

IPS kvalitetsbedömning: Frågor till IPS-teamledaren

Först:

- Vad är din roll inom IPS?
- Har ert team varit detsamma de senaste sex månaderna eller har det varit en omsättning?

Kriterium 1. Antal kunder

- Håller du koll på antalet klienter per arbetstränare?
- Hur många klienter har arbetstränarna?
- Finns det några klienter i kön för IPS-arbetsträning?
- Om antalet klienter är litet, har du diskuterat med vårdgivaren varför de inte hänvisar fler klienter till tjänsten?
- Vilka är dina riktlinjer för att avsluta kundrelationer?

Kriterium 2. Fokus på arbetsträning

- Vad ingår i arbetstränarens uppgifter?
- Hjälper arbetstränare klienter i frågor eller situationer som inte direkt har med att få jobb, behålla ett jobb eller studera?
- Har ni jämlingar som tränare i ert team? Vilka typer av uppgifter innebär deras arbete?

Kriterium 3. Heltäckande tjänst

- Vilka är de viktigaste stegen i arbetsträningssprocessen?
- Finns det arbetstränare i IPS-teamet som är specialiserade på vissa uppgifter? Har någon av tränarna fått särskilt ansvar för t.ex. jobbsökande?
- Skickar IPS-teamet klienter till andra arbetsstödstjänster? Kan du ge ett exempel i vilka situationer?

Kriterium 4. Arbetsträning och psykiatrisk vård samordnas genom teamarbete

- Är IPS-arbetstränare indelade i specifika psykiatriska vårdteam? Om ja, vem jobbar i vilket team? Blir klienter hänvisade till IPS-arbetsträning från dessa team?
- Hur tycker du att samarbetet med vårdteamen går?
- Blir klienter hänvisade till IPS-teamet utanför psykiatriska vårdteamen? Om ja, hur mycket?

Kriterium 5. Tjänsterna samordnas genom tätt teamarbete

- Deltar arbetstränare i psykiatriska vårdteammöten? Hur ofta? Är de vanligtvis närvarande under hela mötet?
- Har arbetstränare känt att mötena är användbara för dem? Om ja, varför?
- Deltar du i vårdteamets möten? Om ja, hur ofta?
- Dokumenterar arbetstränare i ett delat patientdatasystem med vårdteamet?
- Ligger IPS-teamets arbetsytor nära vårdteamets arbetsplatser?
- Är det möjligt för arbetstränare att föreslå för vårdteamet att klienter utanför IPS-arbetsträning bör inkluderas i tjänsten?

Kriterium 6. Gemensamma klienter och arbete med centrala samarbetspartner som stöder klientens sysselsättning

- Har klienterna för IPS-arbetstränare andra kundrelationer, vid t.ex. sysselsättningstjänster, socialtjänster eller yrkesinriktad rehabilitering?
- Hur nära samarbetar du med ovan nämnda organisationer?
- Och arbetstränare arbetar med dessa grupper? Om ja, hur nära?
- Dokumenterar arbetstränare samarbete i patientjournaler?
- Har du gemensamma, förbokade möten med dina partners?
- Till exempel, upprättas anställningsplaner tillsammans?
- Hur ser du på att partnerna stödjer kunderna i deras anställningsmål?

Kriterium 7. Arbetsträningsteamet

- Vem är ert IPS-team?
- Hur ser samarbetet mellan arbetstränare i ditt team ut?
- Hur ofta håller du teammöten? Vad diskuteras vanligtvis på möten?
- Hjälper arbetstränarna varandra att utföra sina arbetsuppgifter?

Kriterium 8. Teamledarens roll i arbetsträning

- Kan du beskriva din egen roll i teamet?
- Vad ingår i dina arbetsuppgifter? Agerar du i överordnad ställning? Har du andra ansvar?
- Hur vägleder du arbetstränare? Hur ofta? Om det beror på arbetstränaren, på vilken grund delas vägledningen?
- Hur får nya IPS-arbetstränare information eller vägledning, till exempel relaterad till arbetsgivarkontakt?
- Går ni ut i fältet tillsammans för att öva?
- Vad gör du om bara ett fåtal av arbetstränarens klienter börjar arbeta?
- Har du egna kunder? Är de IPS-tjänstekunder?
- Följer du resultaten av din IPS-tjänst? Hur använder du information om resultaten av din IPS-tjänst?
- Arbetar du för närvarande med att utveckla en specifik aspekt av IPS-tjänsten? Om ja, vad och hur?
- Har du några utvecklingsmål specifika för arbetstränaren? Om ja, kan du ge exempel?
- Vilken typ av samarbete har du med vården av din poliklinik eller till exempel stödboende?
- Hur är din relation till de som ansvarar för dessa tjänster, såsom teamledare?
- Får du tillräckligt med information från dem om förändringar i tjänsterna?
- Får du feedback från dem eller annan personal om IPS?

Kriterium 9. Transparens i tjänsten

- Vem tror du IPS-tjänsten är till för?
- Och finns det några kunder som du inte tycker att IPS-tjänsten skulle passa för?
- Hur hänvisas kunder till IPS-tjänsten? Hur lång tid tar det för kunden att få tillgång till tjänsten?
- Kan vem som helst på din poliklinik remittera klienter till IPS-tjänsten?
- Har poliklinikens kunder tillräckligt med information om IPS-tjänsten för att själva kunna begära tillgång till tjänsten?

- Har det förekommit olämpliga remisser till tjänsten de senaste månaderna? Om så är fallet, kan du ge ett exempel?
- Och har du märkt att vissa sjuksköterskor hänvisar kunder till IPS-tjänsten oftare än andra? Om ja, vad tror du är anledningen till det?

Kriterium 11. Ledningens stöd för IPS-arbetsträning

- Vilken typ av kontakt har du med ledningen på polikliniken, som chefspsykiatern, så att du kan begära stöd relaterat till IPS-tjänsten? Hur har ledningen stöttat IPS-arbetsträningen?
- Känner du att ledningen för polikliniken ser anställning av patienter på den öppna arbetsmarknaden som ett mål?
- Och känner du att ledningen förstår utmaningarna med att implementera tjänsten? Är ledningen medveten om framgångarna?
- Har IPS en styrgrupp? Vem deltar i dess möten? Vilka ämnen diskuteras på mötena? Hur ofta träffas styrgruppen? Är dessa möten användbara i ditt arbete?
- Har ni en handlingsplan för implementering och kvalitetsförbättring av IPS? Om så är fallet, kan vi få se den?

Kriterium 13. Att kommunicera psykiska hälsostörningar på arbetsplatsen

- Vilka fördelar eller nackdelar ser du med att en klient tar upp en psykisk störning på arbetsplatsen?
- Hur vägleder/vägleder du nya arbetstränare att ta upp ämnet att prata om en psykisk ohälsa på arbetsplatsen med klienten?
- Vad behöver IPS-arbetstränare tänka på när de diskuterar denna fråga med klienter?
- Pratar arbetstränare med klienter flera gånger om att berätta om en psykisk hälsostörning på arbetsplatsen?
- Kan du berätta hur stor andel av kunderna som skulle ha berättat om en psykisk ohälsa på jobbet?

Kriterium 14. Kontinuerlig professionell utvärdering baserad på arbete

- Upprättar arbetstränare en yrkesprofil med klienten?
- Vilka andra informationskällor använder ni för att kartlägga klientens anställningsrelaterade mål och behov?
- Vad används den yrkesprofilen till?
- När kommer den yrkesprofilen eller jobbsökningsplanen att uppdateras?

Kriterium 16. Personligt anpassad jobsökning

- Kan du berätta om senaste gången du hjälpte en IPS-arbetstränare att fundera på möjliga jobb som passar en arbetssökande? Vilka förslag gav du? Varför tyckte du att dessa förslag var attraktiva för en arbetssökande?
- Vad gör du om en klients anställning försenas?

Kriterium 17. Bygga relationer med arbetsgivare (kartlägga och förhandla befintliga och nya jobb) – nära kontakt med arbetsgivare

- Följer du arbetstränarnas kontakter med arbetsgivare? Hur följer du upp kontakter och hur ofta? Vet du om kontakterna gäller personer som har rekryteringstillstånd?
- Hur många arbetsgivarkontakter har arbetstränare i genomsnitt per vecka?
- Vad gör du om en arbetstränare ständigt har svårt att kontakta arbetsgivare?

- Har någon av arbetstränare varit frånvarande från jobbet i en vecka eller längre de senaste två månaderna?

Kriterium 18. Att bygga relationer med arbetsgivare (kartlägga och förhandla befintliga och nya jobb) – kvaliteten på arbetsgivarkontakterna

- Hur vet du om arbetstränare är i kontakt med samma arbetsgivare mer än en gång?
- Stödjer du arbetstränare i att planera vilka arbetsgivare de ska besöka och för vilket syfte?

Kriterium 24. Tjänster i det lokala samhället

- Hur mycket av sin arbetstid tillbringar arbetstränare utanför polikliniken/mottagningen?
- Vilka åtgärder har ni vidtagit i teamet för att öka arbetstiderna ni använder i kundernas närmaste samhällen?
- På vilka sätt stöttar du arbetstränare om du är orolig för att de tillbringar för mycket tid på polikliniken?

Kriterium 25. Initiativrikt och aktivt engagemang i verksamheten

Detta handlar bara om situationer där klienten har slutat gå på besök – inte på allmän engagemang under hela träningsprocessen.

- Har IPS-tjänsten några riktlinjer för vad man ska göra om kunden inte dyker upp till mötena? Kan du berätta om metoderna som används för att nå kunden?
- Försöker vårdgivaren också nå ut till klienter som har missat IPS-besök?
- Dokumenterar arbetstränare misslyckade försök att nå en klient?
- Vid vilken tidpunkt bör arbetstränare avsluta klientens tjänst om klienten inte har dykt upp till mötena?