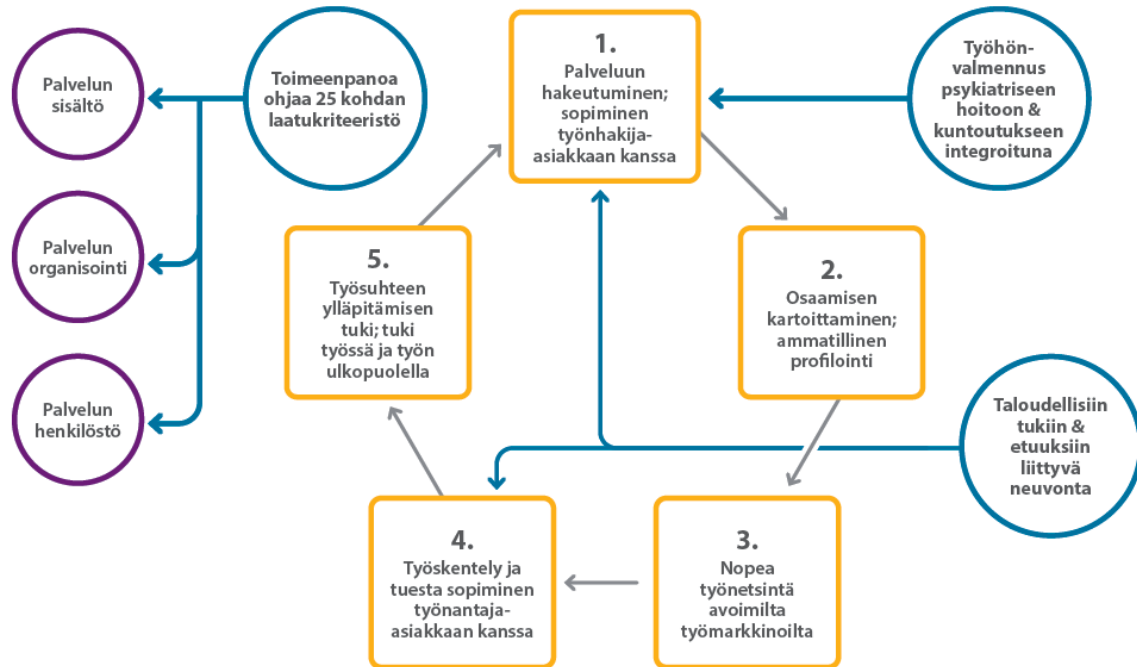


IPS-TOIMINTAMALLIKUVAUS



Kuvio 1. IPS- toimintamallin ydinominaisuudet ja prosessi

TYÖNHAKIJATASO:
<ul style="list-style-type: none"> • Palvelu on avoin kaikille asiakkaille, joiden henkilökohtaisena tavoitteena on työllistyminen palkkatyöhön.
<ul style="list-style-type: none"> • Työhönvalmennus integroituu osaksi asiakkaan palveluketjua, ja toteutuu tiiviissä yhteistyössä hoito- ja kuntoutustahon kanssa.
<ul style="list-style-type: none"> • Palvelu on vapaaehtoista ja käynnistyy asiakkaan omien toiveiden, tarpeiden ja tavoitteiden mukaan.
<ul style="list-style-type: none"> • Yksilöllinen, kestoaltaan rajaamaton palvelu (ns. jatkettu tuki) ei pääty työllistymisvaiheessa, vaan jatkuu niin kauan kuin työllistynyt asiakas sitä tarvitsee.

TYÖNTEKIJÄTASO:
<ul style="list-style-type: none"> • Työhönvalmentajat erikoistuvat ja keskittyvät nopeaan työn etsintään avoimilta työmarkkinoilta.
<ul style="list-style-type: none"> • Sama työhönvalmentaja toteuttaa työllistymisen tuen kaikki vaiheet (1-5)
<ul style="list-style-type: none"> • Varmistetaan taloudellisiin tukiin & etuuksiin liittyvän ohjauksen ja neuvonnan saaminen (sekä työnhakija- että työnantaja-asiakkaat)
<ul style="list-style-type: none"> • Työhönvalmentajilla on realistisesti mitoitettu asiakasmäärä (max. 20 valmennettavaa / työhönvalmentaja).

PALVELUN TAUSTALLA OLEVAT ARVOT JA PERIAATTEET (EUSE Toolkit, 2014):

- **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 mahdollisuuksiensa 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.

PALVELUN SISÄLTÖ

1. PALVELUUN HAKEUTUMINEN; SOPIMINEN TYÖNHAKIJA-ASIAKKAAN KANSSA

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

Työhönvalmentaja

- laatii 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 välttää sosiaaliturvaetuuksien katkoksia ja lievittää etuuksien menettämiseen liittyvää huolta
- laatii työnhakija-asiakkaan kanssa toimintasuunnitelman, jota päivitetään koko prosessin ajan (esim. 3kk/6kk/12kk kohdalla)



Palvelu käynnistyy heti asiakkaan positiivisen ilmaisen jälkeen

2. OSAAMISEN KARTOITTAMINEN; AMMATILLINEN PROFILOINTI

Palvelun alussa kartoitetaan työnhakija-asiakkaan kanssa yhteistyössä hänen toiveensa, tavoitteensa ja osaamisensa sekä tehdään ammatillinen profilointi.

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 työnhauille
- liittää osaamiset ja profiilin sekä niihin liittyvän tiedon jakamisen osaksi toimintasuunnitelmaa



Kartoittaminen ja profilointi tehdään 1-3 tapaamiskerran aikana, joiden jälkeen kontaktointi työnantajiin käynnistyy

3. NOPEA TYÖN ETSINTÄ; AVOIMET TYÖMARKKINAT

Palvelussa keskeistä on nopea työnhaku sekä työhönvalmentajan iso rooli työnetsinnässä.

Työhönvalmentaja

- seuraa aktiivisesti paikallisia työmarkkinoita ja tuntee työnantaja-asiakkaiden rekrytointitarpeet
- 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 rekrytointikontaktia viikossa



Työnhakija-asiakkaan ensimmäinen kasvokkainen kohtaaminen mahdollisen työnantajan kanssa toteutuu jo kuukauden sisällä palvelun aloituksesta

4. TYÖSKENTELEY TYÖNANTAJA-ASIAKKAAN KANSSA; TUESTA SOPIMINEN

Palvelussa työhönvalmentaja työskentelee työnantaja-asiakkaan kanssa löytääkseen hänen tarpeeseensa sopivan työntekijän. Palvelussa työhönvalmentaja tukee työnantajaa ja työyhteisöä työsuhteen alkaessa sekä työhön kiinnittymisessä.

Työhönvalmentaja

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



Työnantaja-asiakas näkee työnhakijan palkkaamisesta syntyvät edut ja hyödyt

5. TYÖSUHTEEN YLLÄPITÄMISEN TUKI; TUKI TYÖSSÄ JA TYÖPAIKAN ULKOPUOLELLA

Palvelussa työhönvalmentaja tukee työnhakija-asiakasta työsuhteeseen orientoitumisessa, työn oppimisessa ja työkuultuuriin tutustumisessa sekä tilanteen vakauttamisessa ja seuraa asiakkaan tilannetta.

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



Työnhakija-asiakkaan omien voimavarojen kasvaessa tarve työhönvalmentajan tuelle vähenee

PALVELUN ORGANISOINTI & HENKILÖSTÖ

1. ESIMIESTASON SEURANTA- JA OHJAUSRYHMÄ

Työllistymisen tuen ja psykiatrisen hoidon ja kuntoutuksen sekä työllistyvien osalta työterveydenhuollon palvelujen esimiehistä koostuva seurantaryhmä arvioi ja ohjaa tuetun työllistymisen näyttöön perustuvan IPS- toimintamallin käyttöönottoa ja toimeenpanoa.

Seuranta- ja ohjausryhmä

- noudattaa ja levittää tuetun työllistymisen IPS -toimintamallin taustalla vaikuttavia arvoja ja periaatteita
- hyväksyy ja vahvistaa suunnitelmat, joilla viisivaiheinen tuetun työllistymisen IPS -toimintamalli muunnetaan tuotteiksi, palveluiksi ja prosesseiksi
- hyväksyy ja vahvistaa suunnitelmat, joilla toteutetaan viisivaiheisen tuetun työllistymisen IPS –toimintamallin tuloksellinen markkinointi niin työnhakija- kuin työnantaja-asiakkaillekin
- varmistaa asiakkaiden osallistumisen ja vaikuttamisen oman palvelunsa ohella myös palveluiden kehittämiseen ja arviointiin



Seuranta- ja ohjausryhmä varmistaa IPS -toiminnan kehittämisen ja toimintamallin alueellisen juurtumisen

2. INTEGROIDUT TYÖLLISTYMIEN TUEN JA PSYKIATRISEN HOIDON- & KUNTOUTUKSEN PALVELUT

Työllistymisen tuen ja psykiatrisen hoidon ja kuntoutuksen sekä työllistyvien osalta työterveydenhuollon palvelut muodostavat kokonaisuuden niin, että niistä rakentuu toisiaan tukeva palveluprosessi.

Integroidussa IPS -palvelussa

- työhönvalmentajien työpiste on jaettu hoitotiimin kanssa
 - mikäli työpiste on erillään, osallistuvat työhönvalmentajat viikoittain hoitotiimin kokouksiin (ei korvattavissa hallinnollisilla kokouksilla), joissa keskustellaan yksittäisistä työnhakija-asiakkaista, heidän työllistymistavoitteistaan sekä tehdään yhteisiä päätöksiä
- työhönvalmentajat ovat kiinnittyneinä 1-2 psykiatriseen hoitotiimiin, 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
- työnhakija-asiakkaan kanssa laadittu yhteistyösopimus ja tietojen vaihtoa koskeva suostumus ohjaavat työllistymisen tukeen liittyvien tietojen ja hoitotietojen käsittelemistä sekä yhdistämistä yhdeksi kansioksi



Integroiduissa palveluissa työhönvalmentajat osallistuvat hoidon suunnitteluun ja työllistymisen tuki kuuluu hoitosuunnitelmaan

3. TYÖHÖNVALMENNUS -TIIMI

Työhönvalmentajien työtä tehdään tiimipohjaisesti niin, että tiimissä työskentelee vähintään kolme työhönvalmentajaa, joista yksi toimii tiiminvetäjänä.

Tiimirakenteessa

- työhönvalmentajilla on yksilölliset asiakasmäärät; kokoaikaisella työhönvalmentajalla max 20 asiakasta
- tiiminvetäjä seuraa ja varmistaa, että tiimissä noudatetaan IPS -toiminnan kansainvälisiä laatusuosituksia ja periaatteita

- tiiminvetäjä seuraa ja raportoi tiimin tuloksista (seuranta tiimitasolla, ei yksittäisten työntekijöiden tasolla)
 - työhönvalmentajien oma, laatua ja tuloksia arvioiva tiimitapaaminen viikoittain
- niin työmäärää, kuin työnantajakontaktejakin voidaan tehokkaasti jakaa



Vastuullinen työhönvalmennus tarkoittaa, että jokainen työhönvalmentaja vastaa työllistymisen tuen kaikkien vaiheiden toteuttamisesta IPS -toiminnan laatukriteerejä ja periaatteita noudattaen

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 IPS -toimintamalliin, kuin ohjaus- ja valmennustyöhönkin liittyen.

Työhönvalmentajat tuntevat paikalliset työmarkkinat sekä palvelujärjestelmän, ja he työskentelevät asiakaslähtöisesti huomioiden sekä työnhakija- että työnantaja-asiakkaan tarpeet.

Osaaminen varmistetaan

- huolellisella rekrytoinnilla
- varmistamalla riittävät resurssit ja valmiudet rekrytoitavien työhönvalmentajien kouluttamiseksi
- edistämällä yhteisöllistä oppimiskulttuuria ja kannustamalla jatkuvaan oppimiseen
- seuraamalla ja arvioimalla IPS- työhönvalmennuksen toimeenpanoa ja turvaamalla mahdollisuudet työskentelyyn kansainvälisiä laatukriteerejä ja periaatteita noudattaen.



Työllistymisen tuen ja psykiatrisen hoidon- ja kuntoutuksen integroituihin palveluihin palkatut työhönvalmentajat hallitsevat omat tehtävänsä, ja ymmärtävät roolinsa ja vastuunsa