

TUETUN TYÖLLISTYMISEN IPS-TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIT

Päivitetty 11.3.2021

Arvioitsija:

Paikka:

Päivämäärä:

Kokonaispisteet:

Ohje: Arvioi laatukriteerien täyttyminen perustuen haastatteluihin, havainnointiin sekä asiakastyötä koskevaan ja hallinnolliseen dokumentaatioon. Ympyröi kunkin kriteerin kohdalta yksi pistemäärä.

Kriteerit

Pisteet

PALVELUN HENKILÖSTÖ

1. Asiakasmäärä: Työhönvalmentajilla on yksilölliset asiakasmäärät. Suurin asiakasmäärä kokoaikaiselle työhönvalmentajalle on 20 asiakasta.

1= Suhdeluku 41 asiakasta tai enemmän yhtä työhönvalmentajaa kohden.

2= Suhdeluku 31 – 40 asiakasta yhtä työhönvalmentajaa kohden.

3= Suhdeluku 26 – 30 asiakasta yhtä työhönvalmentajaa kohden.

4= Suhdeluku 21 – 25 asiakasta yhtä työhönvalmentajaa kohden.

5= Suhdeluku enintään 20 asiakasta yhtä työhönvalmentajaa kohden.

2. Fokus työhönvalmennuksessa:
Työhönvalmentajat tekevät ainoastaan työhönvalmennusta.

1= Työhönvalmentajat tekevät työhönvalmennusta väh. kuin 60 % työajasta.

2= Työhönvalmentajat tekevät työhönvalmennusta 60 – 74 % työajasta.

3= Työhönvalmentajat tekevät työhönvalmennusta 75 – 89 % työajasta.

4= Työhönvalmentajat tekevät työhönvalmennusta 90 – 95 % työajasta.

5= Työhönvalmentajat tekevät työhönvalmennusta vähintään 96 % työajasta.

3. Kokonaisvaltainen palvelu: Jokainen työhönvalmentaja toteuttaa kaikkia työhönvalmennuksen vaiheita; 1) palveluun hakeutuminen ja sopiminen asiakkaan kanssa, 2) osaamisen kartoittaminen ja ammatillinen profilointi, 3) nopea työnetsintä avoimilta työmarkkinoilta, 4) tuesta sopiminen työnantajan kanssa, 5) työsuhteen ylläpitämisen tuki sekä tuki työssä ja työn ulkopuolella yhdessä päävastuussa olevien sosiaali- ja terveydenhuollon vastaavien toimijoiden kanssa, ennen kevyempään työllistymisen tuen piiriin siirtymisen. (Huomaa: Jokaisen työhönvalmentajan ei edellytetä antavan etuuksia koskevaa ohjausta asiakkaillensa. Ohjaaminen etuuksiin erikoistuneen työntekijän luo on linjassa tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennuksen periaatteiden kanssa, katso kysymys 12.)

PALVELUN JÄRJESTÄMINEN

4. Työhönvalmennuksen ja psykiatrisen hoidon yhteen sovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta: Työhönvalmentajat ovat kiinnittyneinä yhteen tai kahteen psykiatriseen hoitotiimiin, josta/joista muodostuu ainakin 90 % työhönvalmentajien asiakasmäärästä.

1= Työllistymisen tuen palveluiden osalta työhönvalmentajat tarjoavat ainoastaan siirtoa palveluntuottajille tai muihin palveluihin.

2= Työhönvalmentajilla on asiakasvastuu, mutta työllistymisen tuen osalta he siirtävät asiakkaat muihin palveluihin.

3= Työhönvalmentajat toteuttavat yhdestä kolmeen vaihetta työhönvalmennuksesta.

4= Työhönvalmentajat toteuttavat neljä vaihetta työhönvalmennuksesta, mutta eivät koko palvelua.

5= Työhönvalmentajat toteuttavat kaikki viisi työhönvalmennuksen vaihetta (palveluun hakeutuminen ja sopiminen asiakkaan kanssa; osaamisen kartoittaminen ja ammatillinen profilointi; nopea työnetsintä avoimilta työmarkkinoilta; tuesta sopiminen työnantajan kanssa; työsuhteen ylläpitämisen tuki sekä tuki työssä ja työn ulkopuolella).

1= Työhönvalmentajat toimivat osana työllistymisen tuen palvelua, joka toimii erillään psykiatrisesta hoidosta.

2= Työhönvalmentajat ovat kiinnittyneinä kolmeen tai useampaan psykiatriseen hoitotiimiin. TAI Asiakkaita palvelevat yksittäiset psykiatrisen hoidon ammattilaiset, jotka eivät ole järjestäytyneet tiimeihin. TAI Työhönvalmentajat ovat kiinnittyneinä yhteen tai kahteen psykiatriseen hoitotiimiin, josta/joista muodostuu vähemmän kuin 50 % työhönvalmentajien asiakasmäärästä.

3= Työhönvalmentajat ovat kiinnittyneinä yhteen tai kahteen psykiatriseen hoitotiimiin, josta/joista muodostuu 50 – 74 % työhönvalmentajien asiakasmäärästä.

4= Työhönvalmentajat ovat kiinnittyneinä yhteen tai kahteen psykiatriseen hoitotiimiin, josta/joista muodostuu 75 – 89 % työhönvalmentajien asiakasmäärästä.

5 = Työhönvalmentajat ovat kiinnittyneinä yhteen tai kahteen psykiatriseen hoitotiimiin, josta/joista muodostuu 90 – 100 % työhönvalmentajien asiakasmäärästä.

5. Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta: Työhönvalmentajat osallistuvat aktiivisesti viikoittaisiin psykiatrisen hoidon kokouksiin (ei korvattavissa hallinnollisilla kokouksilla), joissa käsitellään yksittäisiä asiakkaita sekä heidän työllistymistavoitteitaan ja joissa päätökset tehdään yhdessä. Työhönvalmentajien toimitilat ovat psykiatrisen hoidon ammattilaisten tilojen läheisyydessä, taikka tilat ovat jaetut. Psykiatrisen hoidon ja työhönvalmennuksen kirjaukset on koottu yhteiseen asiakastiedostoon. Työhönvalmentajat tukevat psykiatrasta hoitotiimiä huomioimaan myös työhönvalmennuksen ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymisen.

6. Yhteisasiakkaat ja työskentely asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa: Työhönvalmentaja kartoittaa yhdessä asiakkaan kanssa kaikki muut keskeiset asiakkaan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot, joihin asiakkaalla on asiakassuhde, ja kirjaa tiedot asiakastietoihin. Työhönvalmentaja on yhteydessä yhteistyötahoihin yhteisten asiakkaiden asioiden käsittelemiseksi vähintään kerran kuukaudessa.

1 = Nolla tai yksi kriteeri täyttyy.

2= Kaksi kriteeriä täyttyy.

3= Kolme kriteeriä täyttyy.

4= Neljä kriteeriä täyttyy.

5= Viisi kriteeriä täyttyy.

Tiimityöskentelyn kautta toteutuvan palveluiden yhteensovittamisen viisi kriteeriä ovat:

- Työhönvalmentajat osallistuvat viikoittaisiin psykiatrisen hoidon kokouksiin.
- Työhönvalmentajat osallistuvat aktiivisesti psykiatrisen hoidon kokouksiin, joissa päätökset tehdään yhdessä.
- Työhönvalmennusta koskevat asiakaskirjaukset (esim. ammatillinen profiili, työllistymissuunnitelma, edistymistä koskevat kirjaukset) on integroitu asiakkaan psykiatrisen hoidon asiakastiedostoon.
- Työhönvalmentajien työtilat ovat lähellä psykiatrisen hoidon ammattilaisten työtiloja, taikka tilat ovat jaetut.
- Työhönvalmentajat tukevat psykiatrasta hoitotiimiä huomioimaan myös työhönvalmennuksen ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymisen.

1= Työhönvalmentaja ei kartoita yhdessä asiakkaan kanssa niitä muita asiakkaan työllistymisen edistämiseen liittyviä yhteistyötahoja, joihin asiakkailla on asiakassuhde TAI Työhönvalmentaja kartoittaa yhdessä asiakkaiden kanssa kaikki muut asiakkaan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot, joihin asiakkaalla on asiakassuhde ja kirjaa tahot asiakastietoihin, mutta ei ole niihin yhteydessä.

2= Työhönvalmentaja kartoittaa yhdessä asiakkaan kanssa kaikki muut asiakkaan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot, joihin asiakkaalla on asiakassuhde ja kirjaa tahot asiakastietoihin. Työhönvalmentaja on yhteydessä yhteistyötahoihin

Yhteistyössä tunnistetaan myös muita sellaisia asiakkaita, jotka voisivat hyötyä tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen ohjautumisesta. Lisäksi työhönvalmentaja tunnistaa mahdollisia uusia tahoja, joiden palveluihin asiakkaalla voisi olla tarve työelämään sijoittumisen edistämiseksi ja rakentaa tarvittaessa uusia tukiverkostoja tukemaan asiakkaan työllistymistä. Tiiminvetäjä järjestää säännöllisiä tapaamisia työhönvalmennustiimin ja tärkeimpien yhteistyötahojen välillä yhteistyön resurssien ja asiantuntijuuden yhdistämiseksi.

7. **Työhönvalmennuksen tiimi:** IPS-työhönvalmennuksen tiimi koostuu vähintään kahdesta kokoaikaisesta työhönvalmentajasta sekä

harvemmin kuin neljännesvuosittain.

3= Työhönvalmentaja kartoittaa yhdessä asiakkaan kanssa kaikki muut asiakkaan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot, joihin asiakkaalla on asiakassuhde ja kirjaa tahot asiakastietoihin. Työhönvalmentaja on yhteydessä yhteistyötahoihin yhteisten asiakkaiden asioiden käsittelemiseksi vähintään neljännesvuosittain, mutta harvemmin kuin kerran kuukaudessa. Yhteistyössä ei kuitenkaan tunnisteta muita sellaisia asiakkaita, jotka voisivat hyötyä tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen ohjautumisesta. Työhönvalmentaja ei myöskään tunnistaa mahdollisia uusia tahoja, joiden palveluihin asiakkaalla voisi olla tarve työelämään sijoittumisen edistämiseksi.

4= Työhönvalmentaja kartoittaa yhdessä asiakkaan kanssa kaikki muut asiakkaan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot, joihin asiakkaalla on asiakassuhde ja kirjaa tahot asiakastietoihin. Työhönvalmentaja on yhteydessä yhteistyötahoihin yhteisten asiakkaiden asioiden käsittelemiseksi vähintään kerran kuukaudessa. Yhteistyössä ei kuitenkaan tunnisteta muita sellaisia asiakkaita, jotka voisivat hyötyä tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen ohjautumisesta. Työhönvalmentaja tunnistaa mahdollisia uusia tahoja, joiden palveluihin asiakkaalla voisi olla tarve työelämään sijoittumisen edistämiseksi ja rakentaa tarvittaessa uusia tukiverkostoja tukemaan asiakkaiden työllistymistä.

5= Työhönvalmentaja kartoittaa yhdessä asiakkaan kanssa kaikki muut keskeiset asiakkaan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot, joihin asiakkaalla on asiakassuhde, ja kirjaa tiedot asiakastietoihin. Työhönvalmentaja on yhteydessä yhteistyötahoihin yhteisten asiakkaiden asioiden käsittelemiseksi vähintään kerran kuukaudessa. Yhteistyössä tunnistetaan myös muita sellaisia asiakkaita, jotka voisivat hyötyä tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen ohjautumisesta. Lisäksi työhönvalmentaja tunnistaa mahdollisia uusia tahoja, joiden palveluihin asiakkaalla voisi olla tarve työelämään sijoittumisen edistämiseksi ja rakentaa tarvittaessa uusia tukiverkostoja tukemaan asiakkaan työllistymistä. Tiiminvetäjä järjestää säännöllisiä tapaamisia työhönvalmennustiimin ja tärkeimpien yhteistyötahojen välillä yhteistyön resurssien ja asiantuntijuuden yhdistämiseksi.

1 = Työhönvalmentajat eivät ole järjestäytyneet työhönvalmennuksen tiimeihin.

2= Työhönvalmentajilla on yhteinen tiiminvetäjä, mutta eivät tapaa ryhmänä. He eivät

yhdestä tiiminvetäjästä. Tiiminvetäjä antaa viikoittain asiakaslähtöistä tiimin työn ohjausta, jossa tunnustetaan uusia toimintatapoja sekä jaetaan työpaikkavinkkejä. Tiimin jäsenet sijaistavat/auttavat tarvittaessa toisiaan asiakasmäärästä suoriutumisessa.

8. Työhönvalmennuksen tiiminvetäjän rooli: IPS-työhönvalmennuksen tiimiä johtaa tiiminvetäjä. Työhönvalmentajien osaamista kehitetään ja parannetaan tuloksiin perustuvan arvioinnin, seurannan ja ohjauksen keinoin.

sijaista toisiaan tai auta toisiaan asiakasmäärästä suoriutumisessa.

3= Työhönvalmentajilla on yhteinen tiiminvetäjä ja he keskustelevat viikoittain keskenään asiakastyöstä ja käyvät läpi yksittäisten asiakkaiden tilanteita. He sijaistavat/auttavat tarvittaessa toisiaan asiakasmäärästä suoriutumisessa. TAI Mikäli palvelu toteutetaan haja-asutusalueella, jossa työhönvalmentajat työskentelevät maantieteellisesti eri paikoissa (yksi työhönvalmentaja per sijainti), niin valmentajat tapaavat 2 – 3 kertaa kuukaudessa tiiminvetäjän kanssa etäyhteydellä.

4= Vähintään kaksi työhönvalmentajaa ja tiiminvetäjä muodostavat työhönvalmennuksen tiimin, jolla on 2 – 3 säännöllistä tapaamista kuukaudessa. Tapaamisissa toteutetaan asiakaslähtöistä tiimin työn ohjausta, jossa tunnustetaan uusia toimintatapoja ja jaetaan työpaikkavinkkejä sekä käydään läpi yksittäisten asiakkaiden tilanteita. Työhönvalmentajat sijaistavat/auttavat tarvittaessa toisiaan asiakasmäärästä suoriutumisessa. TAI Mikäli palvelu toteutetaan haja-asutusalueella, jossa työhönvalmentajat työskentelevät maantieteellisesti eri paikoissa (yksi työhönvalmentaja per sijainti), niin valmentajat tapaavat 2 – 3 kertaa kuukaudessa tiiminvetäjän kanssa henkilökohtaisesti tai etäyhteydellä. Lisäksi psykiatrisen hoitotiimin jäsenet ovat tarpeen tullen käytettävissä tuuraamaan työhönvalmentajia yksittäisissä tehtävissä (esimerkiksi jos työhönvalmentaja on sairastunut, voi hoitohenkilökuntaan kuuluva auttaa asiakasta työhakemuksen laatimisessa, mikäli asia on kiireellinen).

5 = IPS-työhönvalmennuksen tiimi koostuu vähintään kahdesta kokoaikaisesta työhönvalmentajasta sekä yhdestä tiiminvetäjästä. Tiimi saa viikoittain asiakaslähtöistä tiimin työn ohjausta, jossa tunnustetaan uusia toimintatapoja sekä jaetaan työpaikkavinkkejä. Tiimin jäsenet sijaistavat/auttavat tarvittaessa toisiaan asiakasmäärästä suoriutumisessa.

1 = Nolla tai yksi avainrooli täyttyy.

2= Kaksi avainroolia täyttyy.

3= Kolme avainroolia täyttyy.

4= Neljä avainroolia täyttyy.

5= Viisi avainroolia täyttyy.

IPS-työhönvalmennuksen tiiminvetäjän viisi avainroolia ovat:

- Yksi kokoaikainen tiiminvetäjä on vastuussa enintään 10 työhönvalmentajasta. Jos tiiminvetäjän vastuulla on kymmenen työhönvalmentajaa, ei hänellä ole muita vastuita. (Tiiminvetäjä, joka ohjaa harvempaa kuin kymmentä työhönvalmentajaa, voi käyttää osan työajastaan muihin tehtäviin ohjattavien valmentajien määrään suhteutettuna. Esimerkiksi tiiminvetäjä, jonka vastuulla on 4 työhönvalmentajaa, voi käyttää noin puolet työajasta muuhun työhön.)
- Tiiminvetäjä toteuttaa viikoittaista työhönvalmennuksen tiimin ohjausta, jossa käsitellään asiakastilanteita ja tunnistetaan uusia toimintatapoja ja ideoita, joiden avulla asiakasta tuetaan työelämässä.
- Tiiminvetäjä on yhteydessä psykiatrisen hoitotiimin vetäjiin varmistaakseen, että palvelut on sovitettu yhteen, sekä ratkaistakseen prosessiin liittyviä haasteita (liittyen esim. läheteprosessiin tai psykiatrian asiantuntijoiden palveluihin siirtymiseen) ja toimiakseen työnteon merkityksellisyyden puolestapuhujana. Tiiminvetäjä osallistuu jokaisen psykiatrisen hoitotiimin kokoukseen neljännesvuosittain.
- Tiiminvetäjä toimii kuukausittain kentällä sellaisten työhönvalmentajien seurana, jotka ovat vastikään aloittaneet työt tai jotka kokevat haasteita työnkuvien kehittämisessä, päämääränä valmentajien taitojen vahvistaminen. Tämä toteutetaan esimerkiksi tarkkailemalla, mallintamalla ja antamalla palautetta osaamisesta sekä osallistamalla työnantajien tapaamisiin, joissa kehitetään työnkuvia.
- Tiiminvetäjä seuraa ajantasaisia asiakastuloksia yhdessä työhönvalmentajien kanssa ja asettaa tavoitteita, joiden päämääränä on palvelun tuloksellisuuden parantaminen, vähintään neljännesvuosittain.

9. Palvelun avoimuus: Kaikilla työnteosta kiinnostuneilla asiakkailla on pääsy työhönvalmennuksen palveluihin riippumatta työnteokovalmiutta koskevista arvioista, päihdyttävien aineiden käytöstä, oireista,

1= Työhönvalmennuksen asiakasvastaavilla tai muilla ammatinharjoittajilla on virallinen linjaus joidenkin asiakkaiden poissulkemisesta perustuen arvioon riittämättömästä työnteokovalmiudesta (liittyen esim. päihdyttävien aineiden käyttöön, väkivaltaiseen käyttäytymiseen menneisyydessä, alhaiseen toimintakykyyn, jne).

kognitiivisista häiriöistä, hoidosta poisjäämisestä, väkivaltaisesta käyttäytymisestä menneisyydessä sekä henkilön ulkoisesta olemuksesta. Tämä pätee myös palveluiden vastaanottamisen aikana. Yhden työsuhteen päätyttyä työhönvalmentajat tarjoavat apua uuden työn löytämisessä riippumatta työn päättymisen syystä ja henkilön työsuhteiden määrästä. Asiakkaita ei seulota virallisesti eikä epävirallisesti. Eri rooleissa työskentelevät henkilöt voivat tehdä ja tekevät lähetteitä IPS-työhönvalmennukseen (esim. terapeutti, psykiatri, psykologi, toimintaterapeutti, psykiatrinen sairaanhoitaja). Asiakkaiden on myös mahdollista hakeutua IPS-työhönvalmennukseen omaehtoisesti.

10. Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille: Psykiatrinen hoitotaho, johon IPS-työhönvalmentajat ovat kiinnittyneet, edistää kaikkien asiakkaidensa työllistymistä avoimille työmarkkinoille eri toimintatapoja käyttäen. Kysytään kaikkien hoitotahon palveluihin tulevien kiinnostusta työntekoon. Hoitotahon tiloissa on kirjallista materiaalia työllistymisestä ja työhönvalmennuksesta (esim. julisteita, esitteitä). Asiakkaille tarjotaan mahdollisuuksia jakaa työhön liittyviä kokemuksia muiden asiakkaiden ja henkilökunnan kanssa. Avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuus kaikista hoitotahon asiakkaista

2= Suurin osa asiakkaista ei pääse työhönvalmennukseen sen vuoksi, että heillä arvioidaan olevan riittämättömät työntekovalmiudet (esim. päihdyttävien aineiden käyttö, väkivaltainen käyttäytyminen menneisyydessä, alhainen toimintakyky, jne).

3= Osa asiakkaista ei pääse työhönvalmennukseen sen vuoksi, että heillä arvioidaan olevan riittämättömät työntekovalmiudet (esim. päihdyttävien aineiden käyttö, väkivaltainen käyttäytyminen menneisyydessä, alhainen toimintakyky, jne).

4= Ei ole näyttöä virallisesta tai epävirallisesta poissulkemisesta. Vain tietyissä rooleissa työskentelevät henkilöt (esim. lääkärit) voivat tehdä lähetteitä IPS-työhönvalmennukseen. Yhden työsuhteen päätyttyä työhönvalmentajat tarjoavat apua uuden työn löytämisessä riippumatta työn päättymisen syystä ja henkilön työsuhteiden määrästä.

5= Kaikilla työnteosta kiinnostuneilla asiakkailla on pääsy työhönvalmennukseen. Psykiatrisen hoidon asiantuntijat tukevat asiakkaita harkitsemaan työntekoa. Eri rooleissa työskentelevät henkilöt voivat tehdä ja tekevät lähetteitä IPS-työhönvalmennukseen (esim. terapeutti, psykiatri, psykologi, toimintaterapeutti, psykiatrinen sairaanhoitaja). Asiakkaiden on myös mahdollista hakeutua IPS-työhönvalmennukseen omaehtoisesti. Yhden työsuhteen päätyttyä työhönvalmentajat tarjoavat apua uuden työn löytämisessä riippumatta työn päättymisen syystä ja henkilön työsuhteiden määrästä.

1 = Nolla tai yksi avainrooli täyttyy.

2= Kaksi avainroolia täyttyy.

3= Kolme avainroolia täyttyy.

4= Neljä avainroolia täyttyy.

5= Viisi avainroolia täyttyy.

mitataan vähintään neljännesvuosittain ja tieto tuloksista jaetaan johdolle ja henkilökunnalle.

Viisi keskeistä toimintatapaa, joilla edistetään hoitotahon asiakkaiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille, ovat:

- Kaikilta hoitotahon palveluihin tulevilta asiakkailta kysytään kiinnostuksesta työntekoon.
- Asiakkaan kiinnostusta työntekoon kysytään ja päivitetään säännöllisesti asiakaskohtaisiin arviointeihin ja hoitosuunnitelmiin.
- Hoitotahon aulassa ja odotustiloissa on esillä kirjallista materiaalia työllistymisestä ja työhönvalmennuksesta (esim. esitteitä, ilmoitustauluja, julisteita).
- Hoitotahon asiakkaille tarjotaan keinoja jakaa työhön liittyviä kokemuksia muiden asiakkaiden ja henkilökunnan kanssa vähintään kaksi kertaa vuodessa (esim. koko henkilö- ja asiakaskunnalle suunnatuissa työllistymistä esiin tuovissa tapahtumissa, henkilökunnan koulutuksissa, vertaistukiryhmissä, toimijan uutiskirjeessä, asiakasryhmiin kutsuttavien puhujien valinnassa, jne).
- Mitataan avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuus kaikista hoitotahon asiakkaista vähintään neljännesvuosittain ja jaetaan tieto tuloksista johdolle ja henkilökunnalle.

11. Johdon tuki tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennukselle: Tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennuksen toimeenpanolla ja jatkuvuudella on mukana olevien organisaatioiden johdon tuki ja sitoutuminen.

1 = Yksi kriteeri täyttyy.

2= Kaksi kriteeriä täyttyy.

3= Kolme kriteeriä täyttyy.

4= Neljä kriteeriä täyttyy.

5= Viisi kriteeriä täyttyy.

Viisi kriteeriä johdon tuelle ovat:

- Mukana olevien organisaatioiden johto osoittaa osaamista IPS-työhönvalmennuksen peruseriaatteista.
- Osana organisaatioiden laadunvarmistamisen prosessia tehdään tilannearvio IPS-työhönvalmennuksen palvelusta, tai osasta siitä, vähintään puolivuositain käyttämällä näitä laatukriteereitä, kunnes saavutetaan korkea menetelmällinen tarkkuus (vähintään 100 pistettä näissä laatukriteereissä). Tämän jälkeen tehdään tilannearvio vähintään kerran vuodessa. Laatukriteeritulosta käytetään parantamaan työhönvalmennuksen toimeenpanoa ja jatkuvuutta.
- Ainakin yksi mukana olevien organisaatioiden johtoon kuuluva henkilö osallistuu aktiivisesti IPS-palvelun ohjausryhmän kokouksiin, jotka järjestetään vähintään puolivuositain korkean menetelmällisen tarkkuuden saavuttaneissa palveluissa (vähintään 100 pistettä näissä laatukriteereissä) ja neljännesvuositain niissä palveluissa, jotka eivät ole vielä saavuttaneet korkeaa menetelmällistä tarkkuutta.
Ohjausryhmä koostuu monipuolisesti sidosryhmien edustajista ja ryhmän tehtäviin kuuluu laadun, toimintamallin toimeenpanon ja palvelun toteuttamisen seuranta. Ohjausryhmä laatii kirjallisia toimintasuunnitelmia, joiden tarkoituksena on menetelmällisen tarkkuuden ja laadun palveluiden kehittäminen tai ylläpitäminen.
- Mukana olevien organisaatioiden johto viestii siitä, millä tavoin IPS-työhönvalmennus tukee organisaation missiota. Johto ilmaisee koko organisaation henkilöstölle työhönvalmennukselle ja/tai avoimille työmarkkinoille työllistymiselle määritellyt selkeät ja tarkat tavoitteet ensimmäisen puolen vuoden sisällä palvelun alkamisesta ja tämän jälkeen vähintään vuosittain (esim. IPS-työhönvalmennuksen kick-off -tapahtumassa, koko henkilöstön kokouksissa, uutiskirjeessä). Tätä tehtävää ei määrätä johdon ulkopuolisen henkilön tehtäväksi.
- Tiiminvetäjät jakavat oman organisaationsa johdolle tietoa siitä, mikä estää ja mikä mahdollistaa toimintamallin onnistumisen vähintään puolivuositain. Johto auttaa tiiminvetäjiä tunnistamaan ja toimeenpanemaan ratkaisuja esteille.

PALVELUN SISÄLTÖ

12. Taloudellisia etuuksia koskeva neuvonta: Kaikkia asiakkaita autetaan saamaan laaja-alaista ja henkilökohtaista etuusneuvontaa ennen uuden työn aloittamista. Asiakkaalle tarjotaan apua myös ko. neuvontaan pääsemisessä työnteon aikana silloin, kun asiakas on tekemässä työajan ja palkkauksen muutoksiin liittyviä päätöksiä. Neuvonta kattaa laajasti eri tahojen myöntämät etuudet ja tuet. Asiakas saa myös tukea tulojen ilmoittamiseen viranomaisille.

13. Mielenterveyden häiriöstä kertominen työpaikalla: Työhönvalmentajat auttavat asiakkaita arvioimaan, minkälaista omaan toimintakykyyn liittyvää tietoa työpaikalla kannattaa jakaa.

1= Useimpien asiakkaiden kohdalla etuuksia koskevaa neuvontaa ei ole ollenkaan tai helposti saatavissa.

2= Työhönvalmentaja antaa asiakkaalle etuusneuvontaa tarjoavan tahon yhteystiedot.

3= Työhönvalmentaja käy jokaisen asiakkaan kanssa päällisin puolin läpi työnteon vaikutukset etuuksiin.

4= Ennen työnteon alkamista työhönvalmentaja varmistaa, että asiakas saa laaja-alaista ja henkilökohtaista etuusneuvontaa tähän erikoistuneelta työntekijältä.

5= Ennen työnteon alkamista työhönvalmentaja varmistaa, että asiakas saa laaja-alaista ja henkilökohtaista etuusneuvontaa tähän erikoistuneelta työntekijältä. Asiakas ohjataan etuusneuvontaan myös silloin, kun hän on tekemässä työajan ja palkkauksen muutoksiin liittyviä päätöksiä. Asiakas saa tukea tulojen ilmoittamiseen oikeille viranomaistahoille.

1= Yksikään kriteeri ei täyty.

2= Yksi kriteeri täyttyy.

3= Kaksi kriteeriä täyttyy.

4= Kolme kriteeriä täyttyy.

5= Neljä kriteeriä täyttyy.

Neljä kriteeriä mielenterveyden häiriöstä kertomiseen työpaikalla ovat:

- Työhönvalmennuksen saaminen ei edellytä asiakkailta mielenterveyden häiriöstä kertomista työpaikalla.

- Ennen kuin asiakas kertoo mielenterveyden häiriöstä työpaikalla, työhönvalmentaja tarjoutuu keskustelemaan asiakkaan kanssa kertomisen mahdollisista eduista ja haitoista. Työhönvalmentaja kuvailee, kuinka sairaudesta kertominen kytkeytyy mukautusten pyytämiseen työpaikalla, sekä selventää, mikä rooli valmentajalla on suhteessa yhteydenpitoon työnantajan kanssa.
- Työhönvalmentaja keskustelee asiakkaan kanssa yksityiskohtaisesti siitä, mitä tietoa työpaikalla annetaan (esim. että henkilö on psykiatrisessa hoidossa, että hänellä on mielenterveyshäiriö, että hän kärsii ahdistuksesta, että hän on ollut ilman työtä jonkin aikaa, jne). Valmentaja tarjoaa myös esimerkkejä siitä, miten asian voi työpaikalla ilmaista.
- Työhönvalmentaja keskustelee työpaikalla jaettavasta tiedosta useammalla tapaamiskerralla (esim. jos asiakas ei ole työllistynyt kahden kuukauden jälkeen tai jos asiakas kertoo kohdanneensa haasteita työssä).

14. Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi: Ammatillinen alkuarvio muodostetaan ensimmäisen kahden tai kolmen asiakastapaamisen aikana täyttämällä ammatillisen profiilin lomake. Profiili sisältää tietoa urasuunnitelmista ja -tavoitteista, mielenkiinnon kohteista, vahvuuksista, koulutuksesta, työkokemuksesta, etuuksista, jne. Asiakkaan tietoja päivitetään jokaisen uuden työkokemuksen myötä ja kootaan yhteen, jotta ne ovat helposti löydettävissä. Toiminnassa tähdätään ongelmien ratkaisemiseen ja käytetään hyväksi työympäristön kohtuullista mukautusta ja muokkausta. Suositeltavat tiedonlähteet kattavat asiakkaan lisäksi psykiatrisen hoitotiimin sekä asiakkaan salliessa myös perheenjäsenet ja entiset työnantajat.

1= Ammatillinen arviointi toteutetaan vain ennen työhön sijoittumista ja se painottuu standardisoituihin testeihin ja/tai työnäytteisiin.

2= Ammatillinen arviointi toteutetaan arvioimalla asiakkaiden valmiutta avoimilla työmarkkinoilla työskentelyyn ohjaamalla asiakkaat ensin esim. työtoimintaan, vapaaehtoistyöhön tai osatyökykyisille varattuun työhön.

3= Työhönvalmentajat auttavat asiakkaita työllistymään suoraan avoimille työmarkkinoille mutta eivät kuitenkaan huomioi järjestelmällisesti asiakkaan mielenkiinnon kohteita, kokemuksia, vahvuuksia, jne. Valmentajat eivät myöskään rutiininomaisesti analysoi työsuhteiden päättymistä tai työssä kohdattuja haasteita, jotta niistä voitaisiin ottaa opiksi.

4= Ammatillinen alkuarvio muodostetaan 2 – 3 tapaamisen aikana, jolloin asiakkaan mielenkiinnon kohteita ja vahvuuksia tarkastellaan. Työhönvalmentajat tukevat asiakkaita oppimaan jokaisesta työkokemuksesta. He tekevät myös yhteistyötä psykiatrisen hoitotiimin kanssa analysoidakseen työsuhteen päättymistä, työssä kohdattuja haasteita ja menestymistä työssä. He eivät kuitenkaan kirjaa näitä asioita asiakkaan tietoihin

tulevaisuuden opiksi, TAI asiakkaan tietoja ei koota yhteen eivätkä ne siksi ole helposti löydettävissä.

5= Ammatillinen alkuarvio muodostetaan 2 – 3 tapaamisen aikana ja tieto kirjataan ammatillisen profiilin lomakkeelle, joka sisältää tiedot asiakkaan urasuunnitelmista ja -tavoitteista, mielenkiinnon kohteista, vahvuuksista, koulutuksesta, työkokemuksesta, etuuksista, jne. Ammatillisen profiilin lomaketta käytetään asiakkaalle sopivien töiden ja työympäristöjen tunnistamiseksi. Asiakkaan tietoja päivitetään jokaisen uuden työkokemuksen myötä ja kootaan yhteen, jotta ne ovat helposti löydettävissä. Toiminnassa tähdätään ongelmien ratkaisemiseen ja käytetään hyväksi työympäristön kohtuullista mukautusta ja muokkausta. Suositeltavat tiedonlähteet kattavat asiakkaan lisäksi psykiatrisen hoitotiimin sekä asiakkaan salliessa myös perheenjäsenet ja entiset työnantajat. Työhönvalmentajat auttavat asiakasta oppimaan jokaisesta työkokemuksesta. He tekevät myös yhteistyötä psykiatrisen hoitotiimin kanssa analysoidakseen työsuhteen päätymistä, työssä kohdattuja haasteita ja menestymistä työssä.

15. Nopea työnhaku avoimilla työmarkkinoilla:
Ammatillinen alkuarvio ja ensimmäinen avoimilla markkinoilla olevaa työpaikkaa koskeva kasvokkainen tapaaminen työnantajan kanssa toteutuu 30 päivän sisällä palveluun tulosta joko asiakkaan tai työhönvalmentajan toimesta.¹

1= Ensimmäinen kasvokkainen tapaaminen työnantajan kanssa toteutuu joko asiakkaan tai työhönvalmentajan toimesta keskimäärin 271 päivän tai sitä pidemmän ajan kuluttua (> 9 kk) palveluun tulosta.

2= Ensimmäinen kasvokkainen tapaaminen työnantajan kanssa toteutuu joko asiakkaan tai työhönvalmentajan toimesta keskimäärin 151 – 270 päivän kuluttua (5 – 9 kk) palveluun tulosta.

3= Ensimmäinen kasvokkainen tapaaminen työnantajan kanssa toteutuu joko asiakkaan tai työhönvalmentajan toimesta keskimäärin 61 – 150 päivän kuluttua (2 – 5 kk) palveluun tulosta.

4= Ensimmäinen kasvokkainen tapaaminen työnantajan kanssa toteutuu joko asiakkaan tai työhönvalmentajan toimesta keskimäärin 31 – 60 päivän kuluttua (1 – 2 kk) palveluun tulosta.

5= Ensimmäinen kasvokkainen tapaaminen työnantajan kanssa toteutuu joko asiakkaan tai työhönvalmentajan toimesta keskimäärin 30 päivän sisällä (1 kk) palveluun tulosta. Palvelussa tehdään seuranta yhteydenotoista työnantajiin.

¹ Lasketaan mediaani – katso arviointiohje.

16. Henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku:

Työhönvalmentajat luovat yhteyksiä työnantajiin lähtökohtanaan työmarkkinoiden (eli ns. valmiina olevien avointen työpaikkojen) sijasta asiakkaan mielenkiinnon kohteet ja mieltymykset (asiat, joista henkilö nauttii sekä hänen henkilökohtaiset tavoitteensa) sekä tarpeet (henkilökohtainen kokemus, toimintakyky, oirekuva, terveys, jne). Työhönvalmentajat luovat yhdessä asiakkaiden kanssa henkilökohtaiset työnhakusuunnitelmat, joita päivitetään ammatilliseen profiiliin sisältyvällä tiedolla ja uusilla työhön tai koulutukseen liittyvillä kokemuksilla.

17. Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – Tiivis yhteys työnantajiin:

Jokainen työhönvalmentaja toteuttaa viikoittain ainakin 6 kasvokkaista tapaamista työnhakija-asiakkaidensa työllistymisen edistämiseksi. Tapaamiset lasketaan silloinkin, kun työhönvalmentaja tapaa työnantajan useammin kuin kerran viikossa ja riippumatta siitä, onko asiakas paikalla vai ei. Työhönvalmentajat käyttävät viikoittaista seurantadokumenttia kirjatakseen ylös työnantajatapaamisia. Huom: Tässä huomioidaan

1= Vähemmän kuin 25 % työhönvalmentajien yhteydenotoista työnantajiin perustuu asiakkaan mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin, oireisiin jne, pikemmin kuin tarjolla oleviin työpaikkoihin.

2= 25 – 49 % työhönvalmentajien yhteydenotoista työnantajiin perustuu asiakkaiden mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin, oireisiin jne, pikemmin kuin olemassa oleviin työmarkkinoihin.

3= 50 – 74 % työhönvalmentajien yhteydenotoista työnantajiin perustuu asiakkaiden mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin, oireisiin jne, pikemmin kuin olemassa oleviin työmarkkinoihin.

4= 75 – 89 % työhönvalmentajien yhteydenotoista työnantajiin perustuu asiakkaiden mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin, oireisiin jne, pikemmin kuin olemassa oleviin työmarkkinoihin. Lisäksi yhteydenotot ovat linjassa asiakkaiden ajankohtaisten työnhakusuunnitelmien kanssa.

5= 90 – 100 % työhönvalmentajien yhteydenotoista työnantajiin perustuu asiakkaiden mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin, oireisiin ja edellisistä työsuhteista opittuihin asioihin jne, pikemmin kuin olemassa oleviin työmarkkinoihin. Lisäksi yhteydenotot ovat linjassa asiakkaiden ajankohtaisten työnhakusuunnitelmien kanssa. Jos asiakkaan työllistyminen pitkittyy, voi työhönvalmentaja antaa tietoa myös muista työllistymistä tukevista mahdollisuuksista, kuten vapaaehtoistyöstä.

1= Työhönvalmentajat tapaavat työnantajia keskimäärin harvemmin kuin 2 kertaa viikossa.

2= Työhönvalmentajat tapaavat työnantajia keskimäärin 2 kertaa viikossa, TAI Työhönvalmentajilla ei ole seurantamenetelmää.

3= Työhönvalmentajat tapaavat työnantajia keskimäärin 4 kertaa viikossa sekä käyttävät seurantalomakkeita, jotka tiiminvetäjä käy kuukausittain läpi.

4= Työhönvalmentajat tapaavat työnantajia keskimäärin 5 kertaa viikossa sekä käyttävät seurantalomakkeita, jotka tiiminvetäjä käy viikoittain läpi.

5= Työhönvalmentajat tapaavat työnantajia keskimäärin 6 kertaa viikossa. Tai mikäli työhönvalmentajalla on vähemmän kuin 3 työtä hakevaa asiakasta (esim. uuden

ainoastaan tapaamiset, jotka koskevat työnhakuvaiheessa olevia asiakkaita.

18. Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – Työnantajayhteyksien laatu: Työhönvalmentajat rakentavat suhdetta työnantajiin tapaamalla heitä henkilökohtaisesti lukuisia kertoja. Tapaamisten tarkoituksena on työnantajien tarpeiden ymmärtäminen, tiedon välittäminen siitä, mitä työhönvalmennus tarjoaa työnantajalle sekä työnantajille soveltuvien työnhakija-asiakkaiden vahvuuksien esille tuominen.

19. Töiden monimuotoisuus: Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan saamaan erilaisia töitä.²

palvelun käynnistyttyä), vastaa viikoittaisten työnantajatapaamisten määrä vähintään 2 kertaa työnhakija-asiakkaiden määrää (esim. jos työnhakija-asiakkaita on 2, toteuttaa valmentaja vähintään 2 x 2 eli 4 työnantajatapaamista kanssa per viikko). Tiiminvetäjä käy viikoittain läpi työhönvalmentajien käyttämiä seurantalomakkeita.

1= Työhönvalmentajat tapaavat työnantajia vain asiakkaiden työhakemusten jättämisen yhteydessä, TAI Työhönvalmentajat ovat harvoin yhteydessä työnantajiin.

2= Työhönvalmentajat ovat yhteydessä työnantajiin kysyäkseen avoimista työpaikoista ja jakavat sitten tiedot asiakkaille.

3= Työhönvalmentajat tarttuvat ilmoitettuihin työpaikkoihin esittelemällä itsensä, kuvailemalla työhönvalmennuksen palvelua ja pyytämällä työnantajia haastattelemaan työnhakija-asiakkaita.

4= Työhönvalmentajat tapaavat työnantajia henkilökohtaisesti riippumatta siitä, ovatko työnantajat ilmoittaneet avoimesta työpaikasta, nostavat esille työnhakija-asiakkaita painottaen heidän vahvuuksiaan sekä pyytävät työnantajia haastattelemaan työnhakija-asiakkaita.

5= Työhönvalmentajat rakentavat suhdetta työnantajiin tapaamalla henkilökohtaisesti lukuisia kertoja. Tapaamisten tarkoituksena on työnantajien tarpeiden ymmärtäminen, tiedon välittäminen siitä, mitä työhönvalmennus tarjoaa työnantajille, sekä työnantajille soveltuvien työnhakija-asiakkaiden vahvuuksien esille tuominen.

1= Työhönvalmentajat ovat auttaneet asiakkaitaan saamaan erilaisia töitä alle 50 prosentissa tapauksista.

2= Työhönvalmentajat ovat auttaneet asiakkaitaan saamaan erilaisia töitä 50 – 59 prosentissa tapauksista.

3= Työhönvalmentajat ovat auttaneet asiakkaitaan saamaan erilaisia töitä 60 – 69

² Huomioidaan korkeintaan kaksi samaa työtä – katso arviointiohje.

prosentissa tapauksista.

4= Työhönvalmentajat ovat auttaneet asiakkaitaan saamaan erilaisia töitä 70 – 84 prosentissa tapauksista.

5= Työhönvalmentajat ovat auttaneet asiakkaitaan saamaan erilaisia töitä 85 – 100 prosentissa tapauksista.

20. Työnantajien monimuotoisuus:

Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa.³

1= Työhönvalmentajat ovat auttaneet asiakkaitaan solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa alle 50 prosentissa tapauksista.

2= Työhönvalmentajat ovat auttaneet asiakkaitaan solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa 50 – 59 prosentissa tapauksista.

3= Työhönvalmentajat ovat auttaneet asiakkaitaan solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa 60 – 69 prosentissa tapauksista.

4= Työhönvalmentajat ovat auttaneet asiakkaitaan solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa 70 – 84 prosentissa tapauksista.

5= Työhönvalmentajat ovat auttaneet asiakkaitaan solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa 85 – 100 prosentissa tapauksista.

21. Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ:

Työhönvalmentajat välittävät asiakkaille avointen työmarkkinoiden työpaikkoja, jotka ovat määräaikaisen sijasta vakituisia. Avoimille työmarkkinoille sijoittuvasta työstä maksetaan vähintään alan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, työ on kenen tahansa haettavissa, eikä sitä ole varattu henkilöille, joilla on alentunut toimintakyky. (Avoimille työmarkkinoille sijoittuvaksi työksi lasketaan myös kausityö sekä vuokratyö sellaisten henkilöstöfirmojen kautta, joiden kautta

1= Työhönvalmentajat välittävät asiakkaille avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa vakituista työtä alle 64 prosentissa tapauksista, TAI Työhönvalmennuksen avulla työllistyneitä asiakkaita on vähemmän kuin 10.

2= Työhönvalmentajat välittävät asiakkaille avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa vakituista työtä 65 – 74 prosentissa tapauksista.

3= Työhönvalmentajat välittävät asiakkaille avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa vakituista työtä 75 – 84 prosentissa tapauksista.

4= Työhönvalmentajat välittävät asiakkaille avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa vakituista työtä 85 – 94 prosentissa tapauksista.

³ Huomioidaan korkeintaan kaksi samaa työnantajaa – katso arviointiohje.

työllistyy myös henkilöitä, joilla ei ole alentunut työkyky).

22. Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki: Asiakkaat saavat erityyppistä tukea työssä toimimiseen perustuen ko. työhön, asiakkaan mielenkiinnon kohteisiin, työhistoriaan, tarpeisiin, jne. Asiakkaat saavat tukea monimuotoiselta ryhmältä, johon työhönvalmentajan lisäksi kuuluu hoitotiimin edustajia sekä perheenjäseniä, ystäviä ja työkavereita (ns. luonnollinen tuki). Työhönvalmentajat tarjoavat tukea myös työnantajille (esim. tietoa koulutuksista ja työnkuvien mukauttamisesta). Työhönvalmentajat tarjoavat asiakkaille apua uralla etenemiseen, esim. liittyen koulutukseen tai asiakkaiden toiveita paremmin vastaavien töiden tai työtehtävien pariin siirtymiseen.

23. Kestoltaan rajaamaton palvelu:

Työhönvalmentajilla on kasvokkaiset tapaamiset asiakkaan kanssa yhden viikon sisällä ennen työn alkua, kolmen päivän sisällä työn alkamisen jälkeen, viikoittain ensimmäisen kuukauden aikana, sekä keskimäärin vähintään kuukausittain ensimmäisen vuoden aikana tai pidempäänkin pysyvän työn aloittamisesta, asiakkaan toiveiden mukaisesti. Kun asiakkaan tilanne on vakaa ja työntekeä sujuu hyvin, vähennetään työhönvalmennuksen tarjoamaa tukea asteittain. Työhönvalmentaja ottaa yhteyttä asiakkaaseen kolmen työpäivän sisällä saatuaan tiedon työsuhteen päättymisestä.

5= Työhönvalmentajat välittävät asiakkaille avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa vakituista työtä yli 95 prosentissa tapauksista.

1= Useimmat asiakkaat eivät saa tukea työntöön aloittamisen jälkeen.

2= Noin puolet työllistyneistä asiakkaista saa suppean määrän tukea, jota tarjoavat pääasiassa työhönvalmentajat.

3= Useimmat työllistyneistä asiakkaista saavat suppean määrän tukea, jota tarjoavat pääasiassa työhönvalmentajat.

4= Asiakkaat saavat erityyppistä tukea työssä toimimiseen perustuen ko. työhön, asiakkaiden mielenkiinnon kohteisiin, työhistoriaan, tarpeisiin, jne. Työhönvalmentajat tarjoavat tukea myös työnantajille.

5= Asiakkaat saavat erityyppistä tukea työssä toimimiseen perustuen ko. työhön, asiakkaiden mielenkiinnon kohteisiin, työhistoriaan, tarpeisiin, jne. Työhönvalmentajat tarjoavat tukea myös työnantajille (esim. tietoa koulutuksista ja työnkuvien mukauttamisesta). Työhönvalmentajat auttavat asiakkaita siirtymään heidän toiveitaan paremmin vastaaviin töihin, minkä lisäksi he auttavat koulutuksesta kiinnostuneita asiakkaita löytämään soveltuvia opintoja. Asiakkaat saavat tarvittaessa tiiviimpää tukea.

1= Työhönvalmentajat eivät tapaa asiakkaita kasvokkain ensimmäisen kuukauden jälkeen työn aloittamisesta.

2= Työhönvalmentajat tapaavat vähemmän kuin puolta työn aloittaneista asiakkaista vähintään neljä kuukautta työn aloittamisen jälkeen.

3= Työhönvalmentajat tapaavat vähintään puolta työn aloittaneista asiakkaista vähintään neljä kuukautta työn aloittamisen jälkeen.

4= Työhönvalmentajilla on asiakkaisiin kasvokkain toteutuva yhteys viikoittain ensimmäisen kuukauden aikana työn aloittamisesta, sekä keskimäärin vähintään kuukausittain ensimmäisen vuoden aikana tai pidempäänkin pysyvän työn aloittamisesta, asiakkaiden toiveiden mukaisesti.

5= Työhönvalmentajilla on asiakkaisiin kasvokkain toteutuva yhteys yhden viikon

sisällä ennen työn alkua, kolmen päivän sisällä työn alkamisen jälkeen, viikoittain ensimmäisen kuukauden aikana, sekä keskimäärin vähintään kuukausittain ensimmäisen vuoden aikana tai pidempäänkin pysyvän työn aloittamisesta, asiakkaiden toiveiden mukaisesti. Kun asiakas on saavuttanut pysyvän työsuhteen, vähennetään työhönvalmennuksen tarjoamaa tukea asteittain. Työhönvalmentaja ottaa yhteyttä asiakkaaseen kolmen työpäivän sisällä saatuaan tiedon työsuhteen päättymisestä.

24. Lähiyhteisössä tapahtuvat palvelut:

Työhönvalmentajat tarjoavat palveluita kuten sitouttaminen, työpaikkojen etsintä ja rinnalla kulkeva tuki lähiyhteisössä ja asiakkaalle luonnollisissa ympäristöissä, kuten asiakkaiden kotona, kahvilassa, kirjastossa, yms.

1= Työhönvalmentajat käyttävät 30 % työajasta työpaikan ulkopuolella lähiyhteisössä.

2= Työhönvalmentajat käyttävät 30 – 39 % työajasta työpaikan ulkopuolella lähiyhteisössä.

3= Työhönvalmentajat käyttävät 40 – 49 % työajasta työpaikan ulkopuolella lähiyhteisössä.

4= Työhönvalmentajat käyttävät 50 – 64 % työajasta työpaikan ulkopuolella lähiyhteisössä.

5= Työhönvalmentajat käyttävät vähintään 65 % työajasta työpaikan ulkopuolella lähiyhteisössä.

25. Aloitteellinen ja aktiivinen sitouttaminen

toimintaan: Palvelun päättäminen ei perustu aikarajoituksiin eikä siihen, ettei asiakas ole saapunut tapaamisiin. Työhönvalmentaja kirjaa systemaattisesti yritykset saada yhteys tapaamisista poisjääneisiin asiakkaisiin. Myös hoitotaho tekee tarvittaessa aloitteita yhteyden saamiseksi vaikeasti tavoitettaviin asiakkaisiin sekä heidän sitouttamiseksi IPS-työhönvalmennukseen. Toteutetaan lukuisia kotikäyntejä tai käyntejä lähiyhteisössä. Toteutetaan työhönvalmentajien ja psykiatrisen hoito- ja kuntoutustahon yhteiset tapaamiset tai muulla tavalla koordinoit

1= On osoitettavissa, että on käytetty enintään 2 toimintatapaa yhteyden luomiseksi asiakkaisiin ja heidän sitouttamiseksi.

2= On osoitettavissa, että on käytetty 3 toimintatapaa yhteyden luomiseksi asiakkaisiin ja heidän sitouttamiseksi.

3= On osoitettavissa, että on käytetty 4 toimintatapaa yhteyden luomiseksi asiakkaisiin ja heidän sitouttamiseksi.

4= On osoitettavissa, että on käytetty 5 toimintatapaa yhteyden luomiseksi asiakkaisiin ja heidän sitouttamiseksi.

5= On osoitettavissa, että on käytetty kaikkia 6 toimintatapaa yhteyden luomiseksi asiakkaisiin ja heidän sitouttamiseksi: 1) Palvelun päättäminen ei perustu aikarajoituksiin eikä siihen, ettei asiakas ole saapunut tapaamisiin. 2) Kirjataan

tapaamiset. Luodaan yhteys asiakkaiden perheisiin, mikäli tämä on mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Lakataan tekemästä aloitteita asiakkaan suuntaan kun on saavutettu varmuus siitä, että asiakas ei enää tahdo tehdä töitä tai hän ei halua jatkaa työhönvalmennuksessa.

systemaattisesti yritykset saada yhteys tapaamisista poisjääneisiin asiakkaisiin. 3) Myös hoitotaho tekee tarvittaessa aloitteita yhteyden saamiseksi vaikeasti tavoitettaviin asiakkaisiin sekä heidän sitouttamiseksi IPS-työhönvalmennukseen. 4) Toteutetaan lukuisia kotikäyntejä tai käyntejä lähiyhteisössä. 5) Toteutetaan työhönvalmentajien ja psykiatrisen hoito- ja kuntoutustahon yhteiset tai muulla tavalla koordinoitut tapaamiset. 6) Luodaan yhteys asiakkaiden perheisiin, mikäli tämä on mahdollista ja tarkoituksenmukaista.

TUETUN TYÖLLISTYMISEN IPS-TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIEEN PISTEMÄÄRÄT

PALVELUN HENKILÖSTÖ		
1.	Asiakasmäärä	Pisteet:
2.	Fokus työhönvalmennuksessa	Pisteet:
3.	Kokonaisvaltainen palvelu	Pisteet:
PALVELUN JÄRJESTÄMINEN		
4.	Työhönvalmennuksen ja psykiatrisen hoidon yhteen sovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta	Pisteet:
5.	Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta	Pisteet:
6.	Yhteisasiakkaat ja työskentely asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa	Pisteet:
7.	Työhönvalmennuksen tiimi	Pisteet:
8.	Työhönvalmennuksen tiiminvetäjän rooli	Pisteet:
9.	Palvelun avoimuus	Pisteet:
10.	Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille	Pisteet:
11.	Johdon tuki tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennukselle	Pisteet:
PALVELUN SISÄLTÖ		
12.	Taloudellisia etuuksia koskeva neuvonta	Pisteet:
13.	Mielenterveyden häiriöstä kertominen työpaikalla	Pisteet:
14.	Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi	Pisteet:
15.	Nopea työnhaku avoimilla työmarkkinoilla	Pisteet:
16.	Henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku	Pisteet:
17.	Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – <u>Tiivis yhteys työnantajiin</u>	Pisteet:
18.	Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – <u>Työnantajayhteyksien laatu</u>	Pisteet:
19.	Töiden monimuotoisuus	Pisteet:
20.	Työnantajien monimuotoisuus	Pisteet:
21.	Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ	Pisteet:
22.	Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki	Pisteet:
23.	Kestoltaan rajaamaton palvelu	Pisteet:
24.	Lähiyhteisössä tapahtuvat palvelut	Pisteet:
25.	Aloitteellinen ja aktiivinen sitouttaminen toimintaan	Pisteet:
YHTEISPISTEMÄÄRÄ		

115 – 125	= Esimerkillinen taso
100 – 114	= Hyvä taso
74 – 99	= Kohtalainen taso
73 ja vähemmän	= Palvelu ei ole tuettua työllistymistä