

<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 proběhne do 30 dnů (jednoho měsíce) od vstupu klienta do programu.</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>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 osobních schůzek za týden. (Ohodnoťte nejprve každého pracovníka zvlášť a poté vypočítejte 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 ⁹ . Pracovníci si zaznamenávají všechny schůzky.	DOC, INT	1= IPS pracovník si sjednává méně než 2 osobní schůzky se zaměstnavateli za týden. 2= IPS pracovník si sjednává 2 osobní schůzky se zaměstnavateli za týden NEBO nemá jasnou strategii oslovování zaměstnavatelů. 3= IPS pracovník si sjednává 2–4 osobní schůzky se zaměstnavateli za týden a postup oslovování zaměstnavatelů zaznamenává do výkazu, který s ním každý měsíc prochází vedoucí týmu. 4= IPS pracovník si sjednává 5 osobních schůzek se zaměstnavateli za týden a postup oslovování zaměstnavatelů zaznamenává do formuláře, který s ním každý měsíc prochází vedoucí týmu. 5= IPS pracovník si sjednává nejméně 6 osobních 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 formuláře, který s ním každý měsíc prochází vedoucí týmu.
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	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. 2= Pracovník oslovuje zaměstnavatele, aby zjistil, jaká pracovní místa nabízejí, a tuto informaci předává dále klientům.

⁹ Počítají se pouze schůzky s osobami, které mají pravomoc rozhodovat o přijetí nových zaměstnanců.



<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 zaměstnavatelem 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 zaměstnavatelem 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 pracovních pozic: platí pro méně než 50% klientů umístěných na trh práce.</p> <p>2= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci na různých typech pracovních pozic: platí pro 50-59% klientů umístěných na trh práce.</p> <p>3= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci na různých typech pracovních pozic: platí pro 60-69% klientů umístěných na trh práce.</p> <p>4= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci na různých typech pracovních pozic: platí pro 70-84% klientů umístěných na trh práce.</p> <p>5= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci na různých typech pracovních pozic: platí pro 85-100% klientů umístěných na trh práce.</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: platí pro méně než 50% klientů umístěných na trh práce.</p> <p>2= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci u různých zaměstnavatelů: platí pro 50-59% klientů umístěných na trh práce.</p> <p>3= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci u různých zaměstnavatelů: platí pro 60-69% klientů umístěných na trh práce.</p> <p>4= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci u různých zaměstnavatelů: platí pro 70-84% klientů umístěných na trh práce.</p>



		5= Pracovníci pomáhají klientům získávat práci u různých zaměstnavatelů: platí pro 85-100% klientů umístěných na trh práce.
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.)	DOC, INT, OBS, ISP	1= Pracovníci dávají klientům na výběr z pozic na otevřeném pracovním trhu v méně než 64% případů <u>NEBO</u> mají v nabídce méně než 10 běžných pracovních pozic. 2= Pracovníci dávají klientům na výběr z pozic na otevřeném pracovním trhu v 65-74% případů. 3= Pracovníci dávají klientům na výběr z pozic na otevřeném pracovním trhu v 75-84% případů. 4= Pracovníci dávají klientům na výběr z pozic na otevřeném pracovním trhu v 85-94% případů. 5= 95 % a více pozic obsazovaných klienty na otevřeném pracovním trhu.
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, 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.	DOC, INT, OBS, ISP	1= Většina klientů již po nástupu do zaměstnání žádnou podporu nedostává. 2= Přibližně polovina pracujících klientů dostává limitovanou míru podpory, převážně od IPS pracovníka. 3= Většina pracujících klientů dostává limitovanou míru podpory, převážně od IPS pracovníka. 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. 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.
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.	DOC, INT, OBS, ISP	1= Po uplynutí prvního měsíce od nástupu do zaměstnání se IPS pracovník s klientem již dále neschází. 2= Alespoň 4 měsíce od nástupu do zaměstnání se IPS pracovník schází jen s méně než polovinou klientů. 3= Alespoň 4 měsíce od nástupu do zaměstnání se IPS pracovník schází s více než polovinou klientů. 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. 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 managera. 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 <u>celkového</u> počtu odpracovaných hodin za týden, pak vypočítejte 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	MIS, DOC, INT, OBS	1= Tým prokazatelně používá nejvýše 2 strategie pro udržení kontaktu s klientem.



<p>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 multidisciplinárního týmu. Časté návštěvy u klienta doma / v komunitě. IPS pracovník koordinuje návštěvy s dalším pracovníkem multidisciplinárního 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 ukončena spolupráce s IPS pracovníkem.</p>		<p>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 multidisciplinárního 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.</p>
---	--	---

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