

MODELGETROUWHEIDSSCHAAL IPS

BEZETTING

criterium	Gegevensbronnen	Ankerpunt voor de scoring	Scoren in kolom
<p><u>1a. Aantal cliënten bij geïntegreerde aanpak IPS-A en IPS-O</u></p> <p>De IPS-werkers hebben een eigen caseload gericht op arbeid én opleiding Een fulltime IPS begeleider begeleidt maximaal 25 cliënten</p>	MIS, DS, INT	<ol style="list-style-type: none"> 1. 81 of meer cliënten per IPS-werker. 2. 61 - 80 cliënten per IPS-werker. 3. 41 - 60 cliënten per IPS-werker. 4. 26 - 40 cliënten per IPS-werker. 5. 25 cliënten of minder per IPS-werker. 	<p>Scoren in kolommen IPS-A én IPS-O</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn <u>niet</u> mogelijk</p>
<p><u>1b. Aantal cliënten bij enkel IPS-A</u></p> <p>De IPS-werkers hebben een eigen caseload gericht op alleen arbeid Een fulltime IPS begeleider begeleidt maximaal 20 cliënten</p>	MIS, DS, INT	<ol style="list-style-type: none"> 1. 41 of meer cliënten per IPS-werker. 2. 31 - 40 cliënten per IPS-werker. 3. 26 - 30 cliënten per IPS-werker. 4. 21 - 25 cliënten per IPS-werker. 5. 20 cliënten of minder per IPS-werker. 	Scoren in kolom IPS-A
<p><u>1c. Aantal cliënten bij enkel IPS-O</u></p> <p>De IPS-werkers hebben een eigen caseload gericht op alleen opleiding Een fulltime IPS begeleider begeleidt maximaal 35 cliënten</p>	MIS, DS, INT	<ol style="list-style-type: none"> 1. 91 of meer cliënten per IPS-werker. 2. 71 - 90 cliënten per IPS-werker. 3. 51 - 70 cliënten per IPS-werker. 4. 36 - 50 cliënten per IPS-werker. 5. 35 cliënten of minder per IPS-werker. 	Scoren in kolom IPS-O

<p><u>2. Begeleiding door IPS-werkers</u></p> <p>IPS-werkers verlenen alleen op werk en/of opleiding gerichte ondersteuning</p>	<p>MIS, DS, INT</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. IPS-werkers besteden minder dan 60% van de tijd aan werk- en/of opleidingsgerichte ondersteuning. 2. IPS-werkers besteden 60 - 74% van de tijd aan werk- en/of opleidingsgerichte ondersteuning. 3. IPS-werkers besteden 75 - 89% van de tijd aan werk- en/of opleidingsgerichte ondersteuning. 4. IPS-werkers besteden 90 - 95% van de tijd aan werk- en/of opleidingsgerichte ondersteuning. 5. IPS-werkers geven 96% of meer van de tijd werk- en/of opleidingsgerichte ondersteuning. 	<p>Bij integraal model scoren in kolommen IPS-A én IPS-O</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn <u>niet</u> mogelijk</p>
<p><u>3. Algemene deskundigheid</u></p> <p>Iedere IPS-werker voert alle fasen van de arbeids- of opleidingsondersteuning uit, inclusief intake, engagement, assessment, verkrijgen van een baan of opleiding, coaching en langdurige ondersteuning totdat wordt overgegaan op een minder intensieve vorm van begeleiding door een andere hulpverlener.</p> <p>(Noot: van de IPS-werker wordt niet verwacht dat deze alles weet op het gebied van financiën en regelgeving. Het inschakelen van een deskundige op dit terrein is nog steeds in lijn met een hoge mate van modelgetrouwheid. Zie item # 1 van hulpverlening)</p>	<p>MIS, DS, INT, OBS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. IPS-werkers verwijzen cliënten alleen door naar ondersteuning bij reïntegratiebureau's of andere arbeidsrehabilitatieprogramma's en/of naar andere programma's voor het volgen van een opleiding. 2. IPS-werkers behouden de cliënten in hun caseload, maar verwijzen hen door naar andere programma's voor arbeid en/of het volgen van een opleiding. 3. IPS-werkers voeren één tot vier fasen van de ondersteuning uit (zoals intake, engagement, assessment, het zoeken of verkrijgen van een baan of opleiding, coaching en daaropvolgende ondersteuning). 4. IPS-werkers voeren vijf fasen van de ondersteuning uit, maar niet de gehele ondersteuning. 5. IPS-werkers voeren alle zes de fasen van de ondersteuning uit (intake, engagement, assessment, het zoeken of verkrijgen van een baan of opleiding, coaching en daaropvolgende ondersteuning). 	<p>Bij integraal model scoren in kolommen IPS-A én IPS-O.</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn mogelijk</p>

ORGANISATIE

<p><u>1. Integratie met het GGZ-behandelteam</u></p> <p>IPS-werkers maken deel uit van maximaal 2 GGZ- teams. Minimaal 90% van de caseload van de IPS- werkers is afkomstig vanuit deze GGZ-teams.</p>	<p>MIS, DS, INT, OBS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. IPS-werkers maken deel uit van een programma naar werk of opleiding dat los staat van de GGZ-behandeling. 2. IPS-werkers zijn aan drie of meer GGZ-teams verbonden. <u>OF</u> Cliënten ontvangen begeleiding van individuele GGZ-medewerkers die niet in teamverband werken. <u>OF</u> IPS-werkers zijn verbonden aan één of twee teams, maar minder dan 50% van de caseload komt uit deze GGZ-teams. 3. IPS-werkers zijn verbonden aan één of twee GGZ-teams. In ieder geval 50 – 74% van de caseload is afkomstig uit deze GGZ-teams. 4. IPS-werkers zijn verbonden aan één of twee GGZ-teams. In ieder geval 75 – 89% van de caseload is afkomstig uit deze GGZ-teams. 5. IPS-werkers zijn verbonden aan één of twee GGZ-teams. 90 – 100% van de caseload is afkomstig uit deze GGZ-teams. 	<p>Bij integraal model scoren in kolommen IPS-A én IPS-O.</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn <u>niet</u> mogelijk</p>
<p><u>2. Integratie met GGZ-behandeling door regelmatig contact tussen teamleden</u></p> <p>IPS-werkers nemen actief deel aan wekelijkse behandelbesprekingen van de GGZ-teams (gaat dus niet om administratieve besprekingen), waarin individuele cliënten worden besproken. De werkplek van de IPS-werkers is in de nabijheid van (of wordt gedeeld met) de GGZ-teamleden. Documentatie van de GGZ-behandeling en de trajectbegeleiding worden in hetzelfde cliëntdossier verwerkt. IPS-werkers helpen het GGZ-team om te denken over werk voor cliënten die nog geen ondersteuning bij werk of opleiding ontvangen.</p>	<p>MIS, DS, INT, OBS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Geen of één onderdeel is aanwezig. 2. Twee onderdelen zijn aanwezig. 3. Drie onderdelen zijn aanwezig. 4. Vier onderdelen zijn aanwezig. 5. Vijf onderdelen zijn aanwezig. <p>De vijf kernonderdelen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een IPS-werker woont wekelijks behandelbesprekingen van een GGZ-team bij. • Een IPS-werker participeert actief in teambesprekingen en overleggen. • Documentatie met betrekking tot trajectbegeleiding (bijv. assessment/profiel, begeleidingsplan, notities over de voortgang) zijn geïntegreerd in het behandelplan van het GGZ-team. • De werkplek van een IPS-werker bevindt zich in de nabijheid van (of wordt gedeeld met) de GGZ-teamleden. • Een IPS-werker helpt het GGZ-team na te denken over werk of opleiding voor mensen waarvoor nog geen traject loopt. 	<p>Bij integraal model scoren in kolommen IPS-A én IPS-O</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn <u>niet</u> mogelijk</p>

<p>3. <u>Samenwerking tussen IPS-werkers en externe arbeids- en/of opleidingsdeskundigen</u></p> <p>Er is regelmatig contact tussen IPS-werkers en externe arbeids- en/of opleidingsdeskundigen (b.v.: UWV-medewerkers, bedrijfsartsen, medewerkers van reïntegratiebedrijven, leerplichtambtenaren, medewerkers van jeugdteams of CJG). Dit contact is bedoeld om gedeelde cliënten te bespreken en mogelijke verwijfsplekken te identificeren.</p>	<p>DS, INT, OBS, IBP</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. IPS-werkers en externe arbeids- en/of opleidingsdeskundigen hebben minder dan eens per kwartaal cliënt-gerelateerde contacten (telefonisch, e-mail, persoonlijk) waarin gedeelde cliënten en mogelijke verwijfsplekken worden besproken. <u>OF</u> IPS-werkers en externe arbeids-en/of opleidingsdeskundigen communiceren niet met elkaar. 2. IPS-werkers en externe arbeids-en/of opleidingsdeskundigen hebben minstens eens per kwartaal cliënt-gerelateerde contacten (telefonisch, e-mail, persoonlijk) waarin gedeelde cliënten en mogelijke verwijfsplekken worden besproken. 3. IPS-werkers en externe arbeids-en/of opleidingsdeskundigen hebben eens per maand cliënt-gerelateerde contacten (telefonisch, e-mail, persoonlijk) waarin gedeelde cliënten en mogelijke verwijfsplekken worden besproken. 4. IPS-werkers en externe arbeids-en/of opleidingsdeskundigen hebben minstens eens per kwartaal vaste face-to-face overleggen. <u>OF</u> IPS-werkers en externe arbeids-en/of opleidingsdeskundigen hebben wekelijks cliënt-gerelateerd contact (telefonisch, e-mail, persoonlijk), waarin gedeelde cliënten en mogelijke verwijfsplekken worden besproken. 5. IPS-werkers en externe arbeids-en/of opleidingsdeskundigen hebben minstens eens per maand een vast face-to-face overleg. Bovendien is er wekelijks cliënt-gerelateerd contact om gedeelde cliënten en mogelijke verwijfsplekken te bespreken. 	<p>Bij integraal model scores in kolommen IPS-A én IPS-O.</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn mogelijk</p>
<p>4. <u>Een op arbeid en opleiding gerichte eenheid</u></p> <p>Tenminste 2 fulltime IPS-werkers en een coördinator maken deel uit van het team. Het team heeft wekelijks supervisie waarin cliënt-zaken centraal staan. De supervisie-bijeenkomsten worden uitgevoerd volgens het Supported Employment model, waarin strategieën worden geïdentificeerd en potentiële werkplekken voor cliënten</p>	<p>MIS, INT, OBS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. IPS-werkers maken geen deel uit van een op arbeid en opleiding gerichte eenheid. 2. IPS-werkers hebben dezelfde coördinator, maar komen niet bijeen als groep. Ze nemen geen cliënten van elkaar over. 3. IPS-werkers hebben dezelfde coördinator en bediscussiëren cliënten met elkaar op wekelijkse basis. Ze nemen cliënten van elkaar over als dat nodig is. <u>OF</u> Als een IPS-programma in een landelijk gebied is uitgezet waar de IPS-werkers geografisch van elkaar zijn gescheiden met één IPS-werker per locatie: de IPS-werkers en de coördinator hebben 2-3 keer per maand een 	<p>Bij integraal model scores in kolommen IPS-A én IPS-O.</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn <u>niet</u> mogelijk</p>

<p>worden uitgewisseld. De IPS-werkers nemen (een deel van) elkaars cliënten over als dat nodig is.</p>		<p>telefonisch of VC-overleg.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Tenminste 2 IPS-werkers en een coördinator vormen een op arbeid en opleiding gerichte eenheid met 2-3 geplande supervisie-bijeenkomsten per maand. In deze bijeenkomsten staan cliëntzaken centraal, worden strategieën geïdentificeerd en vindt uitwisseling plaats van potentiële werkplekken voor cliënten. Cliënten worden van elkaar overgenomen als dat nodig is. <u>OF</u> Als een IPS-programma in een landelijk gebied is uitgezet waar de IPS-werkers geografisch van elkaar gescheiden zijn met één IPS-werker per locatie: de IPS-werkers en de coördinator hebben 2-3 keer per maand face-to-face, VC of telefonisch overleg. GGZ-teamleden zijn beschikbaar om IPS-werkers te ondersteunen bij activiteiten zoals iemand naar werk of opleiding brengen of het zoeken naar vacatures en geschikte opleidingen. 5. Tenminste 2 IPS-werkers en een coördinator vormen een op arbeid en opleiding gerichte eenheid met wekelijkse supervisie-bijeenkomsten. In deze bijeenkomsten staan cliëntzaken centraal, worden strategieën geïdentificeerd en vindt uitwisseling plaats over potentiële werk- of opleidingsplekken voor cliënten. Cliënten worden van elkaar overgenomen als dat nodig is. 	
<p>5. <u>Rol van de team coördinator</u></p> <p>Het team wordt geleid door een teamleider/- coördinator. De vaardigheden van IPS-werkers worden ontwikkeld en verbeterd op basis van uitkomst-gerelateerde supervisie. Alle vijf de kernrollen van de coördinator zijn aanwezig.</p>	<p>DS, MIS, INT, OBS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Geen of één rol is aanwezig. 2. Twee rollen zijn aanwezig. 3. Drie rollen zijn aanwezig. 4. Vier rollen zijn aanwezig. 5. Vijf rollen zijn aanwezig. <p>De vijf kernrollen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eén fulltime equivalent (FTE) coördinator is verantwoordelijk voor hooguit 10 IPS- werkers. De coördinator heeft geen andere leidinggevende verantwoordelijkheden (coördinatoren van een team kleiner dan 10 mensen mogen een vooraf vastgesteld percentage van hun werktijd aan andere leidinggevende activiteiten besteden. Bijvoorbeeld: een coördinator die verantwoordelijk is voor een team van 4 mensen, kan voor de helft van het aantal contracturen zijn verbonden aan het IPS-team. • De coördinator voert wekelijks supervisie uit, bedoeld om de situatie van de cliënten te beoordelen, om nieuwe strategieën te 	<p>Bij integraal model scoren in kolommen IPS-A én IPS-O</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn <u>niet</u> mogelijk</p>

		<p>identificeren en om ideeën te bedenken om cliënten te helpen met werk en/of opleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> • De coördinator communiceert met de teamleiders van GGZ-teams om er zorg voor te dragen dat diensten worden geïntegreerd, problemen binnen het IPS-programma worden opgelost (zoals het verwijzingsproces of het overdragen van het cliënt-volgen aan de GGZ-werkers) en om voorvechter te zijn in het uitdragen van de waarde van werk en opleiding • De coördinator loopt maandelijks mee met nieuwe IPS-werkers of met medewerkers die moeite hebben met het opbouwen van een bestand met werk- en/of opleidingsplekken. Doel is het verbeteren van vaardigheden van de medewerkers door te observeren, model te staan en door feedback te geven op de omgang met werkgevers en onderwijsinstellingen (t.b.v. het opbouwen van een bestand met werk- en/of opleidingsplekken). • De coördinator bespreekt minimaal eens per kwartaal actuele cliënt-uitkomsten met IPS-werkers en stelt doelen om de prestaties van het programma te verbeteren. 	
<p>6. <u>Geen exclusiecriteria</u></p> <p>Alle cliënten die geïnteresseerd zijn in werk en/of opleiding hebben toegang tot IPS-diensten, ongeacht factoren rond het 'werk- of studievastheid' zijn: (readiness), middelengebruik, symptomen, geschiedenis van gewelddadig gedrag, cognitieve stoornissen, het niet bijwonen van behandelafspraken en persoonlijke presentatie. Dit geldt ook als IPS diensten eenmaal in gang zijn gezet. IPS-werkers bieden aan om te helpen bij het vinden van nieuw werk als een baan is beëindigd of een andere opleiding, ongeacht de reden van de beëindiging of het aantal pogingen dat iemand heeft gedaan. Als voor arbeid of opleidingen screeningscriteria gelden, dan worden deze door de GGZ-organisatie niet gebruikt om mensen uit te sluiten. Cliënten worden noch formeel, noch informeel</p>	DS, INT, OBS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er is een formeel beleid op grond waarvan cliënten door werk- en opleiding-werkers, casemanager of andere werkers, worden uitgesloten als gevolg van onvoldoende werk- of studievastheid (readiness) (bijv. middelengebruik, geschiedenis van gewelddadig gedrag, laag functioneringsniveau, etc.). 2. De meeste cliënten zijn niet in staat gebruik te maken van IPS-diensten, omdat de inschatting wordt gemaakt dat ze onvoldoende werk- of studievastheid (readiness) zijn (bijv. middelengebruik, geschiedenis van gewelddadig gedrag, laag functioneringsniveau, etc.). 3. Sommige cliënten zijn niet in staat gebruik te maken van IPS-diensten, omdat de inschatting wordt gemaakt dat ze onvoldoende werk- of studievastheid (readiness) zijn (bijv. middelengebruik, geschiedenis van gewelddadig gedrag, laag functioneringsniveau, etc.). 4. Geen aanwijzingen voor uitsluiten; noch formeel noch informeel. Doorverwijzingen zijn niet afkomstig van een breed scala aan bronnen. IPS-werkers bieden aan om te helpen bij het vinden van nieuw werk als een baan is beëindigd of een andere opleiding, ongeacht de reden van de beëindiging of het aantal 	<p>Bij integraal model scoren in kolommen IPS-A én IPS-O.</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn mogelijk</p>

uitgescreend.		<p>pogingen dat iemand heeft gedaan.</p> <p>5. Alle cliënten die geïnteresseerd zijn in werk of opleiding hebben toegang tot IPS-diensten. GGZ- werkers moedigen cliënten aan om werk of opleiding te overwegen en doorverwijzingen zijn afkomstig van veel verschillende bronnen. IPS-werkers bieden aan om te helpen bij het vinden van nieuw werk als een baan is beëindigd of een andere opleiding, ongeacht de reden van de beëindiging of het aantal pogingen dat iemand heeft gedaan.</p>	
---------------	--	--	--

<p><u>7. Focus op regulier, betaald werk en/of deelname aan opleidingen</u></p> <p>De organisatie maakt zich via meerdere strategieën sterk voor regulier, betaald werk en/of deelname aan opleidingen. De intake bevat vragen over interesse voor werk en/of opleiding. Binnen de organisatie zijn verschillende schriftelijke promotie-items (bijv. brochures, informatieborden, posters) te vinden over IPS voor werk en opleiding. De focus hoort hierbij te liggen op afdelingen die diensten verlenen voor (jong) volwassenen met ernstige psychische klachten.</p> <p>De organisatie ondersteunt activiteiten waarmee cliënten ervaringen kunnen uitwisselen met andere cliënten en medewerkers.</p> <p>De organisatie meet de mate waarin wordt toegeleid naar regulier, betaald werk en/of deelname aan opleidingen en met welk resultaat. Deze informatie wordt gedeeld met de organisatieleiding en de IPS-medewerkers.</p>	DS, INT, OBS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Geen of één strategie wordt ingezet. 2. Twee strategieën worden ingezet. 3. Drie strategieën worden ingezet. 4. Vier strategieën worden ingezet. 5. Vijf strategieën worden ingezet. <p>De organisatie promoot regulier, betaald werk en/of deelname aan opleidingen via meerdere strategieën:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De intake bevat vragen over interesse(s) in werk en opleiding • In alle jaarlijkse (of halfjaarlijkse) assessment of behandelplan besprekingen worden vragen over werk en opleiding meegenomen. • Binnen de organisatie (bijv. in wachtruimtes en lobby's) zijn verschillende promotie-items (bijv. brochures, informatieborden, posters) te zien over IPS voor werk en opleiding. • Er is minstens twee keer per jaar ondersteuning voor manieren waarop cliënten ervaringen kunnen uitwisselen met andere cliënten en medewerkers (bijv. lotgenotengroepen, artikelen in de nieuwsbrief, het uitnodigen van sprekers tijdens behandelsessies, etc.). • Er wordt minimaal eens per kwartaal gemeten in welke mate wordt toegeleid naar regulier, betaald werk en/of deelname aan opleidingen en met welk resultaat. De organisatie deelt deze informatie met de organisatieleiding en de IPS-medewerkers. 	<p>Bij integraal model scoren in kolommen IPS-A én IPS-O.</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn mogelijk</p>
--	--------------	--	---

<p>8. <u>IPS-ondersteuning vanuit de organisatieleiding</u></p> <p>Leden van de organisatieleiding (bijv. raad van bestuur, hoofd afdeling kwaliteitsbewaking, hoofd behandelenzaken, hoofd bedrijfsvoering, hoofd financiële afdeling, hoofd P&O, unit- of clustermanagers) zorgen voor ondersteuning bij de implementatie en borging van IPS-programma's. Alle vijf kernonderdelen van steun vanuit de organisatieleiding zijn aanwezig.</p>	<p>DS, INT, OBS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eén onderdeel is aanwezig. 2. Twee onderdelen zijn aanwezig. 3. Drie onderdelen zijn aanwezig. 4. Vier onderdelen zijn aanwezig. 5. Vijf onderdelen zijn aanwezig. <p>De vijf kernonderdelen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De raad van bestuur en het hoofd behandelenzaken laten zien dat ze kennis hebben van de principes van IPS. • Een expliciete beoordeling van het IPS-programma maakt onderdeel uit van het kwaliteitsproces. Deze review wordt minimaal eens in de 6 maanden uitgevoerd aan de hand van fidelity-metingen. Zodra een hoge mate van modelgetrouwheid is bereikt (een totaalscore "goed" of "voorbeeldig") kan beoordeling minstens eens per jaar plaatsvinden. • Minstens één van de leden van de organisatieleiding neemt actief deel aan bijeenkomsten van de IPS-stuurgroep. Deze stuurgroep wordt minstens eens in de 6 maanden gehouden voor programma's met een hoge mate van modelgetrouwheid en minstens eens per kwartaal voor programma's die dit nog niet hebben bereikt. Een stuurgroep wordt gedefinieerd als een gevarieerde groep van belanghebbenden die belast is met het beoordelen van de modelgetrouwheid, implementatie van het IPS-programma en de uitvoer van het IPS-programma (de levering van diensten). De stuurgroep schrijft een actieplan dat gericht is op het realiseren en vasthouden van diensten met een hoge mate van modelgetrouwheid. • De raad van bestuur maakt duidelijk op welke wijze IPS-diensten de missie van de organisatie ondersteunen en stelt heldere en specifieke doelstellingen voor IPS. Dit wordt gedurende de eerste 6 maanden van het IPS-programma gecommuniceerd aan alle managers binnen de organisatie (bijv. via een project kick-off, MT-overleg, nieuwsbrieven, etc.). Na de eerste zes maanden vindt de communicatie in ieder geval eens per jaar plaats. • De IPS programmaleider deelt informatie over de struikelblokken en constructieve factoren van Evidence Based Praktijken (EBP) met het managementteam (inclusief de raad van bestuur). Dit gebeurt minstens twee keer per jaar. Het management team helpt de programmaleider om oplossingen voor de struikelblokken te 	<p>Bij integraal model scoren in kolommen IPS-A én IPS-O.</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn <u>niet</u> mogelijk</p>
--	---------------------	---	---

		bedenken en te implementeren.	
--	--	-------------------------------	--

BEGELEIDING

<p>1a. <u>Steun bij inkomsten bij IPS-A</u></p> <p>Alle cliënten krijgen voorafgaand aan het starten met een nieuwe baan hulp aangeboden bij het opstellen van een begrijpelijk, gepersonaliseerd inkomstenplan. Ook wordt hulp geboden bij het opstellen van een inkomstenplan als de cliënt een beslissing moet maken over veranderingen in werkuren en salaris. Het inkomstenplan omvat: sociale verzekeringen, medische verzekeringen en medicijnvergoedingen, huur- en woonsubsidies, nabestaandenuitkeringen, pensioenregelingen en iedere andere vorm van inkomen. Cliënten krijgen informatie over en hulp bij het opgeven van inkomsten aan officiële instanties.</p>	<p>DS, INT, OBS, ISP</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Steun bij het opstellen van een inkomstenplan is niet direct beschikbaar of niet eenvoudig toegankelijk voor de meeste cliënten van de organisatie. 2. IPS-werkers geven cliënten contactinformatie van plaatsen waar ze informatie over steun bij inkomsten kunnen krijgen. 3. De IPS-werker bespreekt met iedere cliënt veranderingen in uitkeringen, gebaseerd op de werkstatus. 4. Voordat een cliënt met een nieuwe baan start, biedt een IPS-werker of een GGZ- teamlid de cliënt hulp bij het verkrijgen (via een speciaal daarvoor getraind persoon) van een begrijpelijk en op de cliënt's persoonlijke situatie afgestemd inkomstenplan. 5. Voordat een cliënt met een nieuwe baan start, biedt een IPS-werker of een GGZ- teamlid de cliënt hulp bij het verkrijgen (via een speciaal daarvoor getraind persoon) van een begrijpelijk en op de persoonlijke situatie afgestemd inkomstenplan. Deze medewerkers ondersteunen ook bij het verkrijgen van toegang tot steun bij inkomsten indien cliënten beslissingen moeten nemen over wijzigingen in werkuren en salaris. Er wordt informatie en ondersteuning geboden bij het aangeven van inkomsten bij officiële instanties, afhankelijk van de uitkeringen die iemand krijgt. 	<p>Scoren in kolom IPS-A</p>
--	--------------------------	---	------------------------------

<p>1b. <u>Steun bij inkomsten bij IPS-O</u></p> <p>Alle cliënten ontvangen voorafgaand aan en tijdens de opleiding uitgebreide hulp en advies op financieel gebied. De ondersteuning richt zich in elk geval op: het verzamelen van relevante financiële informatie en informatie over eerdere opleidingstrajecten (bankafschriften,</p>	<p>DS, INT, OBS, ISP</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eén onderdeel is aanwezig. 2. Twee onderdelen zijn aanwezig. 3. Drie onderdelen zijn aanwezig. 4. Vier onderdelen zijn aanwezig. 5. Vijf onderdelen zijn aanwezig. <p>De vijf kernonderdelen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • het verzamelen van relevante financiële informatie en informatie over eerdere opleidingstrajecten (bankafschriften, 	<p>Scoren in kolom IPS-O</p>
--	--------------------------	---	------------------------------

<p>belastingaangiften, opleidings-cv), het oplossen van eventuele bestaande studieschulden, beoordeling van mogelijkheden tot studiefinanciering, bestudering van vormen van financiering vanuit andere middelen en de mogelijke ontwikkeling daarvan.</p>		<p>belastingaangiften, opleidings-cv)</p> <ul style="list-style-type: none"> • het oplossen van eventuele bestaande studieschulden • beoordeling van mogelijkheden tot studiefinanciering • bestudering van vormen van financiering vanuit andere middelen <p>bestudering van de mogelijke ontwikkeling van de financieringsmogelijkheden door de tijd.</p>	
<p>2. <u>Openheid</u></p> <p>IPS-werkers geven cliënten nauwkeurige informatie en helpen bij het evalueren van de keuzes voor het maken van een beslissing over welke gegevens (wat betreft het psychiatrische ziektebeeld en de behandeling) aan een werkgever of onderwijsinstelling worden verstrekt.</p>	<p>DS, INT, OBS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Geen onderdeel is aanwezig. 2. Eén onderdeel is aanwezig. 3. Twee onderdelen zijn aanwezig. 4. Drie onderdelen zijn aanwezig. 5. Vier onderdelen zijn aanwezig. <p>De vier kernonderdelen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De inzet van een IPS-werker betekent niet dat cliënten verplicht zijn om open te zijn over psychische klachten naar een werkgever of onderwijsinstelling. • IPS-werkers bieden cliënten aan om te bespreken wat de voor- en nadelen zijn van openheid tegenover een werkgever of onderwijsinstelling. Dit gebeurt nog voordat een cliënt contact heeft met een werkgever of onderwijsinstelling. IPS-werkers geven aan hoe openheid over de psychische klachten bijdraagt aan het regelen van aanpassingen en beschrijven hun rol in de communicatie met een werkgever of onderwijsinstelling • IPS-werkers bespreken specifieke informatie die moet worden doorgegeven (bijv. dat een cliënt in behandeling is, de aanwezigheid van psychische klachten, problemen met angsten, perioden van werkloosheid of schooluitval etc.) en geeft voorbeelden van hoe dit soort zaken met een werkgever of onderwijsinstelling besproken kunnen worden. • IPS-werkers bespreken openheid meer dan eens (bijv. als een cliënt na twee maanden nog geen werk heeft gevonden of nog niet is ingestroomd in een opleiding, of als een cliënt problemen op het werk of de opleiding meldt). 	<p>Bij integraal model scoren in kolommen IPS-A én IPS-O.</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn mogelijk</p>
<p>3a. <u>Continue inschatting van arbeidsmogelijkheden</u></p>	<p>DS, INT, OBS, ISP</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vóór plaatsing wordt een evaluatie gedaan waarbij de nadruk ligt op assessment binnen de instelling, gestandaardiseerde testen, 	<p>Scoren in kolom IPS-A</p>

<p>De eerste inschatting van arbeidsmogelijkheden vindt plaats in 2-3 sessies en wordt bijgewerkt met informatie over werkervaringen in reguliere, betaalde banen. Er wordt een arbeidsprofiel gemaakt met daarin informatie over voorkeuren, ervaringen, vaardigheden, huidige aanpassingen (current adjustment), sterke kanten van de cliënt, netwerkcontacten (personal contacts), etc. Dit profiel wordt bijgewerkt met iedere nieuwe werkervaring.</p> <p>Er wordt oplossingsgericht gewerkt, gebruik makend van waarnemingen uit de (werk)omgeving en eventuele aanpassingen aan de werkplek in gedachten houdend. Informatiebronnen zijn: de cliënt, het behandelteam, klinische dossiers, familieleden en voormalige werkgevers (de laatste twee alleen met toestemming van de cliënt).</p> <p>Het maken van een inschatting van de arbeidsmogelijkheden is een continu proces gebaseerd op werkervaring in betaald werk</p>		<p>intelligentietesten, proefplaatsing.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Inschatting van arbeidsmogelijkheden kan plaatsvinden via een stapsgewijze aanpak met daarin: eerdere werkervaringen (bijv. werkeenheden in een dagbestedingsprogramma), vrijwilligerswerk, banen die gereserveerd zijn voor iemand met een arbeidsbeperking (zoals een baan in de beschutte omgeving van de sociale werkvoorziening). 3. IPS-werkers helpen cliënten direct bij het zoeken naar een geschikte baan, zonder een systematische beoordeling te doen van interesses, ervaringen, sterke kanten, etc. Ook wordt niet gedaan aan het analyseren van verloren banen (of werk-problemen) om lessen te leren voor de toekomst. 4. De eerste inschatting van arbeidsmogelijkheden vindt plaats in 2-3 sessies, waarin sterke punten van de cliënt worden verkend. IPS-werkers helpen cliënten om te leren van iedere werkervaring en werken samen met het GGZ-behandelteam om verloren banen, werkproblemen en werksuccessen te analyseren. De geleerde lessen worden niet bijgehouden in het arbeidsprofiel. <u>OF</u> Het arbeidsprofiel wordt niet regelmatig bijgewerkt. 5. De eerste inschatting van arbeidsmogelijkheden vindt plaats in 2-3 sessies en de informatie wordt bijgehouden op een arbeidsprofiel-formulier met daarin: voorkeuren, ervaringen, vaardigheden, huidige aanpassingen, sterke kanten van de cliënt, netwerk-contacten, etc. Het arbeidsprofiel-formulier wordt gebruikt om typen banen en werkomgevingen te identificeren. Het profiel wordt bijgewerkt met iedere nieuwe werkervaring. Er wordt oplossingsgericht gewerkt, gebruik makend van waarnemingen uit de (werk)omgeving en eventuele aanpassingen aan de werkplek in gedachten houdend. Informatiebronnen zijn: de cliënt, het behandelteam, klinische dossiers, familieleden en voormalige werkgevers (de laatste twee alleen met toestemming van de cliënt). IPS-werkers helpen cliënten om te leren van iedere werkervaring en werken samen met het GGZ-behandelteam om verloren banen, werkproblemen en werksuccessen te analyseren. 	
<p>3b. <u>Continue inschatting van opleidingsmogelijkheden</u></p> <p>Een eerste inschatting van de</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Er wordt op minder dan vier domeinen regelmatig getoetst en documentatie wordt niet regelmatig geüpdatet 2. Er wordt op vier domeinen regelmatig getoetst. 	<p>Scoren in kolom IPS-O</p>

<p>opleidingsmogelijkheden vindt plaats in 2-3 sessies aan de hand van een opleidingsassessment-instrument. De bevindingen worden elk kwartaal bijgewerkt aan de hand van ervaringen en veranderingen in het leven van de cliënt. Opleidingsmogelijkheden worden in beeld gebracht aan de hand van (1) interessegebieden, (2) talenten, vaardigheden, steun van de omgeving en in te zetten hulpbronnen (3) voorkeuren, (4) opleidings-cv, (5) ambities voor de toekomst, (6) barrières ten aanzien van opleiding, en (7) ondersteuningsbehoeften.</p>		<ol style="list-style-type: none"> 3. Er wordt op vijf domeinen regelmatig getoetst. 4. Er wordt op zes domeinen regelmatig getoetst. 5. Er wordt op zeven domeinen regelmatig getoetst. <p>De domeinen waarop wordt getoetst zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interessegebieden • talenten, vaardigheden, steun van de omgeving en in te zetten hulpbronnen • voorkeuren • opleidings-cv • ambities voor de toekomst • barrières ten aanzien van opleiding • ondersteuningsbehoeften. 	
<p>4. <u>Ondersteuning bij praktische zaken m.b.t. opleiding</u></p> <p>Bij de start van de opleiding of het scholingsprogramma en, indien relevant tijdens de opleiding, ontvangt de cliënt ondersteuning bij het regelen van: 1. inschrijving, 2. studiefinanciering of ander inkomen, 3. boeken en andere studiematerialen, 4. vervoer en 5. planning en roostering.</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Bij geen of één van de elementen wordt ondersteuning geboden. 2. Bij twee elementen wordt ondersteuning geboden 3. Bij drie elementen wordt ondersteuning geboden. 4. Bij vier elementen wordt ondersteuning geboden. 5. Bij vijf elementen wordt ondersteuning geboden. <p>De elementen waarbij ondersteuning wordt geboden zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inschrijving 2. studiefinanciering of ander inkomen 3. boeken en andere studiematerialen 4. vervoer 5. planning en roostering. 	<p>Scoren in kolom IPS-O</p>
<p>5a. <u>Snel zoeken naar regulier, betaald werk</u></p> <p>De eerste assessment en het eerste persoonlijk contact dat een cliënt of IPS-werker met een werkgever heeft (in verband met een reguliere, betaalde baan), vindt plaats binnen 30 dagen (een maand) nadat de cliënt is ingestroomd in het IPS-programma.</p>	<p>DS, INT, OBS, ISP</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het eerste persoonlijke contact met een werkgever vindt gemiddeld 271 dagen (9 maanden) plaats na toetreding tot het programma. 2. Het eerste contact met een werkgever vindt gemiddeld tussen 151 en 270 dagen (5-9 maanden) plaats na toetreding tot het programma. 3. Het eerste contact met een werkgever vindt gemiddeld tussen 61 en 150 dagen (2-5 maanden) plaats na toetreding tot het programma. 	<p>Scoren in kolom IPS-A</p>

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Het eerste contact met een werkgever vindt gemiddeld tussen 31 en 60 dagen (1-2 maanden) plaats na toetreding tot het programma. 5. Het programma houdt werkgeverscontacten bij en het eerste contact met een werkgever vindt gemiddeld binnen 30 dagen (1 maand) plaats na toetreding tot het programma. 	
<p>5b. <u>Snel zoeken naar opleidingsmogelijkheden</u></p> <p>De eerste assessment en het eerste persoonlijk contact dat een cliënt of IPS-werker met een onderwijsinstelling heeft (in verband met een reguliere opleidingsplaats), vindt plaats binnen 14 dagen (een maand) nadat de cliënt is ingestroomd in het IPS-programma.</p>	DS, INT, OBS, ISP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Het eerste persoonlijke contact met een onderwijsinstelling vindt gemiddeld na 90 dagen (3 maanden) plaats na toetreding tot het programma. 2. Het eerste contact met een onderwijsinstelling vindt gemiddeld tussen 61-90 dagen (2-3 maanden) plaats na toetreding tot het programma. 3. Het eerste contact met een onderwijsinstelling vindt gemiddeld tussen 31 en 60 dagen (1-2 maanden) plaats na toetreding tot het programma. 4. Het eerste contact met een onderwijsinstelling vindt gemiddeld tussen 14 en 30 dagen (binnen 1 maand) plaats na toetreding tot het programma. 5. Het programma houdt contacten bij met onderwijsinstellingen en het eerste contact met een onderwijsinstelling vindt gemiddeld binnen 14 dagen plaats na toetreding tot het programma. 	Scoren in kolom IPS-O
<p>6. <u>Het zoeken naar werk of opleiding afstemmen op de cliënt</u></p> <p>Contacten met werkgevers en onderwijsinstellingen zijn gebaseerd op de voorkeuren van de cliënt over het soort werk of opleiding (heeft te maken met wat de cliënt leuk vindt en met persoonlijke doelen) en behoeften (inclusief ervaring, talent, symptomatologie, gezondheid, etc.) in plaats van op de arbeidsmarkt of opleidingsaanbod (d.w.z. banen of onderwijsplaatsen die direct beschikbaar zijn).</p>	DS, INT, OBS, ISP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Minder dan 25% van de contacten met werkgevers of onderwijsinstellingen zijn gebaseerd op keuzes die een weerspiegeling zijn van de voorkeuren, sterke punten, symptomen, etc. van de cliënt, in plaats van op de beschikbaarheid binnen de arbeidsmarkt of het onderwijs. 2. 25-49% van de contacten met werkgevers of onderwijsinstellingen zijn gebaseerd op keuzes die in het verlengde liggen van de voorkeuren, de sterke kanten, de symptomen etc. van een cliënt, in plaats van op de beschikbaarheid binnen de arbeidsmarkt of het onderwijs. 3. 50-74% van de contacten met werkgevers of onderwijsinstellingen zijn gebaseerd op keuzes die in het verlengde liggen van de voorkeuren, de sterke kanten, de symptomen etc. van een cliënt, in plaats van op de 	<p>Bij integraal model scoren in kolommen IPS-A én IPS-O.</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn mogelijk</p>

<p>Een persoonlijk plan wordt ontwikkeld en periodiek bijgesteld op basis van het arbeidsprofielformulier en nieuwe werk- en opleidingservaring of op basis van periodieke bijstelling van de opleidingsassessment.</p>		<p>beschikbaarheid binnen de arbeidsmarkt of het onderwijs.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 75-89% van de contacten met werkgevers of onderwijsinstellingen zijn gebaseerd op keuzes die in het verlengde liggen van de voorkeuren, de sterke kanten, de symptomen etc. van een cliënt, in plaats van op de beschikbaarheid binnen de arbeidsmarkt of het onderwijs. 5. 90-100% van de contacten met werkgevers of onderwijsinstellingen zijn gebaseerd op keuzes die liggen in het verlengde van de voorkeuren, de sterke kanten, de symptomen etc. van een cliënt, in plaats van op de beschikbaarheid binnen de arbeidsmarkt of het onderwijs. De contacten zijn in overeenstemming met het huidige plan. Als cliënten beperkte werk- of opleidingservaring hebben, geven IPS-werkers informatie over diverse maatschappelijke mogelijkheden. 	
---	--	--	--

<p><u>7. Ontwikkelen van banen en opleidingsplaatsen – Regelmatig contact met werkgevers en onderwijsinstellingen</u></p> <p>Iedere IPS-werker heeft minimaal 6 persoonlijke contacten per week met werkgevers of onderwijsinstellingen voor de cliënten die werk of een opleiding zoeken</p> <p>(Stel het aantal vast voor iedere IPS-werker, bereken het gemiddelde en bepaal zo het ankerpunt dat het dichtst in de buurt komt).</p> <p>Een contact telt ook als een IPS-werker dezelfde werkgever of onderwijsinstelling meerdere keren per week ziet. Ook hoeft de cliënt zelf niet aanwezig te zijn. Cliënt-specifieke en algemene contacten worden meegeteld. IPS-werkers gebruiken een checklist, waarbij per week de contacten worden bijgehouden.</p>	<p>DS, INT, OBS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. IPS-werkers hebben minder dan 2 cliënt-specifieke contacten per week. 2. IPS-werkers hebben 2 cliënt-specifieke contacten per week OF Contacten worden niet bijgehouden. 3. IPS-werkers hebben 4 cliënt-specifieke contacten per week. Ook wordt een checklist gebruikt om het aantal contacten bij te houden. Deze checklist wordt maandelijks beoordeeld door de programmacoördinator. 4. IPS-werkers hebben 5 cliënt-specifieke contacten per week. Ook wordt een checklist gebruikt om het aantal contacten bij te houden. Deze checklist wordt wekelijks beoordeeld door de programmacoördinator. 5. IPS-werkers hebben 6 of meer cliënt-specifieke contacten per week. Ook wordt een checklist gebruikt om het aantal contacten bij te houden. Deze checklist wordt wekelijks beoordeeld door de programmacoördinator. Als het aantal cliënten dat werk of een opleiding zoekt minder dan 3 is, dan gaat het om 2 contacten vermenigvuldigd met het aantal cliënten dat naar werk of een opleiding zoekt. 	<p>Scoren in kolommen IPS-A én IPS-O</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn <u>niet</u> mogelijk</p>
---	---------------------	--	--

<p><u>8a. Ontwikkelen van banen – Kwaliteit van het contact met werkgevers</u></p> <p>IPS-werkers bouwen een relatie met werkgevers op via meerdere persoonlijke bezoeken die zijn bedoeld om de behoeften van de werkgever te leren kennen, duidelijk te maken wat het IPS-programma te bieden heeft voor de werkgever, te beschrijven welke sterke punten van een cliënt een goede match zijn voor het werk</p> <p>(Stel het aantal vast voor iedere IPS-werker, bereken het gemiddelde en bepaal zo het ankerpunt dat het dichtst in de buurt komt).</p>	DS, INT, OBS	<ol style="list-style-type: none"> 1. De IPS-werker heeft contact met een werkgever als een cliënt wordt geholpen bij het indienen van een sollicitatie. OF De IPS-werker heeft zelden contacten met werkgevers. 2. De IPS-werker neemt contact op met werkgevers om navraag te doen over openstaande vacatures en deelt de opgedane kennis met cliënten. 3. De IPS-werker haakt in op openstaande vacatures door zichzelf bij de werkgever te introduceren, het IPS-programma te beschrijven en de werkgever te vragen of hij/zij de cliënt wil uitnodigen voor een gesprek. 4. De IPS-werker heeft persoonlijk contact met werkgevers om na te gaan of er openstaande vacatures zijn, beveelt cliënten aan door hun sterke punten te beschrijven en vraagt werkgevers om cliënten uit te nodigen voor een gesprek. 5. De IPS-werker bouwt een relatie met een werkgever op via meerdere persoonlijke bezoeken, die zijn bedoeld om de behoeften van de werkgever te leren kennen, duidelijk te maken wat het IPS-programma te bieden heeft voor de werkgever, te beschrijven welke sterke punten van een cliënt een goede match zijn voor het werk. 	Scoren in kolom IPS-A
<p><u>8b. Ontwikkelen van opleidingsplaatsen – Kwaliteit van het contact met (afdelingen van) onderwijsinstellingen</u></p> <p>IPS-werkers bouwen een relatie op met onderwijsinstellingen via meerdere persoonlijke bezoeken, die zijn bedoeld om de mogelijkheden binnen de onderwijsinstelling te leren kennen en om duidelijk te maken wat het IPS-programma te bieden heeft voor de onderwijsinstelling</p> <p>(Stel het aantal vast voor iedere IPS-werker, bereken het gemiddelde en bepaal zo het ankerpunt dat het dichtst in de buurt</p>	DS, INT, OBS	<ol style="list-style-type: none"> 1. De IPS-werker heeft contact met een onderwijsinstelling als een cliënt wordt geholpen bij inschrijving voor een cursus of opleiding. OF De IPS-werker heeft zelden contacten met onderwijsinstellingen. 2. De IPS-werker neemt contact op met onderwijsinstellingen om navraag te doen over opleidingsplaatsen en -vereisten en deelt de opgedane kennis met cliënten. 3. De IPS-werker introduceert zichzelf bij onderwijsinstellingen om het IPS-programma te beschrijven en de onderwijsinstelling te vragen of de cliënt welkom is voor een persoonlijk gesprek. 4. De IPS-werker heeft persoonlijk contact met onderwijsinstellingen om na te gaan of er opleidingsplaatsen zijn, beveelt cliënten aan door hun sterke punten te beschrijven en verzoekt onderwijsinstellingen cliënten uit te nodigen voor een 	Scoren in kolom IPS-O

komt).		<p>gesprek.</p> <p>5. De IPS-werker bouwt een relatie op met een onderwijsinstelling via meerdere persoonlijke bezoeken, die zijn bedoeld om de behoeften van de onderwijsinstelling te leren kennen en duidelijk te maken wat het IPS- programma te bieden heeft voor de onderwijsinstelling</p>	
<p>9a. <u>Diversiteit bij IPS-A</u></p> <p>De IPS-werkers helpen cliënten met het verkrijgen van verschillende typen banen.</p>	DS, INT, OBS, ISP	<ol style="list-style-type: none"> 1. IPS-werkers helpen cliënten in het verkrijgen van verschillende typen banen voor minder dan 50% van de gevallen. 2. IPS-werkers helpen cliënten in het verkrijgen van verschillende typen banen voor 50- 59% van de gevallen. 3. IPS-werkers helpen cliënten in het verkrijgen van verschillende typen banen voor 60- 69% van de gevallen. 4. IPS-werkers helpen cliënten in het verkrijgen van verschillende typen banen voor 70- 84% van de gevallen. 5. IPS-werkers helpen cliënten in het verkrijgen van verschillende typen banen voor 85- 100% van de gevallen. 	Scoren in kolom IPS-A
<p>9b. <u>Diversiteit bij IPS-O</u></p> <p>De IPS-werkers leiden cliënten toe naar verschillende typen onderwijsprogramma's, zoals reguliere, fulltime MBO, HBO en WO-onderwijsprogramma's, voorbereidende en deeltijd onderwijsprogramma's en trainingen, leerwerkplekken, stageplaatsen, Nederlands als tweede taal, digitaal onderwijs etc.</p>	DS, INT, OBS, ISP	<ol style="list-style-type: none"> 1. IPS-werkers leiden toe naar één of twee typen onderwijsprogramma's, waarbij regulier fulltime onderwijs ontbreekt 2. IPS-werkers leiden toe naar één of twee typen onderwijsprogramma's, inclusief regulier fulltime onderwijs 3. IPS-werkers leiden toe naar een bredere range aan onderwijsprogramma's, met uitzondering van regulier fulltime onderwijs 4. IPS-werkers leiden toe naar een bredere range aan onderwijsprogramma's, inclusief regulier fulltime onderwijs 5. IPS-werkers leiden toe naar alle vormen van onderwijs. Er zijn geen aanwijzingen dat onderwijsprogramma's zijn uitgesloten van de mogelijkheden 	Scoren in kolom IPS-O
<p>10. <u>Verscheidenheid aan werkgevers</u></p> <p>IPS-werkers helpen cliënten in het</p>	DS, INT, OBS, ISP	<ol style="list-style-type: none"> 1. IPS-werkers helpen cliënten in het verkrijgen van banen bij verschillende werkgevers voor minder dan 50% van de tijd. 	Scoren in kolom IPS-A

verkrijgen van banen bij verschillende werkgevers.		<ol style="list-style-type: none"> 2. IPS-werkers helpen cliënten in het verkrijgen van banen bij verschillende werkgevers voor 50-59% van de tijd. 3. IPS-werkers helpen cliënten in het verkrijgen van banen bij verschillende werkgevers voor 60-69% van de tijd. 4. IPS-werkers helpen cliënten in het verkrijgen van banen bij verschillende werkgevers voor 70-84% van de tijd. 5. IPS-werkers helpen cliënten in het verkrijgen van banen bij verschillende werkgevers voor 85-100% van de tijd. 	
--	--	---	--

<p>11. <u>Reguliere, betaalde banen</u></p> <p>IPS-werkers voorzien in reguliere, betaalde banen. De salariëring bedraagt tenminste het wettelijk minimumloon, het zijn banen waarvoor iedereen zich kan aanmelden en het betreft geen banen die specifiek zijn bedoeld voor mensen met gezondheidsproblemen (seizoensgebonden banen en banen van organisaties die tijdelijk werk aanbieden – zoals uitzendbureaus – tellen ook als reguliere, betaalde banen).</p>	BO, DS, INT, ISP	<ol style="list-style-type: none"> 1. IPS-werkers voorzien in reguliere, betaalde banen voor minder dan 64% van de gevallen. OF Het huidige banenbestand is minder dan 10. 2. IPS-werkers voorzien in reguliere, betaalde banen voor ongeveer 65-74% van de gevallen. 3. IPS-werkers voorzien in reguliere, betaalde banen voor ongeveer 75-84% van de gevallen. 4. IPS-werkers voorzien in reguliere, betaalde banen voor ongeveer 85-94% van de gevallen. 5. IPS-werkers voorzien in reguliere, betaalde banen voor minimaal 95% van de gevallen. 	Scoren in kolom IPS-A
---	------------------	--	-----------------------

<p>12. <u>Gepersonaliseerde volg-ondersteuning</u></p> <p>Cliënten ontvangen verschillende vormen van ondersteuning bij het werken in een baan of bij het volgen van een opleiding. Deze ondersteuning is gebaseerd op de baan of opleiding, de voorkeuren van de cliënt, eerdere ervaringen, behoeften, etc. Ondersteuning wordt gedaan door verschillende mensen, waaronder: leden van het GGZ- behandelteam (bijv. wijzigingen in medicatie, sociaal vaardigheidstraining, aanmoediging), familie, vrienden, collega's en de IPS-</p>	DS, INT, OBS, ISP	<ol style="list-style-type: none"> 1. De meeste cliënten ontvangen geen ondersteuning nadat ze met een baan of opleiding zijn begonnen. 2. Ongeveer de helft van de cliënten ontvangt een klein aanbod aan ondersteuning, voornamelijk geboden door de IPS-werker. 3. De meeste cliënten ontvangen een klein aanbod aan ondersteuning, voornamelijk geboden door de IPS-werker. 4. Cliënten ontvangen verschillende vormen van ondersteuning bij het werken in een baan of bij het volgen van een opleiding. De ondersteuning is gebaseerd op de baan of opleiding, de voorkeuren van de cliënt, eerdere ervaringen, behoeften, etc. De IPS-werker biedt ondersteuning voor de werkgever of onderwijsinstelling op verzoek van de cliënt. 5. Cliënten ontvangen verschillende vormen van ondersteuning bij 	<p>Bij integraal model scoren in kolommen IPS-A én IPS-O.</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn mogelijk</p>
--	-------------------	---	---

<p>werker. De IPS-werker zorgt ook voor ondersteuning van de werkgever of onderwijsinstelling (bijv. informatie over opleidingen, aanpassingen op het werk of in de groep) op verzoek van de cliënt. De IPS-werker biedt hulp bij loopbaan- of studieontwikkeling, oftewel: hulp bij opleidingen, een baan of opleiding die meer de voorkeur van de cliënt heeft of het regelen van taken die de voorkeur van de cliënt hebben.</p>		<p>het werken in een baan of bij het volgen van een opleiding. De ondersteuning is gebaseerd op de baan of opleiding, de voorkeuren van de cliënt, eerdere ervaringen, behoeften, etc. De IPS-werker zorgt ook voor ondersteuning van de werkgever of onderwijsinstelling (bijv. informatie over opleidingen, aanpassingen op het werk of in de groep) op verzoek van de cliënt. De IPS-werker helpt de cliënt om een baan of opleiding te vinden die meer de voorkeur van de cliënt heeft en helpt de cliënt met opleidingen, cursussen en trainingen. De audit-locatie levert voorbeelden van verschillende vormen van ondersteuning, waaronder hulp gegeven door leden van het behandelteam.</p>	
<p>13. <u>Inzet van externe resources</u></p> <p>De IPS-werker maakt gebruik van het persoonlijke netwerk van de cliënt en andere resources om het succes van een traject naar werk of opleiding te vergroten. De IPS-werker versterkt waar nodig het netwerk van de cliënt.</p>	<p>DS, INT, OBS, ISP</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. de IPS-werker onderhoudt geen contact met naastbetrokkenen van de cliënt. 2. De IPS-werker onderhoudt contact met één of meerdere naastbetrokkenen van de cliënt. Het contact heeft een informerend karakter. 3. De IPS-werker onderhoudt contact met één of meerdere naastbetrokkenen van de cliënt. Het contact is gericht op versterking van het netwerk van de cliënt tijdens diens traject naar werk of opleiding. 4. De IPS-werker onderhoudt contact met één of meerdere naastbetrokkenen van de cliënt en zet daarnaast ervaringsdeskundigen of maatjes in ter versterking van het netwerk van de cliënt tijdens diens traject naar werk of opleiding. 5. De IPS-werker stelt met de cliënt een gericht plan op om het netwerk rondom de cliënt te versterken in het traject naar werk of opleiding. De rollen van de verschillende betrokkenen zijn hierin beschreven. 	<p>Scoren in kolommen IPS-A én IPS-O</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn mogelijk</p>
<p>14. <u>Onbeperkte (in de tijd) volg-ondersteuning voor de cliënten</u></p> <p>IPS-werkers hebben persoonlijk contact (met de cliënt) binnen een week voordat een nieuwe baan of opleiding start, binnen 3 dagen nadat de baan of opleiding is</p>	<p>DS, INT, OBS, ISP</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. De IPS-werker heeft geen persoonlijk contact met de cliënt in de eerste maand nadat deze met een baan of opleiding is gestart. 2. De IPS-werker heeft persoonlijk contact met minder dan de helft van de werkende of studerende cliënten. Dit duurt minstens 4 maanden nadat de cliënten met de baan of opleiding zijn gestart of wanneer het onderwijsprogramma korter duurt dan 4 	<p>Bij integraal model scoren in kolommen IPS-A én IPS-O.</p>

<p>gestart, wekelijks in de eerste maand en gemiddeld minstens eens per maand (gedurende een jaar of langer) als de cliënt goed is ingewerkt of de studie goed verloopt en als de cliënt dit wenst.</p> <p>Als de cliënt eenmaal vast werk heeft of in een stabiele studie-situatie zit, wordt de ondersteuning overgedragen aan iemand uit het GGZ-behandelteam. IPS-werkers nemen binnen 3 dagen contact met de cliënt op als een baan wordt verloren of uitval uit studie dreigt.</p>		<p>maanden, voor de totale duur van dit programma.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. De IPS-werker heeft persoonlijk contact met minstens de helft van de werkende of studerende cliënten. Dit duurt minstens 4 maanden nadat de cliënten met de baan of opleiding zijn gestart of wanneer het onderwijsprogramma korter duurt dan 4 maanden, voor de totale duur van dit programma. 4. De IPS-werker heeft gedurende de eerste maand na de start van een baan of opleiding wekelijks persoonlijk contact met de werkende cliënten. Minimaal gedurende het eerste jaar – als de cliënt vast werk heeft of de studie goed verloopt en contact met de IPS-werker wenst - is er minstens gemiddeld eens per maand persoonlijk contact. Wanneer het onderwijsprogramma korter duurt dan 1 jaar, geldt dit voor de totale duur van dit programma 5. IPS-werkers hebben persoonlijk contact (met de cliënt) binnen een week voordat een nieuwe baan of opleiding start, binnen 3 dagen nadat de baan of opleiding is gestart, wekelijks in de eerste maand en gemiddeld minstens eens per maand (gedurende een jaar of langer) als de cliënt goed is ingewerkt of de studie goed verloopt en als de cliënt dit wenst. Wanneer het onderwijsprogramma korter duurt dan 1 jaar, geldt dit voor de totale duur van dit programma. Als de cliënt eenmaal vast werk heeft of in een stabiele studie-situatie zit, wordt de ondersteuning overgedragen aan iemand uit het GGZ-behandelteam. IPS-werkers nemen binnen 3 dagen contact met de cliënt op als een baan wordt verloren of uitval uit studie dreigt. 	<p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn mogelijk</p>
--	--	---	---

<p>15. <u>Hulpverlening in de maatschappij</u></p> <p>Arbeidsgerichte hulpverlening of hulpverlening gericht op opleiding, zoals engagement, het vinden van een baan of opleiding en volgende ondersteuning wordt door alle IPS-werkers geboden in een natuurlijke maatschappelijke context</p> <p>(beoordeel iedere IPS-werker op zijn/haar totaal aantal ingeroosterde uren per week; bereken het gemiddelde en bepaal het best passende ankerpunt).</p>	<p>DS, INT, OBS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. IPS-werkers besteden 30% van hun ingeroosterde werktijd of minder in de samenleving 2. IPS-werkers besteden 30-39% van hun ingeroosterde werktijd in de samenleving 3. IPS-werkers besteden 40-49% van hun ingeroosterde werktijd in de samenleving 4. IPS-werkers besteden 50-64% van hun ingeroosterde werktijd in de samenleving 5. IPS-werkers besteden 65% van hun ingeroosterde werktijd of meer in de samenleving 	<p>Bij integraal model scoren in kolommen IPS-A én IPS-O.</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn <u>niet</u> mogelijk</p>
--	---------------------	---	---

--	--	--	--

<p>16. Assertieve omgang en outreach</p> <p>Het beëindigen van de dienstenlevering aan cliënten is niet gebaseerd op gemiste afspraken of vastgestelde tijdslimieten. Outreach-pogingen worden systematisch gedocumenteerd. Engagement en outreach-pogingen worden ondernomen door een geïntegreerd team. Er vinden meerdere huisbezoeken plaats. Bezoeken aan de cliënt worden goed gecoördineerd tussen de IPS-werker en de GGZ-teamleden. Er wordt contact gelegd met de familie indien dit relevant is. Als eenmaal duidelijk is dat de cliënt niet langer wil werken of studeren of gebruik wil maken van de IPS-diensten, dan wordt de outreach gestaakt.</p>	<p>BO, MIS, DS, INT</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aanwijzingen dat 2 of minder engagement en outreach strategieën worden ingezet. 2. Aanwijzingen dat 3 engagement en outreach strategieën worden ingezet. 3. Aanwijzingen dat 4 engagement en outreach strategieën worden ingezet. 4. Aanwijzingen dat 5 engagement en outreach strategieën worden ingezet. 5. Aanwijzingen dat alle 6 de engagement en outreach strategieën worden ingezet: <ol style="list-style-type: none"> I. Het beëindigen van de dienstenlevering aan cliënten is niet gebaseerd op gemiste afspraken of vastgestelde tijdslimieten II. Outreach-pogingen worden systematisch gedocumenteerd III. Engagement en outreach-pogingen worden ondernomen door een geïntegreerd team IV. Er vinden meerdere huisbezoeken plaats V. Bezoeken aan de cliënt worden goed gecoördineerd tussen de IPS-werker en de GGZ-teamleden VI. Er wordt contact gelegd met de familie indien dit relevant is 	<p>Bij integraal model scoren in kolommen IPS-A én IPS-O.</p> <p>Uiteenlopende scores voor IPS-A en IPS-O zijn <u>niet</u> mogelijk</p>
--	-------------------------	---	---

BEZETTING		SCORE IPS-A	SCORE IPS-O	Uiteenlopende score mogelijk
1a.	Aantal cliënten bij geïntegreerde aanpak IPS-A en IPS-O			nee
1b.	Aantal cliënten bij enkel IPS-A		X	n.v.t.
1c.	Aantal cliënten bij enkel IPS-O	X		n.v.t.
2.	Begeleiding door IPS-werkers			nee
3.	Algemene deskundigheid			ja
ORGANISATIE				
1.	Integratie met het GGZ-behandelteam			nee
2.	Integratie met GGZ-behandeling door regelmatig contact tussen teamleden			nee
3.	Samenwerking tussen IPS-werkers en externe arbeids- en/of opleidingsdeskundigen			ja
4.	Een op arbeid en opleiding gerichte eenheid			nee
5.	Rol van de team coördinator			nee
6.	Geen exclusiecriteria			ja
7.	Focus op regulier, betaald werk en/of deelname aan opleidingen			ja

8	IPS-ondersteuning vanuit de organisatieleiding			nee
BEGELEIDING				
1a.	Steun bij inkomsten bij IPS-A		X	n.v.t.
1b.	Steun bij inkomsten bij IPS-O	X		n.v.t.
2.	Openheid			ja
3a.	Continue inschatting van arbeidsmogelijkheden		X	n.v.t.
3b.	Continue inschatting van opleidingsmogelijkheden	X		n.v.t.
4.	Ondersteuning bij praktische zaken m.b.t opleiding	X		n.v.t.
5a.	Snel zoeken naar regulier, betaald werk		X	n.v.t.
5b.	Snel zoeken naar opleidingsmogelijkheden	X		n.v.t.
6.	Het zoeken naar werk of opleiding afstemmen op de cliënt			ja
7	Ontwikkelen van banen en opleidingsplaatsen – Regelmatig contact met werkgevers en onderwijsinstellingen			nee
8a.	Ontwikkelen van banen – Kwaliteit van het contact met werkgevers		X	n.v.t.
8b.	Ontwikkelen van opleidingsplaatsen – Kwaliteit van het contact met (afdelingen van) onderwijsinstellingen	X		n.v.t.
9a.	Diversiteit bij IPS-A		X	n.v.t.
9b.	Diversiteit bij IPS-O	X		n.v.t.
10.	Verscheidenheid aan werkgevers		X	n.v.t.
11.	Reguliere, betaalde banen		X	n.v.t.
12.	Gepersonaliseerde volg-ondersteuning			ja
13.	Inzet van externe resources			ja
14.	Onbeperkte (in de tijd) volg-ondersteuning voor de cliënten			ja
15.	Hulpverlening in de maatschappij			nee
16.	Assertieve omgang en outreach			nee

Maximale score IPS-A = 130

Maximale score IPS-O = 125