

Uppdaterad 9.1.2026

KVALITETSKRITERIERNÄ FÖR IPS-ARBETSTRÄNING SOM STÖDD SYSSÄTTNING

TJÄNSTENS PERSONAL

1. Antalet klienter: Arbetstränarna har egna klienter. En heltidsanställd arbetstränare har högst 20 klienter.

Poäng:

1 = 41 klienter eller fler per arbetstränare.

2 = 31–40 klienter per arbetstränare.

3 = 26–30 klienter per arbetstränare.

4 = 21–25 klienter per arbetstränare.

5 = Högst 20 klienter per arbetstränare

2. Fokus på arbetsträning: Arbetstränarna ägnar sig endast åt arbetsträning.

Poäng:

1 = Arbetstränarna ägnar sig åt arbetsträning mindre än 60 % av arbetstiden.

2 = Arbetstränarna ägnar sig åt arbetsträning 60–74 % av arbetstiden.

3 = Arbetstränarna ägnar sig åt arbetsträning 75–89 % av arbetstiden.

4 = Arbetstränarna ägnar sig åt arbetsträning 90–95 % av arbetstiden.

5 = Arbetstränarna ägnar sig åt arbetsträning minst 96 % av arbetstiden.

3. Heltäckande tjänst: Varje arbetstränare genomför alla faser av arbetsträningen; 1) uppsökande av tjänsten och avtal med klienten, 2) kartläggning av kompetens och yrkesmässig profilering, 3) snabb jobsökning på den öppna arbetsmarknaden, 4) avtal om stöd med arbetsgivaren, 5) stöd för upprätthållande av anställningsförhållandet samt stöd i och utanför arbetet tillsammans med aktörer som har huvudansvar inom social- och hälsovården, före övergång till lättare sysselsättningsstöd. (Observera: Varje arbetstränare förutsätts inte ge sina klienter handledning om förmåner. Hänvisning till en arbetstagare som specialiserat sig på förmåner överensstämmer med principerna för IPS-arbetsträning som stödd sysselsättning. Se fråga 12.)

Poäng:

1 = I fråga om tjänster inom sysselsättningsstöd erbjuder arbetstränarna endast överföring till serviceproducenter eller andra tjänster.

2 = Arbetstränarna har klientansvar, men i fråga om sysselsättningsstöd överför de klienterna till andra tjänster.

3 = Arbetstränarna genomför en till tre faser av arbetsträningen.

4 = Arbetstränarna genomför fyra faser av arbetsträningen, men inte hela tjänsten.

5 = Arbetstränarna genomför alla fem faser av arbetsträningen (uppsökande av tjänsten och avtal med klienten; kartläggning av kompetens och yrkesmässig profilering; snabb jobbsökning på den öppna arbetsmarknaden; avtal om stöd med arbetsgivaren; stöd för upprätthållande av anställningsförhållandet samt stöd i och utanför arbetet).

ORDNANDET AV TJÄNSTEN

4. Arbetsträning och psykiatrisk vård samordnas genom teamarbete: Arbetstränarna är knutna till ett eller två psykiatriska vårdteam som utgör minst 90 % av arbetstränarnas klienter.

Poäng:

1 = Arbetstränarna utgör en del av tjänsten för sysselsättningsstöd, som fungerar separat från den psykiatriska vården.

2 = Arbetstränarna är knutna till tre eller flera psykiatriska vårdteam, ELLER klienterna betjänas av enskilda yrkespersoner inom den psykiatriska vården som inte är organiserade i team, ELLER arbetstränarna är knutna till ett eller två psykiatriska vårdteam som utgör mindre än 50 % av arbetstränarnas klienter.

3 = Arbetstränarna är knutna till ett eller två psykiatriska vårdteam som utgör 50–74 % av arbetstränarnas klienter.

4 = Arbetstränarna är knutna till ett eller två psykiatriska vårdteam som utgör 75–89 % av arbetstränarnas klienter.

5 = Arbetstränarna är knutna till ett eller två psykiatriska vårdteam som utgör 90–100 % av arbetstränarnas klienter.

5. Tjänsterna samordnas genom tätt teamarbete: Varje vecka deltar arbetstränarna aktivt i möten inom den psykiatriska vården (kan inte ersättas med administrativa möten), där man behandlar enskilda klienter och deras sysselsättningsmål och där besluten fattas tillsammans. Arbetstränarnas lokaler finns i närheten av lokalerna för den psykiatriska vårdpersonalen eller så delar de lokaler. Dokumentationen om psykiatrisk vård och arbetsträning har samlats i ett gemensamt klientdokument. Arbetstränarna stöder det psykiatriska vårdteamet att även beakta sysselsättningen bland personer som inte deltar i arbetsträning.

Poäng:

1 = Inget eller ett kriterium uppfylls.

2 = Två kriterier uppfylls.

3 = Tre kriterier uppfylls.

4 = Fyra kriterier uppfylls.

5 = Fem kriterier uppfylls.

De fem kriterierna för samordning av tjänsterna via teamarbete:

- Arbetstränarna deltar i den psykiatriska vårdens möten varje vecka.
- Arbetstränarna deltar aktivt i den psykiatriska vårdens möten, där besluten fattas tillsammans.
- Dokumentation om klientens arbetsträning (till exempel yrkesprofil, sysselsättningsplan, anteckningar om framsteg) integreras i klientdokumentet för klientens psykiatriska vård.
- Arbetstränarnas arbetslokaler ligger nära arbetslokalerna för den psykiatriska vårdpersonalen eller så delar de lokaler.
- Arbetstränarna stöder det psykiatriska vårdteamet att även beakta sysselsättningen bland personer som inte deltar i arbetsträning.

6. Gemensamma klienter och arbete med centrala samarbetspartner som stöder klientens sysselsättning: Arbetstränaren kartlägger tillsammans med klienten alla andra samarbetspartner som är centrala för främjandet av klientens sysselsättning och till vilka klienten har en klientrelation, och antecknar dessa i klientuppgifterna. Arbetstränaren kontaktar samarbetspartnerna för att behandla gemensamma klienters ärenden minst en gång i månaden. I samarbetet identifieras också andra klienter som skulle kunna ha nytta av att hänvisas till arbetsträning som stöd

sysselsättning. Dessutom identifierar arbetstränaren eventuella nya aktörer vars tjänster klienten skulle kunna ha behov av för att underlätta placeringen i arbetslivet och bygger vid behov upp nya stödnätverk som stöder klientens sysselsättning. Teamledaren ordnar regelbundna möten mellan arbetsträningsteamet och de viktigaste samarbetsparterna för att förena samarbetets resurser och expertis. (Se noten i slutet av detta dokument.)

Poäng:

1 = Arbetstränaren kartlägger inte tillsammans med klienten de andra samarbetsparterna som främjar klientens sysselsättning och till vilka klienten har en klientrelation, ELLER arbetstränaren kartlägger tillsammans med klienten alla andra samarbetspartner som främjar klientens sysselsättning och till vilka klienten har en klientrelation och antecknar dessa i klientuppgifterna, men tar inte kontakt med dem.

2 = Arbetstränaren kartlägger tillsammans med klienten alla andra samarbetspartner som främjar klientens sysselsättning och till vilka klienten har en klientrelation och antecknar dessa i klientuppgifterna. Arbetstränaren kontakter samarbetsparterna mer sällan än en gång per kvartal.

3 = Arbetstränaren kartlägger tillsammans med klienten alla andra samarbetspartner som främjar klientens sysselsättning och till vilka klienten har en klientrelation och antecknar dessa i klientuppgifterna. Arbetstränaren kontakter samarbetsparterna för att behandla gemensamma klienters ärenden minst en gång per kvartal, men mer sällan än en gång i månaden. I samarbetet identifieras dock inte andra klienter som skulle kunna ha nytta av att hänvisas till arbetsträning som stödd sysselsättning. Arbetstränaren identifierar inte heller eventuella nya aktörer vars tjänster klienten skulle kunna ha behov av för att underlätta placeringen i arbetslivet.

4 = Arbetstränaren kartlägger tillsammans med klienten alla andra samarbetspartner som främjar klientens sysselsättning och till vilka klienten har en klientrelation och antecknar dessa i klientuppgifterna. Arbetstränaren kontakter samarbetsparterna för att behandla gemensamma klienters ärenden minst en gång i månaden. I samarbetet identifieras dock inte andra klienter som skulle kunna ha nytta av att hänvisas till arbetsträning som stödd sysselsättning. Arbetstränaren identifierar eventuella nya aktörer vars tjänster klienten skulle kunna ha behov av för att underlätta placeringen i arbetslivet och bygger vid behov upp nya stödnätverk som stöder klientens sysselsättning.

5 = Arbetstränaren kartlägger tillsammans med klienten alla andra samarbetspartner som är centrala för främjandet av klientens sysselsättning och till vilka klienten har en klientrelation, och antecknar dessa i klientuppgifterna. Arbetstränaren kontakter samarbetsparterna för att behandla gemensamma klienters ärenden minst en gång i månaden. I samarbetet identifieras också andra klienter som skulle kunna ha nytta av att hänvisas till arbetsträning som stödd sysselsättning. Dessutom identifierar arbetstränaren eventuella nya aktörer vars tjänster klienten skulle kunna ha behov av för att underlätta placeringen i arbetslivet och bygger vid behov upp nya stödnätverk som stöder klientens sysselsättning. Teamledaren ordnar regelbundna möten mellan arbetsträningsteamet och de viktigaste samarbetsparterna för att förena samarbetets resurser och expertis.

7. Arbetsträningsteamet: Teamet för IPS-arbetsträning består av minst två heltidsanställda arbetstränare och en teamledare. Teamledaren ger varje vecka klientorienterad handledning i teamets arbete, där man identifierar nya arbetsätt och delar med sig av tips om arbetsplatser. Teammedlemmarna vikarierar för/hjälper vid behov varandra att klara av antalet klienter.

Poäng:

1 = Arbetstränarna är inte organiserade i arbetsträningsteam.

2 = Arbetstränarna har en gemensam teamledare, men träffas inte som grupp. De vikarierar inte för varandra och hjälper inte varandra att klara av antalet klienter.

3 = Arbetstränarna har en gemensam teamledare och diskuterar varje vecka klientarbetet sinsemellan och går igenom de enskilda klienternas situation. De vikarierar för/hjälper vid behov varandra att klara av antalet klienter, ELLER om tjänsten genomförs i glesbygden, där arbetstränarna arbetar geografiskt på olika platser (en arbetstränare per plats), träffar tränarna sin teamledare på distans 2–3 gånger i månaden.

4 = Minst två arbetstränare och teamledare bildar ett arbetsträningsteam med 2–3 regelbundna möten i månaden. Under mötena genomförs klientorienterad handledning i teamets arbete, där man identifierar nya arbetsätt och delar med sig av tips om arbetsplatser samt går igenom de enskilda klienternas situation. Arbetstränarna vikarierar för/hjälper vid

behov varandra att klara av antalet klienter, ELLER om tjänsten genomförs i glesbygden, där arbetstränarna arbetar geografiskt på olika platser (en arbetstränare per plats), träffar tränarna sin teamledare personligen eller på distans 2–3 gånger i månaden. Dessutom står medlemmarna i det psykiatriska vårdteamet till förfogande för att vid behov hoppa in för arbetstränarna i enskilda uppgifter (till exempel om arbetstränaren har blivit sjuk kan en person i vårdpersonalen hjälpa klienten att göra upp en arbetsansökan om ärendet är brådskande).

5 = Teamet för IPS-arbetsträning består av minst två heltidsanställda arbetstränare och en teamledare. Varje vecka får teamet klientorienterad handledning i sitt arbete, där man identifierar nya arbetsätt och delar med sig av tips om arbetsplatser. Teammedlemmarna vikarierar för/hjälper vid behov varandra att klara av antalet klienter.

8. Teamledarens roll: Teamet för IPS-arbetsträning leds av en teamledare. Arbetstränarnas kompetens utvecklas och förbättras med hjälp av resultatbaserad utvärdering, uppföljning och vägledning.

Poäng:

1 = Ingen eller en nyckelroll uppfylls.

2 = Två nyckelroller uppfylls.

3 = Tre nyckelroller uppfylls.

4 = Fyra nyckelroller uppfylls.

5 = Fem nyckelroller uppfylls.

De fem nyckelrollerna för teamledare inom IPS-arbetsträning:

- En heltidsanställd teamledare ansvarar för högst tio arbetstränare. Om teamledaren ansvarar för tio arbetstränare har han eller hon inget annat ansvar. (En teamledare som leder färre än tio arbetstränare kan använda en del av sin arbetstid till andra uppgifter i proportion till antalet tränare som han eller hon leder. Till exempel kan en teamledare som ansvarar för fyra arbetstränare använda ungefär hälften av arbetstiden till andra uppgifter.)
- Teamledaren genomför handledning av arbetsträningsteamet varje vecka. Under handledningen behandlar man klientsituationer och identifierar nya arbetsätt och idéer som stöder klienten i arbetslivet.
- Teamledaren kontaktar ledarna för de psykiatriska vårdteamen för att säkerställa att tjänsterna har samordnats, lösa utmaningar i processen (till exempel avseende remissprocessen eller övergången till specialisttjänster inom psykiatrin) och fungera som förkämpe för arbetets betydelse. Varje kvartal deltar teamledaren i det psykiatriska vårdteamets möte.
- Teamledaren arbetar varje månad på fältet tillsammans med arbetstränare som nyligen har börjat sitt arbete eller som upplever det svårt att utveckla arbetsbeskrivningarna, med målet att stärka tränarnas färdigheter. Detta innebär till exempel att teamledaren observerar, visar hur man kan göra och ger respons på tränarens färdigheter samt deltar i möten med arbetsgivarna där man utvecklar arbetsbeskrivningarna.
- Minst en gång per kvartal följer teamledaren upp aktuella klientresultat tillsammans med arbetstränarna och ställer upp mål som syftar till att förbättra tjänstens resultat.

9. Tjänstens öppenhet: Alla klienter som är intresserade av att arbeta har tillgång till arbetsträningstjänsterna oberoende av bedömningen av arbetsförutsättningar, användningen av droger, symtom, kognitiva svårigheter, uteblivande från vård, våldsamt beteende i det förflutna och personens yttre egenskaper, etc. Detta gäller även under tiden när tjänsterna tas emot. När ett anställningsförhållande upphör erbjuder arbetstränarna hjälp med att hitta ett nytt arbete oavsett varför arbetet har upphört och hur många anställningar personen har haft. Det görs ingen officiell eller inofficiell gallring av klienterna. Personer med olika yrkesroller kan skriva remisser till IPS-arbetsträning (till exempel terapeuter, psykiatriker, psykologer, ergoterapeuter och psykiatriska sjukskötare). Klienterna kan också på eget initiativ söka sig till IPS-arbetsträning.

Poäng:

1 = De klientansvariga eller andra yrkesutövare inom arbetsträningen har en officiell riktlinje om att utesluta vissa klienter som bedöms ha otillräckliga arbetsförutsättningar (till exempel på grund av användning av droger, våldsamt beteende i det förflutna, låg funktionsförmåga osv.).

2 = Största delen av klienterna får inte delta i arbetsträning för att de bedöms ha otillräckliga arbetsförutsättningar (till exempel på grund av användning av droger, våldsamt beteende i det förflutna, låg funktionsförmåga osv.).

3 = En del av klienterna får inte delta i arbetsträning för att de bedöms ha otillräckliga arbetsförutsättningar (till exempel på grund av användning av droger, våldsamt beteende i det förflutna, låg funktionsförmåga osv.).

4 = Inga tecken på officiell eller inofficiell uteslutning. Endast personer med vissa yrkesroller (till exempel läkare) kan skriva remisser till IPS-arbetsträning. När ett anställningsförhållande upphör erbjuder arbetstränarna hjälp med att hitta ett nytt arbete oavsett varför arbetet har upphört och hur många anställningar personen har haft.

5 = Alla klienter som är intresserade av att arbeta har tillgång till arbetsträning. Specialister på psykiatrisk vård uppmanar klienterna att överväga att söka sysselsättning. Personer med olika yrkesroller kan skriva remisser till IPS-arbetsträning (till exempel terapeuter, psykiatriker, psykologer, ergoterapeuter och psykiatriska sjukskötare).

Klienterna kan också på eget initiativ söka sig till IPS-arbetsträning. När ett anställningsförhållande upphör erbjuder arbetstränarna hjälp med att hitta ett nytt arbete oavsett varför arbetet har upphört och hur många anställningar personen har haft.

10. Strävan efter sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden: Den psykiatriska vårdinstansen som IPS-arbetstränarna är knutna till främjar alla sina klienters sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden med olika metoder. Man frågar alla som börjar i vårdinstansens tjänster om de är intresserade av att arbeta. I vårdinstansens lokaler finns skriftligt material om sysselsättning och arbetsträning (till exempel affischer och broschyrer). Klienterna erbjuds möjlighet att utbyta arbetsrelaterade erfarenheter med andra klienter och personalen. Minst en gång per kvartal mäter man hur stor andel av vårdinstansens klienter som är sysselsatta på den öppna arbetsmarknaden och resultaten delges ledningen och personalen.

Poäng:

1 = Ingen eller en nyckelroll uppfylls.

2 = Två nyckelroller uppfylls.

3 = Tre nyckelroller uppfylls.

4 = Fyra nyckelroller uppfylls.

5 = Fem nyckelroller uppfylls.

De fem centrala metoderna som främjar sysselsättningen bland vårdinstansens klienter på den öppna arbetsmarknaden:

- Man frågar alla klienter som börjar i vårdinstansens tjänster om de är intresserade av att arbeta.
- Man frågar om klienten är intresserad av att arbeta och uppdaterar denna information regelbundet i klientspecifika bedömningar och vårdplaner.
- I vårdinstansens entré och väntrum finns skriftligt material om sysselsättning och arbetsträning (till exempel broschyrer, anslagstavlor och affischer).
- Vårdinstansens klienter erbjuds möjlighet att utbyta arbetsrelaterade erfarenheter med andra klienter och personalen minst två gånger om året (till exempel genom evenemang för personal och klienter där man lyfter fram sysselsättning, personalutbildningar, kamratstödsgrupper, aktörens nyhetsbrev, valet av talare som bjuds in till klientgrupper osv.).
- Minst en gång per kvartal mäter man hur stor andel av vårdinstansens klienter som är sysselsatta på den öppna arbetsmarknaden och resultaten delges ledningen och personalen.

11. Ledningens stöd för IPS-arbetsträning: De deltagande organisationernas ledning förbinder sig att genomföra IPS-arbetsträning som stödd sysselsättning och stöder genomförandet av verksamheten och dess kontinuitet.

Poäng:

1 = Ett kriterium uppfylls.

2 = Två kriterier uppfylls.

3 = Tre kriterier uppfylls.

4 = Fyra kriterier uppfylls.

5 = Fem kriterier uppfylls.

De fem kriterierna för ledningens stöd:

- De deltagande organisationernas ledning uppvisar kunskaper om grundprinciperna för IPS-arbetsträning.
- Som en del av organisationernas kvalitetssäkring görs en lägesbedömning av IPS-arbetsträningstjänsten, eller en del av den, minst en gång per halvår genom dessa kvalitetskriterier tills man uppnår en hög metodisk noggrannhet (minst 100 poäng i dessa kvalitetskriterier). Därefter görs en lägesbedömning minst en gång per år. Kvalitetskriterieresultatet används för att förbättra genomförandet av arbetsträningen och dess kontinuitet.
- Minst en person i ledningen för de deltagande organisationerna deltar aktivt i IPS-tjänstens styrgruppsmöten, som ordnas minst en gång per halvår för tjänster som uppnått hög metodisk noggrannhet (minst 100 poäng i dessa kvalitetskriterier) och en gång per kvartal för tjänster som ännu inte har uppnått hög metodisk noggrannhet. Styrgruppen består av mångsidiga representanter för intressenter och till gruppens uppgifter hör att följa upp kvaliteten samt genomförandet av verksamhetsmodellen och tjänsten. Styrgruppen utarbetar skriftliga verksamhetsplaner vars syfte är att utveckla eller upprätthålla tjänsternas metodiska noggrannhet och kvalitet.
- De deltagande organisationernas ledning informerar om hur IPS-arbetsträningen stöder organisationens mission. Ledningen meddelar hela organisationens personal tydliga och exakta mål för arbetsträning och/eller sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden inom det första halvåret efter att tjänsten inletts och därefter minst en gång per år (till exempel på ett kick off-evenemang för IPS-arbetsträning, på möten för hela personalen, via nyhetsbrev). Denna uppgift delegeras inte till en person utanför ledningen.
- Minst en gång per halvår informerar teamledarna sin organisationsledning om vad som förhindrar och vad som möjliggör att verksamhetsmodellen lyckas. Ledningen hjälper teamledarna att identifiera och lösa eventuella hinder.

TJÄNSTENS INNEHÅLL

12.Handledning om ekonomiska förmåner: Man hjälper alla klienter att få omfattande och personlig förmånshandledning innan klienten börjar på ett nytt arbete. Klienten erbjuds också hjälp att komma till handledningen under arbetets gång när klienten ska fatta beslut om ändringar i arbetstiden och lönen. Handledningen omfattar olika förmåner som beviljas av olika aktörer. Klienten får också stöd i att anmäla inkomster till myndigheterna.

Poäng:

1 = De flesta klienter får ingen förmånshandledning eller så är handledningen inte lättillgänglig.

2 = Arbetstränaren ger klienten kontaktuppgifter till den instans som erbjuder förmånshandledning.

3 = Arbetstränaren har en ytlig genomgång med varje klient om hur arbetet påverkar förmånerna.

4 = Innan arbetet inleds säkerställer arbetstränaren att klienten får omfattande och personlig förmånshandledning av en arbetstagare som är specialiserad på uppgiften.

5 = Innan arbetet inleds säkerställer arbetstränaren att klienten får omfattande och personlig förmånshandledning av en arbetstagare som är specialiserad på uppgiften. Klienten hänvisas till förmånshandledning också när klienten ska fatta beslut om ändringar i arbetstiden och lönen. Klienten får stöd i att anmäla inkomster till myndigheterna.

13. Delgivning av information om psykisk ohälsa på arbetsplatsen: Arbetstränarna hjälper klienterna att bedöma vilken information om den egna funktionsförmågan som det lönar sig att dela med sig av på arbetsplatsen.

Poäng:

- 1 = Inget kriterium uppfylls.
- 2 = Ett kriterium uppfylls.
- 3 = Två kriterier uppfylls.
- 4 = Tre kriterier uppfylls.
- 5 = Fyra kriterier uppfylls.

De fyra kriterierna för information om psykisk ohälsa på arbetsplatsen:

- Klienten måste inte berätta om sin psykiska ohälsa på arbetsplatsen för att få arbetsträning.
- Innan klienten berättar om sin psykiska ohälsa på arbetsplatsen erbjuder sig arbetstränaren att diskutera med klienten om eventuella fördelar och nackdelar med att delge informationen. Arbetstränaren beskriver hur informationen om sjukdomen är kopplad till begäran om anpassningar på arbetsplatsen och klargör vilken roll tränaren har i kontakten med arbetsgivaren.
- Arbetstränaren diskuterar i detalj med klienten vilken information som han eller hon vill dela med sig av på arbetsplatsen (till exempel att personen är i psykiatrisk vård, lider av psykisk ohälsa, har ångest, har varit utan arbete en tid osv.). Tränaren ger också exempel på hur man kan uttrycka saken på arbetsplatsen.
- Arbetstränaren diskuterar den information som klienten vill dela med sig av på arbetsplatsen under flera möten (till exempel om klienten inte har fått sysselsättning efter två månader eller om klienten berättar att han eller hon har stött på utmaningar i arbetet).

14. Kontinuerlig arbetsbaserad yrkesbedömning: Under de två eller tre första klientmötena gör man en inledande yrkesbedömning genom att fylla i blanketten för yrkesprofilen. Profilen innehåller information om karriärplaner och karriärmål, intressen, styrkor, utbildning, arbetserfarenhet, förmåner osv. Klientens uppgifter uppdateras med varje ny arbetserfarenhet och sammanställs i ett dokument så att de är lätta att hitta. I verksamheten strävar man efter att lösa problem och utnyttjar rimliga anpassningar och ändringar av arbetsmiljön. De rekommenderade informationskällorna omfattar förutom klienten även det psykiatriska vårdteamet samt, om klienten tillåter det, familjemedlemmar och tidigare arbetsgivare.

Poäng:

- 1 = En yrkesbedömning görs endast före anställningen och fokuserar på standardiserade tester och/eller arbetsprov.
- 2 = Yrkesbedömningen är en bedömning av klienternas arbetsförutsättningar på den öppna arbetsmarknaden och den görs genom att man först hänvisar klienterna till exempelvis arbetsverksamhet, frivilligarbete eller arbete som reserverats för partiellt arbetsföra.
- 3 = Arbetstränarna hjälper klienterna att få sysselsättning direkt på den öppna arbetsmarknaden, men beaktar ändå inte systematiskt klientens intressen, erfarenheter, styrkor osv. Tränarna analyserar inte heller rutinmässigt varför anställningsförhållanden upphör eller vilka utmaningar klienterna möter i arbetet för att dra lärdom av dem.
- 4 = Under de 2–3 första mötena gör man en inledande yrkesbedömning, då klientens intressen och styrkor granskas. Arbetstränarna hjälper klienterna att dra lärdom av varje arbetserfarenhet. De samarbetar också med det psykiatriska vårdteamet för att analysera orsaken till att ett anställningsförhållande upphör samt klientens utmaningar och framgångar i arbetet. De antecknar dock inte dessa saker i klientens uppgifter för framtida lärdomar, ELLER de sammanställer inte klientens uppgifter i ett dokument och därför är uppgifterna inte lätta att hitta.
- 5 = Under de 2–3 första mötena gör man en inledande yrkesbedömning och fyller i blanketten för yrkesprofilen, som innehåller uppgifter om klientens karriärplaner och karriärmål, intressen, styrkor, utbildning, arbetserfarenhet, förmåner osv. Blanketten för yrkesprofilen används för att identifiera arbeten och arbetsmiljöer som passar klienten.

Klientens uppgifter uppdateras med varje ny arbetserfarenhet och sammanställs i ett dokument så att de är lätta att hitta. I verksamheten strävar man efter att lösa problem och utnyttjar rimliga anpassningar och ändringar av arbetsmiljön. De rekommenderade informationskällorna omfattar förutom klienten även det psykiatriska vårdteamet samt, om klienten tillåter det, familjemedlemmar och tidigare arbetsgivare. Arbetstränarna hjälper klienten att dra lärdom av varje arbetserfarenhet. De samarbetar också med det psykiatriska vårdteamet för att analysera orsaken till att ett anställningsförhållande upphör samt klientens utmaningar och framgångar i arbetet.

15. Snabb jobsökning på den öppna arbetsmarknaden: En inledande yrkesbedömning och klientens eller arbetstränarens första fysiska möte med en arbetsgivare som gäller ett jobb på den öppna marknaden genomförs inom 30 dagar efter att klienten kom till tjänsten. (Beräkna medianen.)

Poäng:

- 1 = Klientens eller arbetstränarens första fysiska möte med en arbetsgivare genomförs efter i genomsnitt 271 dagar eller mer (> 9 månader) sedan klienten kom till tjänsten.
- 2 = Klientens eller arbetstränarens första fysiska möte med en arbetsgivare genomförs efter i genomsnitt 151–270 dagar (5–9 månader) sedan klienten kom till tjänsten.
- 3 = Klientens eller arbetstränarens första fysiska möte med en arbetsgivare genomförs efter i genomsnitt 61–150 dagar (2–5 månader) sedan klienten kom till tjänsten.
- 4 = Klientens eller arbetstränarens första fysiska möte med en arbetsgivare genomförs efter i genomsnitt 31–60 dagar (1–2 månader) sedan klienten kom till tjänsten.
- 5 = Klientens eller arbetstränarens första fysiska möte med en arbetsgivare genomförs efter i genomsnitt 30 dagar (1 månad) sedan klient kom till tjänsten. I tjänsten följer man upp kontakterna med arbetsgivarna.

16. Individuellt anpassad jobsökning: Arbetstränarna skapar kontakt med arbetsgivarna med utgångspunkt i klientens intressen och preferenser (sådan som personen gillar och hans eller hennes personliga mål) samt behov (personlig erfarenhet, funktionsförmåga, symtombild, hälsa osv.) i stället för arbetsmarknaden (dvs. lediga jobb som utannonseras). Arbetstränarna skapar tillsammans med klienterna personliga jobbsökarplaner som uppdateras med den information som ingår i yrkesprofilen och med nya erfarenheter av arbete eller utbildning.

Poäng:

- 1 = Mindre än 25 % av arbetstränarnas kontakter med arbetsgivare grundar sig på klientens intressen och preferenser, styrkor, symtom osv., snarare än på lediga jobb.
- 2 = 25–49 % av arbetstränarnas kontakter med arbetsgivare grundar sig på klienternas intressen och preferenser, styrkor, symtom osv., snarare än på den befintliga arbetsmarknaden.
- 3 = 50–74 % av arbetstränarnas kontakter med arbetsgivare grundar sig på klienternas intressen och preferenser, styrkor, symtom osv., snarare än på den befintliga arbetsmarknaden.
- 4 = 75–89 % av arbetstränarnas kontakter med arbetsgivare grundar sig på klienternas intressen och preferenser, styrkor, symtom osv., snarare än på den befintliga arbetsmarknaden. Dessutom stämmer kontakterna överens med klienternas aktuella jobbsökarplaner.
- 5 = 90–100 % av arbetstränarnas kontakter med arbetsgivare grundar sig på klientens intressen och preferenser, styrkor, symtom och lärdomar från tidigare anställningar osv., snarare än på den befintliga arbetsmarknaden. Dessutom stämmer kontakterna överens med klienternas aktuella jobbsökarplaner. Om klientens sysselsättning drar ut på tiden kan arbetstränaren också informera om andra sysselsättningsfrämjande möjligheter, såsom frivilligarbete.

17. Skapandet av samarbetsrelationer med arbetsgivare (kartläggning av befintliga och nya

arbetsuppgifter och förhandling om dem) – **Tät kontakt med arbetsgivarna:** Varje arbetstränare har minst 6 fysiska möten varje vecka vars mål är att uppnå sysselsättning för klienter. Mötena räknas även då arbetstränaren träffar arbetsgivaren oftare än en gång i veckan och oberoende av om klienten är på plats eller inte. Arbetstränarna använder veckovisa uppföljningsdokument där de antecknar arbetsgivarmötena. Obs: Här beaktas endast möten som gäller klienter som är i jobbsökningsfasen.

Poäng:

1 = Arbetstränarna träffar arbetsgivare i genomsnitt mer sällan än två gånger i veckan.

2 = Arbetstränarna träffar arbetsgivare i genomsnitt två gånger i veckan, ELLER arbetstränarna har ingen uppföljningsmetod.

3 = Arbetstränarna träffar arbetsgivare i genomsnitt fyra gånger i veckan och använder uppföljningsblanketter som teamledaren går igenom varje månad.

4 = Arbetstränarna träffar arbetsgivare i genomsnitt fem gånger i veckan och använder uppföljningsblanketter som teamledaren går igenom varje vecka.

5 = Arbetstränarna träffar arbetsgivare i genomsnitt sex gånger i veckan. Ifall att arbetstränaren har färre än tre arbetssökande klienter (till exempel eftersom tjänsten är ny), så är antalet arbetsgivarmöten per vecka minst två gånger så stort som antalet arbetssökande klienter (till exempel om antalet arbetssökande klienter är två, genomför tränaren minst 2 x 2, dvs. fyra, arbetsgivarmöten per vecka). Teamledaren går varje vecka igenom arbetstränarnas uppföljningsblanketter.

18. Skapandet av samarbetsrelationer med arbetsgivare (kartläggning av befintliga och nya arbetsuppgifter och förhandling om dem) – **Arbetsgivarkontakternas kvalitet:** Arbetstränarna bygger upp relationen med arbetsgivarna genom att träffa dem personligen flera gånger. Syftet med mötena är att förstå arbetsgivarnas behov, att förmedla information om vad arbetsträningen erbjuder arbetsgivaren och att lyfta fram styrkorna hos lämpliga arbetssökande.

Poäng:

1 = Arbetstränarna träffar arbetsgivarna endast i samband med att klienternas arbetsansökningar lämnas in, ELLER arbetstränarna är sällan i kontakt med arbetsgivarna.

2 = Arbetstränarna kontaktar arbetsgivarna för att fråga om lediga jobb och vidarebefordrar sedan informationen till klienterna.

3 = Arbetstränarna svarar på utannonserade jobb genom att presentera sig själva, beskriva arbetsträningstjänsten och ber arbetsgivarna intervjua de arbetssökande klienterna.

4 = Arbetstränarna träffar arbetsgivarna personligen oberoende av om arbetsgivarna har utannonserat ett ledigt jobb, lyfter fram de arbetssökande klienterna genom att fokusera på deras styrkor och ber arbetsgivarna intervjua de arbetssökande klienterna.

5 = Arbetstränarna bygger upp relationen till arbetsgivarna genom att träffa dem personligen flera gånger. Syftet med mötena är att förstå arbetsgivarnas behov, att förmedla information om vad arbetsträningen erbjuder arbetsgivarna och att lyfta fram styrkorna hos de arbetssökande klienter som lämpar sig för arbetsgivarna.

19. **Mångfalden av arbeten:** Arbetstränarna hjälper sina klienter att få olika typer av arbeten. (Högst två arbeten av samma typ beaktas.)

Poäng:

1 = Arbetstränarna har hjälpt sina klienter att få olika typer av arbeten i mindre än 50 % av fallen.

2 = Arbetstränarna har hjälpt sina klienter att få olika typer av arbeten i 50–59 % av fallen.

3 = Arbetstränarna har hjälpt sina klienter att få olika typer av arbeten i 60–69 % av fallen.

- 4 = Arbetstränarna har hjälpt sina klienter att få olika typer av arbeten i 70–84 % av fallen.
5 = Arbetstränarna har hjälpt sina klienter att få olika typer av arbeten i 85–100 % av fallen.

20. Mångfalden av arbetsgivare: Arbetstränarna hjälper sina klienter att ingå anställningsförhållanden med olika arbetsgivare. (Samma arbetsgivare beaktas högst två gånger.)

Poäng:

- 1 = Arbetstränarna har hjälpt sina klienter att ingå anställningsförhållanden med olika arbetsgivare i mindre än 50 % av fallen.
2 = Arbetstränarna har hjälpt sina klienter att ingå anställningsförhållanden med olika arbetsgivare i 50–59 % av fallen.
3 = Arbetstränarna har hjälpt sina klienter att ingå anställningsförhållanden med olika arbetsgivare i 60–69 % av fallen.
4 = Arbetstränarna har hjälpt sina klienter att ingå anställningsförhållanden med olika arbetsgivare i 70–84 % av fallen.
5 = Arbetstränarna har hjälpt sina klienter att ingå anställningsförhållanden med olika arbetsgivare i 85–100 % av fallen.

21. Arbete på den öppna arbetsmarknaden: Arbetstränarna finner jobb på den öppna arbetsmarknaden till klienterna. Jobben är fasta anställningar i stället för visstidsanställningar. För arbete på den öppna arbetsmarknaden betalas en lön som minst motsvarar branschens kollektivavtal. Arbetet kan sökas av vem som helst och har inte reserverats för personer med nedsatt funktionsförmåga. (Som arbete på den öppna arbetsmarknaden räknas också säsongarbete och anställning som uthyrd personal via bemanningsföretag som även sysselsätter personer som inte har nedsatt arbetsförmåga).

Poäng:

- 1 = Arbetstränarna finner fasta anställningar på den öppna arbetsmarknaden till klienterna i mindre än 64 % av fallen, ELLER antalet klienter som fått sysselsättning med hjälp av arbetsträning är färre än 10.
2 = Arbetstränarna finner fasta anställningar på den öppna arbetsmarknaden till klienterna i 65–74 % av fallen.
3 = Arbetstränarna finner fasta anställningar på den öppna arbetsmarknaden till klienterna i 75–84 % av fallen.
4 = Arbetstränarna finner fasta anställningar på den öppna arbetsmarknaden till klienterna i 85–94 % av fallen.
5 = Arbetstränarna finner fasta anställningar på den öppna arbetsmarknaden till klienterna i över 95 % av fallen.

22. Individuellt medföljande stöd: Klienterna får olika typer av arbetsstöd som anpassas efter det aktuella arbetet och klientens intressen, arbetshistoria, behov osv. Klienterna får stöd av en mångfaldig grupp som utöver arbetstränaren består av representanter för vårdteamet samt familjemedlemmar, vänner och arbetskamrater (så kallat naturligt stöd). Arbetstränarna erbjuder även stöd till arbetsgivare (t.ex. information om utbildningar och anpassning av arbetsbeskrivningar). Arbetstränarna erbjuder klienterna hjälp med att avancera i karriären, till exempel att gå en utbildning eller byta till ett jobb eller arbetsuppgifter som bättre motsvarar klientens önskemål.

Poäng:

- 1 = De flesta klienterna får inte stöd efter att de har börjat jobba.
2 = Ungefär hälften av de sysselsatta klienterna får ett begränsat stöd, som huvudsakligen erbjuds av arbetstränarna.
3 = De flesta av de sysselsatta klienterna får ett begränsat stöd, som huvudsakligen erbjuds av arbetstränarna.
4 = Klienterna får olika typer av arbetsstöd som anpassas efter det aktuella arbetet och klienternas intressen, arbetshistoria, behov osv. Arbetstränarna erbjuder också stöd till arbetsgivare.

5 = Klienterna får olika typer av arbetsstöd som anpassas efter det aktuella arbetet och klienternas intressen, arbetshistoria, behov osv. Arbetstränarna erbjuder också stöd till arbetsgivare (till exempel information om utbildningar och anpassning av arbetsbeskrivningar). Arbetstränarna hjälper klienterna att byta till jobb som bättre motsvarar deras önskemål. Dessutom hjälper de klienter som är intresserade av studier att hitta lämpliga utbildningar. Klienterna får vid behov ett mer intensivt stöd.

23. Tjänst utan tidsbegränsning: Arbetstränaren har fysiska möten med klienten veckan innan arbetet inleds, inom tre dagar efter att arbetet har inletts, varje vecka under den första månaden och i genomsnitt minst en gång i månaden under det första året eller en längre tid efter att en fast anställning inletts, enligt klientens önskemål. När klientens situation är stabil och arbetet går bra, minskas stegvis stödet i arbetsträningen. Arbetstränaren kontaktar klienten inom tre arbetsdagar efter att ha fått information om att anställningen har upphört.

Poäng:

1 = Arbetstränarna har inte fysiska möten med klienterna efter den första månaden sedan de börjat arbeta.

2 = Arbetstränarna träffar mindre än hälften av klienterna som börjat arbeta minst fyra månader efter att arbetet inleddes.

3 = Arbetstränarna träffar minst hälften av klienterna som börjat arbeta minst fyra månader efter att arbetet inleddes.

4 = Arbetstränarna har fysiska möten med klienterna varje vecka under den första månaden efter att de börjat jobba samt i genomsnitt minst varje månad under det första året eller längre efter att en fast anställning inletts, enligt klienternas önskemål.

5 = Arbetstränarna har fysiska möten med sina klienter veckan innan arbetet inleds, inom tre dagar efter att arbetet har inletts, varje vecka under den första månaden och i genomsnitt minst en gång i månaden under det första året eller en längre tid efter att en fast anställning inletts, enligt klienternas önskemål. När klienten har fått en fast anställning minskar man stegvis stödet från arbetsträningen. Arbetstränaren kontaktar klienten inom tre arbetsdagar efter att ha fått information om att anställningen har upphört.

24. Tjänster i närmiljön: Arbetstränarna erbjuder tjänster såsom engagemang av klienten, jobsökning och medföljande stöd i närmiljön och i miljöer som är naturliga för klienten, till exempel hemma hos klienten, på ett kafé, på biblioteket osv.

Poäng:

1 = Arbetstränarna använder 30 % av arbetstiden utanför arbetsplatsen i närmiljön.

2 = Arbetstränarna använder 30–39 % av arbetstiden utanför arbetsplatsen i närmiljön.

3 = Arbetstränarna använder 40–49 % av arbetstiden utanför arbetsplatsen i närmiljön.

4 = Arbetstränarna använder 50–64 % av arbetstiden utanför arbetsplatsen i närmiljön.

5 = Arbetstränarna använder minst 65 % av arbetstiden utanför arbetsplatsen i närmiljön.

25. Initiativrikt och aktivt engagemang i verksamheten: Tjänsten avslutas inte på grund av tidsbegränsningar eller för att klienten inte har kommit till mötena. Arbetstränaren registrerar systematiskt försöken att få kontakt med klienter som uteblivit från möten. Även vårdinstansen tar vid behov initiativ till att få kontakt med klienter som är svåra att nå och till att engagera dem i IPS-arbetsträningen. Det görs många hembesök eller besök i närmiljön. Arbetstränarna och den psykiatriska vård- och rehabiliteringsinstansen har gemensamma möten eller möten som koordinerats på annat sätt. Man kontaktar klienternas familjer om detta är möjligt och

ändamålsenligt. Man slutar ta initiativ riktade mot klienten när man har förvissat sig om att klienten inte längre vill arbeta eller inte vill fortsätta med arbetsträningen.

Poäng:

1 = Det kan bevisas att högst två metoder har använts för att ta kontakt med och engagera klienter.

2 = Det kan bevisas att tre metoder har använts för att ta kontakt med och engagera klienter.

3 = Det kan bevisas att fyra metoder har använts för att ta kontakt med och engagera klienter.

4 = Det kan bevisas att fem metoder har använts för att ta kontakt med och engagera klienter.

5 = Det kan bevisas att alla sex metoder har använts för att ta kontakt med och engagera klienter: 1) Tjänsten avslutas inte på grund av tidsbegränsningar eller för att klienten inte har kommit till mötena. 2) Arbetstränaren registrerar systematiskt försöken att få kontakt med klienter som uteblivit från möten. 3) Även vårdinstansen tar vid behov initiativ till att få kontakt med klienter som är svåra att nå och till att engagera dem i IPS-arbetsträningen. 4) Man gör många hembesök eller besök i närmiljön. 5) Arbetstränarna och den psykiatriska vård- och rehabiliteringsinstansen har gemensamma möten eller möten som koordinerats på annat sätt. 6) Man kontakter klienternas familjer om detta är möjligt och ändamålsenligt.

TOTALPOÄNG

115–125 = föredömlig nivå

100–114 = god nivå

74–99 = måttlig nivå

73 eller mindre = tjänsten är inte stödd sysselsättning

Not om kvalitetskriterium 6: Detta kvalitetskriterium har anpassats för att passa det finska servicesystemet och skiljer sig därför från kvalitetskriterierna för IPS Employment Centers arbetsträning. Det ursprungliga kriteriet (Collaboration Between Employment Specialists and Vocational Rehabilitation Counselors) gäller samarbetet mellan arbetstränare och Vocational Rehabilitation-tjänsten. Det finns flera liknande aktörer i det finska tjänstesystemet, vilka måste beaktas vid samordning av arbetsträning med dessa tjänster.