

Laatuperusteisen työhönvalmennuksen laatuarviointiraportti

Koivusillan työ- ja
päivätoimintakeskus, Pohjanmaan
hyvinvointialue

Tuuli Riisalo-Mäntynen
etunimi.sukunimi@thl.fi

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos
Institutet för hälsa och välfärd
Finnish Institute for Health and Welfare
PL / PB / P.O. Box 30
FI-00271 Helsinki, Finland
Puh/tel +358 29 524 6000
thl.fi

Laatuarviointiraportti

Vastaanottajat:

hankekoordinaattori Helena Hyvönen
tiiminvetäjä Tanja Kaivonen
työhönvalmentaja Anja Kataja
työhönvalmentaja Jaana Rinnekari
palveluesimies Jaana Salo
Työkykyohjelman laajennuksen substanssiohjausryhmä

Lähetäjät/arvioijat:

erikoissuunnittelija Tuuli Riisalo-Mäntynen, THL
projektipäällikkö Leena Normia-Ahlsten, THL

Arviointiajankohta: 14.5.2024-15.5.2024

Tarkoitus:

THL toteutti tämän laatuarvioinnin saadakseen arvion laatuperusteisen työhönvalmennuksen toimeenpanon laadusta Pohjanmaan hyvinvointialueen Koivusillan työ- ja päivätoimintakeskuksessa. Arvioinnissa verrataan laatuperusteisen työhönvalmennuksen toteutusta arviointihetkellä IPS-mallin laatukriteereihin. Arviointi on ensimmäinen arviointikohteessa.

Ohjelman kuvaus:

Pohjanmaan hyvinvointialueen Koivusillan työ- ja päivätoimintakeskuksessa tarjotaan päivä- ja työtoimintaa sekä työllistymistä edistäviä palveluita työllistymiseensä tukea tarvitseville asiakkaille. Laatuperusteista työhönvalmennusta tarjoaa kaksi työhönvalmentajaa 60 % työajalla. Työhönvalmentajien tukena on yksi tiiminvetäjä.

Menetelmä:

Arvioijat vierailivat Koivusillan työ- ja päivätoimintakeskuksessa 14.5.-15.5.2024 paikan päällä. Arvioinnin yhteydessä arvioijat saivat tarkasteltavikseen seuraavat asiakirjat:

- Toimintasuunnitelma, tai kehittämissuunnitelma laaturusteisen työhönvalmennuksen laadun parantamiseksi
- Ohjausryhmän pöytäkirjat
- Tiiminvetäjän seurantataulukko
- Kaikki B-lomakkeet (työnantajatapaamiset) viimeisten 2 kuukauden ajalta
- Avoimille työmarkkinoille työllistyneiden asiakkaiden määrä viimeisten 6 kuukauden ajalta
- Kaikki asiakastyön lomakkeet 10 asiakkaasta: 2 asiakasta on lopettanut palvelussa 6 kk sisällä, koska he eivät ole osallistuneet tapaamisiin, 5 asiakasta on työllistynyt ollessaan IPS-palvelussa, 3 asiakasta etsii työtä tai on opiskelemassa

Arvioijat haastattelivat seuraavia henkilöitä:

osallisuuden tuen päällikkö Tiina Peltokorpi-Heikkilä
koordinoiva palveluesimies Minna Mansikka-aho
palveluesimies Jaana Salo
tiiminvetäjä Tanja Kaivonen
työhönvalmentaja Jaana Rinnekari
työhönvalmentaja Anja Kataja
lähihoitajat Heidi Halenius ja Juha Leppänen
sosiaaliohjaaja Annamari Salminen
neljä asiakasta
asiakkaan läheinen

Lisäksi arvioijat havainnoivat Koivusillan työ- ja päivätoimintakeskuksen viikkopalaveria ja työhönvalmentajien tiimikokousta, työhönvalmennustiimin viikkokokousta ja työnantajakeskusteluja.

Yhteenveto

Arviointi osoitti palvelun toteutuksen noudattavan IPS-toimintamallin

laatukriteeristöä. Palvelu toteutuu IPS-mallin mukaisesti kohtalaisella tasolla, (93/125). Raportin lopusta löydätte yhteenvetotaulukon, jossa pisteytys kuvataan kohta kohdalta.

Palvelu on kohtalaisella tasolla, jolloin palvelua voidaan parantaa entisestään. Suosittelemme, että raportti käydään läpi alueen avainhenkilöiden sekä Työkykyohjelman laajennuksen substanssiohjausryhmä kanssa, ja sen jälkeen toiminnalle luodaan kehittämissuunnitelma.

Raportissa esitellään yksityiskohtaisia kehittämissuunnitelmia palvelun laadun varmistamiseksi ja edelleen parantamiseksi.

Vahvuudet:

Toiminnassa selviä vahvuuksia ovat työhönvalmentajien keskittyminen selvästi vain työhönvalmennukseen sekä asiakaslähtöisyyden toteutuminen työhönvalmennustyössä. Työhönvalmennusta tehdään asiakkaiden toiveiden ja voimavarojen mukaan. Myös johdolla on vahva tahtotila ja tuki laatuperusteisen työhönvalmennuksen toimeenpanolle ja juurtumiselle. Työhönvalmentajat ovat selvästi integroituneet osaksi työtoimintaa, ja ovat osa työtoimintayksikön tiimiä.

Keskeisimmät kehittämistarpeet:

Keskeisin ja usean kriteerin kohdalla pisteitä laskeva tekijä on, että asiakkaita ei ole työhönvalmennuksessa siirtynyt yhtään palkkatyöhön. Tähän on hyvä kiinnittää huomiota jatkossa. Myös työnantajayhteistyön vähäisyys sekä työhönvalmennuksen tiimin pienet resurssit vähentävät laatuarvioinnissa saatuja pisteitä.

Suosittelimme siis lisäämään työhönvalmennuksen resurssia, ja sitä varten tarvittaessa myös laajentamaan työhönvalmennuksen kohderyhmää. Lisäksi suosittelemme panostamaan ja kehittämään työnantajayhteistyötä lisäämällä kasvokkaisten ja toistuvien tapaamisten määrää.

Laatuperusteisen työhönvalmennuksen 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: Kummallakin työhönvalmentajalla on alle 20 asiakasta.

Suosituksset: Jatkaa samaan malliin. Tarvittaessa asiakasmäärää voi lisätä.

2. Fokus työhönvalmennuksessa

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

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, asiakkaiden, läheisen sekä sosiaalihojajien haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat tekevät ainoastaan työhönvalmennusta.

Suosituksset: Jatkaa samaan malliin.

3. Kokonaisvaltainen palvelu

<p>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.</p>	<p>Arvosana: 5</p>
--	--------------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien ja asiakkaiden sekä läheisen haastattelut, tiimikokouksen havainnointi, asiakastyön lomakkeet

Kommentit: Molemmat työhönvalmentajat toteuttavat kaikkia työhönvalmennuksen vaiheita.

Suosituksset: Jatkaa samaan malliin.

Palvelun järjestäminen

4. Työhönvalmennuksen ja vammaispalvelun yhteen sovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta

<p>Työhönvalmentajat ovat kiinnittyneinä yhteen tai kahteen vammaispalveluiden tiimiin, josta/joista muodostuu ainakin 90 % työhönvalmentajien asiakasmäärästä.</p>	<p>Arvosana: 5</p>
---	--------------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, tiiminvetäjän sekä sosiaaliohjaajien ja johdon haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat ovat osa Koivusillan työ- ja päivätoiminnan yksikköä, jossa ovat myös kaikki työhönvalmennuksen asiakkaat.

Suosituks: Jatkaa samaan malliin

5. Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta

<p>Työhönvalmentajat osallistuvat aktiivisesti viikoittaisiin vammaispalveluiden/yksikön kokouksiin (ei korvattavissa hallinnollisilla kokouksilla), joissa käsitellään yksittäisiä asiakkaita sekä heidän työllistymistavoitteitaan ja joissa päätökset tehdään yhdessä. Työhönvalmentajien toimitilat voivat olla kiinteät tai verkostomaiset. (Kirjaukset on koottu yhteiseen asiakastiedostoon.) Työhönvalmentajat tukevat tiimiä huomioimaan myös työhönvalmennuksen ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymisen.</p>	<p>Arvosana: 5</p>
--	--------------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, sosiaaliohjaajien ja johtoportaan haastattelut, tiimikokousten havainnointi

Tiimityöskentelyn kautta toteutuvan palveluiden yhteensovittamisen viisi kriteeriä ovat:

<p>Työhönvalmentajat osallistuvat viikoittaisiin vammaispalveluiden/yksikön tiimikokouksiin.</p>	<p>Kyllä</p>
<p>Työhönvalmentajat osallistuvat aktiivisesti vammaispalveluiden kokouksiin, joissa päätökset tehdään yhdessä.</p>	<p>Kyllä</p>
<p>Työhönvalmennusta koskevat asiakaskirjaukset (esim. ammatillinen profiili, työllistymissuunnitelma, edistymistä koskevat kirjaukset) on integroitu asiakkaan sosiaalihuollon asiakastiedostoon.</p>	<p>Kyllä</p>
<p>Työhönvalmentajien työtilat ovat lähellä työtoimintayksikön ammattilaisten työtiloja, taikka tilat ovat jaetut.</p>	<p>Kyllä</p>

Työhönvalmentajat tukevat työtoimintayksikön ammattilaisia huomioimaan myös työhönvalmennuksen ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymisen.	Kyllä
---	-------

Kommentit: Työhönvalmentajat osallistuvat maanantaisin toteutettavaan yksikkökokoukseen. Kokouksissa käsitellään eri asiakkaiden tilanteita ja tavoitteita. Työhönvalmentajien työtilat ovat samassa rakennuksessa ja samassa kerroksessa kuin muunkin henkilöstön ja asiakkaiden tilat. Työhönvalmentajat tukevat työtoimintayksikön ammattilaisia huomioimaan myös työhönvalmennuksen ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymisen.

Suositukses: Jatkaa samaan malliin.

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. Yhteistyössä tunnustetaan myös muita sellaisia asiakkaita, jotka voisivat hyötyä tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen ohjautumisesta. Lisäksi työhönvalmentaja tunnustaa 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.	Arvosana: 4
---	-------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, sosiaalihojajien, johtoportaan sekä asiakkaiden haastattelut, tiimikokousten havainnointi

Kommentit: Työhönvalmentajat kartoittavat yhdessä asiakkaan kanssa kaikki muut keskeiset asiakkaan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot, joihin asiakkaalla on asiakassuhde, ja kirjaa tiedot asiakastietoihin. Yhteistyössä tunnustetaan myös muita sellaisia asiakkaita, jotka voisivat hyötyä tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen ohjautumisesta (esimerkiksi oppilaitoksista valmistuvat ja työtoimintayksikköön siirtyvät nuoret).

Työhönvalmentajat tunnistavat myös mahdollisia uusia tahoja, joiden palveluihin asiakkaalla voisi olla tarve työelämään sijoittumisen edistämiseksi ja rakentaa tarvittaessa uusia tukiverkostoja tukemaan asiakkaan työllistymistä.

Työhönvalmentajat ovat yhteydessä yhteistyötahoihin yhteisten asiakkaiden asioiden käsittelemiseksi vähintään kerran kuukaudessa. Tiiminvetäjä järjestää säännöllisiä tapaamisia työhönvalmennustiimin ja tärkeimpien yhteistyötahojen välillä yhteistyön resurssien ja asiantuntijuuden yhdistämiseksi. Säännölliset tapaamiset ovat vasta alkaneet.

Suositukset: Suositellaan tekemään kartoitus tärkeimmistä ja yleisimmistä yhteistyötahoista ja jatkamaan yhteistyötahojen kanssa säännöllisiä palavereja.

7. Työhönvalmennuksen tiimi

<p>Laatuperusteisen työhönvalmennuksen tiimi koostuu vähintään kahdesta kokoaikaisesta työhönvalmentajasta sekä yhdestä tiiminvetäjästä. Tiiminvetäjä antaa viikoittain asiakaslähtöistä tiimin työn ohjausta, jossa tunnustetaan uusia toimintatapoja sekä jaetaan työpaikkavinkkejä. Tiimin jäsenet sijaistavat / auttavat tarvittaessa toisiaan asiakasmäärästä suoriutumisessa.</p>	<p>Arvosana: 1</p>
---	--------------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien haastattelut

Kommentit: Työhönvalmennuksen tiimi koostuu kahdesta osa-aikaisesta työhönvalmentajasta ja yhdestä osa-aikaisesta tiiminvetäjästä, joka ei tee asiakastyötä.

Suosituksset: Suositellaan, että tiimi koostuisi kahdesta kokoaikaisesta työhönvalmentajasta ja yhdestä tiiminvetäjästä, joka tekisi myös asiakastyötä.

8. Työhönvalmennuksen tiiminvetäjän rooli

Työhönvalmennuksen tiimiä johtaa tiiminvetäjä. Työhönvalmentajien osaamista kehitetään ja parannetaan tuloksiin perustuvan arvioinnin, seurannan ja ohjauksen keinoin.	Arvosana: 3
---	-------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien ja johtoportaan haastattelut, tiimikokouksen havainnointi

Laatuperusteisen 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 työtoimintayksikön tiimin vetäjiin varmistaakseen, että palvelut on sovitettu yhteen, sekä	Kyllä

<p>ratkaistakseen prosessiin liittyviä haasteita (liittyen esim. läheteprosessiin tai vammaispalvelun asiantuntijoiden palveluihin siirtymiseen) ja toimiakseen työn teon merkityksellisyyden puolestapuhujana. Tiiminvetäjä osallistuu vammaispalvelun yksikön jokaisen tiimin kokoukseen neljännesvuosittain.</p>	
<p>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.</p>	<p>Ei</p>
<p>Tiiminvetäjä seuraa ajantasaisia asiakastuloksia yhdessä työhönvalmentajien kanssa ja asettaa tavoitteita, joiden päämääränä on palvelun tuloksellisuuden parantaminen, vähintään neljännesvuosittain.</p>	<p>Ei</p>

Kommentit: Tiiminvetäjä on vastuussa kahdesta työhönvalmentajasta ja toteuttaa kerran viikossa tiimin ohjausta osana tiimipalaveria. Tiiminvetäjä on myös yhteydessä vammaispalvelun yksikön tiimin vetäjiin ja osallistuu maanantaisiin kokouksiin parin kuukauden välein. Tiiminvetäjä seuraa ajantasaisia asiakastuloksia työhönvalmentajien kanssa.

Tiiminvetäjä ei ole mukana kentällä seuraamassa (uusien) työhönvalmentajien työskentelyä eikä tee työnantajayhteistyötä itse Tervajoella. Tiiminvetäjä ei ole myöskään asettanut yhdessä työhönvalmentajien kanssa tavoitteita palvelun tuloksellisuuden parantamiseksi.

Suositukset: Suositellaan, että tiiminvetäjä olisi vahvemmin mukana seuraamassa työhönvalmentajien työtä kentällä ja työnantajataapaamisissa, jotta työhönvalmentajat saisivat vahvempaa ohjausta ja tukea työhönsä. Tiiminvetäjän olisi hyvä myös itse tehdä työnantajayhteistyötä Tervajoen alueella. Tiiminvetäjän

pitäisi olla kuukausittain läsnä työnantajatapaamisissa niin pitkään, kunnes työllistyneitä on enemmän kuin 40 % työhönvalmentajan asiakkaista.

Lisäksi suositellaan, että tiiminvetäjä asettaisi selkeät tavoitteet palvelulle yhdessä työhönvalmentajien kanssa. Suositellaan myös, että ollessaan yhteydessä yksikön tiimin vetäjiin, tiiminvetäjä toimisi vahvemmin varmistaakseen, että palvelut on sovitettu yhteen, sekä ratkaistakseen prosessiin liittyviä haasteita (liittyen esim. läheteprosessiin tai vammaispalvelun asiantuntijoiden palveluihin siirtymiseen) ja toimiakseen työnteon merkityksellisyyden puolestapuhujana.

9. Palvelun avoimuus

<p>Kaikilla työnteosta kiinnostuneilla asiakkailla on pääsy työhönvalmennuksen palveluihin riippumatta työntekevalmiutta 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 työhönvalmennukseen (esim. terapeutti, psykiatri, psykologi, toimintaterapeutti, psykiatrinen sairaanhoitaja). Asiakkaiden on myös mahdollista hakeutua työhönvalmennukseen omaehtoisesti.</p>	<p>Arvosana: 5</p>
---	--------------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, sosiaaliohjaajien, johtoportaan ja asiakkaiden haastattelut

Kommentit: Palvelussa ei tullut esille poissulkukriteerejä, ja asiakkaiden on myös mahdollista hakeutua työhönvalmennukseen omaehtoisesti. Oli myös merkitsevää, että tämä on ymmärretty niin palveluun lähettävän henkilöstön kuin myös johdon osalta.

Suosituksset: Jatkaa samaan malliin.

10. Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille

<p>Vammaispalveluiden yksikkö, johon työhönvalmentajat ovat kiinnittyneet, edistää kaikkien asiakkaidensa työllistymistä avoimille työmarkkinoille eri toimintatapoja käyttäen. Kysytään kaikkien vammaispalveluihin tulevien kiinnostusta työntekoon. Vammaispalvelun yksikön 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 työtoimintayksikön asiakkaista mitataan vähintään neljännesvuosittain ja tieto tuloksista jaetaan johdolle ja henkilökunnalle.</p>	<p>Arvosana: 3</p>
--	--------------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, sosiaaliohjaajien, johtoportaan ja asiakkaiden haastattelut, tilojen havainnointi

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

<p>Kaikilta päivä- ja työtoimintayksikköön tulevilta asiakkailta kysytään kiinnostuksesta työntekoon.</p>	<p>Ei</p>
<p>Asiakkaan kiinnostusta työntekoon kysytään ja päivitetään säännöllisesti asiakaskohtaisiin arviointeihin ja asiakassuunnitelmiin.</p>	<p>Kyllä</p>
<p>Työtoimintayksikön aulassa ja odotustiloissa on esillä kirjallista materiaalia työllistymisestä ja työhönvalmennuksesta (esim. esitteitä, ilmoitustauluja, julisteita).</p>	<p>Kyllä</p>

Vammaispalvelun työtoimintayksikön 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 vammaispalveluiden työtoiminnan työttömistä asiakkaista vähintään neljännesvuosittain ja jaetaan tieto tuloksista johdolle ja henkilökunnalle.	Ei

Kommentit: Asiakkaan kiinnostusta työntekoon kysytään ja päivitetään säännöllisesti toteuttamissuunnitelmiin. Tiloissa on esillä esitteitä työhönvalmennuksesta. Asiakkaille tarjotaan myös mahdollisuuksia jakaa työhön liittyviä kokemuksia muiden asiakkaiden ja henkilökunnan kanssa.

Kaikilta asiakkailta ei kysytä kiinnostuksesta työntekoon, osa asiakkaista on päivätoiminnan asiakkaita. Lisäksi avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuutta ei mitata neljännesvuosittain tai jaeta tietoa tuloksista.

Suosituks: Suositellaan, että asiakkailta kysytään aktiivisemmin kiinnostuksesta työntekoon ja edistetään palkkatyöhön työllistymistä vahvemmin. Lisäksi suositellaan, että avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuutta seurattaisiin kaikkien työtoimintayksiköiden osalta ja tieto tuloksista myös jaettaisiin laajasti johdolle ja henkilöstölle.

11. Johdon tuki tuetun työllistymisen laatuperusteiselle työhönvalmennukselle

Tuetun työllistymisen laatuperusteisen työhönvalmennuksen toimeenpanolla ja jatkuvuudella on mukana olevien organisaatioiden johdon tuki ja sitoutuminen.	Arvosana: 5
---	-------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, sosiaaliohjaajien ja johtoportaahan haastattelut

Viisi kriteeriä johdon tuelle ovat:

<p>Mukana olevien organisaatioiden johto osoittaa osaamista IPS-työhönvalmennuksen peruseriaatteista.</p>	<p>Kyllä</p>
<p>Osana organisaatioiden laadunvarmistamisen prosessia tehdään tilannearvio työhönvalmennuksen palvelusta, tai osasta siitä, vähintään puolivuositain käyttämällä näitä laatuksiteereitä, kunnes saavutetaan korkea menetelmällinen tarkkuus (vähintään 100 pistettä näissä laatuksiteereissä). Tämän jälkeen tehdään tilannearvio vähintään kerran vuodessa. Laatuksiteeritulosta käytetään parantamaan työhönvalmennuksen toimeenpanoa ja jatkuvuutta.</p>	<p>Kyllä</p>
<p>Ainakin yksi mukana olevien organisaatioiden johtoon kuuluva henkilö osallistuu aktiivisesti työhönvalmennuspalvelun ohjausryhmän kokouksiin, jotka järjestetään vähintään puolivuositain korkean menetelmällisen tarkkuuden saavuttaneissa palveluissa (vähintään 100 pistettä näissä laatuksiteereissä) 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.</p>	<p>Kyllä</p>
<p>Mukana olevien organisaatioiden johto viestii siitä, millä tavoin 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-</p>	<p>Kyllä</p>

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.	Kyllä

Kommentit: Mukana olevien organisaatioiden johto osoittaa osaamista IPS-työhönvalmennuksen peruseräiteistä. Minna Mansikka-aho osallistuu ohjausryhmään, joka kokoontuu noin neljä kertaa vuodessa. Johto on vahvasti laatuperusteisen työhönvalmennuksen kannattajia, ja ovat ilmaisseet tämän useasti eri yhteyksissä. Johto on myös ilmaissut, että tavoitteena on lisätä avoimille työmarkkinoille palkkatyöhön työllistyvien asiakkaiden määrää. Tiiminvetäjä jakaa organisaation johdolle tietoa laatuperusteisesta työhönvalmennuksesta.

Laatuarvioinnit eivät ole vielä olleet osa organisaation laadunvarmistuksen prosessia, mutta johto näkee, että ne voisivat tulevaisuudessa olla osa palvelun laadun seuranta.

Suosituks: Suositellaan, että laatuarvioinneista tehdään osa yksikön laadunvarmistuksen prosessia.

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 muutokseen liittyviä päätöksiä. Neuvonta kattaa	Arvosana: 3
--	-------------

laajasti eri tahojen myöntämät etuudet ja tuet. Asiakas saa myös tukea tulojen ilmoittamiseen viranomaisille.	
---	--

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, sosiaaliohjaajien, sosiaalityöntekijän ja asiakkaiden haastattelut sekä asiakastyön dokumentaatio

Kommentit: Etuuksien ja palkkatulojen yhteensovittamisesta on keskusteltu asiakkaiden kanssa alustavasti, mutta aihe ei ole ollut vielä ajankohtainen kenenkään kanssa.

Suosituksset: Suositellaan, että asiakkaiden kanssa käydään hyvissä ajoin läpi palkkatulojen mahdolliset vaikutukset mm. eläkkeeseen ja asumistukeen niin, että asiakkaille tarjotaan myös kirjallista materiaalia ja laskelmia aiheesta.

13. Työkyvyn rajoitteista kertominen työpaikalla

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

Tietolähteet: Työhönvalmentajien ja asiakkaiden haastattelut ja asiakastyön dokumentit

Neljä kriteeriä työkyvyn rajoitteista kertomiseen työpaikalla ovat:

Työhönvalmennuksen saaminen ei edellytä asiakkailta työkyvyn rajoitteista kertomista työpaikalla.	Kyllä
Ennen kuin asiakas kertoo työkyvyn rajoitteista työpaikalla, työhönvalmentaja tarjoutuu keskustelemaan asiakkaan kanssa kertomisen mahdollisista eduista ja haitoista. Työhönvalmentaja kuvailee, kuinka rajoitteista kertominen kytkeytyy mukautusten	Kyllä

pyytämiseen työpaikalla, sekä selventää, mikä rooli valmentajalla on suhteessa yhteydenpitoon työnantajan kanssa.	
Työhönvalmentaja keskustelelee asiakkaan kanssa yksityiskohtaisesti siitä, mitä tietoa työpaikalla annetaan (esim. jos henkilö on kuntouttavassa työtoiminnassa, hänellä on mielenterveyshäiriö, hän kärsii ahdistuksesta tai jos hän on ollut ilman työtä jonkin aikaa jne). Valmentaja tarjoaa myös esimerkkejä siitä, miten asian voi työpaikalla ilmaista.	Kyllä
Työhönvalmentaja keskustelelee työpaikalla jaettavasta tiedosta useammalla tapaamiskerralla (esim. jos asiakas ei ole työllistynyt kahden kuukauden jälkeen tai jos asiakas kertoo kohdanneensa haasteita työssä).	Kyllä

Kommentit: Työhönvalmentajat keskustelevat asiakkaiden kanssa työkyvyn rajoitteista ja siitä kertomisesta työnantajille, sekä siitä, mitä hyötyä tai haittaa kertomisesta voi olla.

Suositukses: Jatkaa samaan malliin.

14. Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi

<p>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</p>	Arvosana: 5
---	-------------

aikuissosiaalityön ohjaavat sekä asiakkaan salliessa myös perheenjäsenet ja entiset työnantajat.	
--	--

Tietolähteet: Työhönvalmentajien ja asiakkaiden haastattelut sekä asiakastyön dokumentaatio

Kommentit: Profilit sisältävät tietoa urasuunnitelmista ja -tavoitteista, mielenkiinnon kohteista, vahvuuksista, koulutuksesta ja työkokemuksesta. Tietoja on myös päivitetty työkokemuksen kertyessä.

Suosituksset: Tietolähteenä oli asiakas itse, esimerkiksi asiakasta tuntevien henkilöiden näkemyksiä ei ollut kysytty. Jatkossa tähän voisi kiinnittää huomiota.

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: 2
---	-------------

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seuranta-aulukko ja asiakastyön dokumentaatio, läheisen haastattelu

Kommentit: Työnantajatapaamiset ovat koskeneet avotöitä tai työharjoitteluita eikä palkkatyötä. Ensimmäiset työnantajatapaamiset ovat tapahtuneet lähes kaikissa tapauksissa hyvin nopeasti, jopa saman päivän aikana. Mediaani tiedossa olevien asiakkaiden kohdalla on 18,5.

Suositus: Suositellaan aiempaa vahvemmin selvittämään mahdollisia palkkatyöpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta. Suositellaan huolellista kirjanpitoa työnantajatapaamisista jatkossa. Muutamien asiakkaiden kanssa yhteys työnantajiin on tapahtunut hyvin nopeasti, tähän kannattaa pyrkiä aktiivisesti myös jatkossa.

16. Henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku

<p>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.</p>	<p>Arvosana: 5</p>
---	--------------------

Tietolähteet: Asiakastyön dokumentit, työhönvalmentajien ja asiakkaiden haastattelut

Kommentit: Henkilökohtaiset työnhakusuunnitelmat on tehty asiakkaiden kanssa. Asiakkaiden mielenkiinnon kohteet, mieltymykset ja tarpeet on kartoitettu. Tosiasiallisesti työpaikkoja on kuitenkin rajallinen määrä ja koulutuspolut ovat myös tietyn tyyppisiä, joten tämä väistämättä rajaa mahdollisuuksia henkilökohtaisesti räätälöityyn työnhakuun.

Suosituks: Työnhakusuunnitelmat oli kattavasti tehty ja niitä on päivitetty, jatkakaa samaan malliin.

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

<p>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.</p>	<p>Arvosana: 1</p>
---	--------------------

Työhönvalmentajat käyttävät viikoittaista seurantadokumenttia kirjatakseen ylös työntajatapaamisia. Huom: Tässä huomioidaan ainoastaan tapaamiset, jotka koskevat työnhakuvaiheessa olevia asiakkaita.	
--	--

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko ja työntajatapaamisten lomakkeet

Kommentit: Työhönvalmentajat tapaavat työntajia kasvotusten keskimäärin 0,4 kertaa viikossa sekä käyttävät seurantalomakkeita.

Suositus: Työntajatapaamisia on hyvä pyrkiä kasvattamaan tulevaisuudessa ja tehdä myös kylmäkäyntejä yrityksiin. Suositellaan lisäämään myös kasvokkaisten tapaamisten määrää. Ihannetilanteessa kasvokkaisia tapaamisia on kuusi viikoittain.

18. Suhteen luominen työntajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – Työntajayhteyksien laatu

Työhönvalmentajat rakentavat suhdetta työntajiin tapaamalla heitä henkilökohtaisesti lukuisia kertoja. Tapaamisten tarkoituksena on työntajien tarpeiden ymmärtäminen, tiedon välittäminen siitä, mitä työhönvalmennus tarjoaa työntajalle sekä työntajille soveltuvien työnhakija-asiakkaiden vahvuuksien esille tuominen	Arvosana: 5
--	-------------

Tietolähteet: Työntajalomakkeet, työntajakäynnin ja työhönvalmentajien tiimikokouksen havainnointi sekä asiakkaiden ja työhönvalmentajan/tiiminvetäjän haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat rakentavat suhdetta työntajiin tapaamalla heitä useita kertoja. Positiivista on, että kaikkiin yhteydenottoihin oli kirjattu merkintä myös tulevasta yhteydenotosta, eli asiaa ei jätetty siihen, vaikka ensimmäisellä kerralla olisikin tullut kieltävä vastaus.

Suosituksset: Jatkaa samaan malliin.

19. Töiden monimuotoisuus

Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan saamaan erilaisia töitä.	Arvosana: 1
--	-------------

Tietolähteet: Työnantajalomakkeet, työnantajakäynnin ja työhövalmentajien tiimikokouksen havainnointi sekä asiakkaiden ja työhönvalmentajan/tiiminvetäjän haastattelut, tiiminvetäjän seurantataulukko

Kommentit: Työllistyneitä asiakkaita on alle 10, joten ohjeistuksen mukaan arvosana on 1. Nykyiset avotyöpaikat olivat erilaisia keskenään. Työhönvalmentajat panostavat toiminnastaan ja asiakkaista kertomiseen, ja näin pyrkivät tekemään myös asennemuutostyötä tietoisuutta lisäämällä.

Suosituksset: Suositellaan lisäämään palkkatyöhön työllistyneiden asiakkaiden määrää. Olisi hyvä pyrkiä työharjoittelun ja avotyön lisäksi tarjoamaan palkkatyön tekijöitä. Jotta tämä kriteeri voidaan arvioida jatkossa, tulee palkkatyöhön työllistyneitä olla yli 10.

20. Työnantajien monimuotoisuus

Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa.	Arvosana: 1
--	-------------

Tietolähteet: Työnantajalomakkeet, työnantajakäynnin ja työhövalmentajien tiimikokouksen havainnointi sekä asiakkaiden ja työhönvalmentajan/tiiminvetäjän haastattelut, tiiminvetäjän seurantataulukko

Kommentit: Työllistyneitä asiakkaita on alle 10, joten ohjeistuksen mukaan arvosana on 1. Työtoimintayksikön asiakkaiden työpaikkatoiveet ovat myös hyvin samanlaisia keskenään, koska koulutustaustat ovat samankaltaiset.

Suosituksset: Suositellaan lisäämään palkkatyöhön työllistyneiden asiakkaiden määrää. Olisi hyvä pyrkiä työharjoittelun ja avotyön lisäksi tarjoamaan palkkatyön tekijöitä. Jotta tämä kriteeri voidaan arvioida jatkossa, tulee palkkatyöhön työllistyneitä olla yli 10.

Palvelun (uudenlaisesta) markkinoinnista voisi olla hyötyä. Työnantajayhteistyö vie paljon aikaa, ja siihen tulisi allokoida sitä mahdollisesti nykyistä enemmän.

21. Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ

<p>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).</p>	<p>Arvosana: 1</p>
--	--------------------

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko

Kommentit: Asiakkaille ei lähtökohtaisesti tarjota avointen työmarkkinoiden työpaikkoja. Palkkatyöhön työllistyneitä asiakkaita on alle 10, jolloin arvosana on 1.

Suosituksset: Suositellaan, että asiakkaita ohjataan aiempaa vahvemmin palkkatyöhön. Avotyötä käytetään varmasti jatkossakin, mutta olisi hyvä, että avotyösuhteet olisivat toistaiseksi voimassa olevien sijaan määräaikaisia.

22. Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki

<p>Asiakkaat saavat erityyppistä tukea työssä toimimiseen perustuen ko. työhön, asiakkaan mielenkiinnon kohteisiin, työhistoriaan, tarpeisiin, jne. Asiakkaat saavat tukea monimuotoiselta ryhmältä, johon työhönvalmentajan lisäksi kuuluu sosiaalipalvelun 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.</p>	<p>Arvosana: 5</p>
--	--------------------

Tietolähteet: Asiakkaiden, ohjaajien ja työhönvalmentajien ja läheisen haastattelut, asiakastyön dokumentit

Kommentit: Asiakkaat saavat monenlaista tukea työssä toimimiseen riippuen kunkin tarpeista. Tukena ovat usein myös asiakkaiden perheenjäsenet ja työtoimintayksikön muut sosiaaliohjaajat. Työhönvalmentajat tarjoavat apua myös uralla etenemiseen ja esimerkiksi koulutusvaihtoehtojen pohtimiseen. Työhönvalmentajat tarjoavat tukea myös työnantajille.

Suosituksset: Jatkaa samaan malliin.

23. Kestoltaan rajaamaton palvelu

<p>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 työnteko sujuu hyvin, vähennetään työhönvalmennuksen tarjoamaa tukea asteittain.</p>	<p>Arvosana: 5</p>
---	--------------------

<p>Työhönvalmentaja ottaa yhteyttä asiakkaaseen kolmen työpäivän sisällä saatuaan tiedon työsuhteen päättymisestä.</p>	
--	--

Tietolähteet: Työhönvalmentajien ja asiakkaiden haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat tapaavat asiakkaita tiiviisti sekä avotyöpaikoilla että Koivusillassa. Tapaamiset järjestetään asiakkaiden toivomassa tahdissa.

Suosituksset: Jatkaa samaan malliin.

24. Lähiyhteisössä tapahtuvat palvelut

<p>Työhönvalmentajat tarjoavat palveluita kuten sitouttaminen, työpaikkojen etsintä ja rinnalla kulkeva tuki lähiyhteisössä ja asiakkaalle luonnollisissa ympäristöissä, kuten asiakkaiden kotona, kahvilassa, kirjastossa, yms.</p>	<p>Arvosana: 4</p>
--	--------------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, tiiminvetäjän, asiakkaiden ja läheisen haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat tapaavat asiakkaita sekä Koivusillassa että avotyöpaikoilla, ja erityisesti työpaikkakäynteihin käytetään paljon aikaa. Arvioimme, että työhönvalmentajat käyttävät 50–64 % työajasta työpaikan ulkopuolella.

Suosituksset: Suositellaan lisäämään lähiyhteisössä tapahtuvia palveluita lisäämällä mm. työnantajakontaktointia kasvotusten.

25. Aloitteellinen ja aktiivinen sitouttaminen toimintaan

<p>Palvelun päättäminen ei perustu aikarajoitukseen eikä siihen, ettei asiakas ole saapunut tapaamisiin. Työhönvalmentaja kirjaa</p>	<p>Arvosana: 4</p>
--	--------------------

<p>systemaattisesti yritykset saada yhteys tapaamisista poisjääneisiin asiakkaisiin. Myös aikuissosiaalityö tekee tarvittaessa aloitteita yhteyden saamiseksi vaikeasti tavoitettaviin asiakkaisiin sekä heidän sitouttamiseksi työhönvalmennukseen. Toteutetaan lukuisia kotikäyntejä tai käyntejä lähiyhteisössä. Toteutetaan työhönvalmentajien ja sosiaalipalveluiden 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 tahdo tehdä töitä tai hän ei halua jatkaa työhönvalmennuksessa.</p>	
--	--

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, tiiminvetäjän ja sosiaaliohjaajien haastattelut

Arvosanaan 5 seuraavien kuuden kohdan toteuduttava:

<p>Palvelun päättäminen ei perustu aikarajoitukseen eikä siihen, ettei asiakas ole saapunut tapaamisiin.</p>	<p>Kyllä</p>
<p>Kirjataan systemaattisesti yritykset saada yhteys tapaamisista poisjääneisiin asiakkaisiin.</p>	<p>Kyllä</p>
<p>Myös työtoimintayksikön ohjaajat tekevät tarvittaessa aloitteita yhteyden saamiseksi vaikeasti tavoitettaviin asiakkaisiin sekä heidän sitouttamisekseen työhönvalmennukseen.</p>	<p>Kyllä</p>
<p>Toteutetaan lukuisia kotikäyntejä tai käyntejä lähiyhteisössä.</p>	<p>Ei</p>
<p>Toteutetaan työhönvalmentajien ja sosiaalipalveluiden yhteiset tai muulla tavalla koordinoitua tapaamiset.</p>	<p>Kyllä</p>
<p>Luodaan yhteys asiakkaiden perheisiin, mikäli tämä on mahdollista ja tarkoituksenmukaista.</p>	<p>Kyllä</p>

Kommentit: Palvelun päättäminen ei perustu siihen, ettei asiakas ole saapunut tapaamisiin tai aikarajoitteisiin. Asiakkaita yritetään tavoitella monipuolisesti eri tavoin ja eri henkilöiden toimesta, jos he jättävät tulematta työhönvalmentajan tapaamisiin tai työpaikalle. Kuitenkaan työhönvalmentajat eivät yritä tavoittaa asiakkaita suoraan kotoa.

Suosituksset: Suositellaan yrittämään tavoittamaan asiakkaita myös suoraan kotoa, jos asiakasta ei tavoiteta.

Taulukko 2. Arvioinnin tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennuksen laatuksiteerien pistemäärät, Pohjanmaan hyvinvointialueen Koivusillan työ- ja päivätoimintakeskus

PALVELUN HENKILÖSTÖ		
1.	Asiakasmäärä	Pisteet: 5
2.	Fokus työhönvalmennuksessa	Pisteet: 5
3.	Kokonaisvaltainen palvelu	Pisteet: 5
PALVELUN JÄRJESTÄMINEN		
4.	Työhönvalmennuksen ja aikuissosiaalityön yhteen sovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta	Pisteet: 5
5.	Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta	Pisteet: 5
6.	Yhteisasiakkaat ja työskentely asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa	Pisteet: 4
7.	Työhönvalmennuksen tiimi	Pisteet: 1
8.	Työhönvalmennuksen tiiminvetäjän rooli	Pisteet: 3
9.	Palvelun avoimuus	Pisteet: 5
10.	Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille	Pisteet: 3
11.	Johdon tuki tuetun työllistymisen laatuksiteeriselle työhönvalmennukselle	Pisteet: 5
PALVELUN SISÄLTÖ		

12.	Taloudellisia etuuksia koskeva neuvonta	Pisteet: 3
13.	Työkyvyn rajoitteista kertominen työpaikalla	Pisteet: 5
14.	Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi	Pisteet: 5
15.	Nopea työnhaku avoimilla työmarkkinoilla	Pisteet: 2
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: 5
19.	Töiden monimuotoisuus	Pisteet: 1
20.	Työnantajien monimuotoisuus	Pisteet: 1
21.	Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ	Pisteet: 1
22.	Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki	Pisteet: 5
23.	Kestoltaan rajaamaton palvelu	Pisteet: 5
24.	Lähiyhteisössä tapahtuvat palvelut	Pisteet: 4
25.	Aloitteellinen ja aktiivinen sitouttaminen toimintaan	Pisteet: 4
	YHTEISPISTEMÄÄRÄ	93/125
	115–125 = Esimerkillinen taso 100–114 = Hyvä taso 74–99 = Kohtalainen taso	

	73 ja vähemmän = Palvelu ei ole tuettua työllistymistä.	
--	---	--