

## **IPS – tuetun työllistymisen laatuarviointiraportti: Kainuun hyvinvointialueen IPS-aluehanke (Suomussalmen mielenterveyspalvelut, Kotikuntoutus Kajaani ja Ryhmätalo Kajaani)**

Raportin päivämäärä: 27.5.2024

### **Vastaanottajat:**

Kainuun IPS-aluehankkeen tiiminvetäjä Veli-Pekka Kontio  
Kainuun IPS-aluehankkeen IPS-yhteiskehittämisryhmä

### **Lähtäjät/arvioijat:**

Kehittämispäällikkö Helka Raivio, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos  
Erikoissuunnittelija Minna Ahola, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

### **Arviointiajankohta:**

7.–8.5.2024

### **Arvioinnissa mukana:**

IPS-tiiminvetäjä Heidi Räsänen, Pohjois-Savon hyvinvointialue  
IPS-työhönvalmentaja Helena Pekurinen, Pohjois-Savon hyvinvointialue

### **Tarkoitus:**

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) toteutti tämän laatuarvioinnin saadakseen arvion IPS-toimintamallin toimeenpanon laadusta Kainuun hyvinvointialueen mielenterveyspalvelujen seuraavissa yksiköissä: Suomussalmen mielenterveyspalvelut, Kotikuntoutus Kajaani ja Ryhmätalo Kajaani.<sup>1</sup> Arvioinnissa verrataan IPS-mallin toteutusta arviointihetkellä IPS-mallin laatukriteereihin. Arviointi on ensimmäinen arviointi kohteessa.

### **IPS-palvelun kuvaus:**

Mainituissa yksiköissä hoidetaan ja kuntoutetaan henkilöitä, joilla on vaikeita mielenterveyshäiriöitä ja/tai päihdeongelma. Työhönvalmennusta näille yksiköille tarjoavat 2 työhönvalmentajaa, ja lisäksi tiimissä on tiiminvetäjä, jolla myös on omia asiakkaita.

### **Arviointimenetelmä:**

Arvioijat vierailivat Kainuussa 7.–8.5.2024. Ennen arviointia arvioijat saivat tarkasteltavikseen seuraavat asiakirjat:

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

Arvioijat haastattelivat seuraavia henkilöitä: apulaispalveluesihenkilö Tuovi Kemppainen ja hoitaja Esko Holappa (Suomussalmen mielenterveyspalvelut), apulaispalveluesihenkilö Riikka Kahilakoski ja hoitaja Janne Kemppainen (Kotikuntoutus Kajaani), apulaispalveluesihenkilö Teela Moilanen ja hoitaja Janne

---

<sup>1</sup> Laatuarvioinnin käsikirjassa määritellään arviointiyksiköksi mielenterveyden hoitoyksikkö ja hoitoyksiköissä toimivat tiimit. IPS:n lähtökohta on tiimimuotoinen työskentelytapa ja työhönvalmentajien integraatio hoitotiimeihin tasavertaisina tiimin jäseninä.

Karppinen (Ryhmätalo Kajaani), palveluyksikköpäällikkö Jukka Pulkkinen, TE-palvelujen työkykykoordinaattori Tuija Hyttinen, ylilääkäri Juha Luukinen, IPS-tiiminvetäjä Veli-Pekka Kontio, IPS-työhönvalmentajat Esa Jääskeläinen ja Tiina Kela sekä kolme asiakasta

Arvioijat havainnoivat työnantajatapaamisissa seuraavia henkilöitä: IPS-työhönvalmentajat Esa Jääskeläinen ja Tiina Kela sekä IPS-tiiminvetäjä Veli-Pekka Kontio

Lisäksi arvioijat havainnoivat hoitotiimin kokousta ja IPS-tiimin viikkokokousta.

### **Yhteenveto:**

Arviointi osoitti palvelun toteutuksen noudattavan IPS-toimintamallin laatukriteeristöä. Palvelu toteutuu IPS-mallin mukaisesti hyvällä tasolla, (103/125). Raportin lopusta löydätte yhteenvetotaulukon, jossa pisteytys kuvataan kohta kohdalta. Kustakin kriteeristä voi saada 1–5 pistettä.

Vaikka IPS-palvelu toteutuu Kainuun hyvinvointialueen IPS-aluehankkeessa hyvällä tasolla, palvelua voidaan parantaa entisestään. Raportissa esitellään yksityiskohtaisia kehittämisehdotuksia palvelun laadun varmistamiseksi ja edelleen parantamiseksi.

### Vahvuudet

Suomussalmen mielenterveyspalveluiden, Kotikuntoutus Kajaanin ja Ryhmätalo Kajaanin IPS-palvelussa jokainen työhönvalmentaja tekee kaikkia IPS-toimintamallin vaiheita. Muita vastuutehtäviä ei ole, joten työhönvalmentajat voivat keskittyä asiakkaan työllistymisen tukemiseen. Asiakkaiden saama tuki on kullekin yksilöllisesti räätälöityä. Työhönvalmentajat ovat työnantajiin yhteydessä ripeästi ja useampia kertoja. Työhönvalmennuksen asiakkaat työllistyvät moninaisesti tehtäviin avoimille työmarkkinoille. Työhönvalmentajat ja tiiminvetäjät tekevät tiivistä keskinäistä yhteistyötä sekä asiakastyössä että seurannassa, mitä edistävät tiimin tiheet kasvokkaiset tapaamiset. Työhönvalmentajat saavat tiiminvetäjältä viikoittain työn ohjausta. Psykiatrinen johto tukee IPS-toimintamallin käyttöönottoa, ja IPS-yhteiskehittämisryhmä kokoontuu säännöllisesti.

### Keskeisimmät kehittämistarpeet

- Kriteeri 4: Työhönvalmennuksen ja psykiatrisen hoidon yhteen sovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta – Pisteet: 2 ja  
Kriteeri 5: Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta – Pisteet: 1
  - o Suositukset: Suosittelemme, että laajan maantieteellisen alueen kattamiseksi työhönvalmentajien määrä olisi riittävä, jotta kukin työhönvalmentaja voisi kiinnittyä laatukriteerien mukaisesti yhteen tai kahteen psykiatriseen hoitotiimiin. Nyt työhönvalmentajilla ei ole mahdollisuutta osallistua kaikkien asiakkaita lähettävien hoitotiimien viikoittaisiin kokouksiin. Tiivis tiimityöskentely lisäisi työhönvalmentajien mahdollisuuksia ehdottaa IPS-työhönvalmennusta myös uusille, vielä palvelun ulkopuolella oleville asiakkaille. Suosittelemme myös, että IPS-työhönvalmennukselle mahdollistetaan yhteisen potilastietojärjestelmän käyttäminen, jotta he voivat tietoturvasestisesti koota työhönvalmennukseen liittyvän asiakasdokumentaation (esim. asiakkaan työnhakuun, ammatilliseen arviointiin ja työllistymiseen liittyvät tiedot) ja jotta tiedonkulku työhönvalmennuksen ja hoitotiimin välillä parane.
  
- Kriteeri 10: Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille – Pisteet: 2
  - o Suositukset: Suosittelemme, että psykiatriset hoitotiimit 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. Suosittelemme, että

asiakkaan kiinnostukseen työntekoon palataan säännöllisesti ja se otetaan osaksi hoito- ja kuntoutussuunnitelmia. On hyvä, että poliklinikalla kootaan tiedot asiakkaiden työllisyydestä ja työllistymisestä avoimille työmarkkinoille ja tieto jaetaan johdolle ja henkilökunnalle.

# IPS – TUETUN TYÖLLISTYMISEN LAATUARVIOINTIRAPORTTI

## PALVELUN HENKILÖSTÖ

### 1. Asiakasmäärä

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

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko, tiiminvetäjän ja työhönvalmentajien haastattelut

Kommentit: Yhdellä työhönvalmentajalla on 20 asiakasta, tiiminvetäjällä alle 20 asiakasta ja toisella työhönvalmentajalle yli 20 asiakasta.

Suosituksset: Suosittelemme, että jokaisella työhönvalmentajalla on enintään 20 asiakasta.

### 2. Fokus työhönvalmennuksessa

|   |            |
|---|------------|
| Työhönvalmentajat tekevät ainoastaan työhönvalmennusta. | Pisteet: 5 |
|---|------------|

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat tekevät ainoastaan työhönvalmennusta.

Suosituksset: Jatkakaa samaan tapaan.

### 3. Kokonaisvaltainen palvelu

|   |            |
|---|------------|
| Jokainen työhönvalmentaja toteuttaa kaikkia työhönvalmennuksen vaiheita; 1) palveluun hakeutuminen ja sopiminen asiakkaan kanssa, 2) osaamisen kartoittaminen ja ammatillinen profilointi, 3) nopea työnetsintä avoimilta työmarkkinoilta, 4) tuesta sopiminen työnantajan kanssa, 5) työsuhteen ylläpitämisen tuki sekä tuki työssä ja työn ulkopuolella yhdessä päävastuussa olevien sosiaali- ja terveydenhuollon vastaavien toimijoiden kanssa, ennen kevyempään työllistymisen tuen piiriin siirtymisen. | Pisteet: 5 |
|---|------------|

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Jokainen työhönvalmentaja toteuttaa kaikkia viittä työhönvalmennuksen vaihetta.

Suosituksset: Jatkakaa samaan tapaan.

## PALVELUN JÄRJESTÄMINEN

### 4. Työhönvalmennuksen ja psykiatrisen hoidon yhteen sovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta

|  |            |
|--|------------|
| Työhönvalmentajat ovat kiinnittyneinä yhteen tai kahteen psykiatriseen hoitotiimiin, josta/joista muodostuu ainakin 90 % työhönvalmentajien asiakasmäärästä. | Pisteet: 2 |
|--|------------|

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat ovat kukin kiinnittyneinä useampaan kuin kahteen psykiatriseen hoitotiimiin.

Suosituksset: Suosittelemme, että laajan maantieteellisen alueen kattamiseksi työhönvalmentajien määrä olisi riittävä, jotta kukin työhönvalmentaja voisi kiinnittyä laatukriteerien mukaisesti yhteen tai kahteen psykiatriseen hoitotiimiin. Nyt työhönvalmentajilla ei ole mahdollisuutta osallistua kaikkien asiakkaita lähettävien hoitotiimien viikoittaisiin kokouksiin.

## 5. Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta

|  |            |
|--|------------|
| Työhönvalmentajat osallistuvat aktiivisesti viikoittaisiin psykiatrisen hoidon kokouksiin (ei korvattavissa hallinnollisilla kokouksilla), joissa käsitellään yksittäisiä asiakkaita sekä heidän työllistymistavoitteitaan ja joissa päätökset tehdään yhdessä. Työhönvalmentajien toimitilat ovat psykiatrisen hoidon ammattilaisten tilojen läheisyydessä, taikka tilat ovat jaetut. Psykiatrisen hoidon ja työhönvalmennuksen kirjaukset on koottu yhteiseen asiakastiedostoon. Työhönvalmentajat tukevat psykiatrasta hoitotiimiä huomioimaan myös työhönvalmennuksen ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymisen. | Pisteet: 2 |
|--|------------|

Tiimityöskentelyn kautta toteutuvan palveluiden yhteensovittamisen viisi osa-aluetta ovat:

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

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat osallistuvat kuukausittain psykiatrisen hoidon kokouksiin, joissa heillä on aktiivinen rooli. Kajaanin Kotikuntoutus toimii samoissa tiloissa IPS-työhönvalmentajien kanssa, mikä tukee tiimityötä.

Suosituksset: Työhönvalmentajilla ei ole mahdollisuutta osallistua kaikkien asiakkaita lähettävien hoitotiimien viikoittaisiin kokouksiin. Tiivimpi tiimityöskentely lisäisi työhönvalmentajien mahdollisuuksia ehdottaa IPS-työhönvalmennusta myös uusille, vielä palvelun ulkopuolella oleville asiakkaille. Suosittelemme myös, että IPS-työhönvalmennukselle mahdollistetaan yhteisen potilastietojärjestelmän käyttäminen työhönvalmennukseen liittyvän tietoturvallisen asiakasdokumentaation varmistamiseksi sekä parantamaan tiedonkulkua työhönvalmennuksen ja hoitotiimin välillä.

## 6. Yhteisasiakkaat ja työskentely asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa

|   |                   |
|---|-------------------|
| <p>Työhönvalmentaja kartoittaa yhdessä asiakkaan kanssa kaikki muut keskeiset asiakkaan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot joihin asiakkaalla on asiakassuhde, ja kirjaa tiedot asiakastietoihin. Työhönvalmentaja on yhteydessä yhteistyötahoihin yhteisten asiakkaiden asioiden käsittelemiseksi vähintään kerran kuukaudessa. Yhteistyössä tunnustetaan myös muita sellaisia asiakkaita, jotka voisivat hyötyä tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen ohjautumisesta. Lisäksi työhönvalmentaja tunnistaa mahdollisia uusia tahoja, joiden palveluihin asiakkaalla voisi olla tarve työelämään sijoittumisen edistämiseksi ja rakentaa tarvittaessa uusia tukiverkostoja tukemaan asiakkaan työllistymistä. Tiiminvetäjä järjestää säännöllisiä tapaamisia työhönvalmennustiimin ja tärkeimpien yhteistyötahojen välillä yhteistyön resurssien ja asiantuntijuuden yhdistämiseksi.</p> | <p>Pisteet: 5</p> |
|---|-------------------|

Tietolähteet: Tiiminvetäjän ja työhönvalmentajien haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat kartoittavat yhdessä asiakkaan kanssa asiakkaan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot. Työhönvalmentajat ovat yhteydessä yhteistyötahoihin aina tarvittaessa. Työhönvalmentajat tunnistavat mahdollisia uusia tahoja, joiden palveluihin asiakkaalla voisi olla tarve työelämään sijoittumisen edistämiseksi. Tiiminvetäjä järjestää tiimilleen säännöllisiä tapaamisia työllisyyspalvelujen kanssa. Satunnaisia tapaamisia on järjestetty myös muiden yhteistyötahojen kanssa.

Suosituksukset: Suosittelemme, että tiiminvetäjä järjestää tiimilleen säännöllisiä tapaamisia myös muiden tärkeiden yhteistyötahojen kuin työllisyyspalveluiden kanssa yhteistyön tiivistämiseksi. Näin yhteistyötahojen edustajat voivat myös tunnistaa omista asiakkaistaan sellaisia, jotka voisivat hyötyä IPS-työhönvalmennuksesta.

## 7. Työhönvalmennuksen tiimi

|  |                   |
|--|-------------------|
| <p>IPS-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>Pisteet: 5</p> |
|--|-------------------|

Tietolähteet: Tiiminvetäjän ja työhönvalmentajien haastattelut

Kommentit: IPS-työhönvalmennuksen tiimi koostuu kahdesta kokoaikaisesta työhönvalmentajasta sekä yhdestä tiiminvetäjästä. Tiimi saa viikoittain asiakaslähtöistä tiimin työn ohjausta, jossa tunnustetaan uusia toimintatapoja ja jaetaan työpaikkavinkkejä. Tiimin jäsenet auttavat tarvittaessa toisiaan asiakasmäärästä suoriutumisessa.

Suosituksukset: Jatkakaa samaan tapaan.

## 8. Työhönvalmennuksen tiiminvetäjän rooli

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

IPS-työhönvalmennuksen tiiminvetäjän viisi avainroolia ovat:

|   |       |
|---|-------|
| Yksi kokoaikainen tiiminvetäjä on vastuussa enintään 10 työhönvalmentajasta. Jos tiiminvetäjän vastuulla on kymmenen työhönvalmentajaa, ei hänellä ole muita vastuita. (Tiiminvetäjä, joka ohjaa harvempaa kuin kymmentä työhönvalmentajaa, voi käyttää osan työajastaan muihin tehtäviin ohjattavien valmentajien määrään suhteutettuna. Esimerkiksi tiiminvetäjä, jonka vastuulla on 4 työhönvalmentajaa, voi käyttää noin puolet työajasta muuhun työhön.) | kyllä |
| Tiiminvetäjä toteuttaa viikoittaista työhönvalmennuksen tiimin ohjausta, jossa käsitellään asiakastilanteita ja tunnistetaan uusia toimintatapoja ja ideoita, joiden avulla asiakasta tuetaan työelämässä.  | kyllä |
| Tiiminvetäjä on yhteydessä psykiatrisen hoitotiimin vetäjiin varmistaakseen, että palvelut on sovitettu yhteen, sekä ratkaistakseen prosessiin liittyviä haasteita (liittyen esim. läheteprosessiin tai psykiatrian asiantuntijoiden palveluihin siirtymiseen) ja toimiakseen työnteon merkityksellisyyden puolestapuhujana. Tiiminvetäjä osallistuu jokaisen psykiatrisen hoitotiimin kokoukseen neljännesvuosittain.  | kyllä |
| Tiiminvetäjä toimii kuukausittain kentällä sellaisten työhönvalmentajien seurana, jotka ovat vastikään aloittaneet työt tai jotka kokevat haasteita työnkuvien kehittämisessä, päämääränä valmentajien taitojen vahvistaminen. Tämä toteutetaan esimerkiksi tarkkailemalla, mallintamalla ja antamalla palautetta osaamisesta sekä osallistumalla työnantajien tapaamisiin.   | kyllä |
| Tiiminvetäjä seuraa ajantasaisia asiakastuloksia yhdessä työhönvalmentajien kanssa ja asettaa tavoitteita, joiden päämääränä on palvelun tuloksellisuuden parantaminen, vähintään neljännesvuosittain.  | kyllä |

Tietolähteet: Tiiminvetäjän ja työhönvalmentajien haastattelut

Kommentit: IPS-tiiminvetäjän toteuttaa kaikkia viittä avainrooliaan.

Suosituksukset: Jatkakaa samaan tapaan.

## 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 IPS-työhönvalmennukseen (esim. terapeutti, psykiatri, psykologi, toimintaterapeutti, psykiatrisen sairaanhoitaja). Asiakkaiden on myös mahdollista hakeutua IPS-työhönvalmennukseen omaehtoisesti. | Pisteet: 3 |
|---|------------|

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Eri rooleissa työskentelevät hoitotahon edustajat voivat tehdä lähetteitä IPS-työhönvalmennukseen. Asiakkaiden on myös mahdollista hakeutua IPS-työhönvalmennukseen omaehtoisesti. Yhden työsuhteen päätyttyä työhönvalmentajat tarjoavat apua uuden työn löytämisessä riippumatta työn päättymisen syystä tai henkilön työsuhteiden määrästä.

Suosituksukset: Osa asiakkaista ei pääse työhönvalmennukseen sen vuoksi, että hoitotaho arvioi heidän on työnteokovalmiutensa riittämättömiksi. Suosittelemme, että kaikille asiakkaille annetaan tietoa IPS-

työhönvalmennuksesta ja varmistetaan, että heillä on halutessaan mahdollisuus päästä IPS-työhönvalmennukseen. Psykiatrisen hoidon rinnalla IPS-valmennus avaa asiakkaille tulevaisuusperspektiiviä ja herättelee toivoa sairauden kaikissa vaiheissa.

## 10. Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille

|  |            |
|--|------------|
| Psykiatrinen hoitotaho, johon IPS-työhönvalmentajat ovat kiinnittyneet, edistää kaikkien asiakkaidensa työllistymistä avoimille työmarkkinoille eri toimintatapoja käyttäen. Kysytään kaikkien hoitotahon palveluihin tulevien kiinnostusta työntekoon. Hoitotahon tiloissa on kirjallista materiaalia työllistymisestä ja työhönvalmennuksesta (esim. julisteita, esitteitä). Asiakkaille tarjotaan mahdollisuuksia jakaa työhön liittyviä kokemuksia muiden asiakkaiden ja henkilökunnan kanssa. Avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuus kaikista hoitotahon asiakkaista mitataan vähintään neljännesvuosittain ja tieto tuloksista jaetaan johdolle ja henkilökunnalle. | Pisteet: 2 |
|--|------------|

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

|  |       |
|--|-------|
| Kaikilta hoitotahon palveluihin tulevilta asiakkailta kysytään kiinnostuksesta työntekoon.   | ei    |
| Asiakkaan kiinnostusta työntekoon kysytään ja päivitetään säännöllisesti asiakaskohtaisiin arviointeihin ja hoitosuunnitelmiin.  | ei    |
| Hoitotahon aulassa ja odotustiloissa on esillä kirjallista materiaalia työllistymisestä ja työhönvalmennuksesta (esim. esitteitä, ilmoitustauluja, julisteita).  | kyllä |
| Hoitotahon asiakkaille tarjotaan keinoja jakaa työhön liittyviä kokemuksia muiden asiakkaiden ja henkilökunnan kanssa vähintään kaksi kertaa vuodessa (esim. koko henkilö- ja asiakaskunnalle suunnatuissa työllistymistä esiin tuovissa tapahtumissa, henkilökunnan koulutuksissa, vertaistukiryhmissä, toimijan uutiskirjeessä, asiakasryhmiin kutsuttavien puhujien valinnassa, jne). | kyllä |
| Mitataan avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuus kaikista hoitotahon asiakkaista vähintään neljännesvuosittain ja jaetaan tieto tuloksista johdolle ja henkilökunnalle.  | ei    |

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Hoitotahon aulassa ja odotustiloissa on esillä kirjallista materiaalia työllistymisestä ja IPS-työhönvalmennuksesta. Asiakkailta on mahdollisuus jakaa työhön liittyviä kokemuksia IPS-vertaisryhmässä.

Suosituks: Suosittelemme, että psykiatriset hoitotiimit 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. Suosittelemme, että asiakkaan kiinnostukseen työntekoon palataan säännöllisesti ja se otetaan osaksi hoito- ja kuntoutussuunnitelmia. On hyvä, että poliklinikalla kootaan tiedot asiakkaiden työllisyydestä ja työllistymisestä avoimille työmarkkinoille ja tieto jaetaan johdolle ja henkilökunnalle.

## 11. Johdon tuki tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennukselle

|  |            |
|--|------------|
| Tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennuksen toimeenpanolla ja jatkuvuudella on mukana olevien organisaatioiden johdon tuki ja sitoutuminen. | Pisteet: 5 |
|--|------------|

Viisi osa-aluetta johdon tuelle ovat:

|  |       |
|--|-------|
| Mukana olevien organisaatioiden johto osoittaa osaamista IPS-työhönvalmennuksen peruseriaatteista.   | kyllä |
| Osana organisaatioiden laadunvarmistamisen prosessia tehdään tilannearvio IPS-työhönvalmennuksen palvelusta, tai osasta siitä, vähintään puolivuositain käyttämällä näitä laatukriteereitä, kunnes saavutetaan korkea menetelmällinen tarkkuus (vähintään 100 pistettä näissä laatukriteereissä). Tämän jälkeen tehdään tilannearvio vähintään kerran vuodessa. Laatukriteeritulosta käytetään parantamaan työhönvalmennuksen toimeenpanoa ja jatkuvuutta.   | kyllä |
| Ainakin yksi mukana olevien organisaatioiden johtoon kuuluva henkilö osallistuu aktiivisesti IPS-palvelun ohjausryhmän kokouksiin, jotka järjestetään vähintään puolivuositain korkean menetelmällisen tarkkuuden saavuttaneissa palveluissa (vähintään 100 pistettä näissä laatukriteereissä) ja neljännesvuositain niissä palveluissa, jotka eivät ole vielä saavuttaneet 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. | kyllä |
| Mukana olevien organisaatioiden johto viestii siitä, millä tavoin IPS-työhönvalmennus tukee organisaation missiota. Johto ilmaisee koko organisaation henkilöstölle työhönvalmennukselle ja/tai avoimille työmarkkinoille työllistymiselle määritellyt selkeät ja tarkat tavoitteet ensimmäisen puolen vuoden sisällä palvelun alkamisesta ja tämän jälkeen vähintään vuosittain (esim. IPS-työhönvalmennuksen kick-off-tapahtumassa, koko henkilöstön kokouksissa, uutiskirjeessä). Tätä tehtävää ei määrätä johdon ulkopuolisen henkilön tehtäväksi.   | kyllä |
| Tiiminvetäjät jakavat oman organisaationsa johdolle tietoa siitä, mikä estää ja mikä mahdollistaa toimintamallin onnistumisen vähintään puolivuositain. Johto auttaa tiiminvetäjiä tunnistamaan ja toimeenpanemaan ratkaisuja esteille.  | kyllä |

Tietolähteet: Haastattelut ja IPS-yhteiskehittämisryhmän muistiot

Kommentit: Viisi osa-aluetta johdon tuelle toteutuvat.

Suosituksset: Jatkakaa samaan tapaan.

## 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. | Pisteet: 5 |
|--|------------|

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Nykyisillä työhönvalmentajilla on osaamista etuusneuvonnasta, ja he antavat asiakkailleen henkilökohtaista etuusneuvontaa. Tarvittaessa he ovat asiakkaiden kanssa yhteistyössä esim. työkykykoordinaattorin ja Kelan kanssa sekä ohjaavat asiakkaita eteenpäin.

Suosituksset: Suosittelemme, että varmistetaan, että työhönvalmentajat tarvittaessa saavat tukea

etusneuvontaan ja sen pariin ohjaamiseen.

### 13. Mielenterveyden häiriöstä kertominen työpaikalla

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

Neljä osa-aluetta mielenterveyden häiriöstä kertomiseen työpaikalla ovat:

|   |       |
|---|-------|
| Työhönvalmennuksen saaminen ei edellytä asiakkailta mielenterveyden häiriöstä kertomista työpaikalla.   | kyllä |
| Ennen kuin asiakas kertoo mielenterveyden häiriöstä työpaikalla, työhönvalmentaja tarjoutuu keskustelemaan asiakkaan kanssa kertomisen mahdollisista eduista ja haitoista. Työhönvalmentaja kuvailee, kuinka sairaudesta kertominen kytkeytyy mukautusten pyytämiseen työpaikalla, sekä selventää, mikä rooli valmentajalla on suhteessa yhteydenpitoon työnantajan kanssa. | kyllä |
| Työhönvalmentaja keskustelee asiakkaan kanssa yksityiskohtaisesti siitä, mitä tietoa työpaikalla annetaan (esim. että henkilö on psykiatrisessa hoidossa, että hänellä on mielenterveyshäiriö, että hän kärsii ahdistuksesta, että hän on ollut ilman työtä jonkin aikaa, jne). Valmentaja tarjoaa myös esimerkkejä siitä, miten asian voi työpaikalla ilmaista.            | kyllä |
| Työhönvalmentaja keskustelee työpaikalla jaettavasta tiedosta useammalla tapaamiskerralla (esim. jos asiakas ei ole työllistynyt kahden kuukauden jälkeen tai jos asiakas kertoo kohdanneensa haasteita työssä).  | kyllä |

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Kaikki neljä osa-aluetta mielenterveyden häiriöstä kertomiseen työpaikalla toteutuvat.

Suositukset: Jatkakaa samaan tapaan. Varmistetaan, että asiakkaille on kerrottu, että työnantajalle kertominen mahdollistaa työhönvalmentajan tuen myös työpaikalla.

### 14. Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi

|  |            |
|--|------------|
| Ammatillinen alkuarvio muodostetaan ensimmäisen kahden tai kolmen asiakastapaamisen aikana täyttämällä ammatillisen profiilin lomake. Profiili sisältää tietoa urasuunnitelmista ja -tavoitteista, mielenkiinnon kohteista, vahvuuksista, koulutuksesta, työkokemuksesta, etuuksista, jne. Asiakkaan tietoja päivitetään jokaisen uuden työkokemuksen myötä ja kootaan yhteen, jotta ne ovat helposti löydettävissä. Toiminnassa tähdätään ongelmien ratkaisemiseen ja käytetään hyväksi työympäristön kohtuullista mukautusta ja muokkausta. Suositeltavat tiedonlähteet kattavat asiakkaan lisäksi psykiatrisen hoitotiimin sekä asiakkaan salliessa myös perheenjäsenet ja entiset työnantajat. | Pisteet: 4 |
|--|------------|

Tietolähteet: Haastattelut ja 10 asiakastapauksen dokumentaatio

Kommentit: Työhönvalmentajat laativat ammatillisen profiilin asiakkaan kanssa ensimmäisten tapaamisten aikana. He tukevat asiakasta oppimaan työnhausta ja työkokemuksistaan. Työhönvalmentajat keskustelevat hoitotiimin kanssa työllistymisestä ja työnteosta ja siihen liittyvistä haasteista.

Suositukset: Suosittelemme, että työhönvalmentajilla on pääsy potilastietojärjestelmään, johon he voivat koota ja päivittää asiakkaan työllistymiseen ja ammatilliseen arviointiin liittyviä tietoja. On hyvä, että tarkemmat tiedot ja päivitykset ammatilliseen profiiliin ja työnhakusuunnitelmaan kirjataan asiakastyön lomakkeille.

## 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. | Pisteet: 5 |
|---|------------|

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko

Kommentit: Ensimmäinen kontakti työnantajaan toteutuu joko asiakkaan tai työhönvalmentajan toimesta keskimäärin 16,5 päivän sisällä.

Suosituksset: Jatkaa samaan tapaan.

## 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. | Pisteet: 5 |
|--|------------|

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajien yhteydenotot työnantajiin perustuvat asiakkaiden mielenkiinnon kohteisiin ja vahvuuksiin.

Suosituksset: Jatkaa samaan tapaan.

## 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 työntantajatapaamisia. Huom: Tässä huomioidaan ainoastaan tapaamiset, jotka koskevat työnhakuvaiheessa olevia asiakkaita. | Pisteet: 1 |
|--|------------|

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko

Kommentit: Kukin työhönvalmentaja on tavannut tarkastelujaksolla työnantajia kasvokkain keskimäärin harvemmin kuin 2 kertaa viikossa. Ei-kasvokkaisia (sähköpostitse tai puhelimitse) kontakteja oli maaliskuussa korkeimmillaan 3 viikossa.

Suosituksset: Suosittelemme, että kukin työhönvalmentaja pyrkii kohti kuutta viikoittaista kasvokkaista työntantajatapaamista. Kasvokkaisiin tapaamisiin lasketaan mukaan Teams-etäyhteydellä toteutetut tapaamiset.

## 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 | Pisteet: 5 |
|--|------------|

Tietolähteet: B-lomakkeet ja työhönvalmentajien ja tiiminvetäjän haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat rakentavat suhdetta työnantajiin tapaamalla heitä henkilökohtaisesti useita kertoja. Tapaamisten tarkoituksena on työnantajien tarpeiden ymmärtäminen sekä tiedon välittäminen siitä, mitä työhönvalmennus tarjoaa työnantajille.

Suosituksset: Jatkakaa samaan tapaan.

## 19. Töiden monimuotoisuus

|  |            |
|--|------------|
| Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan saamaan erilaisia töitä. | Pisteet: 5 |
|--|------------|

Tietolähteet: Asiakastyön dokumentaatio ja haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat ovat auttaneet asiakkaitaan saamaan erilaisia töitä. Arvioijat kiinnittivät kuitenkin huomiota siihen, että 14 toteutuneesta työsuhteesta 4 oli keittiöalalla.

Suosituksset: Jatkakaa samaan tapaan.

## 20. Työnantajien monimuotoisuus

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

Tietolähteet: Asiakastyön dokumentaatio ja haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat ovat auttaneet asiakkaitaan solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa.

Suosituksset: Jatkakaa samaan tapaan.

## 21. Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ

|   |            |
|---|------------|
| Työhönvalmentajat välittävät asiakkaille avointen työmarkkinoiden työpaikkoja, jotka ovat määräaikaisen sijasta vakituisia. Avoimille työmarkkinoille sijoittuvasta työstä maksetaan vähintään alan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, työ on kenen tahansa haettavissa, eikä sitä ole varattu henkilöille, joilla on alentunut toimintakyky. (Avoimille työmarkkinoille sijoittuvaksi työksi lasketaan myös kausityö sekä vuokratyö sellaisten henkilöstöfirmojen kautta, joiden kautta työllistyy myös henkilöitä, joilla ei ole alentunut työkyky). | Pisteet: 5 |
|---|------------|

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko

Kommentit: Työhönvalmentajat välittävät asiakkaille avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa työtä kaikissa tapauksista.

Suosituksset: Jatkaa samaan tapaan.

## 22. Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki

|  |            |
|--|------------|
| Asiakkaat saavat erityyppistä tukea työssä toimimiseen perustuen ko. työhön, asiakkaan mielenkiinnon kohteisiin, työhistoriaan, tarpeisiin, jne. Asiakkaat saavat tukea monimuotoiselta ryhmältä, johon työhönvalmentajan lisäksi kuuluu hoitotiimin edustajia sekä perheenjäseniä, ystäviä ja työkavereita (ns. luonnollinen tuki). Työhönvalmentajat tarjoavat tukea myös työnantajille (esim. tietoa koulutuksista ja työnkuvien mukauttamisesta). Työhönvalmentajat tarjoavat asiakkaille apua uralla etenemiseen, esim. liittyen koulutukseen tai asiakkaiden toiveita paremmin vastaavien töiden tai työtehtävien pariin siirtymiseen. | Pisteet: 5 |
|--|------------|

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Asiakkaat saavat työssä toimimiseen tukea, joka räätälöidään kyseisen työn, asiakkaiden mielenkiinnon kohteiden, tarpeiden ym. mukaan. Asiakkaat saavat tarvittaessa tiiviimpää tukea.

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

## 23. Kestoltaan rajaamaton palvelu

|  |            |
|--|------------|
| Työhönvalmentajilla on kasvokkaiset tapaamiset asiakkaan kanssa yhden viikon sisällä ennen työn alkua, kolmen päivän sisällä työn alkamisen jälkeen, viikoittain ensimmäisen kuukauden aikana, sekä keskimäärin vähintään kuukausittain ensimmäisen vuoden aikana tai pidempäänkin pysyvän työn aloittamisesta, asiakkaan toiveiden mukaisesti. Kun asiakkaan tilanne on vakaa ja työnteko sujuu hyvin, vähennetään työhönvalmennuksen tarjoamaa tukea asteittain. Työhönvalmentaja ottaa yhteyttä asiakkaaseen kolmen työpäivän sisällä saatuaan tiedon työsuhteen päättymisestä. | Pisteet: 5 |
|--|------------|

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajien tuki asiakkaille on tiivistä asiakassuhteen alkaessa ja työsuhteen alkaessa. Kun asiakkaan tilanne on vakaa, vähennetään työhönvalmentajien tarjoamaa tukea asteittain.

Suosituksset: Jatkaa samaan tapaan.

## 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. | Pisteet: 2 |
|---|------------|

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat tapaavat asiakkaita pääosin omissa työtiloissaan ja joitakin asiakkaita näiden kotona. Tämä on ollut asiakkaiden oma toive. Muualla tavataan työnantajia.

Suosituksset: Muistetaan, että asiakkaiden kanssa otetaan säännöllisesti puheeksi myös mahdollisuus tavata

työhönvalmentajaa hänen työtilojensa ja asiakkaan kodin ulkopuolella. Toipumisorientaation mukaisesti asiakkaan toimijuutta voi vahvistaa hänen osallistumisensa lähiyhteisönsä.

## 25. Aloitteellinen ja aktiivinen sitouttaminen toimintaan

|   |            |
|---|------------|
| Palvelun päättäminen ei perustu aikarajoituksiin eikä siihen, ettei asiakas ole saapunut tapaamisiin. Työhönvalmentaja kirjaa systemaattisesti yritykset saada yhteys tapaamisista poisjääneisiin asiakkaisiin. Myös hoitotaho tekee tarvittaessa aloitteita yhteyden saamiseksi vaikeasti tavoitettaviin asiakkaisiin sekä heidän sitouttamiseksi IPS-työhönvalmennukseen. Toteutetaan lukuisia kotikäyntejä tai käyntejä lähiyhteisössä. Toteutetaan työhönvalmentajien ja psykiatrisen hoito- ja kuntoutustahon yhteiset tapaamiset tai muulla tavalla koordinoitua tapaamiset. Luodaan yhteys asiakkaiden perheisiin, mikäli tämä on mahdollista ja tarkoituksenmukaista. Lakataan tekemästä aloitteita asiakkaan suuntaan, kun on saavutettu varmuus siitä, että asiakas ei enää | Pisteet: 2 |
|---|------------|

Pistemäärään 5 seuraavien kuuden kohdan toteuduttava:

|   |       |
|---|-------|
| Palvelun päättäminen ei perustu aikarajoituksiin eikä siihen, ettei asiakas ole saapunut tapaamisiin.   | kyllä |
| Kirjataan systemaattisesti yritykset saada yhteys tapaamisista poisjääneisiin asiakkaisiin.   | ei    |
| Myös hoitotaho tekee tarvittaessa aloitteita yhteyden saamiseksi vaikeasti tavoitettaviin asiakkaisiin sekä heidän sitouttamiseksi IPS-työhönvalmennukseen. | kyllä |
| Toteutetaan lukuisia kotikäyntejä tai käyntejä lähiyhteisössä.  | ei    |
| Toteutetaan työhönvalmentajien ja psykiatrisen hoito- ja kuntoutustahon yhteiset tai muulla tavalla koordinoitua tapaamiset.                                | kyllä |
| Luodaan yhteys asiakkaiden perheisiin, mikäli tämä on mahdollista ja tarkoituksenmukaista.  | ei    |

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Tässä kriteerissä tarkastellaan vain tilanteita, joissa asiakas ei ole saapunut tapaamisiin (ei siis tarkastella yleistä asiakkaan sitouttamista työhönvalmennukseen). Palvelun päättäminen ei perustu aikarajoituksiin eikä siihen, ettei asiakas ole saapunut tapaamisiin. Työhönvalmentajat yrittävät ottaa asiakkaaseen yhteyttä asiakkaan kanssa yhdessä sovituilla tavoilla. Työhönvalmentajat keskustelevat hoitotahon kanssa tapaamisista poisjääneistä asiakkaista. Myös hoitotaho yrittää tarvittaessa saada yhteyden asiakkaaseen.

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

**Taulukko 1. Arvioinnin pistemäärät, (alueen nimi) psykiatrian poliklinikat**

**TUETUN TYÖLLISTYMISEN IPS-TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIEEN PISTEMÄÄRÄT**

| <b>PALVELUN HENKILÖSTÖ</b>    |   |                |
|-------------------------------|---|----------------|
| 1.                            | Asiakasmäärä  | Pisteet: 5     |
| 2.                            | Fokus työhönvalmennuksessa  | Pisteet: 5     |
| 3.                            | Kokonaisvaltainen palvelu   | Pisteet: 5     |
| <b>PALVELUN JÄRJESTÄMINEN</b> |   |                |
| 4.                            | Työhönvalmennuksen ja psykiatrisen hoidon yhteen sovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta   | Pisteet: 2     |
| 5.                            | Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta   | Pisteet: 2     |
| 6.                            | Yhteisasiakkaat ja työskentely asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa   | Pisteet: 5     |
| 7.                            | Työhönvalmennuksen tiimi  | Pisteet: 5     |
| 8.                            | Työhönvalmennuksen tiiminvetäjän rooli  | Pisteet: 5     |
| 9.                            | Palvelun avoimuus   | Pisteet: 3     |
| 10.                           | Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille   | Pisteet: 2     |
| 11.                           | Johdon tuki tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennukselle  | Pisteet: 5     |
| <b>PALVELUN SISÄLTÖ</b>       |   |                |
| 12.                           | Taloudellisia etuuksia koskeva neuvonta   | Pisteet: 5     |
| 13.                           | Mielenterveyden häiriöstä kertominen työpaikalla  | Pisteet: 5     |
| 14.                           | Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi   | Pisteet: 4     |
| 15.                           | Nopea työnhaku avoimilla työmarkkinoilla  | Pisteet: 5     |
| 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: 5     |
| 20.                           | Työnantajien monimuotoisuus   | Pisteet: 5     |
| 21.                           | Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ  | Pisteet: 5     |
| 22.                           | Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki  | Pisteet: 5     |
| 23.                           | Kestoltaan rajaamaton palvelu   | Pisteet: 5     |
| 24.                           | Lähiyhteisössä tapahtuvat palvelut  | Pisteet: 2     |
| 25.                           | Aloitteellinen ja aktiivinen sitouttaminen toimintaan   | Pisteet: 2     |
|                               | <b>YHTEISPISTEMÄÄRÄ</b>   | <b>103/125</b> |
|                               | 115–125 = Esimerkillinen taso<br>100–114 = Hyvä taso<br>74–99 = Kohtalainen taso<br>73 ja vähemmän = Palvelu ei ole tuettua työllistymistä. |                |