

Laatuperusteisen työhönvalmennuksen toimintamallikuvaus

Toimintamallikuvauksen pohjana on käytetty IPS-kehittämishankkeessa tehtyä IPS-toimintamallikuvausta. Tämä Laatuperusteisen työhönvalmennuksen kuvaus on sovitettu sosiaalihuollon kontekstiin.

Sisällys

Laatuperusteisen työhönvalmennuksen toimintamallikuvaus	1
1. Laatuperusteisen työhönvalmennuksen ydinominaisuudet ja prosessit	2
1.1. Palvelun taustalla olevat arvot ja periaatteet	2
2. Palvelun sisältö	4
2.1. Palveluun hakeutuminen; sopiminen työnhakija-asiakkaan kanssa	4
2.2. Osaamisen kartoittaminen; ammatillinen profilointi	4
2.3. Nopea työn etsintä; avoimet työmarkkinat	5
2.4. Työskentely työnantaja-asiakkaan kanssa; tuesta sopiminen	5
2.5. Työsuhteen ylläpitämisen tuki; tuki työssä ja työpaikan ulkopuolella	5
3. Palvelun organisointi ja henkilöstö	7
3.1. Esihenkilötason seuranta- ja ohjausryhmä	7
3.2. Integroidut työllistymisen tuen ja asiakkaan muut palvelut	7
3.3. Työhönvalmennustiimi	8
3.4. Työhönvalmentajien osaaminen	8

1. Laatuperusteisen työhönvalmennuksen ydinominaisuudet ja prosessit



- Toimeenpanoa ohjaavat 25 laatukriteeriä.
- Työhönvalmennus on integroitu osaksi aikuissosiaalityön/vammaispalveluiden/mielenterveys- ja päihdepalveluiden/työkyvyn ja työllistymisen tuen tiimejä.
- Työhönvalmennukseen sisältyy taloudellisiin tukiin ja etuuksiin liittyvä neuvonta.

Työnhakijataso:

- Palvelu on avoin kaikille asiakkaille, joiden henkilökohtaisena tavoitteena on työllistyminen palkkatyöhön.
- Työhönvalmennus integroituu osaksi asiakkaan palveluketjua, ja toteutuu tiiviissä yhteistyössä asiakkaan palveluista vastaavan tahon kanssa.
- Palvelu on vapaaehtoista ja käynnistyy asiakkaan omien toiveiden, tarpeiden ja tavoitteiden mukaan.
- Yksilöllinen, kestoltaan rajaamaton palvelu (ns. jatkettu tuki) ei pääty työllistymisvaiheessa, vaan jatkuu niin kauan kuin työllistynyt asiakas sitä tarvitsee.

Työntekijätaso:

- Työhönvalmentajat erikoistuvat ja keskittyvät nopeaan työnetsintään avoimilta työmarkkinoilta.
- Sama työhönvalmentaja toteuttaa kaikkia työllistymisen tuen vaiheita (1–5).
- Varmistetaan taloudellisiin tukiin ja etuuksiin liittyvän ohjauksen sekä neuvonnan saaminen (sekä työnhakija- että työnantaja-asiakkaat).
- Työhönvalmentajilla on realistisesti mitoitettu asiakasmäärä (max. 20 valmennettavaa/työhönvalmentaja).

1.1. Palvelun taustalla olevat arvot ja periaatteet

(EUSE Toolkit, 2014)

Tuuli Riisalo-Mäntynen

12.5.2023

- **Yksilöllisyys:** Jokaista kohdellaan palvelussa ainutlaatuisena yksilönä, jolla on omat kiinnostuksen kohteensa, mieltymyksensä sekä henkilökohtainen elämäntilanteensa ja elämäntarinansa.
- **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 mahdolluuksiensa ja elämäntilanteensa mukaan.
- **Tietoon perustuva valinta:** Työnhakija-asiakasta tuetaan ymmärtämään mahdollisuutensa, jotta hän voi tehdä mieltymystensä mukaisia valintoja ja ymmärtää valintojensa seuraukset.
- **Voimaantuminen:** 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.

2. Palvelun sisältö

Palvelua tarjotaan kaikille töihin haluaville ja siihen osallistuminen perustuu aina vapaaehtoisuuteen ja asiakkaan tietoiseen valintaan. Palvelu on yksilöllinen ja pitkäkestoinen tuki työllistymiseen.

2.1. Palveluun hakeutuminen; sopiminen työnhakija-asiakkaan kanssa

Palvelu käynnistyy heti, kun asiakas ilmaisee haluavansa töihin.

Työhönvalmentaja

- tekee palvelun alkaessa työnhakija-asiakkaan kanssa yhteistyösopimuksen, johon kirjataan tietojen vaihtoon liittyvä suostumus, eli mitä työllistymisen tukemiseen liittyvää tietoa saa vaihtaa eri toimijoiden kanssa.
- varmistaa, että työnhakija-asiakas saa taloudellisiin tukiin ja etuuksiin liittyvää ohjausta ja neuvontaa. Tavoitteena on välttää sosiaaliturvaetuuksien katkoksia ja lievittää etuuksien menettämiseen liittyvää huolta.
- laatii työnhakija-asiakkaan kanssa toimintasuunnitelman, jota päivitetään koko prosessin ajan (esim. 3kk/6kk/12kk kohdalla).

2.2. Osaamisen kartoittaminen; ammatillinen profilointi

Palvelun alussa kartoitetaan työnhakija-asiakkaan kanssa yhteistyössä hänen toiveensa, tavoitteensa ja osaamisensa sekä tehdään ammatillinen profilointi. Kartoittaminen ja profilointi tehdään 1–3 tapaamiskerran aikana, joiden jälkeen aloitetaan työnantajien kontaktointi.

Työhönvalmentaja

- tunnistaa työnhakija-asiakkaan vahvuudet ja voimavarat, tavoitteet, kiinnostuksen kohteet sekä resurssit.
- kartoittaa työnhakija-asiakkaan koulutukset, työkokemuksen ja osaamisen.
- asettaa työnhakija-asiakkaan kanssa realistiset tavoitteet työllistymiselle ja työnhauulle.
- liittää osaamiset ja profiilin sekä niihin liittyvän tiedon jakamisen osaksi toimintasuunnitelmaa.

2.3. Nopea työn etsintä; avoimet työmarkkinat

Palvelussa keskeistä on nopea työnhaku sekä työhönvalmentajan iso rooli työn etsinnässä. Työnhakija-asiakkaan ensimmäinen kasvokkainen kohtaaminen mahdollisen työnantajan kanssa toteutuu jo kuukauden sisällä palvelun aloituksesta.

Työhönvalmentaja

- seuraa aktiivisesti paikallisia työmarkkinoita ja tuntee työnantaja-asiakkaiden rekryointitarpeet.
- tutustuu ja oppii työnantajien työvoimatarpeista ja palkkaamiskäytännöistä.
- etsii työpaikkoja, joissa työnhakijoiden vahvuudet ja työnantajien työvoiman tarve vastaavat toisiaan.
- kohtaa työnantajia, käy neuvotteluja työsuhteista ja työtehtävistä, kokoaa mahdollisista työnantajista valikoiman sekä markkinoi työnhakijoita sekä tarjoamaansa tukea työnantajalle.
- työhönvalmentajalla on vähintään 6 työnantaja- tai rekryointikontaktia viikossa.

2.4. Työskentely työnantaja-asiakkaan kanssa; tuesta sopiminen

Palvelussa työhönvalmentaja työskentelee työnantaja-asiakkaan kanssa löytääkseen hänen tarpeeseensa sopivan työntekijän. Työhönvalmentaja tukee työnantajaa ja työyhteisöä työsuhteen alkaessa sekä työhön kiinnittymisessä. Työnantaja-asiakas näkee työnhakijan palkkaamisesta syntyvät edut ja hyödyt.

Työhönvalmentaja

- tuntee pääpiirteittäin työnhakijaan ja työllistämiseen liittyvät tuet ja etuudet.
- tekee systemaattista työnlouhintaa sekä työtehtävien räätälöintiä.
- valmentaa tarvittaessa koko työyhteisöä.

2.5. Työsuhteen ylläpitämisen tuki; tuki työssä ja työpaikan ulkopuolella

Palvelussa työhönvalmentaja tukee työnhakija-asiakasta työsuhteeseen orientoitumisessa, työn oppimisessa ja työkuulttuuriin tutustumisessa sekä tilanteen vakauttamisessa ja seuraa asiakkaan tilannetta. Työnhakija-asiakkaan omien voimavarojen kasvaessa tarve työhönvalmentajan tuelle vähenee.

Tuuli Riisalo-Mäntynen

12.5.2023

Työhönvalmentaja

- auttaa työyhteisöä rakentamaan työnhakija-asiakkaalle jatkotuen hyödyntämällä työpaikan omia resursseja.
- tukee työnhakija-asiakasta työn ulkopuolella yhdessä päävastuussa olevien sosiaali- ja terveydenhuollon vastaavien toimijoiden kanssa.
- vähentää tukea asteittain työsuhteen aikana.

3. Palvelun organisointi ja henkilöstö

3.1. Esihenkilötason seuranta- ja ohjausryhmä

Työllistymisen tuen ja aikuissosiaalityön/vammaispalveluiden/mielenterveys-/päihdepalveluiden/työkyvyn tuen sekä kuntoutuksen ja työllistyvien osalta työterveyshuollon palvelujen esihenkilöistä koostuva seurantaryhmä arvioi ja ohjaa laatuperusteisen työhönvalmennuksen käyttöönottoa ja toimeenpanoa. Seuranta- ja ohjausryhmä varmistaa toiminnan kehittämisen ja toimintamallin alueellisen juurtumisen.

Seuranta- ja ohjausryhmä

- noudattaa ja levittää laatuperusteisen työhönvalmennuksen taustalla vaikuttavia arvoja ja periaatteita.
- hyväksyy ja vahvistaa suunnitelmat, joilla viisivaiheinen toimintamalli muunnetaan tuotteiksi, palveluiksi ja prosesseiksi.
- hyväksyy ja vahvistaa suunnitelmat, joilla toteutetaan toimintamallin tuloksellinen markkinointi työnhakija- sekä työnantaja-asiakkaille.
- varmistaa asiakkaiden osallistumisen ja vaikuttamisen oman palvelunsa ohella myös palveluiden kehittämiseen ja arviointiin.

3.2. Integroidut työllistymisen tuen ja asiakkaan muut palvelut

Työllistymisen tuen ja aikuissosiaalityön/vammaispalveluiden/mielenterveys-/päihdepalveluiden/työkyvyn tuen ja kuntoutuksen palveluiden sekä työllistyvien osalta työterveyshuollon palvelut muodostavat kokonaisuuden niin, että niistä rakentuu toisiaan tukeva palveluprosessi. Integroiduissa palveluissa työhönvalmentajat osallistuvat palvelun suunnitteluun ja työllistymisen tuki kuuluu työkyvyn ja työllistymisen tuen tai palvelu-/asiakassuunnitelmaan.

Integroidussa laatuperusteisessa työhönvalmennuksessa

- työhönvalmentajien työpiste on jaettu palvelun tiimin kanssa. Mikäli työpiste on erillään, osallistuvat työhönvalmentajat viikoittain tiimin kokouksiin (ei korvattavissa hallinnollisilla kokouksilla), joissa keskustellaan yksittäisistä työnhakija-asiakkaista, heidän työllistymistavoitteistaan sekä tehdään yhteisiä päätöksiä.
- työhönvalmentajat ovat kiinnittyneinä 1–2 tiimiin, joiden kautta asiakasohjaus tapahtuu.
- työhönvalmentajilla ja hoitotaholla on selkeä työn- ja vastuun jako; hoitotaholla on vastuu siitä, että ihmisen vointi on riittävän hyvä, ja että arki sujuu. Työhönvalmentajan tehtävät liittyvät puhtaasti työllistymisen edistämiseen.

Tuuli Riisalo-Mäntynen

12.5.2023

- työnhakija-asiakkaan kanssa laadittu yhteistyösopimus ja tietojen vaihtoa koskeva suostumus ohjaavat työllistymisen tukeen liittyvien tietojen ja hoitotietojen käsittelemistä sekä yhdistämistä yhdeksi kansioksi.

3.3. Työhönvalmennustiimi

Työhönvalmentajien työtä tehdään tiimipohjaisesti niin, että tiimissä työskentelee vähintään kolme työhönvalmentajaa, joista yksi toimii tiiminvetäjänä. Vastuullinen työhönvalmennus tarkoittaa, että jokainen työhönvalmentaja vastaa työllistymisen tuen kaikkien vaiheiden toteuttamisesta työhönvalmennuksen laatuksiteerejä ja periaatteita noudattaen.

Tiimirakenteessa

- työhönvalmentajilla on yksilölliset asiakasmäärät; kokoaikaisella työhönvalmentajalla max. 20 asiakasta.
- tiiminvetäjä seuraa ja varmistaa, että tiimissä noudatetaan kansainvälisiä laatusuosituksia ja periaatteita.
- tiiminvetäjä seuraa ja raportoi tiimin tuloksista (seuranta tiimitasolla, ei yksittäisten työntekijöiden tasolla).
- työhönvalmentajilla on oma, laatua ja tuloksia arvioiva tiimitapaaminen viikoittain.
- niin työmäärää kuin työnantajakontaktejakin voidaan tehokkaasti jakaa.

3.4. Työhönvalmentajien osaaminen

Työhönvalmentajat työskentelevät ratkaisukeskeisesti työnhakija-asiakkaiden yksilöllisten tavoitteiden ohjatessa työskentelyä. Heillä on kyky nostaa esiin työnhakijan omia voimavaroja ja taitoja ja riittävä osaaminen niin itse toimintamalliin kuin ohjaus- ja valmennustyöhönkin liittyen. Työhönvalmentajat tuntevat paikalliset työmarkkinat sekä palvelujärjestelmän, ja he työskentelevät asiakaslähtöisesti huomioiden sekä työnhakija- että työnantaja-asiakkaan tarpeet. Työllistymisen tuen ja kuntoutuksen integroituihin palveluihin palkatut työhönvalmentajat hallitsevat omat tehtävänsä, ja ymmärtävät roolinsa ja vastuunsa

Osaaminen varmistetaan

- huolellisella rekrytoinnilla.
- takaamalla riittävät resurssit ja valmiudet rekrytoitavien työhönvalmentajien kouluttamiseksi.

Tuuli Riisalo-Mäntynen

12.5.2023

- edistämällä yhteisöllistä oppimiskulttuuria ja kannustamalla jatkuvaan oppimiseen.
- seuraamalla ja arvioimalla laatuperusteisen työhönvalmennuksen toimeenpanoa ja turvaamalla mahdollisuudet työskentelyyn kansainvälisiä laatukriteerejä ja periaatteita noudattaen.