

Laatukriteereihin perustuva tuettu työhönvalmennus

Toimeksi-hanke
Yhteistyöpalaveri Seinäjoen kaupungin tuetun työn kanssa
17.2.2021

Laatukriteereihin perustuva työhönvalmennus

- Pitkäkestoista yksilökohtaista työhönvalmennusta kohti avoimia työmarkkinoita
- Asiakaskohderyhmänä osatyökykyiset, vammaiset ja muut tiivistä tukea työnhakuun tarvitsevat henkilöt
- Lähtökohtana työnhakijan toive työllistymisestä, työn sisällöstä, osaaminen ja taidot
- Painopiste työllistymisen tukemisessa, ei niinkään työkyvyn/työelämäkelpoisuuden arvioinnissa
- Tukea tarjolla koko prosessin ajan, myös työllistymisen jälkeen

Tuetun työhönvalmennuksen laatukriteerit

- Laatukriteerit pohjautuvat IPS (Individual placement and support) -toimintamallin kriteereihin
- Koostuu 25 kohdasta, jotka jaettu kolmeen osaan:
 - Palvelun henkilöstö
 - Palvelun järjestäminen
 - Palvelun sisältö
- Jokainen kohta pisteytetty 1-5 ja pisteet määrittävät millä tasolla palvelua tuotetaan
- Laatukriteereiden mukaisia pisteitä saatava vähintään 74/125, jotta palvelua voidaan kutsua laatukriteereihin perustuvaksi tuetuksi työhönvalmennukseksi
 - mitä paremmat pisteet laatuarvioinnissa saadaan, sen paremmat työllistymistulokset palvelussa saavutetaan
- Laatukriteerien toteutuminen korkealla tasolla tuottaa muita useammin korkeita työllistymistuloksia

Laatukriteereihin perustuva tuettu työhönvalmennus

- Koostuu viidestä vaiheesta
 - Palveluun hakeutuminen, sopiminen työnhakijan kanssa
 - Osaamisen kartoittaminen, ammatillinen profilointi
 - Työn nopea etsintä avoimilta työmarkkinoilta
 - Työskentely ja tuesta sopiminen työnantajan kanssa
 - Työsuhteen ylläpitämisen tuki, tuki työssä ja työn ulkopuolella
- Palvelu on kestoaltaan rajaamaton ja se suunnataan avoimille työmarkkinoille

Työhönvalmennuksen periaatteet

- Palvelu on avoin jokaiselle, joka haluaa osallistua työelämäään
- Tavoitteena työllistyminen avoimille työmarkkinoille
- Nopea työnetsintä
- Työhönvalmentajat luovat tiiviit yhteistyösuhteet työnantajiin
- Työhaun lähtökohtana on asiakkaan omat mielenkiinnon kohteet
- Henkilökohtainen jatkuva tuki
- Työhönvalmennus on integroitu muuhun työllistymistä tukevaan toimintaan
- Etuusneuvonta on osa työhönvalmennusta

Esimerkkejä pisteytyksestä

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.

Työkyvyn rajoitteista kertominen työpaikalla: Työhönvalmentajat auttavat asiakkaita arvioimaan, minkälaista omaan toimintakykyyn liittyvää tietoa työpaikalla kannattaa jakaa.

1= Yksikään kriteeri ei täyty.

2= Yksi kriteeri täyttyy.

3= Kaksi kriteeriä täyttyy.

4= Kolme kriteeriä täyttyy.

5= Neljä kriteeriä täyttyy.

Neljä kriteeriä työkyvyn rajoitteista kertomiseen työpaikalla ovat:

- Työhönvalmennuksen saaminen ei edellytä asiakkailta työkyvyn rajoitteista kertomista työpaikalla.
- Ennen kuin asiakas kertoo työkyvyn rajoitteista työpaikalla, työhönvalmentaja tarjoutuu keskustelemaan asiakkaan kanssa kertomisen mahdollisista eduista ja haitoista. Työhönvalmentaja kuvailee, kuinka rajoitteista 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 kuntouttavan työtoiminnan piirissä, 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).

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.

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



KIITOS!