

ŠKÁLA IPS MODEL FIDELITY SCALE¹

01/07/2008

Hodnotitel:

Místo:

Datum:

Celkové skóre:

Pokyny k vyplnění: Ke každému kritériu/otázce zaškrtněte jednu možnost a запиšte si odpovídající počet bodů.

<u>Kritérium</u>	<u>Zdroj dat²</u>	<u>Odpovědi / počet bodů</u>
PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ		
1. <u>Počet klientů na 1 pracovníka:</u> Každý IPS specialista ³ má přidělen určitý počet klientů. Maximální kapacita pro jeden pracovní úvazek by měla být do 20 klientů.	MIS, DOC, INT	1= Poměr 41 a více klientů na jednoho pracovníka 2= Poměr 31–40 klientů na jednoho pracovníka 3= Poměr 26–30 klientů na jednoho pracovníka 4= Poměr 21–25 klientů na jednoho pracovníka 5= Poměr 20 a méně klientů na jednoho pracovníka
2. <u>Pracovníci IPS:</u> IPS specialisté poskytují pouze služby zaměstnávání.	MIS, DOC, INT	1= Pracovníci věnují službě zaměstnávání méně než 60 % času. 2= Pracovníci věnují službě zaměstnávání 60–74 % času. 3= Pracovníci věnují službě zaměstnávání 75–89 % času.

¹ V orig. aktuálně nazývaná „Supported Employment Fidelity Scale“ – v českém kontextu nepoužíváme „podporované zaměstnávání“, neboť má poněkud jiný význam, proto se držíme označení „IPS“.

² Vysvětlení zkratk uvedeno na konci dokumentu.

³ V orig. „employment specialist“, specialista na zaměstnávání.

		<p>4= Pracovníci věnují službě zaměstnávání 90–95 % času.</p> <p>5= Pracovníci věnují službě zaměstnávání více než 96 % času.</p>
<p>3. <u>Jeden pracovník má na starost celý proces:</u> Každý IPS specialista provází klienta všemi fázemi procesu, od prvního kontaktu, přes zapojení do programu, hodnocení, umístění na pracovní pozici, koučování v pracovním procesu až po návaznou podporu – poté se již klientovi v oblasti zaměstnávání dostává jen méně intenzivní podpory od jiného pracovníka služeb péče o duševní zdraví. (Pozn.: Neočekává se, že každý IPS pracovník bude klientům poskytovat konzultace týkající se sociálních dávek. Služby konzultanta speciálně vyškoleného v problematice sociálních dávek spadají již do oblasti „vysoké shody“, viz položka č. 1 v oddílu „Služby“.)</p>	<p>MIS, DOC, INT, OBS</p>	<p>1= Pracovník klienta pouze odkáže na zprostředkovatele zaměstnání nebo na další programy.</p> <p>2= Pracovník si klienta ponechá v péči, ale odkáže jej na další programy služeb zaměstnávání.</p> <p>3= Pracovník provází klienta od jedné do čtyř fází služeb IPS (tj. první kontakt, zapojení, hodnocení, utváření představy o pracovním uplatnění, umístění na pracovní pozici, koučování v pracovním procesu a návazná podpora).</p> <p>4= Pracovník provází klienta pěti fázemi služeb IPS, ne však celým procesem.</p> <p>5= Pracovník zajišťuje všech šest fází procesu zaměstnávání (tj. vstup do programu, zapojení, hodnocení, utváření představy o pracovním uplatnění / umístění na pracovní pozici, koučování v pracovním procesu a návazná podpora).</p>
ORGANIZACE		
<p>1. <u>Integrace IPS do služeb multidisciplinárního týmu:</u> IPS specialisté pracují max. pro 2 různé týmy služeb péče o duševní zdraví, jejichž klienti tvoří nejméně 90 % jejich pracovní náplně.</p>	<p>MIS, DOC, INT, OBS</p>	<p>1= Pracovníci pracují v programu IPS, který funguje odděleně od služby péče o duševní zdraví.</p> <p>2= Pracovníci IPS pracují pro tři a více týmů <u>NEBO</u> klienti jsou pouze v péči jednoho klíčového pracovníka (mental health practitioner), který není součástí žádného týmu, <u>NEBO</u> pracovníci IPS pracují pro jeden či dva týmy, jejichž klienti však tvoří jen méně než 50 % jejich pracovní náplně.</p>

		<p>3= Pracovníci pracují pro jeden či dva týmy, jejichž klienti tvoří nejméně 50–74 % jejich pracovní náplně.</p> <p>4= Pracovníci pracují pro jeden či dva týmy, jejichž klienti tvoří nejméně 75–89 % jejich pracovní náplně.</p> <p>5= Pracovníci pracují pro jeden či dva týmy, jejichž klienti tvoří 90–100 % jejich pracovní náplně.</p>
<p>2. <u>Integrace IPS do služeb a spolupráce mezi členy týmu</u>: IPS specialisté se aktivně účastní pravidelných týdenních porad týmu (nejedná se o běžné provozní porady), kde pracovníci probírají jednotlivé klienty a jejich cíle v oblasti zaměstnání na bázi shared decision-making. Sdílejí kancelář s ostatními členy týmu (nebo ji mají v blízkosti). Dokumentace týkající se zaměstnávání klientů je vedena společně s dokumentací další péče o ně (v jedné kartě). IPS pracovníci pomáhají týmu promýšlet možnosti zaměstnání u klientů, kteří dosud nevstoupili do programu IPS.</p>	<p>MIS, DOC, INT, OBS</p>	<p>1= Splněna jen jedna nebo žádná z uvedených podmínek.</p> <p>2= Splněny dvě z uvedených podmínek.</p> <p>3= Splněny tři z uvedených podmínek.</p> <p>4= Splněny čtyři z uvedených podmínek.</p> <p>5= Splněno pět z uvedených podmínek.</p> <p><u>Splněno všech pět klíčových podmínek.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Pracovník se účastní pravidelných týdenních porad týmu. • Pracovník se aktivně podílí na poradách týmu na bázi shared decision-making. • Dokumentace týkající se zaměstnávání (tj. hodnocení/profil, plán zaměstnání, záznamy o pokroku) je vedena jako součást komplexní klientovy dokumentace. • Pracovník má kancelář v blízkosti pracoviště celého týmu nebo ji s ostatními členy týmu sdílí. • Pracovník se spolu s ostatními členy týmu podílí na promýšlení možností zaměstnání u klientů, kteří dosud nevstoupili do programu IPS.

<p>3. <u>Spolupráce mezi IPS pracovníkem a konzultantem z úřadu práce:</u>⁴ IPS specialista a konzultant z úřadu práce úzce spolupracují na případech klientů, které mají společně v péči, a hledají možnosti nejvhodnějšího uplatnění/umístění.</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1= Pracovník a konzultant jsou v kontaktu (osobním, telefonickém, e-mailovém) a radí se o společných klientech méně než jednou za čtvrt roku NEBO spolu nekomunikují vůbec.</p> <p>2= Pracovník a konzultant jsou v kontaktu (osobním, telefonickém, e-mailovém) a radí se o společných klientech nejméně jednou za čtvrt roku.</p> <p>3= Pracovník a konzultant jsou v kontaktu (osobním, telefonickém, e-mailovém) a radí se o společných klientech každý měsíc.</p> <p>4= Pracovník a konzultant se pravidelně osobně scházejí nejméně jednou za čtvrt roku <u>NEBO</u> jsou v kontaktu (osobním telefonickém, e-mailovém) a radí se o klientech každý týden.</p> <p>5= Pracovník a konzultant se pravidelně osobně scházejí nejméně jednou měsíčně a kromě toho jsou spolu v kontaktu (osobním, telefonickém, e-mailovém) každý týden.</p>
<p>4. <u>Tým IPS:</u> Tvoří jej nejméně 2 IPS specialisté pracující na plný úvazek a vedoucí týmu. Každý týden se tým schází na poradách o klientech v souladu s modelem IPS, kde společně rozhodují o dalších postupech a sdílejí výstupy ze své práce. V případě potřeby se mohou vzájemně zastoupit.</p>	<p>MIS, INT, OBS</p>	<p>1= Pracovníci nejsou součástí žádného týmu.</p> <p>2= Pracovníci mají společného vedoucího, ale jako samostatný tým se nescházejí. Nefunguje zde zastupitelnost.</p> <p>3= Pracovníci mají společného vedoucího a každý týden se o svých klientech radí. V případě potřeby se mohou vzájemně zastoupit <u>NEBO</u> ve venkovských oblastech, kde v každém týmu pracuje jeden IPS pracovník a osobní setkávání je složitější vzhledem k větším vzdálenostem, pořádají pracovníci porady s vedoucím 2–3krát měsíčně prostřednictvím telekonferencí.</p>

⁴ „Vocational Rehabilitation counselor“: v USA speciální sociální pracovník, který propočítá, o jak vysoké finance člověk přijde, pokud začne pracovat. V českém prostředí je problematické najít ekvivalent.

		<p>4= Nejméně 2 pracovníci a vedoucí tvoří tým, který se schází pravidelně 2–3x měsíčně na poradách o klientech v souladu s modelem IPS, kde společně rozhodují o dalších postupech a sdílejí výstupy ze své práce. V případě potřeby se mohou vzájemně zastoupit. <u>NEBO</u> ve venkovských oblastech, kde v každém týmu pracuje jeden IPS pracovník a osobní setkávání je složitější vzhledem k větším vzdálenostem, pořádají pracovníci porady s vedoucím 2–3krát měsíčně osobně nebo prostřednictvím telekonferencí. Pomoci mohou i ostatní kolegové z širšího týmu, například tak, že mohou klienta dopravit do zaměstnání nebo vyzvednout u zaměstnavatele nejruznější formuláře apod.</p> <p>5= Nejméně 2 pracovníci na plný úvazek a vedoucí tvoří tým, který se schází pravidelně každý týden na poradách o klientech v souladu s modelem IPS, kde společně rozhodují o dalších postupech a sdílejí výstupy ze své práce. V případě potřeby se mohou vzájemně zastoupit.</p>
<p>5. <u>Role vedoucího týmu:</u> Tým IPS má svého vedoucího. Pracovníci si rozvíjejí a zlepšují dovednosti v rámci koučování, které vychází z hodnocení dosahovaných výsledků. Vedoucí týmu by měl plnit všech pět uvedených klíčových rolí.</p>	<p>MIS, INT, DOC, OBS</p>	<p>1= Splněna jen jedna nebo žádná z uvedených podmínek.</p> <p>2= Splněny dvě z uvedených podmínek.</p> <p>3= Splněny tři z uvedených podmínek.</p> <p>4= Splněny čtyři z uvedených podmínek.</p> <p>5= Splněno pět z uvedených podmínek.</p> <p><u>Pět klíčových rolí vedoucího týmu:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Jeden vedoucí týmu pracující na plný úvazek řídí nejvýše 10 IPS pracovníků. Nemá žádnou další vedoucí funkci. (Vedoucí, kteří mají na starost méně než 10 pracovníků, mohou vykonávat jinou funkci v rozsahu, který poměrem odpovídá nižšímu počtu pracovníků, které vedou. Například vedoucí, který vede skupinu 4 pracovníků, se této práci může věnovat jen na poloviční úvazek.)

		<ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí týmu vede každý týden poradou s pracovníky, kde zjišťuje, jaká je situace klientů, a vymýšlí nové strategie a nápady, jak jim v zaměstnání pomoci. • Vedoucí týmu komunikuje s vedoucími týmů ostatních služeb a zajišťuje jejich zapojení/spolupráci, řešení problémů a hledání nejvhodnějších řešení (proces předávání klientů do dalších služeb, následné péče apod.), aby byla odvedená práce co nejkvalitnější a pro klienta co nejpřínosnější. Jednou za čtvrt roku se schází s každým týmem služeb. • Vedoucí týmu doprovází nové pracovníky či pracovníky, kteří mají potíže, pomáhá jim při zlepšování dovedností, navštěvuje je na pracovišti a dává jim zpětnou vazbu cca jednou měsíčně, setkává se za tím účelem i se zaměstnavateli. • Nejméně jednou za čtvrt roku vedoucí týmu prochází s pracovníky výsledky klientů a navrhuje, co zlepšit.
<p>6. <u>Nulová přijímací kritéria</u>: Všichni klienti, kteří chtějí pracovat, mají mít přístup ke službám IPS bez ohledu na to, nakolik jsou na to připraveni, zda jsou drogově závislí, mají symptomy duševního onemocnění, dopouštěli se v minulosti násilného chování, mají kognitivní poruchy, odmítají léčbu, bez ohledu na to, jak se sami prezentují. Služba IPS je zde pro každého. Po skončení jednoho zaměstnání pomohou pracovníci klientovi najít nové, bez ohledu na to, jaký byl důvod ukončení pracovního poměru, či kolik takových zaměstnání má už klient za sebou. Pokud má pracovní rehabilitace nějaká testovací kritéria, služba péče o duševní zdraví je nepoužije k tomu, aby někoho vyloučila. Klienti neprocházejí žádným testováním, ani formálním, ani neformálním.</p>	<p>DOC, INT, OBS</p>	<p>1= Je uplatňována oficiální metodika, podle které pracovníci IPS, case manageri nebo jiní pracovníci vylučují klienty proto, že nejsou dostatečně připraveni na zaměstnání (např. z důvodu zneužívání návykových látek, násilného chování v minulosti, nízké úrovně samostatného fungování apod.).</p> <p>2= Většině klientů není umožněn přístup ke službě IPS proto, že pracovníci vyhodnotí, že na něj nejsou připraveni (např. z důvodu zneužívání návykových látek, násilného chování v minulosti, nízké úrovně samostatného fungování apod.).</p> <p>3= Někteří klientům není umožněn přístup ke službě IPS proto, že pracovníci vyhodnotí, že na něj nejsou připraveni (např. z důvodu zneužívání návykových látek, násilného chování v minulosti, nízké úrovně samostatného fungování apod.).</p> <p>4= Žádné známky vyloučení, ani formálního, ani neformálního. Škála potenciálních zaměstnavatelů není příliš široká. Po ukončení zaměstnání nabízejí pracovníci klientům pomoc s hledáním nového bez ohledu na to, jaký</p>

		<p>byl důvod ukončení pracovního poměru, či kolik zaměstnání má klient za sebou.</p> <p>5= Všichni klienti, kteří chtějí pracovat, mají přístup ke službám IPS. Pracovníci služby podporují klienty, aby si utvořili představu o práci, která by jim vyhovovala, a škála potenciálních zaměstnavatelů je široká. Po ukončení zaměstnání nabízejí pracovníci klientům pomoc s hledáním nového bez ohledu na to, jaký byl důvod ukončení pracovního poměru, či kolik zaměstnání má klient za sebou.</p>
<p>7. <u>Zaměření na otevřený trh práce</u>: Organizace nabízí místa na otevřeném trhu mnoha způsoby. Při přijímání klienta do programu se pracovníci dotazují, zda má klient zájem pracovat. Organizace zveřejňuje nabídky práce a informace o podporovaném zaměstnávání (letáky, nástěnky, plakáty). Zaměřuje se především na programy služeb pro dospělé s dlouhodobým vážným duševním onemocněním. Podporuje vzájemné sdílení zkušeností se zaměstnáním mezi klienty i pracovníky. Sleduje procento úspěšnosti zaměstnání na otevřeném trhu a tyto informace sdílí vedení organizace i pracovníci.</p>	<p>DOC, INT, OBS</p>	<p>1= Splněna jen jedna nebo žádná z uvedených podmínek.</p> <p>2= Splněny dvě z uvedených podmínek.</p> <p>3= Splněny tři z uvedených podmínek.</p> <p>4= Splněny čtyři z uvedených podmínek.</p> <p>5= Splněno pět z uvedených podmínek.</p> <p>Organizace nabízí místa na otevřeném trhu mnoha způsoby:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Při přijímání klienta do programu se pracovníci dotazují, zda má klient zájem pracovat. • Klient je tázán, zda má zájem pracovat, alespoň 1x ročně při revizi ročního (nebo půlročního) plánu léčby. • Organizace zveřejňuje nabídky práce a informace o programu IPS (letáky, nástěnky, plakáty) ve svých veřejně přístupných prostorách (vstupní haly, čekárny). • Organizace umožňuje vzájemné sdílení zkušeností se zaměstnáním mezi klienty i pracovníky (např. oslava s oceněním úspěchů, školení v rámci služby, peer skupiny, články ve věstníku organizace, vystoupení hosta na setkání skupiny klientů apod.), nejméně dvakrát ročně.

		<ul style="list-style-type: none"> • Organizace vyhodnocuje procento úspěšnosti zaměstnání na otevřeném trhu nejméně jednou za čtvrt roku a tyto informace sdílí vedení i pracovníci.
<p>8. <u>Vzdělávání a podpora manažerů v IPS:</u> Vedoucí pracovníci týmu (tj. výkonný ředitel, provozní ředitel, finanční manažer, HR ...) pomáhají s implementací a udržitelností IPS programu. Je splněno všech pět klíčových podmínek týmové podpory.</p>	<p>DOC, INT, OBS</p>	<p>1= Splněna jedna z uvedených podmínek.</p> <p>2= Splněny dvě z uvedených podmínek.</p> <p>3= Splněny tři z uvedených podmínek.</p> <p>4= Splněny čtyři z uvedených podmínek.</p> <p>5= Splněno pět z uvedených podmínek.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Výkonný ředitel a odborný vedoucí služeb mají potřebné znalosti v oblasti na důkazech založených principů a postupů IPS. • Součástí procesu řízení kvality v organizaci je revize programu IPS anebo jeho částí v souladu s IPS Fidelity Scale nejméně jednou za půl roku tak dlouho, dokud není dosaženo nejvyššího skóre na škále. Poté alespoň jedenkrát ročně. Proces řízení kvality na základě výsledků hodnocení podle IPS škály zlepšuje implementaci a udržitelnost programu IPS v organizaci. • Alespoň jeden člen výkonného týmu se aktivně účastní schůzek vedení týmu IPS (schůzek řídicího výboru), které se konají nejméně jednou za půl roku u týmů, které již dosáhly nejvyššího skóre shody se škálou, a nejméně jednou za čtvrt roku u týmů, které jej dosud nedosáhly. Řídicí výbor je definován jako pracovní skupina, jejímž úkolem je revidovat stupeň shody se škálou, implementaci programu a systém poskytování služeb. Výbor sestavuje písemný akční plán zaměřený na budování či udržení služeb na nejvyšší úrovni shody se škálou IPS. • Výkonný ředitel organizace během prvních šesti měsíců a dále nejméně jednou ročně informuje všechny zaměstnance o tom, jak služba IPS napomáhá plnění cílů celé organizace, a určuje jasné a konkrétní cíle v oblasti IPS a/nebo zaměstnávání na otevřeném trhu (na úvodním setkání IPS, setkání

		<p>všech zaměstnanců, newsletter apod.). Tento úkol nelze delegovat na jiného pracovníka.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vedoucí služby IPS informuje výkonný tým (včetně jeho ředitele) alespoň dvakrát ročně o případných překážkách bránících v poskytování služeb v souladu s praxí založenou na důkazech a o možnostech, jak tyto překážky překonat (facilitátoři). Výkonný tým pomáhá vedoucímu týmu IPS hledat řešení těchto překážek a uvádět je do praxe.
SLUŽBY		
<p>1. <u>Příprava a motivace klienta k práci</u>: Každému klientovi je ještě před nástupem do zaměstnání srozumitelně vysvětleno, co vše je s tím spojeno, jak případně požádat o přizpůsobení pracovní doby či jakou sjednat výši mzdy. Motivace k zaměstnání zahrnuje veškeré výhody z něj plynoucí, např. sociální a nemocenské pojištění, příspěvky na léky či na bydlení, stravenky, příspěvky na děti, důchodové zabezpečení a další zdroje příjmu. Klientům jsou poskytovány informace a pomoc v souvislosti s ohlášením vzniku pracovního poměru u správy sociálního zabezpečení a jiných úřadů a s plněním dalších administrativních povinností.</p>	DOC, INT, OBS, ISP	<p>1= Služba přípravy a motivace k práci není pro většinu klientů organizace snadno dostupná.</p> <p>2= IPS pracovník dává klientovi kontakt na jinou službu, kde může tyto informace získat.</p> <p>3= IPS pracovník probírá s každým klientem konkrétní změny, které se ho s nástupem do zaměstnání dotknou.</p> <p>4= IPS pracovník nebo jiný pracovník (case manager) klientovi ještě před nástupem do zaměstnání pomáhá získat individuální a srozumitelnou přípravu a motivaci u odborníka vyškoleného na tuto problematiku.</p> <p>5= IPS pracovník nebo jiný pracovník (case manager) klientovi ještě před nástupem do zaměstnání pomáhá získat individuální a srozumitelnou přípravu a motivaci u odborníka vyškoleného na tuto problematiku. Kromě toho mu stejnou pomoc zajistí i následně, pokud se klient potřebuje rozhodnout o přizpůsobení pracovní doby či výši mzdy. Klientům jsou poskytovány také informace a pomoc v souvislosti s ohlášením vzniku pracovního poměru u správy sociálního zabezpečení a jiných úřadů a s plněním dalších administrativních povinností.</p>

<p>2. <u>Co sdělit/nesdělit zaměstnavateli</u>: IPS pracovník poskytne klientovi přesné informace a pomůže mu zvážit všechny okolnosti, aby se dokázal sám nejlépe rozhodnout, co sdělí zaměstnavateli o svých obtížích.</p>	<p>DOC, INT, OBS</p>	<p>1= Nesplněna žádná z uvedených podmínek.</p> <p>2= Splněna jedna z uvedených podmínek.</p> <p>3= Splněny dvě z uvedených podmínek.</p> <p>4= Splněny tři z uvedených podmínek.</p> <p>5= Splněny čtyři z uvedených podmínek.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vstup klienta do programu není podmíněn tím, že musí vždy zaměstnavatele informovat o svých obtížích. • IPS pracovníci klientům nabízejí, že s nimi předem prodiskutují všechna pro a proti ještě předtím, než klienti zaměstnavatele o čemkoli informují. Pracovníci klientům vysvětlí, jak takové informace souvisí s případnými požadavky na úlevy v zaměstnání a jakou roli hraje komunikace IPS pracovníka se zaměstnavatelem. • IPS pracovníci s klienty proberou, jaké informace zaměstnavateli sdělit (tj. skutečnost, že se léčí s psychickým onemocněním, že mají určité psychiatrické obtíže, úzkosti, byli po určitou dobu nezaměstnaní apod.), nabízejí konkrétní rady, co říci. • IPS pracovníci s klienty toto téma probírají opakovaně (např. pokud klient hledá práci více než dva měsíce a zatím nenašel, anebo pokud má v zaměstnání problémy).
<p>3. <u>Průběžné hodnocení založené na pracovních zkušenostech</u>: Vstupní hodnocení klientových kompetencí a možností se provádí po prvních 2–3 schůzkách a dále se do něj doplňují už jen informace o jeho pracovních zkušenostech ze zaměstnání na otevřeném pracovním trhu. Každá další pracovní zkušenost se zaznamenává do jeho pracovního profilu, který kromě toho obsahuje</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1= Hodnocení klientových kompetencí a možností se provádí před nástupem do zaměstnání a je založeno na formálním posuzování, využívají se při něm standardizované postupy, testy inteligence, zkoušení.</p> <p>2= Hodnocení klientových kompetencí a možností může probíhat odstupňovaně, po jednotlivých krocích: pracovní zkušenosti před nástupem do placeného zaměstnání (tj. pracovní skupiny v rámci programu denního stacionáře), dobrovolnictví, neplacené brigády (např. chráněné dílny apod.).</p>

<p>údaje o klientových preferencích, zkušenostech, dovednostech, aktuálních možnostech, silných stránkách, osobní kontakty atd. Zaměření na řešení problémů s využitím hodnocení prostředí klienta a snaha o přiměřené uzpůsobení/úlevy. Informace lze čerpat od klienta samotného, od týmu, který jej má v péči, ze zdravotních záznamů, a pokud s tím klient souhlasí, pak i od jeho blízkých a od předchozích zaměstnavatelů.</p>		<p>3= IPS pracovníci pomáhají klientům najít zaměstnání na otevřeném trhu přímo, aniž by nějak systematicky hodnotili jejich zájem, zkušenosti či silné stránky apod., a nezabývají se pravidelně analýzou klientových neúspěchů (či problémů v práci), aby z nich vyvodili poučení.</p> <p>4= Po prvních 2–3 schůzkách se provádí vstupní hodnocení klientových kompetencí a možností, kde se zkoumají klientovy zájmy a silné stránky. IPS pracovník klientovi pomáhá uvědomit si, co mu každá pracovní zkušenost přinesla, a spolupracuje s týmem, který má klienta v péči, na analýze případných neúspěchů či problémů v práci, ale i úspěchů a pozitivních zkušeností. Tyto zkušenosti a poučení však nezaznamenává do pracovního profilu <u>NEBO</u> tento profil není pravidelně aktualizován.</p> <p>5= Po prvních 2–3 schůzkách se provádí vstupní hodnocení klientových kompetencí a možností a vše se zaznamenává do jeho pracovního profilu, který kromě toho obsahuje údaje o klientových preferencích, zkušenostech, dovednostech, aktuálních možnostech, silných stránkách, osobní kontakty atd. Pracovní profil se využívá k tomu, aby bylo možno stanovit, jaký typ práce a pracovního prostředí by byl pro klienta nejvhodnější. Doplnuje se do něj každá další pracovní zkušenost. Zaměření na řešení problémů s využitím hodnocení prostředí klienta a snaha o přiměřené uzpůsobení/úlevy. Informace lze čerpat od klienta samotného, od týmu, který jej má v péči, ze zdravotních záznamů, a pokud s tím klient souhlasí, pak i od jeho blízkých a od předchozích zaměstnavatelů. IPS pracovník klientovi pomáhá uvědomit si, co mu každá pracovní zkušenost přinesla, a spolupracuje s týmem, který má klienta v péči, na analýze případných neúspěchů či problémů v práci, ale i úspěchů a pozitivních zkušeností.</p>
<p>4. <u>Co nejdříve najít klientovi práci na otevřeném trhu</u>: Vstupní hodnocení klientových kompetencí a možností a první osobní kontakt klienta nebo IPS pracovníka s potenciálním zaměstnavatelem</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1= První osobní kontakt klienta nebo IPS pracovníka s potenciálním zaměstnavatelem proběhne v průměru do 271 dnů (9 měsíců) od vstupu klienta do programu anebo později.</p>

<p>proběhne do 30 dnů (jednoho měsíce) od vstupu klienta do programu.</p>		<p>2= První osobní kontakt klienta nebo IPS pracovníka s potenciálním zaměstnavatelem proběhne v průměru od 151 do 270 dnů (5–9 měsíců) od vstupu klienta do programu.</p> <p>3= První osobní kontakt klienta nebo IPS pracovníka s potenciálním zaměstnavatelem proběhne v průměru od 61 do 150 dnů (2–5 měsíců) od vstupu klienta do programu.</p> <p>4= První osobní kontakt klienta nebo IPS pracovníka s potenciálním zaměstnavatelem proběhne v průměru od 31 do 60 dnů (1–2 měsíce) od vstupu klienta do programu.</p> <p>5= Program udržuje kontakt se zaměstnavateli průběžně a první osobní kontakt klienta nebo IPS pracovníka s potenciálním zaměstnavatelem proběhne v průměru do 30 dnů (1 měsíc) od vstupu klienta do programu.</p>
<p>5. <u>Hledání pracovní pozice na míru klientovi</u>: IPS pracovník oslovuje zaměstnavatele tak, aby pozice odpovídala přáním klienta (co ho baví a jaké má cíle) a jeho potřebám (zkušenosti, schopnosti, symptomy, zdravotní stránka apod.), ne na základě požadavků pracovního trhu (tj. pracovní pozice, které jsou v daném okamžiku volné). Pracovník sestavuje s klientem individuální plán hledání práce, do kterého se průběžně doplňují informace z hodnocení a pracovního profilu a další pracovní zkušenosti či nově získané vzdělání.</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1= Pozice, které odpovídají více klientovým přáním, silným stránkám, symptomům atd. než potřebám pracovního trhu, nabízí méně než 25 % zaměstnavatelů oslovených IPS pracovníky.</p> <p>2= Pozice, které odpovídají více klientovým přáním, silným stránkám, symptomům atd. než potřebám pracovního trhu, nabízí 25–49 % zaměstnavatelů oslovených IPS pracovníky.</p> <p>3= Pozice, které odpovídají více klientovým přáním, silným stránkám, symptomům atd. než potřebám pracovního trhu, nabízí 50–74 % zaměstnavatelů oslovených IPS pracovníky.</p> <p>4= Pozice, které odpovídají více klientovým přáním, silným stránkám, symptomům atd. než potřebám pracovního trhu a které jsou v souladu s klientovým aktuálním pracovním plánem, nabízí 75–89 % zaměstnavatelů oslovených IPS pracovníky.</p>

		5= IPS pracovníci oslovují zaměstnavatele, kteří nabízejí pozice odpovídající z 90–100 % více klientovým přáním, silným stránkám, symptomům atd. než potřebám pracovního trhu, které jsou v souladu s klientovým aktuálním pracovním plánem. Pokud mají klienti omezené pracovní zkušenosti, snaží se IPS pracovník nabídnout co nejširší škálu možností v rámci místní komunity.
6. <u>Kontakt se zaměstnavateli – frekvence</u> : Každý IPS pracovník si za účelem hledání práce pro své klienty sjednává se zaměstnavateli nejméně 6 schůzek za týden. (Ohodnoťte nejprve každého pracovníka zvlášť a poté vypočtete průměr.) Schůzka se počítá i tehdy, pokud se pracovník sejde se stejným zaměstnavatelem vícekrát v týdnu, ať se schůzky účastní klient, nebo ne. Počítají se jak schůzky zaměřené na konkrétního klienta, tak schůzky zaměřené všeobecně. Pracovníci si zaznamenávají všechny schůzky do týdenních výkazů.	DOC, INT	<p>1= IPS pracovník si pro konkrétní klienty sjednává méně než 2 schůzky se zaměstnavateli za týden.</p> <p>2= IPS pracovník si pro konkrétní klienty sjednává 2 schůzky se zaměstnavateli za týden NEBO nemá jasnou strategii oslovování zaměstnavatelů.</p> <p>3= IPS pracovník si pro konkrétní klienty sjednává 2–4 schůzky se zaměstnavateli za týden a postup oslovování zaměstnavatelů zaznamenává do výkazu, který s ním každý měsíc prochází vedoucí týmu.</p> <p>4= IPS pracovník si pro konkrétní klienty sjednává 5 schůzek se zaměstnavateli za týden a postup oslovování zaměstnavatelů zaznamenává do výkazu, který s ním každý měsíc prochází vedoucí týmu.</p> <p>5= IPS pracovník si pro konkrétní klienty sjednává nejméně 6 schůzek se zaměstnavateli za týden. Případně, pokud má na starost méně než 3 klienty (např. u nově vznikajících programů), pak si sjednává takový počet schůzek, který odpovídá dvěma schůzkám na jednoho klienta. Kromě toho postup oslovování zaměstnavatelů zaznamenává do výkazu, který s ním každý měsíc prochází vedoucí týmu.</p>
7. <u>Kontakt se zaměstnavateli – kvalita</u> : IPS pracovníci si budují vztahy se zaměstnavateli prostřednictvím pravidelných osobních návštěv, při kterých zjišťují, jaké jsou potřeby zaměstnavatelů, informují je, co jim může nabídnout IPS program i konkrétní klienti, kteří	DOC, INT, OBS	<p>1= Pracovník se setkává se zaměstnavateli jen příležitostně, například když doprovází klienta, který jde odevzdat žádost o práci, NEBO se se zaměstnavateli setkává jen zřídka.</p> <p>2= Pracovník oslovuje zaměstnavatele, aby zjistil, jaká pracovní místa nabízejí, a tuto informaci předává dále klientům.</p>

<p>by byli vhodní pro danou pozici. (Ohodnoťte nejprve každého pracovníka zvlášť a poté vypočtete průměr.)</p>		<p>3= Pracovník odpovídá na inzeráty s nabídkou práce sám, představí se, seznámí zaměstnavatele s programem IPS a požádá jej o schůzku s klientem.</p> <p>4= Pracovník se se zaměstnavateli setkává osobně bez ohledu na to, zda právě nabízejí volnou pracovní pozici, nebo ne, a vyjednává za klienty, informuje zaměstnavatele o jejich silných stránkách a žádá je, aby se s klienty sešli.</p> <p>5= Pracovníci si budují vztahy se zaměstnavateli prostřednictvím pravidelných osobních návštěv, při kterých zjišťují, jaké jsou potřeby zaměstnavatelů, informují je, co jim může nabídnout IPS program i konkrétní klienti, kteří by byli vhodní pro danou pozici.</p>
<p>8. <u>Různé typy práce:</u> IPS pracovníci pomáhají klientům získávat práci na různorodých pozicích.</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci na různých typech pozic méně než 50 % svého času.</p> <p>2= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci na různých typech pozic v 50–59 % svého času.</p> <p>3= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci na různých typech pozic v 60–69 % svého času.</p> <p>4= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci na různých typech pozic v 70–84 % svého času.</p> <p>5= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci na různých typech pozic v 85–100 % svého času.</p>
<p>9. <u>Různí zaměstnavatelé:</u> IPS pracovníci pomáhají klientům získávat práci u různých zaměstnavatelů.</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci u různých zaměstnavatelů méně než 50 % svého času.</p> <p>2= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci u různých zaměstnavatelů v 50–59 % svého času.</p>

		<p>3= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci u různých zaměstnavatelů v 60–69 % svého času.</p> <p>4= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci u různých zaměstnavatelů v 70–84 % svého času.</p> <p>5= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci u různých zaměstnavatelů v 85–100 % svého času.</p>
<p>10. <u>Práce na otevřeném trhu</u>: IPS pracovníci nabízejí na otevřeném pracovním trhu pozice spíše na dobu neurčitou než na dobu určitou (tj. přechodné zaměstnávání). Zaměstnanci na těchto pozicích pobírají alespoň minimální zákonem stanovenou mzdu, jedná se o místa, na která se může hlásit kdokoli, ne speciálně vytvořená pracovní místa pro lidi s handicapem. (Sezónní práce a přechodné agenturní zaměstnávání, na něž se může hlásit kdokoli jiný, jsou v tomto případě také považována za místa na otevřeném trhu práce.)</p>	DOC, INT, OBS, ISP	<p>1= Pracovníci dávají klientům na výběr z pozic na otevřeném pracovním trhu se smlouvou na dobu neurčitou a této činnosti věnují méně než 64 % svého času <u>NEBO</u> mají v nabídce méně než 10 běžných pracovních pozic.</p> <p>2= Pracovníci dávají klientům na výběr z pozic na otevřeném pracovním trhu se smlouvou na dobu neurčitou a této činnosti věnují 65–74 % svého času.</p> <p>3= Pracovníci dávají klientům na výběr z pozic na otevřeném pracovním trhu se smlouvou na dobu neurčitou a této činnosti věnují 75–84 % svého času.</p> <p>4= Pracovníci dávají klientům na výběr z pozic na otevřeném pracovním trhu se smlouvou na dobu neurčitou a této činnosti věnují 85–94 % svého času.</p> <p>5= 95 % a více pozic obsazovaných klienty na otevřeném pracovním trhu je na dobu neurčitou.</p>
<p>11. <u>Návazná podpora podle individuálních potřeb</u>: Po nástupu do zaměstnání dostávají klienti podporu podle typu práce, svých preferencí a potřeb, výsledků z předchozích zaměstnání apod. Podle potřeby se zapojují jak všichni členové týmu, který má klienta v péči (změna medikace, nácvik sociálních dovedností,</p>	DOC, INT, OBS, ISP	<p>1= Většina klientů již po nástupu do zaměstnání žádnou podporu nedostává.</p> <p>2= Přibližně polovina pracujících klientů dostává limitovanou míru podpory, převážně od IPS pracovníka.</p> <p>3= Většina pracujících klientů dostává limitovanou míru podpory, převážně od IPS pracovníka.</p>

<p>povzbuzení), tak i rodina, přátelé, spolupracovníci (tzv. přirozená podpora) a pracovník IPS. Ten na žádost klienta komunikuje i se zaměstnavatelem (informace o vzdělávání, individuální přizpůsobení práce apod.). Nabízí klientovi také pomoc v dalším profesním rozvoji, tj. v dalším vzdělávání, hledání lepšího pracovního místa či pracovní náplně, která by lépe odpovídala klientovým přáním a potřebám.</p>		<p>4= Po nástupu do zaměstnání dostávají klienti podporu podle typu práce, svých preferencí a potřeb, výsledků z předchozích zaměstnání apod. IPS pracovník na žádost klienta komunikuje i se zaměstnavatelem.</p> <p>5= Po nástupu do zaměstnání dostávají klienti podporu podle typu práce, svých preferencí a potřeb, výsledků z předchozích zaměstnání apod. Pracovník IPS na žádost klienta komunikuje i se zaměstnavatelem (informace o vzdělávání, individuální přizpůsobení práce apod.). Pracovník IPS pomáhá klientům v hledání lepšího pracovního místa a v dalším vzdělávání – buď ve škole, nebo v jiných certifikovaných školicích programech. Organizace poskytuje různé typy podpory, do níž se podle potřeby mohou zapojit všichni členové týmu, který má klienta v péči.</p>
<p>12. <u>Časově neomezená návazná podpora</u>: IPS pracovník se s klientem schází týden před jeho nástupem do zaměstnání, 3 dny po nástupu, dále každý týden po dobu prvního měsíce práce, a nejméně každý měsíc průměrně po dobu prvního roku nebo i déle, pokud klient po tuto dobu stále pracuje a pokud si to přeje. Pokud pracovní poměr trvá a nejsou žádné problémy, zůstává klient nadále už jen v péči svého case managera. V případě, že klient o zaměstnání přijde, kontaktuje jej nejpozději do 3 dnů opět IPS pracovník.</p>	<p>DOC, INT, OBS, ISP</p>	<p>1= Po uplynutí prvního měsíce od nástupu do zaměstnání se IPS pracovník s klientem již dále neschází.</p> <p>2= Alespoň 4 měsíce od nástupu do zaměstnání se IPS pracovník schází jen s méně než polovinou klientů.</p> <p>3= Alespoň 4 měsíce od nástupu do zaměstnání se IPS pracovník schází s více než polovinou klientů.</p> <p>4= Během prvního měsíce od nástupu do zaměstnání se IPS pracovník s klienty schází každý týden, dále nejméně každý měsíc průměrně po dobu prvního roku nebo i déle, pokud klient po tuto dobu stále pracuje a pokud si to přeje.</p> <p>5= IPS pracovník se s klientem schází týden před jeho nástupem do zaměstnání, 3 dny po nástupu, dále každý týden po dobu prvního měsíce práce, a nejméně každý měsíc průměrně po dobu prvního roku nebo i déle, pokud klient po tuto dobu stále pracuje a pokud si to přeje. Pokud pracovní poměr trvá a nejsou žádné problémy, zůstává klient nadále už jen v péči svého case</p>

		manažera. Když IPS pracovník zjistí, že klient o zaměstnání přišel, opět jej nejpozději do 3 dnů kontaktuje.
13. <u>Komunitní/terénní služba</u> : Služby IPS, jako je přijímání klientů do programu, hledání práce a následná podpora, poskytují všichni pracovníci v přirozeném komunitním prostředí. (Ohodnoťte každého IPS pracovníka zvlášť podle jeho celkového počtu odpracovaných hodin za týden, pak vypočtete průměr, který vyplníte do celkového hodnocení.)	DOC, INT, OBS	1= Pracovník tráví nejvýše 30 % hodin v komunitě. 2= Pracovník tráví 30–39 % hodin v komunitě. 3= Pracovník tráví 40–49 % hodin v komunitě. 4= Pracovník tráví 50–64 % hodin v komunitě. 5= Pracovník tráví 65 % a více hodin v komunitě.
14. <u>Asertivní přístup v udržování kontaktu s klientem a terénní práce multidisciplinárního týmu</u> : Spolupráce s klientem není nijak časově ohraničena, důvodem pro její ukončení nemůže být ani to, že klient nepřijde na smlouvanou schůzku. Systematická dokumentace pokusů o kontakt s klientem. Udržování kontaktu s klientem v terénu zajišťují členové multiprofesního týmu. Časté návštěvy u klienta doma / v komunitě. IPS pracovník koordinuje návštěvy s dalším pracovníkem multiprofesního týmu. Tam, kde je to možné, spolupráce s rodinou klienta. Až když je zřejmé, že klient nemá zájem pracovat ani pokračovat v IPS programu, je terénní práce ukončena.	MIS, DOC, INT, OBS	1= Tým prokazatelně používá nejvýše 2 strategie pro udržení kontaktu s klientem. 2= Tým prokazatelně používá 3 strategie pro udržení kontaktu s klientem. 3= Tým prokazatelně používá 4 strategie pro udržení kontaktu s klientem. 4= Tým prokazatelně používá 5 strategií pro udržení kontaktu s klientem. 5= Tým prokazatelně používá všech 6 strategií pro udržení kontaktu s klientem: i) Spolupráce s klientem není nijak časově ohraničena, důvodem pro její ukončení nemůže být ani to, že klient nepřijde na smlouvanou schůzku. ii) Systematická dokumentace pokusů o kontakt s klientem. iii) Udržování kontaktu s klientem v terénu zajišťují členové multiprofesního týmu. iv) Časté návštěvy u klienta doma / v komunitě. v) IPS pracovník koordinuje návštěvy s dalším pracovníkem multiprofesního týmu. vi) Tam, kde je to možné, spolupráce s rodinou klienta.

Zdroje dat:

MIS Management Information System: řídicí informační systém

DOC Documentation: dokumentace (zdravotní, klinické záznamy, směrnice a postupy organizací apod.)

INT Interview: rozhovory s klienty, IPS pracovníky, zaměstnanci služeb pro lidi s duševním onemocněním, rodiny, zaměstnavatelé a další

OBS Observation: pozorování (porady týmů, stínování IPS pracovníků)

ISP Individualized Service Plan: individuální plán služeb

02/14/1996

06/20/2001 aktualizováno

01/07/2008 revidováno

Výsledky hodnocení

Personální zajištění		
1.	Počet klientů na 1 pracovníka	Body:
2.	Pracovníci IPS	Body:
3.	Jeden pracovník má na starost celý proces	Body:
Organizace		
1.	Integrace IPS do služeb multidisciplinárního týmu, který má klienta v péči	Body:
2.	Integrace IPS do služeb a spolupráce mezi členy týmu	Body:
3.	Spolupráce mezi IPS pracovníkem a konzultantem z úřadu práce	Body:
4.	Tým IPS	Body:
5.	Role vedoucího týmu	Body:
6.	Nulová přijímací kritéria	Body:
7.	Zaměření na otevřený trh práce	Body:
8.	Vzdělávání a podpora manažerů v IPS	Body:
Služby		
1.	Příprava a motivace klienta k práci	Body:
2.	Co sdělit/nesdělit zaměstnavateli	Body:
3.	Průběžné hodnocení založené na pracovních zkušenostech	Body:
4.	Co nejdříve najít klientovi práci na otevřeném trhu	Body:
5.	Hledání pracovní pozice na míru klientovi	Body:
6.	Kontakt se zaměstnavateli – frekvence	Body:
7.	Kontakt se zaměstnavateli – kvalita	Body:
8.	Různé typy práce	Body:
9.	Různí zaměstnavatelé	Body:
10.	Práce na otevřeném trhu	Body:
11.	Návazná podpora podle individuálních potřeb	Body:
12.	Časově neomezená návazná podpora	Body:
13.	Komunitní/terénní služba	Body:
14.	Asertivní přístup v udržování kontaktu s klientem a terénní práce multidisciplinárního týmu	Body:
Celkem:		

115–125	= Vysoká shoda
100–114	= Částečná shoda
74–99	= Nízká shoda
73 a méně	= Nejedná se o IPS