

IPS – tuetun työllistymisen laatuarviointiraportti: Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen aikuispsykiatrian avohoidon kuntoutustyöryhmä Kokkolassa

Raportin päivämäärä: 27.3.2024

Vastaanottajat:

Keski-Pohjanmaan IPS-aluehankkeen tiiminvetäjä Päivikki Puutio-Ojala
Keski-Pohjanmaan IPS-aluehankkeen projektityöryhmä

Arvioijat:

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

Arviointiajankohta:

13.-14.3.2024

Arvioinnissa mukana:

IPS-tiiminvetäjä Tanja Kaivonen, Pohjanmaan hyvinvointialue

Tarkoitus:

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) toteutti tämän laatuarvioinnin saadakseen arvion IPS-toimintamallin toimeenpanon laadusta Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen aikuispsykiatrian avohoidon kuntoutustyöryhmä Kokkolassa.¹ Arvioinnissa verrataan IPS-mallin toteutusta arviointihetkellä IPS-mallin laatuksiteereihin. Arviointi on ensimmäinen arviointi kohteessa.

Ohjelman kuvaus:

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen aikuispsykiatrian avohoidon kuntoutustyöryhmä Kokkolassa hoidetaan ja kuntoutetaan psykoosisairaita tai vakavaan mielenterveyden häiriöön sairastuneita henkilöitä erikoissairaanhoidotasoisesti. Työhönvalmennusta tarjoaa 2 työhönvalmentajaa, ja lisäksi tiimissä on tiiminvetäjä, jolla myös on omia asiakkaita.

Menetelmä:

Arvioijat vierailivat Kokkolassa 13.-14.3.2024. Ennen arviointia 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 9 asiakkaasta, joista
 - 1 asiakas on lopettanut palvelussa 6 kk sisällä, koska hän ei ole osallistunut tapaamisiin
 - 5 asiakasta on työllistynyt ollessaan IPS-palvelussa
 - 3 asiakasta etsii työtä tai on opiskelemassa

Arvioijat haastattelivat seuraavia henkilöitä: Sairaanhoidtaja Carola Ojakoski, sairaanhoidtaja Ulla-Riitta Peteri, lähihoitaja Tanja Piispanen, mielenterveys- ja päihdepalvelujen palvelualuejohtaja Nina Wickström, osastonhoitaja Milla Sykkö, psykiatrian avohoidon ylilääkäri Kirsti Kalliokoski, sosiaaliohjaaja Sanni Krogerus, IPS-tiiminvetäjä Päivikki Puutio-Ojala, IPS-työhönvalmentaja Jarmo Pihala, IPS-työhönvalmentaja

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

Heidi Joki ja neljä asiakasta

Arvioijat havainnoivat työnantajakontaktoinnissa seuraavia henkilöitä: IPS-työhönvalmentaja Jarmo Pihala ja IPS-työhönvalmentaja Heidi Joki. 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, (108/125). Raportin lopusta löydätte yhteenvetotaulukon, jossa pisteytys kuvataan kohta kohdalta.

Vaikka hanke on hyvällä tasolla, palvelua voidaan parantaa entisestään. Raportissa esitellään yksityiskohtaisia kehittämisehdotuksia palvelun laadun varmistamiseksi ja edelleen parantamiseksi.

Vahvuudet:

Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen aikuispsykiatrian avohoidon kuntoutustyöryhmän IPS-työhönvalmennus toteutuu kokonaisvaltaisena palveluna, ja työhönvalmentajilla on mahdollisuus keskittyä perustehtäväänsä eli työhönvalmennukseen. IPS-tiimi jäsenet kuuluvat luontevana osana kuntoutustyöryhmään, työskentelevät samoissa tiloissa sen kanssa ja vuorovaikutus on molemminpuolista ja toimivaa. Asiakkaat ovat hyvin sitoutuneita palveluun ja saavat henkilökohtaisesti räätälöityä palvelua. Asiakkaiden kanssa keskustellaan prosessin eri vaiheissa mielenterveyden häiriöistä kertomisesta työpaikalla. Työhönvalmentajat ovat useita kertoja yhteydessä samoihin työnantajiin tutustuakseen heidän tarpeisiinsa. IPS-tiimin jäsenet ovat henkilövaihdoksista huolimatta ryhmäytyneet hyvin, tukevat toisiaan ja saavat tarvitsemaansa ohjausta tiiminvetäjältä. IPS-työhönvalmennuksen toimeenpanolla ja juurruttamisella on organisaation johdon tuki.

Keskeisimmät kehittämistarpeet:

- Kriteeri 9: Palvelun avoimuus – Pisteet: 3
 - o Suositukset: Suosittelemme, että hoitotaho käy kaikkien asiakkaiden kanssa keskustelua työllistymistoiveista ja IPS-työhönvalmennuksesta. Tällä hetkellä joidenkin asiakkaiden kanssa ei käydä keskustelua IPS:stä. Siten nämä asiakkaat eivät voi punnita IPS-työhönvalmennusta mahdollisuutenaan, eivätkä pääse ilmaisemaan haluaan osallistua IPS-palveluun. On hyvä, että kaikille asiakkaille annetaan tietoa IPS:stä ja varmistetaan, että heillä on halutessaan myös mahdollisuus päästä IPS-työhönvalmennukseen. Psykiatrisen hoidon rinnalla IPS-työhönvalmennus avaa asiakkaille tulevaisuusperspektiiviä ja herättelee toivoa sairauden kaikissa vaiheissa.
- Kriteeri 10: Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille – Pisteet: 3
sekä kriteeri 21: Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ – Pisteet 3
 - o Suositukset: IPS-työhönvalmennuksen tarkoituksena on asiakkaan työllistyminen avoimille työmarkkinoille ja hänen kuntoutumisensa edistäminen työpaikalla työhönvalmentajan tuella. Suosittelemme, että avoimilla työmarkkinoilla olevien työsuhteiden osuutta asiakkaiden työllistymisissä pyritään kasvattamaan, asiakkaan toiveet keskiössä. Suosittelemme, että hoitohenkilökunta kartoittaa kaikkien asiakkaiden ajatukset ja toiveet liittyen työllistymiseen, ja kaikille asiakkaille jaetaan aktiivisesti tietoa IPS-työhönvalmennuksesta. On hyvä, että poliklinikalla kootaan tiedot asiakkaiden työllisyydestä ja työllistymisestä avoimille työmarkkinoille ja tieto jaetaan johdolle ja henkilökunnalle.
- Kriteeri 17: Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – Tiivis yhteys työnantajiin – Pisteet: 1
 - o Suositukset: Suosittelemme, että työhönvalmentajat pyrkivät kohti kuutta viikoittaista kasvokkaista työnantajatapaamista. Kasvokkasiin tapaamisiin lasketaan mukaan Teams-etäyhteydellä toteutetut tapaamiset. Tiivis yhteys työnantajiin lisää työhönvalmentajien ymmärrystä alueellisista työmarkkinoista ja työnantajien tietoisuutta IPS-palvelusta. Näin tuetaan parhaiten myös työnhakua ja työpaikkojen löytämistä.

IPS – TUETUN TYÖLLISTYMISEN LAATUARVIOINTIRAPORTTI

PALVELUN HENKILÖSTÖ

1. Asiakasmäärä

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

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko ja työhönvalmentajien haastattelut

Kommentit: Kullakin työhönvalmentajalla on alle 20 asiakasta.

Suosituksset: Laatuarviointikäynnillä ilmeni, että IPS-palveluun on jonoa. Suosittelemme, että tulevaisuudessa työhönvalmentajien määrää lisätään.

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 työhönvalmennuksen vaiheita.

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

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat ovat parhaiten kiinnittyneitä kuntoutustyöryhmään. He ovat myös kiinnittyneitä mielenterveyskuntoutujien sosiaalipalveluihin eli Miekuun. Asiakkaita heille ohjautuu myös muista psykiatrisista työryhmistä.

Suosituks: Nykyisillä työntekijäresursseilla työhönvalmentajat eivät pysty kiinnittymään laatukriteereiden mukaisesti kaikkiin psykiatriisiin työryhmiin, joista asiakkaita ohjautuu. Suosittelemme kiinnittämään tähän huomiota tulevaisuudessa.

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 psykiatrista hoitotiimiä huomioimaan myös työhönvalmennuksen ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymisen.	Pisteet: 5
--	------------

Tiimityöskentelyn kautta toteutuvan palveluiden yhteensovittamisen viisi osa-aluetta ovat:

Työhönvalmentajat osallistuvat viikoittaisiin psykiatrisen hoidon kokouksiin.	kyllä
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.	kyllä
Työhönvalmentajien työtilat ovat lähellä psykiatrisen hoidon ammattilaisten työtiloja, taikka tilat ovat jaetut.	kyllä
Työhönvalmentajat tukevat psykiatrista hoitotiimiä huomioimaan myös työhönvalmennuksen ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymisen.	kyllä

Tietolähteet: Haastattelut, tiloihin tutustuminen, kuntoutustyöryhmän kokouksen havainnointi

Kommentit: Arviointikäynti kohdistui kuntoutustyöryhmään, jossa kaikki 5 kohtaa täyttyivät.

Suosituks: Jatkakaa samaan tapaan.

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.	Pisteet: 5
--	------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien ja tiiminvetäjän haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat kartoittavat asiakkaiden kanssa muut keskeiset asiakkaan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot ja kirjaavat tiedot potilastietojärjestelmään. Työhönvalmentajat ovat aina tarvittaessa yhteydessä yhteistyötahoihin yhteisten asiakkaiden asioiden käsittelemiseksi. Yhteistyössä tunnistetaan myös mahdollisia uusia IPS-asiakkaita. Lisäksi työhönvalmentajat tunnistavat uusia tahoja, joiden palveluihin asiakkaalla voisi olla tarve työelämään sijoittumisen edistämiseksi. IPS-tiiminvetäjä järjestää tarvittaessa tiimilleen tapaamisia tärkeimpien yhteistyötahojen kanssa.

Suosituksset: Jatkakaa samaan tapaan.

7. Työhönvalmennuksen tiimi

IPS-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.	Pisteet: 5
---	------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien ja tiiminvetäjän haastattelut

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

Suosituksset: Jatkakaa samaan tapaan.

8. Työhönvalmennuksen tiiminvetäjän rooli

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

IPS-työhönvalmennuksen tiiminvetäjän viisi avainroolia ovat:

Yksi kokoaikainen tiiminvetäjä on vastuussa enintään 10 työhönvalmentajasta. Jos tiiminvetäjän vastuulla on kymmenen työhönvalmentajaa, ei hänellä ole muita vastuuta. (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: Työhönvalmentajien ja tiiminvetäjän haastattelut, IPS-tiimikokouksen havainnointi

Kommentit: IPS-tiiminvetäjä toteuttaa viittä avainrooliaan.

Suosituksset: Jatkaa samaan tapaan.

9. Palvelun avoimuus

Kaikilla työnteosta kiinnostuneilla asiakkailla on pääsy työhönvalmennuksen palveluihin riippumatta työntekovalmiutta 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, psykiatrinen sairaanhoitaja). Asiakkaiden on myös mahdollista hakeutua IPS-työhönvalmennukseen omaehtoisesti.	Pisteet: 3
--	------------

Tietolähteet: Haastattelut, kuntoutustyöryhmän kokouksen havainnointi

Kommentit: Pääosalla työnteosta kiinnostuneista asiakkaista on pääsy IPS-palveluun. Joidenkin asiakkaiden kanssa hoitotaho ei kuitenkaan käy keskustelua IPS-työhönvalmennuksesta. Siten nämä asiakkaat eivät voi punnita IPS-työhönvalmennusta mahdollisuutenaan, eivätkä pääse ilmaisemaan haluaan osallistua IPS-palveluun.

Suosituksset: 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. Suosittelemme, että asiakkaan ajatukset ja toiveet liittyen työllistymiseen otetaan vahvemmin osaksi kuntoutussuunnitelmaa.

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: 3
--	------------

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

Kaikilta hoitotahon palveluihin tulevilta asiakailta kysytään kiinnostuksesta työntekoon.	ei
Asiakkaan kiinnostusta työntekoon kysytään ja päivitetään säännöllisesti asiakaskohtaisiin arviointeihin ja hoitosuunnitelmiin.	kyllä
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, tiloihin tutustuminen

Kommentit: Hoitohenkilökunta keskustelelee hoidon eri vaiheissa asiakkaan kanssa hänen tulevaisuuden suunnitelmistaan, jolloin huomioidaan myös asiakkaan työmarkkinastatus (työllinen, työtön, opiskelija, eläkkeellä jne.). Keskusteluissa huomioidaan asiakkaan ajatukset työntekoon liittyen. Suunnitelmat kirjataan potilastietojärjestelmään. Kuntoutustyöryhmän asiakastiloissa on esillä IPS-esitteitä.

Suosituksset: Suosittelemme, että hoitohenkilökunta kartoittaa kaikkien asiakkaiden ajatukset ja toiveet liittyen työllistymiseen, ja kaikille asiakkaille jaetaan aktiivisesti tietoa IPS-työhönvalmennuksesta. 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 peruseriaateista.	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

Kommentit: Johdon tuki toteutuu viidellä mainitulla osa-alueella.

Suosituksukset: Suosittelemme varmistamaan, että IPS-laatuarviointi toteutetaan jatkossa joka vuosi.

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: Työhönvalmentajat varmistavat, että asiakkaat saavat henkilökohtaista etuusneuvontaa.

Suosituksukset: Suosittelemme, että tiiminvetäjä varmistaa, että kaikki työhönvalmentajat tietävät mahdollisuudesta konsultoida talon omia sosiaalialan ammattilaisia.

13. Mielenterveyden häiriöstä kertominen työpaikalla

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

Neljä osa-aluetta mielenterveyden häiriöistä 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: Neljä osa-aluetta mielenterveyden häiriöistä kertomisesta työpaikalla toteutuvat.

Suosituksset: Suosittelemme pitämään mielessä, että mielenterveyden häiriöstä kertomisesta keskustellaan moneen kertaan asiakkaan kanssa. Kun työhönvalmentaja saa asiakkaan luvan tulla työpaikalle, pystyy hän parhaiten tukemaan asiakasta työsuhteen aikana.

14. Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi

Ammatillinen profiili laaditaan ensimmäisen kahden tai kolmen asiakastapaamisen aikana. 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: 5
--	------------

Tietolähteet: Haastattelut ja asiakastyön dokumentit

Kommentit: Työhönvalmentajat laativat asiakkaan kanssa ammatillisen profiilin ensimmäisten tapaamisten aikana ja kirjaavat tiedon ammatillisen profiilin lomakkeelle. Lomaketta käytetään asiakkaalle sopivien töiden ja työympäristöjen tunnistamiseksi. Asiakkaan tietoja päivitetään aina tarvittaessa.

Suosituksset: Suosittelemme, että hoitotahon edustajan näkemykset sisällytetään asiakkaan ammatillisen profiilin kartoittamiseen.

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

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko ja haastattelut

Kommentit: Ensimmäinen kasvokkainen tapaaminen työnantajan kanssa toteutuu joko asiakkaan tai työhönvalmentajan toimesta keskimäärin 51 päivän kuluttua (1–2 kk) palveluun tulosta

Suositus: Suosittelemme, että asiakkaan tilanne ja toiveet huomioiden ensimmäistä työnantajakontaktia pyritään aikaistamaan tapahtuvaksi keskimäärin 30 päivän kuluessa 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.	Pisteet: 4
--	------------

Tietolähteet: Asiakastyön dokumentit ja haastattelut

Kommentit: Asiakkaan työnhakuvaiheeseen liittyvät työhönvalmentajien yhteydenotot työnantajiin perustuvat asiakkaan mielenkiinnon kohteisiin ja vahvuuksiin, pikemminkin kuin olemassa oleviin työmarkkinoihin. Jos asiakkaan työllistyminen pitkittyy tai hänen toiveenaan on hitaampi eteneminen avoimille työmarkkinoille, työhönvalmentaja antaa tietoa myös muista työllistymistä tukevista mahdollisuuksista kuten työkokeilusta tai työharjoittelusta.

Suosituksukset: Solmituissa työsuhteissa painottuvat myyjän sekä henkilökohtaisen avustajan tehtävät. Suosittelemme monipuolisia ja useita keskusteluja asiakkaan vahvuuksista, voimavaroista sekä työllistymistä koskevista toiveista, jotta mahdollisia vaihtoehtoisia työtehtäviä ja työpaikkoja asiakkaan toivealoilta saadaan esiin. Suosittelemme, että huolehditaan siitä, että asiakkaiden työnhakusuunnitelmia päivitetään aina tilanteiden ja toiveiden muuttuessa.

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.	Pisteet: 1
---	------------

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko

Kommentit: Työhönvalmentajat ovat tavanneet työnantajia kasvokkain tammikuussa yli 2 kertaa viikossa, mutta helmikuussa vain muutamia kertoja kuukauden aikana. Ei-kasvokkaisia (sähköpostitse tai puhelimitse)

kontakteja oli muutamia tarkastelujakson aikana.

Suosituksset: Suosittelemme, että työhönvalmentajat pyrkivät kohti kuutta viikoittaista kasvokkaista työnantajatapaamista. Kasvokkaisuun 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, työnantajatapaamisten havainnointi ja työhönvalmentajien haastattelu

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: Suosittelemme, että työhönvalmentajat käyvät kaikkien oleellisten työnantajien luona useita kertoja, jotta heidän kanssaan voidaan luoda luottamuksellinen suhde.

19. Töiden monimuotoisuus

Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan saamaan erilaisia töitä.	Pisteet: 3
--	------------

Tietolähteet: Haastattelut, B-lomakkeet, tiiminvetäjän seurantataulukko

Kommentit: Työhönvalmentajat auttavat usein asiakkaitaan saamaan erilaisia töitä. Solmituissa työsuhteissa painottuvat kuitenkin myyjän ja henkilökohtaisen avustajan tehtävät.

Suosituksset: Suosittelemme, että työhönvalmentajat käyvät asiakkaiden kanssa monipuolisia ja useita keskusteluja asiakkaan vahvuuksista, voimavaroista sekä työllistymistä koskevista toiveista, jotta mahdollisia vaihtoehtoisia työtehtäviä ja työpaikkoja toivealoilta saadaan esiin. Näin varmistetaan, että asiakkaan vahvuudet ohjaavat ja monipuolistavat työnhakua ja vahvistetaan töiden ja työtehtävien monimuotoisuutta.

20. Työnantajien monimuotoisuus

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

Tietolähteet: Haastattelut, B-lomakkeet, tiiminvetäjän seurantataulukko

Kommentit: Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan työllistymään eri työnantajille.

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: 3
---	------------

Tietolähteet: Haastattelut, tiiminvetäjän seurantataulukko

Kommentit: Työhönvalmentajat välittävät suurimmalle osalle asiakkaista avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa työtä. Mahdollisista työkokeiluista sovittaessa työhönvalmentajat pyrkivät varmistamaan, että niistä seuraa työsuhde.

Suosituksset: Suosittelemme, että avoimilla työmarkkinoilla olevien työsuhteiden osuutta pyritään kasvattamaan, asiakkaan toiveet kärjessä. Työhönvalmentajat ja tiiminvetäjä huolehtivat siitä, että avoimille työmarkkinoille suuntautuva työ on IPS-työhönvalmennuksen ensisijainen tavoite. Asteittainen eteneminen avoimille työmarkkinoille esim. työkokeilun kautta on perusteltua, kun se on asiakkaan oma toive. Työsuhteen vakituisuus olisi ihanteellista, mutta vallitsevassa työmarkkinailmapiiirissä ymmärrettävästi vaikeaa.

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. Työhönvalmentajat tarjoavat tukea myös työnantajille. Asiakkaat saavat tarvittaessa tiiviimpää tukea.

Suosituksset: Jatkakaa samaan tapaan.

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 työntekeä 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.

Suositukset: Suosittelemme, että erityisesti työsuhteen alkaessa ja päättyessä työhönvalmentajien tuki on tiivistä. Kun asiakas kokee, ettei tarvitse enää IPS-palvelua, palvelun päättämisestä sovitaan yhdessä asiakkaan, työhönvalmentajan ja omahoitajan kesken.

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

Tietolähteet:

Kommentit: Työhönvalmentajat tapaavat asiakkaita pääosin muualla kuin toimistotiloissaan. Työhönvalmentajat kannustavat asiakassuhteen eri vaiheissa asiakkaita tapaamaan heitä lähiyhteisössä.

Suositukset: Jatkaa samaan tapaan.

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 tahdo tehdä töitä tai hän ei halua jatkaa työhönvalmennuksessa.	Pisteet: 3
---	------------

5 pisteeseen 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.	kyllä
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. He kirjaavat systemaattisesti yrityksensä saada yhteys tapaamisista poisjääneisiin asiakkaisiin. Työhönvalmentajat keskustelevat hoitotahon kanssa tapaamisista poisjääneistä asiakkaista. Myös hoitotaho yrittää tarvittaessa saada yhteyden asiakkaaseen.

Suositukset: On hyvä, että myös hoitotaho yrittää sitouttaa poisjäänyttä asiakasta työhönvalmennuksen tapaamisiin. 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.

TUETUN TYÖLLISTYMISEN IPS-TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIEN PISTEMÄÄRÄT

PALVELUN HENKILÖSTÖ		
1.	Asiakasmäärä	Pisteet: 5
2.	Fokus työhönvalmennuksessa	Pisteet: 5
3.	Kokonaisvaltainen palvelu	Pisteet: 5
PALVELUN JÄRJESTÄMINEN		
4.	Työhönvalmennuksen ja psykiatrisen hoidon yhteen sovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta	Pisteet: 4
5.	Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta	Pisteet: 5
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: 3
11.	Johdon tuki tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennukselle	Pisteet: 5
PALVELUN SISÄLTÖ		
12.	Taloudellisia etuuksia koskeva neuvonta	Pisteet: 5
13.	Mielenterveyden häiriöstä kertominen työpaikalla	Pisteet: 5
14.	Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi	Pisteet: 5
15.	Nopea työnhaku avoimilla työmarkkinoilla	Pisteet: 4
16.	Henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku	Pisteet: 4
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: 3
20.	Työnantajien monimuotoisuus	Pisteet: 5
21.	Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ	Pisteet: 3
22.	Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki	Pisteet: 5
23.	Kestoltaan rajaamaton palvelu	Pisteet: 5
24.	Lähiyhteisössä tapahtuvat palvelut	Pisteet: 5
25.	Aloitteellinen ja aktiivinen sitouttaminen toimintaan	Pisteet: 3
	YHTEISPISTEMÄÄRÄ	108/125
	115–125 = Esimerkillinen taso 100–114 = Hyvä taso 74–99 = Kohtalainen taso 73 ja vähemmän = Palvelu ei ole tuettua työllistymistä.	