



KAINUUN
hyvinvointialue



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Kainuun hyvinvointialueen IPS-opas



KAINUUN
hyvinvointialue



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Sisällysluettelo

Johdanto.....	3
IPS-työhönvalmennuksessa noudatettavat laatuksiteerit ja ulkoinen laatuarviointi.....	4
IPS-työhönvalmennuksen laatuksiteerit	4
IPS laatuarviointi	5
Kainuun laatuksiteerinnissa 7.–8.5.2024 havaitut kehittämiskohteet.....	5
IPS-työhönvalmennuksen vaiheet	6
IPS-työhönvalmennuksen arvot.....	7
Kainuulainen IPS-työhönvalmennus	8
Toimintaympäristö.....	8
IPS-työhönvalmentajan työtehtävät.....	8
Rinnalla kulkeva tuki	9
Työnantajayhteistyö.....	9
Työllistämisen tuet.....	10
Etuusneuvonta	11
Verkostoyhteistyö.....	12
Tuen tarve työllistymisen jälkeen	12
Asiakasesimerkki	13
IPS-työhönvalmennuksen kehittäjäryhmät	14
Yhteiskehittämistyöryhmä	14
IPS-vertaisasiakasryhmä.....	14

Liite:

Kainuun IPS-palvelun prosessikaavio



KAINUUN
hyvinvointialue



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Johdanto

IPS-työhönvalmennus on lähtöisin Yhdysvalloista. Lyhenne IPS tulee sanoista Individual Placement and Support, joka on suomennettu ”Sijoita ja valmenna”. THL pilotoi IPS-työhönvalmennusta vuosina 2020–2022 viidellä hyvinvointialueella ja vuonna 2023 kehittämishanke laajennettiin kuudelle uudelle hyvinvointialueelle. IPS-työhönvalmennus jää pysyväksi osaksi kokeilussa mukana olleiden hyvinvointialueiden mielenterveyden ja riippuvuuksien hoidon palveluja.

Laatukriteerit ovat IPS- toimintamallin perusta ja niiden noudattaminen on lähtökohta hyvälle tuloksille. Jos laatukriteereitä ei noudateta ja IPS-työhönvalmennustiimi saa laatuarvioinnissa alle 74 pistettä, palvelu ei ole IPS-työhönvalmennusta. Kainuun IPS-työhönvalmennukselle on toteutettu laatuarviointi keväällä 2024, jossa se sai 103/125 pistettä. Jatkossa arviointi toteutetaan vähintään vuosittain.

Tämän IPS-toimintamallioppaan tavoitteena on tarjota kattava ja käytännönläheinen ohjeistus IPS-työhönvalmennuksen juurtuessa Kainuun hyvinvointialueen mielenterveys- ja riippuvuuksien hoidon palveluksi. Oppaan avulla pyritään varmistamaan mallin yhtenäinen ja laadukas toteutus siten, että palvelu tukee tehokkaasti mielenterveyskuntoutujien työllistymistä ja yhteiskunnallista osallisuutta. Keskeisinä tavoitteina on 1) selkeyttää IPS-mallin periaatteet ja arvot, 2) tarjota konkreettisia työkaluja ja menetelmiä, 3) kuvata prosessin vaiheet, 4) edistää yhteistyötä ja 5) tarjota menetelmiä ja mittareita IPS-mallin vaikuttavuuden arviointiin ja seurannan toteutukseen.

IPS-työhönvalmennuksen toimintamalli on mielenterveyspalveluissa toteutettavan toipumisorientaatioviitekehityksen mukaista ja osa skitsofrenian käypä hoito -suositusta näytön luokituksella A (kuntouttavat interventiot). Toipumisorientaatiolla tarkoitetaan ajattelun ja toiminnan viitekehystä, jossa painottuvat asiakkaan voimavarat, osallisuus, toivo, merkityksellisyys ja positiivinen mielenterveys. Nämä toteutuvat IPS-työhönvalmennuksessa.

Kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että IPS-palvelun tuloksellisuus on kaksin- tai kolminkertainen perinteisiin palveluihin verrattuna vakavaa mielenterveyden häiriötä sairastavien keskuudessa (Lähde: THL:n IPS-verkkosivut). IPS-toimintamalli eroaa portaittaisista tavanomaisista työhönvalmennusmalleista. Palvelun alusta alkaen asiakkaalle pyritään löytämään nopeasti hänen mielenkiintonsa kohteiden mukainen työpaikka avoimilta työmarkkinoilta. Työllistymisen jälkeen asiakasta tuetaan hänen tarvitsemallaan tavalla työssä pysymisen varmistamiseksi. Palvelu on kestoletaan rajaamaton ja päättyy, kun asiakas niin haluaa tai työhönvalmentaja ja asiakas sen yhdessä päättävät. Työhönvalmentajat tukevat tarvittaessa asiakkaan lisäksi työnantajaa ja työyhteisöä. Kainuun IPS-työhönvalmennuksen uimaratamallinen prosessikuvaus on tämän oppaan erillisenä liitteenä.

IPS-työhönvalmentajien tulee osallistua THL:n järjestämiin menetelmätapakoulutuksiin, jossa heidät perehdytetään IPS-työhönvalmennuksen toimintamalliin. Koulutusten videoluennot löytyvät THL:n sivuilta, johon linkki alla olevassa laatikossa. Menetelmätapakoulutukset ovat tärkeitä toimintamallin periaatteiden oppimiseksi ja sisäistämiseksi. THL:n tuella on suuri merkitys palvelun laadukkaaseen toteuttamiseen.

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLVpfzFDc4BUBJx1mK2FfgzQTpnp3ILvX5>



KAINUUN
hyvinvointialue



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

IPS-työhönvalmennuksessa noudatettavat laatuksiteerit ja ulkoinen laatuksiarviointi

IPS-työhönvalmennuksen laatuksiteerit

IPS-työhönvalmennuksessa noudatetaan kansainvälisiä laatuksiteereitä, jotka ohjaavat työhönvalmentajien toimintaa ja palvelun etenemistä. Laatuksiteerejä on 25 kpl:

1. Suurin asiakasmäärä kokoaikaiselle työhönvalmentajalle on 20 asiakasta
2. Työhönvalmentajat tekevät ainoastaan työhönvalmennusta
3. Jokainen työhönvalmentaja toteuttaa kaikkia työhönvalmennuksen vaiheita
4. Työhönvalmennuksen ja psykiatrisen hoidon yhteensovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta
5. Palveluiden yhteensovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta
6. Yhteisasiakkaat ja työskentely asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa
7. IPS-työhönvalmennuksen tiimi koostuu vähintään kahdesta kokoaikaisesta työhönvalmentajasta sekä yhdestä tiiminvetäjästä
8. IPS-työhönvalmennuksen tiimiä johtaa tiiminvetäjä
9. Palvelu on avoin kaikille työnteosta kiinnostuneille asiakkaille
10. Pyrkimys avoimille työmarkkinoille
11. Johdon tuki tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennukselle
12. Kaikkia asiakkaita autetaan saamaan laaja-alaista ja henkilökohtaista etuusneuvontaa ennen uuden työn aloittamista
13. Mielenterveyden häiriöstä kertominen työpaikalla
14. Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi
15. Nopea työnhaku avoimilla työmarkkinoilla
16. Henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku
17. Suhteen luominen työnantajiin – tiivis yhteys
18. Suhteen luominen työnantajiin – työnantajayhteyksien laatu
19. Töiden monimuotoisuus
20. Työnantajien monimuotoisuus
21. Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ
22. Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki
23. Kestoltaan rajaamaton palvelu
24. Lähiyhteisössä tapahtuvat palvelut
25. Aloitteellinen ja aktiivinen sitouttaminen palveluun

Tarkemmat sisällöt laatuksiteereistä ja niihin vaikuttavista asioista löytyvät THL:n verkkosivuilta:

<https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/ips-tyohonvalmennus/periaatteet-laatuksiteerit-ja-toimintamallikuvaus>



KAINUUN
hyvinvointialue



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

IPS laatuarviointi

IPS-työhönvalmennuksen laatua arvioidaan säännöllisesti ulkopuolisen arvioijan toimesta. Hankkeen aikana laatuarvioinnista on vastannut THL. Kainuun IPS-työhönvalmennus sai ensimmäisessä laatuarvioinnissa 103 / 125 pistettä (taso = hyvä). Mikäli työhönvalmennus saa laatuarvioinnissa yli 100 pistettä, arviointi suoritetaan kerran vuodessa ja pistetason jäädessä alle 100 pisteeseen arviointeja järjestetään kaksi kertaa vuodessa. IPS-työhönvalmennuksen kehittämissuunnitelma laaditaan vuosittain laatuarvioinnin perusteella. Laatuarvioinnissa havaitut kehittämiskohteet toimivat suunnitelman perustana.

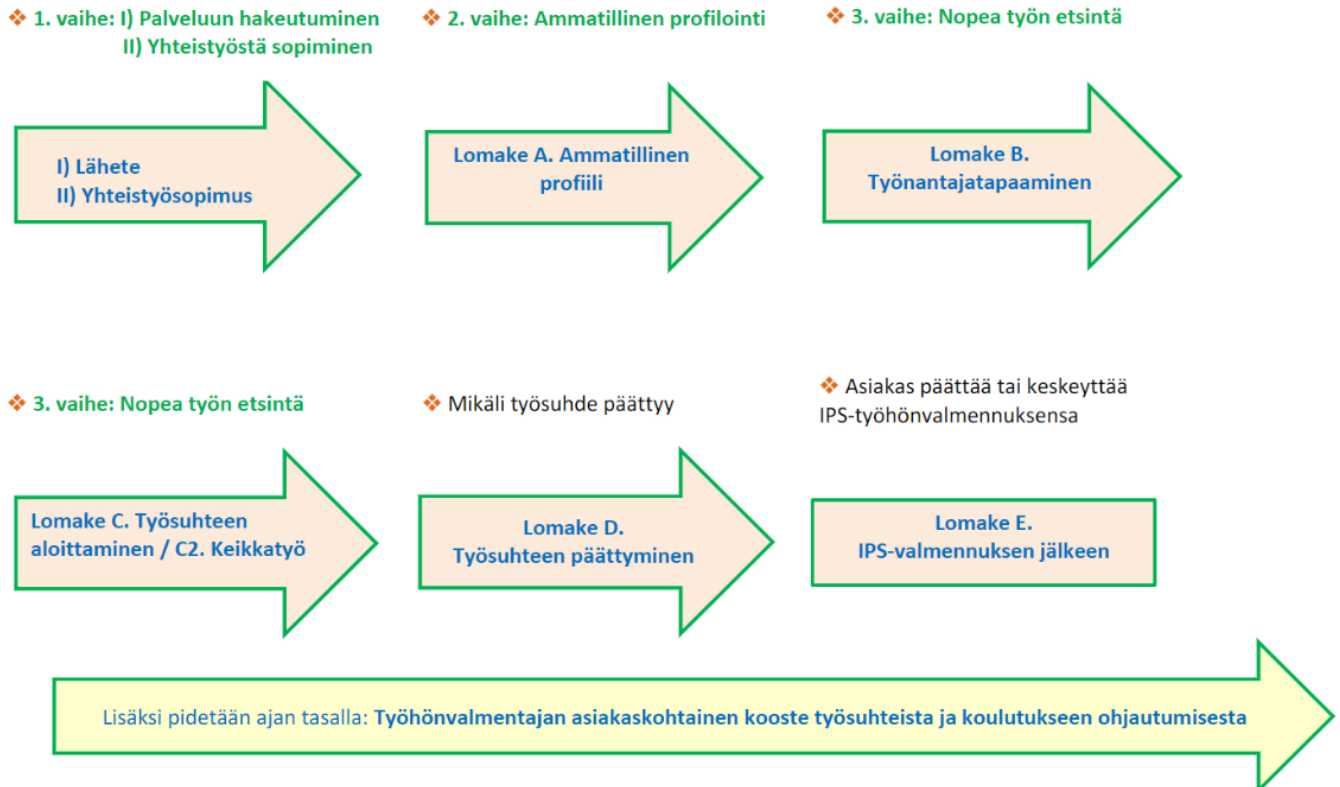
Kainuun laatuarvioinnissa 7.–8.5.2024 havaitut kehittämiskohteet

1. Suosittelemme, että laajan maantieteellisen alueen kattamiseksi **työhönvalmentajien määrä olisi riittävä, jotta kukin työhönvalmentaja voisi kiinnittyä laatuksiteerien mukaisesti yhteen tai kahteen psykiatriseen hoitotiimiin**. Hankkeessa työhönvalmentajilla ei ollut mahdollisuutta osallistua kaikkien asiakkaita lähettävien hoitotiimien viikoittaisiin kokouksiin. Tiivis tiimityöskentely lisäisi työhönvalmentajien mahdollisuuksia ehdottaa IPS-työhönvalmennusta myös palvelun ulkopuolella oleville asiakkaille.
2. Suosittelemme myös, että **IPS-työhönvalmennukselle mahdollistetaan yhteisen potilastietojärjestelmän käyttäminen**, jotta he voivat tietoturvallisesti koota työhönvalmennukseen liittyvän asiakasdokumentaation (esim. asiakkaan työnhakuun, ammatilliseen arviointiin ja työllistymiseen liittyvät tiedot) ja jotta tiedonkulku työhönvalmennuksen ja hoitotiimin välillä paranee.
3. Suosittelemme, että **psykiatriset hoitotimit edistävät kaikkien asiakkaidensa työllistymistä avoimille työmarkkinoille**. On tärkeää, että hoitohenkilökunta kartoittaa jokaisen asiakkaan ajatukset ja toiveet liittyen työllistymiseen ja työntekoon, ja kaikille asiakkaille **jaetaan aktiivisesti tietoa IPS-työhönvalmennuksesta**.
4. Suosittelemme, että **asiakkaan kiinnostukseen työntekoon palataan säännöllisesti ja se otetaan osaksi hoito- ja kuntoutussuunnitelmia**. On hyvä, että poliklinikalla kootaan tiedot asiakkaan työllisyydestä ja työllistymisestä avoimille työmarkkinoille ja tieto jaetaan johdolle ja henkilökunnalle.

Laatuarvioinnin tulosten seuranta ja toimenpiteet kehittämiskohteiden korjaamiseksi

Hoitotiimeihin tulee osallistua tiiviisti ja säännöllisesti koko Kainuun alueella. IPS-työhönvalmentaja voi olla mukana hoitotiimin aluksi, mutta suosituksena on, että valmentaja olisi mukana koko tiimin ajan. Palvelun on tärkeää sijoittua lähelle mahdollisimman montaa hoitoyksikköä sujuvan yhteistyön mahdollistamiseksi. Valmentajilla tulee samasta syystä olla oikeudet potilastietojärjestelmään mahdollistaen samalla palvelun vaikuttavuuden arvioinnin ja oikean tilastoinnin. Laatuarvioinnin kehittämiskohteiden mukaisesti palvelua tulisi markkinoida kaikille mielenterveys- ja päihdepalvelujen asiakkaille. Palvelun integroiduttua osaksi mielenterveys- ja riippuvuushoidon palveluita on tärkeää jatkaa IPS-palvelun laatuksiteerien noudattamista, koska ne ovat suoraan sidoksissa palvelun tuloksellisuuteen. Laatuksiteerejä tulee kerrata säännöllisesti. IPS-työhönvalmennukselle järjestetään laatuarviointi vuosittain.

IPS-työhönvalmennuksen vaiheet



Kuva 1. IPS-työhönvalmennuksen vaiheet; Lähde: THL: Kooste työhönvalmentajan käyttämistä lomakkeista ja palvelun vaiheista

1. Palveluun hakeutuminen, sopiminen työnhakija-asiakkaan kanssa
 - a. Asiakas ottaa suoraan yhteyttä työhönvalmentajaan
 - i. työhönvalmentaja ja asiakas keskustelevat IPS-toimintamallista ja mikäli päädytään aloittamaan työhönvalmennus, työhönvalmentaja on yhteydessä omahoitajaan ja pyytää tätä laatimaan lähetteen palveluun
 - b. Omahoitaja ja asiakas keskustelevat työllistymisestä ja kutsuvat työhönvalmentajan hoitokokoukseen esittelemään toimintamallia
 - i. tapaamisen jälkeen omahoitaja laatii tarvittaessa lähetteen IPS-työhönvalmennukseen
2. Osaamisen kartoittaminen, ammatillinen profilointi
 - a. Asiakas ja työhönvalmentaja tapaavat useita kertoja täyttääkseen ammatillista profiilia
3. Nopea työetsintä avoimilta työmarkkinoilta
 - a. Ammatillisen profiloinnin jälkeen työhönvalmentaja ja asiakas alkavat etsiä sopivaa työpaikkaa ja sopivat mahdollisia työhaastatteluja. Jos avoimilla työmarkkinoilla on sopivia paikkoja, niin asiakas voi hakea niihin myös suoraan työhönvalmentajan tuella.
 - b. Työhönvalmentaja kontaktoi säännöllisesti työnantajia. Laatuksiterien mukaisesti kasvokkaisia kontakteja tulisi olla kuusi kappaletta viikossa työhönvalmentajaa kohden.



KAINUUN
hyvinvointialue



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

4. Työskentely työnantaja-asiakkaan kanssa, tuesta sopiminen
 - a. Asiakkaan työllistyessä työhönvalmentaja käy tarvittaessa neuvotteluja työnantajan kanssa mahdollisista muokkauksista työtehtäviin tai työaikaan.
 - b. Työhönvalmentaja jalkautuu tarvittaessa työpaikalle asiakkaan tueksi.
 - c. Työnantajan kanssa pidetään tarvittaessa yhteyttä myös työsuhteen aikana.
5. Työsuhteen ylläpitämisen tuki; tuki työssä ja työpaikan ulkopuolella
 - a. Työhönvalmentaja tapaa asiakasta yksilöllisen tarpeen mukaisesti
 - b. Asiakkuus jatkuu, kunnes asiakas haluaa päättää työhönvalmennuksen

IPS-työhönvalmennuksen arvot

- **Yksilöllisyys:** jokaista kohdellaan palvelussa ainutlaatuisena yksilönä, jolla on omat kiinnostuksen kohteensa, mieltymyksensä sekä henkilökohtainen elämäntilanteensa ja -tarinansa.
- **Kunnioitus:** palvelu on aina työnhakija-asiakkaan työllistymistä edistävä, arvostava ja ikään katsomatta soveltuva
- **Itsemääräämisoikeus:** työnhakija-asiakasta tuetaan kehittämään mielenkiinnon kohteitaan ja mieltymyksiään sekä ilmaisemaan valintojaan ja määrittämään työllistymis- ja elämänsuunnitelmiaan henkilökohtaisten mahdollisuuksiensa ja elämäntilanteensa mukaan.
- **Tietoon perustuva valinta:** työnhakija-asiakasta tuetaan ymmärtämään mahdollisuutensa, jotta hän voi tehdä mieltymystensä mukaisia valintoja ja ymmärtää valintojensa seuraukset.
- **Voimaantumisen:** työnhakija-asiakasta tuetaan tekemään omaan elämäänsä ja yhteiskuntaan osallistumiseen vaikuttavia valintoja ja olemaan itse keskeisesti mukana palveluiden suunnittelussa, arvioinnissa ja kehittämisessä.
- **Luottamuksellisuus:** työnhakija-asiakkaiden antamia tietoja käsitellään luottamuksellisesti ja julkistetaan vain käyttäjän luvalla.
- **Joustavuus:** palvelu on joustava ja vastaa yksilön tarpeita.
- **Saavutettavuus:** palvelu, tilat ja tieto ovat kaikkien henkilöiden saavutettavissa.



KAINUUN
hyvinvointialue



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Kainuulainen IPS-työhönvalmennus

Tiimityö on tärkeä osa IPS-työhönvalmennusta. Tiimissä tulee olla vähintään kolme jäsentä, jotka kaikki tekevät työhönvalmennusta. Laatukriteerien mukaan tiimillä tulee olla tiiminvetäjä, joka tukee ja ohjaa tiimin toimintaa (kts. laatukriteeri 8). Tiiminvetäjän tehtäviin kuuluu ylläpitää tiiminvetäjän seurantataulukkoa, jossa seurataan asiakkaiden, työsuhteiden ja työnantajakontaktien määrää palvelussa. Suosituksena on, että kaikilla työhönvalmentajilla olisi suoritettuna kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalvelujen erikoisammattitutkinto.

Tavoitteena palvelussa on aina työllistyminen avoimille työmarkkinoille, mutta joissain tilanteissa lyhyt työkokeilu voi olla hyvä tapa kokeilla työn sopivuutta ennen työsuhdetta. Osassa työsuhteita on hyödynnetty esimerkiksi palkkatukea, joka on mahdollistanut asiakkaiden työllistymisen mm. yhdistyksiin. Työllisyyspalveluiden siirtyminen vuonna 2025 kuntien vastuulle tulee vaikuttamaan myös palkkatukeen. Kainuu-Koillismaan työllisyysalueella palkkatuen korvaa IPS-tiimin tietojen mukaan kuntalisä. Tarkkaa tietoa tulevasta työllistymisen tuista alueella ei tätä kirjoitettaessa ole.

Asiakkuus Kainuun IPS-työhönvalmennuksessa voi alkaa kahdella tavalla: joko asiakas on suoraan yhteydessä IPS-työhönvalmentajiin tai asiakas ja omahoitaja ovat yhdessä yhteydessä IPS-työhönvalmentajiin. Parhaaksi käytännöksi hankkeen aikana on todettu se, että IPS-työhönvalmentaja osallistuu asiakkaan ja hoitajan tapaamiseen (ns. kolmikantaneuvottelu), jossa esitellään IPS-työhönvalmennus asiakkaalle. Samalla myös hoitohenkilöstö pääsee tarkemmin tutustumaan IPS-työhönvalmennuksen etenemiseen. Tapaamisen aikana arvioidaan palvelun sopivuutta asiakkaalle ja tehdään päätös mahdollisesta läheteestä.

Toimintaympäristö

Työhönvalmentajat ovat kiinnittyneet kahdeksaan eri mielenterveys- ja päihdepalveluiden tiimiin. Kaikista Kainuun kunnista (pl. Puolanka) ohjautuu asiakkaita palveluun. Alueita kannattaa jakaa työntekijäresurssien mukaan. Esimerkiksi hankkeen aikana alueita jaettiin seuraavasti: kaikki kolme toimivat Kajaanissa, yksi Sotkamossa, yksi Kuhmossa ja yksi kaikissa lopuissa kunnissa. Kunnissa on tehty tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden kanssa, joista tärkeimpänä on ollut työllisyydenhoito.

IPS-työhönvalmentajan työtehtävät

Ensimmäisen tapaamisen yhteydessä on tärkeää arvioida palvelun sopivuutta asiakkaalle ja varmistaa asiakkaan motivaatio työllistymiseen. Mikäli yhdessä asiakkaan kanssa todetaan, että tarvittavaa motivaatiota työllistymiseen ei ole, IPS keskeytetään. Palvelu perustuu vapaaehtoisuuteen, eikä se voi olla velvoittava toimenpide eikä palvelun keskeytymisestä aiheudu asiakkaalle taloudellisia seurauksia.



KAINUUN
hyvinvointialue



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Rinnalla kulkeva tuki

Laatukriteerien mukaan työhönvalmentajalla voi olla enintään 20 aktiivista valmennettavaa kerrallaan. Tällöin työaika riittää myös työnantajayhteistyöhön, mutta ennen kaikkea sillä pyritään siihen, että asiakas saa laadukasta rinnalla kulkevaa tukea työllistymiseensä. Palvelu alkaa ammatillisella profiloinnilla (3–5 tapaamista). Tämä vaihe on tärkeä myös asiakkaan ja työntekijän välisen luottamussuhteen syntymiselle.

Seuraavana vaiheena on työnhakusuunnitelman tekeminen ja sopiminen siitä, kuinka sopivaa työpaikkaa lähdetään etsimään. Tapaamiset voivat tapahtua aktiivisessa työnhakuvaiheessa jopa viikoittain tai tiheämmin. IPS-työhönvalmennuksen laatukriteerien mukaisesti suurimman osan tapaamisista tulee tapahtua muualla kuin toimistossa.

Työllistymisessä voi kestää pitkään ja on hyvä muistaa, etteivät kaikki asiakkaat IPS-työhönvalmennuksen avullakaan työllisty. On tärkeää jatkaa säännöllisiä tapaamisia asiakkaiden kanssa, vaikka sopivaa työpaikkaa ei vaikuttaisikaan löytyvän. Tämä auttaa sekä työhönvalmentajaa että asiakasta pitämään työnhaun tavoitteellisena ja aktiivisena. Tapaamisten yhteydessä voidaan esimerkiksi sopia siitä, mitä työnantajia työhönvalmentaja ja / tai asiakas tavoittelee ennen seuraavaa tapaamista. Prosessin on huomattu vaikuttavan asiakkaaseen usein positiivisesti, vaikka hän ei työllistytäkään.

Asiakkaan työllistyttyä tuen tarve usein lisääntyy etenkin silloin, kun asiakas on ollut pitkään poissa työelämästä. Asiakkaalle tulee tarjota mahdollisuus olla tarpeen mukaan yhteydessä työhönvalmentajaan sekä sopia hänen kanssaan säännöllisiä tapaamisia. Työhönvalmentajan yksi tärkeimmistä tehtävistä on työsuhteen ylläpitämisen tuki. On tärkeää, että asiakas pääsee keskustelemaan esimerkiksi työssä mahdollisesti kohtaamistaan haasteista. Työhönvalmentaja tukee asiakasta ja voi tarvittaessa ratkaista ongelmatilanteita olemassa yhteydessä myös työnantajaan, mikäli asiakas antaa tähän luvan. Työhönvalmentaja voi jalkautua työn alussa työpaikalle esimerkiksi ensimmäisten työpäivien ajaksi. Tällä varmistetaan, että työt lähtevät sujumaan hyvin ja palvellaan myös työnantajaa.

Työnantajayhteistyö

Työhönvalmentajilla on kaksi erilaista asiakaskuntaa: mielenterveyspalveluiden henkilöasiakkaat ja työllistävät organisaatiot. Työhönvalmentaja kontaktoi tarvittaessa useita työnantajia, kunnes asiakas työllistyy. Tarvittaessa työhönvalmentajat tukevat työnantajaa työtehtävien räätälöinnissä asiakkaalle sopiviksi. Hankkeessa työn muokkaus on yleensä liittynyt asiakkaan työaikaan.

IPS-työhönvalmentaja tuntee alueensa työnantajaorganisaatiot ja pyrkii selvittämään niiden työntekijätarpeita. Tämä tapahtuu tutustumalla aluksi esimerkiksi organisaation verkkosivuihin ja sosiaalisen median julkaisuihin, osallistumalla alueiden yritystapahtumiin ja vieraillemalla alueen yrityksissä tehden ns. kylmäkäyntejä, jotka ovat osa IPS-työhönvalmennusta. Hyväksi keinoksi on todettu myös avointen työpaikkailmoitusten seuraaminen, joiden kautta saadaan tietoa siitä, missä on tarvetta työntekijöille. Asiakas voi myös itsenäisesti hakea sopivaa avointa paikkaa työhönvalmentajan tuella. Asiakas päättää, saako työhönvalmentaja olla suoraan yhteydessä työnantajiin. Jos asiakas ei anna tähän lupaa, jää työhönvalmentaja taustalle ja voi esimerkiksi tukea sopivan paikan etsinnässä, työhakemuksen tekemisessä, cv:n päivityksessä ja työhaastatteluun valmistautumisessa. Työllistymisen



KAINUUN
hyvinvointialue



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

kannalta usein paras vaihtoehto on kuitenkin se, että työhönvalmentaja on suoraan yhteydessä työnantajiin.

Hankkeen aikana on todettu, että parikäynteinä toteutettavat työnantajakäynnit ovat hyvä tapa lähestyä työnantajia. Kylmäkäynti toteutetaan menemällä suoraan työnantajan luo ennalta tästä sopimatta. Kaikkia työnantajia ei voi tavoittaa esimerkiksi lukittujen ovien vuoksi eikä työnantajilla välttämättä ole aina aikaa keskusteluille, kun saavutaan sopimatta. Sähköpostitse tapahtuva lähestyminen vaatii usein kahden tai useamman viestin lähetyksen ennen vastauksen saamista. Puhelimitse voi myös yrittää sopia kasvokkaisen tapaamisen. Sähköpostitse tai puhelimitse työnantajia tavoiteltaessa on hyvä pyrkiä aina tapaamisen sopimiseen.

Tapaamisten määrää seurataan tiiminvetäjän taulukossa ja laatuarvioinnin yhteydessä. Laatuksiterien mukaisesti IPS-työhönvalmentajan tulisi tavoitella kuutta työnantajaa viikoittain ja tavata heitä kasvokkain. Työnantajakontakteja on ollut yhteensä hankkeen aikana n. 600. On tärkeää seurata työnantajakontaktointien määrää, jotta ne pysyvät säännöllisenä ja tavoitteellisenä.

Tärkein syy IPS-työhönvalmennuksen toimivuuteen on työnantajayhteistyö. Työnantajayhteistyö vaatii markkinointiosaamista ja palvelun myymistä työnantajille. Osa työnantajista voi myös kieltäytyä yhteistyöstä, mutta sen ei saa antaa lannistaa. Tiimin ja johdon tuki on erityisen tärkeää tämän osa-alueen onnistumiseksi. Työnantaja voi esittää argumentteja siitä, miksi ei halua työllistää palvelun kautta. Ne voivat liittyä ennakkoluuloihin mielenterveyspalvelun asiakkuuteen liittyen. Työhönvalmentajan on hyvä valmistautua vasta-argumentointiin työnantajan kanssa. Työnantaja voi esimerkiksi olla huolissaan siitä, että asiakas joutuu mielenterveyden haasteisiin liittyen sairauslomalle. Tällöin työnantajalle voi kertoa, että asiakkaiden hoito on tasapainossa eikä muita työntekijöitä suurempaa riskiä sairauslomalle ole.

Kainuun IPS-hankkeen vinkkejä työnantajayhteistyössä onnistumiseen:

- Tapaa työnantajat yhdessä työparin kanssa
- Esittele itsesi hyvinvointialueen työhönvalmentajana
- Perehdy työnantajaan jo ennen tapaamista
- Valmistaudu vasta-argumentoimaan
- Kuuntele aluksi työnantajan tarpeita ja toiveita
- Tarjoa palveluja, älä vain ”myy” työntekijää
- Sovi jatkotoimenpiteistä: esim. keneen yhteys, jos sopiva tekijä tiedossa
- Kysele tilanteesta uudelleen säännöllisesti

Työllistämisen tuet

Suurin osa asiakkaista on työllistynyt osa-aikatyöhön. Hankkeessa osalla asiakkaista on hyödynnetty työllisyyspalveluiden työkokeilua ennen varsinaisen työsuhteen alkamista ja asiakkaan työllistyessä palkkatukea. Osalla asiakkaista on ollut mahdollista saada alentuneesti työkykyisen 70 % palkkatukea työllistymisensä tueksi. Asiakkaat voivat työllistyä avoimille työmarkkinoille myös ilman tukia. Osa IPS-palveluun ohjautuneista asiakkaista on työkyvyttömyyseläkkeellä. He voivat eläkkeestä huolimatta ilmoittautua työllisyyspalveluihin työnhakijaksi. Tämä mahdollistaa työllisyyttä edistävien palveluiden hyödyntämisen.



KAINUUN
hyvinvointialue



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Työllisyyspalveluiden uudistamisen yhteydessä tammikuussa 2025 palkkatuki Kainuussa päättyy. Tämän jälkeen organisaatioilla on mahdollisuus hakea esimerkiksi Kajaanissa korotettua kuntalisää, jota voidaan myöntää 1200 euroa kuukaudessa työllistettävää kohden enintään kuudeksi kuukaudeksi. Jatkossa TE-palveluiden uudistuksen jälkeen IPS-hankkeen Kainuu-Koillismaa-työllisyysalueen työllisyyspäälliköltä saaman tiedon mukaan työkyvyttömyyseläkkeellä olevilla ei ole mahdollista saada työllistämisen kuntalisää työllistymisensä tueksi.

Etuusneuvonta

Työhönvalmentajan tehtäviin kuuluu myös asiakkaiden etuuksien ja muiden ansiotuloihin liittyvien asioiden selvittäminen. Mikäli työhönvalmentaja ei itse tiedä riittävästi ansiotulojen vaikutuksesta asiakkaan etuuksiin, hänen tulisi selvittää ne olemalla asiakkaan kanssa yhteydessä asiantuntijaan, joka voi olla Kelan tai työeläkevakuutusyhtiön edustaja, tapaturmavakuutusyhtiön edustaja, asiakkaan edunvalvoja tai sosiaalityöntekijä. Lisäksi työllistymisvaiheessa on tärkeää olla yhteydessä velkojiin, mikäli asiakkaalla on esimerkiksi ulosotossa olevia maksuja tai verovelkoja. Jos asiakas työllistyy, voi sillä olla vaikutuksia ainakin seuraaviin asiakkaan saamiin etuuksiin: työmarkkinatukeen, asumistukeen, kuntoutustukeen ja eläkkeensaajan asumistukeen.

Työmarkkinatuki ja asumisen tuet

Työmarkkinatukea saavilla asiakkailla jokainen ansaittu euro pienentää työmarkkinatukea 50 senttiä. Lisäksi asumistuki yleensä pienenee, kun asiakas työllistyy. Palkan vaikutuksen tukiin voi laskea karkeasti ennen työllistymistä Kansaneläkelaitoksen sivuilta löytyvien laskurien avulla:

työmarkkinatuki: <https://laskurit.kela.fi/tyomarkkinatuen-laskuri>
 asumistuki: <https://laskurit.kela.fi/yleisen-asumistuen-laskuri>
 eläkkeensaajan asumistuki: <https://laskurit.kela.fi/elakkeensaajan-asumistuen-laskuri>

Kuntoutustuki ja työkyvyttömyyseläke

Kuntoutustuella tai työkyvyttömyyseläkkeellä olevilla asiakkailla on henkilökohtainen ansaintaraja, jonka puitteissa asiakas voi ansaita työnteolla rahaa ilman, että se vaikuttaa hänen eläkkeensä maksuun. Ansaintaraja selviää eläkkeenmyöntäjän verkkosivuilta joko kirjautumalla verkkopalveluun tai olemalla yhteydessä ao. työeläkeyhtiön puhelinpalveluun.

Mikäli ansiotulot ylittävät Kelan asettaman ansaintarajan vähintään kahden kuukauden ajan, ilmoittaa Kela siitä asiakkaalle Omat eläketietosi -palvelussa sekä kirjeellä, mikäli asiakas ei ole tilannut paperitonta palvelua. Maksu keskeytetään vähintään kolmeksi kuukaudeksi ja enintään kahdeksi vuodeksi.

Jos työkyvyttömyyseläkkeen maksajana on työeläkeyhtiö, voi asiakas tarkistaa henkilökohtaisen ansaintarajansa joko työeläkeyhtiön verkkosivujen kautta kirjautumalla omille sivuilleen tai soittamalla asiakaspalveluun. Täysi työkyvyttömyyseläke voidaan muuttaa osatyökyvyttömyyseläkkeeksi, mikäli työansiot ylittävät ansaintarajan. Kainuun IPS-työhönvalmennushankkeessa on pyritty siihen, etteivät



KAINUUN
hyvinvointialue



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

täydellä eläkkeellä olevat asiakkaat menettäisi eläke-etuuttaan esimerkiksi lyhentämällä työaikaan siten, ettei ansaintaraja ylity.

Verotus

Asiakkaan työllistyessä on tukien lisäksi huomioitava myös työtulon verotus. Mikäli asiakas saa jotain eläke-etuutta työllistyessään, ei eläke-etuuden verotus yleensä muutu työsuhteen aikana. Karkean arvion tulevasta veroprosentista voi laskea verottajan sivuilta löytyvän laskurin avulla. Mikäli asiakas ei esimerkiksi tiedä kaikkia tuloihinsa liittyviä seikkoja ja hänellä on edunvalvoja, kannattaa työhönvalmentajan ja asiakkaan olla yhteydessä häneen ennen työsuhteen alkamista.

veroprosenttilaskuri: <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/verokortti/veroprosenttilaskuri/>

verokortti: <https://www.vero.fi/sahkoiset-asiointipalvelut/omavero/>

Työllistymisen vaikutus asiakkaan velkoihin ja muihin maksuihin

Asiakkaan työllistyessä on tärkeää selvittää myös asiakkaan velat ja muut maksut, joihin työllistyminen vaikuttaa. Näitä ovat mm. elatusvelvollisuus, ulosotossa olevat velat sekä verovelat. Näissä asioissa voi auttaa esimerkiksi asiakkaan sosiaalityöntekijä tai -ohjaaja, mikäli asiakkaalla sellainen palvelun aikana on.

Verkostoyhteistyö

Kainuun IPS-työhönvalmennuksen asiakkaiden verkosto vaihtelee asiakaskohtaisen tilanteen mukaan. Ammatillisen profiloinnin yhteydessä tunnistetaan asiakkaan verkosto sekä selvitetään miten ja missä tapauksessa ja keiden kanssa hän haluaa työhönvalmentajan tekävän yhteistyötä. Lisäksi työhönvalmentajat tekevät tiivistä yhteistyötä omahoitajien kanssa ja ilmoittavat heille heti, kun asiakas työllistyy tai he havaitsevat asiakkaan voinnin heikentyvän. Työhönvalmentajat osallistuvat myös työllisyydenhoidossa tapahtuviin palavereihin asiakkaan luvalla. Hankkeen verkostotapaamisissa on ollut asiakkaan ja työhönvalmentajan lisäksi läsnä TE-palveluiden tai Kainuun kuntakokeilun työllisyysohjaaja ja/tai asiakkaan sosiaalityöntekijä.

Tuen tarve työllistymisen jälkeen

Suurin osa työllistyneistä asiakkaista tarvitsee tukea työllistymisensä alkuvaiheessa. Tueksi voi riittää esimerkiksi puhelinkeskustelu tai tapaaminen, jossa asiakas pääsee työhönvalmentajan kanssa pohtimaan ja ratkaisemaan työnteossa esiin nousseita kysymyksiä. Joissakin tapauksissa voidaan järjestää myös kolmikantatapaamisia asiakkaan, työnantajan ja työhönvalmentajan kesken työssä kohdattujen haasteiden ratkaisemiseksi. Haasteet voivat liittyä esimerkiksi työpaikalla esiintyneeseen kiusaamiseen tai muun työyhteisön kokemaan epätasa-arvoiseen kohteluun palkkaukseen ja työtehtäviin.



KAINUUN
hyvinvointialue



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

Työhönvalmentajat ovat hankkeen aikana havainneet, että työhönvalmennuksen oikea-aikainen päättäminen on asiakkaan työllistyttyä tai prosessin etenemisen pysähtyttyä vaikeaa. Jatkossa on hyvä pohtia, mikä on oikea hetki päättää asiakkuus.

Asiakasesimerkki

Palveluun ohjautui n.40-vuotias mies, jolla psykoosisairaus. Asiakas oli ollut työelämästä poissa n.10 vuotta ja hänelle oli myönnetty työkyvyttömyyseläke. Asiakkaalla oli ajoittain myös runsasta alkoholin käyttöä. Lähetteen mukaan asiakas halusi työelämään taloudellisen tilanteen kohentamiseksi ja toivoi myös ihmiskontakteja lisää. Ajatuksena asiakkaalla oli työllistyä kaupan alalle avustaviin tehtäviin. Asiakkaalla oli aikaisempaa työkokemusta metallialalta, näihin töihin asiakas ei kuitenkaan halunnut enää palata.

Ensimmäisissä tapaamisissa täytettiin yhdessä ammatillista profilointia. Profiloinnin yhteydessä selvisi, että hän etsi työtä, jossa työaika olisi 3–4 tuntia kolmena päivänä viikossa ja työpaikan tulisi sijaita mahdollisimman lähellä kotia. Asiakas vastaili useisiin profiloinnin kysymyksiin epävarmasti eikä profilointi antanut niin paljon lisätietoa kuin yleensä. Asiakas antoi luvan työhönvalmentajalle olla suoraan yhteydessä työnantajiin.

Työhönvalmentaja aloitti työnantajien tavoittelun toimintamallin mukaisesti. Aluksi työhönvalmentaja kontaktoi asiakkaan lähikauppaa, jossa esteeksi muodostui jo se, että työ olisi sisältänyt myös kassalla oloa. Tämä sama tilanne on useimmissa kaupoissa. Asiakas ja työhönvalmentaja jatkoivat säännöllisiä tapaamisia ja päivittivät työnhakusuunnitelmaa. Puheeksi nousi mahdollisuus työllistyä aivan asiakkaan kodin vieressä sijaitsevaan yhdistykseen, jossa olisi tarjolla pääasiassa kiinteistöhoitotehtäviä.

Työhönvalmentaja kävi useita keskusteluja myös asiakkaan omien hoitajien kanssa liittyen mm. sopivaan työpaikkaan asiakkaalle. Hoitotaho oli myös sitä mieltä, että lähellä sijaitseva yhdistys voisi olla sopiva paikka asiakkaalle, koska yhdistyksellä on kokemusta erilaisissa tilanteissa olevien henkilöiden työllistämisestä. Työhönvalmentaja sopi tutustumiskäynnin työnantajan luo, jossa sovittiinkin jo aluksi kuukauden työkokeilusta. Työaika oli aluksi kahtena päivänä viikossa 4 tuntia. Työhönvalmentaja ja asiakas pitivät säännöllisesti yhteyttä kokeilun aikana ja työhönvalmentaja oli yhteydessä myös työnantajaan.

Kokeilun lähentyessä päätöstään asiakas ilmoitti, ettei halua tehdä työtä enää ilman palkkaa. Sovittiin palaveri, jossa olivat mukana asiakas, työnantaja, työhönvalmentaja ja asiakkaan työllisyysneuvoja TE-palveluista. Palaverissa sovittiin, että asiakkaalle haetaan palkkatukea, jonka avulla työllistyminen yhdistykseen olisi mahdollista. Palkkatuen saaminen työkyvyttömyyseläkkeellä ei ollut Kainuussa vielä varmaa, joten päätöstä odotettiin tästäkin syystä. Työnantaja sai palkkatuen asiakkaan palkkaamiseksi ja työsuhte syntyi. Työaika nostettiin 20 tuntiin viikkoa, mikä tarkoitti työtä viitenä päivänä viikossa 4 tuntia. Työhönvalmentaja kävi paljon keskusteluja hoitotahon kanssa siitä, miten asiakas tulee jaksamaan ja pärjään. Sovittiin myös yhdessä tiivistä tuesta asiakkaalle. Työhönvalmentaja piti asiakkaaseen aluksi viikoittain yhteyttä vähintään puhelimitse ja hoitajien kanssa tehtiin yhteisiä kotikäyntejä.

Työ lähti sujumaan hyvin ja isompia ongelmia ei tullut vastaan. Asiakkaan tuen tarve väheni ja työhönvalmentaja yhteydenpito ei ollut enää niin tiivistä. Sekä työhönvalmentaja että hoitotaho näkivät kohentumista asiakkaan voinnissa. Alkoholin käyttö väheni myös reilusti. Hoitotaho toi esiin, että tilanne



KAINUUN
hyvinvointialue



Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

olisi varmasti paljon vaikeampi alkoholin käytön ja psyykkisen hyvinvoinnin kannalta, mikäli asiakas ei olisi työllistynyt IPS-työhönvalmennuksen kautta.

IPS-työhönvalmennuksen kehittäjäryhmät

Yhteiskehittämistyöryhmä

Kainuussa perustettiin IPS-tiimin toimesta yhteiskehittämistyöryhmä, johon osallistui hyvinvointialueen mielenterveys- ja riippuvuuksien hoidon apulaispalveluesihenkilöitä ja esihenkilöitä sekä alueen työllisyshoidosta vastaavia asiantuntijoita ja esihenkilöitä. Työryhmä kokoontui säännöllisesti kahden kuukauden välein etäyhteydellä Teamsissa. Tavoitteena oli lisätä ja kehittää asiakkaiden verkoston keskenään tekemää yhteistyötä. Työhönvalmentajien tekemien havaintojen mukaan on olemassa eroja Kainuun kuntien osalta mielenterveys- ja riippuvuuksienhoidon ja työllistymistä tukevien palveluiden välisessä yhteistyössä. Jatkosta on esitetty, että Kainuun IPS-työhönvalmentajat toimisivat hyvinvointialueen mielenterveyspalveluiden ja alueellisen työllisyshoidon välisinä yhteyshenkilöinä yhteisten asiakkaiden työllistymiseen liittyvissä asioissa.

IPS-vertaisasiakasryhmä

IPS-työnhakija-asiakkaille on tarjottu mahdollisuutta osallistua vertaisasiakasryhmään, joka kokoontuu neljä kertaa vuodessa. Vertaisasiakasryhmän tavoitteena on mahdollistaa kokemusten vaihto IPS-työhönvalmennuksesta eri vaiheissa olevien asiakkaiden kesken. Lisäksi vertaisasiakasryhmän osallistujat voivat toivoa sisältöjä seuraaville tapaamiskerroille työllistymiseen liittyen. Ryhmätoiminta on koettu tärkeäksi osaksi palvelua ja sitä on mahdollisuuksien mukaan tärkeää jatkaa.