

Programtrohetsskala för IPS

Bedömare:
Total poäng:

Plats:

Datum:

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 psykiatrispersonalen. 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. Psykiatrispersonalen 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 övergångsanställningar). 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 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