

## **IPS – tuetun työllistymisen laatuarviointiraportti: Pohjanmaan hyvinvointialueen psykiatrian poliklinikka; psykiatrian kuntoutusryhmä**

Raportin päivämäärä: 19.6.2024

### **Vastaanottajat:**

Pohjanmaan IPS-aluehankkeen tiiminvetäjä Tanja Kaivonen  
Pohjanmaan substanssiohjausryhmä IPS

### **Arvioijat:**

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

### **Arviointiajankohta:**

30.-31.5.2024

### **Arvioinnissa mukana:**

IPS-tiiminvetäjä Päivikki Puutio-Ojala, Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue  
IPS-työhönvalmentaja Heidi Joki, Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue

### **Tarkoitus:**

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) toteutti tämän laatuarvioinnin saadakseen arvion IPS-toimintamallin toimeenpanon laadusta Pohjanmaan hyvinvointialueen psykiatrian poliklinikka; psykiatrian kuntoutusryhmässä.<sup>1</sup> Arvioinnissa verrataan IPS-mallin toteutusta arviointihetkellä IPS-mallin laatuksiteereihin. Arviointi on ensimmäinen arviointi kohteessa.

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

Pohjanmaan hyvinvointialueen psykiatrian poliklinikka; psykiatrian kuntoutusryhmässä hoidetaan ja kuntoutetaan asiakkaita, joilla on psykoosisairauksia. Työhönvalmennusta tarjoaa 2 työhönvalmentajaa, ja lisäksi tiimissä on tiiminvetäjä, jolla myös on omia asiakkaita.

### **Arviointimenetelmä:**

Arvioijat vierailivat Pohjanmaan hyvinvointialueen psykiatrian poliklinikka; psykiatrian kuntoutusryhmässä 30.-31.5.2024. Ennen arviointia arvioijat saivat tarkasteltavikseen seuraavat asiakirjat:

- IPS-hankesuunnitelman
- IPS-substanssiohjausryhmän muistiot
- Tiiminvetäjän seurantataulukko hankkeen alusta lähtien
- Kaikki B-lomakkeet (työnantajatapaamiset) viimeisten 2 kuukauden ajalta
- 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: IPS-tiiminvetäjä Tanja Kaivonen, IPS-työhönvalmentajat Nita Nähls ja Eija Seppelin, psykiatriset sairaanhoitajat Toni Lyra, Terhi Suokas ja Marina Forssell, osastonhoitaja Maija Vuori, johtava lääkäri Mirja Remes, ylihoitaja Tanja Jaakola, kaksi asiakasta ja yksi asiakkaan läheinen

Arvioijat havainnoivat työnantajatapaamisissa seuraavia henkilöitä: IPS-työhönvalmentajat Nita Nähls ja Eija Seppelin

---

<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.

Lisäksi arvioijat havainnoivat hoitotiimin kokousta ja IPS-tiimin viikkokokousta sekä vastaanottotiloja.

### **Yhteenveto:**

Arviointi osoitti palvelun toteutuksen noudattavan IPS-toimintamallin laatuksiteristää. Palvelu toteutuu IPS-mallin mukaisesti hyvällä tasolla, (101/125). Raportin lopusta löydätte yhteenvetotaulukon, jossa pisteytys kuvataan kohta kohdalta. Kustakin kriteeristä voi saada 1–5 pistettä.

Vaikka palvelu toteutuu hyvällä tasolla, sitä voidaan parantaa entisestään. Raportissa esitellään yksityiskohtaisia kehittämisehdotuksia palvelun laadun varmistamiseksi ja edelleen parantamiseksi.

### Vahvuudet

Pohjanmaan hyvinvointialueen psykiatrian poliklinikka; psykiatrian kuntoutusryhmässä toteutettava IPS-työhönvalmennus on kokonaisvaltaista palvelua, jossa asiakas saa yksilöllisesti räätälöityä tukea ja rinnallakulkijan. Laatuksiterien mukaisesti työhakua ohjaavat asiakkaan omat toiveet ja taidot, ja työhakusuunnitelmaa päivitetään asiakkaan kanssa valmennusprosessin aikana. Ensimmäinen kontakti työnantajaan luodaan ripeästi asiakkaan aloitettua palvelussa. Tuki on tiiviimpää, aina kun se on tarpeellista, esimerkiksi asiakassuhteen alussa ja asiakkaan työllistyessä. Asiakas saa myös henkilökohtaista etuusneuvontaa. Työhönvalmentajat tapaavat asiakkaita näiden luonnollisissa lähiympäristöissä.

### Keskeisimmät kehittämistarpeet

- Kriteeri 5: Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta – Pistet: 1
  - o Suositukset: Suosittelemme, että päätökset asiakkaiden ohjautumisesta IPS-palveluun tehdään yhteistyössä asiakkaan, hoitohenkilöstön ja IPS-työhönvalmentajien kesken. Nyt päätöksen asiakasohjauksesta tekee hoitohenkilökunta. Suosittelemme myös, että työhönvalmentajat ovat kaikkien asiakkaita ohjaavien työryhmien kokouksissa koko kokousajan, jotta tiedonkulku paranee. Näin työhönvalmentajille tarjoutuu lisäksi tilaisuus ehdottaa IPS-palvelua myös sellaisille työryhmän asiakkaille, jotka eivät vielä sitä saa.
  - o Työhönvalmentajat ovat voineet kirjata asiakkaiden työhönvalmennuksen tiedot yhteiseen asiakastietojärjestelmään vasta jonkin aikaa. Suosittelemme, että varmistetaan, että hoitohenkilökunta on tietoinen työhönvalmennuksen kirjauksista asiakastietojärjestelmässä. Hoitajat ilmaisivat arviointikäynnillä toiveensa yhteisistä työtiloista, jotta välitön ja epävirallinenkin tiedonkulku helpottuisi. Suosittelemme, että työhönvalmentajille järjestetään mahdollisuus työskennellä nykyistä suurempi osa työajastaan lähellä hoitohenkilökunnan työtiloja.
- Kriteeri 9: Palvelun avoimuus – Pistet: 2 ja  
Kriteeri 10: Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille – Pistet: 1
  - o Suositukset: Suosittelemme, että kaikille työryhmän asiakkaille annetaan tietoa IPS-työhönvalmennuksesta ja varmistetaan, että heillä on halutessaan mahdollisuus päästä IPS-työhönvalmennukseen. IPS-työhönvalmentajien pitämät yhteiset IPS-infot ovat yleensä toimivia, ja niitä kannattaa laajentaa. Infon jälkeen asiakkaaksi ohjaututaan lähetteen kautta. On tärkeää, että hoitotaho palaa toistuvasti keskustelemaan asiakkaiden kanssa kiinnostuksesta työntekoon. Psykiatrisen hoidon rinnalla IPS-valmennus avaa asiakkaille tulevaisuusperspektiiviä ja herättelee toivoa sairauden kaikissa vaiheissa.
- Kriteeri 21: Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ – Pistet: 3
  - o Suositukset: Suosittelemme, että IPS-tiimissä edelleen vahvistetaan avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa työtä IPS-työhönvalmennuksen ensisijaisena tavoitteena. Asteittainen eteneminen palkkatyöhön esim. työkokeilun tai -harjoittelun kautta on perusteltua, kun se on asiakkaan oma toive ja tukee myöhempää työllistymistä.

## IPS – TUETUN TYÖLLISTYMISEN LAATUARVIOINTIRAPORTTI

### PALVELUN HENKILÖSTÖ

#### 1. Asiaksmäärä

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

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko, tiiminvetäjän ja työhönvalmentajien haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajilla on alle 20 asiakasta, tiiminvetäjällä 4 asiakasta.

Suositukset: Aluehankkeen suunnitelmassa asiakasmääräksi oli määritelty 15 asiakasta / työhönvalmentaja. Suosittelemme, että työhönvalmentajien asiakasmäärässä pyritään lähemmäksi 20 asiakasta.

#### 2. Fokus työhönvalmennuksessa

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

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat tekevät ainoastaan työhönvalmennusta.

Suositukset: 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.

Suositukset: 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: 5
--	------------

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat ovat kiinnittyneinä kahteen psykiatriseen hoitotiimiin: psykoosityöryhmään ja avokuntoutustyöryhmään. Yksi asiakas on ohjautunut lisäksi mielialatyöryhmästä.

Suositukset: Suosittelemme, että työhönvalmentajien määrä on riittävä, jotta valmentajat voivat kiinnittyä kaikkiin tiimeihin, joista ohjautuu asiakkaita.

## 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: 1
--	------------

Tiimityöskentelyn kautta toteutuvan palveluiden yhteensovittamisen viisi osa-alueesta ovat:

Työhönvalmentajat osallistuvat viikoittaisiin psykiatrisen hoidon kokouksiin.	kyllä
Työhönvalmentajat osallistuvat aktiivisesti psykiatrisen hoidon kokouksiin, joissa päätökset tehdään yhdessä.	ei
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.	ei
Työhönvalmentajat tukevat psykiatrista hoitotiimiä huomioimaan myös työhönvalmennuksen ulkopuolella olevien henkilöiden työllistymisen.	ei

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat osallistuvat psykoosityöryhmän ja avokuntoutuksen viikoittaisiin kokouksiin. Avokuntoutuksen kokoukseen he osallistuvat koko kokouksen ajan, arvioinnissa tarkasteltavan psykoosiryhmän kokoukseen työhönvalmentajille on varattuna aikaa kokouksen lopulla.

Suositukset: Suosittelemme, että päätökset asiakkaiden ohjautumisesta IPS-palveluun tehdään yhteistyössä asiakkaan, hoitohenkilöstön ja IPS-työhönvalmentajien kesken. Nyt päätöksen asiakasohjauksesta tekee hoitohenkilökunta. Suosittelemme myös, että työhönvalmentajat ovat kaikkien asiakkaita ohjaavien työryhmien kokouksissa koko kokousajan, jotta tiedonkulku paranee. Näin työhönvalmentajille tarjoutuu lisäksi tilaisuus ehdottaa IPS-palvelua myös sellaisille työryhmän asiakkaille, jotka eivät vielä sitä saa.

Työhönvalmentajat ovat voineet kirjata asiakkaiden työhönvalmennuksen tiedot yhteiseen asiakastietojärjestelmään vasta jonkin aikaa, ja hoitohenkilökunta vaikutti saavan tietää mahdollisuudesta lukea heidän kirjauksensa vasta arviointipäivänä. Suosittelemme, että varmistetaan, että hoitohenkilökunta on tietoinen myös työhönvalmennuksen kirjauksista asiakastietojärjestelmässä.

Suosittelemme myös, että työhönvalmentajille järjestetään mahdollisuus työskennellä nykyistä suurempi osa työajastaan lähellä hoitohenkilökunnan työtiloja. Hoitajat ilmaisivat toiveensa yhteisistä työtiloista, jotta välitön ja epävirallinenkin tiedonkulku helpottuisi.

## 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 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.</p>	<p>Pisteet: 4</p>
---	-------------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien ja tiiminvetäjän 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.

Suosituksukset: Suosittelemme, että tiiminvetäjä järjestää säännöllisiä tapaamisia eri yhteistyötahojen kanssa ja varmistaa, että tapaamisiin pääsee mukaan koko IPS-tiimi.

## 7. Työhönvalmennuksen tiimi

<p>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.</p>	<p>Pisteet: 5</p>
--	-------------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien ja tiiminvetäjän haastattelut

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

Suosituksukset: Suosittelemme, että viikoittaiset tiimikokoukset toteutuvat mahdollisuuksien mukaan kasvokkain.

## 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: 3</p>
---	-------------------

IPS-työhönvalmennuksen tiiminvetäjän viisi avainroolia ovat:

<p>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.)</p>	<p>kyllä</p>
--	--------------

Tiiminvetäjä toteuttaa viikoittaista työhönvalmennuksen tiimin ohjausta, jossa käsitellään asiakastilanteita ja tunnistetaan uusia toimintatapoja ja ideoita, joiden avulla asiakasta tuetaan työelämässä.	ei
Tiiminvetäjä on yhteydessä psykiatrisen hoitotiimin vetäjiin varmistaakseen, että palvelut on sovitettu yhteen, sekä ratkaistakseen prosessiin liittyviä haasteita (liittymen 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.	ei
Tiiminvetäjä seuraa ajantasaisia asiakastuloksia yhdessä työhönvalmentajien kanssa ja asettaa tavoitteita, joiden päämääränä on palvelun tuloksellisuuden parantaminen, vähintään neljännesvuosittain.	kyllä

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Tiiminvetäjän vastuulla on kaksi IPS-työhönvalmentajaa, joiden kanssa hän pitää viikoittain tiimikokouksia. Tiimikokouksissa käsitellään asiakastilanteita ja tunnistetaan uusia toimintatapoja. Tiiminvetäjä on yhteydessä psykiatrisen hoitotiimin vetäjiin varmistaakseen toiminnan sujuvuuden ja seuraa asiakastuloksia yhdessä työhönvalmentajien kanssa.

Suosituks: Tiiminvetäjä pitää työhönvalmentajien kanssa viikoittaisia etäkokouksia. Suosittelemme, että tiimikokoukset pidettäisiin kasvokkain. Kasvokkaisissa tapaamisissa on helpompi tunnistaa sellaisia työhönvalmentajien tarpeita, joissa tiiminvetäjä voi tukea heitä. Tapaamiset myös tukevat koko tiimin ryhmäytymistä ja parhaimmillaan luovat työntekijöiden voimavaroja tukevan kannustavan ilmapiirin. On hyvä, että tiiminvetäjä toimii sellaisten työhönvalmentajien tukena, jotka kokevat tukea tarvitsevansa. Suosittelemme myös, että tiiminvetäjällä ei ole muita tiimejä vastuullaan. Tiiminvetäjällä on tällä hetkellä vastuullaan myös sosiaalihuollon laatu- ja perusteisen työhönvalmennuksen kaksi työhönvalmentajaa.

On tärkeää huolehtia siitä, että tiiminvetäjällä on riittävästi aikaa sekä kunkin työhönvalmentajan henkilökohtaiseen, että koko tiimin yhteiseen ohjaamiseen ja tukeen, kun käyttöön ollaan ottamassa alueen toimijoille vielä uutta toimintamallia. Pienessä tiimissä on hyvät mahdollisuudet käydä syventäviä keskusteluja IPS:stä työotteena.

## 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 läheteitä IPS-työhönvalmennukseen (esim. terapeutti, psykiatri, psykologi, toimintaterapeutti, psykiatrisen sairaanhoitaja). Asiakkaiden on myös mahdollista hakeutua IPS-työhönvalmennukseen omaehtoisesti.	Pisteet: 2
---	------------

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Hoitohenkilökunta vaikuttaa kertovan palvelusta vain tietyille asiakkaille, joille he arvelevat

työhönvalmennuksen sopivan. Suurin osa asiakkaista ei saa tietoa IPS-työhönvalmennuksesta, eikä heille siten avaudu mahdollisuutta päästä palveluun.

Suosituks: Suosittelemme, että kaikille asiakkaille annetaan tietoa IPS-työhönvalmennuksesta ja varmistetaan, että heillä on halutessaan mahdollisuus päästä IPS-työhönvalmennukseen. IPS-työhönvalmentajien pitämät yhteiset IPS-infot ovat yleensä toimivia, ja niitä kannattaa laajentaa. Yhteiset infot herättelevät asiakkaiden kiinnostusta palvelua kohtaan. On hyvä, että asiakkailla on mahdollisuus hakeutua palveluun myös itse. Infon jälkeen asiakkaaksi ohjaututaan lähetteen kautta. 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: 1
--	------------

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).	ei
Mitataan avoimille työmarkkinoille työllistyneiden osuus kaikista hoitotahon asiakkaista vähintään neljännesvuosittain ja jaetaan tieto tuloksista johdolle ja henkilökunnalle.	ei

Tietolähteet: Haastattelut, tilojen havainnointi

Kommentit: Hoitajat kysyvät asiakkaiden nykyisen työllisyystilanteen, joka kirjataan hoitosuunnitelmiin. Hoitotahon aulassa ja käytävässä on esillä kirjallista materiaalia työhönvalmennuksesta.

Suosituks: Suosittelemme, että hoitotaho antaa kaikille asiakkaille tietoa IPS-työhönvalmennuksesta ja varmistetaan, että heillä on halutessaan mahdollisuus päästä IPS-työhönvalmennukseen. On tärkeää, että hoitotaho myös palaa toistuvasti keskustelemaan asiakkaiden kanssa kiinnostuksesta työntekoon. Hoitotahon asiakkaille tarjotaan keinoja jakaa työhön liittyviä kokemuksia muiden asiakkaiden ja henkilökunnan kanssa. Avoimille työmarkkinoille työllistyneiden asiakkaiden osuutta on hyvä seurata koko poliklinikan tasolla ja jakaa tieto johdolle ja koko henkilökunnalle.

## 11. Johdon tuki tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennukselle

Tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennuksen toimeenpanolla ja jatkuvuudella on mukana olevien organisaatioiden johdon tuki ja sitoutuminen.	Pisteet: 3
--	------------

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.	ei
Tiiminvetäjät jakavat oman organisaationsa johdolle tietoa siitä, mikä estää ja mikä mahdollistaa toimintamallin onnistumisen vähintään puolivuositain. Johto auttaa tiiminvetäjiä tunnistamaan ja toimeenpanemaan ratkaisuja esteille.	ei

Tietolähteet: IPS-substanssiohjausryhmän pöytäkirjat, haastattelut

Kommentit: Mukana olevien organisaatioiden johto osoittaa osaamista IPS-toimintamallista. Laadun varmistamiseksi toteutetaan laatuarviointi. Johdon edustajia osallistuu substanssiohjausryhmän kokouksiin.

Suosituks: Suosittelemme, että organisaatiossa vahvistetaan koko henkilöstön tietämystä IPS-toimintamallista osana psykiatrista hoitoa ja kuntoutusta sekä työllistymisen tukemisen merkitystä organisaation missiossa. Arvioijat saivat mielikuvan, että osa henkilöstöstä ei tunne IPS-toimintamallin peruseriaatteita. Osa hoitohenkilökunnasta ei myöskään tiennyt mahdollisuudesta hyödyntää yhteistä asiakastietojärjestelmää, joka on nyt saatu myös IPS-tiimin käyttöön. Hoitohenkilöstö toivoi, että työhönvalmentajat työskentelisivät samoissa tiloissa heidän kanssaan. On hyvä, että johto auttaa tiiminvetäjiä tunnistamaan ja toimeenpanemaan ratkaisuja esteille mallin käyttöönotossa ja juurruttamisessa.

## 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: Kaikkia asiakkaita autetaan saamaan laaja-alaista ja henkilökohtaista etuusneuvontaa.

Suosituksset: Jatkakaa samaan tapaan.

### 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 täyttyvät.

Suosituksset: Jatkakaa samaan tapaan.

### 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: 5
--	------------

Tietolähteet: Haastattelut

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

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko

Kommentit: Ensimmäinen tapaaminen työnantajan kanssa toteutuu keskimäärin 11 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: 4
--	------------

Tietolähteet: Haastattelut, asiakastyön lomakkeet

Kommentit: Asiakkaan työnhakuvaiheeseen liittyvät työhönvalmentajien yhteydenotot työnantajiin perustuvat suurelta osin 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. Työhönvalmentajat luovat yhdessä asiakkaiden kanssa henkilökohtaiset työnhakusuunnitelmat, joita päivitetään ammatilliseen profiiliin sisältyvällä tiedolla ja uusilla työhön tai koulutukseen liittyvillä kokemuksilla.

Suosituksset: Kun asiakasmäärä saavuttaa 20:n, suosittelemme miettimään tiimissä, voisiko työhönvalmentajien työaika käyttää vieläkin enemmän työnantajiin, jotka vastaavat asiakkaiden kiinnostuksen kohteita.

### 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:	Pisteet: 3
--	------------

Tässä huomioidaan ainoastaan tapaamiset, jotka koskevat työnhakuvaiheessa olevia asiakkaita.	
--	--

Tietolähteet: Tiiminvetäjän seurantataulukko

Kommentit: Kaksi työhönvalmentajaa on tarkastelujaksolla tavannut työnantajia 6 kertaa viikossa. Tiimiläiset ovat yhteensä tavanneet työnantajia kasvokkain keskimäärin 4 kertaa viikossa.

Suosituksset: Suosittelemme, että tiiminvetäjä lisää mahdollisuuksien mukaan viikoittaisia kasvokkaisia työnantajatapaamisia. On hyvä miettiä tiimissä, voisiko työaika käyttää enemmän työnantajiin, jotka vastaavat asiakkaiden kiinnostuksen kohteita.

### 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: 4
--	------------

Tietolähteet: Työhönvalmentajien ja tiiminvetäjän haastattelut, asiakastyön dokumentit

Kommentit: Työhönvalmentajat tapaavat työnantajia henkilökohtaisesti riippumatta siitä, ovatko työnantajat ilmoittaneet avoimesta työpaikasta, nostavat esille työnhakija-asiakkaita painottaen heidän vahvuuksiaan sekä pyytävät työnantajia haastattelemaan työnhakija-asiakkaita.

Suosituksset: Asiakastyön dokumentoinnin perusteella työhönvalmentajat tapaavat työnantajia yleensä vain yhden kerran. Suosittelemme, että samoja työnantajia tavataan useita kertoja. Tämä mahdollistaa luottamuksellisen suhteen luomisen työnantajiin.

### 19. Töiden monimuotoisuus

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

Tietolähteet: Haastattelut, asiakastyön dokumentointi

Kommentit: Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan saamaan monipuolisesti erilaisia töitä.

Suosituksset: Jatkakaa samaan tapaan.

### 20. Työnantajien monimuotoisuus

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

Tietolähteet: Haastattelut, asiakastyön dokumentointi

Kommentit: Työhönvalmentajat auttavat asiakkaitaan solmimaan työsuhteita monipuolisesti 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: 3
---	------------

Tietolähteet: Haastattelut ja asiakastyön dokumentointi

Kommentit: Työhönvalmentajat pyrkivät välittämään asiakkaille avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa työtä.

Suosituksset: Suosittelemme, että IPS-tiimissä edelleen vahvistetaan avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa työtä IPS-työhönvalmennuksen ensisijaisena tavoitteena. Asteittainen eteneminen palkkatyöhön esim. työkokeilun tai -harjoittelun kautta on perusteltua, kun se on asiakkaan oma toive ja tukee myöhempää työllistymistä. 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 työnteke 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: Jatkakaa 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: 5
---	------------

Tietolähteet: Haastattelut

Kommentit: Työhönvalmentajat käyttävät vähintään suurimman osan työajastaan toimiston tai poliklinikan ulkopuolella asiakkaan lähiyhteisöissä.

Suositukset: Jatkakaa 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	Pisteet: 3
---	------------

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.	kyllä
Myös hoitotaho tekee tarvittaessa aloitteita yhteyden saamiseksi vaikeasti tavoitettaviin asiakkaisiin sekä heidän sitouttamisekseen 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 kirjaavat systemaattisesti yritykset saada yhteys tapaamisista poisjääneisiin asiakkaisiin. Työhönvalmentajat keskustelevat hoitotahon kanssa tapaamisista poisjääneistä asiakkaista. Myös hoitotaho yrittää tarvittaessa saada yhteyden asiakkaaseen.

Suositukset: 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, Pohjanmaan hyvinvointialueen psykiatrian poliklinikka; psykiatrian kuntoutusryhmä**

**TUETUN TYÖLLISTYMISEN IPS-TYÖHÖNVALMENNUKSEN LAATUKRITEERIEN 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: 5
5.	Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta	Pisteet: 1
6.	Yhteisasiakkaat ja työskentely asiakkaan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa	Pisteet: 4
7.	Työhönvalmennuksen tiimi	Pisteet: 5
8.	Työhönvalmennuksen tiiminvetäjän rooli	Pisteet: 3
9.	Palvelun avoimuus	Pisteet: 2
10.	Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille	Pisteet: 1
11.	Johdon tuki tuetun työllistymisen IPS-työhönvalmennukselle	Pisteet: 3
<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: 5
15.	Nopea työnhaku avoimilla työmarkkinoilla	Pisteet: 5
16.	Henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku	Pisteet: 4
17.	Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – Tiivis yhteys työnantajiin	Pisteet: 3
18.	Suhteen luominen työnantajiin (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu) – Työnantajayhteyksien laatu	Pisteet: 4
19.	Töiden monimuotoisuus	Pisteet: 5
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
	<b>YHTEISPISTEMÄÄRÄ</b>	<b>101/125</b>
	115–125 = Esimerkillinen taso 100–114 = Hyvä taso 74–99 = Kohtalainen taso 73 ja vähemmän = Palvelu ei ole tuettua työllistymistä.	