag), ger bedömare inte högre än 4 poäng. Arbetsspecialisterna förväntas inte hjälpa alla deltagare med rapportering av inkomst eftersom vissa av dem rapporterar sin inkomst själva. Men vissa personer behöver nära hjälp och andra behöver påminnelser om att rapportera sin inkomst.

Bedömare får veta att personer väntar i en månad eller längre på att få träffa en handläggare. De inkluderar en kommentar att vissa personer kan bli modfällda och tappa intresse att arbeta på grund av väntetiden till ekonomisk vägledning. Poängen sänks dock inte om inte väntetiden är så lång att deltagare måste fatta beslut om arbeten utan tillräcklig information.

En handläggare kommer till verksamheten varje månad för att tala om ersättningar för personer som får försörjningsstöd. Personer som får andra typer av bidrag/ersättning träffar handläggaren individuellt. Bedömare ger inte mer än 3 poäng.

En handläggare kommer till verksamheten varje månad för att för att berätta för närstående om olika typer av bidrag. Deltagare träffar handläggare individuellt och kan bjuda in närstående eller andra stödpersoner att komma till deras individuella möten. Detta är i enlighet med god programtrohet.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Vilka typer av ekonomisk vägledning finns för deltagarna i IPS-verksamheten? Vem ger den?

Hur håller du koll på vilka personer som får ekonomisk vägledning och vilka personer som inte träffar en handläggare?

Vad gör du om någon inte kommer till ett möte på till exempel Försäkringskassan?

Hur många personer på din deltagarlista har fått ekonomisk vägledning?

Vet du om deltagare får exempel på hur deras totala inkomst skulle påverkas om de arbetade del- eller heltid? Får de nedskrivna exempel att titta på senare?

Hjälper du någonsin deltagare att rapportera sin inkomst? Kan du ge ett exempel?

Har du någonsin hjälpt någon att få ekonomisk vägledning en andra eller tredje gång för att inkomsterna förändrats?

Exempel på frågor till brukarspecialister/peer support

Följer du någonsin med till möten med handläggare på till exempel Försäkringskassan eller socialtjänsten? Är informationen klar och omfattande?

Får de flesta deltagarna i IPS-verksamheten ekonomisk vägledning?

Vad skulle förbättra den ekonomiska vägledningen?

Ger handläggaren deltagarna nedskrivna information som de kan läsa senare? Är informationen till nytta?

Exempel på frågor till handläggare på till exempel Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, socialtjänsten eller a-kassan

Ger du information angående bidrag och ersättningar utöver försörjningsstöd? Om en person har en make/maka eller person i beroendeställning som också får bidrag, kan du ge god information om hur personens arbetsinkomster skulle påverka andra i familjen? Kan du ge information om bostadsbidrag? Matkuponer?

Exempel på frågor till handläggare på till exempel Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, socialtjänsten eller a-kassan

Hur fick du utbildning som handläggare? Har du deltagit i utbildning (eller har du fått uppdateringar) det senaste året? Vänligen beskriv.

Lämnar du ut skriftlig information till deltagare om deras personliga situation? Skulle jag kunna få se exempel en kopia av den informationen?

Träffar du deltagarna eller pratar du i telefon med dem?

Kan du berätta för personer hur deras totala inkomst kommer att påverkas av del- eller heltidsarbete? Kan du ge individuell information eller ger du information om regler gällande ersättningar generellt?

När någon anvisas till dig, hur lång tid tar det innan personen får träffa dig?

Exempel på frågor till deltagare

Har någon frågat om du skulle vara intresserad av att veta mer om hur din ekonomi skulle påverkas av att du börjar arbeta? Vad hände sen?

Personen som gav dig information, pratade hen om alla dina inkomstkällor? Till exempel försörjningsstöd, sjukpenning, bostadsbidrag? Pratade ni om hur mycket pengar du får från varje ställe?

Gav personen som informerade dig några exempel? Berättade hen till exempel vad som skulle hända om du arbetade del- eller heltid?

Hjälpte informationen dig? Var den begriplig?

Efter mötet, fick du skriftlig information för att hjälpa dig komma ihåg detaljerna? Var den skriftliga informationen specifik för dig och de bidrag som du får eller var det en lista på regler som gäller för alla som får ersättning?

Berättade någon för dig hur man rapporterar sina inkomster efter att du började arbeta igen? Berättade hen hur man gör det för varje inkomstkälla?

Hjälpte någon dig att rapportera dina inkomster till handläggaren för försörjningsstöd, Försäkringskassan, a-kassan eller andra instanser? Hade du velat ha hjälp?

Exempel på frågor till case managers och behandlare

När en deltagare slutar med IPS och fortsätter att arbeta, vad gör du om individens inkomster förändras? Kan du hänvisa honom eller henne till ekonomisk vägledning? Har du gjort det någon gång?

Får de flesta deltagarna i IPS-verksamheten god information om hur deras ersättning och bidrag skulle påverkas om de började arbeta?

Exempel på frågor till arbetsförmedlare

Hur får IPS-deltagare ekonomisk vägledning? Är tjänsten tillgänglig för alla som behöver den? Får deltagare bra information som är specifik för deras individuella situationer?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Bedöm hur mycket hjälp deltagarna får med ekonomisk vägledning. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

2. Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen

Deltagarna väljer om arbetsgivaren ska få reda på funktionsnedsättningen eller inte och vad som ska sägas. Arbetsspecialisterna stöttar deltagarna i att fundera över för- och nackdelar och hjälper dem att fatta ett informerat och genomtänkt beslut.

Komponenter som ingår i detta kriterium:

- Arbetsspecialisterna kräver inte att alla deltagarna ska berätta om sin psykiska ohälsa på arbetsplatsen för att deltagaren ska få IPS-stödet.
- Arbetsspecialisten och deltagaren diskuterar möjliga för- och nackdelar med att berätta om funktionsnedsättningen på arbetsplatsen innan deltagaren gör det. De beskriver att det kan underlätta att vara öppen om funktionsnedsättningen om man vill be om anpassningar i arbetsmiljön och det kan även underlätta arbetsspecialistens roll i kommunikationen med arbetsgivaren.
- Arbetsspecialisterna diskuterar vad man skulle kunna säga till arbetsgivaren (till exempel att man får psykiatrisk behandling just nu, lider av ångest ibland eller har varit arbetslös en period) och ger konkreta exempel på hur man kan uttrycka sig.
- Arbetsspecialisterna tar upp frågan om en öppen attityd mer än en gång, till exempel om individen inte har hittat ett arbete efter två månader eller rapporterar om svårigheter på arbetet.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- genomgång av deltagardokumentation
- intervjuer med deltagare
- arbetsspecialistintervjuer (inklusive rollspel om att berätta om sin funktionsnedsättning)
- intervjuer med IPS-handledare
- intervjuer med familjemedlemmar
- intervjuer med psykiatripersonal

Förklaring

Många arbetssökande är oroade över stigmatiseringen av psykisk ohälsa, eller vill inte fokusera på problem eller funktionsnedsättningar medan de går framåt i livet. Andra uppskattar stöd från arbetsspecialisten medan de söker arbeten, överväger mer utbildning och/eller ber om anpassningar. Essensen i detta kriterium är att deltagare ska kunna välja om de ska berätta om funktionsnedsättningen eller inte och vilken information de ska lämna till vem. Arbetsspecialisten hjälper varje deltagare att överväga sina valmöjligheter och rättar sig efter deltagarens beslut.

Ett dokument om frivilligheten i att berätta om sin funktionsnedsättning (med titeln *Plan for Approaching Employers*) finns på webbsidan <https://ipsworks.org>. Det finns också en sektion om detta i formuläret Arbetsprofil i kapitlet "Exempel på formulär" i slutet av denna manual. När arbetsspecialister använder detta arbetsblad eller andra liknande formulär med sina deltagare ger bedömare 3 eller högre i poäng. När arbetsspecialister använder ett heltäckande dokument om att berätta om sin funktionsnedsättning som stöd, och det är uppenbart att de får fram deltagarnas perspektiv om de möjliga för- och nackdelarna, snarare än att arbetsspecialisterna framför sina egna åsikter, ger bedömare 4 poäng eller mer. För ett ge poäng på 5 måste

bedömare också hitta underlag som visar att arbetsspecialisten diskuterar öppenhet kring funktionsnedsättningen med vissa deltagare vid mer än ett tillfälle.

Komponent 1: Arbetsspecialisterna kräver inte att alla deltagarna ska berätta om sin psykiska ohälsa på arbetsplatsen för att deltagaren ska få IPS-stödet.

Alla arbetssökande och deltagare som redan arbetar tillfrågas om de vill berätta om funktionsnedsättningen (eller sitt deltagande i en IPS-verksamhet) för arbetsgivare. De som studerar tillfrågas om de vill berätta om funktionsnedsättningen för till exempel studievägledare, och vid behov för lärare.

Exempel

Vissa arbetsspecialister berättar att de inte vill hjälpa till att söka jobb om deltagaren inte vill berätta om sin funktionsnedsättning. Andra i teamet erbjuder deltagaren att välja, men uppmuntrar hen att berätta om funktionsnedsättningen för arbetsgivaren. Bedömaren ger inte poäng för denna komponent.

En arbetsspecialist säger: "Det är upp till deltagaren att välja huruvida de vill berätta eller ej, men människor vill inte berätta för att de är oroliga över stigmat." De två arbetsspecialisterna i IPS-verksamheten uppskattar att 90 procent av deras deltagare inte vill berätta att de har en funktionsnedsättning. Om inte bedömaren hittar övertygande underlag för att på att arbetsspecialisterna diskuterar frågan om att berätta om sin funktionsnedsättning på ett opartiskt sätt ger de inte poäng för denna komponent.

Bedömaren frågar deltagare om de kommer ihåg diskussioner om att arbetsspecialisten ska kontakta arbetsgivare å deras vägnar. Vissa personer säger att de skulle vilja att arbetsspecialisten ska föra deras talan, men kände inte till att denna möjlighet fanns. Bedömaren ger inte poäng för denna komponent.

Komponent 2: Arbetsspecialisten och deltagaren diskuterar möjliga för- och nackdelar med att berätta om funktionsnedsättningen på arbetsplatsen innan deltagaren gör det. De beskriver att det kan underlätta att vara öppen om funktionsnedsättningen om man vill be om anpassningar i arbetsmiljön och det kan även underlätta arbetsspecialistens roll i kommunikationen med arbetsgivaren.

För att få poäng hjälper arbetsspecialisterna deltagaren att tänka på möjliga för- och nackdelar på ett opartiskt sätt. De ber deltagare att prata om för- och nackdelarna från sitt perspektiv och ska undanhålla sina egna åsikter.

Exempel

Under individuella träffar ber bedömaren arbetsspecialister att rollspela hur det kan låta när de pratar om att berätta om funktionsnedsättningen med deltagare. Tre av de fyra specialisterna frågar "deltagaren" (bedömaren) om hur hon ser på de eventuella för- och nackdelarna. "Har du några problem med att berätta om funktionsnedsättningen för potentiella arbetsgivare? Vad tror du fördelarna kan vara?" Den fjärde specialisten säger att hen berättar för människor att fördelen är att hen kan hjälpa dem hitta arbete snabbare om hen kan prata med arbetsgivare å deras vägnar, men en potentiell risk är att arbetsgivaren kanske inte vill anställa personer med psykisk ohälsa. Bedömaren ger poäng för denna komponent, eftersom de flesta i teamet klarar den här uppgiften bra. De

Exempel

rekommenderar också utbildning och handledning för att arbetsspecialisterna ska jobba mer lika. Rapporten identifierar inte vilken specialist som behöver mer hjälp.

Komponent 3: Arbetsspecialisterna diskuterar vad man skulle kunna säga till arbetsgivaren (till exempel att man får psykiatrisk behandling just nu, lider av ångest ibland eller har varit arbetslös en period) och ger konkreta exempel på hur man kan uttrycka sig.

Även om arbetsspecialisterna ska vara ärliga mot arbetsgivare så kan de gå med på att hålla viss information privat. Om en arbetsgivare vill ha information som specialisten inte har tillåtelse att ge ut, förklarar hen att hen inte har tillåtelse att ge ut den typen av personlig information och/eller erbjuder sig att introducera den som söker arbete så att arbetsgivaren kan fråga personen själv.

Exempel

En arbetsspecialist säger till sina deltagare: "Jag berättar för arbetsgivare att de arbetssökare jag känner har haft psykiska problem, som till exempel depression eller ångest, men är redo att arbeta och har många olika färdigheter och förmågor. Jag kommer inte att berätta om din diagnos, mediciner eller behandlingshistorik. Hur låter det, tycker du?" Detta är ett exempel på god programtrohet.

Komponent 4: Arbetsspecialisterna tar upp frågan om en öppen attityd mer än en gång, till exempel om individen inte har hittat ett arbete efter två månader eller rapporterar om svårigheter på arbetet.

Vid olika tillfällen diskuterar arbetsspecialisten och deltagarna frågan om att vara öppen med sin funktionsnedsättning. Exempel: Vissa arbetssökande vill besluta huruvida de ska berätta om funktionsnedsättningen för varje kontaktat företag. Om en arbetssökande har letat efter arbete i över två månader, kan arbetsspecialisten fråga vad hen skulle vilja ändra i sitt sökande, inklusive om hen vill ändra sitt beslut om att vara öppen med sin funktionsnedsättning.

Exempel

Arbetsspecialisten ger exempel på situationer där de har tagit upp frågan om att berätta om funktionsnedsättningen vid mer än ett tillfälle. Till exempel: "Jag arbetade med en person som inte ville berätta att hon arbetade med mig förrän hon började få problem på sitt arbete. Vi pratade om hur jag kunde hjälpa till att fråga om en anpassning av arbetet och hon bestämde sig för att testa." Detta exempel indikerar god programtrohet.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Om du skulle hjälpa mig med att söka arbete, hur skulle du förklara frågan om att berätta om funktionsnedsättningen? Hur skulle du tänka om jag sade att jag inte var säker på om jag ska berätta eller inte? Hur skulle du tänka om jag sade att jag inte vill dela med mig av information om min psykiska ohälsa?

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Tar du upp frågan om att berätta om funktionsnedsättningen vid mer än ett tillfälle? Om ja, när skulle du ta ytterligare en diskussion om detta? Kan du ge mig ett exempel?

Jag gissar att vissa personer på din deltagarlista känner sig trygga med att berätta om sin funktionsnedsättning medan andra inte gör det. Ungefär hur många procent av personerna på din deltagarlista väljer att berätta?

Exempel på frågor till brukarspecialister/peer support

Hjälper du deltagare att fundera över huruvida de ska berätta om sin funktionsnedsättning eller inte? Vad säger du i de diskussionerna? Vad skulle du säga till någon som är osäker på om han eller hon ska berätta för potentiella arbetsgivare?

Exempel på frågor till deltagare

Pratar din arbetsspecialist med arbetsgivare å dina vägnar, för att försöka få dem att anställa dig? Blev du tillfrågad om du ville att arbetsspecialisten ska göra det?

Kommer du ihåg om du har pratat med din arbetsspecialist om att låta arbetsgivare få veta att du får psykiatrisk hjälp? Vad kommer du ihåg från den konversationen?

Har din arbetsspecialist kontakt med din arbetsgivare nu? Hur bestämde du att du ville (eller inte ville) att din arbetsspecialist pratar med din arbetsgivare?

Exempel på frågor till IPS-handledare

Hur utbildar du nya arbetsspecialister att ta upp frågan om att berätta om sin funktionsnedsättning?

Vad är viktigt för arbetsspecialister att fundera över när de diskuterar frågan om att berätta om sin funktionsnedsättning med deltagare?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Beräkna hur många komponenter som uppfylls vid bedömningen. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

3. Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter

Inledande bedömning av arbetslivserfarenheter görs de 2–3 första tillfällena och uppdateras när deltagaren får nya arbetslivserfarenheter. Arbetsprofilen innehåller information om individens önskemål, erfarenheter, färdigheter, starka sidor, arbetslivserfarenheter, nuvarande anpassningar och trivsel på arbetsplatsen, personliga kontakter och så vidare. Syftet är att lösa problem i arbetsmiljön och fundera på lämpliga anpassningar. Informationen kommer från deltagaren, behandlingsteamet, journalen och, om deltagaren godkänner det, även från närstående och tidigare arbetsgivare.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- genomgång av deltagardokumentation
- information från IPS-handledaren
- intervjuer med deltagare
- intervjuer med arbetsspecialister
- intervjuer med brukarspecialister/peer support
- intervjuer med närstående
- intervjuer med medarbetare från psykiatrin.

Förklaring

Inom IPS får deltagarna insikter om sina styrkor och preferenser precis som folk i allmänhet – genom att ha ett vanligt arbete. Bedömningen av arbetslivserfarenhet ("arbetsprofilen") leder till individuellt anpassad arbets- och studieplanering. Arbetsprofilen uppdateras med varje ny arbets- och studieerfarenhet.

Arbetsspecialisternas arbetssätt skiljer sig ofta från varandra. Bedömare samlar in så mycket information som möjligt, utvärderar varje specialist och räknar sedan ut medelvärdet.

Essensen av detta kriterium är att deltagarna inte ombeds genomgå bedömningar av arbetsförmågan (det vill säga arbetsprover med papper och penna, intressetest och arbetsprover), bedömningar på en arbetsplats (till exempel kortare anställningar/provanställningar), arbetsförberedande grupper, volontärarbete, kortvariga skyddade arbeten eller andra typer av bedömningar för att få hjälp att få ett konkurrensutsatt arbete. Istället lägger arbetsspecialisten vanligtvis några veckor på att prata med deltagaren, hens case manager, psykiatriker, boendepersonal och – om deltagarens tillåter det – närstående och tidigare arbetsgivare eller lärare. Syftet är inte att avgöra anställningsbarheten, utan att lära sig vad personen gillar, hens färdigheter och erfarenheter och vad som kommer hjälpa hen att nå sina mål. Till exempel: Arbetsspecialisterna tänker på arbetsmiljöer som främjar återhämtning för personer med missbruksproblem. I vissa situationer överväger de också anpassningar, som till exempel att arbeta deltid. Informationen samlas i en arbetsprofil. Arbetsprofilen uppdateras med varje ny arbetslivserfarenhet och utbildningserfarenhet för att ta tillvara på det personen lärt sig.

Stöd i studier (supported education) innebär god programtrohet även om studierna skjuter fram arbetssökandet. Arbetsspecialisterna hjälper till med utbildningar och lärlingsutbildningar som är relaterade till arbetsrelaterade mål och som är tillgängliga för allmänheten (inte reserverade för personer med funktionsnedsättningar).

När det visar sig att deltagare har praktikplatser lägger bedömarna extra tid på att ta reda på mer om det. De frågar hur praktiken är relaterad till personens mål när det gäller arbete – jobbar hen med något som är relaterat till vad hen vill göra? De frågar om deltagaren tjänar pengar eller utbildningspoäng på praktikplatsen. Är denna typ av praktikplats tillgänglig för personer utan funktionsnedsättning? De funderar över om det är nödvändigt att praktisera för att få jobb inom det område deltagaren valt. Slutligen frågar de deltagaren om hens åsikt om praktikplatsen – gillar hen det hen gör och känner hen att det kommer att förbättra chanserna att nå målet när det gäller arbete? Om

praktikplatsen huvudsakligen är ett volontärarbete sänker bedömare poängen beroende på antalet personer som har volontärarbeten (se skalstegen för detta kriterium).

Exempel

När de flesta deltagarna genomgår en bedömning av arbetsförmågan, oavsett anledning (till exempel för att Arbetsförmedlingen efterfrågar det eller att arbetsrehabiliteringsverksamheten har en person som jobbar med bedömning av arbetsförmåga), ger bedömare detta kriterium 1. Om en liten del av deltagarna blir bedömda kan bedömare ge ett högre poäng. Exempel: Om 20 procent av deltagarna de senaste sex månaderna har genomgått en arbetsförmågebedömning ger bedömare 3 poäng för detta kriterium.

Arbetsspecialisterna använder inte arbetsförmågebedömningar eller aktivitetsbedömningar som rutin, men bedömare får höra om två situationer där deltagare genomgått arbetsförmågebedömningar (betald korttidsanställning), eftersom Arbetsförmedlingen erbjöd detta och trodde att det skulle vara till hjälp. Bedömare ger 5 poäng eftersom antalet arbetsförmågebedömningar var litet och eftersom arbetsspecialisterna inte uppmuntrade till detta.

När arbetsspecialisterna inte använder en detaljerad arbetsprofil liknande den i "Exempel på formulär" i slutet av denna manual, ger bedömare 3 eller lägre.

När arbetsspecialisterna inte tar med arbetslivserfarenheter i arbetsprofilen ger bedömare 3 eller lägre, även om ett CV finns i deltagarens protokoll. I detta fall tar arbetsspecialisten inte reda på vad deltagaren gillade eller inte gillade med tidigare arbeten, varför arbetet tog slut, hur deltagaren hittade arbetet, hur hen hanterade psykiska problem på arbetet, hur hen kom överens med kolleger och handledare och så vidare.

När de flesta arbetsprofiler inte innehåller information från andra källor än deltagaren själv, till exempel från familjemedlemmar, psykiatripersonal, boendepersonal och så vidare, är poängen 3 eller lägre.

Arbetsspecialisterna uppdaterar arbetsprofilen med information varje gång deltagaren börjar ett nytt arbete, slutar ett arbete eller en utbildning. Utan dessa uppdateringar ger bedömare kriteriet 4 poäng eller lägre. Exempel på formulär för att uppdatera arbetsprofilen ("Job start form", "Job end form", "Education experience form") finns på <https://ipsworks.org>.

För 5 poäng behöver bedömare bevis på att IPS-teamet hjälper deltagare att analysera varje arbetslivs-/utbildningserfarenhet och vad man lärt sig. Vad gillade personen med arbetet/utbildningen? Vad kunde gjort matchningen bättre? Bättre stöd?

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Hur lång tid tar det att göra arbetsprofilen? Vad händer efter att du fyllt i den – tittar du på den igen för att få hjälp i arbetssökandet eller utformandet av stödet på arbetsplatsen? Lägger du till ny information i arbetsprofilen?

Vilka informationskällor har du använt dig av för arbetsprofilen?

Har du deltagare som skulle ha nytta av en arbetsförmågebedömning eller aktivitetsbedömning? Förklara gärna.

Hur många deltagare på din deltagarlista har genomgått en arbetsförmågebedömning eller aktivitetsbedömning de senaste sex månaderna?

Händer det att du föreslår volontärarbete för att få veta mer om en deltagares arbetsförmåga och färdigheter när det gäller jobb?

Exempel på frågor till brukarspecialister/peer support

Händer det att du föreslår bedömningar för att hjälpa deltagare att förbereda sig för rätt arbete, eller för att avgöra om någon är redo att arbeta? Händer det att någon personal i IPS-verksamheten föreslår detta?

Exempel på frågor till IPS-handledare

Gör du noteringar över hur många personer som deltar i arbetsförmågebedömningar eller aktivitetsbedömningar?

Gör du noteringar över hur många personer som volontärarbetar? Varför volontärarbetar deltagare?

Exempel på frågor till IPS-handledare

Hur samlar arbetsspecialisterna information för att få idéer till olika arbeten och hur stöd ska ges på arbetsplatsen?

Är det någon deltagare som har praktik? Vilka kriterier använder du för att skilja praktik och volontärarbete?

Exempel på frågor till arbetsförmedlare

Händer det att du föreslår en bedömning av arbetsförmågan eller aktivitetsbedömning för någon? Under vilka omständigheter gör du det? Hur ofta?

Exempel på frågor till deltagare

Vad pratade du och arbetsspecialisten om första gången ni träffades? Vad hände efter det första mötet?

Blev du ombedd att göra någon arbetsförmågebedömning eller arbetsträning/praktik?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Bedöm hur noggrann den inledande arbetsförmågebedömningen är (utan krav på tidigare arbetslivserfarenhet) och hur ofta man uppdaterar bedömningen. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

4. Snabbt sökande efter ett konkurrensutsatt arbete

Första kartläggningen av arbetslivserfarenheter och kontakten ansikte mot ansikte med en arbetsgivare sker inom en månad efter inträdet i IPS-verksamheten. Det kan vara antingen arbetsspecialisten eller deltagaren som kontaktar arbetsgivaren om ett konkurrensutsatt arbete.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- information från IPS-handledaren
- genomgång av deltagardokumentation
- intervjuer med deltagare
- intervjuer med arbetsspecialister
- intervjuer med brukarspecialister/peer support
- intervjuer med familjemedlemmar.

Förklaring

Syftet med detta kriterium är att se till att deltagare får hjälp att kontakta arbetsgivare direkt angående konkurrensutsatta arbeten, snarare än att delta i utdragna samtal kring arbete, arbetsförberedande grupper eller program. Tidpunkten för när arbetssökandet påbörjas avgörs av individen och inte av IPS-verksamhetens krav. När deltagare säger att de vill arbeta fokuserar arbetsspecialisten på personens mål och börjar söka jobb snarast. Deltagaren kanske vill söka jobb direkt eller lära sig mer om olika typer av arbeten. När en person vill börja studera besöker arbetsspecialisten och deltagaren utbildningsinstitutioner så snart som möjligt. Besöken på skolorna kan till exempel syfta till att ta reda på vilka program som erbjuds, ha kontakt med CSN och

att träffa en studie- och yrkesvägledare för att få information om vad som krävs för att bli godkänd på olika utbildningar.

För att bedöma detta kriterium, använd datumet då deltagaren träffade arbetsspecialisten första gången som det datum IPS påbörjades.

Bedömaren pratar med deltagare och arbetsspecialister för att ta reda på när arbetssökandet påbörjas. De läser också deltagardokumentation och räknar antalet dagar från första mötet med en arbetsspecialist till första kontakten mellan arbetsspecialisten och/eller deltagaren och en arbetsgivare. När poängen räknas ut för detta kriterium ska bara de som nyligen kommit in i IPS-verksamheten räknas. Varje deltagares data ska bara inkluderas en gång i programtrohetsskattningen.

Bedömaren frågar IPS-handledaren om hen följer upp antalet dagar från när deltagaren först träffar en arbetsspecialist till första kontakt med arbetsgivare. Om handledaren inte mäter detta ger bedömaren inte högre poäng än 4. Om handledaren mäter detta jämför bedömaren exempel på vad som är dokumenterat med vad som står i deltagardokumentation för att säkerställa att det är korrekt. Om uppgifterna inte stämmer överens ber bedömaren handledaren att hjälpa dem att förstå skillnaderna.

Bedömaren räknar ut medianen för antalet dagar till första kontakt med arbetsgivare snarare än medelvärde. Anledningen till att man använder medianen är att man då undviker att några få extrema fall påverkar poängen. För att räkna ut medianen rangordnar bedömaren antalet dagar från lägsta till högsta. Medianen är det nummer som är i mitten av listan. Om det är ett jämnt antal dagar i listan, lägg ihop de två i mitten och dividera deras summa med 2.

När detta kriterium poängsätts räknas endast kontakter med arbetsgivare som har skett genom personliga möten. Kontakter via telefon eller e-post räknas inte. Om en arbetsspecialist till exempel har pratat med en arbetsgivare i telefon 21 dagar efter att en deltagare startade IPS och träffat arbetsgivaren 34 dagar efter att deltagarens startade räknas det som 34 dagar. Bedömaren kan förklara i sina kommentarer att arbetsspecialister ibland ringer eller mejlar arbetsgivare, men att kontakter genom personliga möten är bäst för att skapa relationer.

I de flesta fall är kontakter med arbetsgivare fokuserade på att söka jobb. I vissa fall kan arbetsspecialister hjälpa deltagare att lära sig mer om olika typer av arbeten genom att besöka arbetsplatser, prata med anställda och observera personer på arbetet. Detta ligger i linje med god programtrohet och dessa exempel är inkluderade i uträkningen.

Kontakt genom personliga möten kan ske med arbetsspecialisten, deltagaren eller båda tillsammans. Ett exempel är när arbetsspecialisten går med en arbetssökande för att följa upp en jobbsökan och prata med en personalansvarig på arbetsplatsen.

När en deltagare säger att hen vill att arbetsspecialisten kontaktar arbetsgivare å hens vägnar, men arbetsspecialisten inte har gjort det, räknar bedömaren antalet dagar från uppstart av IPS till dagen för programtrohetsbesöket och inkluderar det exemplet i uträkningen. De kan också kommentera om deltagarens önskemål under **Individuellt arbetssökande**.

Exempel

IPS-handledaren följer inte antalet dagar till första kontakt med arbetsgivare. Bedömaren läser deltagardokumentation och ser följande:

3 11 26 28 (29) (31) 33 35 43 84

Bedömaren rangordnar antalet dagar (skriv ned exemplen från lägsta till högsta). Det finns ett jämnt antal deltagare så bedömaren räknar ut genomsnittet av de två mittersta värdena. (Addera de två värdena och dela med 2: $29 + 31 = 60$. 60 delat med $2 = 30$.) Medianen är 30 dagar. Eftersom handledaren inte följer denna information, ger bedömaren 4 poäng.

Exempel på dagar till första kontakt med arbetsgivare inkluderar följande:

2 6 7 8 21 22 (33) 39 44 50 55 57 94

Medianen (värdet i mitten) är 33, så poängen är 4.

IPS-handledaren räknar ut antalet dagar mellan första IPS-mötet och det första personliga mötet med arbetsgivaren. Under varje teammöte frågar hen om någon har träffat en ny deltagare under veckan, om någon tog en första kontakt med en arbetsgivare å en deltagares vägnar under veckan och om några deltagare kontaktade en arbetsgivare själva (första kontakt) under veckan. Informationen hen ger till bedömarna sedan senaste programtrohetsskattningen listas nedan:

3 7 9 11 15 17 19 (25) (28) 29 31 31 32 36 48 52

Medianen av antalet dagar är 26,5. Eftersom handledaren följer upp denna information blir poängen 5.

Ett krav för att få bli deltagare i en viss IPS-verksamhet är att personer med missbruksproblem deltar i behandlingsgrupper innan de börjar i IPS. Bedömaren sänker därför poängen för kriteriet **Inga uteslutningskriterier**, men bedömer fortfarande kriteriet **Snabbt sökande efter ett konkurrensutsatt arbete** baserat på medianen av antal dagar mellan första mötet med en arbetsspecialist och det första personliga mötet med arbetsgivare.

Bedömaren ser att deltagare ofta väntar 2–3 månader från remiss tills de får möta en arbetsspecialist för första gången. De kommenterar detta i rapporten och rekommenderar att arbetsspecialisterna påbörjar IPS snabbare, men de sänker inte poängen för kriteriet **Snabbt sökande efter ett konkurrensutsatt arbete**.

Exempel på frågor till deltagare

Ungefär hur lång tid tog det efter att du träffade arbetsspecialisten innan du började kontakta arbetsgivare om ett arbete? Om det var mer än en månad, vad var det som saktade ned tempot? Var det rätt tempo för dig?

Exempel på frågor till närstående

Hur snabbt hjälpte arbetsspecialisten din närstående att få kontakt med en arbetsgivare?

Vet du vad som avgjorde hur lång tid det tog för dem att påbörja arbetssökandet?

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Vad händer efter att du träffar en deltagare för första gången? Skulle du kunna beskriva era första möten?

Ungefär hur lång tid tar det innan du börjar söka jobb? Finns det några undantag? Varför uppstår de undantagen?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Räkna ut medianen av antalet dagar mellan start av IPS och första personliga kontakten med en arbetsgivare för varje arbetsspecialist. Lägg ihop medianen av antalet dagar för varje arbetsspecialist och dividera med antalet specialister. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

5. Individuellt arbetssökande

Arbetspecialisterna kontaktar arbetsgivare i syfte att göra en bra matchning baserad på deltagarens preferenser (vad varje person gillar och deras personliga mål) och behov (inklusive erfarenheter, förmågor, symtom och hälsotillstånd). Tonvikten ligger på att matcha rätt individ till rätt arbete, snarare än att ta hänsyn till läget på arbetsmarknaden (till exempel vilken typ av arbete som är lätt att få). Man skriver en individuell plan för arbetssökandet, som uppdateras med information från arbetsprofilen och nya erfarenheter från lönearbeten eller utbildningar.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- intervjuer med deltagare
- genomgång av deltagardokumentation
- observation av möte på IPS-verksamheten
- observation av behandlingsteammöte(n)
- intervjuer med arbetsspecialister
- intervjuer med brukarspecialister/peer support
- intervjuer med arbetsförmedlare
- intervjuer med familjemedlemmar
- intervju med IPS-handledare.

Förklaring

Arbetspecialister utgår från deltagarens intressen och samlar in information om tänkbara arbeten. De tar också hänsyn till andra faktorer, som till exempel arbetslivserfarenhet, utbildning, färdigheter och talanger. De pratar med varje deltagare om tidigare arbetslivserfarenheter – vad hen gillade, vad som bidrog till personens framgång, vad som gick sämre, hur personen kom överens med kollegor och handledare, hur hen hittade arbetet och varför hen lämnade varje arbete. De hjälper deltagare att fundera på arbeten där deras styrkor kan komma till sin rätt och där potentiella problem minimeras, precis på samma sätt som vem som helst som söker jobb funderar på vad som skulle passa. De förstår att en persons styrkor är det som kommer att hjälpa hen att lyckas på arbetet, men också att deltagare inte vill upprepa tidigare negativa erfarenheter. Vissa preferenser är inte relaterade till arbetet i sig, utan var arbetet finns, lönenivå, arbetsmiljö, arbetstider, skift eller andra faktorer. Arbetspecialisterna lyssnar på vad som är viktigast för varje deltagare.

När deltagarna inte vill att arbetspecialisterna talar med arbetsgivare å deras vägnar, tar arbetspecialisterna (med arbetssökarens tillstånd) reda på vad som krävs för olika arbeten, utbudet av lokala arbetsgivare och företagens rekryteringsbehov och informerar deltagaren om detta.

Arbetspecialisterna tar reda på information om utbildningar på orten. Till exempel tar de reda på information om olika typer av utbildningar, längden på utbildningarna och om de är praktiska eller teoretiska. De kan beskriva

hur många som har gått utbildningarna och fått jobb och hur studierna kan finansieras. Arbetsspecialisten erbjuder sig att följa med deltagaren och besöka skolor eller utbildningsprogram inom områden som deltagaren är intresserad av. För att hjälpa någon som funderar över ett visst yrke kan de hjälpa deltagaren att ordna intervjuer med personer som arbetar inom det området och prata med arbetsförmedlare.

Arbetsspecialisterna hjälper varje deltagare att ta fram en skriftlig plan för arbetssökande (eller utbildning) som omfattar personens preferenser och vad var och en ska göra för att hitta ett arbete. Om alla arbetsplaner lyder "Deltagaren ska leta efter ett deltidsarbete" är planerna inte individanpassade. Det är bra om arbetsspecialisten kan känna igen vilken deltagare en viss plan gäller även utan att se personens namn. Exempel på arbetsplaner finns i kapitlet Exempel på formulär i slutet av denna manual. Den individuella arbetsplanen uppdateras med information från arbetsprofilen och utifrån nya arbetslivs- och studieerfarenheter.

När en arbetssökande säger att hen kan ta vilket jobb som helst hjälper arbetsspecialisten deltagaren att tänka ut vilken typ av jobb som hen skulle tycka om och som är en bra matchning. Ibland är det till hjälp att prata om jobb som hen aldrig skulle vilja ha. Arbetsspecialisterna avstår från att rekommendera arbeten som finns på arbetsmarknaden, men som inte är relaterade till personens individuella arbetsplan. Fokus är på individuellt arbetssökande, bortsett från situationer där personer är på gränsen till att bli hemlösa eller att hamna i andra svåra omständigheter.

Bedömare försöker inte utvärdera huruvida kontakter med arbetsgivare varit individualiserade om kontakten tagits av deltagaren själv. Dock bör bedömare fundera över informationen om det framkommer att arbetsspecialisten uppmanat en deltagare att ta kontakt med ett företag "för att de söker folk" (eller någon annan orsak som inte är relaterad till deltagarens preferenser).

Exempel

När det inte finns några dokumenterade individuella planer för arbetssökande ger bedömare inte mer än 3 poäng.

Arbetsspecialisterna baserar de flesta arbetsgivarkontakterna på deltagarens mål när det gäller arbete, men utan att fördjupa sig i det ytterligare. De hjälper inte personer att tänka på jobbmatchningar baserade på styrkor, lärdomar från tidigare arbeten, personlighet, vad personen gillar, symtom (om sådana finns) droganvändning (om sådan finns) och så vidare. De gör inga försök att informera om arbeten som deltagaren kanske inte vet om. Bedömare ger inte mer än 2 poäng.

Den individuella planen för arbetssökande innehåller mål som till exempel "kundtjänst, köksarbete eller vaktmästare". Bedömaren frågar varför deltagare letar efter så olika sorters arbeten och inte specifika arbeten som passar deras intressen, personligheter och så vidare.

Arbetsspecialisterna uppmuntrar deltagare som har avtjänat straff att ta de arbeten de kan hitta för att få arbetslivserfarenhet. Bedömare ger inte högre än 3 poäng, eftersom även om ett kriminellt förflutet i vissa länder kan begränsa arbetsmöjligheterna, ska arbetsspecialisterna ändå hjälpa deltagarna att fundera över vilka arbeten de är kvalificerade för och som de skulle tycka om. Arbetsspecialisterna antar inte att de vet vilka arbetsgivare som anställer personer med kriminellt förflutet, utan hjälper deltagaren att utforska möjligheter genom att besöka arbetsgivare för att prata om sina styrkor och förklara hur de arbetar för att förändra sina liv till det bättre.

Exempel på frågor till deltagare

Hur bestämde du dig för att söka [arbetet du senast sökte eller det arbete du har]?

Exempel på frågor till deltagare

Vilka typer av arbeten letar du och din arbetsspecialist efter? Varför tror du att den typen av arbete passar dig?

Vilken typ av arbete skulle du gilla?

Vilka är dina styrkor och färdigheter? Hur förhåller de sig till de arbeten du söker (eller arbetet du har)?

Exempel på frågor till brukarspecialister/peer support

Hjälper du deltagare fundera över vilka arbeten som är bra matchningar?

Har deltagare ibland orealistiska önskemål när det gäller arbete? Vad gör du i de situationerna?

Händer det att du hjälper deltagare att utforska nya jobbmöjligheter utöver de arbeten de har haft förut? Berätta gärna om det.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Hur bestämde du vilka arbetsgivare du skulle kontakta för [namn på deltagare]? Hur bestämde du vilken typ av arbeten?

Vilka arbeten rekommenderar du för deltagare som inte har arbetat på många år?

Vilka arbeten rekommenderar du för personer med ett kriminellt förflutet?

Kan du berätta om någon som behövde ett väldigt specifikt arbete. Hur gjorde du för att hjälpa personen hitta rätt arbete?

Föreslår du arbeten för deltagare? Hur kommer du fram till vilka arbeten du ska föreslå?

Hjälper case managers eller psykiatriker dig och dina deltagare att fundera på passande jobb? Kan du ge ett exempel?

Exempel på fråga om arbetsspecialisten säger att hen hjälpte en person leta efter en viss typ av arbete, eftersom det är den typen av arbete han har arbetat med tidigare:

Hjälpte du personen att utforska andra jobbmöjligheter? Hur gjorde du det?

Varför vill personen arbeta med _____?

Exempel på frågor till arbetsförmedlare

Hjälper arbetsspecialisterna dina deltagare att söka efter tjänster som är relaterade till deras önskemål, färdigheter och behov?

Kan du berätta om någon som behövde ett väldigt specifikt arbete. Hur gjorde du och specialisten för att hjälpa personen hitta rätt tjänst?

Känner arbetsspecialisterna till ett brett utbud av typer av arbeten som finns i kommunen? Känner de till de flesta utbildningarna på orten?

Kan du hjälpa till med att formulera mål som har att göra med utbildning och arbetsliv?

Exempel på frågor till närstående

Kan du berätta om det arbete din närstående har (eller söker)? Är det rätt jobb för henne/honom? Varför eller varför inte? Vilken typ av jobb skulle passa bättre?

Exempel på frågor till IPS-handledare

Kan du berätta om senaste gången du hjälpte en arbetsspecialist att tänka på passande jobb för en arbetssökande? Vilka förslag gav du? Vad gjorde att du tänkte att dina förslag skulle tilltala den arbetssökande?

Har du träffat de flesta deltagare som har fått hjälp av arbetsspecialisterna?

Känner du till de flesta utbildningarna på den här orten? Hur har du fått information om vad som finns?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Räkna ut hur stor andel (i procent) av arbetsspecialisternas arbetsgivarkontakter som bygger på deltagarnas preferenser. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

6. Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare

Varje arbetsspecialist tar minst sex personliga arbetsgivarkontakter i veckan för arbetssökande deltagares räkning. (Bedöm besöksfrekvensen för varje arbetsspecialist, räkna ut genomsnittet och välj den poäng som är närmast på skalan). Alla besök räknas, oavsett om syftet är att presentera en viss deltagare eller att spåra upp arbetstillfällen i största allmänhet, oavsett om arbetsspecialisten träffar samma arbetsgivare mer än en gång under veckan och oavsett om den arbetssökande är med eller inte. Besöken dokumenteras i en loggbok veckovis.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- genomgång av loggböcker över arbetsgivarkontakter
- information från IPS-handledaren
- intervjuer med arbetsspecialister.

Förklaring

Vissa arbetsspecialister är nervösa när det gäller att ta kontakt med arbetsgivare och kan undvika den delen av arbetet. Att rapportera antalet personliga besök de gör hos arbetsgivare varje vecka, håller dem fokuserade på att besöka arbetsgivare. Handledaren använder loggböckerna för att hjälpa arbetsspecialisterna att komma ihåg uppföljningsbesök med arbetsgivare och för att se om någon arbetsspecialist behöver hjälp med arbetsgivarkontakter.

I IPS uppmuntras deltagarna att själva söka arbeten så mycket som möjligt. Många människor med funktionsnedsättning är duktiga på att marknadsföra sig själva och att väcka arbetsgivarens intresse, och ofta får de ett positivt gensvar när de berättar om sin återhämtning från en svår sjukdom, vilka steg de har tagit hittills och lusten att arbeta för att gå vidare i livet. Att utveckla arbetstillfällen är en insats som alltid utförs tillsammans med deltagarna eller å deras vägnar. När deltagaren inte söker jobb själv erbjuder arbetsspecialisten alltid hjälp. Arbetsspecialisten ställer inte krav på att deltagaren måste utföra uppgifter mellan deras möten för att hen ska erbjuda hjälpen.

Att utveckla arbetstillfällen görs genom att kontakta arbetsgivare och att lära mer sig om dem. För att skapa en kunskapsbank om arbetsgivares behov tar arbetsspecialisterna minst sex personliga kontakter med personalansvariga. Arbetsutveckling genomförs vanligtvis tillsammans med eller med en specifik person i åtanke.

För att värdera detta kriterium läser bedömare två månaders loggböcker för arbetsgivarkontakter för varje arbetsspecialist. Loggböckerna används för att dokumentera möten med arbetsgivare. Ett exempel på en loggbok över arbetsgivarkontakter finns i kapitlet Exempel på formulär i denna manual. Bedömare läser loggboken för *varje* arbetsspecialist, eftersom arbetsspecialister kan variera när det gäller kontakter med arbetsgivare. De tittar på:

- om kontakt togs med någon som har befogenhet att anställa (dessa kontakter inkluderas när antalet arbetsgivarkontakter räknas ut)

- om kontakterna togs via mejl eller telefon (dessa kontakter inkluderas inte när antalet arbetsgivarkontakter räknas ut)
- om kontakten togs av deltagaren utan att arbetsspecialisten var med (sådana kontakter inkluderas inte när antalet arbetsgivarkontakter räknas ut)
- om vissa kontakter togs av arbetsspecialisten och deltagaren tillsammans (dessa kontakter inkluderas när antalet arbetsgivarkontakter räknas ut, eftersom arbetsspecialisten var med)
- om IPS-handledaren går igenom kontaktloggar veckovis (stämmer överens med god programtrohet).

Fokus vid arbetsgivarkontakterna i detta kriterium är att utveckla arbetstillfällena. Bedömare räknar inte arbetsgivarkontakter som tagits efter att deltagaren börjat arbeta och får uppföljande stöd. De räknar inte heller arbetsgivarkontakter gjorda med ett annat syfte, till exempel för att söka donationer till IPS-verksamheten.

Loggböcker över arbetsgivarkontakter ska omfatta information om huruvida personen som kontaktats på företaget har personalansvar och befogenhet att anställa personal och om kontakten skedde i form av ett personligt möte.

Gå igenom arbetsgivarloggar för två månader för varje arbetsspecialist. Man ska inte förlita sig på information från handledaren om det genomsnittliga antalet kontakter för arbetsspecialisterna. Räkna antalet kontakter för varje arbetsspecialist efter att ha granskat om kontakterna följer riktlinjerna ovan. Exkludera arbetsspecialister som har varit anställda i verksamheten kortare än en månad. Räkna ut genomsnittet genom att dividera det totala antalet kontakter med antalet arbetsspecialister som har varit anställda mer än en månad. Det sista steget är att dividera genomsnittet med antalet veckor (åtta veckor för en period på två månader).

Exempel
En arbetsspecialist arbetade i två månader utan betydande frånvaro och tog 42 arbetsgivarkontakter, medan en annan var borta i två veckor och tog 24 arbetsgivarkontakter. Antalet veckor blev $8 + 6 = 14$. Antalet arbetsgivarkontakter blev $42 + 24 = 66$. 66 kontakter delat med 14 veckor = 4,7. Bedömare avrundar ned till 4, och poängen blir 3.
När det inte går att avgöra om arbetsgivarkontakter varit i form av personliga möten, eller om arbetsspecialisten pratat med någon med personalansvar eller ej, så gå igenom några loggar för arbetsgivarkontakter med IPS-handledaren. Om handledaren inte kan tillföra någon information om de kontakterna, betygsätt detta kriterium med 2 poäng. I detta fall var loggarna inte fullständigt ifyllda och handledaren kunde inte räkna ut antalet arbetsgivarkontakter.
När genomsnittet av antalet fysiska möten med arbetsgivare per vecka är mellan 2 och 3, är poängen 2. Avrunda alltid nedåt.
En arbetsspecialist som arbetar halvtid tar varje vecka tre personliga kontakter med personalansvariga. Antalet arbetsgivarkontakter beräknas proportionellt i förhållande till arbetstiden. Ge 5 poäng för detta kriterium.
Det finns två arbetsspecialister: den ena har tagit 42 kontakter de senaste åtta veckorna och den andra har tagit 36 kontakter under 8 veckor. $42 + 36 = 78$. 78 delat med 2 (antalet arbetsspecialister) = 39. Dela sedan 39 med 8 (antalet veckor) = 4,875 vilket avrundas nedåt till 4 och poängen blir 3.
Arbetsspecialisterna skriver ned kontakter veckovis men handledaren går inte igenom loggarna: bedömare ger inte högre än 2 poäng, även om arbetsspecialisterna i genomsnitt tar sex kontakter i veckan. Anledningen är att handledaren måste veta om någon arbetsspecialist behöver hjälp att avsätta tid att besöka företag.

Exempel

Arbetspecialisterna berättar att de inkluderar telefonsamtal och kontakter gjorda av deltagare (utan arbetspecialisten) i sina kontaktloggar. Eftersom bedömare inte vet vilka kontakter som gjordes över telefon och vilka som gjordes av specialisten, ger de inte mer än 2 poäng.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Inkluderar du telefonkontakter i din loggbok över arbetsgivarkontakter?

Om en deltagare kontaktar arbetsgivare utan dig, inkluderas den kontakten i loggarna?

Går din handledare genom dina loggar tillsammans med dig?

Om du träffar en person på en arbetsplats som inte har befogenhet att anställa, men får en del utmärkt information om hur personer anställs och vilka tjänster som finns tillgängliga, inkluderar du den kontakten i dina loggböcker?

Har du de senaste två månaderna varit borta från arbetet i en vecka eller längre?

Exempel på frågor till IPS-handledare

Går du igenom loggböcker över arbetsgivarkontakter? Hur ofta? Hur vet du om kontakterna var med någon som har befogenhet att anställa?

Vilket är ditt förhållningssätt om någon konsekvent har svårigheter med arbetsgivarkontakter?

Vilket är det genomsnittliga antalet arbetsgivarkontakter som arbetsspecialisterna tar per vecka?

Har några arbetsspecialister under de senaste två månaderna varit borta från jobbet i en vecka eller längre?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Lägg ihop antalet arbetsgivarkontakter de senaste två månaderna (åtta veckor) för arbetspecialisterna och dela med antalet specialister. Dela detta antal med det totala antalet veckor. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

7. Utveckla arbeten – kvalitet på arbetsgivarkontakterna

Arbetspecialisterna bygger upp relationer med arbetsgivare genom flera planerade fysiska besök. Vid besöken tar de reda på arbetsgivarens behov, berättar vad IPS kan erbjuda, samt förespråkar en deltagare som skulle kunna vara en bra matchning. (Bedöm varje arbetsspecialist för sig, räkna sedan ut genomsnittet och använd det närmaste värdet på skalan.)

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- observation av möten mellan arbetsspecialister och arbetsgivare
- genomgång av loggböcker över arbetsgivarkontakter
- intervju med IPS-handledare
- intervjuer med arbetspecialister
- intervjuer med arbetsförmedlare
- genomgång av listor över arbetsgivare.

Förklaring

Arbetspecialisten tar reda på arbetsgivarens behov och preferenser för att kunna matcha dem till rätt kandidater för arbetet. Flertalet fysiska besök visar att arbetspecialisten är pålitlig (hen återkommer som utlovat) och att hen är fokuserad på en långvarig relation med arbetsgivaren.

Alla programtrohetsskattningar ska inkludera observationer av när arbets-specialisterna kontakter arbetsgivare för att utveckla arbetstillfällen. Om det finns fler än en arbetsspecialist observerar bedömare båda specialisterna, för att inte bedöma kriteriet baserat på bara en person. Om det finns fem arbets-specialister observerar de arbetsgivarkontakter för minst tre specialister. Vid nästkommande bedömning ber programtrohetsbedömarna att få följa med andra arbetsspecialister än gången innan. Bedömare som är mindre bekanta med strategier för att bygga relationer med arbetsgivare kan vara hjälpta av att använda en checklista för att notera vad arbetsspecialisterna gör när de träffar en arbetsgivare (se ”Stöddokument för att observera möten med arbetsgivare under programtrohetsskattning” mot slutet av manualen).

Det bedömaren fokuserar på vid observationen är hur arbetspecialisten bygger en relation med arbetsgivaren (utvecklar arbetstillfällen), inte att stötta en person som redan arbetar.

När besöket för programtrohetsskattning planeras, ber bedömarna om att få observera både när arbetsspecialisterna kontakter arbetsgivare för att boka en tid med dem *och* när arbetsspecialisterna kontakter arbetsgivare för att ta reda på mer om deras verksamhet. När de går igenom det preliminära schemat för programtrohetsskattningen påminner de handledaren om att de skulle vilja observera båda typerna av arbetsgivarkontakter. När arbetsspecialisterna inte kan ordna möten med syftet ta reda på mer om ett företag under den tid programtrohetsbesöket äger rum ger bedömare inte högre än 4 poäng, eftersom de inte vet hur arbetsspecialisterna skapar relationer om de inte kan observera processen.

Bedömaren ber arbetsspecialisterna att presentera dem för arbetsgivare som en kollega. De deltar inte i konversationen om inte arbetsgivaren ställer frågor till dem. Bedömarens roll är att observera.

Om det inte är möjligt att observera hur relationer med arbetsgivare skapas är poängen 1. Bedömare förlitar sig inte på arbetsspecialistens beskrivning av hur de arbetar med att utveckla arbetstillfällen. Bedömaren kan om möjligt erbjuda sig att komma tillbaka till verksamheten nästkommande vecka för att observera kontakter med arbetsgivare.

Vissa arbetsspecialister har listor med arbetsgivare de besöker. Listan visar de datum då specialisten har besökt verksamheten. En sådan lista över arbets-givare kan vara en bra informationskälla om pågående relationer med arbets-givare.

Exempel

Bedömare följer med en arbetsspecialist när hen träffar en arbetsgivare i 15 minuter för att få veta mer om verksamheten och vilka önskemål de har vid anställning av personal. Arbetspecialisten ställer frågor om olika tjänster och typer av personer som arbetsgiva-ren tycker är en bra matchning för hens verksamhet. Detta exempel stämmer överens med poäng på 5.

Exempel

Bedömaren följer med en arbetsspecialist då hen träffar en arbetsgivare i 15 minuter för att berätta om sin IPS-verksamhet. (Om inte arbetsgivaren har bett om informationen ger detta exempel inte högre poäng än 3.)

Bedömaren följer med en arbetsspecialist och träffar en arbetsgivare för att följa upp en deltagares jobbsökande. (Överensstämmande med god programtrohet.)

Bedömaren skuggar en arbetsspecialist som träffar en arbetsgivare för att berätta om en deltagare som matchar arbetsgivarens önskemål vid anställning av personal. (Överensstämmande med god programtrohet.)

Bedömaren observerar en arbetsspecialist som ber att få boka ett möte med en arbetsgivare för att lära sig om verksamheten. (Överensstämmande med god programtrohet.)

Arbetsspecialisterna träffar arbetsgivare fysiskt i genomsnitt två gånger i månaden. Bedömaren ger 1 poäng eftersom det inte spelar någon roll om arbetsspecialisterna är duktiga på att utveckla relationer om de sällan träffar arbetsgivare.

Kontakter med arbetsgivare fokuserar på att fråga om lediga arbeten. Bedömaren ger 2 poäng.

En bedömaren observerar en arbetsspecialist som träffar en arbetsgivare för att lära sig om företaget. Arbetsspecialisten fokuserar på att uppmuntra arbetsgivaren att berätta och ställer frågor som till exempel "Vilken typ av person är lämplig för detta arbete? Vilka tjänster har ni som jag kanske inte känner till? Hur är en typisk dag för en siminstruktör?" Denna specialist utövar arbetsutveckling med god programtrohet. Bedömarna lägger till hennes prestation (5 poäng) till hennes kollegors poäng. Bedömarna ger 4 poäng till en av specialisterna och 5 poäng till den tredje specialisten. $5 + 4 + 5 = 14$. Dela 14 med 3 (specialister) = 4,6. Kriteriet får 4 poäng.

Arbetsspecialisterna berättar att de inte kan träffa arbetsgivare utan att en deltagare är med eftersom de inte får någon ekonomisk ersättning i sådana situationer. Bedömaren ger inte högre än 3. De rekommenderar att verksamhetens ledare och/eller styrgrupp diskuterar vilka ekonomiska medel som är tillgängliga för att arbetsspecialisterna ska kunna skapa relationer med arbetsgivare även när deltagare inte är närvarande.

Bedömaren observerar att arbetsspecialisterna sällan återvänder till ett företag efter att ha tagit reda på information om en verksamhet om inte chefen anställer. IPS-handledaren håller med om att arbetsspecialisterna har svårigheter upprätthålla relationer med arbetsgivare. Bedömaren ger inte högre än 4 poäng. De rekommenderar att varje arbetsspecialist har en lista över arbetsgivare (20–25) som de träffar var sjätte till åttonde vecka. Arbetsgivare kan ursprungligen ha kontaktats av en specifik deltagares vägar, men arbetsspecialisten kan fortfarande hålla kontakten även om den ursprungliga deltagaren inte längre är anledningen till kontakten.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Hur kontakter du en arbetsgivare för första gången? Vad säger du? Vad försöker du uppnå vid första kontakten? Vad händer efter det?

Kan du berätta om en arbetsgivare du kontaktat nyligen? Vilken var din metod? Vad hände? Har du planer på att följa upp kontakten med den arbetsgivaren?

Exempel på frågor till IPS-handledare

Hur vet du om arbetsspecialisterna följer upp kontakter med arbetsgivare vid flera tillfällen?

Hjälper du arbetsspecialisterna att planera vilka arbetsgivare de ska besöka och syftet med besöken? Kan du berätta om det?

Exempel på frågor till deltagare

Hur hjälper arbetsspecialisten dig att hitta arbete?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Lägg ihop poängen och dela med antalet arbetsspecialister. Avrunda nedåt (det vill säga $3,6 = 3$). Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

8. Olika slags arbeten

Arbetspecialisterna hjälper till att skaffa olika typer av arbeten, det vill säga sådana som tillhör skilda branscher och yrkesområden.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- information från IPS-handledaren
- genomgång av deltagardokumentation
- om det behövs, intervjuer med arbetsspecialisterna för att fråga om deltagarnas arbetsuppgifter.

Förklaring

Arbetspecialisterna hjälper deltagarna att överväga många olika jobb som de är kvalificerade för och som är relaterade till deras önskemål. IPS är ett individualiserat stöd, vilket märks på de olika typerna av arbeten som deltagarna väljer. Arbetspecialisterna undviker att hjälpa deltagarna till jobb som inte passar deras önskemål och preferenser.

Be att få se lista över konkurrensutsatta arbeten för de deltagare som jobbar just nu. Inkludera inte arbeten som deltagarna skaffade innan de påbörjade IPS. Om det är färre än 10 arbeten, ber bedömaren om att få se en lista över de konkurrensutsatta arbeten som påbörjats under de senaste sex månaderna (så att det finns tillräckligt många för att avgöra hur stor del av jobben som är olika). Om antalet exempel de senaste sex månaderna är färre än 10 för ett team bestående av minst två specialister (eller färre än fem för en enskild specialist) ger bedömaren detta kriterium 1 eftersom urvalet är för litet.

När flera jobb verkar vara lika frågar bedömaren om de olika arbetsuppgifterna i jobben för att kunna avgöra om arbetena är av samma typ. Exempel: Det står vaktmästare, fastighetsskötare och lokalvårdare på listan över arbeten. Om arbetsuppgifterna visar sig vara desamma bedöms de som samma kategori av arbete.

Om en typ av arbete finns med två gånger påverkas inte poängen. Om en typ av arbete finns med tre eller fler gånger *påverkas* poängen. Tre eller fler av samma typ av arbete stämmer inte överens med olika typer av arbeten. Se exempel nedan.

Exempel

Det är två arbetspecialister i verksamheten. Tio deltagare är anställda på följande tjänster:

Siminstruktör
Försäkringstjänsteman
Kassör
Diskare
Diskare

Revisor
Hundrastare
Butiksbiträde
Butiksbiträde
Butiksbiträde

Diskare listas bara två gånger så bedömaren räknar båda jobben, men butiksbiträde listas tre gånger. Bedömaren stryker butiksbiträde en gång (se nedan).

Siminstruktör
Försäkringstjänsteman

Revisor
Hundrastare

Exempel	
Kassör	Butiksbiträde
Diskare	Butiksbiträde
Diskare	Butiksbiträde
Det är nio olika typer av arbete och tio arbeten totalt. 9 delat med 10 = 0,9 (90 procent). Poängen blir 5.	
Det är två arbetsspecialister i verksamheten. Elva deltagare är anställda på följande tjänster:	
Hushållerska	Grillkock
Chaufför	Truckförare
Chaufför	Montör
Barnomsorg	Hamnarbetare
Barnomsorg	
Barnomsorg	
Barnomsorg	
Chaufför är bara listat två gånger så bedömare räknar båda arbetena. Barnomsorg är listat fyra gånger så bedömare räknar de två första och stryker de sista två vid uträkningen.	
Hushållerska	Grillkock
Chaufför	Truckförare
Chaufför	Montör
Barnomsorg	Hamnarbetare
Barnomsorg	
Barnomsorg	
Barnomsorg	
Det är nio olika typer av arbete och elva arbeten totalt. 9 delat med 11 = 0,81 (81 procent). Poängen blir 4.	
Det finns en arbetsspecialist i verksamheten. Arbetsstarter de senaste sex månaderna består av de fyra jobben listade nedan:	
Kontorsarbetare	
Kundtjänstarbetare	
Lärarassistent	
Bibliotekarie	
Arbetena är olika, men det är inte tillräckligt stort urval för att poängsätta detta kriterium. Poängen blir 1.	
Att beräkna poängen för detta kriterium	
Skriv ned de olika typerna av arbeten som IPS-deltagarna i verksamheten har just nu. Dela de olika typerna av arbeten med det totala antalet arbeten. Kom ihåg att inte mer än två av samma typ av arbete räknas när man beräknar antalet olika arbeten. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.	

9. Olika arbetsgivare

Arbetspecialisterna hjälper till att skaffa arbeten hos olika arbetsgivare och företag.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- information från IPS-handledaren
- genomgång av deltagardokumentation
- om det behövs, intervjuer med arbetsspecialister för att fråga om arbetsgivare.

Förklaring

Arbetspecialisterna arbetar med hela utbudet av arbetsgivare på orten så att de kan hjälpa deltagarna att hitta konkurrensutsatta arbeten som är relaterade till deras individuella behov och önskemål. När flera deltagare från en IPS-verksamhet arbetar på samma företag finns en risk att de blir stigmatiserade, eller att en person som inte vill vara öppen med sin funktionsnedsättning känner sig obekväm. Arbetspecialisterna kan ibland förorda att fler än en person arbetar på samma företag (speciellt på olika avdelningar). Men de vet att ju bredare deras nätverk av arbetsgivare är, desto mer individuellt stöd kan de ge.

Bedömare ber om en lista på företag där personer arbetar. Om det är färre än tio arbetande personer, ber de om att få titta på en lista av arbetsstarter under de senaste sex månaderna, så att det finns tillräckligt många arbetsgivare för att kunna bedöma hur många procent som är olika. Bedömare ska inte räkna arbeten skaffades innan IPS påbörjades. Om antalet jobbstarter de senaste sex månaderna är färre än 10 för en IPS-verksamhet med minst två arbetsspecialister (eller färre än fem för en ensam specialist) ger de detta kriterium 1 poäng eftersom urvalet är för litet.

När en arbetsgivare listas två gånger räknar bedömare arbetsgivaren två gånger. När en arbetsgivare listas tre eller fler gånger ska bedömare fråga om listan inkluderar olika uppdrag för samma arbetsgivare. Till exempel, om affären XYZ listas tre gånger ställer de frågor om alla tre personerna arbetar på samma plats. Om personerna inte arbetar på samma plats, påverkas inte poängen.

Se exemplen nedan.

Exempel

Det finns två arbetsspecialister i verksamheten. Tolv deltagare är anställda på följande företag:

- Fairfield Senior Center
- Fairfield Senior Center
- Happy Burgers
- Happy Burgers
- Happy Burgers
- Dave's Dog Walking Service
- Fairfield Hospital
- Vroom! Vroom! Auto Repair

Exempel

- AAA Bail Bondsmen
- Ted's Tailoring
- Educator's Supplies

Fairfield Senior Center listas bara två gånger och bedömare räknar därför arbetsgivaren två gånger. Happy Burgers är listad tre gånger så bedömare räknar arbetsgivaren två gånger men inte tre (se nedan):

- Fairfield Senior Center
- Fairfield Senior Center
- Happy Burgers
- Happy Burgers
- ~~Happy Burgers~~
- Dave's Dog Walking Service
- Fairfield Hospital
- Vroom! Vroom! Auto Repair
- AAA Bail Bondsmen
- Ted's Tailoring
- Educator's Supplies

Det är totalt 12 arbetsgivare och 11 olika arbetsgivare. $11 \text{ delat med } 12 = 0,91$ (91 procent). Poängen blir 5.

Det finns två arbetsspecialister i verksamheten. Endast sju deltagare är anställda när programtrohetsbedömaren besöker IPS-verksamheten. Under de senaste sex månaderna var det ytterligare fem personer som började på ett jobb, så det blir totalt 12 arbetsgivare (se nedan):

- WGI Radio
- Hilliard Department Store
- Hilliard Department Store
- Hilliard Department Store
- Hilliard Department Store
- Junior's Ice-skating Rink
- Kennedy Elementary School
- Bob's Diner
- Red Barn Antiques
- Classic Cars
- Dillard's Drug Store
- Bluebird Groceries

Hilliard Department Store är listad fyra gånger. Bedömare räknar två och stryker de sista två (se nedan):

- WGI Radio
- Hilliard Department Store
- Hilliard Department Store
- ~~Hilliard Department Store~~
- ~~Hilliard Department Store~~
- Junior's Ice-skating Rink
- Kennedy Elementary School
- Bob's Diner
- Red Barn Antiques
- Classic Cars
- Dillard's Drug Store
- Bluebird Groceries

Det är 10 olika arbetsgivare och totalt 12 arbetsgivare. $10 \text{ delat med } 12 = 0,83$ (83 procent). Poängen blir 4.

Att beräkna poängen för detta kriterium

Skriv ned det totala antalet arbetsgivare och antalet olika arbetsgivare (samma arbetsgivare inte mer än två gånger) där deltagarna arbetar. Dividera antalet olika arbetsgivare med totala antalet arbetsgivare. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

10. Konkurrensutsatta arbeten

Arbetsspecialisterna hjälper till att skaffa fasta arbeten på den öppna arbetsmarknaden, snarare än sådana som är tillfälliga eller tidsbegränsade (till exempel praktikplatser). Arbetet ska vara konkurrensutsatt, det vill säga kunna sökas av vem som helst, och lönen ska vara avtalsenlig och motsvara minst grundlön. (Säsongsarbeten och projektanställningar som vänder sig till alla räknas som konkurrensutsatta).

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- information från IPS-handledaren
- genomgång av deltagardokumentation
- observation av möte på IPS-verksamheten
- intervjuer med arbetsspecialister
- observation av möten mellan arbetsspecialister och arbetsgivare
- intervjuer med deltagare och familjemedlemmar
- intervju med arbetsförmedlare.

Förklaring

Deltagare säger att de är intresserade av vanliga arbeten snarare än arbeten reserverade för människor med funktionsnedsättningar. Det är ett sätt att bli delaktig i samhället och inte behöva känna effekterna av stigma mot psykisk ohälsa.

Utgå från listan över arbeten och företag där personer arbetar. Om det är färre än 10 arbetande deltagare ber bedömaren om att få se en lista på arbetsstarter de senaste sex månaderna, så att det blir tillräckligt många arbeten för att avgöra hur många procent av dem som är konkurrensutsatta. Bedömaren ska inte inkludera arbeten som deltagare skaffade innan de började med IPS.

Om antalet exempel de senaste sex månaderna är färre än 10 för en verksamhet med minst två arbetsspecialister (eller färre än fem för en enskild specialist): Bedömaren deltar i möten på IPS-verksamheten och lyssnar efter exempel på typer av arbeten som arbetsspecialisterna hjälper deltagarna att söka. De tittar också på exempel som nämns i deltagardokumentation. Om all information pekar på att arbetsspecialisterna hjälper deltagare hitta konkurrensutsatta arbeten får IPS-verksamheten 5 poäng.

Egenföretagande är ett konkurrensutsatt arbete. För att skilja egenföretagande från tillfälliga och kortvariga arbeten, vilket inte är konkurrensutsatta arbeten, frågar bedömaren om personen rapporterar sin inkomst till skattemyndigheten. Om egenföretagaren rapporterar att hen är missnöjd med sina arbetstider eller lönen skriver bedömaren en kommentar under kriteriet **Individuellt arbetssökande**.

Tjänster som brukarspecialist/peer support är konkurrensutsatt arbete. Tjänsterna är visserligen reserverade för personer med erfarenhet av psykisk sjukdom, men det är ju eftersom egen erfarenhet av psykisk sjukdom är en av kvalifikationerna för arbetet.

Om några deltagare arbetar för bemanningsföretag (det vill säga företag som förmedlar tillfälliga jobb) frågar bedömare varför dessa arbeten valdes. En del personer väljer säsongsarbete, eftersom de vill ha arbeten inom byggbranschen eller trädgårdsarbete, och i de fallen är det konkurrensutsatta arbeten. Andra jobb börjar som tidsbegränsade och övergår sedan till permanenta arbeten. Om dessa villkor gäller alla som har de tjänsterna, oavsett funktionsnedsättning, så är de konkurrensutsatta. Exempel: Om en person har anställts på en fabrik genom ett bemanningsföretag och efter 90 dagar anställs permanent vid fabriken, är det ett konkurrensutsatt jobb. När fler än ett fåtal personer har tillfälliga arbeten frågar bedömare om de tidsbegränsade arbetena är baserade på deltagarnas preferenser.

När deltagare jobbar som volontärer frågar bedömare varför de inte arbetar med konkurrensutsatta jobb. Om det visar sig att arbetsspecialisterna föreslår volontärarbete när de tror att deltagare behöver arbetslivserfarenhet innan de kan ha ett konkurrensutsatt arbete, gör bedömare en rekommendation i programtrohetsrapporten att arbetsspecialisterna ska hjälpa deltagarna att söka konkurrensutsatta arbeten snabbt efter att de påbörjat IPS. Antalet deltagare som har volontärjobb kan påverka poängen för detta kriterium.

Vissa arbeten ger mer än minimilön men är inte konkurrensutsatta, eftersom de är reserverade för personer med funktionsnedsättningar och är organiserade i arbetslag. Ett exempel är ett städföretag som anställer personer med funktionsnedsättningar. Ett annat exempel är en person som har ett tillfälligt arbete i en verksamhet som hjälper personer att få arbetslivserfarenhet, som till exempel att städa en vårdcentral under sex månader. I detta fall är arbetets varaktighet baserat på rehabiliteringsverksamhetens regler, snarare än arbetsgivarens.

För att fler med funktionsnedsättningar ska få jobb kräver federala riktlinjer i USA och i en del andra länder att vissa arbetsgivare (exempelvis sådana som arbetar på uppdrag av staten) genom kvotering anställer en viss andel kvalificerade personer med funktionsnedsättningar. Dessa arbeten är konkurrensutsatta förutsatt att arbetena uppfyller andra krav på konkurrensutsatt arbete (det vill säga lönen är minimilön eller högre – samma som för andra som utför samma arbetsuppgifter – och arbetsgivaren betalar den anställda direkt snarare än genom ett rehabiliteringsprogram).

I vissa länder erbjuds arbetsgivare tidsbegränsade bidrag för att betala lönen för en person med funktionshinder. Vid slutet av en sådan anställning är arbetsgivaren inte skyldig att anställa personen permanent. På grund av detta är dessa arbeten inte betraktade som permanenta konkurrensutsatta arbeten.

Exempel

Elva personer är anställda. Nio arbeten är konkurrensutsatta och två är volontärarbeten. $9 \text{ (konkurrensutsatta arbeten)} \div 11 \text{ (alla arbeten)} = 0,82 \text{ (82 procent)}$. Poängen blir 3.

Exempel

Det finns en arbetsspecialist anställd i en IPS-verksamhet som startade för sex månader sedan. Tre deltagare är anställda och två andra har börjat arbeta de senaste sex månaderna. Fyra deltagare är anställda i konkurrensutsatta arbeten och en arbetar i en skyddad verkstad som i första hand anställer personer med funktionsnedsättningar. 4 (konkurrensutsatta arbeten) delat med 5 (alla arbeten) = 0,8 (80 procent). Poängen blir 3.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Jag noterade att ett par personer arbetar på ett bemanningsföretag. Kan du berätta om personen som arbetar på Ready Labor? Varför valde han det arbetet? Hur är det med personen som arbetar på ...?

Jag noterade att någon städar på ett företag som heter Förmågor. Är det ett arbete som vem som helst kan söka?

Sue jobbar som volontär. Skulle du kunna berätta om det?

Vad är ett konkurrensutsatt arbete?

Exempel på frågor till brukarspecialister/peer support

Vad är ett konkurrensutsatt arbete? Vilka andra typer av arbeten arbetar deltagare med? Föreslår du någonsin arbeten som inte är konkurrensutsatta?

Jag noterade att någon städar på ett företag som heter Förmågor. Är det ett arbete som vem som helst kan söka?

Exempel på frågor till deltagare

Varför valde du ett volontärarbete? Hade du föredragit ett arbete med lön? Erbjud sig någon att hjälpa till att hitta ett lönearbete?

Vad tycker du om ditt arbete på bemanningsföretaget? Är det typen av arbete du hade hoppats på?

De av er som har ett arbete just nu: Är det en tidsbegränsad tjänst, eller kan du behålla det så länge din arbetsgivare är nöjd med ditt arbete?

Har någon frågat dig om dina långsiktiga arbetslivsinriktade mål?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Räkna ut det totala antalet konkurrensutsatta arbeten för IPS-deltagarna. Dela antalet konkurrensutsatta arbeten med antalet anställda IPS-deltagare (för tillfället eller under de senaste sex månaderna). Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

11. Uppföljande stöd anpassat efter individen

Deltagarna 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 (kan hjälpa till med exempelvis förändringar i medicinering, social färdighetsträning och uppmuntran), familj, vänner, arbetskamrater (kan ge medmänskligt stöd) och arbetsspecialisten. Med deltagarens samtycke får även arbetsgivaren stöd och uppbackning (till exempel utbildning, vägledning och information om anpassningsåtgärder på arbetsplatsen). Vid behov hjälper arbetsspecialisterna deltagarna att byta till ett mer attraktivt arbete eller arbetsuppgifter, eller att skaffa sig en yrkesutbildning.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- observation av IPS-verksamhetens möte
- intervjuer med deltagare
- genomgång av deltagardokumentation
- observation av teammöte på psykiatrisk öppenvård
- intervjuer med arbetsspecialister
- intervjuer med brukarspecialister/peer support
- intervjuer med arbetsförmedlare
- intervjuer med närstående
- intervju med IPS-handledare.

Förklaring

Att hjälpa personer att lyckas på arbetet och med utbildning är lika viktigt som att hjälpa dem att hitta ett arbete. Stödet individanpassas eftersom olika människor har olika behov och preferenser när det gäller arbete och utbildning.

När bedömarna läser deltagardokumentation noterar de vilken sorts stöd som getts i studier och arbete. Lyssna efter vilket stöd som erbjudits under intervjuer med deltagare, arbetsspecialister, peer support, psykiatripersonal, närstående och arbetsförmedlare. Bedömaren bör fråga varför olika typer av stöd har getts till olika personer. Bedömaren lyssnar också efter stöd i arbete och studier när de observerar möten på IPS-verksamheten och teammöten i psykiatrisk öppenvård.

Det stöd som ges i arbetssituationen är relaterat till deltagarens arbetslivserfarenhet, preferenser, styrkor, symtom och andra faktorer. Om en person till exempel har svårigheter att komma upp på morgonen kan arbetsspecialisten ringa och väcka via telefon, hjälpa deltagaren att skaffa en väckarklocka eller diskutera om en vän eller familjemedlem kan hjälpa till att väcka deltagaren. Andra exempel på stöd är att ses och prata om jobbet, att hjälpa deltagaren med bidrag, träffa en bidragshandläggare för att diskutera den ändrade inkomsten, hjälpa deltagaren att fråga om att bli befordrad, ordna träff med familjen, träffa en deltagare och handledaren på jobbet för att diskutera arbetsprestation, observera deltagaren på jobbet för att hitta strategier att förbättra utförandet, skjutsa deltagaren till jobbet för att hjälpa till vid till exempel ångest, träna på att ta sig till arbetet tillsammans med deltagaren, samarbeta med arbetsförmedlare, hjälpa deltagaren att förstå informationsmaterial och så vidare. Stöd från öppenvården kan vara justering av mediciner, att göra en budget, träna på sociala färdigheter, uppmuntran att arbeta och så vidare.

Stöd i studier anpassas till varje persons önskemål, tidigare utbildningar, styrkor när det gäller utbildning, problem relaterade till funktionsnedsättning och så vidare. Exempel på stöd är att ordna ett möte med deltagaren, lärare och familjemedlemmar för att planera för hur hen ska kunna slutföra gymnasiet, hjälpa deltagare att hitta information om utbildningar i området, träffa studie- och yrkesvägledare, ansöka om studiemedel, göra studieplanering, lära ut studieteknik, ansöka om anpassning i klassrummet eller vid tentor och så vidare.

För 4 eller 5 poäng krävs skriftliga planer för stöd i arbets- eller studiesituationen. En plan för stöd i arbete ska innehålla en översikt av det stöd som arbetsspecialisten ska ge, och även vad deltagaren själv ska göra för att lyckas på arbetet eller i studierna. I bästa fall finns det även en plan över det stöd som psykiatripersonal, arbetsförmedlare och familjemedlemmar ska ge.

Vissa arbetsspecialister skriver en plan för stöd i arbete medan de gör den individuella planen för arbetssökande. Om planen inte uppdateras när deltagaren erbjuds ett arbete och inkluderar saker som rör just den tjänsten och personens aktuella situation, ger bedömaren inte högre poäng än 3.

Stöd för att gå vidare i karriären och att utbilda sig är en del av IPS. Stöd för att gå vidare i sin karriär kan innehålla hjälp med relevant utbildning eller kompetensutveckling, hjälp att be om befordran eller hjälp att hitta ett arbete som deltagaren hellre vill ha än sitt nuvarande jobb. För att ge 5 poäng måste bedömaren hitta exempel på att stöd för att gå vidare i karriären har getts.

Exempel på motsatsen är till exempel när 70 procent av deltagarna coachas på arbetsplatsen (att arbetsspecialisten tränar med personen när hen arbetar) eller att nästan alla automatiskt får besök på arbetsplatsen. I det fallet är stödet ensidigt och generaliserat och inte individualiserat.

Arbetsspecialisten ska kunna ge exempel på individualiserat stöd, som till exempel: ”Den senaste gången deltagaren arbetade förlorade hen arbetet första dagen. Därför planerade jag och min handledare att jag skulle vara i tjänst då deltagaren hade första dagen på sitt nya jobb, trots att det var en lördag.” Planer för det uppföljande stödet på arbetsplatsen är specifika för varje deltagares styrkor och behov.

Exempel

Arbetsspecialisterna kan inte ge exempel på hur psykiatripersonalen har gett stöd i arbete eller utbildning. Bedömaren observerar ett behandlingsteammöte, när en arbetsspecialist berättar att en deltagare har fått jobb. Teammedlemmarna diskuterar inte hur de kan stötta personen. Deltagaren berättar att de bara får stöd för studier och arbete från arbetsspecialisten. Bedömaren ger inte högre poäng än 3.

Det mesta stödet på arbetsplatsen ges per telefon. Arbetsspecialisterna säger till deltagaren att ”ringa om det uppstår några problem” snarare än att boka in möten. Bedömaren ger inte högre än 2.

Ungefär hälften av deltagarna får stöd per telefon. Arbetsspecialisterna säger åt deltagarna att ringa om de har några problem. När arbetsspecialisterna använder denna metod för minst hälften av deltagarna ger bedömaren inte högre poäng än 3.

Bedömaren hör och läser om situationer där deltagare har haft problem på jobbet, men att arbetsspecialisten inte erbjudit sig att ändra eller öka stödet. De ger inte högre poäng än 3, eftersom stödet inte är individanpassat.

De flesta deltagare tackar nej till det uppföljande stödet. Bedömaren frågar hur arbetsspecialisterna presenterar sina tjänster och får reda på att de inte underlättar för arbetande deltagare att träffa arbetsspecialisten. De berättar inte om vad de kan erbjuda för att hjälpa deltagaren att lyckas. Bedömaren ger inte högre poäng än 2. (Obs! I IPS-verksamheter som hjälper unga personer är det vanligare att deltagare tackar nej till stöd på jobbet, åtminstone i början.)

Erfarna arbetsspecialister kan ge exempel på hur de har hjälpt personer att sluta på ett jobb för att hitta ett jobb de hellre vill ha. Två deltagare får hjälp med stöd i studier. Bedömaren ger 5 poäng. Om det inte finns några exempel på hur de hjälper personer att gå vidare i sin karriär ska bedömaren bara ge 4 poäng.

Exempel på frågor till deltagare

Hur hjälper din arbetsspecialist dig med ditt arbete? Är det den typen av hjälp du behöver eller vill ha?

Exempel på frågor till deltagare

Hur hjälper din case manager/kontaktperson i öppenvården eller terapeut dig med ditt arbete?

Har någon erbjudit sig att hjälpa dig med dina långsiktiga mål när det gäller karriär?

Hur hjälpte din arbetsspecialist dig att välja utbildning/kurser? Vilket stöd gav hen medan du utbildade dig eller fortbildade dig?

Har du någonsin haft problem med ditt arbete? Hur hjälpte din arbetsspecialist dig?

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Har någon på din deltagarlista börjat på ett arbete under den senaste månaden? Hur ofta träffar du hen? Vilka andra typer av stöd har du erbjudit? Har du pratat med behandlingsteamet om vad de föreslår för stöd i arbetet? Vilket stöd har den psykiatriska öppenvården gett?

Hur stor andel av deltagarna som arbetar får stöd på arbetsplatsen?

Hur avgör du vilken typ av stöd på jobbet du ska ge?

Ber du om hjälp från behandlande läkare när någon har problem med symtom eller läkemedelsbiverkningar på jobbet?

Är det någon på din deltagarlista som studerar? Hur hjälper du till i studiesituationen?

Har det hänt att du hjälpt någon att sluta på ett jobb för att hitta ett bättre? Kan du ge något exempel?

Har det hänt att du hjälpt någon be om befordran eller att få byta till en annan, mer attraktiv tjänst inom samma företag?

Frågor till brukarspecialister/peer support

Stöttar du personer som arbetar? På vilket sätt? Stöttar du någon i den situationen just nu?

Stöttar du deltagare i studier? På vilket sätt?

Uppmuntrar du deltagare att be om stöd för att komma vidare i arbetslivet?

Kommer psykiatripersonal med förslag om hur stöd kan ges till personer i arbete eller studier?

Frågor till närstående

Vilken typ av stöd i arbete/studier har arbetsspecialisten gett åt din närstående? Är det rätt stöd? Varför eller varför inte?

Frågor till arbetsförmedlare

Vilken typ av stöd ger arbetsspecialisterna till deltagare som jobbar? Kan du ge ett exempel på stöd som nyligen getts till någon som arbetar?

Tror du att stödet är individanpassat efter varje deltagares preferenser och behov?

Hjälper du till med att planera för stöd i arbetssituationen?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Fastställ de olika typerna av stöd som deltagarna får under hela arbetsprocessen. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

12. Uppföljande stöd under obegränsad tid

Arbetsspecialisterna träffar deltagarna 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 på vad personen har för önskemål. Efter en längre period med stabilt arbete trappas stödet ned och övergår till en medlem i behandlingsteamet. Om deltagaren förlorar sitt arbete tar arbetsspecialisten kontakt med individen inom tre dagar.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- intervjuer med deltagare
- genomgång av deltagardokumentation
- observation av möte på IPS-verksamheten
- intervjuer med arbetsspecialister
- intervjuer med brukarspecialister/peer support
- intervjuer med arbetsförmedlare
- intervjuer med familjemedlemmar
- intervju med IPS-handledare.

Förklaring

Det finns forskning som visar att det är som störst risk att bli av med jobbet den första tiden på ett nytt jobb. Därför uppmuntras personal att erbjuda mer stöd till deltagare som precis har blivit anställda. Efter att människor har arbetat stabilt under en längre period (i genomsnitt runt ett år) och beskriver att de är nöjda med sitt arbete, kanske de inte längre vill ha eller behöver stöd från IPS-teamet. I dessa situationer ges stödet av medarbetare från öppenvården.

När arbetsspecialisterna inte dokumenterar vilket stöd de ger på arbetsplatsen ges inte högre poäng än 3. Vissa arbetsspecialister dokumenterar varje kontakt genom en anteckning om framsteg, andra sammanfattar veckovis det stöd de har gett.

Bedömare läser minst fem exempel på deltagardokumentation för deltagare som har börjat arbeta under de senaste sex månaderna, för att avgöra vilket stöd som gavs när det nya arbetet påbörjades. De pratar med arbetande deltagare om stödet de får och de pratar med arbetspecialister och handledaren om stödet som ges på arbetsplatsen.

IPS-stödet är individanpassat och baserat på deltagarens önskemål, så det kommer att variera hur ofta deltagarna träffar arbetsspecialisten efter att de fått jobb.

Bedömare letar efter stöd som getts vid fysiska möten, precis innan arbetsstarten och efter arbetsstarten. De räknar antalet möten med en arbetsspecialist per vecka under den första månaden på det nya arbetet.

Bedömare pratar med arbetsspecialisterna och IPS-handledaren för att få veta om IPS-verksamheten dokumenterar det stöd som ges under första må-

naden på arbetet. Om det inte finns något protokoll över detta, är det god programtrohet om dokumentation och intervjuer visar frekventa fysiska möten innan arbetsstarten, precis efter arbetsstarten och veckovis under första månaden.

Personer avförs från IPS-verksamheten när de tycker om sina jobb och inte längre känner att de behöver IPS-stöd. De flesta deltagarna får stöd på arbetet från en arbetsspecialist under ungefär ett år.

Exempel

Deltagare som fått jobb avskrivs nästan alltid från IPS när de har varit anställda i ett år. Bedömare frågar hur man tänkt i enskilda fall, och det verkar som att IPS-verksamheten automatiskt avslutar deltagare ett år efter att de fått jobb. Bedömare ger inte högre än 4 poäng, eftersom det inte är individanpassat hur länge stödet på arbetsplatsen ges.

Ett team av arbetsspecialister som hjälper unga vuxna avslutar kontakten med de flesta mindre än ett år efter att de har fått jobb. De förklarar att de uppmuntrar arbetande deltagare att fortsätta träffa dem, men många unga vuxna tror inte att de behöver fortsatt stöd. Arbetsspecialisterna tillägger att vissa personer som blir av med jobbet ber om stöd under längre tid vid nästa arbete. Psykiatripersonalen uppmuntrar också deltagarna att fundera över hur stöd på arbetet kan vara till nytta. Bedömare sänker inte poängen för detta kriterium, eftersom det är deltagarna själva som har valt att få stöd en kortare tid.

Efter 90 dagar i arbete får de flesta arbetande deltagarna stöd endast per telefon. Bedömare ger inte högre än 2 poäng.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Kan du berätta om de senaste deltagarna som fick arbete? Hur lång tid efter att de började jobbet hade ni ett personligt möte? Hur stöttade du den deltagaren under första månaden på det nya arbetet? Var det någon annan som också gav stöd?

Kan du berätta om de senaste personerna som avskrevs från IPS-verksamheten? Hur länge hade de arbetat? Varför var det rätt tid att avsluta kontakten? Var alla berörda delaktiga i beslutet?

Hur vet du när det är rätt för någon att avskrivas från IPS-verksamheten?

Exempel på frågor till brukarspecialister/peer support

Kan du berätta om någon som har erbjudits ett jobb under de senaste två månaderna? Vilka typer av stöd har den personen fått?

Kan du berätta om en arbetande deltagare som nyligen har avskrivits från IPS-verksamheten? Varför blev hen avskriven? Hur länge hade hen arbetat? Var det rätt tid för deltagaren att avsluta IPS?

Exempel på frågor till deltagare

När började du ditt arbete?

Hur ofta träffar du en arbetsspecialist?

Träffas ni personligen eller hörs ni på telefon?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Fastställ hur ofta arbetsspecialisterna har fysiska möten med deltagarna. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

13. Samhällsbaserade tjänster

De tjänster som ingår i IPS-verksamheten, till exempel inskrivning, arbetssökande och uppföljande stöd, ges framför allt i naturliga miljöer i samhället och av alla arbetsspecialister. (Bedöm varje arbetsspecialist för sig utifrån hur hen disponerar sin totala arbetstid. Räkna ut genomsnittet och välj den poäng som är närmast på skalan).

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- intervjuer med deltagare
- genomgång av deltagardokumentation
- intervjuer med närstående
- intervjuer med arbetsspecialister
- genomgång av arbetsspecialisternas kalender
- intervjuer med medarbetare från psykiatri.

Förklaring

Forskning har visat att arbetsspecialister som genomför sina arbetsuppgifter ute i samhället lyckas hjälpa fler människor med arbete.

Bedömare hittar information för att poängsätta detta kriterium från en mängd källor. När verksamheter har bilar som arbetsspecialisterna kan använda, kan bedömare be om att få titta på tidböcker som en informationskälla om hur mycket tid specialisterna tillbringar i samhället. När bedömarna läser deltagardokumentation noterar de hur ofta möten med deltagare sker i samhälleliga miljöer. De ber också arbetsspecialisterna att ta med sina möteskalendrar och gå igenom ett par arbetsdagar, timme för timme, och frågar efter platser för varje aktivitet. Ett exempel på denna intervju inkluderas på dvd-skivan i *IPS Supported Employment Fidelity Kit*. Som en övning gör bedömare anteckningar för att senare avgöra hur mycket tid specialisten tillbringar i samhället.

Gå igenom arbetsspecialisternas senaste arbetsscheman. Räkna ut den genomsnittliga tiden varje specialist tillbringar ute i samhället, summera värdena för samtliga arbetsspecialister och räkna sedan ut genomsnittet, för att räkna ut poängen. Exempel: En specialist är ute i samhället 50 procent av tiden, en annan är ute 55 procent av tiden och den tredje är ute 65 procent av tiden. $50 + 55 + 65 = 170$. $170 \text{ delat med } 3 = 56,6$. Poängen blir 4.

En vanlig missuppfattning om detta kriterium är att 65 procent av mötena med deltagare ska ske i samhället för god programtrohet. I själva verket ska arbetsspecialisterna tillbringa minst 65 procent av sina *totala arbetstimmar* utanför kontoret för god programtrohet. Specialister som arbetar 40 timmar i veckan tillbringar mellan 5 och 5,5 timmar per dag i samhället. För deltids-specialister är andelen tid i samhället proportionell. En specialist som till exempel arbetar 20 timmar i veckan ska tillbringa 65 procent av 20 timmar varje vecka i samhället (13 arbetstimmar).

Exempel på platser i samhället är Arbetsförmedlingen, företag, bibliotek (för att använda dator för att skicka in ansökningar), skolor och högskolor, kaféer, i deltagarens hem, ett månatligt möte med jobbcoacher i området och

tid för att resa till olika platser. När arbetsspecialisten erbjuder deltagaren att ses i offentliga miljöer, frågar hen deltagaren om hen känner sig bekväm att ses på sådana platser.

Emellanåt flyttar handledare möten som IPS-verksamheten har och individuell handledning till platser ute i samhället för att öka procentandelen för tiden som tillbringas i samhället. Detta är inte förenligt med syftet för kriteriet **Samhällsbaserade tjänster**. Andra exempel som inte ska räknas som tid i samhället är möten vid verksamhetens andra kontor och att utföra dokumentation utanför verksamhetens lokaler.

När verksamheterna har boenden med personalkontor i fastigheten, räknas det inte som tid i samhället att träffa deltagare i kontor eller mötesrum på boendet.

Exempel

Bedömare intervjuar fyra arbetsspecialister som har med sig sina möteskalendrar. Av de granskade dagarna tillbringade specialisterna 50 procent, 56 procent, 67 procent och 70 procent av sin tid utanför kontoret. I genomsnitt tillbringade de 60 procent av tiden i samhället. Deltagardokumentationen visar att 72 procent av mötena med deltagare skedde på platser i samhället, vilket stämmer överens med arbetsspecialisternas kalendrar. Bedömare ger 4 poäng för detta kriterium.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Tack för att du tog med din möteskalender. Jag skulle gärna vilja få en bättre förståelse för ditt arbete. Skulle du kunna visa mig vad du gjorde förra veckan? Vilken tid började du på måndagen? Var träffade du deltagaren för att påbörja arbetsprofilen? Vad gjorde du efter det? Vad gjorde du på tisdagen?

Föredrar vissa deltagare att träffas på kontoret? Är det vanligt? Vad gör ni när ni ses på kontoret?

Exempel på frågor till IPS-handledare

Vilka strategier har teamet använt för att öka tiden ute i samhället?

Vad gör du för att hjälpa arbetsspecialisterna om du är orolig över att de tillbringar för mycket tid på kontoret?

Exempel på frågor till deltagare

Var träffar du vanligtvis din arbetsspecialist?

Var föredrar du att träffa din arbetsspecialist?

Exempel på frågor till närstående

Var träffar specialisten vanligtvis din närstående?

Exempel på fråga till behandlare

Var hittar du vanligtvis arbetsspecialisten när du behöver denne?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Beräkna hur stor andel av sina schemalagda timmar som varje arbetsspecialist tillbringar i samhället. Lägg ihop procentsatserna för alla arbetsspecialister och dela med antalet specialister. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

14. Aktivt uppsökande verksamhet

Insatserna avslutas inte automatiskt för att deltagaren har missat avtalade möten eller varit oanträffbar en viss tid. I stället söker man aktivt upp den som avbrutit sitt deltagande för att försöka återknyta honom eller henne. Kontaktförsöken dokumenteras noggrant. Flera personer i behandlingsteamet deltar i den uppsökande verksamheten och anstränger sig för att på nytt engagera individen. Många hembesök och möten på platser i samhället görs. Arbetsspecialisten och en medlem från behandlingsteamet träffar deltagaren tillsammans. Arbetsspecialisten pratar med deltagarens anhöriga, om det är lämpligt. Inte förrän det klart och tydligt framgår att personen inte längre vill arbeta eller fortsätta med IPS, avbryts kontaktförsöken.

Möjliga informationskällor för detta kriterium:

- intervjuer med deltagare
- genomgång av deltagardokumentation (för personer som uteblivit från möten och/eller avskrivits från IPS-verksamheten)
- observation av möte på IPS-verksamheten
- observation av behandlingsteammöte(n)
- intervjuer med arbetsspecialister
- intervjuer med brukarspecialister/peer support
- intervjuer med närstående
- intervju med IPS-handledare.

Förklaring

Det kan finnas olika anledningar till att deltagare slutar att komma till IPS-möten. En deltagare kan ha svårt att komma ihåg möten, medan en annan blir nervös av tanken på att arbeta. Problem med barnvakt, begränsade transportmöjligheter, oro över att förlora bidrag eller låga förväntningar på arbetsrehabiliteringen kan också leda till att personer uteblir. För att hjälpa deltagare att övervinna dessa hinder försöker arbetsspecialisterna ordna fysiska möten för att ta reda på mer om problemet. De arbetar med psykiatripersonal och anhöriga (utifrån samtycke) för att göra sina tjänster tillgängliga för deltagaren. Om någon säger att hen inte längre vill arbeta kan arbetsspecialisten avsluta ärendet, men då uppmuntra psykiatrins medarbetare att emellanåt prata med deltagaren om arbete.

Bedömarna ber arbetsspecialisterna att berätta om ett par deltagare som har avskrivits från IPS-verksamheten. De ber arbetsspecialisterna att beskriva vilka strategier de har använt för att få dessa deltagare att åter engagera sig i IPS-verksamheten.

Be att få läsa dokumentationen för minst två deltagare som har avslutat sitt deltagande i IPS-verksamheten utan ett arbete. Läs anteckningar från de senaste månaderna för att ta reda på om arbetsspecialisten försökt att nå dessa deltagare och vilka typer av försök som gjorts för att få deltagaren att komma tillbaka till IPS-verksamheten.

Be om en lista på deltagare som inte har kommit på 30 dagar, inklusive minst två personer som är arbetslösa. Fråga vad teamet har gjort för att komma i kontakt med dessa personer.

Ett ”samordnat besök med en medlem i behandlingsteamet” visar att personalen samordnar besöken och betyder inte nödvändigtvis att båda två måste närvara på mötet med deltagaren. Till exempel kan en case manager säga till arbetsspecialisten att hon träffar en deltagare klockan 14:00 och att arbetsspecialisten troligtvis kan hitta personen i väntrummet innan dess. Det kan också vara så att arbetsspecialisten och case managern åker tillsammans för att träffa deltagaren.

När verksamhetens policy tillåter personalen att skicka sms till deltagare räknar bedömare ett sms som en typ av försök att nå deltagaren.

Full implementering av detta kriterium kräver sex strategier:

1. Att avskriva någon från IPS baseras inte på missade möten eller fasta tidsbegränsningar.
2. Systematisk dokumentation av kontaktförsök.
3. Flera personer från behandlingsteamet deltar i den uppsökande verksamheten.
4. Man gör många hembesök och möten på platser i samhället.
5. Arbetsspecialisten och en medlem från behandlingsteamet samordnar sina besök.
6. Om möjligt tar man kontakt med anhöriga.

Efter två månader av misslyckade (och varierade) försök att få en person att återta kontakten med IPS-verksamheten kan arbetsspecialisten avsluta personens ärende utan negativa effekter på poängen för **Aktivt uppsökande verksamhet**.

Exempel

Vissa arbetsspecialister berättar att när en deltagare missar ett möte, ringer de ett par gånger, skickar ett brev och avslutar sedan deltagarens ärende. De dokumenterar sina försök till kontakt. Bedömaren ger 2 poäng.

Arbetsspecialisterna berättar att de använder fem av de sex kontaktstrategierna, men de har inte kontaktat anhöriga eftersom de inte har deltagarens tillåtelse. Bedömare ger 4 poäng. I programtrohetsrapporten rekommenderar bedömare att man kan definiera anhöriga på ett bredare sätt och ger råd om hur arbetsspecialisterna kan be om att få involvera anhöriga.

Bedömare får veta att arbetsspecialisterna använder alla sex typer av kontaktförsök och även pratar med medlemmar i behandlingsteamet för att få kontakt med deltagare som missar möten. Efter ett par månader av misslyckade försök avslutar specialisten deltagarens ärende. Bedömare ger 5 poäng.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Vad gör du när någon börjar missa tider med dig (eller missar första mötet)? Kan du ge ett exempel på någon som inte har kommit till möten med dig regelbundet?

Under vilka förutsättningar avslutar du en deltagares ärende?

Dokumenterar du dina försök att nå deltagare som missar bokade tider?

Har det hänt att du kontaktat en anhörig för att få veta varför någon har missat en bokad tid eller för att fråga hur du kan återknyta kontakten med deltagaren?

Exempel på frågor till brukarspecialister/peer support

Vad gör du när någon missar möten med dig?

När ska någons IPS-ärende avslutas på grund av att hen missar bokade tider?

Exempel på frågor till IPS-handledare

Har er IPS-verksamhet någon policy för missade möten?

Under vilka förutsättningar ska arbetsspecialisterna avsluta en deltagares ärende om hen har missat bokade tider?

Exempel på frågor till behandlare

Om en person missar möten med arbetsspecialisten, vad gör du då?

Hur hjälper du personer att komma i kontakt med en arbetsspecialist för första gången?

Att beräkna poängen för detta kriterium

Ange hur många av de sex identifierade strategierna för anknytning och kontakt som användes vid tidpunkten för bedömningen. Poängsätt genom att använda skalstegen 1–5.

Ordlista

Ackordslön: En fåtal arbetsgivare i USA har undantagits från kravet på minimilön och betalar istället ackordslön.

Arbetsförberedande stöd i grupp: Innehållet i dessa grupper varierar, men vanligtvis ligger fokus på att lära personer om arbetslivet, vikten av punktlighet, att ta hand om sig själv på ett bra sätt, hantera symtom i relation till ett arbete och så vidare. När den här typen av stöd i grupp används innan man börjar söka jobb ligger insatsen inte i linje med IPS-metoden och har inte visat sig ge bra resultat när det gäller arbete.

Arbetsförmågebedömningar: Refererar vanligtvis till ett batteri av tester och arbetsprover som mäter akademisk nivå, fingerfärdighet, kort- och långtidsminne, rörelseförmåga, arbetsintressen och förmåga att sortera föremål och så vidare. Kan även omfatta bedömning av arbetsförmåga med avseende på till exempel närvaro, förmåga att fokusera på en uppgift, sociala färdigheter och så vidare. Dessa bedömningar kan också utvärdera personens förmåga att utföra en viss typ av arbete. Arbetsförmågebedömningar är inte överensstämmande med IPS.

Arbetsgrupp: Arbetsspecialisterna och deras handledare bildar tillsammans ett IPS-team. De deltar i grupphandledning för att diskutera deltagarnas situation i förhållande till deras studie- och jobbrelaterade mål, utarbeta förslag på styrkebaserade förhållningssätt och dela med sig av arbetsgivarkontakter. De ger backup och stöd till varandra.

Arbetsprofil: Ett dokument (tidigare kallat yrkesprofil) där arbetsspecialisterna dokumenterar önskemål när det gäller arbete, arbetslivserfarenhet, tidigare studier, styrkor, tidigare domar och annan information relaterad till en persons mål när det gäller arbete och studier.

Arbetsspecialist: Det finns flera beteckningar på rollen som arbetsspecialist, men i Sverige används denna beteckning.

Assertive Community Treatment, ACT: Ett teambaserat förhållningsätt med delade patientlistor, täta personalmöten, intensiva samhällsbaserade tjänster och fokus på stöd med färdigheter i vardagen. ACT-teamen ger omfattande, samhällsbaserad psykiatrisk behandling, rehabilitering och stöd till personer med allvarlig psykisk sjukdom. Det inkluderar case management/vård- och stödsamordning, initiala och pågående bedömningar, psykiatriskt stöd, hjälp med arbete och bostad, familjestöd och utbildning, hjälp mot missbruk och annat stöd som är avgörande för att en person ska kunna ha ett bra liv i samhället.

Bemanningsverksamhet: En verksamhet som ingår avtal med företag om att tillsätta vakanser med kvalificerade personer, som korttidsarbete och ibland med möjlighet för företaget att anställa personer permanent.

Case manager/vård- och stödsamordnare: Person som bedömer vilka insatser människor kan behöva och hänvisar dem dit för hjälp. Denna person kan också hjälpa till direkt med bostad, familjeinterventioner och andra saker.

Ekonomisk vägledning: Att hjälpa en person att gå igenom alla hans eller hennes bidrag (försörjningsstöd/bidrag för funktionsnedsättning, medicinska förmåner, rekvisitioner, bostadsbidrag och så vidare) för att avgöra hur dessa bidrag påverkas av förvärvsinkomst.

Evidensbaserad verksamhet: Syftar på en väldefinierad verksamhet som har validerats genom systematisk forskning på flera olika ställen av olika personer. Metoden har visat sig vara effektiv, säker och kostnadseffektiv. Verksamheten har riktlinjer som beskriver de avgörande komponenterna.

Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen: Refererar till att ge information om en persons funktionsnedsättning (eller annan personlig information) på arbetsplatsen. Vissa personer väljer att berätta om funktionsnedsättningen för att be om anpassningar (som till exempel stödet från en arbetsspecialist) eller för att de är stolta över att ha kommit över hinder för att kunna återvända till arbete. Andra vill inte berätta om sin funktionsnedsättning för att de är oroliga över stigma, eller inte tror att deras funktionsnedsättning påverkar förmågan att kunna arbeta.

Konkurrensutsatta arbeten: Deltids- och heltidsarbeten som vem som helst kan söka, snarare än arbeten särskilt avsedda för människor med funktionsnedsättningar. Ett undantag är när till exempel statliga organisationer genom kvotering ser till att en viss andel av sina anställda är personer med funktionsnedsättningar. Konkurrensutsatta arbeten ger avtalsenlig lön och personer med funktionsnedsättning får samma lön som andra som utför samma arbete. Anställda på arbetsplatsen består inte bara av personer med funktionsnedsättningar. Tjänsterna är inte tidsbegränsade på grund av villkor som socialtjänsten ställer. Lönen betalas direkt från arbetsgivaren till arbetstagaren.

Mentorskap på fältet: Stöd och utbildning åt personal när de utför sina arbeten. Exempel: En handledare träffar en arbetsspecialist och en deltagare som utarbetar deltagarens arbetsprofil, för att observera arbetsspecialistens förmåga att lyssna. IPS-handledaren följer också med arbetsspecialisterna för att visa hur man tar kontakt med arbetsgivare och för att observera när arbetspecialisterna kontakter arbetsgivare och sedan ge feedback.

Minimilön: Lagar i USA reglerar den minimilön i timmen som arbetsgivare betalar arbetstagare. I Sverige finns ingen lagstadgad minimilön. Vad som är en avtalsenlig lön förhandlas i stället fram av arbetsmarknadens parter.

Multidisciplinärt psykiatriskt team: En grupp som omfattar åtminstone behandlare från psykiatrin, case managers/vård- och stödsamordnare, sjuksköterskor, missbruksterapeuter, läkare, peer support/brukarspecialister. Kan också omfatta arbetsspecialister, arbetsförmedlare, bostadsspecialister eller andra yrkesgrupper.

Programtrohetsskala: En programtrohetsskala är ett verktyg för att mäta nivå av implementering av en evidensbaserad praktik (EBP). Programtrohetsskalan för *supported employment* definierar de avgörande kriterierna i IPS för att kunna skilja detta arbetssätt från de som inte använder den evidensbaserade praktiken.

Rehabiliteringsverksamhet: En verksamhet eller ett center som ger stöd i arbete och eventuellt andra typer av stöd som inte är behandling, till exempel hjälp med sociala aktiviteter eller bostad.

Samordnade insatser vid förstagångsinsjuknande i psykos: Behandlingsteam och IPS-personal som ger intensivt stöd till unga personer som upplever psykos för första gången. Psykiatripersonalen utbildar om psykos och dess behandling, medan IPS-personalen stöttar med studier och arbete. Brukarspecialister/peer support som är specialister på återhämtning är ibland en del av teamen.

Samsjuklighet: Ibland kallat ”dubbeldiagnos”. När en person har både allvarlig psykisk sjukdom och missbruksproblem.

Skyddat arbete: Arbetsgivare för skyddat arbete anställer människor med funktionsnedsättningar för uppdrag till andra företag. Till exempel personer med funktionsnedsättningar kan betalas en ackordslön för att montera pluggar på trädgårdsslangar för ett företag som gör trädgårdsslangar. Skyddat arbete ligger inte i linje med IPS.

Styrgrupp: Ibland kallat rådgivande grupp eller ledningsgrupp. En grupp intressenter för IPS som träffas för att diskutera implementering av IPS, utveckla mål för bättre implementering och den långsiktiga hållbarheten av IPS-verksamheten. I styrgruppen ingår vanligtvis IPS-handledare, deltagare, anhöriga, arbetsförmedlare, verksamhetsledning, ansvarig för kvalitetssäkering, klinikchef eller andra administratörer, representanter från näringslivet, representanter för lokala högskolor och så vidare.

Styrkebaserat förhållningssätt: Personal fokuserar såväl på en persons färdigheter, intressen, erfarenheter och förmågor att arbeta som på personens

behov. Deltagarnas situationer diskuteras på ett respektfullt sätt. Personal fokuserar på vad som är viktigast för deltagaren och förmedlar hopp om att nå mål.

Ungdomar: Personer mellan 16 och 24 år kan vara i riskzonen att inte slutföra skolan och kan behöva stöd för att övergå till att bo och arbeta självständigt. Verksamheter för ungdomar kan inkludera stöd med boende, hjälp att söka försörjningsstöd eller bidrag, vägledning och hjälp med utbildning och arbete. Vissa verksamheter hjälper bara ungdomar som har funktionsnedsättningar och andra hjälper en bred grupp unga personer.

Verksamhetsintagning: Som del av intagningsprocessen använder många verksamheter ett formulär för att dokumentera bakgrundsinformation när en person börjar IPS. Vid vissa verksamheter uppdateras intagningen, eller bedömningen, årligen.

Vocational rehabilitation: Varje delstat, och även the District of Columbia och US Territories, bedriver så kallad *Vocational Rehabilitation* (VR) som har kontor i hela staten för att ge arbetsrehabilitering till personer med funktionsnedsättningar. Arbetsrehabiliteringskonsulenter hjälper personer att hitta jobb utifrån varje persons ”styrkor, resurser, prioriteringar, oro, förmågor, kapacitet, intressen och informerade val”. Arbetsrehabiliteringskonsulenter samarbetar med IPS-verksamheter. De bidrar med expertis om funktionsnedsättningar och arbeten och hjälper ibland till med kostnader för arbetskläder, transport eller utbildning när dessa är relaterade till personens arbetsmål. Närmaste motsvarigheten i Sverige är Arbetsförmedlingen.

Yrkesprofil: Dokumentet som nu kallas arbetsprofil. Se ovan.

Åtgärdsplan för programtrohet: En skriftlig plan som anger steg för att förbättra programtroheten till IPS. Planen inkluderar specifika steg som ska tas, ansvariga person(er) och datum när åtgärderna uppskattas vara klara.

Verkt yg f r programtrohetsbedömning

Senaste versionen av olika verktyg för programtrohetsbedömning, exempelvis programtrohetsskalan, finns tillgänglig på <https://ipsworks.org>.

Bedömares checklista inför bedömningsbesök

- ☐ Papper och pennor
- ☐ Programtrohetsskalan för IPS
- ☐ Exempel på intervjufrågor
- ☐ Programtrohetsmanualen för IPS, uppdaterad 2015
- ☐ Deltagardokumentationsformulär
- ☐ Information som IPS-handledaren skickat inför besöket

Exempel på brev angående förberedelse för besöken

10 december, 20XX

Fatima Pacis
IPS-handledare
Center X
Adress

Hej Fatima!

Tack för din hjälp inför besöket. Det här brevet är tänkt att hjälpa dig att göra ett schema för besöket och nedan följer en lista över dokument som vi behöver för att genomföra bedömningen. Jag och Nick Germanotta ser fram emot att få träffa dig den 15 och 16 januari!

Under besöket kommer vi att behöva gå igenom dokumenten nedan. Vänligen meddela oss om några av dessa dokument saknas, eftersom det är möjligt att du har informationen i andra former.

- Lista på företag där deltagare arbetar för närvarande, inklusive yrkesbe-teckningar, datum för arbetsstart och namn på företagen. Om färre än 10 personer är anställda ber jag dig inkludera en lista över arbetsstarter under de senaste sex månaderna. Inkludera alla typer av tjänster, inklusive praktikplatser, volontärarbeten och så vidare.
- Lediga tjänster för arbetsspecialister och IPS-handledare de senaste sex månaderna.
- Broschyrer (eller programbeskrivningar) för alla insatser som finns tillgängliga för verksamhetens deltagare.
- Kopior på alla arbetsspecialisters loggböcker över arbetsgivarkontakter de senaste två månaderna.
- Åtgärdsplan för programtrohet eller plan för programimplementering.
- Loggböcker över praktisk handledning på fältet (under två månader) för att skapa relationer med arbetsgivare, för varje arbetsspecialist.
- Den senaste kvalitetssäkringsrapporten (eller den del av rapporten som handlar om IPS).
- Protokoll från IPS-styrgruppen eller ledningsmöte.
- Deltagarlistor för varje arbetsspecialist. Notera vilket behandlingsteam varje person på listan hör till.

Det finns specifika aktiviteter som vi behöver genomföra under besöket så att vi kan poängsätta programtrohetsskalan. Vänligen skicka ett utkast till agenda till oss minst två veckor innan besöket. Nedan finns ett exempel på agenda.

Första dagen

Aktivitet	Tid	Bedömare
Översikt av verksamheten. (Ges ofta av IPS-handledaren och kan inkludera andra.)	08:30	Båda bedömarna
Observation av ett möte i IPS-verksamheten.	09:00	Båda bedömarna
Observation av behandlingsteammöte för Team A.	10:00	En bedömare (den andra kommer att läsa deltagardokumentation)
Intervju med verksamhetsansvarig, kvalitetssäkringsansvarig och klinikchef.	11:15	Båda bedömarna
Möte med psykiatriker, läkemedelsförskrivningsansvarig eller medicinskt ansvarig.	11:45	Båda bedömarna
Lunch	12:00	Båda bedömarna
Individuella intervjuer med minst tre case managers (andra personer än från förra bedömningen).	12:30	Bedömare intervjuar varje case manager enskilt i ungefär 20 minuter.
Observera minst två arbetsspecialister när de träffar arbetsgivare (utveckla arbeten).	13:15	Bedömare separerar och observerar varje arbetsspecialist under minst två kontakter med arbetsgivare.
Intervjua två arbetsspecialister som inte observerades när de tog arbetsgivarkontakter.	14:45	Bedömare separerar och intervjuar varje case manager i ungefär 30 minuter.
Intervju med en liten grupp deltagare (fem till sju personer) som har fått IPS-insatser.	15:15	En bedömare (medan den andra intervjuar familjemedlemmar – se nedan)
Intervju med en eller två familjemedlemmar till personer som har fått IPS-insatser.	15:15	Se ovan
Intervju med en arbetsförmedlare.	16:00	En bedömare – den andra kommer gå igenom deltagardokumentation.

Andra dagen

Aktivitet	Tid	Bedömare
Intervju med bidragshandläggare	08:30	Båda bedömarna
Observation av behandlingsteammöte för Team B.	09:00	En bedömare – den andra kommer gå igenom deltagardokumentation
Intervju med IPS-handledare.	10:00	Båda bedömarna
Intervju med enhetschef för behandlingsteam.	10:45	Båda bedömarna
Slutföra granskning av deltagardokumentation.	11:00	Båda bedömarna

Förbered deltagardokumentation från 15 deltagare som vi kan gå igenom. Inkludera bland andra dokumentationen för de deltagare som vi kommer att intervjuar, för fem personer som arbetar eller har haft något arbete nyligen och dokumentation för minst två deltagare som har uteblivit från IPS. Om det finns personer i IPS-verksamheten som studerar så inkludera dokumentation för två av dem.

Din hjälp med besöket är mycket värdefull. Vi förstår att det är mycket arbete, men vi vill att rapporten ska bli noggrann, så att fler deltagare kan nå sina mål när det gäller arbete. Om du har några frågor utifrån det här brevet så tveka inte att ringa oss!

Med vänliga hälsningar

Ann Shapiro

Avdelningen för psykisk funktionsnedsättning

ann.shapiro@...

Programtrohetsskala för IPS

Bedömare:

Plats:

Datum:

Total poäng:

Instruktion: Ringa in en siffra för varje kriterium.

Personal

Kriterium	Informationskälla	Ankare
1. Deltagargruppens storlek: Arbetsspecialisterna har egna deltagarlistor. En heltidsanställd arbetsspecialist har hand om högst 20 deltagare.	verksamhetssystem, dokumentation, intervjuer	1 = 41 eller flera deltagare/arbetsspecialist 2 = 31–40 deltagare/arbetsspecialist 3 = 26–30 deltagare/arbetsspecialist 4 = 21–25 deltagare/arbetsspecialist 5 = 20 eller färre deltagare/arbetsspecialist
2. Arbetsspecialisternas sysselsättning: Arbetsspecialisterna ägnar sig bara åt arbetsrehabilitering.	verksamhetssystem, dokumentation, intervjuer	1 = Arbetsspecialisterna ägnar mindre än 60 procent av sin tid åt arbetsrehabilitering. 2 = Arbetsspecialisterna ägnar 60–74 procent av sin tid åt arbetsrehabilitering. 3 = Arbetsspecialisterna ägnar 75–89 procent av sin tid åt arbetsrehabilitering. 4 = Arbetsspecialisterna ägnar 90–95 procent av sin tid åt arbetsrehabilitering. 5 = Arbetsspecialisterna ägnar minst 96 procent av sin tid åt arbetsrehabilitering.
3. Arbetsspecialisternas helhetsansvar: Varje arbetsspecialist utför alla faser av stöd i arbete, inklusive intagning, uppstart, kartläggning, matchning, stöd i arbete och uppföljande stöd innan det övergår till mindre intensivt anställningsstöd och övergår till någon medarbetare från psykiatri. (Obs! Det förväntas inte att varje arbetsspecialist ger ekonomisk vägledning till sina deltagare. Att överlåta detta till en expert på respektive ersättning överensstämmer med hög programtrohet. Se punkt 1 under Insatser.)	verksamhetssystem, dokumentation, intervjuer, observation	1 = Arbetsspecialisterna har bara hand om att remittera deltagarna till andra arbetsrehabiliteringsverksamheter. 2 = Arbetsspecialisterna har egna deltagare, men remitterar vissa till andra arbetsrehabiliteringsverksamheter. 3 = Arbetsspecialisterna har hand om mellan en och fyra av faserna i programmet (till exempel intagning, uppstart, kartläggning, matchning, stöd i arbete och uppföljande stöd). 4 = Arbetsspecialisterna har hand om fem av faserna i programmet.

Kriterium	Informationskälla	Ankare
		5 = Arbetsspecialisterna har hand om alla sex faser i programmet.

Organisation

Kriterium	Informationskälla	Ankare
1. Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlings-teamen: Arbetsspecialisterna ingår i ett eller två behandlingsteam och får minst 90 procent av sina deltagare därifrån.	verksamhetssystem, dokumentation, intervjuer, observation	1 = Arbetsspecialisterna ingår i ett särskilt program för arbetsrehabilitering som är avskilt från den psykiatriska behandlingen. 2 = Arbetsspecialisterna är knutna till tre eller flera behandlingsteam. Eller: Psykiatripersonalen är inte organiserad i team. Eller: Arbetsspecialisterna är knutna till ett eller två behandlingsteam och får mindre än 50 procent av sina deltagare därifrån. 3 = Arbetsspecialisterna är knutna till ett eller två behandlingsteam och får 50–74 procent av sina deltagare därifrån. 4 = Arbetsspecialisterna är knutna till ett eller två behandlingsteam och får 75–89 procent av sina deltagare därifrån. 5 = Arbetsspecialisterna är knutna till ett eller två behandlingsteam och får 90–100 procent av sina deltagare därifrån.
2. Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlings-teamen: Arbetsspecialisterna deltar varje vecka aktivt på teammöten (inte ersatta med administrativa träffar) för att prata om enskilda deltagares mål i arbetslivet och fattar gemensamma beslut med behandlingsteamet. Arbetsspecialisternas lokal ligger i närheten av (eller delas med) den psykiatriska öppenvårdsmottagningen. Deltagarens patientjournal och IPS-dokumentationen samlas i samma akt. Arbetsspecialisterna uppmuntrar teamet att tänka på arbete för	verksamhetssystem, dokumentation, intervjuer, observation	1 = En eller ingen komponent stämmer. 2 = Två komponenter stämmer. 3 = Tre komponenter stämmer. 4 = Fyra komponenter stämmer. 5 = Fem komponenter stämmer. Samtliga fem komponenter uppfylls: - Arbetsspecialisterna går på teammöten varje vecka. - Arbetsspecialisterna deltar aktivt på teammöten och fattar gemensamma beslut med behandlingsteamet.

Kriterium	Informationskälla	Ankare
de personer som ännu inte blivit hänvisade till IPS.		- Dokumentation som rör stöd i arbete, IPS, (det vill säga arbetsprofil, arbetsplan, daganteckningar) finns samlad i patientjournalen. - Arbetspecialisternas lokal ligger i närheten av (eller delas med) den psykiatriska öppenvårdsmottagningen. - Arbetspecialisterna uppmuntrar behandlingsteamet att fundera på arbete för personer som ännu inte blivit hänvisade till IPS.
3. Samarbete mellan arbetspecialister och arbetsförmedlare: Arbetspecialister och arbetsförmedlare har tät kontakt för att diskutera gemensamma deltagare och identifiera möjliga remisser.	dokumentation, intervjuer, observation, individuella planer	1 = Arbetspecialister och arbetsförmedlare har deltagarrelaterad kontakt för att prata om gemensamma deltagare eller remisser (via telefon, e-post eller ansikte mot ansikte) mer sällan än en gång i kvartalet. Eller: Arbetspecialister och arbetsförmedlare har ingen kontakt med varandra. 2 = Arbetspecialister och arbetsförmedlare har deltagarrelaterad kontakt (via telefon, e-post eller ansikte mot ansikte) minst en gång i kvartalet. 3 = Arbetspecialister och arbetsförmedlare har deltagarrelaterad kontakt (via telefon, e-post eller ansikte mot ansikte) en gång i månaden. 4 = Arbetspecialister och arbetsförmedlare har inbokade fysiska möten om deltagare minst en gång i kvartalet. Eller: De har deltagarrelaterad kontakt (via telefon, e-post eller personligen) varje vecka. 5 = Arbetspecialister och arbetsförmedlare har inbokade fysiska möten om deltagare minst en gång i månaden och har deltagarrelaterad kontakt (via telefon, e-post eller personligen) varje vecka.
4. Arbetsgrupp: Minst två heltidsanställda arbetspecialister och en handledare fungerar tillsammans som en arbetsgrupp. Gruppen träffas en	verksamhetssystem, intervjuer, observation	1 = Arbetspecialisterna ingår inte i en arbetsgrupp. 2 = Arbetspecialisterna har samma handledare, men träffas inte som

Kriterium	Informationskälla	Ankare
gång i veckan, där arbets-specialisterna får handledning, delar med sig av tips och strategier och delar arbetsgivarkontakter med varandra. Inom arbetsgruppen hjälps man åt med varandras deltagare vid behov.		arbetsgrupp. De hjälps inte åt med varandras deltagare. 3 = Arbetsspecialisterna har samma handledare och träffas en gång i veckan för att diskutera sina deltagare. De hjälps åt med varandras deltagare vid behov. Eller: Om verksamheten finns i glesbygden och arbetsspecialisterna är utspridda på flera ställen, har de telefonkonferens med sin handledare 2–3 gånger/månad. 4 = Minst två heltidsanställda arbetsspecialister och en handledare fungerar tillsammans som en arbetsgrupp. Gruppen har 2–3 inbokade möten/månad för deltagarbaserad grupphandledning. Där delar man med sig av strategier, tips på jobb och diskuterar deltagare. De hjälps åt med varandras deltagare. Eller: Om verksamheten är i glesbygden och arbetsspecialisterna 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, till exempel att skjutsa någon till jobbet eller lämna in jobbansökningar. 5 = Minst två heltidsanställda arbetsspecialister och en handledare fungerar tillsammans som en arbetsgrupp. Gruppen har grupphandledning kring deltagare en gång i veckan, baserad på IPS-modellen. Där diskuteras strategier och jobbtips. De hjälps åt med varandras deltagare.
5. Handledarens roll: IPS-arbetsgruppen leds av en IPS-handledare. Arbetsspecialisternas färdigheter utvecklas och förbättras genom handledning med fokus på resultat. Fem komponenter ingår i handledarrollen.	verksamhetssystem, dokumentation, intervjuer, observation	1 = En eller ingen komponent stämmer. 2 = Två komponenter stämmer. 3 = Tre komponenter stämmer. 4 = Fyra komponenter stämmer. 5 = Fem komponenter stämmer.

Kriterium	Informationskälla	Ankare
		Fem nyckelroller som IPS-handledaren har: • En heltidsanställd handledare ansvarar för som mest 10 arbetsspecialister. Handledaren har då inte andra handledande uppgifter. (En handledare som leder färre än tio arbetsspecialister kan tillbringa en proportionerlig del av tiden på andra handledande arbetsuppgifter. Till exempel kan en IPS-handledare som är ansvarig för fyra arbetsspecialister ägna hälften av tiden till IPS-handledning.) • Handledaren har handledning en gång i veckan för att gå igenom deltagarnas situation och identifiera strategier och idéer för att hjälpa dem i yrkeslivet. • Handledaren pratar regelbundet med ledarna för behandlingsteamet för att se till att tjänsterna är integrerade, lösa problem med programfrågor (till exempel 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 arbetsspecialister 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, till exempel i mötet med arbetsgivare, för att utveckla arbetstillfällen. • Handledaren går igenom deltagarnas aktuella resultat med respektive arbetsspecialist åtminstone kvartalsvis och sätter upp mål för

Kriterium	Informationskälla	Ankare
		att förbättra verksamhetens prestationer.
6. Inga uteslutningskriterier: Alla deltagare som vill arbeta har tillträde till IPS, oavsett faktorer som anställningsbarhet, missbruk, symtom, tidigare våldsbeteende, kognitiva störningar, ickeföljksamhet till behandlingen eller personlig framtoning. Detta gäller även under pågående stöd i arbete. Arbetsspecialisterna hjälper till att skaffa ett nytt arbete när det gamla tagit slut, oavsett varför det upphörde och hur många arbeten individen har haft. Eventuella uteslutningskriterier som Arbetsförmedlingen har för sina insatser används inte av IPS-verksamheten. Ingen deltagare gallras bort, vare sig av formella eller informella skäl.	dokumentation, intervjuer, observation	1 = Den formella policyn är att gallra bort deltagare som anses olämpliga för arbete (på grund av missbruk, tidigare våldsbeteende, låg funktionsnivå eller annat). 2 = De flesta deltagare kan inte få tillgång till IPS för att de anses olämpliga för arbete (på grund av missbruk, tidigare våldsbeteende, låg funktionsnivå eller annat). 3 = Vissa deltagare gallras bort för att de anses olämpliga för arbete (på grund av missbruk, tidigare våldsbeteende, låg funktionsnivå eller annat). 4 = Inga tecken på att deltagare gallras bort, men remisserna kommer från några få i psykiatripersonalen. Arbetsspecialisterna hjälper till att skaffa ett nytt arbete när det gamla tagit slut, oavsett varför det upphörde eller hur många arbeten individen har haft. 5 = Alla deltagare som vill arbeta har tillträde till IPS. Psykiatripersonalen uppmuntrar deltagarna att överväga arbete, och remisserna kommer från många i personalgruppen. Arbetsspecialisterna hjälper till att skaffa ett nytt arbete när det gamla tagit slut, oavsett varför det upphörde eller hur många anställningar individen har haft.
7. Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten: Verksamheten poängterar värdet av lönearbete på olika sätt. Vid intagningen frågar man alltid om deltagarens intresse för arbete, och frågan upprepas under behandlingens gång. Information om lönearbete och IPS finns synligt i väntrum och gemensamma utrymmen (till exempel i form av broschyrer, affischer och anslagstavlor). Man under-	dokumentation, intervjuer, observation	1 = En eller ingen strategi stämmer. 2 = Två strategier stämmer. 3 = Tre strategier stämmer. 4 = Fyra strategier stämmer. 5 = Fem strategier stämmer. Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten genom flera strategier: • Intagning till verksamheten inkluderar frågor om intresse av arbete. • Verksamheten inkluderar frågor om intressen

Kriterium	Informationskälla	Ankare
lättar för deltagare som arbetar att berätta om sina erfarenheter för andra med psykisk funktionsnedsättning och för personalen. Antalet deltagare på öppna arbetsmarknaden mäts regelbundet och uppgiften sprids till chefer och behandlingsteam. Fokus bör vara på den verksamhet som riktar sig mot vuxna med allvarlig psykisk sjukdom.		av arbete på alla årliga (eller halvårsvisa) utvärderingar eller genomgångar av behandlingsplaner. - Information om lönearbete och IPS finns synligt i väntrum och gemensamma utrymmen (till exempel i form av broschyrer, affischer och anslagstavlor). - Minst två gånger om året underlättar man för deltagare som arbetar att berätta om sina erfarenheter för andra med psykisk funktionsnedsättning och för personalen (genom att arrangera stormöten, bilda kamratstödgrupper, ordna internutbildning, skriva nyhetsbrev, bjuda in föreläsare och så vidare) - Verksamheten mäter antalet konkurrensutsatta arbeten minst varje kvartal och delar med sig av resultaten till verksamhetsledningen och personalen.
8. Verksamhetens ledning stödjer IPS: Verksamhetens chefer (till exempel klinikchef, överläkare, ansvarig för kvalitetssäkring och ekonomichef) hjälper till att implementera och få varaktighet i IPS. Alla fem komponenter som ingår i ledarnas stöd finns med.	dokumentation, intervjuer, observation	1 = En komponent stämmer. 2 = Två komponenter stämmer. 3 = Tre komponenter stämmer. 4 = Fyra komponenter stämmer. 5 = Fem komponenter stämmer. Fem komponenter: - Verksamhetschef och klinikchef visar att de har kännedom om principerna för IPS. - I verksamhetens kvalitetssäkring ingår att noggrant utvärdera IPS, eller delar av programmet. Nystartade IPS-verksamheter utvärderas enligt trohetsskalan minst en gång i halvåret tills de har uppnått hög trohet, därefter minst en gång om året. Resultaten används för att förbättra och stärka IPS och dess varaktighet.

Kriterium	Informationskälla	Ankare
		• Minst en medlem av verkställande teamet deltar aktivt vid IPS-styrgruppsmöten som sker åtminstone var sjätte månad för hög programtrohet och åtminstone kvartalsvis för program som ännu inte har uppnått hög programtrohet. "Styrgrupp" definieras som en blandad grupp av intressenter som ansvarar för granskning av programtrohet, programimplementering och för hur IPS ska tillhandahållas. Styrgruppen utformar skriftliga handlingsplaner som syftar till att utveckla eller upprätthålla en IPS-verksamhet med hög programtrohet. • Verksamhetsledaren kommunicerar hur IPS stödjer verksamhetens uppdrag i stort och tydliggör klara och specifika mål för IPS och/eller konkurrensutsatta arbeten för all personal i verksamheten under de första sex månaderna och åtminstone årligen (det vill säga IPS-kickoff, möten med hela verksamheten, verksamhetens nyhetsbrev och så vidare). Detta kriterium delegeras inte till andra administratörer. • Ansvariga för IPS-verksamheten träffar ledarna för hela verksamheten (inklusive klinikchef/avdelningschef) minst två gånger om året och informerar om hinder och sätt att underlätta för att kunna jobba evidensbaserat. Ledningsgruppen hjälper ansvariga för IPS-verksamheten att identifiera problem och implementera lösningar.

Insatser

Kriterium	Informationskälla	Ankare
1. Ekonomisk vägledning² Alla deltagare 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 eller bidrag. Deltagarna får hjälp med att rapportera sina inkomster till Försäkringskassan, socialtjänsten och andra berörda myndigheter.	dokumentation, intervjuer, observation, individuella planer	1 = De flesta deltagare erbjuds ingen ekonomisk vägledning. 2 = Arbetsspecialisterna upplyser deltagarna om vem de ska vända sig till för att få ekonomisk vägledning. 3 = Arbetsspecialisterna pratar med deltagarna i allmänna ordalag om hur ersättningsnivåerna kan förändras av inkomster. 4 = Arbetsspecialisterna eller annan psykiatripersonal ser till att deltagarna får individuell och heltäckande ekonomisk vägledning av en specialist på området. Tjänsten erbjuds innan de börjar arbeta. 5 = Arbetsspecialisterna ser till att deltagarna 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. Deltagarna får hjälp med att rapportera sina inkomster till Försäkringskassan, socialtjänsten och andra berörda myndigheter.
2. Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen för arbetsgivaren. Deltagarna väljer om arbetsgivaren ska få reda på funktionsnedsättningen eller inte och vad som ska sägas. Arbetsspecialisterna stöttar i att fundera över för- och nackdelar och hjälper dem att fatta ett informerat och genomtänkt beslut. Arbetsspecialisternas förhållningssätt utmärks av fyra komponenter.	dokumentation, intervjuer, observation	1 = Ingen komponent stämmer. 2 = En komponent stämmer. 3 = Två komponenter stämmer. 4 = Tre komponenter stämmer. 5 = Fyra komponenter stämmer. Fyra komponenter: • Arbetsspecialisterna kräver inte att alla deltagarna ska berätta om sin psykiska ohälsa på arbetsplatsen för att deltagaren ska få IPS-stödet. • Arbetsspecialisten och deltagaren diskuterar

² För insatsen ekonomisk vägledning skiljer sig förutsättningarna i Sverige från de som råder i USA. Se bilaga för en beskrivning av hur insatsen kan utformas i Sverige.

Kriterium	Informationskälla	Ankare
		möjliga för- och nackdelar med att berätta om funktionsnedsättningen på arbetsplatsen innan deltagaren gör det. De beskriver att en öppen attityd är relaterat till att be om anpassningar i arbetsmiljön och arbetsspecialistens roll i kommunikationen med arbetsgivaren. • Arbetsspecialisterna diskuterar vad man skulle kunna säga till arbetsgivaren (till exempel att man får psykiatrisk behandling just nu, lider av ångest ibland eller har varit arbetslös en period) och ger konkreta exempel på hur man kan uttrycka sig. • Arbetsspecialisterna tar upp frågan om en öppen attityd mer än en gång (till exempel om individen inte hittat ett arbete efter två månader eller rapporterar om svårigheter på arbetet).
3. Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter: Inledande bedömning av arbetslivserfarenheter görs de två till tre första tillfällena och uppdateras när deltagaren får nya arbetslivserfarenheter. Arbetsprofilen innehåller information om individens önskemål, erfarenheter, färdigheter, starka sidor, arbetslivserfarenheter, nuvarande anpassningar och trivsel på arbetsplatsen, personliga kontakter och så vidare. Syftet är att lösa problem i arbetsmiljön och fundera på lämpliga anpassningar. Informationen kommer från deltagaren, behandlingsteamet, journalen och – med individens godkännande – från närstående och tidigare arbetsgivare.	dokumentation, intervjuer, observation, individuella planer	1 = Arbetsförmågebedömningar görs före matchningen och består av kontorsbaserade undersökningar, standardiserade tester, intelligens-tester och arbetsprover. 2 = Arbetsförmågebedömningarna görs stegvis, där man successivt utvärderar deltagarens arbetsförmåga genom olika arbetsförberedande moment (till exempel från en dagverksamhet till ett frivilligarbete, en skyddad verkstad och en provanställning.) 3 = Arbetsspecialisterna hjälper deltagaren att hitta ett konkurrensutsatt arbete direkt utan att först systematiskt titta på intresse, erfarenheter, styrkor och så vidare. De gör ingen analys när någon förlorar ett arbete (eller har problem på arbetsplatsen) för att kunna dra nytta av de lärdomarna i framtiden. 4 = Under de första två eller tre sessionerna i programmet görs en arbetsprofil. Ar-

Kriterium	Informationskälla	Ankare
		betscoacherna hjälper deltagaren att lära sig av varje arbetserfarenhet och gör en analys när någon förlorar ett arbete (eller har problem på arbetsplatsen) tillsammans med behandlingsteamet. Lärdomarna dokumenteras inte i arbetsprofilen. Eller: Arbetsprofilen uppdateras inte regelbundet. 5 = Inledande bedömning av arbetslivserfarenheter görs de två till tre första tillfällena och informationen dokumenteras i en arbetsprofil. Den innehåller information om individens önskemål, erfarenheter, färdigheter, starka sidor, arbetslivserfarenheter, nuvarande anpassningar och trivsel på arbetsplatsen, personliga kontakter och så vidare. Arbetsprofilen används för att identifiera typer av arbeten och arbetsmiljöer. Den uppdateras med varje ny arbetslivserfarenhet. Syftet är att lösa problem genom bedömning av arbetsmiljön och att fundera över lämpliga anpassningar. Informationen kommer från deltagaren, behandlingsteamet, journalen och – med individens godkännande – från närstående och tidigare arbetsgivare. Arbetsspecialisten hjälper deltagaren att lära sig av varje ny arbetslivserfarenhet och jobbar också tillsammans med behandlingsteamet för att analysera till exempel varför en deltagare blev av med jobbet, fick problem på arbetsplatsen eller vad som ledde till framgångar.
4. Snabbt sökande efter ett konkurrensutsatt arbete: Första kartläggningen av arbetslivserfarenheter, och kontakten ansikte mot ansikte med en arbetsgivare om ett konkurrensutsatt arbete, sker inom en månad efter inträdet i IPS-verksamheten. Det kan	dokumentation, intervjuer, observation, individuella planer	1 = Första kontakten vid ett fysiskt möte med en arbetsgivare angående ett konkurrensutsatt arbete brukar ske tidigast nio månader efter inträdet i programmet. Kontakten kan tas av antingen arbetsspecialisten eller deltagaren. 2 = Första kontakten vid ett fysiskt möte med en arbets-

Kriterium	Informationskälla	Ankare
vara antingen arbetsspecialisten eller deltagaren som kontaktar arbetsgivaren.		givare angående ett konkurrensutsatt arbete brukar ske mellan fem och nio månader efter inträdet i programmet. Kontakten kan tas av antingen arbetsspecialisten eller deltagaren. 3 = Första kontakten vid ett fysiskt möte med en arbetsgivare angående ett konkurrensutsatt arbete brukar ske mellan två och fem månader efter inträdet i programmet. Kontakten kan tas av antingen arbetsspecialisten eller deltagaren. 4 = Första kontakten vid ett fysiskt möte med en arbetsgivare angående ett konkurrensutsatt arbete brukar ske mellan en och två månader efter inträdet i programmet. Kontakten kan tas av antingen arbetsspecialisten eller deltagaren. 5 = IPS-verksamheten mäter arbetsgivarkontakter, och den första kontakten med en arbetsgivare vid ett fysiskt möte angående konkurrensutsatt arbete, sker i genomsnitt inom 1 månad efter att IPS-insatsen har påbörjats. Kontakten kan tas av antingen arbetsspecialisten eller deltagaren.
5. Individuellt arbetssökande: Arbetsspecialisterna kontaktar arbetsgivare i syfte att göra en bra matchning baserad på deltagarens preferenser (vad varje person gillar och deras personliga mål) och behov (inklusive erfarenheter, förmågor, symtom, hälsotillstånd och så vidare). Tonvikten ligger på att matcha rätt individ till rätt arbete, snarare än att ta hänsyn till löget på arbetsmarknaden (till exempel de arbeten som är lätta att skaffa). Man skriver en individuell arbetsplan, som uppdateras med information från arbetsprofilen och nya erfarenheter från lönearbeten eller utbildningar.	dokumentation, intervjuer, observation, individuella planer	1 = Mindre än 25 procent av arbetsspecialistens kontakter med arbetsgivare är baserade på val av arbete som återspeglar deltagarens önskemål, styrkor, anpassningar och så vidare, snarare än utbudet på arbetsmarknaden. 2 = 25–49 procent av arbetsspecialistens kontakter med arbetsgivare är baserade på val av arbete som återspeglar deltagarens önskemål, styrkor, anpassningar och så vidare, snarare än utbudet på arbetsmarknaden. 3 = 50–74 procent av arbetsspecialistens kontakter med arbetsgivare är baserade på val av arbete som återspeglar deltagarens önskemål, styrkor, anpassningar och så vidare, snarare än utbudet på arbetsmarknaden.

Kriterium	Informationskälla	Ankare
		4 = 75–89 procent av arbetsspecialistens kontakter med arbetsgivare är baserade på val av arbete som återspeglar deltagarens önskemål, styrkor, anpassningar och så vidare, snarare än utbudet på arbetsmarknaden och är överensstämmande med den aktuella arbetsplanen. 5 = 90–100 procent av arbetsspecialistens kontakter med arbetsgivare är baserade på val av arbete som återspeglar deltagarens önskemål, styrkor, anpassningar, erfarenheter från tidigare arbeten och så vidare, snarare än utbudet på arbetsmarknaden och är överensstämmande med den aktuella arbetsplanen. När deltagare har begränsade arbetslivserfarenheter ger arbetsspecialister information om jobbmöjligheter och yrken som finns i samhället.
6. Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare Varje arbetsspecialist tar minst sex personliga arbetsgivarkontakter i veckan för arbetssökande deltagares räkning. (Bedöm besöksfrekvensen för varje arbetsspecialist, räkna ut genomsnittet och välj den poäng som är närmast på skalan). Alla besök räknas, oavsett om syftet är att presentera en viss deltagare eller att spåra upp arbetstillfällen i största allmänhet, oavsett om arbetsspecialisten träffar samma arbetsgivare mer än en gång under veckan och oavsett om den arbetssökande är med eller inte. Besöken dokumenteras i en loggbok veckovis.	dokumentation, intervjuer	1 = Arbetsspecialisten tar mindre än 2 deltagarspecifika fysiska möten per vecka med en arbetsgivare. 2 = Arbetsspecialisten tar 2 deltagarspecifika fysiska möten med en arbetsgivare per vecka ELLER har inte en process för att dokumentera kontakterna. 3 = Arbetsspecialisten tar 4 deltagarspecifika fysiska möten med en arbetsgivare per vecka och använder ett formulär som går igenom tillsammans med IPS-handledaren månadsvis. 4 = Arbetsspecialist tar 5 deltagarspecifika fysiska möten med en arbetsgivare per vecka och använder ett formulär som går igenom tillsammans med IPS-handledaren veckovis. 5 = Arbetsspecialisten tar 6 eller fler deltagarspecifika fysiska möten med en arbetsgivare per vecka, eller 2 fysiska möten gånger antalet personer som letar efter arbete när det är färre än 3 personer som letar ef-

Kriterium	Informationskälla	Ankare
		ter arbete i deltagargruppen (till exempel en ny IPS-verksamhet). Dessutom använder arbetsspecialisterna formulär som går igenom tillsammans med IPS-handledaren veckovis.
7. Arbetsutveckling – kvalitet på arbetsgivarkontakterna Arbetsspecialisterna bygger upp relationer med arbetsgivare genom flera planerade fysiska besök. Vid besöken tar de reda på arbetsgivarens behov, berättar vad IPS kan erbjuda, samt förespråkar en deltagare som skulle kunna vara en bra matchning. (Bedöm varje arbetsspecialist för sig, räkna sedan ut genomsnittet och använd det närmaste värdet på skalan.)	dokumentation, intervjuer	1 = Arbetsspecialisten träffar arbetsgivare när de hjälper deltagare att lämna in jobbansökningar, ELLER arbetsspecialist tar sällan kontakt med arbetsgivare. 2 = Arbetsspecialisten kontaktar arbetsgivare för att fråga om lediga arbeten och tipsar sedan deltagaren om dem. 3 = Arbetsspecialisten följer upp annonser om lediga arbeten genom att introducera sig själv, beskriva IPS-verksamheten och ber arbetsgivaren intervjua deltagare. 4 = Arbetsspecialisten har fysiska möten med arbetsgivare oavsett om det finns ett ledigt arbete eller ej, talar för deltagare genom att beskriva styrkor och ber arbetsgivare intervjua deltagare. 5 = Arbetsspecialisten skapar relationer med arbetsgivare genom flertalet planerade besök för att lära sig om arbetsgivarens behov, berätta om vad IPS-verksamheten erbjuder arbetsgivaren, beskriva de deltagares styrkor som är en bra matchning för arbetsgivaren.
8. Olika slags arbeten Arbetsspecialisterna hjälper till att skaffa olika typer av arbeten, det vill säga sådana som tillhör skilda branscher och yrkesområden.	dokumentation, intervjuer, observation	1 = Mer än 50 procent av deltagarna har samma typ av jobb. 2 = 50–59 procent av deltagarna har olika typer av jobb. 3 = 60–69 procent av deltagarna har olika typer av jobb. 4 = 70–84 procent av deltagarna har olika typer av jobb. 5 = 85–100 procent av deltagarna har olika typer av jobb.
9. Olika arbetsgivare Arbetsspecialisterna hjälper till att skaffa arbeten hos olika arbetsgivare och företag.	dokumentation, intervjuer, observation, individuella planer	1 = Mindre än 50 procent av deltagarna har olika arbetsgivare.

Kriterium	Informationskälla	Ankare
		2 = 50–59 procent av deltagarna har olika arbetsgivarer. 3 = 60–69 procent av deltagarna har olika arbetsgivarer. 4 = 70–84 procent av deltagarna har olika arbetsgivarer. 5 = 85–100 procent av deltagarna har olika arbetsgivarer.
10. Konkurrensutsatta arbeten Arbetspecialisterna hjälper till att skaffa fasta arbeten på öppna arbetsmarknaden, snarare än sådana som är tillfälliga eller tidsbegränsade (till exempel praktikplatser eller övergångsansättningar). Arbetet ska vara konkurrensutsatt, det vill säga kunna sökas av vem som helst, och lönen ska vara avtalsenlig och motsvara minst grundlön. (Säsongsarbeten och projektansättningar som vänder sig till alla människor räknas som konkurrensutsatta).	dokumentation, intervjuer, observation, individuella planer	1 = Mindre än 64 procent av deltagarna har fast anställning på öppna arbetsmarknaden. Eller: Färre än 10 deltagare arbetar. 2 = 65–74 procent av deltagarna har fast anställning på öppna arbetsmarknaden. 3 = 75–84 procent av deltagarna har fast anställning på öppna arbetsmarknaden. 4 = 85–94 procent av deltagarna har fast anställning på öppna arbetsmarknaden. 5 = 95–100 procent av deltagarna har fast anställning på öppna arbetsmarknaden.
11. Uppföljande stöd anpassat efter individen Deltagarna 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 (till exempel förändringar i medicineringen, social färdighetsträning och uppmuntran) ges av många personer, inklusive medlemmar i behandlingsteamet, anhöriga, vänner, arbetskamrater och arbetsspecialisten. Med deltagarens samtycke får även arbetsgivaren stöd och uppbackning (till exempel utbildning, vägledning och information om anpassningsåtgärder på arbetsplatsen). Vid behov hjälper arbetspecialisterna deltagarna att byta till ett mer attraktivt arbete eller arbetsuppgifter, eller att	dokumentation, intervjuer, observation, individuella planer	1 = De flesta deltagarna får inget stöd när de börjat arbeta. 2 = Ungefär hälften av deltagarna som arbetar får samma typ av stöd som framför allt ges av arbetsspecialisten. 3 = De flesta deltagare som arbetar får samma typ av stöd som framför allt ges av arbetsspecialisten. 4 = Alla deltagare som arbetar får olika typer av stöd. Stödet skräddarsys efter individen och baserar sig på arbetets karaktär, individens önskemål, behov, arbetslivserfarenheter m.m. Med deltagarens samtycke får även arbetsgivaren stöd och uppbackning. 5 = Alla deltagare som arbetar får olika typer av stöd. Stödet skräddarsys efter individen och baserar sig på arbetets karaktär, individens önskemål, behov, arbetslivserfarenheter m.m. Med deltagarens samtycke

Kriterium	Informationskälla	Ankare
skaffa sig en yrkesutbildning.		får även arbetsgivaren stöd och uppbackning (till exempel utbildning eller stöd vid anpassningar av arbetet). Vid behov hjälper arbetsspecialisterna deltagarna att byta till ett mer attraktivt arbete eller skaffa sig en yrkesutbildning. Verksamheten kan ge exempel på olika typer av stöd, inklusive stöd från medlemmar i behandlingsteamet.
12. Uppföljande stöd under obegränsad tid Arbetsspecialisterna har fysiska möten med deltagarna 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 på personens önskemål. Efter en längre period med stabilt arbete trappas stödet ned och övergår till en medlem i behandlingsteamet. Om deltagaren förlorar sitt arbete tar arbetsspecialisten kontakt med individen inom tre dagar.	dokumentation, intervjuer, observation, individuella planer	1 = Arbetsspecialisten träffar inte deltagaren vid ett fysiskt möte under den första månaden efter att ett arbete har påbörjats. 2 = Arbetsspecialisten har fysiska möten med mindre än hälften av de arbetande deltagarna under minst 4 månader efter att ett arbete har påbörjats. 3 = Arbetsspecialisten har fysiska möten med minst hälften av de arbetande deltagarna under minst 4 månader efter att ett arbete har påbörjats. 4 = Arbetsspecialisten har fysiska möten med arbetande deltagare – veckovis första månaden efter att ett arbete har påbörjats och åtminstone månadsvis under ett år eller mer. 5 = Arbetsspecialisten har fysiska möten inom 1 vecka innan ett arbete ska påbörjas, inom 3 dagar efter att ett arbete har påbörjats, veckovis första månaden och åtminstone månadsvis under ett år eller längre. Efter en längre period med stabilt arbete trappas stödet ned och övergår till en medlem i behandlingsteamet. Om deltagaren förlorar sitt arbete tar arbetsspecialisten kontakt med individen inom tre dagar.
13. Samhällsbaserade tjänster De tjänster som ingår i IPS-verksamheten, till exempel uppstart, arbetssökande och uppföljande stöd, ges framför allt i miljöer i samhället och av alla arbetsspecialister. (Bedöm varje arbetsspecialist för sig utifrån)	dokumentation, intervjuer, observation	1 = Arbetsspecialisten tillbringar 30 procent eller mindre av de schema-lagda arbetstimmar i miljöer i samhället. 2 = Arbetsspecialisten tillbringar 30–39 procent av totala antalet schema-lagda arbetstimmar i miljöer i samhället.

Kriterium	Informationskälla	Ankare
från de platser där personen tillbringar sin totala arbetstid. Räkna ut genomsnittet och välj den poäng som är närmast på skalan).		3 = Arbetsspecialisten tillbringar 40–49 procent av totala antalet schema-lagda arbetstimmar i miljöer i samhället. 4 = Arbetsspecialisten tillbringar 50–64 procent av totala antalet schema-lagda arbetstimmar i miljöer i samhället. 5 = Arbetsspecialisten tillbringar 65 procent eller mer av det totala antalet schema-lagda arbetstimmar i miljöer i samhället.
14. Aktivt uppsökande verksamhet Insatserna avslutas inte automatiskt för att deltagaren har missat avtalade möten eller varit oanträffbar en viss tid. I stället söker man aktivt upp den som avbrutit sitt deltagande för att försöka återknyta honom eller henne. Kontaktförsöken dokumenteras noggrant. Flera personer i behandlingsteamet deltar i den uppsökande verksamheten och anstränger sig för att på nytt engagera individen. Många hembesök och möten på platser i samhället görs. Arbetsspecialisten och en medlem från behandlingsteamet träffar deltagaren tillsammans. Arbetsspecialisten pratar med deltagarens anhöriga, om det är lämpligt. Inte förrän det klart och tydligt framgår att personen inte vill arbeta längre eller inte vill fortsätta med IPS, avbryts kontaktförsöken.	verksamhetssystem, dokumentation, intervjuer, observation	1 = Underlag för att man använder högst två strategier för att söka upp och återknyta någon till IPS. 2 = Underlag för att man använder tre strategier för att söka upp och återknyta någon till IPS. 3 = Tecken på att man använder fyra strategier för att söka upp och återknyta någon till IPS. 4 = Tecken på att man använder fem strategier för att söka upp och återknyta någon till IPS. 5 = Tecken på att man använder sex strategier för att söka upp och återknyta någon till IPS. Strategier: • Att avskriva någon från IPS baseras inte på missade möten eller fasta tidsbegränsningar. • Systematisk dokumentation av kontaktförsök. • Flera personer från behandlingsteamet deltar i den uppsökande verksamheten. • Man gör många hembesök och möten på platser i samhället. • Arbetsspecialisten och en medlem från behandlingsteamet samordnar sina besök. • Någon från IPS-verksamheten kontakter anhöriga, när så är möjligt.

Informationskällor

Verksamhetssystem, till exempel rapporter från verksamhetens arbetsledare och chefer.

Dokumentation, till exempel dokumentgenomgång av journaler, verksamhetsplaner och metoder.

Intervjuer, det vill säga samtal med deltagare, arbetsspecialister, psykiatripersonal, arbetsförmedlare, närstående, arbetsgivare och så vidare.

Observation, det vill säga deltagande observationer på till exempel behandlingsteamens möten, av arbetsspecialisters arbete på fältet och så vidare.

Individuella planer, det vill säga deltagarnas individuella vårdplaner.

Blankett för sammanställning av poäng enligt programtrohetsskalan

Personal		
1.	Deltagargruppens storlek	Poäng:
2.	Arbetsspecialisternas sysselsättning	Poäng:
3.	Arbetspecialisternas helhetsansvar	Poäng:
Organisation		
1.	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteam	Poäng:
2.	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteam	Poäng:
3.	Samarbete mellan arbetsspecialister och arbetsförmedlare	Poäng:
4.	Arbetsgrupp	Poäng:
5.	Handledarens roll	Poäng:
6.	Inga uteslutningskriterier	Poäng:
7.	Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten	Poäng:
8.	Verksamhetens ledning stödjer IPS	Poäng:
Insatser		
1.	Ekonomisk vägledning	Poäng:
2.	Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen	Poäng:
3.	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter	Poäng:
4.	Snabbt sökande efter ett konkurrensutsatt arbete	Poäng:
5.	Individuellt arbetssökande	Poäng:
6.	Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare	Poäng:
7.	Utveckla arbeten – kvalitet på arbetsgivarkontakterna	Poäng:
8.	Olika slags arbeten	Poäng:
9.	Olika arbetsgivare	Poäng:
10.	Konkurrensutsatta arbeten	Poäng:
11.	Uppföljande stöd anpassat efter individen	Poäng:
12.	Uppföljande stöd under obegränsad tid	Poäng:
13.	Samhällsbaserade tjänster	Poäng:
14.	Aktivt uppsökande verksamhet	Poäng:
Total poäng:		

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

Exempel på formulär för bedömning av deltagardokumentation #1

	Dokumentation #1	Dokumentation #2	Dokumentation #3
Arbetspecialistens sysselsättning Erbjuder arbetsspecialisten bara arbetsrehabilitering? Hur stor del av tiden ägnas åt andra aktiviteter? <u>Notera exempel på andra aktiviteter.</u>			
Arbetspecialistens helhetsansvar Genomför arbetsspecialisten alla faserna i programmet? Intagning, uppstart, kartläggning, matchning, stöd i arbete och efterföljande stöd			
Inga uteslutningskriterier Hjälper arbetsspecialisterna personer med - allvarlig psykisk sjukdom (diagnos, pågående symtom)? - missbruksproblematik? Hjälper arbetsspecialisterna personer att hitta nya arbeten, oavsett varför de förlorat ett arbete?			
Verksamheten fokuserar på lönearbete Inkluderar intagningsformuläret frågor om intresse av lönearbete? Finns frågor kring arbete med i behandlingsplaner eller mallar för årskontroller?			
Ekonomisk vägledning Erbjuds deltagaren vägledning i förhållande till övriga inkomster, exempelvis Försäkringskassans ersättningar? Får några deltagare hjälp med att rapportera arbetsinkomster?			
Frivilligt att berätta om sin funktionsnedsättning I vilka fall tas frågan om att berätta om funktionsnedsättningen			

	Dokumentation #1	Dokumentation #2	Dokumentation #3
upp? Vid mer än ett tillfälle? Ta med noteringar om vad som diskuterades.			
Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter Finns det en arbetsprofil i planeringen? Är den omfattande och fullständig? Finns det mer än 2 eller 3 arbeten i personens arbetshistorik? Har den uppdaterats med varje ny arbetserfarenhet?			
Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter Finns det något dokumenterat om att personen ombetts att göra en arbetsförmågebedömning?			
Snabbt sökande efter ett konkurrensutsatt arbete Antal dagar mellan första kontakt med specialist och fysiskt möte med en arbetsgivare (av arbetsspecialist och/eller deltagare)			
Individuellt arbetssökande Relationen mellan yrkesintresse och arbetsgivarkontakter. Har arbetsspecialisten hjälpt personen att utforska möjliga alternativ, om alla tidigare arbeten varit inom samma yrkesområden? Hur relaterar arbetssökandet till personens styrkor, personlighet, behov ... Skriftlig plan för arbetssökande? Är den specifik för denna person? Indikerar planen de specifika stegen varje person ska ta för att arbeta mot sitt mål?			
Uppföljande stöd anpassat efter individen Vilka typer av stöd har getts? Vem har gett stödet? Var stödet ut-			

	Dokumentation #1		Dokumentation #2		Dokumentation #3	
format utifrån personens behov? Finns det en plan för uppföljande stöd? Är den specifik för personen?						
Uppföljande stöd under obegränsad tid Hur ofta gavs individuellt stöd under första veckan? Månaden? Första tre månaderna?						
Samhällsbaserade tjänster	På kontoret	Ute i samhället	På kontoret	Ute i samhället	På kontoret	Ute i samhället
Välj en månad under den senaste tiden och räkna antalet timmar i samhället						
Timmar på kontoret?						
Aktivt uppsökande verksamhet Har personen börjat missa möten? Hur försökte arbetsspecialisten få kontakt med personen? Hjälpte det psykiatriska teamet till?						
Andra noteringar:						

Stöddokument för att observera möten med arbetsgivare under programtrohetsskattniing

Att observera arbetsspecialister när de besöker arbetsgivare för att lära sig mer om arbetsplatsen och arbetsgivarens behov av att anställa är det enda sättet att noggrant utvärdera om arbetsspecialisterna är inriktade på att bygga och skapa relationer. I det här dokumentet finns några tips och en checklista för bedömare.

- Tala med arbetsspecialisten om den här delen av mätningen några veckor innan mätningstillfället. Be att få vara med och observera ett möte med en arbetsgivare (eller möten som ingår i en långsiktig relation).
- Föreslå att arbetsspecialisten presenterar dig som sin kollega.
- Delta inte i samtalet mellan arbetsspecialisten och arbetsgivaren.
- Efter mötet med arbetsgivaren: Ge konkret, positiv återkoppling på något arbetsspecialisten gjorde under mötet. Kom ihåg att arbetsspecialister ofta känner sig nervösa under den här delen av programtrohetsbesöket.

Beteenden som ingår i effektivt relationsbyggande (arbetsspecialisten kommer inte ha möjlighet att visa prov på alla dessa under programtrohetsskattniingen):

- ☐ Arbetsspecialisten är klädd på ett sätt som är lämpligt för verksamheten.
- ☐ Arbetsspecialisten förklarar tydligt och kortfattat syftet med besöket.
- ☐ Om ett nytt möte bokas för att arbetsspecialisten ska få veta mer om verksamheten, ska arbetsspecialisten be om ett specifikt datum och klockslag för mötet. Båda noterar tiden för mötet i sina kalendrar.
- ☐ Arbetsspecialisten undviker långa beskrivningar av IPS-verksamheten (om inte arbetsgivaren är uttryckligt intresserad av den).
- ☐ I de tidiga faserna av relationen med arbetsgivaren (första eller andra mötet) ska arbetsspecialisten inte fråga om lediga jobb.
- ☐ Inför ett andra möte är arbetsspecialisten förberedd med öppna frågor för att få reda på mer om verksamheten, specifika roller/tjänster eller vilken typ av personal arbetsgivaren behöver (anteckna vilka frågor som ställs).
- ☐ Om det blir ett andra möte gör arbetsspecialisten anteckningar under eller efter mötet.
- ☐ Under ett andra möte uppmuntrar arbetsspecialisten arbetsgivaren till att prata mest.
- ☐ Arbetsspecialisten diskuterar inte en arbetssökande om de inte redan vet vilka behov verksamheten har (vanligtvis vid ett tredje möte eller senare).
- ☐ Om arbetsspecialisten blir tillfrågad ska denne tryggt kunna svara på frågor om personer de arbetar med utifrån ett styrkebaserat förhållningssätt.
- ☐ Om arbetsspecialisten får frågan hur hen kommer att följa upp med arbetsgivaren svarar arbetsspecialisten att hen kommer att följa upp med ytterligare ett personligt möte. (Arbetsspecialisten kanske planerar att skicka ett tack först).

- ☐ När arbetsspecialisten beskriver en arbetssökande förklarar arbetsspecialisten vad man kan erbjuda arbetsgivaren (mentorskap, kontakt med Arbetsförmedlingen och så vidare).
- ☐ Om det är lämpligt beskriver arbetsspecialisten vilka stöd som kan erbjudas för arbetsgivare och arbetstagare på arbetsplatsen.
- ☐ Arbetsspecialisten visar god förmåga att lyssna.
- ☐ Innan arbetsspecialisten lämnar platsen berättar hen om nästa steg för arbetsgivaren.

Exempel på programtrohetsskattning

Datum: 2025-06-07

Till: Kristina Videla, ansvarig för IPS-verksamheten XYZ

Från: Per Hjelm, bedömare

Syfte:

Verksamhetens ledare begärde denna programtrohetsskattning för att säkerställa god implementering av den evidensbaserade praktiken kring IPS. Samma team av bedömare medverkade vid det första bedömningsbesöket för sju månader sedan, vilket kan ses som en baslinjemätning.

Programbeskrivning:

Psykiatri Må bättre är en verksamhet som varje år tillhandahåller psykiatrisk behandling för ca 2 000 personer med allvarlig psykisk sjukdom. Psykiatripersonalen är organiserad i fem team. IPS-verksamheten startade för ungefär ett år sedan. Tre arbetsspecialister och en heltidsanställd handledare hjälper till med anställning.

Metod:

Programtrohetsbedömaren besökte verksamheten den 20 och 21 maj 2025. Jag intervjuade verksamhetens verkställande chef, klinikchef, kvalitetssäkringsansvarig, IPS-handledare, sju deltagare, två anhöriga, två personal från psykiatrin, fem case managers, tre arbetsspecialister, två arbetsförmedlare och en socialsekreterare. Jag observerade två teammöten och ett IPS-möte. Bedömaren observerade också två arbetsspecialister som träffade totalt fem arbetsgivare i syfte att skapa relationer (utveckla arbetstillfällen). Som bedömare läste jag 10 stycken individdokumentationer och dokumentation av IPS-verksamheten som jag fått av verksamhetens IPS-handledare.

Sammanfattning:

Betydande förbättringar i programtrohetskriterierna sedan den första bedömningen inkluderar följande:

1. Inga uteslutningskriterier. Psykiatripersonalen pratar med alla om lönearbete – oavsett missbruksproblem, tidigare arbetslivserfarenheter, symtom på sjukdom eller andra faktorer. Arbetsspecialisterna är entusiastiska när det gäller att arbeta med alla personer som vill ha hjälp med lönearbete och utbildning.
2. Verksamhetens ledning stödjer IPS. IPS har blivit en del av verksamhetens kvalitetssäkringsprocess. Verksamhetsansvarig talar nu entusiasmerande om vikten av lönearbete med hela personalgruppen.
3. Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen: Arbetsspecialister stödjer nu deltagarna i att välja vilken information som ska delges arbetsgivare.
4. Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare och Utveckla arbeten – kvalitet på arbetsgivarkontakterna. Varje arbetsspecialist i IPS-teamet har i genomsnitt 6 kontakter med arbetsgivare i veckan. En framgångsfaktor har varit att arbeta med systematisk utveckling av arbeten två och två, vilket

tycks ha hjälpt teammedlemmar att förbättra sina färdigheter och sitt självförtroende.

Förbättringsområden:

1. Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen. Två arbetsspecialister är knutna till tre behandlingsteam vardera. De kan inte delta i teammöten varje vecka så de turas om att närvara. Dessutom, eftersom de är knutna till så många team, finns det en väntelista för IPS. Bedömaren uppmanar verksamheten att utforska möjligheten att inrätta åtminstone ytterligare en arbetsspecialisttjänst.
2. På grund av väntelistan (se ovan) tillhandahåller inte arbetsspecialister uppföljande stöd längre än 6 månader för personer som arbetar. Se Uppföljande stöd under obegränsad tid.
3. Individuellt arbetssökande. I ett fåtal fall uppmuntrades deltagare att acceptera arbete hos arbetsgivare som har ett samarbete med IPS-verksamheten, snarare än ett arbete som var en bra matchning till deltagarens intressen, karriärmål, behov och så vidare. Se Individuellt arbetssökande och Olika arbetsgivare.

Bedömaren kommer att kontakta Kristina Videla och planera ett möte för att diskutera denna rapport.

Programtrohetsrapport för IPS

Personal

1. Deltagargruppens storlek

Deltagargruppens storlek: Arbetsspecialisten har egna deltagare. En heltidsanställd arbetsspecialist har hand om högst 20 deltagare.	Poäng: 5
--	-----------------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, verksamhetsinformation

Kommentarer: Deltagargruppernas storlek var 19, 18 och 19. I genomsnitt var det 18 deltagare per arbetsspecialist.

2. Arbetsspecialisternas sysselsättning

Arbetsspecialisterna ägnar sig bara åt arbetsrehabilitering.	Poäng: 5
--	-----------------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, deltagarintervjuer, genomgång av deltagardokumentation, intervjuer med psykiatripersonal, observation av verksamhetsmöten

Kommentarer: Bedömnarna observerade ett exempel där en arbetsspecialist hjälpte en deltagare med ett möte på en psykiatrimottagning. Utöver det var arbetet i IPS-teamet fokuserat på anställning eller studier.

3. Arbetsspecialisternas helhetsansvar

Varje arbetsspecialist har hand om alla sex faserna i programmet, det vill säga intagning, uppstart, kartläggning, matchning, stöd i arbete och uppföljande stöd, innan stödet trappas ned 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 "Insatser").	Poäng: 5
---	-----------------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, deltagarintervjuer, genomgång av deltagardokumentation, observation av verksamhetsmöten

Kommentarer: Varje arbetsspecialist tillhandahåller hela skalan kring stöd i arbete, inklusive anknytning, att slutföra arbetsprofilen, arbetssökande, jobbcoaching och annat stöd kring anställning.

Organisation

1. Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteam

Genom kopplingen till behandlingsteam: Arbetscoacherna ingår i ett eller två behandlingsteam och får minst 90 procent av sina deltagare därifrån.	Poäng: 2
--	-----------------

Informationskällor: arbetsspecialistintervjuer, intervju IPS-handledare

Kommentarer: En arbetsspecialist får alla sina deltagare från en verksamhet för personer som har drabbats av psykos för första gången. Den andra arbetsspecialisten får deltagare från alla fem psykiatriska team. Hon har fem personer från ett team, fyra från ett annat, tre från ett tredje team, två från ett fjärde team och tre från ett femte team. 52 procent av hennes deltagare kommer från två team. Den tredje specialisten får också deltagare från alla fem team. Hon har fyra personer från ett team, fyra från ett andra team, tre från ett tredje team och två från både det fjärde och femte teamet. 53 procent av hennes deltagare har anvisats från två behandlingsteam.

Arbetsspecialister måste samordna sina insatser med psykiatripersonalen och förlägger merparten av sin arbetstid utanför kontoret. Med så många kontakter kan det bli besvärligt för arbetsspecialisterna att arbeta metodtroget.

Rekommendationer

Att varje arbetsspecialist endast har samarbete med ett eller två behandlingsteam från vilka hen får alla deltagare.

2. Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteam

Arbetsspecialisterna deltar aktivt i behandlingsmöten varje vecka (inte ersatta av administrativa träffar) för att prata om enskilda deltagares mål i arbetslivet och fattar gemensamma beslut med behandlingsteamet. Arbetsspecialisternas lokal ligger helt nära (eller är samma som) behandlingsteamets. Dokumentation om den psykiatriska behandlingen och arbetsrehabiliteringen samlas i deltagarens journal. Arbetsspecialisterna uppmuntrar behandlingsteamet att fundera på arbete för de deltagare som ännu inte har hänvisats till IPS.	Poäng: 3
--	----------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, intervjuer med psykiatripersonal, observation av behandlingsteamsmöte

[] Arbetsspecialist deltar veckovis i teamkonferens i psykiatri.

[X] Arbetsspecialist deltar aktivt i teamkonferens i psykiatri och fattar gemensamma beslut med behandlingsteamet.

[X] Dokumentation av de arbetsrehabiliterande insatserna (det vill säga arbetsprofil, plan för arbetssökande, noteringar om framsteg) är integrerade i deltagarens journal.

[] Arbetsspecialistens kontor ligger i närheten (eller delas med) medlemmar i behandlingsteam.

[X] Arbetsspecialisterna hjälper teamet att tänka på arbete för personer som ännu inte blivit anvisade till IPS.

Kommentarer: Arbetsspecialisterna turas om att närvara vid teamkonferens i psykiatri. De rapporterar att de inte har tid att delta i tre möten med behandlingsteam varje vecka (se tidigare kriterium) och vissa av mötena hålls samtidigt.

När arbetsspecialisterna är med på mötena deltar de aktivt i diskussioner i syfte att hjälpa personer med sina utbildnings- och anställningsmål. Psykiatripersonalen och arbetsspecialister delar idéer gällande lösningar baserade på varje persons styrkor och intressen.

Varje deltagare har en samlad dokumentation som innehåller information om psykiatrisk behandling och IPS-insatsen.

Psykiatripersonal har gett exempel på att arbetsspecialister har föreslagit arbete för personer som ännu inte fått IPS-stöd.

Arbetsspecialisterna arbetar i två eller tre behandlingsteam vardera. De kan endast ha sitt kontor hos ett av teamen.

Rekommendationer

Se rekommendationer för Integrering av arbetsrehabilitering i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet.

Det ska vara obligatoriskt att arbetsspecialisterna deltar i veckomöten för varje behandlingsteam som de tillhör.

Flytta kontoren för arbetsspecialisterna så att de kan arbeta nära medlemmarna i behandlingsteamet.

3. Samarbete mellan arbetsspecialister och arbetsförmedlare

Arbetsspecialister och arbetsförmedlare har tät kontakt för att diskutera gemensamma deltagare och hitta möjliga remisser.	Poäng: 4
--	-----------------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, intervjuer med arbetsförmedlingens handläggare, intervju med IPS-handledare

Kommentarer: Arbetsförmedlare och IPS-personal träffas kvartalsvis som en grupp för att diskutera gemensamma ärenden.

Rekommendation

Träffa Arbetsförmedlingen för att diskutera strategier för att förbättra samarbetet. Föreslå månatliga möten för att diskutera deltagares övergripande och årliga mål.

4. Arbetsgrupp

Minst två heltidsanställda arbetsspecialister och en handledare fungerar tillsammans som en arbetsgrupp. Gruppen träffas en gång i veckan, där arbetsspecialisterna får handledning och delar med sig av strategier och tips till varandra. De hjälper till med varandras deltagare vid behov.	Poäng: 5
--	-----------------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, intervju med IPS-handledare, observation av verksamhetsmöten

Kommentarer: Arbetsspecialisterna och IPS-handledaren träffas veckovis. I mötet observerade programtrohetsbedömaren att verksamheten firade teamets framgångar, diskuterade nya kontakter med arbetsgivare och diskuterade olika deltagarsituationer.

5. Handledarens roll

Arbetsgruppen leds av en handledare. Handledaren utvecklar och förbättrar arbetsspecialisternas färdigheter genom stöd, vägledning och praktisk träning utifrån deltagarnas resultat i arbetslivet.	Poäng: 3
---	-----------------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, intervju med IPS-handledare, bedömning av dokumentation kring mentorskap, genomgång av målen för IPS-teamet och resultatrapporter

[X] En heltidsanställd handledare ansvarar inte för fler än 10 arbetsspecialister. Handledaren har inga andra ansvarsområden. (Handledare som handleder färre än 10 arbetsspecialister kan ägna en proportionerlig del av övrig tid åt andra handledaraktiviteter. En handledare som till exempel är ansvarig för 4 arbetsspecialister kan ägna hälften av tiden åt IPS-handledning.)

[X] Handledare genomför IPS-handledning veckovis i syfte att gå igenom deltagarsituationer och identifiera nya strategier och idéer för att hjälpa deltagare i deras arbetsrehabilitering.

[] Handledare kommunicerar med behandlingsteamets ledare för att säkerställa att IPS-insatserna är integrerade i teamet, lösa frågor gällande att följa en plan stegvis (som till exempel frågor kring vilka som hänvisas till IPS eller om överföring av uppföljande stöd till psykiatripersonal) och att vara en person som betonar arbetets värde i den psykiatriska rehabiliteringen. Handledaren deltar i ett möte med varje behandlingsteam kvartalsvis.

[X] Handledare följer med arbetsspecialister som är nya, eller som behöver stöd i att utveckla IPS. Detta görs ute i samhället månadsvis för att förbättra färdigheter hos arbetsspecialisten genom att observera, utforma och ge feedback på färdigheter, till exempel träffa att arbetsgivare för att finna nya anställningar.

[] Handledare går åtminstone kvartalsvis igenom deltagarresultat med arbetsspecialisten, och sätter mål för att förbättra IPS-verksamhetens effektivitet.

Kommentarer: IPS-handledaren är ansvarig för att handleda tre arbetsspecialister. Hen har också en deltagargrupp som består av fyra deltagare. Alla hens arbetsuppgifter är relaterade till IPS-verksamhet.

IPS-handledaren har inte deltagit i teamkonferenser i psykiatri kvartalsvis för att säkerställa att IPS-insatserna är integrerade. Hen träffar inte ledare för psykiatri för att diskutera hur personalen arbetar tillsammans.

Handledaren har gjort ett utmärkt arbete med att hjälpa teamet att lära sig om kontakter med arbetsgivare och hon fortsätter att handleda varje arbets-specialist på fältet månadsvis.

IPS-handledaren håller möten med IPS-verksamheten veckovis (se Arbets-grupp).

Handledaren samlar resultat för teamet och för individuella arbetsspecialister. Hen låter teamet ta del av resultatet, men har ännu inte hjälpt team-medlemmar att sätta mål för förbättring.

Rekommendationer

IPS-handledare: Delta i behandlingsteammöten åtminstone kvartalsvis för att säkerställa att arbetsspecialisterna är bekväma med att dela med sig av sina idéer och åsikter. Utforma sätt att få teammedlemmar att delta i diskussioner om utbildning och anställningsplaner.

IPS-handledare: Hjälp teammedlemmar att sätta mål för att förbättra deltagarresultat. Ett exempel på ett mål för teamet kan vara "Öka antalet anställningar från 10 till 11 varje kvartal". Gå igenom framstegen kvartalsvis och revidera vid behov. Ett exempel på ett individuellt mål för en arbetsspecialist kan vara "Starta IPS-insatser för minst 80 procent av de personer som remitteras till dig" eller "Öka antalet arbetande personer på din deltagarlista från 8 till 9 till slutet av nästa kvartal".

6. Inga uteslutningskriterier

Alla deltagare 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. Eventuella uteslutningskriterier som Arbetsförmedlingen har för sina insatser används inte av IPS-verksamheten. Ingen deltagare gallras bort, vare sig av formella eller informella skäl.	Poäng: 4
---	-----------------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, intervjuer med deltagare, intervjuer med psykiatripersonal, observation av behandlingsteammöten, intervjuer med anhöriga

Kommentarer: Psykiatripersonalen berättade att de uppmuntrar alla sina deltagare att fundera över anställning. En medarbetare i psykiatri sade: "Även om någon har problem med droger eller alkohol, kan en anställning hjälpa den personen att överväga hur missbruk påverkar hans eller hennes liv." En arbetsspecialist sade: "Det spelar ingen roll om någon har symtom av sin

sjukdom. Det finns ett arbete där ute för var och en.” En anhörig rapporterade att andra arbetsrehabiliteringsinsatser tidigare hade exkluderat hennes son eftersom han inte tog medicin för att hantera sina symtom, men IPS-verksamheten hjälpte honom att hitta ett arbete.

I *Manual för att bedöma programtroheten för IPS – individanpassat stöd till arbete* (IPS Employment Center, 2019) anges att bedömare inte ska ge 5 poäng om det finns en väntelista, eftersom deltagare kan förlora motivationen till att börja arbeta om de vet att det är en väntelista till IPS. Dessutom slutar medarbetare inom psykiatrin ofta att hänvisa personer till IPS när det vet att det är en väntelista till insatsen.

Rekommendationer

Skapa ytterligare en tjänst för arbetsspecialist.

7. Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten

Verksamheten poängterar värdet av förvärvsarbete genom ett flertal strategier. Vid inskrivning frågar man alltid om deltagarens intresse för arbete, och frågan upprepas under behandlingens gång. Information om förvärvsarbete och IPS finns synligt i väntrum och gemensamma utrymmen (till exempel i form av broschyrer, affischer och anslagstavlor). Fokusera på den delen av verksamheten som riktar sig till vuxna med allvarlig psykisk sjukdom. Man underlättar för deltagare som arbetar att berätta om sina erfarenheter för andra med psykisk funktionsnedsättning och för personalen. Antalet deltagare på öppna arbetsmarknaden mäts regelbundet och uppgiften sprids till chefer och personal.	Poäng: 3
--	----------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, intervjuer med deltagare, genomgång av deltagardokumentation, intervjuer med psykiatripersonal, intervjuer med verksamhetsadministratörer, observation av verksamhetens miljö

[] Intagning till verksamheten inkluderar frågor om intresse för anställning.

[X] Verksamheten inkluderar frågor om intresse för anställning vid alla årliga (eller halvårsvisa) bedömningar eller genomgångar av behandlingsplaner.

[X] Verksamheten anslår information (till exempel broschyrer, anslagstavlor, affischer) om att arbeta och om IPS i korridorer och i andra väntrum.

[X] Verksamheten gör det möjligt för deltagare att dela med sig av sina erfarenheter kring arbete till andra deltagare och till personal (till exempel genom att arrangera stormöten, bilda kamratstödgrupper, ordna internutbildning, skriva nyhetsbrev och bjuda in föreläsare) minst två gånger per år.

[] Verksamheten mäter åtminstone kvartalsvis graden av konkurrensutsatta arbeten och meddelar resultatet till verksamhetens ledning och personal.

Kommentarer: Verksamhetens intagningsformulär ställer frågor om tidigare arbete, men ställer inte frågor om intresse av arbete nu.

Den psykiatriska verksamheten har börjat kartlägga eventuell anställning för vuxna med allvarlig psykisk sjukdom, men informationen delas inte med personalen. Att informera möjligheterna till arbete kommer att hjälpa personalen att förstå hur deras insatser hjälper människor och kommer att uppmuntra personal att fortsätta prata om arbete.

Rekommendationer

Revidera intagningsprocessen till IPS så att den inkluderar frågor om intresse för arbete.

Exempel på frågor är: Är du intresserad av arbete? Vet du om att det finns möjlighet att arbeta och fortfarande få bidrag? Skulle du vilja veta mer om arbetsrehabilitering? Dokumentera dessa samtal i dokumentationen.

Informera om hur stor andel av de som har en allvarlig psykisk sjukdom som har ett arbete.

8. Verksamhetens ledning stödjer IPS

Verksamhetens chefer (till exempel klinikchef, överläkare, ansvarig kvalitetssäkrare och ekonomichef) hjälper till att införa och förbättra IPS, bland annat genom att bilda en "styrgrupp". Fem komponenter ingår i ledarnas stöd.	Poäng: 4
---	-----------------

Informationskällor: intervjuer med IPS-handledare, intervjuer med ledning, intervju med verksamhetsansvarig, bedömning av kvalitetssäkringsrapport, ledningsgruppens mötesanteckningar

[X] Verksamhetsansvarig och klinikchef visar att de har kunskap om principerna för evidensbaserad IPS.

[X] Kvalitetssäkringsprocessen inkluderar en specifik bedömning av IPS-verksamheten eller komponenter av IPS-verksamheten, med hjälp av programtrohetsskalan, var sjätte månad eller tills hög programtrohet uppnås och minst årligen därefter. Kvalitetssäkringsprocessen använder resultaten av programtrohetsskattningar för att förbättra implementeringen av IPS och dess varaktighet.

[X] Minst en person från IPS-verksamhetens ledningsgrupp deltar aktivt vid styrgruppens möten, vilka sker åtminstone var sjätte månad för hög programtrohet och åtminstone kvartalsvis för IPS-verksamhet som ännu inte har uppnått hög programtrohet. "Styrgrupp" definieras som en blandad grupp av intressenter som ansvarar för programtrohetsbedömning, implementering och för hur IPS-insatserna ska tillhandahållas. Styrgruppen utformar skriftliga handlingsplaner som syftar till att utveckla eller upprätthålla IPS-tjänster med hög programtrohet.

[X] Verksamhetsledaren kommunicerar hur IPS-insatserna ingår i verksamhetens uppdrag och förmedlar till alla verksamhetens medarbetare klara och specifika mål för IPS eller mål för antal konkurrensutsatta arbeten. Detta görs under de första sex månaderna och därefter årligen (det vill säga vid IPS-kickoff, möten med hela verksamheten, via verksamhetens nyhetsbrev och så vidare). Detta kriterium kan inte delegeras till någon annan.

[] Verksamhetsansvariga för IPS diskuterar minst två gånger per år med ledningen (inklusive verksamhetschefen) vad det finns för hinder för evidensbaserad praktik och om sätt att överkomma dessa. Ledningen hjälper IPS-verksamhetsansvariga att identifiera lösningar och genomföra dem.

Kommentarer: Verksamhetsansvarig och klinikchef förstår hur IPS skiljer sig från annan arbetsrehabilitering.

De som arbetar med kvalitetssäkring har gått igenom resultaten av den första programtrohetsrapporten och tagit fram åtgärder för att förbättra implementering och utvecklandet av IPS. Mycket kring handlingsplanen för programtrohet gjordes när bedömare besökte verksamheten för redovisning av programtrohetsskattningen.

Klinikchefen deltar i styrgruppsmöten för IPS kvartalsvis. Styrgruppen har blandade deltagare (IPS-handledare, en arbetsspecialist, deltagare, en anhörig och två representanter från Arbetsförmedlingen). Gruppen träffas månadsvis och fokuserar på strategier för att förbättra programtroheten och hjälpa arbetsspecialisterna att skapa kontakt med arbetsgivare.

Vid en IPS-kickoff för sju månader sedan talade verksamhetschefen om vikten av arbete. Alla medarbetare är väl medvetna om att chefen prioriterar arbetsrehabilitering högt.

IPS-handledaren träffar inte regelbundet ledningsgruppen för att diskutera både utmaningar och framgångar i IPS-verksamheten. Klinikchefen rapporterar att hon träffar verksamhetens ledare och delar relevant information om IPS-verksamheten. Vi uppmanar IPS-handledaren att träffa ledningen två gånger varje år, inklusive verksamhetschefen, eftersom handledaren är den som kan IPS-verksamheten bäst.

Rekommendation

Ledningsgrupp: Inkludera i mötesagendan att IPS-handledaren minst två gånger om året ska prata om vad som går bra i IPS-verksamheten och vilket stöd IPS-verksamheten eventuellt behöver.

Insatser

1. Ekonomisk vägledning

Alla deltagare 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, aktivitetssättning och andra former av ekonomiskt bistånd eller bidrag. Deltagarna får hjälp med att rapportera sina inkomster till Försäkringskassan, socialtjänsten och andra berörda myndigheter.	Poäng: 4
---	----------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, intervjuer med deltagare, genomgång av dokumentation, intervju(er) med handläggare från Arbetsförmedlingen, intervju med socialsekreterare

Kommentarer: Arbetsförmedlingen erbjuder tillgång till utbildad specialist som tillhandahåller omfattande och individualiserad ekonomisk vägledning, men bara deltagare med aktiva arbetsrehabiliteringsärenden får tillgång till denna tjänst. Ungefär 75 procent av personerna som är inskrivna i IPS-verksamheten har ett öppet ärende hos Arbetsförmedlingen.

Rekommendation

Ta fram strategier för personer som får bidrag, ta till exempel reda på om socialtjänsten kan hjälpa till. Överväg om det är lämpligt att utbilda någon anställd i verksamheten till certifierad specialist.

2. Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen

Deltagarna väljer om arbetsgivaren ska få reda på funktionsnedsättningen eller inte och vad som ska sägas. Arbetsspecialisterna hjälper deltagarna att fundera på saken och fatta ett genomtänkt beslut. Arbetsspecialisternas förhållningssätt utmärks av fyra komponenter.	Poäng: 4
--	-----------------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, intervjuer med deltagare, genomgång av deltagardokumentation

[X] Arbetsspecialisten kräver inte att alla deltagare berättar för arbetsplatsen om sin psykiska funktionsnedsättning för att få hjälp.

[] Innan deltagaren berättar om sin funktionsnedsättning på arbetsplatsen erbjuder sig arbetsspecialisten att diskutera med deltagaren om möjliga för- och nackdelar med att berätta om sin funktionsnedsättning på arbetsplatsen. Arbetsspecialisten beskriver att det kan underlätta att vara öppen om funktionsnedsättningen om man vill be om anpassningar i arbetsmiljön och det kan även underlätta arbetsspecialistens roll i kommunikationen med arbetsgivaren.

[X] Arbetsspecialisten diskuterar specifik information kring funktionsnedsättningen som deltagaren kan överväga att berätta om (till exempel psykisk funktionsnedsättning eller svårigheter med ångest, arbetslöshet under en period och så vidare.) och ger exempel på hur man kan säga till arbetsgivaren.

[X] Arbetsspecialisten diskuterar vid mer än ett tillfälle med deltagaren om att berätta om sin funktionsnedsättning (till exempel om deltagare inte har hittat anställning efter två månader eller om deltagaren rapporterar om svårigheter på arbetet).

Kommentarer: Deltagare kommer ihåg att de tillfrågats om huruvida de ville berätta om sin funktionsnedsättning, och säger att arbetsspecialisten stöttade deras val. Under mättingsbesöken ger arbetsspecialister exempel på hur de

pratar med deltagare om att berätta om sin funktionsnedsättning för arbetsgivare. Arbetsspecialisterna beskriver hur vissa arbetssökande väljer att berätta för en del arbetsgivare men inte för andra. De ger också exempel på när arbetssökande ändrat sig angående att berätta om sin funktionsnedsättning efter att de blivit anställda. Även om arbetsspecialister respekterar varje persons val gällande att berätta om sin funktionsnedsättning, säger de att de uppmunt-
rar arbetssökande att berätta, eftersom de tror att just detta kan resultera i fler
jobberbjudanden. Arbetsspecialister rapporterar att de inte har frågat varje
person om *dennes* perspektiv på möjliga för- och nackdelar med att berätta
om sin funktionsnedsättning.

Rekommendationer

Be deltagare att berätta vad de tänker om möjliga för- och nackdelar med att
berätta om sin funktionsnedsättning, snarare än att ge råd till deltagare.

Använd ett arbetsblad kring att berätta om sin funktionsnedsättning för att
hjälpa arbetsspecialisterna att prata om psykiska funktionsnedsättningar med
sina deltagare. Ett exempel på ett sådant arbetsblad finns på

<https://ipsworks.org>.

3. Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter

Individens upplevelser och erfarenheter som löntagare bedöms fortlöpande. Under de första två eller tre träffarna i programmet görs en preliminär arbetsprofil som ligger till grund för arbetssökandet. Varje gång deltagaren har haft ett reguljärt arbete uppdateras arbetsprofilen med nya insikter och lärdomar. Arbetsprofilen beskriver individens önskemål, färdigheter, starka sidor, arbetserfarenheter, nuvarande anpassning och trivsel på arbetsplatsen samt personliga kontakter. Syftet är att lösa problem i arbetsmiljön och fundera på lämpliga justeringar. Informationen kommer från deltagaren, behandlingsteamet, journalen och – med deltagarens godkännande – från närstående och tidigare arbetsgivare.	Poäng: 4
--	----------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, intervjuer med deltagare, genomgång av deltagardokumentation, intervjuer med anhöriga, intervju med arbetsförmedlare

Kommentarer: Arbetsspecialister använder en omfattande arbetsprofil för att lära sig om varje persons arbetslivsinriktade mål eller utbildningsmål, arbetshistorik, fritidsintressen, stöd, kultur och så vidare. De inkluderar information från behandlingsteamet och anhöriga (med deltagarens tillåtelse) i arbetsprofilen. Arbetsprofilen uppdateras inte med varje ny arbets- eller utbildningserfarenhet.

Uppdatering av profilen görs tillsammans med deltagaren för att analysera anledningar till varför arbetet (eller skolan) gick bra eller inte. Uppdateringar

hjälper också framtida personal att lära sig om vad som har hjälpt personen tidigare.

Rekommendation

Uppdatera arbetsprofilen med varje ny arbets- eller utbildningserfarenhet.

Exempel på uppdateringar av arbetsprofilen finns på <https://ipsworks.org>.

4. Snabbt sökande efter ett konkurrensutsatt arbete

Första kontakten med en arbetsgivare om ett konkurrensutsatt arbete brukar ske inom en månad efter inträdet i programmet.	Poäng 4
---	---------

Informationskällor: intervjuer med deltagare, genomgång av dokumentation

Kommentarer: Antal dagar från inskrivning till första personliga kontakten med en arbetsgivare av arbetsspecialisten eller deltagaren var: 7, 9, 13, 14, 18, 19, 25, 31, 37 och 72. Medianen för antal dagar till första arbetsgivarkontakt var 21,5.

Rekommendation

IPS-handledare: Räkna ut antalet dagar från deltagarens första möte med arbetsspecialisten till arbetsspecialistens och/eller deltagarens första kontakt på plats med arbetsgivare. På så sätt går det att följa upp om deltagare inte får snabb hjälp med att söka arbete.³

5. Individuellt arbetssökande

Arbetsspecialisternas kontakter med arbetsgivare motsvarar arbetsmöjligheter som speglar deltagarnas preferenser (vad de vill arbeta med och personliga målsättningar) och behov (inklusive erfarenheter, förmågor, symtom, hälsotillstånd och så vidare). Tonvikten ligger på att matcha rätt individ till rätt arbete, i stället för att ta hänsyn till läget på arbetsmarknaden (det vill säga vilka arbeten som är lätta att skaffa). Arbetsspecialisterna skriver en individuell plan för arbetssökande, som uppdateras med information från arbetsprofilen och nya erfarenheter från lönearbeten eller utbildningar.	Poäng: 4
--	----------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, intervjuer med deltagare, genomgång av dokumentation, intervjuer med psykiatripersonal, observation av verksamhetsmöten, intervjuer med arbetsförmedlare, intervjuer med anhöriga

³ Kommentar till den svenska översättningen: I kommentaren ovanför rekommendationen anges den efterfrågade informationen, antalet dagar från inskrivning till första kontakt med arbetsgivare, så rekommendationen till IPS-handledaren tycks onödig. Så här står det dock i källtexten, och vi har valt att hålla oss till den, trots att det blir osammanhängande.

Kommentarer: I vissa situationer hjälper arbetsspecialisterna till med att uppfylla specifika önskemål kring arbete, som till exempel arbete inom gångavstånd från en persons hem eller arbete med högst 15 arbetstimmar i veckan. Dessa är utmärkta exempel på individuellt arbetssökande. I ett fåtal fall har deltagare uppmuntrats att ta ett arbete som var tillgängligt omgående. Dokumentationen visar att en straffad person uppmuntrades att ta ett arbete på en fabrik som hade anställt andra från IPS-verksamheten förut. En intervjuad deltagare sade att han hade uppmuntrats att ta ett arbete på ett varuhus som samarbetar med IPS-verksamheten: ”Min arbetsspecialist sade att det är svårt att hitta jobb”.

Rekommendationer

Undvik att uppmuntra personer att ta arbete som är tillgängliga omgående. Leta i stället efter arbete som är relaterade till personens intressen, arbetslivsinriktade mål och önskemål, och till behov relaterade till funktionsnedsättning eller annan förutsättning.

Hjälp deltagare som har prickar i belastningsregistret att förklara vad som har hänt i det förflutna och hur de går vidare i sina liv. Prata om detta med deltagaren. Hjälp till med att skaffa referenser. Mer information om att hjälpa arbetssökande som har avtjänat straff finns på <https://ipsworks.org>.

6. Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare

Arbetsspecialisterna besöker arbetsgivare minst sex gånger i veckan för arbetssökande deltagares räkning. (Bedöm besöksfrekvensen för varje arbetsspecialist, räkna ut genomsnittet och välj den poäng som är närmast på skalan). Alla besök räknas, oavsett om syftet är att presentera en viss deltagare eller att spåra upp arbetstillfällen i största allmänhet, oavsett om arbetsspecialisten 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.	Poäng: 5
--	----------

Informationskällor: intervjuer med IPS-handledare, genomgång av loggböcker över arbetsgivarkontakter

Kommentarer: Bedömare har läst loggböcker över alla arbetsspecialisternas arbetsgivarkontakter under två månader (146 loggar). I genomsnitt hade varje specialist kontakt med sex arbetsgivare per vecka.

Rekommendation

Säkerställ att varje arbetsspecialist tar i genomsnitt 6 kontakter i veckan.

7. Utveckla arbeten – kvalitet på arbetsgivarkontakterna

Arbetsspecialisterna 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, vilka krav som finns på de anställda, berättar vad	Poäng: 4
---	----------

IPS kan erbjuda och förespråkar en deltagare som skulle kunna vara en bra matchning. (Bedöm varje arbetsspecialist för sig, räkna ut genomsnittet och välj den poäng som är närmast på skalan).	
---	--

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, intervjuer med IPS-handledare, observation när arbetsspecialisten genomför arbetsgivarbesök

Kommentarer: Bedömarna observerade två arbetsspecialister som träffade arbetsgivare för att skapa kontakter. Bedömarna observerade totalt fem arbetsgivar kontakter. Arbetsspecialisterna träffade chefer på företag för att be om ett möte på 20 minuter. De återvände för att ta reda på varje arbetsgivares önskemål kring rekrytering och vilka behov företaget har. Under det planerade mötet ställde specialisterna allmänna frågor och uppmuntrade arbetsgivarna att berätta om sina företag. De sade att de vanligtvis följer upp mötet med arbetsgivaren ett par dagar senare för att tacka honom eller henne för mötet, och för att möjligtvis diskutera en deltagare.

Arbetsspecialisterna upprätthåller inte kontakter med arbetsgivare hela tiden. När en arbetsgivare inte har ett ledigt arbete efter de första två eller tre besöken håller arbetsspecialister inte rutinemässig kontakt med dessa arbetsgivare. Då det inte är möjligt att göra kontinuerliga besök hos varje arbetsgivare är en bättre strategi att ha en lista med 20 arbetsgivare som är intresserade av att arbeta med IPS-verksamhet. Besök dessa arbetsgivare med 4–6 veckors mellanrum för att upprätthålla relationen och höra om framtida lediga arbeten, även om personen som arbetet initialt var tänkt till inte längre är intresserad av arbetsgivaren.

Rekommendation

Håll kontakt med arbetsgivare för att bygga långsiktiga relationer. Be varje arbetsspecialist att ha en lista på 20 arbetsgivare som han eller hon ska besöka var fjärde till sjätte vecka. Gå igenom listan under handledningen för att uppmuntra till återbesök och hjälp arbetsspecialisten att tänka ut vad som kan sägas till arbetsgivare.

8. Olika slags arbeten

Arbetsspecialisterna hjälper till att skaffa arbeten av olika typ, det vill säga arbeten som tillhör skilda branscher och yrkesområden.	Poäng: 4
---	----------

Informationskällor: information om IPS-verksamheten, intervjuer med arbetsspecialister

Kommentarer: Information från en lista över deltagares aktuella arbeten i IPS-verksamheten användes för att betygssätta detta kriterium. Typer av arbete var peer support, kassör (3 personer), städare (3 personer), hundtrimmare, receptionist, kontorsarbetare och möbeltillverkare. 9 typer av arbete delat med 11 arbeten är 0,81 (81 procent).

Rekommendationer

Hjälp varje person att söka efter arbeten som är relaterade till vad personen tycker om, vilka styrkor personen har och andra önskemål.

Fortsätt att lära dig mer om arbeten i närheten genom att besöka olika typer av företag, besök företagarföreningar och prata med arbetsförmedlare och arbetsmarknadshandläggare.

9. Olika arbetsgivare

Arbetsspecialisterna hjälper deltagarna med att skaffa arbete hos olika arbetsgivare.	Poäng: 5
---	----------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, information om IPS-verksamheten

Kommentarer: Av 11 arbetande personer arbetar 3 vid ett lokalt städföretag. Programtrohetsmanualen för IPS rekommenderar bedömare att ignorera när ett företag upprepas en gång.

Rekommendation

Förlita er inte enbart på arbetsgivare som har anställt personer förut. Träffa istället flera olika arbetsgivare som återspeglar de erfarenheter, preferenser och behov som deltagarna har.

10. Konkurrensutsatta arbeten

Arbetsspecialisterna hjälper till att skaffa fasta arbeten på öppna arbetsmarknaden, snarare än sådana som är tillfälliga eller tidsbegränsade. Arbetet ska vara konkurrensutsatt, det vill säga ska kunna sökas av vem som helst, och lönen ska vara avtalsenlig och motsvara minst grundlön. (Säsongsarbeten och projektanställningar som vänder sig till alla människor räknas som konkurrensutsatta).	Poäng: 5
---	----------

Informationskällor: information om IPS-verksamhet, intervjuer med IPS-handledare

Kommentarer: Alla arbeten var konkurrensutsatta.

11. Uppföljande stöd anpassat efter individen

Deltagarna får olika typer av stöd för att klara av rollen som löntagare. Stödet skräddarsys efter individen och baseras på arbetets karaktär, individens önskemål, behov, arbetslivserfarenheter m.m. Stödet ges av många personer, däribland medlemmar i behandlingsteamet (till exempel förändringar i medicineringen, social färdighetsträning och uppmuntran), familj, vänner och arbetskamrater (det vill säga naturliga stödpersoner) och arbetsspecialister. Med deltagarens samtycke får även arbetsgivaren stöd och uppbackning (till exempel	Poäng: 5
---	----------

utbildning, vägledning och information om anpassningsåtgärder på arbetsplatsen). Vid behov hjälper arbetsspecialisterna deltagarna att byta till ett mer attraktivt arbete eller skaffa sig en yrkesutbildning.	
---	--

Informationskällor: intervju med arbetsspecialist, intervjuer med deltagare, genomgång av dokumentation, observation av verksamhetsmöten

Kommentarer: Planerna för stöd i arbete är individanpassade och relaterade till varje persons styrkor, preferenser och tidigare arbetserfarenheter. Planerna inkluderar specifika steg som arbetsspecialisten och deltagaren ska ta för att säkerställa att det går bra på arbetet. Arbetsspecialisten tillhandahåller flera olika typer av stöd på arbetet som baseras på varje persons önskemål, behov och aktuellt arbete. Deltagarna uppger att det stöd de får är till nytta. En person var speciellt tacksam för hjälp med att prata med sin arbetsgivare.

De typer av stöd som ges är att diskutera arbetet, arbetsgivarstöd, hjälp med att lära sig ta sig fram med kollektivtrafik, hjälp med arbetskläder och verktyg, hjälp med att lära sig nya arbetsuppgifter, hjälp med att rapportera inkomst till socialtjänsten, hjälp med att fråga om anpassningar på arbetsplatsen och möten med anhöriga.

12. Uppföljande stöd under obegränsad tid

Arbetsspecialisterna träffar deltagarna 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 ned och övergår till en medlem i behandlingsteamet. Om deltagaren förlorar sitt arbete tar arbetsspecialisten kontakt med individen inom tre dagar.	Poäng: 3
---	----------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, intervjuer med IPS-handledare, intervjuer med deltagare, genomgång av dokumentation, intervjuer med anhöriga

Kommentarer: Arbetsspecialisterna träffar regelbundet deltagare som har fått jobb under de första månaderna av deras anställning. Till exempel berättade en deltagare att hennes arbetsspecialist kom hem till henne för ett möte en gång i veckan. En familjemedlem berättade att en arbetsspecialist träffade hennes son dagligen under de första två veckorna han arbetade och hon tror att detta hjälpte honom att behålla sitt arbete. IPS-handledaren rapporterade att hon rutinmässigt går igenom stödplanen och följer upp när stödplan saknas för personer som har nya arbeten.

Arbetsspecialister säger att de vanligtvis avslutar ärenden efter att personer har varit anställda i 6 månader, eftersom det finns personer på väntelistan för

IPS-verksamhet. IPS-handledaren gav samma bild, att de flesta ärenden avslutas efter 6 månaders anställning.

Rekommendation

Erbjud arbetsstöd ungefär i ett år i genomsnitt. Ha ärenden öppna så länge anställda behöver och vill ha uppföljande stöd.

13. Samhällsbaserade tjänster

De tjänster som ingår i programmet, till exempel uppstart, arbetssökande och uppföljande stöd, ges framför allt i miljöer i samhället. (Bedöm varje arbetsspecialist för sig utifrån de platser där personen tillbringar sin totala arbetstid. Räkna ut genomsnittet och välj den poäng som är närmast på skalan).	Poäng: 5
--	----------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, genomgång av dokumentation, intervjuer med psykiatripersonal, genomgång av arbetsspecialisters kalender

Kommentarer: Deltagare rapporterade att de vanligtvis träffar sin arbetsspecialist utanför arbetsspecialistens kontor – på kaféer, bibliotek m.m. Psykiatripersonal rapporterade att de sällan ser arbetsspecialisterna på sina kontor. Bedömaren bad arbetsspecialisterna att använda sina arbetskalendarer för att beskriva några av sina arbetsdagar. Enligt dessa samtal tillbringade arbetsspecialister i genomsnitt 70 procent av sin tid ute i samhället.

14. Aktivt uppsökande verksamhet

Tjänsterna avslutas inte automatiskt för att deltagaren har missat avtalade möten eller varit oanträffbar en viss tid. I stället söker man aktivt upp den som har avbrutit programmet för att försöka återknyta honom eller henne till IPS-programmet. Kontaktförsöken dokumenteras noggrant. Flera personer i behandlingsteamet deltar i den uppsökande verksamheten och anstränger sig för att på nytt engagera individen. Flera hembesök och möten på platser i samhället görs. Arbetsspecialisten och en medlem från behandlingsteamet träffar deltagaren tillsammans. Arbetsspecialisten pratar med deltagarens anhöriga, om det är lämpligt. Inte förrän det klart och tydligt framgår att personen inte längre vill arbeta eller fortsätta med IPS, avbryts kontaktförsöken.	Poäng: 4
---	----------

Informationskällor: intervjuer med arbetsspecialister, genomgång av dokumentation, intervjuer med psykiatripersonal, intervjuer med familjemedlemmar, intervjuer med deltagare

[X] Avslutandet av tjänsten är inte baserat på missade möten eller bestämda tidsbegränsningar.

[X] Systematisk dokumentation av kontaktförsök.

- [X] Försök att söka upp och återknyta deltagare görs av teammedlemmar.
 [X] Ett flertal hembesök eller möten ute i samhället.
 [] Samordnade besök av arbetsspecialist med teammedlem.
 [X] Skapa kontakt med anhöriga när det är lämpligt.

Kommentarer: Arbetsspecialister använder en mängd strategier för att återknyta deltagare. De samordnar inte besök med case managers eftersom detta medför dubbla kostnader för personalgrupperna.

Rekommendationer

Överväg samordnade besök som överlappar varandra bara lite, så att båda personalgrupperna kan fakturera merparten av sin tid. Kan till exempel en arbetsspecialist delta i de sista 15 minuterna av ett möte som case managern har för att återknyta kontakt med en person?

Sammanställning av poäng enligt programtrohetsskalan

Personal		
1.	Deltagargruppens storlek	Poäng: 5
2.	Arbetsspecialisternas sysselsättning	Poäng: 5
3.	Arbetsspecialisternas helhetsansvar	Poäng: 5
Organisation		
1.	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteamet	Poäng: 2
2.	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet	Poäng: 3
3.	Samarbete mellan arbetsspecialister och arbetsförmedlare	Poäng: 4
4.	Arbetsgrupp	Poäng: 5
5.	Handledarens roll	Poäng: 3
6.	Inga uteslutningskriterier	Poäng: 4
7.	Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten	Poäng: 3
8.	Verksamhetens ledning stödjer IPS	Poäng: 4
Insatser		
1.	Ekonomisk vägledning	Poäng: 4
2.	Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen	Poäng: 4
3.	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter	Poäng: 4
4.	Snabbt sökande efter ett konkurrensutsatt arbete	Poäng: 4

5.	Individuellt arbetssökande	Poäng: 4
6.	Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare	Poäng: 5
7.	Utveckla arbeten – kvalitet på arbetsgivarkontakterna	Poäng: 4
8.	Olika slags arbeten	Poäng: 4
9.	Olika arbetsgivare	Poäng: 5
10.	Konkurrensutsatta arbeten	Poäng: 5
11.	Uppföljande stöd anpassat efter individen	Poäng: 5
12.	Uppföljande stöd under obegränsad tid	Poäng: 3
13.	Samhällsbaserade tjänster	Poäng: 5
14.	Aktivt uppsökande verksamhet	Poäng: 4
Total poäng:		103

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

Exempel på intervjufrågor utifrån typ av informant

Följande frågor riktar sig till de olika roller som berörs av IPS (arbetsspecialist, IPS-handledare, anhörig och så vidare) och är till för att inhämta information från dem om de olika programtrohetskriterierna. De listade frågorna är exempel som hjälper till att strukturera intervjuerna. För att få den information som behövs för att kunna poängsätta för alla trohetskriterier rekommenderar vi att alla bedömare (det vill säga både erfarna och mindre erfarna bedömare) använder dessa frågor som stöd under trohetsskattningen.

När det gäller frågor till peer support bör bedömaren välja sådana som är relevanta utifrån deras ansvarsområden (arbetsbeskrivningen kan variera beroende på var de arbetar).

Anpassa ordvalet i frågorna till den terminologi som används av de som arbetar i verksamheten. Om IPS-teamet till exempel är integrerat med ett boendestödsteam i stället för ett behandlingsteam, så referera till boendestödsteamet.

Exempel på frågor till arbetsspecialister

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Hur många personer har du på din deltagarlista?	Deltagargruppens storlek
Skulle du kunna dela med dig av din deltagarlista?	Deltagargruppens storlek
Finns det personer på din lista som är inaktiva? Hur definierar du inaktiv? Är dessa personer inkluderade i det totala antalet på din deltagarlista?	Deltagargruppens storlek
Är du ansvarig för att skriva arbetsplaner även för inaktiva deltagare?	Deltagargruppens storlek
Hur avgör du när en deltagares IPS-insatser ska avslutas?	Deltagargruppens storlek
Är du ansvarig för några arbetsuppgifter i verksamheten utöver insatser som rör arbete och utbildning? Hjälper du till exempel till med grupper, dagverksamhet eller följer personer till undersökningar? Hur ofta? Har du gjort något av detta den senaste veckan?	Arbetsspecialisternas sysselsättning
Har du blivit tillfrågad om att utföra case manageruppgifter? Har du till exempel blivit tillfrågad att köra någon till soppök, hjälpa någon leta bostad, köra någon till läkaren, hantera en krissituation eller hjälpt till med att ansöka om ekonomiskt bistånd? När var den senaste gången? Hur ofta sker detta?	Arbetsspecialisternas sysselsättning
Är det någon på din deltagarlista som saknar en case manager? Vad händer när denna person behöver sådant stöd?	Arbetsspecialisternas sysselsättning
Jag är intresserad av att veta mer om ditt arbete och förstå hur en vanlig dag ser ut för dig. Kan du visa mig i din kalender vad du gjorde förra tisdagen? Vilken tid började du den dagen? Vad var det första du gjorde?	Arbetsspecialisternas sysselsättning

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Var någonstans hölls mötet? Och vad gjorde du efter det? Vilken tid var det?	
Upplever du att case managers har så mycket att göra att du hjälper dem? Har du något exempel? När var senaste gången det hände?	Arbetsspecialisternas sysselsättning
Om en deltagare hänvisas till dig, är du då den första personen från IPS-verksamheten som möter den deltagaren?	Arbetsspecialisternas helhetsansvar
Vem utarbetar arbetsprofilen för deltagarna i din deltagargrupp? Vem ger dem stöd i arbetssökandet? Vem ger dem stöd på arbetsplatsen om det behövs? Vem ger dem stöd i frågor om arbete eller utbildning?	Arbetsspecialisternas helhetsansvar
Remitterar du dina deltagare vidare till andra arbetsrehabiliterande insatser? Vilka? Hur många gånger har du gjort det de senaste tre månaderna? På vilka grunder beslutar du om att hänvisa vidare?	Arbetsspecialisternas helhetsansvar
Vem hänvisar personer till dig? Kommer hänvisningar även från annat håll?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteam
Vilka roller inom den psykiatriska öppenvårdsmottagningen är det som hänvisar deltagare till dig?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteam
Hur många av personerna i din deltagargrupp har sina psykiatrikontakter utanför mottagningen?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteam
Låt oss titta på din deltagargrupp. Vilka deltagare har sina psykiatrikontakter på annat håll än Team A och B (dina team)?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteam
Närvarar du när behandlingsteamet har möten? Hur ofta?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteam
Stannar du vanligtvis under hela mötet?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteam
Representerar du några andra arbetsspecialister när du närvarar vid behandlingsteams möten?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteam
Vad är syftet med att delta i dessa möten? Är mötena till nytta för dig? Varför eller varför inte?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteam
Kan du ge några exempel på när psykiatrins medarbetare har bidragit till deltagares utbildnings- och arbetsrelaterade mål?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteam
Hur kommunicerar du med de som förskriver läkemedel (psykiatriker, sjuksköterskor)? Har det varit effektivt?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteam
Vem är din IPS-handledare?	Arbetsgrupp
Kan du ge ett exempel på när du hjälpte en annan arbetsspecialist eller när någon hjälpte dig?	Arbetsgrupp
Hur ofta träffar du de andra arbetsspecialisterna? Vad gör du under dessa möten? På vilket sätt är dessa möten hjälpsamma?	Arbetsgrupp
Kan du ge ett exempel på när du senast tipsade någon annan i din arbetsgrupp om en arbetsgivarkontakt?	Arbetsgrupp

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Var mötet som vi observerade i dag ett typiskt möte?	Arbetsgrupp
Träffar du din handledare för individuell handledning (eller för grupphandledning)? Hur ofta? Vad händer under de mötena?	Handledarens roll
Hur lärde du dig att skapa relationer med arbetsgivare? Följer din handledare någon gång med dig för att träffa arbetsgivare? När hände det senast?	Handledarens roll
Får du information om resultaten i er IPS-verksamhet? Hur får du den informationen? Har ditt team mål för att förbättra resultat? Vilka är målen och hur ska du nå dem?	Handledarens roll
Hjälper din handledare dig någon gång med att sätta prestationsmål? Kan du ge ett exempel?	Handledarens roll
Vem kan bli anvisad till IPS? Vem skulle inte kunna anvisas till IPS? Hur är det med personer med missbruksproblem? Personer med våldsbeteende? Någon som missar möten med sin behandlare?	Inga uteslutningskriterier
Om någon lämnar sitt arbete utan föregående meddelande för att hen inte gillar arbetet, vad gör du då?	Inga uteslutningskriterier
Om någon har förlorat ett arbete på grund av symtom på något som försvårar arbetet, skulle du hjälpa den personen att hitta ett nytt arbete? Vad skulle du föreslå som nästa steg?	Inga uteslutningskriterier
Kan du hjälpa personer som inte är inskrivna på Arbetsförmedlingen? (Om svaret är nej, "Finns det några personer som Arbetsförmedlingen inte kan hjälpa?")	Inga uteslutningskriterier
Anvisar vissa case managers eller terapeuter deltagare till IPS-verksamheten oftare än andra? Har du en namnlista över personal som har anvisat deltagare till dig i anslutning till din deltagarförteckning?	Inga uteslutningskriterier
Vilka typer av ekonomisk vägledning finns för deltagarna i IPS-verksamheten? Vem ger den?	Ekonomisk vägledning
Hur håller du koll på vilka personer som får ekonomisk vägledning och vilka personer som inte träffar en handläggare?	Ekonomisk vägledning
Vad gör du om någon inte kommer till ett möte på till exempel Försäkringskassan?	Ekonomisk vägledning
Hur många personer på din deltagarlista har fått ekonomisk vägledning?	Ekonomisk vägledning
Vet du om deltagare får exempel på hur deras totala inkomst skulle påverkas om de arbetade del- eller heltid? Får de nedskrivna exempel att titta på senare?	Ekonomisk vägledning
Hjälper du någonsin deltagare att rapportera sin inkomst? Kan du ge ett exempel?	Ekonomisk vägledning
Har du någonsin hjälpt någon att få ekonomisk vägledning en andra eller tredje gång för att inkomsterna förändrats?	Ekonomisk vägledning
Om du skulle hjälpa mig med att söka arbete, hur skulle du förklara frågan om att berätta om funktionsnedsättningen? Hur skulle	Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
du tänka om jag sade att jag inte var säker på om jag ska berätta eller inte? Hur skulle du tänka om jag sade att jag inte vill dela med mig av information om min psykiska ohälsa?	
Tar du upp frågan om att berätta om funktionsnedsättningen vid mer än ett tillfälle? Om ja, när skulle du ta ytterligare en diskussion om detta? Kan du ge mig ett exempel?	Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen
Jag gissar att vissa personer på din deltagarlista känner sig trygga med att berätta om sin funktionsnedsättning medan andra inte gör det. Ungefär hur många procent av personerna på din deltagarlista väljer att berätta?	Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen
Hur lång tid tar det att göra arbetsprofilen? Vad händer efter att du fyllt i den – tittar du på den igen för att få hjälp i arbetssökandet eller utformandet av stödet på arbetsplatsen? Lägger du till ny information i arbetsprofilen?	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter
Vilka informationskällor har du använt dig av för arbetsprofilen?	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter
Har du deltagare som skulle ha nytta av en arbetsförmågebedömning eller aktivitetsbedömning? Förklara gärna.	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter
Hur många deltagare på din deltagarlista har genomgått en arbetsförmågebedömning eller aktivitetsbedömning de senaste sex månaderna?	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter
Händer det att du föreslår volontärarbete för att få veta mer om en deltagares arbetsförmåga och färdigheter när det gäller jobb?	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter
Vad händer efter att du träffar en deltagare för första gången? Skulle du kunna beskriva era första möten?	Snabbt sökande efter ett konkurrensutsett arbete
Ungefär hur lång tid tar det innan du börjar söka jobb? Finns det några undantag? Varför uppstår de undantagen?	Snabbt sökande efter ett konkurrensutsett arbete
Hur bestämde du vilka arbetsgivare du skulle kontakta för [namn på deltagare]? Hur bestämde du vilken typ av arbeten?	Individuellt arbetssökande
Vilka arbeten rekommenderar du för deltagare som inte har arbetat på många år?	Individuellt arbetssökande
Vilka arbeten rekommenderar du för personer med ett kriminellt förflutet?	Individuellt arbetssökande
Kan du berätta om någon som behövde ett väldigt specifikt arbete. Hur gjorde du för att hjälpa personen hitta rätt arbete?	Individuellt arbetssökande
Föreslår du arbeten för deltagare? Hur kommer du fram till vilka arbeten du ska föreslå?	Individuellt arbetssökande
Hjälper case managers eller psykiatriker dig och dina deltagare att fundera på passande jobb? Kan du ge ett exempel?	Individuellt arbetssökande
Exempel på fråga om arbetsspecialisten säger att hen hjälpte en person leta efter en viss typ av arbete, eftersom det är den typen av arbete han har arbetat med tidigare: Hjälpte du personen att utforska andra jobb-möjligheter? Hur gjorde du det?	Individuellt arbetssökande

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Varför vill personen arbeta med _____?	Individuellt arbetssökande
Inkluderar du telefonkontakter i din loggbok över arbetsgivarkontakter?	Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare
Om en deltagare kontaktar arbetsgivare utan dig, inkluderas den kontakten i loggarna?	Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare
Går din handledare igenom dina loggar tillsammans med dig?	Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare
Om du träffar en person på en arbetsplats som inte har befogenhet att anställa, men får en del utmärkt information om hur personer anställs och vilka tjänster som finns tillgängliga, inkluderar du den kontakten i dina loggböcker?	Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare
Har du de senaste två månaderna varit borta från arbetet i en vecka eller längre?	Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare
Hur kontaktar du en arbetsgivare för första gången? Vad säger du? Vad försöker du uppnå vid första kontakten? Vad händer efter det?	Utveckla arbeten – kvalitet på arbetsgivarkontakterna
Kan du berätta om en arbetsgivare du kontaktat nyligen? Vilken var din metod? Vad hände? Har du planer på att följa upp kontakten med den arbetsgivaren?	Utveckla arbeten – kvalitet på arbetsgivarkontakterna
Jag noterade att ett par personer arbetar på ett bemanningsföretag. Kan du berätta om personen som arbetar på Ready Labor? Varför valde han det arbetet? Hur är det med personen som arbetar på ...?	Konkurrensutsatta arbeten
Jag noterade att någon städar på ett företag som heter Förmågor. Är det ett arbete som vem som helst kan söka?	Konkurrensutsatta arbeten
Sue jobbar som volontär. Skulle du kunna berätta om det?	Konkurrensutsatta arbeten
Vad är ett konkurrensutsatt arbete?	Konkurrensutsatta arbeten
Har någon på din deltagarlista börjat på ett arbete under den senaste månaden? Hur ofta träffar du hen? Vilka andra typer av stöd har du erbjudit? Har du pratat med behandlingsteamet om vad de föreslår för stöd i arbetet? Vilket stöd har den psykiatriska öppenvården gett?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Hur stor andel av deltagarna som arbetar får stöd på arbetsplatsen?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Hur avgör du vilken typ av stöd på jobbet du ska ge?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Ber du om hjälp från behandlande läkare när någon har problem med symtom eller läkemedelsbiverkningar på jobbet?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Är det någon på din deltagarlista som studerar? Hur hjälper du till i studiesituationen?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Har det hänt att du hjälpt någon att sluta på ett jobb för att hitta ett bättre? Kan du ge något exempel?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Har det hänt att du hjälpt någon be om befördran eller att få byta till en annan, mer attraktiv tjänst inom samma företag?	Uppföljande stöd anpassat efter individen

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Kan du berätta om de senaste deltagarna som fick arbete? Hur lång tid efter att de började jobbet hade ni ett personligt möte? Hur stöttade du den deltagaren under första månaden på det nya arbetet? Var det någon annan som också gav stöd?	Uppföljande stöd under obegränsad tid
Kan du berätta om de senaste personerna som avskrevs från IPS-verksamheten? Hur länge hade de arbetat? Varför var det rätt tid att avsluta kontakten? Var alla berörda delaktiga i beslutet?	Uppföljande stöd under obegränsad tid
Hur vet du när det är rätt för någon att avskrivas från IPS-verksamheten?	Uppföljande stöd under obegränsad tid
Tack för att du tog med din möteskalender. Jag skulle gärna vilja få en bättre förståelse för ditt arbete. Skulle du kunna visa mig vad du gjorde förra veckan? Vilken tid började du på måndagen? Var träffade du deltagaren för att påbörja arbetsprofilen? Vad gjorde du efter det? Vad gjorde du på tisdagen?	Samhällsbaserade tjänster
Föredrar vissa deltagare att träffas på kontoret? Är det vanligt? Vad gör ni när ni ses på kontoret?	Samhällsbaserade tjänster
Vad gör du när någon börjar missa tider med dig (eller missar första mötet)? Kan du ge ett exempel på någon som inte har kommit till möten med dig regelbundet?	Aktivt uppsökande verksamhet
Under vilka förutsättningar avslutar du en deltagares ärende?	Aktivt uppsökande verksamhet
Dokumenterar du dina försök att nå deltagare som missar bokade tider?	Aktivt uppsökande verksamhet
Har det hänt att du kontaktat en anhörig för att få veta varför någon har missat en bokad tid eller för att fråga hur du kan återknyta kontakten med deltagaren?	Aktivt uppsökande verksamhet

Exempel på frågor till IPS-handledare

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Har du en uppdaterad deltagarlista för varje arbetsspecialist? Om så är fallet, skulle jag kunna få ta del av den?	Deltagargruppens storlek
Finns det en väntelista till IPS-verksamheten?	Deltagargruppens storlek
Varför är antalet IPS-deltagare så få? Har du pratat med medarbetarna i den psykiatriska öppenvården om anledningen till att de inte hänvisar fler personer?	Deltagargruppens storlek
Vad finns det för riktlinjer för att avsluta en deltagares insatser från IPS-verksamheten?	Deltagargruppens storlek
Vilka typer av arbetsuppgifter utför peer supporters? (Bedömare frågar för att förstå hur peer supporters medverkar i IPS-arbetsgruppen, men sänker inte poängen om stöd i arbete inte ges av peer supporters.)	Arbetsspecialisternas sysselsättning
När var senaste gången en arbetsspecialist hjälpte en deltagare med någonting som inte	Arbetsspecialisternas sysselsättning

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
var direkt relaterat till utbildning, skaffa ett arbete eller behålla ett arbete?	
Finns det specialiserade tjänster inom IPS-arbetsgruppen? Är någon arbetsspecialist ensam ansvarig för en specifik aktivitet, exempelvis att utveckla arbeten?	Arbetsspecialisternas helhetsansvar
Remitterar IPS-verksamheten deltagare vidare till andra arbetsrehabiliteringsverksamheter? Skulle du kunna ge ett exempel på när detta har hänt?	Arbetsspecialisternas helhetsansvar
Tilldelas arbetsspecialisterna specifika team på den psykiatriska öppenvårdsmottagningen? Om så är fallet, vilka specialister arbetar med vilka team?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteam
Får IPS-arbetsgruppen hänvisningar från andra håll än från de psykiatriska behandlingsteam? Från hur många andra instanser?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteam
Hur arbetar arbetsspecialisterna tillsammans?	Arbetsgrupp
Hur ofta planerar du IPS-mötena?	Arbetsgrupp
Hur ser en typisk agenda ut för era IPS-möten?	Arbetsgrupp
Vilka är dina ansvarsområden inom verksamheten? Vilka insatser handleder du? Är du med i ledningsgruppen? Har du några andra uppdrag inom verksamheten? Har du en egen deltagargrupp? Utgörs den av IPS-deltagare?	Handledarens roll
Hur använder du statistiken från IPS-verksamheten? Försöker du just nu förbättra några specifika resultat? Kan du berätta för mig hur du arbetar mot det? Har de enskilda arbetsspecialisterna satt upp mål för förbättring och kan du ge mig några exempel?	Handledarens roll
Hur lär sig nya arbetsspecialister om arbetsutveckling? (Om IPS-handledaren säger att hen utformar möten med arbetsgivare, fråga vad som händer när de träffas. Fråga också om hen dokumenterar sitt mentorskap på fältet.) Vad gör du när en arbetsspecialist har ett lågt antal arbetsstarter?	Handledarens roll
Hur tillhandahåller du handledning? Hur ofta? Om det varierar mellan de olika arbetsspecialisterna, hur avgör du hur mycket handledning som ska ges till respektive arbetsspecialist?	Handledarens roll
Hur samordnar du IPS med den psykiatriska behandlingen eller insatser som bostad först? Vilken är din relation till andra handledare inom verksamheten? Hur ofta får du feedback om IPS-verksamheten från andra handledare och personal? Hur får du reda på viktiga förändringar inom verksamheten?	Handledarens roll
Hur blir deltagare anvisade till en IPS-verksamhet? Hur lång tid tar det?	Inga uteslutningskriterier
Kan vem som helst hänvisa deltagare till en IPS-verksamhet?	Inga uteslutningskriterier
Hur kan en person som får vård vid en psykiatrisk mottagning få veta att hen kan anmäla sig själv till IPS?	Inga uteslutningskriterier
Vem bör anvisas till IPS? Vem bör inte anvisas till IPS?	Inga uteslutningskriterier

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Har du fått några deltagare som du ansett varit olämpliga för IPS de senaste månaderna? Om så är fallet, beskriv gärna.	Inga uteslutningskriterier
Får du hjälp med IPS av verksamhetsledningen (till exempel verksamhetsansvarig, kvalitetsansvarig och medicinskt ansvarig)? Hur har de hjälpt till? Förstår de utmaningarna i implementeringen och bedrivandet av verksamheten, så väl som framgångar?	Verksamhetens ledning stödjer IPS
Har ni en styrgrupp eller ledningsmöten gällande IPS? Vilka deltar i mötena? Vad har fokus varit på mötena? Är de till hjälp? Hur ofta träffas gruppen?	Verksamhetens ledning stödjer IPS
Finns det en skriftlig åtgärdsplan för att förbättra programtroheten? Kan vi få se en kopia?	Verksamhetens ledning stödjer IPS
Prioriterar verksamhetsansvarig konkurrensutsetta arbeten för verksamhetens deltagare?	Verksamhetens ledning stödjer IPS
Hur utbildar du nya arbetsspecialister att ta upp frågan om att berätta om sin funktionsnedsättning?	Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen
Vad är viktigt för arbetsspecialister att fundera över när de diskuterar frågan om att berätta om sin funktionsnedsättning med deltagare?	Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen
Gör du noteringar över hur många personer som deltar i arbetsförmågebedömningar eller aktivitetsbedömningar?	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter
Gör du noteringar över hur många personer som volontärarbetar? Varför volontärarbetar deltagare?	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter
Hur samlar arbetsspecialisterna information för att få idéer till olika arbeten och hur stöd ska ges på arbetsplatsen?	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter
Är det någon deltagare som har praktik? Vilka kriterier använder du för att skilja praktik och volontärarbete?	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter
Kan du berätta om senaste gången du hjälpte en arbetsspecialist att tänka på passande jobb för en arbetssökande? Vilka förslag gav du? Vad gjorde att du tänkte att dina förslag skulle tilltala den arbetssökande?	Individuellt arbetssökande
Har du träffat de flesta deltagare som har fått hjälp av arbetsspecialisterna?	Individuellt arbetssökande
Känner du till de flesta utbildningarna på den här orten? Hur har du fått information om vad som finns?	Individuellt arbetssökande
Går du igenom loggböcker över arbetsgivar-kontakter? Hur ofta? Hur vet du om kontakterna var med någon som har befogenhet att anställa?	Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare
Vilket är ditt förhållningssätt om någon konsekvent har svårigheter med arbetsgivarkontakter?	Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare
Vilket är det genomsnittliga antalet arbetsgivar-kontakter som arbetsspecialisterna tar per vecka?	Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare
Har några arbetsspecialister under de senaste två månaderna varit borta från jobbet i en vecka eller längre?	Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Hur vet du om arbetsspecialisterna följer upp kontakter med arbetsgivare vid flera tillfällen?	Utveckla arbeten – kvalitet på arbetsgivarkontakterna
Hjälper du arbetsspecialisterna att planera vilka arbetsgivare de ska besöka och syftet med besöken? Kan du berätta om det?	Utveckla arbeten – kvalitet på arbetsgivarkontakterna
Vilka strategier har teamet använt för att öka tiden ute i samhället?	Samhällsbaserade tjänster
Vad gör du för att hjälpa arbetsspecialisterna om du är orolig över att de tillbringar för mycket tid på kontoret?	Samhällsbaserade tjänster
Har er IPS-verksamhet någon policy för missade möten?	Aktivt uppsökande verksamhet
Under vilka förutsättningar ska arbetsspecialisterna avsluta en deltagares ärende om hen har missat bokade tider?	Aktivt uppsökande verksamhet

Exempel på frågor till case managers och behandlare

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Händer det att arbetsspecialister hjälper dig med att exempelvis köra någon till ett läkarbesök, hjälpa någon med boende eller gå med någon till affären? När hände det senaste? Händer det regelbundet?	Arbetsspecialisternas sysselsättning
Vad händer om en arbetsspecialist och en case manager är oense om huruvida en person bör sluta sitt arbete, sluta leta efter arbete och så vidare?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet
Kan du komma ihåg någon gång när du (eller till exempel en annan case manager) hjälpte arbetsspecialisten att komma på en bra jobbmatchning eller ett bra arbetsstöd?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet
Kan du ge ett exempel på när en arbetsspecialist eller någon annan peer supporter föreslagit arbete för en person som ännu inte blivit hänvisad till IPS-verksamhet?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet
Kommer IPS-handledaren någon gång till möten som du har med övriga behandlingsteamet? På vilket sätt är detta till nytta? När var senaste gången?	Handledarens roll
När är rätt tid att prata med någon om arbete?	Inga uteslutningskriterier
När skulle du inte rekommendera ett konkurrensutsatt arbete åt någon?	Inga uteslutningskriterier
Finns det tillfällen då en person behöver arbetsträna innan de hänvisas till IPS? Finns det verksamheter som hjälper personer att utveckla dessa färdigheter? Hur ofta har du anvisat någon till dessa verksamheter de senaste sex månaderna?	Inga uteslutningskriterier
Oroar du dig någonsin för att ett arbete kan förvärra en persons missbruksproblem genom att det ger mer inkomst? Hur närmar du dig denna fråga?	Inga uteslutningskriterier
Vad gör du om du arbetar med en person med dålig hygien, men som säger att hen vill ha ett arbete?	Inga uteslutningskriterier

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Vad gör du om du arbetar med en person som säger att hen är intresserad av att arbeta men som inte tar sin medicin regelbundet?	Inga uteslutningskriterier
Föreslår du arbeten för personer i 50-, 60-års-åldern eller äldre?	Inga uteslutningskriterier
Vad får dig att ta upp frågan om arbete och anställning med människor?	Inga uteslutningskriterier
Har du någonsin arbetat med någon som har varit hemlös, men velat skaffa ett arbete?	Inga uteslutningskriterier
Har det funnits tillfällen då du föreslagit att någon ska sluta rikta in sig på anställning så att hen kan börja fokusera på sin behandling istället? Kan du beskriva en sådan situation?	Inga uteslutningskriterier
Hur många personer som du ansvarar för är inskrivna i IPS-verksamheten?	Inga uteslutningskriterier
Om IPS-verksamheten har en väntelista: Har du ändå fortsatt att hänvisa deltagare dit?	Inga uteslutningskriterier
Vilka personer som du ansvarar för är intresserade av arbete? Har du anvisat dessa personer till IPS?	Inga uteslutningskriterier
Hur definierar du ett konkurrensutsatt arbete?	Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten
Hur många personer med allvarlig psykisk sjukdom som får hjälp av den här verksamheten har ett konkurrensutsatt arbete?	Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten
Har personer som förvärsarbetar haft möjlighet att dela med sig av sin historia (via nyhetsbrev, tillställningar eller i behandlingsgrupper och så vidare)?	Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten
Vad gör du om någon i samband med att du gör årliga uppföljningar (eller behandlingsplaner) säger att hen vill arbeta? Vad gör du om hen säger att hen inte är säker på att hen vill arbeta?	Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten
Hur många av det totala antalet personer med allvarlig psykisk sjukdom i din verksamhet har ett konkurrensutsatt arbete (inte bara av de som får IPS-insatser)?	Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten
Tycker cheferna att stöd i arbete är en viktig beståndsdel i den här verksamheten? Vad ger dig det intrycket?	Verksamhetens ledning stödjer IPS
Vad är skillnaden mellan konkurrensutsatta arbeten och andra typer av arbete?	Verksamhetens ledning stödjer IPS
När en deltagare slutar med IPS och fortsätter att arbeta, vad gör du om individens inkomster förändras? Kan du hänvisa honom eller henne till ekonomisk vägledning? Har du gjort det någon gång?	Ekonomisk vägledning
Får de flesta deltagarna i IPS-verksamheten god information om hur deras ersättning och bidrag skulle påverkas om de började arbeta?	Ekonomisk vägledning
Var hittar du vanligtvis arbetsspecialisten när du behöver denne?	Samhällsbaserade tjänster
Om en person missar möten med arbetsspecialisten, vad gör du då?	Aktivt uppsökande verksamhet

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Hur hjälper du personer att komma i kontakt med en arbetsspecialist för första gången?	Aktivt uppsökande verksamhet

Exempel på frågor till läkare

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
När är rätt tid att prata med någon om arbete?	Inga uteslutningskriterier
När skulle du inte rekommendera ett konkurrensutsatt arbete åt någon?	Inga uteslutningskriterier
Finns det tillfällen då en person behöver arbetsträna innan de hänvisas till IPS? Finns det verksamheter som hjälper personer att utveckla dessa färdigheter? Hur ofta har du anvisat någon till dessa verksamheter de senaste sex månaderna?	Inga uteslutningskriterier
Oroar du dig någonsin för att ett arbete kan förvärra en persons missbruksproblem genom att det ger mer inkomst? Hur närmar du dig denna fråga?	Inga uteslutningskriterier
Vad gör du om du arbetar med en person med dålig hygien, men som säger att hen vill ha ett arbete?	Inga uteslutningskriterier
Vad gör du om du arbetar med en person som säger att hen är intresserad av att arbeta men som inte tar sin medicin regelbundet?	Inga uteslutningskriterier
Föreslår du arbeten för personer i 50-, 60-års-åldern eller äldre?	Inga uteslutningskriterier
Vad får dig att ta upp frågan om arbete och anställning med människor?	Inga uteslutningskriterier
Har du någonsin arbetat med någon som har varit hemlös, men velat skaffa ett arbete?	Inga uteslutningskriterier
Har det funnits tillfällen då du föreslagit att någon ska sluta rikta in sig på anställning så att hen kan börja fokusera på sin behandling istället? Kan du beskriva en sådan situation?	Inga uteslutningskriterier
Hur många personer som du ansvarar för är inskrivna i IPS-verksamheten?	Inga uteslutningskriterier
Om IPS-verksamheten har en väntelista: Har du ändå fortsatt att hänvisa deltagare dit?	Inga uteslutningskriterier
Vilka personer som du ansvarar för är intresserade av arbete? Har du anvisat dessa personer till IPS?	Inga uteslutningskriterier

Exempel på frågor till chefer inom psykiatri

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Är den psykiatriska behandlingspersonalen organiserad i team? Skulle du i så fall kunna beskriva teamen?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteam
Vad händer om en arbetsspecialist och en case manager är oense om huruvida en person bör sluta sitt arbete, sluta leta efter arbete och så vidare?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteam

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Kan du komma ihåg någon gång när du (eller till exempel en annan case manager) hjälpte arbetsspecialisten att komma på en bra jobbmatchning eller ett bra arbetsstöd?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet
Kan du ge ett exempel på när en arbetsspecialist eller någon annan peer supporter föreslagit arbete för en person som ännu inte blivit hänvisad till IPS-verksamhet?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet
Vet du hur många av dina medarbetares patienter som har ett arbete?	Inga uteslutningskriterier
Hur handleder du medarbetare vars patienter inte har arbete?	Inga uteslutningskriterier

Exempel på frågor till brukarspecialister eller peer supporters (som ingår i IPS-teamet)

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Skulle du kunna beskriva dina arbetsuppgifter? Hur skiljer sig dina arbetsuppgifter från arbetsspecialisters?	Arbetsspecialisternas sysselsättning
Vilka IPS-insatser tillhandahåller du? (Alternativt, arbetar du med alla delar av IPS?) Tillhandahåller någon annan dessa insatser?	Arbetsspecialisternas helhetsansvar
När skulle en deltagare enbart få stöd från dig här i verksamheten och inte parallellt från en arbetsspecialist?	Arbetsspecialisternas helhetsansvar
Närvarar du vid behandlingsteamens möten? Vilka? Hur ofta? Stannar du under hela mötet? (Poängen påverkas inte av om brukarspecialisten närvarar eller inte vid behandlingsteamens möten, men bedömare kan rekommendera att de närvarar veckovis för att insatserna ska integreras bättre).	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteamet
Bidrar psykiatrins medarbetare med idéer om vad som kan hjälpa en person med hens arbetslivsmål?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteamet
Vilken är din roll vid behandlingsteamets möten?	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteamet
På vilket sätt hjälper du personalen att komma ihåg att prata om arbete med sina deltagare? Föreslår du någonsin arbete för personer som är arbetslösa? (Om peer supporters rekommenderar arbete för personer som är arbetslösa ger bedömare poäng för den komponenten.)	Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteamet
Deltar du i möten med arbetsförmedlare?	Samarbete mellan arbetsspecialister och arbetsförmedlare
Hur hjälper arbetsförmedlare deltagarna i IPS-verksamheten?	Samarbete mellan arbetsspecialister och arbetsförmedlare
Hur arbetar ni tillsammans med deltagare för att utforma arbetsplaner?	Samarbete mellan arbetsspecialister och arbetsförmedlare
Var mötet som vi observerade i dag ett typiskt möte?	Arbetsgrupp
Hoppar du in och ersätter när en arbetsspecialist är borta eller har blivit dubbelbokad? (Detta kan förbättra poängen, till exempel	Arbetsgrupp

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
om det bara finns en arbetsspecialist men peer supporterna kan vikariera).	
Utgår mötena från styrkor hos deltagarna? Varför eller varför inte? (Denna information kan också vara relevant för kriterierna Individuellt arbetssökande , Uppföljande stöd anpassat efter individen , Inga uteslutningskriterier och Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter .)	Arbetsgrupp
Får du information om resultaten för IPS-verksamheten? Hur får du den informationen? Har IPS-verksamheten mål för att förbättra sina resultat?	Handledarens roll
Vilka mål har du och din handledare satt för din egen prestation? (Om peer supportern inte har satta resultatmål kan bedömaren fortfarande ge poäng för den komponenten, men de kan också rekommendera att handledaren hjälper peer supportern att sätta och uppnå mål, precis som övriga medlemmar i arbetsgruppen.)	Handledarens roll
Finns det några restriktioner för vilka som kan anvisas till IPS-verksamhet?	Inga uteslutningskriterier
Vem kan anvisa en person till IPS? Kan intresserade anmäla sig själva? Vet patienterna inom psykiatrin hur man anmäler sig?	Inga uteslutningskriterier
Vem bör anvisas till IPS? Vem bör inte anvisas till IPS?	Inga uteslutningskriterier
Vad kan göras för att förbättra efterlevnaden av principen Inga uteslutningskriterier vid denna verksamhet?	Inga uteslutningskriterier
Vad kan göras för att öka medvetenheten om vikten av arbete hos personalen? (Syftet med att fråga detta är att brukarspecialisten kan ha bra förslag att skriva i rapporten. Bedömaren frågar inte för att ändra den slutliga poängen.)	Verksamheten fokuserar på konkurrensut-satta arbeten
Hur får patienter kännedom om IPS? Vad tycker du skulle vara bättre strategier för att informera om IPS?	Verksamheten fokuserar på konkurrensut-satta arbeten
Följer du någonsin med till möten med handläggare på till exempel Försäkringskassan eller socialtjänsten? Är informationen klar och omfattande?	Ekonomisk vägledning
Får de flesta deltagarna i IPS-verksamheten ekonomisk vägledning?	Ekonomisk vägledning
Vad skulle förbättra den ekonomiska vägledningen?	Ekonomisk vägledning
Ger handläggaren deltagarna nedskrivna information som de kan läsa senare? Är informationen till nytta?	Ekonomisk vägledning
Hjälper du deltagare att fundera över huruvida de ska berätta om sin funktionsnedsättning eller inte? Vad säger du i de diskussionerna? Vad skulle du säga till någon som är osäker på om han eller hon ska berätta för potentiella arbetsgivare?	Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen
Händer det att du föreslår bedömningar för att hjälpa deltagare att förbereda sig för rätt arbete, eller för att avgöra om någon är	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
redo att arbeta? Händer det att någon personal i IPS-verksamheten föreslår detta?	
Hjälper du deltagare fundera över vilka arbeten som är bra matchningar?	Individuellt arbetssökande
Har deltagare ibland orealistiska önskemål när det gäller arbete? Vad gör du i de situationerna?	Individuellt arbetssökande
Händer det att du hjälper deltagare att utforska nya jobbmöjligheter utöver de arbeten de har haft förut? Berätta gärna om det.	Individuellt arbetssökande
Vad är ett konkurrensutsatt arbete? Vilka andra typer av arbeten arbetar deltagare med? Föreslår du någonsin arbeten som inte är konkurrensutsatta?	Konkurrensutsatta arbeten
Jag noterade att någon städar på ett företag som heter Förmågor. Är det ett arbete som vem som helst kan söka?	Konkurrensutsatta arbeten
Stöttar du personer som arbetar? På vilket sätt? Stöttar du någon i den situationen just nu?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Stöttar du deltagare i studier? På vilket sätt?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Uppmuntrar du deltagare att be om stöd för att komma vidare i arbetslivet?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Kommer psykiatripersonal med förslag om hur stöd kan ges till personer i arbete eller studier?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Kan du berätta om någon som har erbjudits ett jobb under de senaste två månaderna? Vilka typer av stöd har den personen fått?	Uppföljande stöd under obegränsad tid
Kan du berätta om en arbetande deltagare som nyligen har avskrivits från IPS-verksamheten? Varför blev hen avskriven? Hur länge hade hen arbetat? Var det rätt tid för deltagaren att avsluta IPS?	Uppföljande stöd under obegränsad tid
Vad gör du när någon missar möten med dig?	Aktivt uppsökande verksamhet
När ska någons IPS-ärende avslutas på grund av att hen missar bokade tider?	Aktivt uppsökande verksamhet

Exempel på frågor till deltagare

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Vem var den första personen du träffade på IPS-verksamheten? Vem hjälpte dig med att hitta ett arbete?	Arbetsspecialisternas helhetsansvar
Vem hjälper dig med stöd i arbete? Vem hjälpte dig att välja vilken typ av jobb du skulle rikta in dig på? Vem hjälpte dig med frågor om studier och utbildning?	Arbetsspecialisternas helhetsansvar
Kommer du ihåg när någon från den här verksamheten frågade om du var intresserad av arbete? Var det rätt tillfälle? Skulle du ha velat att frågan om arbete kommit tidigare?	Inga uteslutningskriterier
Hur fick du reda på att det fanns en IPS-verksamhet?	Inga uteslutningskriterier

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Hade du någon annan form av arbetsrehabiliteringsinsats innan du träffade din arbetsspecialist (namn på arbetsspecialist). Hur bestämde du dig för att börja på IPS-verksamheten?	Inga uteslutningskriterier
Har någon någonsin föreslagit att du bör vänta med arbete?	Inga uteslutningskriterier
Har någon frågat om du skulle vara intresserad av att veta mer om hur din ekonomi skulle påverkas av att du börjar arbeta? Vad hände sen?	Ekonomisk vägledning
Personen som gav dig information, pratade hen om alla dina inkomstkällor? Till exempel försörjningsstöd, sjukpenning, bostadsbidrag? Pratade ni om hur mycket pengar du får från varje ställe?	Ekonomisk vägledning
Gav personen som informerade dig några exempel? Berättade hen till exempel vad som skulle hända om du arbetade del- eller heltid?	Ekonomisk vägledning
Hjälpte informationen dig? Var den begriplig?	Ekonomisk vägledning
Efter mötet, fick du skriftlig information för att hjälpa dig komma ihåg detaljerna? Var den skriftliga informationen specifik för dig och de bidrag som du får eller var det en lista på regler som gäller för alla som får ersättning?	Ekonomisk vägledning
Berättade någon för dig hur man rapporterar sina inkomster efter att du började arbeta igen? Berättade hen hur man gör det för varje inkomstkälla?	Ekonomisk vägledning
Hjälpte någon dig att rapportera dina inkomster till handläggaren för försörjningsstöd, Försäkringskassan, a-kassan eller andra instanser? Hade du velat ha hjälp?	Ekonomisk vägledning
Pratar din arbetsspecialist med arbetsgivare å dina vägnar, för att försöka få dem att anställa dig? Blev du tillfrågad om du ville att arbetsspecialisten ska göra det?	Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen
Kommer du ihåg om du har pratat med din arbetsspecialist om att låta arbetsgivare få veta att du får psykiatrisk hjälp? Vad kommer du ihåg från den konversationen?	Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen
Har din arbetsspecialist kontakt med din arbetsgivare nu? Hur bestämde du att du ville (eller inte ville) att din arbetsspecialist pratar med din arbetsgivare?	Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen
Vad pratade du och arbetsspecialisten om första gången ni träffades? Vad hände efter det första mötet?	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter
Blev du ombedd att göra någon arbetsförmågebedömning eller arbetsträning/praktik?	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter
Ungefär hur lång tid tog det efter att du träffade arbetsspecialisten innan du började kontakta arbetsgivare om ett arbete? Om det var mer än en månad, vad var det som saktade ned tempot? Var det rätt tempo för dig?	Snabbt sökande efter ett konkurrensut-satt arbete
Hur bestämde du dig för att söka [arbetet du senast sökte eller det arbete du har]?	Individuellt arbetssökande
Vilka typer av arbeten letar du och din arbetsspecialist efter? Varför tror du att den typen av arbete passar dig?	Individuellt arbetssökande
Vilken typ av arbete skulle du gilla?	Individuellt arbetssökande

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Vilka är dina styrkor och färdigheter? Hur förhåller de sig till de arbeten du söker (eller arbetet du har)?	Individuellt arbetssökande
Hur hjälper arbetsspecialisten dig att hitta arbete?	Utveckla arbeten – kvalitet på arbetsgivarkontakterna
Varför valde du ett volontärarbete? Hade du föredragit ett arbete med lön? Erbjud sig någon att hjälpa till att hitta ett lönearbete?	Konkurrensutsatta arbeten
Vad tycker du om ditt arbete på bemanningsföretaget? Är det typen av arbete du hade hoppats på?	Konkurrensutsatta arbeten
De av er som har ett arbete just nu: Är det en tidsbegränsad tjänst, eller kan du behålla det så länge din arbetsgivare är nöjd med ditt arbete?	Konkurrensutsatta arbeten
Har någon frågat dig om dina långsiktiga arbetslivsinriktade mål?	Konkurrensutsatta arbeten
Hur hjälper din arbetsspecialist dig med ditt arbete? Är det den typen av hjälp du behöver eller vill ha?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Hur hjälper din case manager/kontaktperson i öppenvården eller terapeut dig med ditt arbete?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Har någon erbjudit sig att hjälpa dig med dina långsiktiga mål när det gäller karriär?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Hur hjälpte din arbetsspecialist dig att välja utbildning/kurser? Vilket stöd gav hen medan du utbildade dig eller fortbildade dig?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Har du någonsin haft problem med ditt arbete? Hur hjälpte din arbetsspecialist dig?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
När började du ditt arbete?	Uppföljande stöd under obegränsad tid
Hur ofta träffar du en arbetsspecialist?	Uppföljande stöd under obegränsad tid
Träffas ni personligen eller hörs ni på telefon?	Uppföljande stöd under obegränsad tid
Var träffar du vanligtvis din arbetsspecialist?	Samhällsbaserade tjänster
Var föredrar du att träffa din arbetsspecialist?	Samhällsbaserade tjänster

Exempel på frågor till närstående

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Hur snabbt hjälpte arbetsspecialisten din närstående att få kontakt med en arbetsgivare?	Snabbt sökande efter ett konkurrensutsatt arbete
Vet du vad som avgjorde hur lång tid det tog för dem att påbörja arbetssökandet?	Snabbt sökande efter ett konkurrensutsatt arbete
Kan du berätta om det arbete din närstående har (eller söker)? Är det rätt jobb för henne/honom? Varför eller varför inte? Vilken typ av jobb skulle passa bäst?	Individuellt arbetssökande
Vilken typ av stöd i arbete/studier har arbetsspecialisten gett åt din närstående? Är det rätt stöd? Varför eller varför inte?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Var träffar specialisten vanligtvis din närstående?	Samhällsbaserade tjänster

Exempel på frågor till arbetsförmedlare

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Hur ofta träffar du arbetsspecialisterna? I vilket sammanhang?	Samarbete mellan arbetsspecialister och arbetsförmedlare
Hur arbetar alla tillsammans med deltagare för att utforma arbetsplaner?	Samarbete mellan arbetsspecialister och arbetsförmedlare
Hur kan samarbetet förbättras?	Samarbete mellan arbetsspecialister och arbetsförmedlare
Hur får IPS-deltagare ekonomisk vägledning? Är tjänsten tillgänglig för alla som behöver den? Får deltagare bra information som är specifik för deras individuella situationer?	Ekonomisk vägledning
Händer det att du föreslår en bedömning av arbetsförmågan eller aktivitetsbedömning för någon? Under vilka omständigheter gör du det? Hur ofta?	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter
Hjälper arbetsspecialisterna dina deltagare att söka efter tjänster som är relaterade till deras önskemål, färdigheter och behov?	Individuellt arbetssökande
Kan du berätta om någon som behövde ett väldigt specifikt arbete. Hur gjorde du och specialisten för att hjälpa personen hitta rätt tjänst?	Individuellt arbetssökande
Känner arbetsspecialisterna till ett brett utbud av typer av arbeten som finns i kommunen? Känner de till de flesta utbildningarna på orten?	Individuellt arbetssökande
Kan du hjälpa till med att formulera mål som har att göra med utbildning och arbetsliv?	Individuellt arbetssökande
Vilken typ av stöd ger arbetsspecialisterna till deltagare som jobbar? Kan du ge ett exempel på stöd som nyligen getts till någon som arbetar?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Tror du att stödet är individanpassat efter varje deltagares preferenser och behov?	Uppföljande stöd anpassat efter individen
Hjälper du till med att planera för stöd i arbetssituationen?	Uppföljande stöd anpassat efter individen

Exempel på frågor till verksamhetens ledning

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Klarar IPS-verksamheten att hjälpa de flesta som vill få stöd med arbete vid din verksamhet?	Inga uteslutningskriterier
När mäter du andelen personer i verksamheten som har ett konkurrensumsatt arbete, och vilka personer inkluderas?	Verksamheten fokuserar på konkurrensumsatta arbeten
Hur definierar du ett konkurrensumsatt arbete?	Verksamheten fokuserar på konkurrensumsatta arbeten
Hur insamlas information om konkurrensumsatta arbeten? Hur ofta?	Verksamheten fokuserar på konkurrensumsatta arbeten
Hur informeras medarbetarna om andelen patienter som har ett konkurrensumsatt arbete?	Verksamheten fokuserar på konkurrensumsatta arbeten

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Sedan den senaste programtrohetsskattningen, har det funnits möjligheter för människor att berätta sina tillbaka-till-arbete-historier för andra deltagare, patienter och personal? Beskriv gärna.	Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten
Insamlar du information om andra typer av arbete (till exempel skyddade anställningar och arbeten reserverade för människor med funktionsnedsättningar)? Redovisas dessa typer av arbeten separat från konkurrensutsatta arbeten?	Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten
Hur många personer med allvarlig psykisk sjukdom har konkurrensutsatta arbeten? Finns det en målsättning att öka detta antal?	Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten
Verksamhetsansvarig och klinikchef: Beskriv IPS! Hur skiljer sig IPS från annan arbetsrehabilitering? (Om någon av dessa personer hänvisar frågan till IPS-handledaren eller annan person, ska bedömaren rikta tillbaka sina frågor till verksamhetsansvarig och klinikchef.)	Verksamhetens ledning stödjer IPS
Vilka förändringar har du gjort för att förbättra programtroheten till IPS? Vilka förändringar kommer du göra i framtiden?	Verksamhetens ledning stödjer IPS
Till verksamhetsansvarig: Har det funnits möjligheter för dig att prata med övrig personal i verksamheten om IPS? Hur förmedlar du dina mål kring arbete? (Bedömare: Om andra försöker svara för verksamhetsansvarig vad han eller hon har gjort, rikta din fråga till verksamhetsansvarig igen).	Verksamhetens ledning stödjer IPS
Till verksamhetsansvarig: Pratar du någonsin direkt med IPS-handledaren?	Verksamhetens ledning stödjer IPS
Är programtrohet en del av kvalitetssäkringsprocessen? Ingår till exempel programtrohetspoängen i kvalitetssäkringsprocessen? Inkluderar kvalitetssäkringsprocessen deltagarresultat från IPS-verksamheten? Skulle vi kunna få gå igenom den senaste rapporten för kvalitetssäkring (eller se sektionen av rapporten som handlar om IPS)?	Verksamhetens ledning stödjer IPS
Har ni en styrgrupp för IPS? Vilka deltar i mötena? Vad har fokus varit på mötena? Hur ofta träffas gruppen? Deltar någon från ledningsgruppen i styrgruppen?	Verksamhetens ledning stödjer IPS
Hur informerar IPS-handledaren er om IPS-verksamheten? Hur har ledningsgruppen hjälpt till med programimplementering eller att upprätthålla befintlig verksamhet?	Verksamhetens ledning stödjer IPS
Beskriv relationen mellan Arbetsförmedlingen och IPS-personalen? Har ni i ledningen kunnat bidra till att stärka relationen?	Verksamhetens ledning stödjer IPS

Exempel på frågor till handläggare på Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, socialtjänsten eller a-kassan

Fråga	Programtrohetskriterium som frågan gäller
Ger du information angående bidrag och ersättningar utöver försörjningsstöd? Om en person har en make/maka eller person i beroendeställning som också får bidrag, kan du ge god information om hur personens arbetsinkomster skulle påverka andra i familjen? Kan du ge information om bostadsbidrag? Matkuponger?	Ekonomisk vägledning
Hur fick du utbildning som handläggare? Har du deltagit i utbildning (eller har du fått uppdateringar) det senaste året? Vänligen beskriv.	Ekonomisk vägledning
Lämnar du ut skriftlig information till deltagare om deras personliga situation? Skulle jag kunna få se exempel en kopia av den informationen?	Ekonomisk vägledning
Träffar du deltagarna eller pratar du i telefon med dem?	Ekonomisk vägledning
Kan du berätta för personer hur deras totala inkomst kommer att påverkas av del- eller heltidsarbete? Kan du ge individuell information eller ger du information om regler gällande ersättningar generellt?	Ekonomisk vägledning
När någon anvisas till dig, hur lång tid tar det innan personen får träffa dig?	Ekonomisk vägledning

Process för informationsinsamling och kvalitetsförbättring för att uppnå god programtrohet

	Programtrohetskriterium	Process för informationsinsamling eller kvalitetsförbättring	Frekvens
☐	Integrering av rehabiliteringen med den psykiatriska behandlingen: Dokumentation av stöd i arbete är integrerad i psykiatrins journaler.	Åtminstone ska arbetsprofil, framstegsnoteringar och anställningsplan finnas med i psykiatrijournalen.	Varje person som får insatser av IPS-verksamheten.
☐	Handledarens roll: Handledaren samlar in deltagarresultat, går igenom kommentarer med personalen och hjälper dem ta fram mål för förbättring.	IPS-handledaren kan exempelvis samla in information om antalet påbörjade arbeten i IPS-verksamheten och för enskilda arbetsspecialister, antal/andel personer som studerar och antal/andel som arbetar både för hela teamet och för enskilda arbetsspecialister.	Kvartalsvis
☐	Verksamhetens fokus på konkurrensutsatta arbeten: Hur många personer med allvarlig psykisk sjukdom som får konkurrensutsatta arbeten av alla som är patienter i den psykiatriska verksamheten. Även de som inte är inskrivna i IPS-verksamheten ska räknas in.	Ledningsfunktionen för psykiatri sammanställer information om anställning och delger resultatet till psykiatrins teamledare och personal. Alla patienter med allvarlig psykisk sjukdom (eller den målgrupp som verksamheten har) som har arbetat under kvartalet ska räknas, även om personen bara har arbetat en dag.	Kvartalsvis
☐	Verksamhetens fokus på konkurrensutsatta arbeten: Vid inskrivning ställs frågor om arbete.	När personer börjar få hjälp av verksamheten (psykiatri, socialtjänst och så vidare) blir de tillfrågade om intresse för arbete. Exempel på frågor: Vad tänker du angående arbete? Skulle du vilja veta om dina bidrag skulle påverkas av ett arbete? Skulle du vilja ha information om ett program som hjälper personer att återvända till arbete? Svaren dokumenteras i dokumentationen eller den initiala bedömningen.	Varje person med allvarlig psykisk sjukdom (eller annan målgrupp) som får hjälp av den aktuella verksamheten
☐	Verksamhetens fokus på konkurrensutsatta arbeten: Personer tillfrågas kontinuerligt om intresset för arbete.	Frågor om intresse för arbete (se ovan) inkluderas i ett formulär som används årligen.	Årligen eller oftare
☐	Verksamhetens ledning stödjer IPS: I kvalitetssäkringen ingår bedömning av programtrohet för IPS	I kvalitetssäkringsprocessen ingår att gå igenom den övergripande programtrohetspoängen för IPS eller poängen för specifika programtrohetskriterier, för att förbättra programtroheten.	Var sjätte månad till dess att god programtrohet uppnås, därefter årligen

	Programtrohetskriterium	Process för informationsinsamling eller kvalitetsförbättring	Frekvens
☐	Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter: Under ett par veckor kartlägger arbets-specialisterna varje persons arbetslivsrelaterade mål, utbildnings- och arbetslivserfarenheter och så vidare. De dokumenterar detta i arbetsprofilen.	Arbetsprofilen uppdateras varje gång en deltagare börjar eller slutar på ett jobb eller en utbildning. Exempel på formulär för att uppdatera arbetsprofilen finns på https://IPSworks.org . Personer som bidrar med information till profilen kan vara deltagaren själv, psykiatripersonal och (med tillåtelse) anhöriga, tidigare arbetsgivare och lärare.	För varje person som får insatser av IPS-verksamheten
☐	Snabbt sökande efter arbete: Antal dagar från första IPS-mötet till första personliga kontakten med arbetsgivare av arbets-specialisten och/eller deltagaren	Vissa handledare samlar in information genom att ställa frågor vid IPS-enhetens veckomöten. "Är det någon som har haft ett första möte med en ny deltagare den här veckan?" "Är det någon som har börjat söka efter arbete den här veckan genom att du själv eller deltagaren haft personlig kontakt med en arbetsgivare (eller utbildningsanordnare)?" "Har någon som går en utbildning bestämt sig för att börja söka efter arbete?"	För varje deltagare i en IPS-verksamhet
☐	Individuellt arbetssökande: Arbets-specialister och deltagare tar tillsammans fram skriftliga individuella planer för arbetssökande.	Planer för arbetssökande är individanpassade (relaterade till varje persons önskemål och behov gällande arbete) och specifika (skriv ut stegen för att hitta ett arbete och vem som ansvarar för varje steg). Exempel på planer för arbetssökande finns på https://IPSworks.org .	För varje person som får insatser av IPS-verksamheten
☐	Utveckla arbeten – täta besök hos arbetsgivare: Arbets-specialisterna har sex personliga kontakter med arbetsgivare (relaterat till att utveckla arbeten) varje vecka.	Arbets-specialisterna dokumenterar arbetsgivarkontakter i loggböcker som regelbundet rapporteras till handledaren. Loggarna visar om specialisten träffade någon som hade behörighet att anställa. Loggarna indikerar också om kontakten var relaterad till att hjälpa någon hitta ett arbete, snarare än att ge stöd i arbete eller något annat syfte.	Veckovis
☐	Olika slags arbeten och olika slags arbetsgivare: Handledaren upprätthåller en lista över alla som börjar på nya arbeten, där yrkesbeteckningar framgår.	Många IPS-verksamheter använder formulär för nya arbeten för att uppdatera arbetsprofilen (https://IPSworks.org). Arbets-specialisterna lämnar en kopia till handledaren varje gång en person börjar på ett nytt arbete. Handledaren håller koll på datumet för anställning, yrkesbeteckning och namn på arbetsgivare. Om företaget är en franchise (som till exempel snabbmatskedja eller livsmedelsbutik) kan handledare också notera när deltagare arbetar vid separata butiker.	För varje nytt arbete
☐	Uppföljande stöd anpassat efter individen: Arbets-specialister och deltagare tar tillsammans fram	De skriftliga planerna för stödet i arbete anpassas till varje individs önskemål om stöd och behov (det vill säga utifrån tidigare arbete och aktuella frågor). I planerna anges vilka insatser som ska tillhandahållas och hur ofta.	För varje person som får insatser av IPS-verksamheten

	Programtrohetskriterium	Process för informationsinsamling eller kvalitetsförbättring	Frekvens
	skriftliga individanpassade planer.		
Rekommenderat men inte obligatoriskt			
☐	Handledarens roll: Utöva mentorskap (arbeta sida vid sida med arbetsspecialister) för att skapa relationer med arbetsgivare	Exempel på formulär för mentorskap på fältet finns på https://IPSworke.org	Gäller för varje ny arbetsspecialist och för de som vill förbättra sina färdigheter i att utveckla arbeten.
☐	Ekonomisk vägledning: Dokumentation kring deltagarens ekonomiska förutsättningar finns med i planen för arbetsökande.	Arbetsspecialisten ber att få en kopia av dokumentationen av handläggaren, förutsatt att den gäller den specifika individen och inte bara är en redogörelse för regler för bidrag.	För varje person som får ekonomisk vägledning
☐	Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen: Arbetsspecialister diskuterar varje persons önskemål gällande vad som ska delges till arbetsgivare om deltagarens funktionsnedsättning.	Dessa diskussioner dokumenteras i både arbetsprofilen och i planen för att kontakta arbetsgivare (arbetsblad om att berätta om funktionsnedsättningen). Exempelformulär finns på https://IPSworke.org .	För varje jobban-sökan

Exempel på formulär

Den senaste versionen av olika programtrohetsverktyg finns tillgängliga på <https://IPSworke.org>.

Arbetsprofil

Intresseanmälan/remiss till IPS

Försättsblad

	Skriv i denna kolumn
Datum för intresseanmälan/remiss	
Namn	
Adress	
E-postadress	
Telefonnummer	
Nås lättast på detta sätt	
Case manager/behandlare	
Handläggare på Arbetsförmedlingen	
☐ Kontakt tagen med Arbetsförmedlingen	
Andra kontaktpersoner inom sjukvården eller socialtjänsten	
Vad säger personen om arbete? Varför vill personen arbeta nu? Vilken typ av arbete?	
Är personen intresserad av att utbilda sig för att få bättre möjligheter att nå sina arbetslivsinriktade mål?	
Information om personens sjukdom (diagnos, symtom och så vidare). Hur kan personens sjukdom (och/eller missbruk) påverka ett arbete eller återgång till utbildning?	
Personens styrkor? (Erfarenhet, utbildning, personlighet, stöd och så vidare)	
Vilket slags arbete (typ av arbete, arbetstimmar och så vidare) tror du skulle passa personen bra?	
Remittent:	Yrkestitel:

Arbetsprofil

Denna blankett fylls i av arbets-/utbildningsspecialisten under de första veckorna de träffar en person. Informationskällor: deltagaren själv, behandlingsteam, deltagardokumentation och, med samtycke, anhöriga och tidigare arbetsgivare. Profilen bör uppdateras varje gång deltagaren börjar eller slutar på ett arbete eller en utbildning.

Arbetslivsinriktade mål

Vilket är ditt drömarbete? Vilket slags arbete har du alltid velat arbeta med?

Vilka är dina långsiktiga arbetslivsinriktade mål?

Vilken typ av arbete tror du att du skulle vilja ha just nu?

Vad är det med den typen av arbete som intresserar dig?

Vilken/vilka typer av arbeten vet du att du inte vill ha?

Känner du personer som arbetar? Vilka typer av arbeten har de? Vad tycker du om de typerna av arbete?

Finns det någonting med arbete som oroar dig? Varför vill du arbeta?

Utbildning

Är du intresserad av att studera eller påbörja en yrkesutbildning för att få bättre möjligheter att nå dina arbetslivsinriktade mål?

Utbildningsbakgrund

Har du gått ut gymnasiet?	☐ Nej	☐ Ja	
Om inte, skulle du vara intresserad av att få gymnasiekompetens?	☐ Nej	☐ Ja	☐ Ej tillämpligt
Gick du en yrkesinriktad gymnasieutbildning?	☐ Nej	☐ Ja	
Har du genomgått en lärlingsutbildning (det vill säga till rörmokare, svetsare, elektriker eller liknande)?	☐ Nej	☐ Ja	
Om ja, vilket år?			
Har du fått någon yrkesutbildning i det militära?	☐ Nej	☐ Ja	☐ Ej tillämpligt
Beskriv utbildningen, inklusive år och vilka certifikat du fick.			

Arbetsprofil Denna blankett fylls i av arbets-/utbildningsspecialisten under de första veckorna de träffar en person. Informationskällor: deltagaren själv, behandlingsteam, deltagardokumentation och, med samtycke, anhöriga och tidigare arbetsgivare. Profilen bör uppdateras varje gång deltagaren börjar eller slutar på ett arbete eller en utbildning.	
Annan utbildning eller utbildningsprogram	☐ Ej tillämpligt
Namn på utbildningsanordnaren	
Ort	
Årtal	
Sökt examen eller certifikat	
Slutförd examen, certifikat eller slutförda kurser	
Om utbildningen inte slutfördes, vad berodde det på?	
Vad tyckte du mest om med utbildningen?	
Vad tyckte du minst om med utbildningen?	
Hade du någon typ av ekonomiskt stöd? Vilken typ av stöd?	
Namn på utbildningsanordnaren	
Ort	
Årtal	
Sökt examen eller certifikat	
Slutförd examen, certifikat eller slutförda kurser	
Om utbildningen inte slutfördes, vad berodde det på?	
Vad tyckte du mest om med utbildningen?	
Vad tyckte du minst om med utbildningen?	
Hade du någon typ av ekonomiskt stöd? Vilken typ av stöd?	
Namn på utbildningsanordnaren	
Ort	

Arbetsprofil

Denna blankett fylls i av arbets-/utbildningsspecialisten under de första veckorna de träffar en person. Informationskällor: deltagaren själv, behandlingsteam, deltagardokumentation och, med samtycke, anhöriga och tidigare arbetsgivare. Profilen bör uppdateras varje gång deltagaren börjar eller slutar på ett arbete eller en utbildning.

Årtal		
Sökt examen eller certifikat		
Slutförd examen, certifikat eller slutförda kurser		
Om utbildningen inte slutfördes, vad berodde det på?		
Vad tyckte du mest om med utbildningen?		
Vad tyckte du minst om med utbildningen?		
Hade du någon typ av ekonomiskt stöd? Vilken typ av stöd?		
Har du kopior på examen, licenser eller certifikat du har erhållit?	☐ Nej	☐ Ja
Är du intresserad av att få ett specifikt certifikat, licens eller examen för ett specifikt arbete?	☐ Nej	☐ Ja

Om personen inte är intresserad av ytterligare utbildning för tillfället hoppar du över följande frågor och frågar om arbetslivsbakgrund istället.

Vilken typ av arbete är du intresserad av?		
Känner du till något specifikt praktik- eller utbildningsprogram som du skulle vilja gå?		
Vad inom det området är det som intresserar dig?		
Känner du till om det finns arbete inom det området? Hur är framtidsutsikterna för att få arbete inom det området?		
När skulle du vilja påbörja ett utbildnings- eller praktikprogram?		
Hur länge kan du tänka dig att studera eller utbilda dig? Vad är din tidsram för att genomföra en utbildning?		
Skulle du vara intresserad av att besöka skolor här i området (vuxenutbildning, yrkeshögskolor m.m.) för att få veta vad det finns för olika alternativ att ta examen eller få något yrkescertifikat?		
Finns det andra arbets- eller utbildningsmöjligheter du vill veta mer om?		
Skolerfarenheter		
Låt oss prata lite om dina skolerfarenheter och hur de var för dig.		
		Kommentar (för alla områden som var

Arbetsprofil

Denna blankett fylls i av arbets-/utbildningsspecialisten under de första veckorna de träffar en person. Informationskällor: deltagaren själv, behandlingsteam, deltagardokumentation och, med samtycke, anhöriga och tidigare arbetsgivare. Profilen bör uppdateras varje gång deltagaren börjar eller slutar på ett arbete eller en utbildning.

			problematiske eller en specifik styrka)
Att få frågan i klassrummet	☐ OK	☐ Problematiske	
Sociala situationer	☐ OK	☐ Problematiske	
Skriva prov	☐ OK	☐ Problematiske	
Lära sig av föreläsning	☐ OK	☐ Problematiske	
Lära sig genom att läsa	☐ OK	☐ Problematiske	
Lära sig genom praktisk övning	☐ OK	☐ Problematiske	
Koncentration	☐ OK	☐ Problematiske	
Minne	☐ OK	☐ Problematiske	
Använda datorer	☐ OK	☐ Problematiske	

Hade du en IUP (individuell utbildningsplan) när du gick i skolan? Inkluderade den strategier för att hjälpa dig att lära dig nya saker? Vilka var de?

Deltog du i några avancerade kurser? Vilka?

Har någon någonsin sagt till dig att du har inlärningssvårigheter? Vad vet du om det? Vilka anpassningar har hjälpt dig tidigare?

Vilka är dina styrkor när det gäller att studera?

Vilka språk kan du?

Planer för studier och utbildning

Vad behöver du för att börja studera?

☐ Tillgång till dator	☐ Hjälpa med att prata med lärare/instruktörer	☐ Mer stöd från anhöriga/vänner	☐ Busskort eller motsvarande
☐ Ekonomiskt stöd	☐ Datorkunskaper	☐ Östörd plats att studera	☐ Omsorg för äldre anhöriga
☐ Hjälpa med att hitta vägen	☐ Böcker/utrustning	☐ Stöd från psykiatri	☐ Barnomsorg
☐ Hjälpa med att hitta på skolområdet	☐ Studiehjälpa	☐ Hjälpa med studieplanering	☐ Något annat:

Arbetsprofil

Denna blankett fylls i av arbets-/utbildningsspecialisten under de första veckorna de träffar en person. Informationskällor: deltagaren själv, behandlingsteam, deltagardokumentation och, med samtycke, anhöriga och tidigare arbetsgivare. Profilen bör uppdateras varje gång deltagaren börjar eller slutar på ett arbete eller en utbildning.

Kommentarer:

Vad har du för möjligheter att betala eventuella skolavgifter? För böcker och andra skolkostnader?

Har du någon gång fått ekonomiskt stöd för att kunna studera? Har du blivit nekad studiemedel?

Behöver du några anpassningar i klassrummet?

Finns det något annat stöd som skulle kunna hjälpa dig att lyckas studera eller utbilda dig?

Arbetslivserfarenhet**Senaste anställning**

☐ Ej tillämpligt. Personen saknar arbetslivserfarenhet.

Yrkesbeteckning

Arbetsgivare

Arbetsuppgifter

Startdatum:

Slutdatum:

Antal timmar i veckan

Hur fick du det arbetet?

Vad gillade du med arbetet?

Vad gillade du inte?

Hur var din handledare/chef? Kollegor?

Anledning till att du slutade?

Annan information om arbetet

Näst senaste anställning

☐ Ej tillämpligt. Personen har bara haft en anställning.

Yrkesbeteckning

Arbetsgivare

Arbetsuppgifter

Startdatum:

Slutdatum:

Antal timmar i veckan

Hur fick du det arbetet?

Arbetsprofil

Denna blankett fylls i av arbets-/utbildningsspecialisten under de första veckorna de träffar en person. Informationskällor: deltagaren själv, behandlingsteam, deltagardokumentation och, med samtycke, anhöriga och tidigare arbetsgivare. Profilen bör uppdateras varje gång deltagaren börjar eller slutar på ett arbete eller en utbildning.

Vad gillade du med arbetet?	
Vad gillade du inte?	
Hur var din handledare/chef? Kollegor?	
Anledning till att du slutade?	
Annan information om arbetet	
Nästan senaste anställning	☐ Ej tillämpligt. Personen har bara haft två anställningar.
Yrkesbeteckning	
Arbetsgivare	
Arbetsuppgifter	
Startdatum:	Slutdatum:
Antal timmar i veckan	
Hur fick du det arbetet?	
Vad gillade du med arbetet?	
Vad gillade du inte?	
Hur var din handledare/chef? Kollegor?	
Anledning till att du slutade?	
Annan information om arbetet	

Använd ytterligare blad om personen har haft fler arbeten.

Militärtjänst

☐ Ej tillämpligt. Personen har inte gjort militärtjänst.

Inriktning	
Tidsperiod	
Utbildning eller arbetslivserfarenhet	
Certifikat eller licens	

Kulturell bakgrund

Använd följande manus för att introducera nästföljande frågor till personen:

Arbetsprofil

Denna blankett fylls i av arbets-/utbildningsspecialisten under de första veckorna de träffar en person. Informationskällor: deltagaren själv, behandlingsteam, deltagardokumentation och, med samtycke, anhöriga och tidigare arbetsgivare. Profilen bör uppdateras varje gång deltagaren börjar eller slutar på ett arbete eller en utbildning.

"Vår verksamhet strävar efter att arbeta med personer med olika bakgrund och erfarenheter. De följande frågorna kommer hjälpa mig förstå din bakgrund och kultur, vilket kan hjälpa oss att planera för arbete."

Vad är viktigt för dig gällande din bakgrund och kultur (det vill säga etnicitet, kön, ekonomisk status och så vidare)?	
Vilka språk kan du? Vilket språk föredrar du?	
Vilka högtider eller speciella händelser firar du? Finns det familjetraditioner du utövar som påverkar ett eventuellt arbete? På vilket sätt vill du att dina anhöriga ska vara involverade när vi går vidare i processen för att hitta och behålla ett arbete?	
Spelar det roll för dig om din handläggare/chef är man eller kvinna?	
Har du någonsin känt dig diskriminerad eller orättvist behandlad när du sökt arbete eller på ett arbete? Kan du berätta om det?	

Psykisk hälsa

Har någon sagt till dig att du har en psykisk sjukdom? Vad sade de i så fall?
Hur påverkar din psykiska sjukdom ditt liv?
Vilka är de första tecknen på att du är på väg in i en period av psykisk ohälsa?
Hur hanterar du dina symtom?
Vilka mediciner tar du och när tar du dem?
Hur fungerar medicinerna för dig?

Fysisk hälsa

Hur är din fysiska hälsa? Har du några hälsoproblem?		
Har du problem med något av följande?		
Stå upp långa perioder	☐ Nej	☐ Ja
Kan du stå längre än 1 timme?	☐ Nej	☐ Ja
Sitta	☐ Nej	☐ Ja
Hur länge kan du sitta?		
Gå i trappor?	☐ Nej	☐ Ja

Arbetsprofil

Denna blankett fylls i av arbets-/utbildningsspecialisten under de första veckorna de träffar en person. Informationskällor: deltagaren själv, behandlingsteam, deltagardokumentation och, med samtycke, anhöriga och tidigare arbetsgivare. Profilen bör uppdateras varje gång deltagaren börjar eller slutar på ett arbete eller en utbildning.

Hur många våningar? Hur ofta?		
Lyfta?	☐ Nej	☐ Ja
Hur tungt kan du lyfta?		
Uthållighet	☐ Nej	☐ Ja
Hur många timmar per dag kan du arbeta?		
Hur många timmar per vecka?		
Vilken tid på dagen fungerar du som bäst?		

Kognitiv hälsa

Har du några problem med att komma ihåg saker?
Koncentration?
Göra saker snabbt?
Om du har den här typen av svårigheter – vad har underlättat för dig tidigare i livet?

Förberedelser för att börja jobba

Har du de kläder du behöver för att arbeta? För att gå på intervju?
Har du en väckarklocka eller ett något annat sätt att komma upp i tid för att gå till jobbet?
Har du ett ID-kort?
Hur ska du ta dig till arbetet?

Personliga styrkor

Skulle du vilja ha ett jobb som innebär att arbeta med människor?
Hur bor du och med vem?
Vilka umgås du med? Hur ofta träffas eller pratar ni?
Vem kan hjälpa oss att tänka ut vilken typ av arbete du skulle trivas med?
☐ Möte bokat med denna person för att diskutera arbete. Om inte, varför?
När du har fått ett arbete, vem tror du skulle kunna vara ett bra stöd för dig?

Arbetsprofil

Denna blankett fylls i av arbets-/utbildningsspecialisten under de första veckorna de träffar en person. Informationskällor: deltagaren själv, behandlingsteam, deltagardokumentation och, med samtycke, anhöriga och tidigare arbetsgivare. Profilen bör uppdateras varje gång deltagaren börjar eller slutar på ett arbete eller en utbildning.

Någon mer?

Bidrag

Får du något av följande bidrag?

☐ Försörjningsstöd/ekonomiskt bistånd	☐ Arbetslöshetsersättning
☐ Sjukersättning	☐ Anhörig eller barn som är beroende av personen får bidrag
☐ Aktivitetsersättning	☐ Oklart vad personen får för bidrag
☐ Avgångsvederlag eller liknande från tidigare arbete	☐ Andra bidrag:
☐ Bostadsbidrag	☐ Inga bidrag

Hanterar du dina egna pengar?

☐ Hänvisning till ekonomisk vägledning gjord
Om inte, ange orsak:

Frivilligt att berätta om funktionsnedsättningen

(eller använd arbetsbladet "Plan for Approaching Employers" som finns på <https://ipsworks.org>)

Förklara att när man får IPS-insatser får man själv bestämma om man vill att arbetsspecialisten kontakter arbetsgivare åt en.

Vad skulle det kunna vara för fördelar med att en arbetsspecialist kontakter arbetsgivare åt dig?

Skulle det finnas några nackdelar med det?

Finns det något som du **inte** vill att din arbetsspecialist berättar för en arbetsgivare?

Skulle du vilja att din arbetsspecialist kontakter arbetsgivare åt dig? (Det är okej att ändra sig när som helst):

Om du har bestämt dig för att arbetsspecialisten inte ska kontakta arbetsgivare åt dig, vilka saker vill du att hen ska göra för att hjälpa dig hitta ett arbete?

☐ Hjälpa med tips om arbeten	☐ Träna på intervjufrågor och svar
☐ Hjälpa att fylla i ansökningar	☐ Hjälpa att följa upp ansökningar
☐ Hjälpa med att skriva CV	☐ Annat:
☐ Skjuts till anställningsintervjuer	

Missbruk

Hur mycket alkohol dricker du?

Hur ofta?

Någon särskild tid på dagen?

Vilka droger använder du eller har du använt?

Hur ofta?

Arbetsprofil

Denna blankett fylls i av arbets-/utbildningsspecialisten under de första veckorna de träffar en person. Informationskällor: deltagaren själv, behandlingsteam, deltagardokumentation och, med samtycke, anhöriga och tidigare arbetsgivare. Profilen bör uppdateras varje gång deltagaren börjar eller slutar på ett arbete eller en utbildning.

Kriminalitet

Har du någonsin blivit gripen av polisen?

Har du någonsin blivit dömd?

Dom 1	År: Påföljd:
Dom 2	År: Påföljd:
Dom 3	År: Påföljd:
Dom 4	År: Påföljd:
Dom 5	År: Påföljd:
Dom 6	År: Påföljd:

Hade du några problem i livet vid tiden för brotten? Beskriv.

Har du några pågående rättsprocesser? Om ja, vilka?

Har du en övervakare?	Namn: Telefonnummer:	
Har du en kopia på ditt brottsregisterutdrag?	☐ Nej	☐ Ja
Vill du ha ett sådant utdrag?	☐ Nej	☐ Ja

Dagliga aktiviteter

Hur ser en vanlig dag ut för dig, från att du vaknar tills du går och lägger dig?

Finns det platser i ditt område som du gillar att gå till?

Är du medlem i någon klubb, grupp, religiös församling eller liknande?

Vilka hobbyer eller intressen har du?

Vilka är dina typiska sömnvanor?

Hur ser ditt sociala nätverk ut (familj, vänner, tidigare arbetsgivare, andra)?

Arbetsprofil

Denna blankett fylls i av arbets-/utbildningsspecialisten under de första veckorna de träffar en person. Informationskällor: deltagaren själv, behandlingsteam, deltagardokumentation och, med samtycke, anhöriga och tidigare arbetsgivare. Profilen bör uppdateras varje gång deltagaren börjar eller slutar på ett arbete eller en utbildning.

Information från anhöriga, tidigare arbetsgivare eller andra:

Arbetspecialistens namnteckning:

Datum:

Deltagarens namnteckning:

Datum:

Loggbok över arbetsgivarkontakter

Arbetspecialist:		för deltagare:		
Företag/plats:				
Kontaktdatum:		Namn på kontaktperson:		
Har personen befogenhet att anställa?		☐ Ja	☐ Nej	☐ Oklart
☐ Första besöket	☐ Andra besöket	☐ Tredje besöket	☐ Fjärde besöket	☐ Fortlöpande relation
Information om företaget eller andra noteringar:				
Resultat/plan för uppföljning:				
Handledarens namnteckning:		Datum:		

Exempel på plan för arbetssökande

Arbetssökande: Maria O.

Arbetspreferenser – ange i rangordning med det viktigaste först:
(Preferenser kan vara typ av arbete, antal timmar per vecka, geografiskt läge, arbetsmiljö, arbetspass eller andra faktorer.)

1. Arbeta med barn – genom hennes fritidspedagogutbildning.
2. Inte mer än ett bussbyte från hemmet.
3. Föredrar minst 25 arbetstimmar i veckan.

Kommer arbetsspecialisten samla information om tänkbara jobb med tanke på den arbetssökande (berätta om funktionsnedsättningen)?

☒ Ja ☐ Nej.

Men specialisten kommer inte uppge Marias namn eftersom hon inte vill berätta om sin psykiska hälsa för arbetsgivare. Arbetsspecialisten kommer bara fokusera på att samla information om olika arbetsplatser.

Om ja, hur många arbetsplatser ska arbetsspecialisten besöka varje månad?
2–3 st.

Kommer arbetsspecialisten och deltagaren söka arbete tillsammans?

☒ Ja ☐ Nej

Om ja, hur ofta ska de träffas varje månad för att göra detta?

Minst tre gånger varje månad.

Kommer deltagaren leta arbete på egen hand, utöver de möten hen har med arbetsspecialisten?

☒ Ja ☐ Nej

Om ja, vad:

Alice ska kontakta sin gamla arbetsgivare för att fråga om återanställning eller referens. Hon ska också gå på anställningsintervjuer själv och leta efter arbeten på internet.

Vilka företag ska arbetsspecialisten och/eller den arbetssökande kontakta först:

Vitsippans skola
ALU-profilen
Nisses växtrehab

Maria O. 2027-05-09
Deltagarens namnteckning Datum

Karin Andersson 2027-05-09
Arbetsspecialistens namnteckning Datum

Exempel på plan för stöd i studier

Personens mål:

”Jag vill ha ett arbete. Jag är intresserad av något inom medicin, men jag vill inte studera i mer än ett eller två år. Jag funderar på att bli tandhygienist men jag vet inte om det finns andra alternativ jag skulle vara intresserad av.”

Mål	Aktiviteter	Ansvariga personer:	Frekvens:	Måldatum:
Julio ska hitta ett program som passar hans intressen och söka till en utbildning.	Julio och arbetsspecialist ska träffa Arbetsförmedlingen för att få veta om arbeten inom medicin som kräver kort utbildning (1 år eller kortare).	Julio Lisa Sabin John Edwards	1–2 gånger	Januari 2019
	Julio och arbetsspecialist ska besöka en studievägle-dare för vuxen-utbildning, för att samla info om korta medicinska utbildningar.	Julio Lisa Sabin	En gång	Februari 2019
	Julio och arbetsspecialist ska undersöka möjligheterna att få ekonomiskt stöd för vuxenutbildning.	Julio Lisa Sabin	1–2 gånger	Februari 2019
	Julio ska skriva antagningsprov för utbildning. Arbetsspecialist ska hjälpa Julio ta reda på var proven ges och hur han ska förbereda sig.	Julio Lisa Sabin	En gång	Mars 2019
	Julio ska ansöka till ett program som han har valt. Arbetsspecialisten hjälper till vid behov.	Julio Lisa Sabin	En gång	Mars 2019
Arbetsspecialistens namnteckning:				
Datum:				
Deltagarens namnteckning:				
Datum:				

Plan för stöd i arbete

Deltagare: Sara V.

Arbetsgivare: Kalles trädgårdstjänst

Datum: 15 mars 2025

1. Plan för att komma till arbetet: Buss

Alternativ plan för att komma till arbetet:

Sara kan gå på ungefär 25 minuter om det behövs.

2. Vilka styrkor kommer hjälpa deltagaren att lyckas på arbetet:

Sara är en person som arbetar hårt och hon är fysiskt stark. Hon gillar att vara utomhus och jobba med växter. Hon har haft liknande arbeten tidigare. Hon är ansvarstagande.

3. Vad vill deltagaren få ut av arbetet (till exempel träffa nya människor, köpa ny bil, sysselsättning, mer inkomst...):

Saras mål är att betala några böter hos Transportstyrelsen, få tillbaka körkortet och köpa en bil. Hon känner sig också uttråkad hemma. Sara gillar att vara sysselsatt och hjälpa andra människor.

4. Vad vill deltagaren ha hjälp med i sitt nya arbete (till exempel komma upp i tid, hantera nervositet, få feedback från chefen, ha goda relationer med kollegor, lära sig arbetet, skaffa utrustning/kläder till arbetet...)?

På sitt senaste arbete hade Sara svårigheter med att förstå att hennes kollegor skojade med henne. Hon tror att det hjälper att träffas och att prata om vad som hände på arbetet för att få ett annat perspektiv. Hon tror också att det är till hjälp att ha möten med sin chef för att prata om hur det går på arbetet.

5. Kommer arbetsspecialisten ha kontakt med handledaren?

☒ Ja ☐ Nej

Om ja, ange hur ofta och vilken typ av kontakt:

Varannan vecka under de två första månaderna (se nästa sida).

Är medgivandet för arbetsspecialisten att tala med arbetsgivaren undertecknat? ☒ Ja ☐ Nej

6. Vem mer kan ge stöd i arbetet?

☒ Anhörig: Mamma

☐ Vän: _____

☒ Case manager/vård- och stödsamordnare (eller annan kontaktperson): _____

☐ Någon annan: _____

Hur kommer den personen hjälpa?

Sara står nära sin mamma. Vi kommer att träffas tillsammans för att prata om hur det går på arbetet en gång i månaden de första två månaderna, och därefter en gång i kvartalet.

(fortsättning på nästa sida)

7. Stöd i arbetet

Typ av stöd	Var?	När/hur ofta?	Vem?
Skjuts till arbetet	Bil	Dagligen första veckan	Arbetspecialist och Sara
Möten för att prata om arbetet och kontakten med kollegorna	Hemma hos Sara	En gång i veckan första två månaderna	Arbetspecialist och Sara
Möten med chefen för att prata om hur det går på arbetet	Kalles trädgårds-tjänst	Efter två veckor, därefter en gång i månaden i två månader, därefter en gång i kvartalet	Arbetspecialist, Sara, chef
Möten med Saras mamma	Hemma hos Saras mamma	En gång per månad i två månader, därefter en gång i kvartalet	Sara, Saras mamma, IPS-specialist

Anteckningar/uppdateringar:

IPS-specialistens namnteckning:	Datum:
Deltagarens namnteckning:	Datum:

Bilaga. IPS i svensk kontext

Inledning

Individanpassat stöd till arbete enligt IPS-modellen (*Individual Placement and Support*) är en arbetsrehabiliteringsmodell som finns med i Socialstyrelsens Nationella riktlinjer för vård och stöd vid schizofreni och schizofreniliknande tillstånd från 2018 [1] och i Nationella riktlinjer för vård och stöd vid missbruk och beroende från 2019 [2].

Många av de IPS-verksamheter som finns i Sverige i dag startade runt år 2013 med hjälp av statliga stimulansmedel. Det har skett en stor utveckling under åren sedan dess och vi är i dag stolta över de fina IPS-verksamheter som bedrivs på många orter i landet. I nätverket för IPS-handledare i Sverige finns i dag cirka 15 olika verksamheter i olika kommuner och regioner representerade. I Socialstyrelsens Öppna jämförelser 2020 – Stöd till personer med psykisk funktionsnedsättning – Socialpsykiatri [3] anger 38 procent av kommunerna att de erbjuder insatsen.

Våra erfarenheter är att IPS i svensk kontext fungerar mycket bra och vi är glada över att få utföra ett så viktigt arbete som att hjälpa personer med allvarlig psykisk ohälsa till ett liv med delaktighet i samhället och ofta en egen inkomst. Det finns ett stort antal personer som genom kontakt med IPS-verksamheter har fått ett arbete eller börjat studera, som inte skulle ha haft den möjligheten utan det specifika arbetssätt som IPS innebär.

Vi vill med denna bilaga till manualen underlätta för de personer som söker en IPS-verksamhet för att göra en programtrohetsskattning, genom att ge exempel på hur poängen kan sättas i en svensk kontext. Vi IPS-handledare i Sverige vill ha en gemensam utgångspunkt och konsensus kring hur poängen ska sättas vid programtrohetsskattningar, så att resultaten blir jämförbara över landet. Det ökar också sannolikheten att verksamheterna bedriver IPS med hög kvalitet. Arbetet med att ta fram bilagan har varit mycket givande och inneburit ett gemensamt lärande för oss IPS-handledare. Handle darnätverket arbetar ständigt för ökad kvalitet och erfarenhetsutbyte mellan IPS-verksamheter i landet.

Programtrohetsskattningen bör ses som ett instrument för verksamhetsutveckling utifrån ett återhämtningsinriktat brukarperspektiv. Det har visat sig att verksamheter med hög programtrohet får ut fler personer i arbete. Men det är viktigt att säga att även personer som inte fått eller klarat av ett arbete eller studier kan uppleva en högre grad av delaktighet i samhället tack vare det arbetssätt som genomsyrar IPS.

Bilagan syftar också till att vägleda de som arbetar med IPS i Sverige till ett så bra arbetssätt som möjligt utifrån strukturen i vårt svenska välfärdssystem. Vi för en diskussion kring hur vi på bästa sätt implementerar varje kriterium i Sverige, trots att det ibland är svårt att få höga poäng beroende på hur vårt system ser ut. På vissa kriterier kan det vara svårt att få annat än 1 poäng i Sverige, men samtidigt kan verksamheten bedriva en väldigt bra arbetsrehabilitering utifrån ett brukarperspektiv.

IPS är en teambaserad *supported employment*-metod som oftast utgår från ett psykiatriskt team. I USA, där IPS har sitt ursprung, arbetar man ofta i så kallade *health teams* som omfattar flera yrkesgrupper och ansvarsområden. Huvudsyftet med att utgå från ett team är att samordna insatser för att skapa de bästa förutsättningarna för en person med psykiska funktionsnedsättningar att kunna komma ut i arbete eller studier. I Sverige är det till största delen kommunerna och socialtjänsten som bedriver IPS. Eftersom ansvaret för socialtjänst och hälso- och sjukvård är uppdelat mellan olika huvudmän i Sverige, och andra viktiga aktörer som Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan är separata statliga myndigheter, finns det utmaningar i att bygga och utgå från ett team där alla involverade parter finns med.

Erfarenhetsmässigt ser vi att man framför allt behöver samordna de psykiatriska och sociala stödinsatserna. Men även Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen är viktiga parter kring stöd på arbetet och försörjningsfrågor. I USA finns ingen motsvarighet till Försäkringskassan och den är därför inte omnämnd i manualen. Men när man arbetar med IPS i Sverige är det mycket viktigt med ett samarbete med Försäkringskassan, eftersom deras regler i stor utsträckning styr arbetsrehabiliteringen.

Innan man startar upp IPS-insatsen för en person behöver man fundera på hur man kan bygga ett nätverk för att samordna stödinsatserna. Om personen inte har en fungerande vård- eller socialtjänstkontakt så tror vi att det är svårt att bedriva en väl fungerande arbetsrehabilitering enligt IPS. I dag är det ofta en svår uppgift för arbetsspecialisten att bygga upp ett IPS-nätverk runt deltagaren, vilket gör att det tar längre tid innan deltagaren kommer ut i arbete eller studier än vad metoden förordar. Vår erfarenhet är att en bra modell för teamarbete i Sverige är vård- och stödsamordning, som bland annat rekommenderas i Socialstyrelsens Nationella riktlinjer för vård och stöd vid schizofreni och schizofreniliknande tillstånd [1].

Det är stor skillnad mellan att bedriva IPS-verksamhet i en liten kommun och att göra det i en stor kommun. I vissa små kommuner finns det exempelvis inte någon psykiatrisk verksamhet över huvud taget, medan större kommuner kan ha upp till 30 olika psykiatriska öppenvårdsmottagningar att samarbeta med. En fördel i mindre kommuner är ofta att samarbetet mellan myndigheter underlättas av att det är ett fåtal personer som ska samordna sig.

Att arbeta som arbetsspecialist innebär att man får lägga mycket arbetstid på att motivera och övertyga de andra aktörerna inom rehabiliteringsområdet om att IPS är en viktig insats och att det är personens önskemål.

Avslutningsvis vill vi framhålla att när man i arbetet med IPS stöter på problem så behöver man bena ut vad problemet består i. Man behöver fråga sig: är problemet att manualen är otydlig och jag inte vet hur jag ska jobba, är problemet att organisationen jag jobbar i inte tillåter mig att följa metoden eller är problemet att jag som arbetsspecialist tycker att det är utmanande och svårt att följa metoden?

Kommentarer till programtrohetskriterierna

Nedan följer kommentarerna till programtrohetskriterierna. För vissa kriterier tycker vi att manualen i sig är tillräckligt tydlig och att implementeringen i Sverige fungerar. Dessa kriterier har vi utelämnat i genomgången nedan.

Personal

2. Arbetsspecialisternas sysselsättning

Det viktiga är att arbetsspecialisten inte utför arbetsuppgifter som till exempel tillhör boendestödets eller case managerns arbetsområde. Det blir bättre kvalitet på IPS-insatsen om arbetsspecialisten arbetar heltid med IPS.

Observera att det går att få höga poäng även i verksamheter där arbetsspecialisterna arbetar deltid. Huvudsaken är att arbetsspecialisten på sin arbetstid är anställd som arbetsspecialist och då ägnar sig åt IPS.

3. Arbetsspecialisternas helhetsansvar

IPS-verksamheter som arbetar med deltagare utifrån biståndsbeslut kan inte få mer än 4 poäng, på grund av att första fasen, intagning till IPS, då sker utanför programmet.

Organisation

1. Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom kopplingen till behandlingsteamet

Detta kriterium uppfylls när en arbetsspecialist är kopplad till ett eller två behandlingsteam och får minst 90 procent av sina deltagare därifrån. Om IPS-verksamheten inte är organiserad på det sättet, vilket sällan är fallet i Sverige, kan inte höga poäng ges.

Här nedan följer några förslag på hur man *kan* organisera IPS-arbetet i våra kommunala IPS-verksamheter och nå intentionen med kriteriet att samordna IPS-insatsen med den psykiatriska behandlingen.

I Sverige är det vanligt att IPS-deltagare har mycket stöd från socialtjänsten. Det underlättar i IPS-arbetet när alla inblandade omkring en IPS-deltagare samarbetar, genom att till exempel upprätta en samordnad individuell plan, SIP. Det brukar fungera bäst när socialtjänstens handläggare ansvarar för samordning av socialtjänstens insatser med arbetsrehabiliteringen enligt IPS. Inom socialtjänsten, där merparten av Sveriges IPS-verksamheter är förlagda, får arbetsspecialisten skapa ett IPS-nätverk på individnivå, en resursgrupp. Arbetsmodellen för vård- och stödsamordning är en metod där två stödsamordnare, en från hälso- och sjukvården och en från socialtjänsten, samlar nätverket utifrån brukarens mål, en modell som fungerar bra i kombination med IPS-arbetet. Ett exempel på en kommun som använder vård- och stödsamordning är Göteborg.

I Botkyrka samordnar man de kommunala insatserna genom så kallad teamplanering: boendestödare, vård- och stödsamordning, handläggare från vuxenheten, handläggare för ekonomiskt bistånd med flera samordnar de kommunala insatserna inför ett framtida SIP-möte och i teamplaneringen ingår även arbetsspecialisten.

Det finns alltid möjligheter att öka implementeringen av detta kriterium, även om man inte kan uppfylla utgångspunkten med kopplingen till psykiatriskt behandlingsteam. Riktningen för den kommunala IPS-verksamheten behöver vara att få till ett ökat samarbete med psykiatri och därigenom ökad implementering av IPS i psykiatri. På ledningsnivå kan man till exempel teckna ett samarbetsavtal, så att samverkan formaliseras, och där också ange att ledningen ska utse en styrgrupp, vilket rekommenderas i IPS-manualen. I

samarbetsavtalet konkretiseras hur de kommunala och psykiatriska insatserna runt IPS-insatsen ska genomföras.

Ytterligare ett konkret förslag är att IPS-verksamheten samarbetar med rehabkoordinatorer på ett strukturerat sätt. Det ger IPS-verksamheten och arbetsspecialisterna en samarbetsyta med deltagarens psykiatrimottagning, underlättar arbetet och främjar förståelsen för IPS-processen.

En komplikation kopplat till kriteriet är när IPS-deltagare har tidsbegränsad kontakt med specialistpsykiatri och därefter överförs till primärvården, där det saknas resurser att stötta i arbetsrehabiliteringen. IPS blir haltande när stödet från psykiatrin avslutas. Det finns lovande exempel i IPS-verksamheten i Nyköping, Jobbsupport, där man har reglerat i ett avtal om hur samverkan på olika nivåer ska ske mellan kommun, region, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Patienter med pågående IPS-kontakt har kvar sin psykiatrikontakt så länge IPS-insatsen pågår. Som regel arbetar man också i unika resursgrupper runt respektive deltagare. Även i Jönköping finns samarbetsavtal mellan kommun och region som reglerar samarbetet kring IPS-insatsen.

När IPS är en biståndsbedömd verksamhet påverkas arbetsspecialistens handlingsutrymme. Även om arbetsspecialisten är integrerad i ett team kan han eller hon inte fatta beslut om vilka deltagare som kan få IPS. Eskilstunas IPS-verksamhet, som är riktad mot beroendevården i Eskilstuna, har i flera år arbetat med integrering av insatser, men biståndsbedömningen gjorde IPS-arbetet nyckfullt.

I rekommendationer i en IPS-rapport kan vi i Sverige rekommendera att man som ett minimum bör engagera ett resursteam kring IPS-deltagaren genom att använda sig av SIP och utvidgad SIP för att underlätta samarbetet runt deltagaren över tid i en IPS-process.

2. Arbetsrehabiliteringen är integrerad i den psykiatriska behandlingen genom tät kontakt med behandlingsteamet
Om man i en svensk kommunal IPS-verksamhet ska få högre poäng än 1 för kriteriet behöver arbetsspecialisterna vara organiserade så att de har möjlighet att medverka på teamkonferenser veckovis. Det kan uppfyllas när en arbetsspecialist arbetar i ett ACT-team, som det finns exempel på i Sverige, eller när arbetsspecialisterna är organiserade så att de är knutna till ett eller två psykiatriska team och arbetar integrerat i psykiatrin, som på AIR i Göteborg. Det finns också exempel på IPS-verksamheter som drivs i samarbete mellan kommun och region via samordningsförbunden i Finsam-projekt, till exempel i Stockholm, Jönköping, Göteborg och Malmö.

Ett sätt att få en förbättrad implementering av IPS och skapa bättre förutsättningar för samarbete runt individen i en IPS-insats är att skapa en resursgrupp runt IPS-deltagaren. Vår erfarenhet är att resursgruppstänket kopplat till IPS fungerar mycket väl. Resursgrupper är bra forum för kommunikation där deltagaren kan föra fram sin röst och alla som finns i deltagarens nätverk är med. Värt att tillägga är att det inte automatiskt blir höga poäng på detta kriterium även om man har ett väl fungerande resursgruppsarbete, men man arbetar ändå med en central grundförutsättning för IPS, det vill säga att viktiga personer runt en deltagare kan samarbeta och dra åt samma håll.

När det gäller komponenten att IPS-insatsen ska finnas i deltagarens patientjournal så finns det ett exempel från Lund där man infört som rutin att arbetsplaner skickas till läkarsekreterare inom psykiatri som scannar in det i patientens journal. Det är ett steg i rätt riktning och i enlighet med intentionen för kriteriet, men inte fullt ut tillräckligt för att följa deltagarnas progress kring arbete eller studier. För att uppnå det behöver det stå om IPS-processen i löpande journalanteckningar också.

Ett förslag på förbättrad implementering är att arbetsspecialisterna i en kommunal IPS-verksamhet blir kontaktpersoner för IPS gentemot vissa mottagningar. Med det kan man laborera med att ha informationsansvar om IPS, medverka vid teammöten med någon form av regelbundenhet, anordna informationsmöten om IPS riktat till patienterna tillsammans med IPS-handledaren och försöka styra så att arbetsspecialisten har en så stor andel som möjligt av sin deltagargrupp från dessa team. Arbetsspecialisterna kan vara ett slags IPS-ambassadörer gentemot "sina" mottagningar, där också IPS-handledaren har en specifik roll att fylla. Så arbetar man med IPS gentemot rättspsykiatri i Göteborg.

Vi anser att målmedvetet arbete med detta kriterium kan påverka några av de komponenter som ingår i kriteriet.

3. Samarbete mellan arbetsspecialister och arbetsförmedlare

I den amerikanska manualen handlar det här kriteriet om samarbetet mellan arbetsspecialisten och en yrkeskategori som heter *vocational rehabilitation counselor* (*VR counselor*). För tydlighetens skull har man i den svenska översättningen valt att översätta denna yrkeskategori med arbetsförmedlare.

I avsnittet om detta kriterium i manualen står det så här: "Personer i andra länder bör överväga vilka andra aktörer (till exempel Arbetsförmedlingen) som påverkar arbetslivsmålen för deltagarna i en IPS-verksamhet och hur man kan samarbeta bättre med medarbetarna i de verksamheterna."

Något som delvis liknar en *VR counselor* är det förstärkta samarbetet mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen som även kallas samordnad rehabilitering eller gemensam kartläggning. De handläggare på Arbetsförmedlingen som jobbar med samordnad rehabilitering har extra kunskaper om funktionsnedsättning och arbete. Denna insats är till för personer som har sin ersättning eller samordning av rehabilitering från Försäkringskassan. En *VR counselor* liknar också till viss del hur en SIUS-konsulent arbetar i Sverige. Men det är ovanligt att arbetsspecialisten och SIUS-konsulenten arbetar parallellt. I manualen framgår dock tydligt att i USA arbetar arbetsspecialisten och en *VR counselor* tillsammans med att stötta deltagaren ut i arbete.

På mindre orter i Sverige finns exempel där en IPS-verksamhet har kontakt med en specifik handläggare på Arbetsförmedlingen som de träffar en gång per månad för att diskutera gemensamma ärenden. Mötena kan handla om olika deltagare och måste inte vara om samma person varje gång. Detta fungerar oftast inte på större orter.

För att IPS ska fungera optimalt förutsätter det ett gott samarbete med Arbetsförmedlingen. Som Arbetsförmedlingen fungerar i dag är det vanligt att handläggarna har ont om tid och är svåra att nå. Detta bromsar deltagarens väg ut i jobb.

5. Handledarens roll

Den första och andra komponenten, att en handledare ansvarar för upp till 10 arbetsspecialister och att handledaren håller handledning en gång i veckan, är tydliga och går att följa i Sverige.

När det gäller den tredje komponenten, att handledaren har regelbundna möten med ledarna för behandlingsteamet, utgår manualen från att IPS-verksamheten är kopplad till ett behandlingsteam inom psykiatrin. Kärnan i komponenten är att handledaren kommunicerar med cheferna för de inremitterande verksamheterna.

I Stockholm och i vissa andra kommuner finns det projekt där de kommunala IPS-verksamheterna integrerar IPS-insatsen på psykiatriska mottagningar. Detta är ett exempel på en bra lösning för IPS i det svenska samhället. I och med det ges handledaren en samarbetsyta för att tala med chefer för de psykiatriska mottagningarna, resonera om förutsättningar för IPS och hur man på bästa sätt kan samarbeta kring IPS-insatsen. Effekten blir att psykiatrin i ökad grad ser IPS som en del av patientens behandling och engageras i att tänka kring hur man gemensamt kan arbeta för att nå bästa utfall för patienten eller deltagaren.

En styrgrupp underlättar arbetet i kommunikationen mellan IPS-handledaren och behandlingsteamets chefer. Det kan vara lättare att implementera den tredje komponenten på en mindre ort än i en storstad. Den är även kopplad till kriteriet ”Verksamhetens ledning stödjer IPS”.

Den fjärde komponenten, att handledaren följer med arbetsspecialister på fältet, går bra att implementera i Sverige.

Den femte komponenten handlar om att följa upp verksamhetens och arbetsspecialistens prestationer. I Sverige är det ovanligt att en handledare fokuserar på personalens prestation och resultat. Den amerikanska manualen bygger på hur arbetsplatser i USA är organiserade. I Sverige är det ofta en arbetsledaruppgift att värdera resultat och prestation utifrån lönekriterier.

6. Inga uteslutningskriterier

Det är viktigt att IPS-verksamheten har ett pågående arbete med att informera de som skickar deltagare till IPS-verksamheten om att alla som önskar arbete ska få tillgång till IPS-stödet. Den som remitterar (till exempel en biståndsbedömare) ska inte låta sin egen bedömning av personens arbetsförmåga påverka beslutet om att remittera personen. Den som remitterar behöver informera om att det är arbete på öppna arbetsmarknaden som IPS-verksamheten stöttar mot och inte sysselsättning.

I Sverige är det oftast socialtjänstens handläggare (biståndshandläggare) som remitterar klienter till IPS och inte den psykiatriska vården. Om en blivande IPS-deltagare behöver ha ett biståndsbeslut finns det risk att vissa deltagare utesluts.

För att kunna stötta en person med till exempel beroende ut i arbete är det mycket viktigt att personen får behandling av beroendet parallellt med den psykiatriska behandlingen. Ett förekommande uteslutningskriterium är när psykiatrin anser att en person inte är redo för arbetsinriktade insatser på grund av pågående skadligt bruk eller beroende och därmed inte rekommenderar IPS för personer, eller att de till och med avslutar pågående psykiatrisk

behandling med hänvisning till personens skadliga bruk eller beroende. Den typen av resonemang strider mot innebörden i kriteriet.

Vid poängsättning behöver man fundera över vilka uteslutningskriterier som kan förekomma i verksamheten. Vilka mekanismer styr att en deltagare kommer till IPS-verksamheten? Är det remitterande instans som styr eller är det själva IPS-verksamheten? Exempel: I Jönköping har man valt att alltid sätta 1 poäng eftersom det krävs att deltagare har LSS-beslut.

7. Verksamheten fokuserar på konkurrensutsatta arbeten

Manualen poängterar att den psykiatriska öppenvården ska ha med arbete på agendan. Om IPS-verksamheten inte är lokaliserad i psykiatrin så är det ändå den psykiatriska öppenvården som ska skattas. Vi rekommenderar att frågor om intresse av arbete ska vara en del av standardformulären som används vid inskrivning i öppenvården.

I Sverige är det få IPS-verksamheter som får poäng på första, andra och femte komponenten inom det här kriteriet (att ställa frågor om intresse för arbete vid intagning och årliga uppföljningar samt att regelbundet mäta hur många som får arbete och återkoppla detta till ledning och medarbetare), eftersom IPS-verksamheten oftast inte är integrerad i psykiatrin. Däremot kan verksamheter få poäng för den tredje och fjärde komponenten.

Den tredje komponenten handlar om att sprida information på olika vis, till exempel i väntrum eller liknande hos handläggare av försörjningsstöd och inom den psykiatriska öppenvården.

Den fjärde komponenten handlar om att låta deltagarna berätta om sin väg ut i arbete. Detta kan IPS-verksamheten ordna själva. Träffarna ska anordnas två gånger om året och det är viktigt att man når ut till målgruppen och till personal från olika myndigheter och verksamheter.

Om IPS-verksamheten har ett upparbetat samarbete med psykiatrin i någon form (se kriterium 1 och 2 under Organisation, som handlar om graden av integrering med psykiatrin) så underlättas implementeringen av detta kriterium och högre poäng kan ges.

8. Verksamhetens ledning stödjer IPS

För att få material till programtrohetsbedömningar gäller det att välja ut vilka chefer som ska intervjuas för detta kriterium. Det behöver vara chefer från både psykiatri och kommun med inflytande över beslut. Vilka det blir diskuterar IPS-handledaren tillsammans med de som ska göra programtrohets-skattningen inför en skattning.

När IPS inte är en del av den psykiatriska verksamheten utan tillhör en annan verksamhet tar man ställning till komponenterna i enlighet med rekommendationerna i manualen, se kapitel 5.

För att få 5 poäng i Sverige behövs följande:

Första komponenten	Både kommunens och psykiatrins chefer behöver känna till några av principerna för IPS.
Andra komponenten	Uppföljningen av kvaliteten i IPS-verksamheten ser olika ut i olika kommuner. Om man tänker sig att man vill säkerställa kvaliteten i IPS-verksamheten är det en uppgift för en IPS-styrgrupp. IPS-styrgruppen ska då noggrant följa programtroheten. Det behöver finnas en systematik kring och beslut om hur ofta man genomför programtrohetsmätningar och en uppföljande diskussion om hur man arbetar med en handlingsplan för ökad programtrohet samt att man följer statistiken för IPS-verksamheten. Verksamheten ska sätta upp tydliga mål för IPS-verksamheten. Både kommun och psykiatri behöver uppvisa en systematik i hur man följer IPS-verksamhetens programtrohet och resultat.
Tredje komponenten	Minst en representant från kommun och psykiatri ska ingå i styrgruppen och möten ska hållas minst två gånger om året, för hög programtrohet.
Fjärde komponenten	Chefer inom både psykiatri och kommun stödjer IPS och kommunicerar detta till sina medarbetare.
Femte komponenten	IPS-handledaren behöver minst två gånger om året ha möjlighet att lyfta svårigheter och framgångar i IPS-verksamheten med verksamhetschefer inom både psykiatri och kommun. Har man en styrgrupp där det ingår chefer från psykiatri och kommun så finns det givna förutsättningar för att diskutera dessa frågor.

Förslag till förbättrad implementering

I verksamheter som inte har en styrgrupp för IPS kan man rekommendera att sätta ihop en sådan och se till att det finns representanter från psykiatri och kommun, helst på chefsnivå. En stark rekommendation är att de som ska ingå i en styrgrupp har mandat att fatta beslut.

En annan väg att gå är att samordningsförbundet har ägarskapet för IPS. Ägarskapet betyder att förbundet tar det strukturella ansvaret för metodutveckling, utbildning, styrgrupper och metodhandledning samt skapar förutsättningar för IPS-team med alla fyra aktörerna involverade (Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunen och regionen). Enligt lagstiftningen får dock ett samordningsförbund endast besluta om mål och riktlinjer för samordningen, stödja samverkan, finansiera insatser och besluta hur pengarna ska användas, följa upp och utvärdera insatserna, samt sköta budget och årsredovisning för samordningen. Ett samordningsförbund får inte ägna sig åt myndighetsutövning eller självt tillhandahålla tjänster för enskilda.⁴

⁴ Se 7§ i lagen (2003:1210) om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser.

Insatser

1. Ekonomisk vägledning

I USA finns en yrkesroll som kallas *work incentives planner/benefits counselor*. Det är en person som enbart jobbar med ekonomisk vägledning till deltagare som får olika typer av bidrag. Deltagaren får hjälp att räkna på hur en inkomst skulle påverka bidragen. En *work incentives planner* har speciell utbildning kring de olika bidragen och systemen och är expert på det. I Sverige har vi ett annat system med behovsprövat försörjningsstöd via kommunen och ekonomisk trygghet via socialförsäkringen, till exempel sjukersättning och aktivitetsersättning, bostadsbidrag och så vidare, som hanteras av Försäkringskassan. Vi har även systemet med arbetslöshetskassor. Handläggarna på varje myndighet respektive arbetslöshetskassa är experter på sina respektive ersättningar, men vi har ingen övergripande ekonomisk rådgivare. Det som finns i Sverige som mest liknar *work incentives planner* är budget- och skuldrådgivning, som är en kommunal verksamhet.

Det är möjligt att få höga poäng på detta kriterium i Sverige om arbetsspecialisten ser till att deltagaren får detaljerad information från den eller de myndigheter deltagaren får sin försörjning från och hur en eventuell lön skulle påverka ersättningen. Arbetsspecialisten har till uppgift att tillhandahålla uppdaterad information vid förändrad inkomst eller arbetstid.

För att det ska gå att göra en programtrohetsmätning på verksamheten är det viktigt att arbetsspecialisten dokumenterar när och hur en deltagare får ekonomisk vägledning.

För fem poäng krävs individuell planering och det betyder att ge information relaterad till varje persons situation för att genomtänkta beslut ska kunna fattas. Exempel från manualen: ”Om du tjänade 5 000 kr i månaden, skulle du förlora socialbidraget, men bostadsbidraget skulle inte påverkas. Din totala månadsinkomst skulle vara Y YYY kr. Om du tjänade 2 500 kr i månaden ...”. Informationen ska även ges skriftligen. Ny planering och information ska ges om personens inkomst ändras. Detta måste dock inte ges till alla deltagare.

3. Kontinuerliga bedömningar av deltagarens arbetserfarenheter
Kärnan i kriteriet är att klienten inte ska behöva genomgå bedömning av arbetsförmågan innan arbetsspecialisten börjar söka arbeten. Arbetsprofilen ska vara ett levande dokument som ska uppdateras allteftersom deltagaren skaffar sig nya erfarenheter.

I Sverige är det mycket vanligt att en anställning föregås av en praktik eller arbetsträning och arbetsgivare är vana vid att erbjudas den möjligheten om personen varit borta från arbetsmarknaden en tid. Det kan också vara en trygghet för arbetsspecialisten att kunna erbjuda arbetsgivaren att få ”testa” deltagaren en period för att se hur det fungerar. Dock ska inte hänsyn tas till skillnader i hur arbetsmarknaden ser ut i USA och Sverige när poängen sätts. Manualen nämner att poängen sänks beroende på antalet som har praktikplatser. Vissa IPS-verksamheter får ut en stor andel av sina deltagare direkt ut i anställningar utan att börja med praktik och det är viktigt att arbetsspecia-

listen inte erbjuder praktikplats på rutin utan låter arbetsgivaren själv efterfråga det i så fall. Arbetsspecialisten behöver kontinuerligt stöd och träning i ”säljarbetet” med att presentera deltagare för arbetsgivare.

7. Utveckla arbeten – skapa relationer till arbetsgivare

Exempel

En arbetsspecialist träffar regelbundet arbetsgivare på flera olika arbetsplatser och berättar vad IPS-verksamheten kan erbjuda för stöd och vilka personer som IPS-verksamheten arbetar med. Arbetsspecialisten berättar vid den första träffen att personerna de arbetar med har rätt till att söka anställningsstöd hos Arbetsförmedlingen genom olika former av lönebidrag.

Då kan poängen bara bli 3 poäng.

Exempel på fråga

Vid vilket tillfälle i samtalen med arbetsgivare säger du att en deltagare har eventuell rätt till anställningsstöd?

10. Konkurrensutsatta arbeten

Kärnan är att det ska vara ett konkurrensutsatt arbete på öppna arbetsmarknaden. Här ingår inte OSA-anställning eller anställning på Samhall eftersom de är arbeten som är avsedda specifikt för personer med funktionsnedsättning och är tidsbegränsade. Anställningar med anställningsstöd från Arbetsförmedlingen ska räknas som konkurrensutsatta arbeten eftersom det är jobb som vem som helst kan söka på öppna arbetsmarknaden. Provanställningar, vikariat och timanställningar räknas som konkurrensutsatta arbeten.

En fråga som är kopplad till konkurrensutsatta arbeten är hur tidigt i processen arbetsspecialister för möjligheten till praktik och sedan anställning med lönebidrag på tal i kontakt med arbetsgivare. Det kan vara lockande att redan inledningsvis i kontakten med en ny arbetsgivare trycka på möjligheten till praktik och lönebidrag eftersom målgruppen för IPS har funktionsnedsättning i någon form. Men det är något som tål att fundera på, utifrån intentionen med IPS och kriteriet konkurrensutsatta arbeten. Utgångspunkten för IPS är att arbeta med varje deltagares förutsättningar och genom god matchning leta efter arbetsgivare med arbetstillfällen som motsvarar deltagarens profil. Då är det tveksamt att inleda en kontakt med en presumtiv arbetsgivare med svepande löften om möjligt lönebidrag, eftersom sådant bidrag i varje enskilt fall utgår från respektive deltagares förutsättningar.

Exempel på fråga

Brukar du föreslå en OSA- eller Samhallanställning för någon av dina deltagare? (fråga 10 IPS-verksamheter)

Exempel

Anna som är arbetsspecialist träffar Rune som vill ha ett arbete. Rune har en dokumenterad psykisk funktionsnedsättning och har rätt att söka olika stödinsatser från Arbetsförmedlingen. Hans mål är att bli kock eller få jobba i kök på dagtid. Anna föreslår att de ska gå och titta på ett storkök som lagar mat till äldreboenden, något Rune tycker är en bra idé. Föreståndaren på storköket säger att de behöver fler kokerskor till verksamheten och att de är intresserade. Problemet är att verksamheten inte har någon budget att anställa fler

personer och att någon anställning med anställningsstöd inte är aktuellt. Då Rune och Anna tycker att arbetsplatsen är mycket bra matchad så föreslår Anna att man undersöker möjligheten till en OSA-plats, vilket också Arbetsförmedlingen och kommunen godkänner. Rune får en anställning på storköket under 3 år med möjlighet till kompetensutveckling under tiden.

Poäng

Här kan det bara bli 1 poäng. Däremot kan insatsen med OSA leda till att Rune får arbetslivserfarenhet och utbildning, vilket ökar Runes möjligheter till ett fast arbete utan anställningsstöd efter avslutad OSA-anställning.

13. Samhällsbaserade tjänster

I Sverige har vi fina arbetsplatser och kontor och deltagarna vill ofta träffa sin arbetsspecialist där. Det är ett grundantagande vi ofta har, som gör att vi inte anstränger oss så mycket för att ta reda på var deltagaren helst har sina möten. I vårt svenska arbetssätt utgör dessutom möten och administration (dessvärre) en betydande del av arbetstiden. Till skillnad från i USA har vi inga bilar att skjutsa deltagarna i, så arbetssätt och arbetsmiljöer skiljer sig åt.

När vi i Sverige fick ställa om arbetssättet med IPS-deltagare som en följd av coronapandemin ökade spontanbesöken med deltagare på arbetsplatser och möten hölls ofta på nya platser som bibliotek och kaféer. Arbetsspecialisterna vittnade om att man genom dessa delvis nya arbetssätt kunde se nya saker hos sina deltagare, vilket är poängen med samhällsbaserat arbete – att man maktutjämnar kontakten med deltagaren och får möjlighet att se fler sidor av deltagaren än vad som är möjligt på ett kontor.

Syftet med denna fråga är deltagarens möjlighet att själv få avgöra var han eller hon vill ses, till exempel på promenad, kafé eller hemma hos personen. Men det handlar också om att röra sig där alla människor befinner sig i samhället. En annan viktig aspekt av att vara ute i samhället är möjligheten att träffa arbetsgivare på plats.

Exempel

Sofie är arbetsspecialist inom kommunen och har 19 deltagare på sin tjänst. Vid mätning är Sofie utanför kontoret 33 procent av sin arbetstid. När Sofie är ute i samhället åker hon runt bland olika företag tillsammans med deltagaren för att se vilka företag som finns, för att därefter söka efter information på internet, för att sedan genomföra ett personligt besök. Hon besöker även vägledningscentrum tillsammans personer som överväger att börja studera. Hon är noggrann med att fråga var personen vill ses.

Här kan det inte bli mer än 1 poäng vid mätning. Men det är viktigt att verksamheten tittar på vilken kvalitet det är på den tid som arbetsspecialisten lägger på att vara ute i samhället. Syftet med kriteriet är bland annat att nå en jämlik relation, att komma i kontakt med arbetsgivare och att känna sig avspänd ute i samhället.

14. Aktivt uppsökande verksamhet

Här framgår att man i USA tänker sig att psykiatrin arbetar i Assertive Community Treatment-team där olika yrkeskategorier integreras. En av komponenterna för kriteriet är att man engagerar behandlingspersonal från psykiatri i det uppsökande arbetet som ett sätt att återuppta kontakten med

deltagaren och få möjlighet till ett fysiskt möte för att undersöka varför en person inte svarar på arbetsspecialistens kontaktförsök. Ett nära samarbete med deltagarens psykiatrikontakter underlättar uppsökande arbete och den fortsatta problemlösningen som kanske behövs för att IPS-kontakten ska kunna fortsätta.

Referenser

1. Nationella riktlinjer för vård och stöd vid schizofreni eller schizofreniliknande tillstånd : stöd för styrning och ledning. Stockholm: Socialstyrelsen; 2018.
2. Nationella riktlinjer för vård och stöd vid missbruk och beroende : stöd för styrning och ledning : 2019. Stockholm: Socialstyrelsen; 2019.
3. Öppna jämförelser 2020 – Stöd till personer med psykisk funktionsnedsättning – Socialpsykiatri Stockholm: Socialstyrelsen; 2020.