

IPS – tuetun työllistymisen laatu-arviointiraportti: Jyväskylän psykoositiimi

Raportin päivämäärä: 12.3.2024

Vastaanottajat:

Projektipäällikkö Helka Raivio, THL
Keski-Suomen IPS-aluehankkeen projektipäällikkö/tiiminvetäjä Sampsa Nyssönen
Keski-Suomen IPS-aluehankkeen seurantaryhmä

Arvioijat:

Projektipäällikkö Helka Raivio, THL
Erikoissuunnittelija Minna Ahola, THL

Arviointiajankohta:

29.-30.1.2024

Arvioinnissa mukana:

Projektipäällikkö Leena Normia-Ahlsten, THL
IPS-työhönvalmentaja Jenni Piiri, Varsinais-Suomen hyvinvointialue
IPS-työhönvalmentaja Päivi Väihkönen, Varsinais-Suomen hyvinvointialue

Tarkoitus:

THL toteutti tämän laatu-arvioinnin saadakseen arvion IPS-toimintamallin toimeenpanon laadusta Jyväskylän psykoositiimissä.¹ Arvioinnissa verrataan IPS-mallin toteutusta arviointihetkellä IPS-mallin laatukriteereihin. Arviointi on ensimmäinen arviointi tässä kohteessa.

Ohjelman kuvaus:

Jyväskylän psykoositiimissä hoidetaan ja kuntoutetaan asiakkaita, joilla on psykoosisairauksia. Työhönvalmennusta tarjoaa 3 työhönvalmentajaa, ja lisäksi tiimissä on tiiminvetäjä.

Menetelmä:

Arvioijat vierailivat Jyväskylässä paikan päällä 29.-30.1.2024. Ennen arviointia arvioijat saivat tarkasteltavikseen seuraavat asiakirjat:

- Toimintasuunnitelma IPS-palvelusta
- Ohjausryhmän pöytäkirjat
- Tiiminvetäjän seurantataulukko hankkeen alusta lähtien
- Kaikki B-lomakkeet (työnantajatapaamiset) viimeisten 2 kuukauden ajalta
- Avoimille työmarkkinoille työllistyneiden asiakkaiden määrä viimeisten 6 kuukauden ajalta
- Muuhun kuin avoimille työmarkkinoille työllistyneiden asiakkaiden määrä viimeisten 6 kuukauden ajalta (työharjoitteluun, koulutukseen, työkokeiluun, vapaaehtoistyöhön, sosiaaliseen kuntoutukseen, kuntouttavaan työtoimintaan tms osallistuneet)
- Kaikki asiakastyön lomakkeet 10 asiakkaasta, joista
 - 1 asiakas on lopettanut palvelussa 6 kk sisällä
 - 1 asiakas on työllistynyt ollessaan IPS-palvelussa
 - 3 asiakasta etsii työtä tai on opiskelemassa

Arvioijat haastattelivat seuraavia henkilöitä:

Psykiatri Vesa Peltola, omahoitajat Inga Pellinen, Minna Vesa-Keinänen, Jatta Kolari ja Tanja Kemppainen, psykoosityöryhmän vastaava sairaanhoitaja Miia Korhonen, ylihoitaja Anne Toivonen, IPS-projektipäällikkö/tiiminvetäjä Sampsa Nyssönen, IPS-työhönvalmentajat Jenna Lahti ja Minna Pakkanen sekä kolme asiakasta ja yksi asiakkaan läheinen

¹ Laatu-arvioinnin käsikirjassa määritellään arviointiyksiköksi mielenterveyden hoitoyksikkö ja hoitoyksiköissä toimivat tiimit. IPS:n lähtökohta on tiimimuotoinen työskentelytapa ja työhönvalmentajien integraatio hoitotiimeihin tasavertaisina tiimin jäseninä.

Arvioijat havainnoivat työnantajakontaktoinnissa seuraavia henkilöitä:

IPS-työhönvalmentajat Satu Pasanen ja Minna Pakkanen

Lisäksi arvioijat havainnoivat hoitotiimin kokousta ja IPS-tiimin viikkokokousta.

Yhteenveto:

Arviointi osoitti palvelun toteutuksen noudattavan IPS-toimintamallin laatukriteeristöä. Palvelu toteutuu IPS-mallin mukaisesti hyvällä tasolla (102/125). Raportin lopusta löydätte yhteenvetotaulukon, jossa pisteytys kuvataan kohta kohdalta. Kustakin 25 kriteeristä voi saada 1–5 pistettä.

Raportissa esitellään yksityiskohtaisia kehittämisehdotuksia palvelun laadun varmistamiseksi ja edelleen parantamiseksi.

Vahvuudet

Jyväskylän psykoositiimin IPS-työhönvalmennus toteutuu kokonaisvaltaisena palveluna, jossa työhönvalmentajilla on toimiva yhteistyösuhde hoitohenkilökunnan kanssa ja mahdollisuus keskittyä työhönvalmennuksen kaikkiin vaiheisiin, kullekin asiakkaalle räätälöityinä. IPS-palvelussa ei ole ulossulkukriteerejä eikä ajallisia rajoituksia, ja asiakkaat ovat hyvin sitoutuneita palveluun. IPS-tiimin jäsenet ovat ryhmäytyneet erinomaisesti, tukevat toisiaan ja saavat tarvitsemaansa ohjausta tiiminvetäjältä. IPS-työhönvalmennuksen toimeenpanolla ja juurruttamisella on jossain määrin mukana olevien organisaatioiden johdon tuki.

Keskeisimmät kehittämistarpeet

- Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – Tiivis yhteys työnantajiin (kriteeri 17)
Arvosana: 1
 - o Suositukset: Työllistymistulosten parantamiseksi jokaisen työhönvalmentajan tulisi pyrkiä toteuttamaan viikoittain ainakin 6 kasvokkaista tapaamista työnantajien kanssa. Pidämme hyvänä suunnitelmianne lisätä työnantajakontakteja tulevan kevään aikana.

- Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta (kriteeri 5)
Arvosana: 2
 - o Suositukset: Suosittelemme, että työhönvalmentajat osallistuvat psykiatristen hoitotiimien kokouksiin viikoittain. Tämä tiivistäisi yhteistyötä hoitotiimin kanssa erityisesti tilanteessa, jossa työhönvalmentajien työtilat eivät sijaitse hoitotiimien lähellä. Tiiviimmän yhteistyön avulla voitaisiin myös huomioida hoitotiimin asiakaskunnasta mahdollisia uusia IPS-valmennettavia. Tiivis osallistuminen hoitotiimin kokouksiin ja tulevaisuudessa yhteiset työtilat hoitotiimin kanssa tukisivat palvelun juurtumista alueelle.

- Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille (kriteeri 10)
Arvosana: 2
 - o Suositukset: Suosittelemme, että psykiatrinen hoitotaho varmistaa, että työllistymistavoitteista keskustellaan myös esim. työkyvyttömyyseläkkeellä olevien asiakkaiden kanssa ja että IPS-tiimi huolehtii, että psykiatrian asiakastiloissa on kirjallista materiaalia IPS-työhönvalmennuksesta (esim. julisteita, esitteitä). Suosittelemme, että psykiatrinen hoitotaho seuraa systemaattisesti avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuutta kaikista asiakkaistaan.

IPS – TUETUN TYÖLLISTYMISEN LAATUARVIOINTIRAPORTTI

PALVELUN HENKILÖSTÖ

1. Asiaksmäärä

Työhönvalmentajilla on yksilölliset asiakasmäärät. Suurin asiakasmäärä kokoaikaiselle työhönvalmentajalle on 20 asiakasta.	Arvosana: 5
--	-------------

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko ja työhönvalmentajien haastattelut

Kommentit: Kullakin työhönvalmentajalla on alle 20 asiakasta.

Suosituksset: Jatkaa samaan tapaan.

2. Fokus työhönvalmennuksessa

Työhönvalmentajat tekevät ainoastaan työhönvalmennusta.	Arvosana: 5
---	-------------

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat tekevät pääosin ainoastaan työhönvalmennusta.

Suosituksset: Jatkaa samaan tapaan.

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.	Arvosana: 5
---	-------------

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Jokainen työhönvalmentaja toteuttaa kaikkia työhönvalmennuksen vaiheita.

Suosituksset: Jatkaa samaan tapaan.

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.	Arvosana: 4
--	-------------

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko, tiiminvetäjän haastattelu

Kommentit: Työhönvalmentajat ovat pääsääntöisesti kiinnittyneet yhteen tai kahteen hoitotiimiin. Kahdella työhönvalmentajalla on asiakkaita kolmesta tiimistä.

Suosituksukset: Suosittelemme kiinnittämään huomiota siihen, että asiakkaita ohjautuisi kullekin työhönvalmentajalle enintään kahdesta psykiatrisesta hoitotiimistä. Näin varmistaa riittävän syvä yhteistyö työhönvalmentajan ja tiimin välillä.

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 psykiatrista hoitotiimiä huomioimaan myös työhönvalmennuksen ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymisen.	Arvosana: 2
--	-------------

Tiimityöskentelyn kautta toteutuvan palveluiden yhteensovittamisen viisi osa-aluetta ovat:

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

Tietolähteet: Haastattelut ja hoitotiimin kokouksen havainnointi

Kommentit: Työhönvalmentajilla ja hoitotiimin työntekijöillä vaikuttaa olevan hyvä keskusteluyhteys. Yhteiset asiakaskirjaukset tukevat yhteistä asiakastyötä.

Suosituksukset: Suosittelemme, että työhönvalmentajat osallistuvat psykiatristen hoitotiimien kokouksiin viikoittain. Tämä tiivistäisi yhteistyötä hoitotiimin kanssa erityisesti tilanteessa, jossa työhönvalmentajien työtilat eivät sijaitse hoitotiimien lähellä. Tiiviimmän yhteistyön avulla voitaisiin myös huomioida hoitotiimin asiakaskunnasta mahdollisia uusia IPS-valmennettavia. Tiivis osallistuminen hoitotiimin kokouksiin ja tulevaisuudessa yhteiset työtilat hoitotiimin kanssa tukisivat palvelun juurtumista alueelle.

6. Yhteisasiakkaat ja työskentely asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa

<p>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.</p>	<p>Arvosana: 2</p>
---	--------------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat kartoittavat yhdessä asiakkaiden kanssa asiakkaiden työllistymisen edistämiseen liittyviä yhteistyötahoja, joihin asiakkaalla on asiakassuhde tai olisi tarve olla asiakassuhde. Työhönvalmentajat ovat yhteydessä näihin tahoihin tarvittaessa.

Suosituksset: Suosittelemme, että työhönvalmentajat kirjaavat asiakastietoihin ottamansa yhteydet asiakkaan työllistymistä edistämiseen liittyviin muihin tahoihin. Tiiminvetäjän on hyvä järjestää säännöllisiä, yleiseen yhteistyöhön liittyviä tapaamisia oleellisten yhteistyökumppanien kanssa. Näin voidaan myös lisätä yhteistyökumppanien tietoisuutta IPS-työhönvalmennuksen mahdollisuudesta uusille asiakkaille.

7. Työhönvalmennuksen tiimi

<p>IPS-työhönvalmennuksen tiimi koostuu vähintään kahdesta kokoaikaisesta työhönvalmentajasta sekä yhdestä tiiminvetäjästä. Tiiminvetäjä antaa viikoittain asiakaslähtöistä tiimin työn ohjausta, jossa tunnistetaan uusia toimintatapoja sekä jaetaan työpaikkavinkkejä. Tiimin jäsenet sijaistavat / auttavat tarvittaessa toisiaan asiakasmäärästä suoriutumisessa.</p>	<p>Arvosana: 5</p>
--	--------------------

Tietolähteet: Tiiminvetäjän ja työhönvalmentajien haastattelut sekä tiiminvetäjän seurantataulukko

Kommentit: IPS-työhönvalmennuksen tiimi koostuu kolmesta kokoaikaisesta työhönvalmentajasta sekä yhdestä tiiminvetäjästä. Tiiminvetäjä antaa viikoittain asiakaslähtöistä tiimin työn ohjausta. Tiimin jäsenet auttavat tarvittaessa toisiaan asiakastyöstä suoriutumisessa.

Suosituksset: IPS-tiimi kokoontuu yleensä etäyhteydellä, koska työntekijät työskentelevät pitkien välimatkojen päässä toisistaan. Jotta ryhmähenki ja välitön ammatillinen yhteydenpito sujuu jatkossakin, suosittelemme, että kuukausittaisista läsnätapaamisista huolehditaan myös jatkossa – erityisesti koska yksi työhönvalmentaja on vaihtumassa.

8. Työhönvalmennuksen tiiminvetäjän rooli

<p>IPS-työhönvalmennuksen tiimiä johtaa tiiminvetäjä. Työhönvalmentajien osaamista kehitetään ja parannetaan tuloksiin perustuvan arvioinnin, seurannan ja ohjauksen keinoin.</p>	<p>Arvosana: 5</p>
---	--------------------

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.)	kyllä
Tiiminvetäjä toteuttaa viikoittaista työhönvalmennuksen tiimin ohjausta, jossa käsitellään asiakastilanteita ja tunnistetaan uusia toimintatapoja ja ideoita, joiden avulla asiakasta tuetaan työelämässä.	kyllä
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.	kyllä
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 osallistumalla työnantajien tapaamisiin.	kyllä
Tiiminvetäjä seuraa ajantasaisia asiakastuloksia yhdessä työhönvalmentajien kanssa ja asettaa tavoitteita, joiden päämääränä on palvelun tuloksellisuuden parantaminen, vähintään neljännesvuosittain.	kyllä

Tietolähteet: Tiiminvetäjän ja työhönvalmentajien haastattelut

Kommentit: Tiiminvetäjä toteuttaa kaikkia avainroolejaan.

Suositukset: Tiiminvetäjän on tärkeää työskennellä aktiivisesti hoitotahon avainhenkilöiden kanssa IPS-prosessin tunnettuuden lisäämiseksi. On hyvä, että tiiminvetäjä huolehtii, että kenenkään työhönvalmentajan työmäärä ei nouse liian suureksi.

9. Palvelun avoimuus

Kaikilla työnteosta kiinnostuneilla asiakkailla on pääsy työhönvalmennuksen palveluihin riippumatta työntekovalmiutta koskevista arvioista, päihdyttävien aineiden käytöstä, oireista, 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, psykiatrisen sairaanhoitaja). Asiakkaiden on myös mahdollista hakeutua IPS-työhönvalmennukseen omaehtoisesti.	Arvosana: 5
--	-------------

Tietolähteet: Haastattelut, hoitotiimin kokouksen havainnointi

Kommentit: Kaikilla työnteosta kiinnostuneilla asiakkailla on pääsy työhönvalmennukseen. Psykiatrisen hoitotaho keskustelee asiakkaiden kanssa työnteosta. Asiakkaiden on myös mahdollista hakeutua työhönvalmennukseen omaehtoisesti.

Suositukset: Suosittelemme, että eri rooleissa työskentelevät ammattilaiset voivat tehdä lähetteitä IPS-työhönvalmennukseen. On hyvä, että yhden työsuhteen päätyttyä työhönvalmentajat tarjoavat apua uuden

työn löytämisessä. Tämä ei riipu työn päättymisen syystä tai henkilön työsuhteiden määrästä.

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 mitataan vähintään neljännesvuosittain ja tieto tuloksista jaetaan johdolle ja henkilökunnalle.	Arvosana: 3
--	-------------

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

Kaikilta hoitotahon palveluihin tulevilta asiakkailta kysytään kiinnostuksesta työntekoon.	kyllä
Asiakkaan kiinnostusta työntekoon kysytään ja päivitetään säännöllisesti asiakaskohtaisiin arviointeihin ja hoitosuunnitelmiin.	kyllä
Hoitotahon aulassa ja odotustiloissa on esillä kirjallista materiaalia työllistymisestä ja työhönvalmennuksesta (esim. esitteitä, ilmoitustauluja, julisteita).	ei
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).	kyllä
Mitataan avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuus kaikista hoitotahon asiakkaista vähintään neljännesvuosittain ja jaetaan tieto tuloksista johdolle ja henkilökunnalle.	ei

Tietolähteet: Haastattelut ja tilojen havainnointi

Kommentit: Hoitotahon edustajat keskustelevat usein työnteosta ja työllistymiseen liittyvistä asioista asiakkaiden kanssa osana hoitokeskusteluita. Kaikilta asiakkailta kysytään kiinnostuksesta työntekoon. Asiakkaille tarjotaan keinoja jakaa työhön liittyviä kokemuksia muiden asiakkaiden ja hoitotahon henkilökunnan kanssa.

Suosituks: Suosittelemme, että psykiatrinen hoitotaho varmistaa, että työllistymistavoitteista keskustellaan myös esim. työkyvyttömyyseläkkeellä olevien asiakkaiden kanssa. Huolehditaan, että psykiatrian asiakastiloissa on kirjallista materiaalia IPS-työhönvalmennuksesta (esim. julisteita, esitteitä). Avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuutta kaikista hoitotahon asiakkaista seurataan systemaattisesti ja tieto tuloksista jaetaan 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.	Arvosana: 3
--	-------------

Viisi kriteeriä johdon tuelle ovat:

Mukana olevien organisaatioiden johto osoittaa osaamista IPS-työhönvalmennuksen perusperiaatteista.	ei
---	----

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.	kyllä
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 korkea menetelmällistä tarkkuutta. Ohjausryhmä koostuu monipuolisesti sidosryhmien edustajista ja ryhmän tehtäviin kuuluu laadun, toimintamallin toimeenpanon ja palvelun toteuttamisen seuranta. Ohjausryhmä laatii kirjallisia toimintasunnitelmia, joiden tarkoituksena on menetelmällisen tarkkuuden ja laadun palveluiden kehittäminen tai ylläpitäminen.	kyllä
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.	ei
Tiiminvetäjät jakavat oman organisaationsa johdolle tietoa siitä, mikä estää ja mikä mahdollistaa toimintamallin onnistumisen vähintään puolivuositain. Johto auttaa tiiminvetäjiä tunnistamaan ja toimeenpanemaan ratkaisuja esteille.	kyllä

Tietolähteet: Johdon ja hoitotiimin esihenkilön haastattelut

Kommentit: IPS-työhönvalmennuksen toimeenpanolla ja juurruttamisella on jossain määrin mukana olevien organisaatioiden johdon tuki.

Suosituks: Suosittelemme, että alueenne IPS-seurantaryhmä laatii tämän laatuarviointiraportin pohjalta kehittämissuunnitelman palvelun laadun parantamiseksi. Laatuarviointi toteutetaan vähintään puolivuositain (poislukien hankeaika), kunnes saavutetaan korkea menetelmällinen tarkkuus (vähintään 100 pistettä). Tämän jälkeen laatuarviointi tehdään vähintään kerran vuodessa. Psykiatrisen hoitotahon johto määrittelee IPS-työhönvalmennukselle selkeät tavoitteet ja viestii niistä koko henkilöstölle. Suosittelemme myös, että sekä psykiatrisen hoitotahon että työllistymistä tukevien palvelujen yhteistyökumppanin johdon edustaja osallistuu seurantaryhmään aktiivisesti.

PALVELUT

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.	Arvosana: 5
--	-------------

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat ja tiiminvetäjä varmistavat, että asiakas saa laaja-alaista ja henkilökohtaista

etusneuvontaa tähän erikoistuneelta työntekijältä.

Suosituks: Suosittelemme, että tiiminvetäjä jakaa etuusneuvontaan liittyvää osaamistaan koko IPS-tiimille.

13. Mielenterveyden häiriöstä kertominen työpaikalla

Työhönvalmentajat auttavat asiakkaita arvioimaan, minkälaista omaan toimintakykyyn liittyvää tietoa työpaikalla kannattaa jakaa.	Arvosana: 5
--	-------------

Neljä kriteeriä mielenterveyden häiriöstä kertomiseen työpaikalla ovat:

Työhönvalmennuksen saaminen ei edellytä asiakkailta mielenterveyden häiriöstä kertomista työpaikalla.	kyllä
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 selvittää, mikä rooli valmentajalla on suhteessa yhteydenpitoon työnantajan kanssa.	kyllä
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.	kyllä
Työhönvalmentaja keskustelee työpaikalla jaettavasta tiedosta useammalla tapaamiskerralla (esim. jos asiakas ei ole työllistynyt kahden kuukauden jälkeen tai jos asiakas kertoo kohdanneensa haasteita työssä).	kyllä

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat auttavat asiakkaita arvioimaan, minkälaista omaan toimintakykyyn liittyvää tietoa työpaikalla kannattaa jakaa.

Suosituks: Jatkaa samaan tapaan.

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.	Arvosana: 4
--	-------------

Tietolähteet: Haastattelut ja asiakastyön lomakkeet

Kommentit: Työhönvalmentajat laativat asiakkaan kanssa ammatillisen profiilin ensimmäisten tapaamisten aikana. Profiilissa tarkastellaan mm. asiakkaan mielenkiinnon kohteita, vahvuuksia, koulutusta ja työkokemusta.

Suosituks: Suosittelemme, että työhönvalmentajat huolehtivat siitä, että asiakastyön lomakkeita tai asiakastietojärjestelmän kirjauksia päivitetään, jos asiakkaan ammatilliset toiveet muuttuvat. Asiakkaan tietoja päivitetään myös jokaisen uuden työkokemuksen myötä ja tiedot kootaan helposti löydettäväksi. Työhönvalmentajat auttavat asiakasta oppimaan jokaisesta työkokemuksesta yhteistyössä psykiatrisen hoitotiimin kanssa. Suosittelemme, että toiminnassa tähdätään ongelmien ratkaisemiseen ja käytetään hyväksi työympäristön kohtuullista mukautusta ja muokkausta. Ammatillisen profiilin tietolähteisiin voivat kuulua asiakkaan lisäksi psykiatrisen hoitotiimin jäsenet sekä asiakkaan salliessa myös perheenjäsenet ja entiset työnantajat.

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.	Arvosana: 4
---	-------------

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seuranta-aulukko ja haastattelut

Kommentit: Ensimmäinen henkilökohtainen kontakti työnantajaan toteutuu joko asiakkaan tai työhönvalmentajan toimesta keskimäärin 60 päivässä yhteistyösopimuksen solmimisesta. Ammatillinen alkuarvio/profiili laaditaan 30 päivän kuluessa yhteistyösopimuksen solmimisesta.

Suositus: Suosittelemme, että ensimmäinen henkilökohtainen kontakti työnantajaan toteutuisi 30 päivän kuluessa yhteistyösopimuksen solmimisesta.

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.	Arvosana: 5
--	-------------

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajien yhteydenotot työnantajiin perustuvat asiakkaiden mielenkiinnon kohteisiin ja vahvuuksiin pikemminkin kuin olemassa oleviin työmarkkinoihin. Jos asiakkaan työllistyminen pitkittyy, työhönvalmentaja antaa tietoa myös muista työllistymistä tukevista mahdollisuuksista kuten vapaaehtoistyöstä.

Suosituks: Suosittelemme, että työhönvalmentajat laativat jokaisen asiakkaan kanssa henkilökohtaiset työnhakusuunnitelmat ja päivittävät niitä, kun tulee uusia toiveita tai työkokemusta.

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 ainoastaan tapaamiset, jotka koskevat työnhakuvaiheessa	Arvosana: 1
--	-------------

olevia asiakkaita.	
--------------------	--

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko, työhönvalmentajien ja tiiminvetäjän haastattelut

Kommentit: Dokumenteista tarkastellun 2 kuukauden aikana yksi työhönvalmentaja tapasi työnantajia kasvokkain noin kaksi kertaa kuussa. Muut työhönvalmentajat tapasivat vain 1-2 kertaa koko tarkastelujaksolla työnantajia kasvokkain. Työhönvalmentajat tekivät ei-kasvokkaisia työnantajatapaamisia noin 1-2 kertaa kuussa.

Suositus: Suosittelemme, että jokainen työhönvalmentaja toteuttaa viikoittain ainakin 6 kasvokkaista tapaamista työnhakija-asiakkaidensa työllistymisen edistämiseksi. Pidämme hyvänä suunnitelmianne lisätä työnantajakontakteja tulevan kevään aikana.

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.	Arvosana: 4
---	-------------

Tietolähteet: B-lomakkeet ja haastattelut

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

Suosituksset: Suosittelemme, että työhönvalmentajat tapaavat alueensa työnantajia henkilökohtaisesti ja tarpeen mukaan useita kertoja luottamuksellisen suhteen luomiseksi ja tutustuakseen alueensa työmarkkinoihin.

19. Töiden monimuotoisuus

Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan saamaan erilaisia töitä.	Arvosana: 5
--	-------------

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko, työhönvalmentajien ja tiiminvetäjien haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan saamaan monenlaisia töitä.

Suosituksset: Jatkakaa samaan tapaan.

20. Työnantajien monimuotoisuus

Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa.	Arvosana: 5
--	-------------

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko, haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa.

Suosituksset: Jatkakaa samaan tapaan.

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 työllistyy myös henkilöitä, joilla ei ole alentunut työkyky).	Arvosana: 3
---	-------------

Tietolähteet: Haastattelut ja tiiminvetäjän ilmoittamat työllistymisluvut

Kommentit: Työhönvalmentajat pyrkivät välittämään asiakkaille avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa työtä. Käytännössä asiakkaat ovat kuitenkin useammin ohjautuneet muuhun kuin työsuhteeseen avoimille työmarkkinoille. Taustalla ovat osin asiakkaiden omat toiveet esim. asteittaisesta siirtymästä kohti avoimia työmarkkinoita.

Suosituksset: Suosittelemme, että työhönvalmentajat ja tiiminvetäjä huolehtivat siitä, että avoimille työmarkkinoille suuntautuva työ on IPS-työhönvalmennuksen ensisijainen tavoite. Asteittainen eteneminen avoimille työmarkkinoille esim. työkokeilun kautta on perusteltua, kun se on asiakkaan oma toive. Työsuhteen vakituisuus olisi ihanteellista, mutta vallitsevassa työmarkkinailmapiiressä ymmärrettävästi vaikeaa.

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.	Arvosana: 5
--	-------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien ja asiakkaiden haastattelut

Kommentit: Asiakkaat saavat yksilöllisesti räätälöityä tukea työnhaussa ja työsuhteen aikana. Myös asiakkaan omahoitaja tukee asiakasta, ja asiakkaan niin salliessa keskusteluihin osallistuvat myös asiakkaiden läheiset. Työhönvalmentajat tarjoavat asiakkaille tarvittaessa apua uralla etenemiseen.

Suosituksset: Työhönvalmentajilla on vielä verrattain vähän kokemusta asiakkaan tukemisesta työsuhteen aikana ja työpaikoilla. Suosittelemme, että kokemuksen karttuessa tiimissä pohditaan ja jaetaan hyviä käytäntöjä sekä asiakkaan että työnantajan tukemiseen ja esimerkiksi työtehtävien muokkaamiseen.

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 työnteke sujuu hyvin, vähennetään työhönvalmennuksen tarjoamaa tukea asteittain. Työhönvalmentaja ottaa yhteyttä asiakkaaseen kolmen työpäivän sisällä saatuaan tiedon työsuhteen päättymisestä.	Arvosana: 5
--	-------------

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajien tuki asiakkaille tiivistyy työn alkaessa ja päättyessä. Usein työsuhteen alkamiseen ja päättymiseen liittyy stressiä, mikä voi näkyä esimerkiksi asiakkaan voinnin tilapäisenä heikkenemisenä. Tällöin työhönvalmentaja tapaa asiakasta kasvokkain tai asiakkaan toiveen mukaan puhelimitse jopa useita kertoja viikossa.

Suositukset: Suosittelemme, että erityisesti nivelvaiheissa työhönvalmentajien tuki on tiivistä. Asiakkaan työtilanteen vakauduttua työhönvalmentajan tukea vähennetään asteittain, jotta vahvistetaan asiakkaan uskoa itsenäiseen pärjäämiseen. Kun asiakas kokee, ettei tarvitse enää IPS-palvelua, palvelun päättämisestä sovitaan yhdessä asiakkaan, työhönvalmentajan ja omahoitajan kesken.

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.	Arvosana: 5
---	-------------

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat tapaavat asiakkaita pääosin muualla kuin toimistollaan.

Suositukset: Jatkaa samaan tapaan.

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 koordinoitua 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	Arvosana: 2
---	-------------

Arvosanaan 5 seuraavien kuuden kohdan toteuduttava:

Palvelun päättäminen ei perustu aikarajoituksiin eikä siihen, ettei asiakas ole saapunut tapaamisiin.	kyllä
Kirjataan systemaattisesti yritykset saada yhteys tapaamisista poisjääneisiin asiakkaisiin.	kyllä

Myös hoitotaho tekee tarvittaessa aloitteita yhteyden saamiseksi vaikeasti tavoitettaviin asiakkaisiin sekä heidän sitouttamisekseen IPS-työhönvalmennukseen.	ei
Toteutetaan lukuisia kotikäyntejä tai käyntejä lähiyhteisössä.	ei
Toteutetaan työhönvalmentajien ja psykiatrisen hoito- ja kuntoutustahon yhteiset tai muulla tavalla koordinoitut tapaamiset.	kyllä
Luodaan yhteys asiakkaiden perheisiin, mikäli tämä on mahdollista ja tarkoituksenmukaista.	ei

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Tässä kriteerissä tarkastellaan vain tilanteita, joissa asiakas ei ole saapunut tapaamisiin (ei siis tarkastella yleistä asiakkaan sitouttamista työhönvalmennukseen). Palvelun päättäminen ei perustu aikarajoituksiin eikä siihen, ettei asiakas ole saapunut tapaamisiin. Kun asiakas jättää tulematta yksittäiseen tapaamiseen, työhönvalmentajat soittavat hänelle ja lähettävät viestejä sekä tarkistavat hoitotahon kirjaukset asiakastietojärjestelmästä. Työhönvalmentajat kirjaavat yhteydenottoyrityksensä. Jos asiakas ei enää lainkaan saapuisi tapaamisiin, työhönvalmentajat arvelivat, että eivät kävisi asiakkaan kotiovelle eivätkä yrittäisi tavoitella asiakasta tämän läheisten kautta.

Suosituks: On hyvä, että myös hoitotaho yrittää sitouttaa poisjäänyttä asiakasta työhönvalmennuksen tapaamisiin. Tapaamisesta poisjääneen asiakkaan tavoittelua menemällä hänen kotiovelle kannattaa harkita tarkkaan tapauskohtaisesti ja keskustella asiasta ensin hoitotahon kanssa. Asiakasta voidaan yrittää tavoittaa hänen läheisensä kanssa, jos asiasta on asiakkaan ja läheisen kanssa sovittu etukäteen.

Arvioinnin pistemäärät, Jyväskylän psykoosiitiimi

TUETUN TYÖLLISTYMISEN IPS-TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIEEN PISTEMÄÄRÄT

PALVELUN HENKILÖSTÖ		
1.	Asiakasmäärä	Pisteet: 5
2.	Fokus työhönvalmennuksessa	Pisteet: 5
3.	Kokonaisvaltainen palvelu	Pisteet: 5
PALVELUN JÄRJESTÄMINEN		
4.	Työhönvalmennuksen ja psykiatrisen hoidon yhteen sovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta	Pisteet: 4
5.	Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta	Pisteet: 2
6.	Yhteisasiakkaat ja työskentely asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa	Pisteet: 2
7.	Työhönvalmennuksen tiimi	Pisteet: 5
8.	Työhönvalmennuksen tiiminvetäjän rooli	Pisteet: 5
9.	Palvelun avoimuus	Pisteet: 5
10.	Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille	Pisteet: 3
11.	Johdon tuki tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennukselle	Pisteet: 3
PALVELUN SISÄLTÖ		
12.	Taloudellisia etuuksia koskeva neuvonta	Pisteet: 5
13.	Mielenterveyden häiriöstä kertominen työpaikalla	Pisteet: 5
14.	Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi	Pisteet: 4
15.	Nopea työnhaku avoimilla työmarkkinoilla	Pisteet: 4
16.	Henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku	Pisteet: 5
17.	Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – Tiivis yhteys työnantajiin	Pisteet: 1
18.	Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – Työnantajayhteyksien laatu	Pisteet: 4
19.	Töiden monimuotoisuus	Pisteet: 5
20.	Työnantajien monimuotoisuus	Pisteet: 5
21.	Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ	Pisteet: 3
22.	Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki	Pisteet: 5
23.	Kestoltaan rajaamaton palvelu	Pisteet: 5
24.	Lähiyhteisössä tapahtuvat palvelut	Pisteet: 5
25.	Aloitteellinen ja aktiivinen sitouttaminen toimintaan	Pisteet: 2
	YHTEISPISTEMÄÄRÄ	102/125
	115–125 = Esimerkillinen taso 100–114 = Hyvä taso 74–99 = Kohtalainen taso 73 ja vähemmän = Palvelu ei ole tuettua työllistymistä.	