

Laatuperusteisen työhönvalmennuksen laatuarviointiraportti

Pohjois-Savon hyvinvointialueen
keskisen alueen työikäisten
sosiaalipalvelut

15.4.2024

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:

Kehittämispäällikkö Leena Normia-Ahlsten, THL
Kehittämispäällikkö Jarno Karjalainen, THL
Erikoissuunnittelija Tuuli Riisalo-Mäntynen, THL

Projektipäällikkö Kalle Onnela, Pohjois-Savon hyvinvointialue
Kehittäjä-työhönvalmentaja Päivi Kuikka, Pohjois-Savon hyvinvointialue
Työhönvalmentaja Tuula Hartikainen, Pohjois-Savon hyvinvointialue

Työkyvyn ja työllistymisen tuen projektit (RRP) -ohjaava työryhmä

Lähetäjät/arvioijat: Tuuli Riisalo-Mäntynen ja Leena Normia-Ahlsten, THL

Arviointiajankohta: 12.3.2023-13.3.2023

Tarkoitus:

THL toteutti tämän laatuarvioinnin saadakseen arvion laatuperusteisen työhönvalmennuksen toimeenpanon laadusta Pohjois-Savon hyvinvointialueen keskisen alueen työikäisten sosiaalipalveluissa. Arvioinnissa verrataan laatuperusteisen työhönvalmennuksen toteutusta arviointihetkellä IPS-mallin laatukriteereihin. Arviointi on ensimmäinen arviointikohteessa.

Ohjelman kuvaus:

Pohjois-Savon hyvinvointialueen keskisen alueen työikäisten sosiaalipalveluissa tarjotaan mm. työllistymistä edistäviä palveluita työllistymiseensä tukea tarvitseville asiakkaille. Työhönvalmennusta tarjoaa kaksi työhönvalmentajaa, joista toinen toimii kehittäjä-työhönvalmentajana.

Menetelmä:

Arvioijat vierailivat Pohjois-Savon hyvinvointialueen keskisen alueen työikäisten sosiaalipalveluissa 12.3.–13.3. paikan päällä. Arvioinnin yhteydessä arvioijat saivat tarkasteltavikseen seuraavat asiakirjat:

- Toimintasuunnitelma, tai kehittämissuunnitelma IPS-palvelun laadun parantamiseksi
- 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 7 asiakkaasta

Arvioijat haastattelivat seuraavia henkilöitä:

alue-esihenkilö Tanja Bäck

johtava sosiaalityöntekijä Laura Eskanen

palveluesihenkilö Virpi Kilpeläinen

työhönvalmentaja Tuula Hartikainen

kehittäjä-työhönvalmentaja Päivi Kuikka

sosiaalityöntekijä Sanna Salonen

sosiaaliohjaaja Samuli Kokkonen

sosiaaliohjaaja Laura Suihkonen

sosiaaliohjaaja Hanna Koski-Vähälä
Viisi asiakasta (anonyymeja)

Lisäksi arvioijat havainnoivat työikäisten sosiaalipalvelujen sosiaaliohjaajien ja työhönvalmentajien tiimikokousta, työhönvalmennustiimin viikkokokousta ja työnantajakeskusteluja.

Yhteenveto

Arviointi osoitti palvelun toteutuksen noudattavan IPS-toimintamallin laatumittareita. Palvelu toteutuu IPS-mallin mukaisesti kohtalaisella tasolla, (97/125). 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 ohjaavan työryhmän kanssa, ja sen jälkeen toiminnalle luodaan kehittämissuunnitelma.

Raportissa esitellään yksityiskohtaisia kehittämissuunnitelmia palvelun laadun varmistamiseksi ja edelleen parantamiseksi.

Vahvuudet: Toiminnassa selviä vahvuuksia ovat työhönvalmentajien työote, keskittyminen selvästi vain työhönvalmennukseen sekä asiakaslähtöisyyden toteutuminen työhönvalmennustyössä. Työhönvalmennusta tehdään asiakkaiden toiveiden ja voimavarojen mukaan, ja työnantajayhteistyötä ja työpaikkoja etsitään myös näiden toiveiden mukaisesti.

Keskeisimmät kehittämistarpeet:

- 7. Työhönvalmennuksen tiimi - Arvosana: 2
 - Suositukset: Suositellaan, että jatkossa tiimissä olisi kaksi kokoaikaista työhönvalmentajaa ja yksi, selkeä tiiminvetäjä. Suurempi tiimi pystyy tukemaan työhönvalmentajia paremmin suoriutumaan työstään.
- 11. Johdon tuki tuetun työllistymisen laatuvarusteiselle työhönvalmennukselle - Arvosana: 2
 - Suositukset: Suositellaan, että työtä palvelun juurtumiseksi jatketaan, ja juurruttamistyössä hyödynnettäisiin myös laatuvarustein tuloksia. Suositellaan myös, että ohjaava työryhmä laatii nyt ensimmäisen laatuvarustein jälkeen kirjallisia toimintasuunnitelmia, joiden tarkoituksena on menetelmällisen tarkkuuden ja laadun palveluiden kehittäminen tai ylläpitäminen. Suositellaan myös, että johto viestii henkilöstölle enemmän siitä, millä tavoin työhönvalmennus tukee organisaation missiota ja määrittelee tavoitteita asiakkaiden

työllistymiselle. Suositellaan, että johto ja tiiminvetäjä tiivistävät yhteistyötään ja tunnistavat yhdessä ratkaisuja haastavissa tilanteissa.

- 21. Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ - Arvosana: 1
 - Suositukset: Suositellaan, että työhönvalmentajat välittävät asiakkaille ensisijaisesti avointen työmarkkinoiden palkkatyöpaikkoja. Kriteerin arvioimiseksi jatkossa olisi työllistyneiden määrän parannuttava.

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: Jatkakaa samaan malliin.

2. Fokus työhönvalmennuksessa

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

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, asiakkaiden sekä sosiaaliohjaajien haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat käyttävät työaikansa ainoastaan työhönvalmennukseen liittyviin työtehtäviin. Työhönvalmentajilla ei ole esimerkiksi asiakkaiden arjenhallintaan tai asumiseen liittyviä työtehtäviä.

Suosituksset: Jatkakaa samaan malliin.

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: Työhönvalmentajien ja asiakkaiden haastattelut, tiimikokouksen havainnointi

Kommentit: Työhönvalmentajat toteuttavat kaikkia työhönvalmennuksen vaiheita.

Suosituksset: Jatkakaa samaan malliin.

Palvelun järjestäminen

4. Työhönvalmennuksen ja aikuissosiaalityön yhteen sovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta

Työhönvalmentajat ovat kiinnittyneinä yhteen tai kahteen työikäisten sosiaalipalveluiden tiimiin, josta/joista muodostuu ainakin 90 % työhönvalmentajien asiakasmäärästä.	Arvosana: 3
---	-------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien sekä sosiaaliohjaajien ja johdon haastattelut

Kommentit: Asiakkaita on ohjautunut myös kuntakokeilusta. Haastatteluissa arvioitu, että puolet asiakkaista on ohjautunut sieltä.

Suositukset: Tiiminvetäjän seurantaulukkaan voisi kirjata, mistä asiakkaat ovat ohjautuneet palveluun. Suositellaan, että jatkossa asiakkaat ohjautuvat pääosin vain siitä palvelusta, johon työhönvalmentajat ovat kiinnittyneet. Tällä tavalla parannetaan palvelun laatua.

5. Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta

Työhönvalmentajat osallistuvat aktiivisesti viikoittaisiin työikäisten sosiaalipalvelun 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.	Arvosana: 3
---	-------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, sosiaaliohjaajien ja johtoportaan haastattelut, tiimikokousten havainnointi

Tiimityöskentelyn kautta toteutuvan palveluiden yhteensovittamisen viisi kriteeriä ovat:

Työhönvalmentajat osallistuvat viikoittaisiin työikäisten sosiaalipalvelun tiimikokouksiin.	0
Työhönvalmentajat osallistuvat aktiivisesti työikäisten sosiaalipalvelun kokouksiin, joissa päätökset tehdään yhdessä.	1
Työhönvalmennusta koskevat asiakaskirjaukset (esim. ammatillinen profiili, työllistymissuunnitelma, edistymistä koskevat kirjaukset) on integroitu asiakkaan sosiaalihuollon asiakastiedostoon.	1
Työhönvalmentajien työtilat ovat lähellä työikäisten sosiaalipalvelun ammattilaisten työtiloja, taikka tilat ovat jaetut.	1
Työhönvalmentajat tukevat työikäisten sosiaalipalveluiden ammatillaisia huomioimaan myös työhönvalmennuksen ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymisen.	0

Kommentit: Työhönvalmentajat eivät osallistu viikoittaisiin työikäisten sosiaalipalvelun tiimikokouksiin, vaan kokoukset ovat kerran kuussa. Työhönvalmentajat osallistuvat aktiivisesti työikäisten sosiaalipalvelun kokouksiin, joissa päätökset tehdään yhdessä. Työhönvalmennusta koskevat asiakaskirjaukset (esim. ammatillinen profiili,

työllistymissuunnitelma, edistymistä koskevat kirjaukset) on integroitu asiakkaan sosiaalihuollon asiakastiedostoon, mutta työhönvalmentajat eivät näe muiden sosiaalihuollon ammattihenkilöiden tekemiä kirjauksia. Työhönvalmentajien työtilat ovat lähellä työikäisten sosiaalipalvelun ammattilaisten työtiloja, taikka tilat ovat jaetut. Työhönvalmentajat eivät tue työikäisten sosiaalipalveluiden ammattilaisia huomioimaan myös työhönvalmennuksen ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymisen. Tätä on perusteltu mm. sosiaalihuoltolain rajoituksilla tiedon jakamisen suhteen.

Suosituks: Suositellaan, että työhönvalmentajat ja työikäisten sosiaalipalveluiden sosiaaliohjaajat tapaisivat viikoittaisissa kokouksissa, joissa käsiteltäisiin myös sellaisten asiakkaiden tilanteita, jotka eivät ole vielä työhönvalmennuksessa mukana. Suositellaan, että työhönvalmentajien kirjaamisoikeudet olisivat sellaiset, että he näkisivät myös muiden sosiaalihuollon ammattihenkilöiden tekemät kirjaukset.

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 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.	Arvosana: 3
---	-------------

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

Kommentit: Työhönvalmentajat kartoittavat yhdessä asiakkaan kanssa kaikki muut asiakkaan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot, joihin asiakkaalla on asiakassuhde ja kirjaa tahot asiakastietoihin. Työhönvalmentajat ovat yhteydessä yhteistyötahoihin yhteisten asiakkaiden asioiden käsittelemiseksi vähintään neljännesvuosittain, mutta harvemmin kuin kerran kuukaudessa. Työhönvalmentajat tunnistavat mahdollisia uusia tahoja, joiden palveluihin asiakkaalla voisi olla tarve työelämään sijoittumisen edistämiseksi.

Yhteistyössä ei tunnisteta muita sellaisia asiakkaita, jotka voisivat hyötyä tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen ohjautumisesta.

Suosituks: Suositellaan, että yhteistyössä tunnistettaisiin muita sellaisia asiakkaita, jotka voisivat hyötyä tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen ohjautumisesta. Suositellaan myös säännöllisiä palavereja kriteerin mukaisesti keskeisten yhteistyötahojen kanssa.

7. Työhönvalmennuksen tiimi

Laatuperusteisen 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.	Arvosana: 2
--	-------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajien tiimi koostuu työhönvalmentajasta ja kehittäjä-työhönvalmentajasta, jonka työnkuva vastaa osittain tiiminvetäjän roolia. Kriteerin mukaan tiimissä pitäisi olla kaksi kokoaikaista työhönvalmentajaa ja yksi tiiminvetäjä. Arviointiohjeen mukaan arvosana on tällöin kaksi.

Suosituks: Suositellaan, että jatkossa tiimissä olisi kaksi kokoaikaista työhönvalmentajaa ja yksi, selkeä tiiminvetäjä. Suurempi tiimi pystyy tukemaan työhönvalmentajia paremmin suoriutumaan työstään.

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.)	0
Tiiminvetäjä toteuttaa viikoittaista työhönvalmennuksen tiimin ohjausta, jossa käsitellään asiakastilanteita ja tunnistetaan uusia toimintatapoja ja ideoita, joiden avulla asiakasta tuetaan työelämässä.	1

Tiiminvetäjä on yhteydessä sosiaalipalvelun tiimiin vetäjiin varmistaakseen, että palvelut on sovitettu yhteen, sekä ratkaistakseen prosessiin liittyviä haasteita (liittyen esim. läheteprosessiin tai aikuissosiaalityön asiantuntijoiden palveluihin siirtymiseen) ja toimiakseen työnteon merkityksellisyyden puolestapuhujana. Tiiminvetäjä osallistuu jokaisen sosiaalipalvelun tiimin kokoukseen neljännesvuosittain.	0
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.	1
Tiiminvetäjä seuraa ajantasaisia asiakastuloksia yhdessä työhönvalmentajien kanssa ja asettaa tavoitteita, joiden päämääränä on palvelun tuloksellisuuden parantaminen, vähintään neljännesvuosittain.	1

Kommentit: Tiiminvetäjällä ei ole kokonaisvastuuta palvelusta tai toisesta työhönvalmentajasta. Tiiminvetäjän titteli on kehittäjä-työhönvalmentaja, ja arviointi on tehty siitä näkökulmasta, että tuo rooli vastaa tiiminvetäjää. Tiimi toteuttaa viikoittaista työhönvalmennuksen tiimin ohjausta, jossa käsitellään asiakastilanteita ja tunnistetaan uusia toimintatapoja ja ideoita, joiden avulla asiakasta tuetaan työelämässä. Tiiminvetäjä ei ole yhteydessä sosiaalipalvelun tiimiin vetäjiin säännöllisesti, eikä prosessiin liittyviä haasteita ole ratkaistu yhdessä työhönvalmentajien ja työllistymistä edistävien sosiaalipalveluiden johdon kesken. Tiiminvetäjä on tukenut uutta työhönvalmentajaa mm. työnantajayhteistyössä alkuaikoina. Tiimi on asettanut yhteisen tavoitteen palvelun tuloksellisuuden osalta (50 % asiakkaista työllistyy).

Suosituks: Suositellaan, että tiimillä olisi selkeästi nimetty tiiminvetäjä. Suositellaan, että nimetty tiiminvetäjä olisi yhteydessä työllistymistä edistävien sosiaalipalvelujen tiimiin vetäjiin säännöllisesti ja osallistuisi tiimin kokoukseen neljännesvuosittain.

9. Palvelun avoimuus

Kaikilla työnteosta kiinnostuneilla asiakkailla on pääsy työhönvalmennuksen palveluihin riippumatta työnteokovalmiutta 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	Arvosana: 3
--	-------------

työhönvalmennukseen (esim. terapeutti, psykiatri, psykologi, toimintaterapeutti, psykiatrinen sairaanhoitaja). Asiakkaiden on myös mahdollista hakeutua työhönvalmennukseen omaehtoisesti.	
--	--

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, sosiaaliohjaajien, johtoportaan ja asiakkaiden haastattelut

Kommentit: Kaikilla työnteosta kiinnostuneilla asiakkaila ei ole välttämättä pääsyä työhönvalmennuksen palveluihin riippumatta työnteokovalmiutta koskevista arvioista, päihdyttävien aineiden käytöstä, oireista, kognitiivisista häiriöistä, palveluista poisjäämisestä, väkivaltaisesta käyttäytymisestä menneisyudessa sekä henkilön ulkoisesta olemuksesta. Yhden työsuhteen päätyttyä työhönvalmentajat tarjoavat apua uuden työn löytämisessä riippumatta työn päättymisen syystä ja henkilön työsuhteiden määrästä. Eri rooleissa työskentelevät henkilöt voivat tehdä ja tekevät läheteitä työhönvalmennukseen (esim. terapeutti, sosiaalityöntekijä, psykologi, omavalmentaja, sosiaaliohjaaja). Asiakkaiden on myös mahdollista hakeutua työhönvalmennukseen omaehtoisesti, mutta asiakkaila ei ole välttämättä riittävästi tietoa palvelusta. Asiaan voi vaikuttaa se, että palvelu on ollut toiminnassa vasta puoli vuotta.

Suosituksukset: Suositellaan keskustelua työllistymistä edistävien sosiaalipalveluiden henkilöstön kanssa, ettei palvelulle ole epävirallisia poissulkukriteerejä. Palvelun on oltava avointa kaikille riippumatta päihteiden käytöstä tai asiakkaiden hygieniatasosta. Suositellaan myös laajempaa tiedottamista palvelusta asiakkaille.

10. Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille

Työikäisten sosiaalipalvelu, johon työhönvalmentajat ovat kiinnittyneet, edistää kaikkien asiakkaidensa työllistymistä avoimille työmarkkinoille eri toimintatapoja käyttäen. Kysytään kaikkien työikäisten sosiaalipalveluihin tulevien kiinnostusta työnteekoon. Aikuissosiaalityön 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 työikäisten sosiaalipalveluiden asiakkaista mitataan vähintään neljännesvuosittain ja tieto tuloksista jaetaan johdolle ja henkilökunnalle.	Arvosana: 3
--	-------------

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

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

Kaikilta työikäisten sosiaalipalveluihin tulevilta asiakkailta kysytään kiinnostuksesta työnteekoon.	1
--	---

Asiakkaan kiinnostusta työntekoon kysytään ja päivitetään säännöllisesti asiakaskohtaisiin arviointeihin ja asiakassuunnitelmiin.	1
Aikuissosiaalityön aulassa ja odotustiloissa on esillä kirjallista materiaalia työllistymisestä ja työhönvalmennuksesta (esim. esitteitä, ilmoitustauluja, julisteita).	1
Aikuissosiaalityön 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).	0
Mitataan avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuus kaikista työikäisten sosiaalipalveluiden työttömistä asiakkaista vähintään neljännesvuosittain ja jaetaan tieto tuloksista johdolle ja henkilökunnalle.	0

Kommentit: Asiakkailta kysytään palveluun tullessa ja palvelun aikana säännöllisesti kiinnostuksesta työntekoon. Odotustiloissa on ollut esillä esitteitä, mutta esitteet oli nyt poistettu, koska asiakkaita ei oteta enempää palveluun. Asiakkaille ei ole tarjottu keinoja jakaa työhön liittyviä kokemuksia muiden asiakkaiden ja henkilökunnan kanssa. Työikäisten sosiaalipalveluissa ei mitata avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuuksia eikä jaeta tietoa henkilökunnalle. Työhönvalmennuksen tuloksista on kyllä kerrottu talokokouksissa.

Suosituks: Suositellaan, että asiakkaille tarjotaan keinoja jakaa työhön liittyviä kokemuksia muiden asiakkaiden ja henkilökunnan kanssa. Suositellaan myös, että työikäisten sosiaalipalveluissa mitattaisiin avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuuksia, ja niistä informoitaisiin koko henkilöstöä.

11. Johdon tuki tuetun työllistymisen laatuperusteiselle työhönvalmennukselle

Tuetun työllistymisen laatuperusteisen työhönvalmennuksen toimeenpanolla ja jatkuvuudella on mukana olevien organisaatioiden johdon tuki ja sitoutuminen.	Arvosana: 2
---	-------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, sosiaaliohjaajien ja johtoportaahan haastattelut

Viisi kriteeriä johdon tuelle ovat:

Mukana olevien organisaatioiden johto osoittaa osaamista IPS-työhönvalmennuksen peruseräistä.	1
---	---

<p>Osana organisaatioiden laadunvarmistamisen prosessia tehdään tilannearvio 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.</p>	0
<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 laatukriteereissä) ja neljännesvuositain niissä palveluissa, jotka eivät ole vielä saavuttaneet korkeaa menetelmällistä tarkkuutta. Ohjausryhmä koostuu monipuolisesti sidosryhmien edustajista ja ryhmän tehtäviin kuuluu laadun, toimintamallin toimeenpanon ja palvelun toteuttamisen seuranta. Ohjausryhmä laatii kirjallisia toimintasuunnitelmia, joiden tarkoituksena on menetelmällisen tarkkuuden ja laadun palveluiden kehittäminen tai ylläpitäminen.</p>	1
<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-työhönvalmennuksen kick-off - tapahtumassa, koko henkilöstön kokouksissa, uutiskirjeessä). Tätä tehtävää ei määrätä johdon ulkopuolisen henkilön tehtäväksi.</p>	0
<p>Tiiminvetäjät jakavat oman organisaationsa johdolle tietoa siitä, mikä estää ja mikä mahdollistaa toimintamallin onnistumisen vähintään puolivuositain. Johto auttaa tiiminvetäjiä tunnistamaan ja toimeenpanemaan ratkaisuja esteille.</p>	0

Kommentit: Mukana olevien organisaatioiden johto osoitti osaamista laatu- ja palvelu- perusteisen työhönvalmennuksen peruserä- ja periaatteista. Palvelu ei ole juurtunut pysyväksi toiminnaksi, joten laatu- ja palvelu- arvioinnin tulosta tuskin tullaan hyödyntämään toiminnan jatkuvuuden varmistamiseksi. Laatu- ja palvelu- perusteisen työhönvalmennuksen tilannetta ja kehittämistä käsitellään ohjaavassa työryhmässä, jossa on monipuolinen edustus. Mukana olevien organisaatioiden johto ei viesti siitä, millä tavoin työhönvalmennus tukee organisaation missiota. Johto ei ilmaise koko organisaation henkilöstölle työhönvalmennukselle ja/tai avoimille työmarkkinoille työllistymiselle määritellyjä selkeitä ja tarkkoja tavoitteita. Tiiminvetäjä ei jaa johdolle säännöllisesti tietoa siitä, mikä estää ja mikä mahdollistaa toimintamallin onnistumisen, eikä johto ole ollut ratkaisemassa mahdollisia esteitä. Yhteistyö johdon kanssa on enemmän sattumanvaraista.

Suositukset: Suositellaan, että työtä palvelun juurtumiseksi jatketaan, ja juurruttamistyössä hyödynnettäisiin myös laatu- ja palvelu- arvioinnin tuloksia. Suositellaan myös, että ohjaava työryhmä laatii nyt ensimmäisen laatu- ja palvelu- arvioinnin jälkeen kirjallisia toimintasuunnitelmia, joiden

tarkoituksena on menetelmällisen tarkkuuden ja laadun palveluiden kehittäminen tai ylläpitäminen. Suositellaan myös, että johto viestii henkilöstölle enemmän siitä, millä tavoin työhönvalmennus tukee organisaation missiota ja määrittelee tavoitteita asiakkaiden työllistymiselle. Suositellaan, että johto ja tiiminvetäjä tiivistävät yhteistyötään ja tunnistavat yhdessä ratkaisuja haastavissa tilanteissa.

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

Kommentit: Työhönvalmentajat varmistavat, että jokainen asiakas saa riittävää, selkeää ja henkilökohtaista etuusneuvontaa työhönvalmennuksen eri vaiheissa.

Suosituksset: Jatkakaa samaan malliin.

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.	1
Ennen kuin asiakas kertoo työkyvyn rajoitteista työpaikalla, työhönvalmentaja tarjoutuu keskustelemaan asiakkaan kanssa kertomisen mahdollisista eduista ja haitoista. Työhönvalmentaja kuvailee, kuinka rajoitteista kertominen kytkeytyy mukautusten pyytämiseen työpaikalla, sekä selventää, mikä rooli valmentajalla on suhteessa yhteydenpitoon työnantajan kanssa.	1

Työhönvalmentaja keskustelee 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.	1
Työhönvalmentaja keskustelee työpaikalla jaettavasta tiedosta useammalla tapaamiskerralla (esim. jos asiakas ei ole työllistynyt kahden kuukauden jälkeen tai jos asiakas kertoo kohdanneensa haasteita työssä).	1

Kommentit: Työhönvalmentajat käyvät asiakkaiden kanssa työhönvalmennuksen eri vaiheissa läpi, mitä vaikutuksia työkyvyn rajoitteista kertomisella voi olla (hyötyä tai haittoja). Työhönvalmentajat keskustelevat mahdollisista rajoitteista myös työnantajien kanssa, jos siihen on asiakkaan lupa.

Suositukset: Jatkakaa samaan malliin.

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 aikuissosiaalityön ohjaavat sekä asiakkaan salliessa myös perheenjäsenet ja entiset työnantajat.	Arvosana: 5
---	-------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien ja asiakkaiden haastattelut sekä asiakastyön dokumentaatio

Kommentit: 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 aikuissosiaalityön ohjaavat sekä asiakkaan salliessa myös perheenjäsenet ja entiset työnantajat.

Suosituks: Suositellaan, että tiedonlähteet kattavat asiakkaan lisäksi aikuissosiaalityön ohjaavat sekä asiakkaan sallissa myös perheenjäsenet ja entiset työnantajat. Suositellaan, että ammatillista profiilia ja työnhakusuunnitelmia päivitetään säännöllisesti, kun asiakkaan työtilanteet ja/tai toiveet muuttuvat.

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 seurantataulukko ja asiakastyön dokumentaatio

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

Suositus: Tämä on jo todella hyvä taso, mutta laatuksien mukaan suositellaan tavoitteeksi tavata työnantajia kasvokkain 30 päivän sisällä palveluun tulosta.

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: Asiakastyön dokumentit, työhönvalmentajien ja asiakkaiden haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat luovat yhteyksiä työnantajiin lähtökohtanaan työmarkkinoiden (eli ns. valmiina olevien avointen työpaikkojen) sijasta asiakkaan mielenkiinnon kohteet ja mieltymykset sekä tarpeet. Työhönvalmentajat luovat yhdessä asiakkaiden kanssa henkilökohtaiset työnhakusuunnitelmat, joita päivitetään ammatilliseen profiiliin sisältyvällä tiedolla ja uusilla työhön tai koulutukseen liittyvillä kokemuksilla.

Suosituks: Jatkaa samaan malliin.

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 olevia asiakkaita.	Arvosana: 3
---	-------------

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko ja työnantajatapaamisten lomakkeet

Kommentit: Työhönvalmentajat tapaavat työnantajia keskimäärin 3,3 kertaa viikossa sekä käyttävät seurantalomakkeita, jotka tiiminvetäjä käy kuukausittain läpi. Pisteytyksessä huomioidaan se, että työnantajien kasvokkaisista tapaamisista pidetään seurantaa, vaikka tapaamismäärät jäävät alle neljään keskimäärin viikoittain.

Suositus: Suositellaan lisäämään kasvokkaisten tapaamisten määrää. Ihannetilanteessa kasvokkaisia tapaamisia on kuusi viikoittain.

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: 5
--	-------------

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

Kommentit: Työhönvalmentajat rakentavat suhdetta työnantajiin tapaamalla heitä henkilökohtaisesti lukuisia kertoja, myös silloin kun työnantaja ei ole ilmoittanut avoinna olevista työpaikoista (ns. kylmäkäynnit). Tapaamisten tarkoituksena on työnantajien tarpeiden ymmärtäminen, tiedon välittäminen siitä, mitä työhönvalmennus tarjoaa työnantajalle sekä työnantajille soveltuvien työnhakija-asiakkaiden vahvuuksien esille tuominen.

Suositukses: Jatkakaa samaan malliin.

19. Töiden monimuotoisuus

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

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

Kommentit: Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan saamaan erilaisia töitä.

Suosituksset: Jatkakaa samaan malliin.

20. Työnantajien monimuotoisuus

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

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

Kommentit: Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa.

Suosituksset: Jatkakaa samaan malliin.

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: 1
---	-------------

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko

Kommentit: Työhönvalmennuksen avulla avoimille työmarkkinoille työllistyneitä asiakkaita on neljä, jolloin arvosana on 1. Työllistyneitä asiakkaita pitäisi olla yli 10 henkilöä, jotta avoimille työmarkkinoille sijoittuvia työllistymisiä voitaisiin arvioida.

Suosituksset: Suositellaan, että työhönvalmentajat välittävät asiakkaille ensisijaisesti avointen työmarkkinoiden palkkatyöpaikkoja. Kriteerin arvioimiseksi jatkossa olisi työllistyneiden määrän parannuttava.

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: 4</p>
--	--------------------

Tietolähteet: Asiakkaiden, ohjaajien ja työhönvalmentajien haastattelut, asiakastyön dokumentit

Kommentit: Asiakkaat saavat erityyppistä tukea työssä toimimiseen perustuen ko. työhön, asiakkaiden mielenkiinnon kohteisiin, työhistoriaan, tarpeisiin, jne. Työhönvalmentajat tarjoavat tukea myös työnantajille. Asiakkaat voisivat saada vahvemmin tukea monimuotoiselta ryhmältä, kuten sosiaalipalveluiden edustajilta ja lähiyhteisöltä. Työhönvalmentajat tekevät myös työsuhteen aikaiset suunnitelmat työllistyneiden asiakkaiden kanssa.

Suosituks: Suositellaan, että asiakkaille tarjotaan tukea työllistymiseen myös mm. sosiaalipalvelujen edustajilta. Sosiaaliohjaajat voisivat vahvemmin esim. pohtia erilaisia työllistymisvaihtoehtoja asiakkaan ja työhönvalmentajan kanssa.

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. Työhönvalmentaja ottaa yhteyttä asiakkaaseen kolmen työpäivän sisällä saatuaan tiedon työsuhteen päättymisestä.</p>	<p>Arvosana: 4</p>
---	--------------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien ja asiakkaiden haastattelut

Kommentit: Työhönvalmennusta ja tapaamismääriä sekä kasvokkaisia tapaamisia toteutetaan asiakkaiden tarpeiden mukaan. Kun asiakkaan tilanne on vakaa ja työnteko sujuu, vähennetään työhönvalmennuksen tarjoamaa tukea asteittain.

Suosituks: Suositellaan jatkamaan samaan malliin ja edelleen asiakkaiden tarpeiden mukaisesti, sekä lisäksi huomioimaan kriteerin määrittelemät aikamääreet kasvokkaisten

tapaamisten osalta.

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: 4
---	-------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, tiiminvetäjän ja asiakkaiden haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat käyttävät 50–64 % työajasta työpaikan ulkopuolella lähiyhteisössä.

Suosituks: Suositellaan, että jatkatte asiakkaiden tapaamista asiakkaiden toiveiden mukaisesti. Suositellaan myös, että jatkatte aktiivista jalkautumista työpaikoille.

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

Tietolähteet: Työhönvalmentajien, tiiminvetäjän ja sosiaaliohjaajien haastattelut

Arvosanaan 5 seuraavien kuuden kohdan toteuduttava:

Palvelun päättäminen ei perustu aikarajoituksiin eikä siihen, ettei asiakas ole saapunut tapaamisiin.	1
Kirjataan systemaattisesti yritykset saada yhteys tapaamisista poisjääneisiin asiakkaisiin.	1
Myös aikuissosiaalityön ohjaajat tekevät tarvittaessa aloitteita yhteyden saamiseksi vaikeasti tavoitettaviin asiakkaisiin sekä heidän sitouttamiseksi työhönvalmennukseen.	1
Toteutetaan lukuisia kotikäyntejä tai käyntejä lähiyhteisössä.	1

Toteutetaan työhönvalmentajien ja sosiaalipalveluiden yhteiset tai muulla tavalla koordinoitut tapaamiset.	1
Luodaan yhteys asiakkaiden perheisiin, mikäli tämä on mahdollista ja tarkoituksenmukaista.	1

Kommentit: Tällaisia tilanteita ei ole vielä ollut, mutta palvelun päättäminen ei perustu aikarajoituksiin eikä siihen, ettei asiakas ole saapunut tapaamisiin. Työhönvalmentaja kirjaa systemaattisesti yritykset saada yhteys tapaamisista poisjääneisiin asiakkaisiin. Myös aikuissosiaalityö tekee tarvittaessa aloitteita yhteyden saamiseksi vaikeasti tavoitettavaan asiakkaisiin sekä heidän sitouttamiseksi työhönvalmennukseen. Toteutetaan lukuisia kotikäyntejä tai käyntejä lähiyhteisössä. Toteutetaan työhönvalmentajien ja sosiaalipalveluiden yhteiset tapaamiset tai muulla tavalla koordinoitut 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.

Suositukset: Suositellaan vielä työhönvalmentajia selventämään yhtenäiset toimintatavat (mm. kotikäyntien osalta) sen varalle, että asiakasta ei tavoiteta pitkään aikaan tai hän ei saavu työhön tai työhönvalmentajien tapaamisiin.

Taulukko 1. Arvioinnin pistemäärät, Pohjois-Savon hyvinvointialueen keskisen alueen työikäisten sosiaalipalvelut

TUETUN TYÖLLISTYMISEN IPS-TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIEIN PISTEMÄÄRÄT

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: 3
5.	Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta	Pisteet: 3
6.	Yhteisasiakkaat ja työskentely asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa	Pisteet: 3
7.	Työhönvalmennuksen tiimi	Pisteet: 2
8.	Työhönvalmennuksen tiiminvetäjän rooli	Pisteet: 3
9.	Palvelun avoimuus	Pisteet: 3
10.	Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille	Pisteet: 3
11.	Johdon tuki tuetun työllistymisen laatuperusteiselle työhönvalmennukselle	Pisteet: 2
PALVELUN SISÄLTÖ		
12.	Taloudellisia etuuksia koskeva neuvonta	Pisteet: 5
13.	Työkyvyn rajoitteista kertominen työpaikalla	Pisteet: 5
14.	Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi	Pisteet: 5
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: 3
18.	Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – Työnantajayhteyksien laatu	Pisteet: 5
19.	Töiden monimuotoisuus	Pisteet: 5
20.	Työnantajien monimuotoisuus	Pisteet: 5
21.	Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ	Pisteet: 1
22.	Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki	Pisteet: 4
23.	Kestoltaan rajaamaton palvelu	Pisteet: 4
24.	Lähiyhteisössä tapahtuvat palvelut	Pisteet: 4
25.	Aloitteellinen ja aktiivinen sitouttaminen toimintaan	Pisteet: 5
	YHTEISPISTEMÄÄRÄ	97/125

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

