



IPS-työhönvalmennus Keski-Suomen hyvinvointialueella – Loppuraportti ja työkirja

Keski-Suomen kestävän kasvun ohjelma

Sampsa Nyysönen

Satu Pasanen

Tanja Väisänen

Suvi Kalliokoski



KESKI-
SUOMEN
HYVINVOINTI-
ALUE



Euroopan unionin
rahoittama

NextGenerationEU

Sisällysluettelo

Sisällysluettelo	2
Esipuhe	3
Loppuraportti	5
Lähtökohdat	5
Toiminnan käynnistäminen	6
Yhteistyö hoitotahon ja verkostojen kanssa	6
Asiakkaan polku IPS-työhönvalmennuksessa	8
Asiakasosallisuus	9
Tulokset	10
Pohdinta	14
Työkirja työhönvalmentajan tueksi	15
Asiakastyössä käytettävät työkalut ja menetelmät	16
Johdanto	16
Verkostot	17
Asiakkaan verkostokartta	18
Tehtävä vahvuuksista	19
Osaamisen käsi	21
Joharin ikkuna	22
Tavoiteportaot	23
Työnantajayhteistyö	24
Johdanto	24
Sähköpostipohja kontaktointiin	24
Prosessikuvaus kontaktointiin ja työnantajayhteistyöhön ym.	25
Vinkkejä prosessin eri vaiheisiin	25
Etuudet	26
Johdanto	26
Asumisen tuet	26
Eläkkeensaajan tuet	27
Kuntoutujan tuet	28
Opiskelijan tuet	29
Sairastamisen aikaiset tuet	29
Toimeentulon tuet	29
Työttömyyden tuet	30



KESKI-
SUOMEN
HYVINVOINTI-
ALUE



**Euroopan unionin
rahoittama**
NextGenerationEU

Taitto: Kuuverstas

Valokuvat: Jiri Halttunen

Esipuhe

Olet löytänyt käsiisi [Keski-Suomen kestävän kasvun ohjelman](#) IPS – Sijoita ja valmenna! -toimintamallin käynnistämisen ja juurruttamisen loppuraportin ja IPS-työhönvalmentajan työkirjan. IPS (Individual Placement and Support) -toimintamalli on Yhdysvalloissa kehitetty toimintamalli, jonka avulla edistetään vaikeaan mielenterveyden häiriöön sairastuneiden asiakkaiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille.

Vaikka toimintamalli on kehitetty mielenterveyden häiriöihin sairastuneiden henkilöiden työllistymisen tukemiseen, on toimintamallia onnistuttu soveltamaan myös muilla kohderyhmillä. Jos siis tavoitteesi on ottaa toimintamalli käyttöön muille kohderyhmille, uskomme että tämä kokonaisuus auttaa sinua työssäsi. Jalkautimme IPS-toimintamallin osaksi Keski-Suomen hyvinvointialueen mielenterveys- ja päihdepalvelujen toimintaa ja tästä syystä tarkastelemme asiaa vahvasti sote-organisaation näkökulmasta.

IPS-työhönvalmennuksen laatua ohjaa 25-kohtainen laatukriteeristö ja työhönvalmennusprosessi koostuu viidestä vaiheesta. Prosessin tueksi on luotu asiakastyön lomakkeet. Nämä lomakkeet ja laatukriteerit löytyvät näppärästi [Terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen \(THL\) verkkosivuilta](#). Kannustamme muutenkin perehtymään THL:n verkkosivujen sisältöön ja etsimään tietoa, koska kaikkea emme ole tähän kokonaisuuteen nähneet tarpeelliseksi nostaa niiden ollessa luotettavasti saatavissa toisaalla. Jos IPS-toimintamalli on sinulle täysin uusi, kannattaa THL:n verkkosivuilta katsoa läpi

menetelmäkoulutukset. Toimintamallin implementoinnin tukemiseen saat hyvää tietoa esimerkiksi [arviointitutkimuksesta](#).

Avaamme IPS-työhönvalmennuksen prosessia ja sen asettumista osaksi organisaation toimintaa tässä raportissa erityisesti palvelun implementoinnin ja verkostoyhteistyön näkökulmasta. Palvelun tuominen osaksi oman organisaation toimintaa riippuu vahvasti siitä, kuinka palvelujärjestelmä on rakentunut ja mitä strategisia tavoitteita organisaatiolla tai sen johdolla on.

Olemme nostaneet tähän loppuraportin ja työkirjan kokonaisuuteen niitä asioita, jotka mahdollistavat ja haastoivat IPS-työhönvalmennuksen käyttöönottoa ja juurtumista meillä sekä muilla IPS-kehittämishankkeissa mukana olleilla hyvinvointialueilla. Lopussa tarkastelemme onnistumistamme tuloksien valossa.

Työkirjassa tarjoamme työhönvalmentajille työkaluja, jotka helpottavat uuden työn haltuun ottamista. Yhtä kaiken kattavaa mallia IPS-asiakkaan polusta avoimille työmarkkinoille on mahdotonta piirtää. Polut avoimille työmarkkinoille ovat jokaisen asiakkaan kohdalla erilaisia, ja ne saattavat pitää sisällään kaikkea työnhaun tukemisesta opintomahdollisuuksien kartoittamiseen. Myös asiakkaiden verkostot ja tukiratkaisut ovat yksilöllisiä ja moninaisia.

Työhönvalmennuksessa näiden haltuun ottaminen on erittäin tärkeää. Olemme työhönvalmentajien kesken

IPS-työhönvalmennusta ohjaavat yleisesti seuraavat kahdeksan periaatetta:

- Palvelun tavoitteena on työllistyminen **avoimille työmarkkinoille**.
- Palvelu on **avoin kaikille** asiakkaille, joiden henkilökohtaisena tavoitteena on työllistyminen palkkatyöhön.
- Palvelu on **integroitu psykiatriseen hoitoon ja kuntoutukseen**.
- Palvelu on **vapaaehtoista ja työnhaku käynnistyy asiakkaan omien toiveiden, tarpeiden ja tavoitteiden mukaan**.
- Palvelussa **varmistetaan taloudellisiin tukiin ja etuuksiin liittyvän ohjauksen ja neuvonnan saaminen** (sekä työnhakijalle että työnantaja-asiakkaat).
- Palvelun lähtökohtana on **nopea työnetsintä**, jota ei edellä esimerkiksi asiakkaan työllistymisedellytysten arviointi, työharjoittelu- tai työkokeilujaksot, työtoiminta tai niin sanotut siirtymätyöt.
- **Tiivis työnantajayhteistyö:** työhönvalmentaja työskentelee työnantaja-asiakkaiden kanssa löytääkseen heidän tarpeisiinsa sopivia työntekijöitä sekä kartoittaakseen ja neuvotellakseen olemassa olevista ja uusista työtehtävistä. Työhönvalmentaja tukee työnantajia ja työyhteisöjä työsuhteen alkaessa sekä työhön kiinnittymisessä.
- **Palvelu on yksilöllistä ja kestoltaan rajaamatonta** (ns. jatkettu tuki), eikä pääty työllistymisvaiheessa, vaan jatkuu niin kauan kuin työllistynyt asiakas sitä tarvitsee.

nostaneet työkirjaan sellaisia työkaluja ja sisältöjä, jotka tukevat mielestämme IPS-valmennusprosessia ja sen haltuun ottamista, jotta saisimme helpotettua työhönvalmentajien työskentelyä jo alkuvaiheessa.

Saat tästä loppuraportin ja työkirjan kokonaisuudesta hyvät lähtökohdat IPS-työhönvalmennuksen käynnistämiseen ja toteuttamiseen. Voit syventää ymmärrystä työhönvalmennuksesta ja siihen liittyvistä aiheista lukemalla lisätietoa muun muassa THL:n, Kelan ja työvoimaviranomaisten verkkosivuilta. Toivomme, että tämän avulla pystymme auttamaan uusia ammattilaisia työhönvalmennuksen haltuun ottamisessa ja toiminnan juurruttamisessa.

Tässä kohtaa on syytä toivottaa kiitokset IPS-työhönvalmennuksen rohkeille ja pystyville asiakkaille, Keski-Suomen hyvinvointialueen mielenterveys- ja päihdepalvelujen sekä psykiatrian henkilöstölle ja johdolle, työvoimaviranomaisille, Keski-Suomen yrittäjäjärjestöille sekä muille toimintamallin kehittämisessä mukana oleille. Kansallinen IPS-verkosto on myös ollut merkittävä apu kehittämistyössä ja haasteiden kohtaamisessa. Ilman näitä ihmisiä ja toimijoita hankkeen tuloksia ei olisi ollut mahdollista saavuttaa.

Sampsa Nyssönen

Projektipäällikkö



Loppuraportti

Lähtökohdat

Saimme rahoituksen toimintamallin käynnistämiseen EU:n elpymis- ja palautumistukivälineestä (RRF) ajalle 1.1.2023-31.12.2024. Rakensimme hankesuunnitelmaa toiminnalle yhdessä asiantuntijatyöryhmän kanssa. Asiantuntijaryhmä muodostui mielenterveys- ja päihdepalveluiden, psykiatrian, sosiaalipalveluiden sekä työ- ja elinkeinopalvelujen ja työllisyyspalveluiden ammattilaisista. Asetimme RRP-hankeoppaan mukaisesti tavoitteeksi käynnistää IPS – Sijoita ja valmenna! -toimintamallin mukainen työhönvalmennus mielenterveyden hoitoon ja kuntoutukseen integroituna palveluna Keski-Suomen hyvinvointialueella.

Kohderyhmän työllistymistä ja työsuhteen ylläpitämistä tuetaan IPS-toimintamallin mukaisella työhönvalmennuksella. Samanaikaisesti asiakkaiden hyvinvointi, osallisuus sekä työ- ja toimintakyky vahvistuvat. Päätimme mitata toimintamallin laatua IPS-laatu-arvioinnilla sekä palvelun kustannus- ja työllistymisvaikutuksia.

Kävimme hanketta suunniteltaessa keskustelua erityisesti työhönvalmennuksenn sijoittumisesta hyvinvointialueen palvelujärjestelmään sekä asiakasohjautumisen näkökulmasta. Kävimme pohdintaa asiakkaiden haasteiden ja kuntoutumisen tilanteista ja tämän pohjalta siitä, kenelle palvelu on oikea-aikaista. Palveluiden edustajat toivat suunnitteluryhmässä esille näkökulmia siitä, kuinka haastavassa kuntoutumisen vaiheessa erikoissaira-

hoidon piirissä olevat asiakkaat ovat, ja onko palvelu siitä syystä oikea-aikaista asiakkaille.

Kirjasimme IPS-työhönvalmennuksen periaatteiden mukaisesti hankesuunnitelmaan, että emme lähde rajaamaan palvelua, vaan asiakkaita voidaan ohjata työhönvalmennukseen erikoissairaanhoidon psykiatrian palvelualueelta sekä laaja-alaisen sosiaali- ja terveyskeskuksen mielenterveys ja päihdepalveluista. Työryhmä ei olisi halunnut tehdä tarkempaa kohderyhmän rajausta, vaan tarjota palvelua kaikille mielenterveyskuntoutujille. Rajasimme kohderyhmän lopulta kansallisen ohjauksen mukaisesti vaikeisiin mielenterveyden häiriöihin sairastuneisiin henkilöihin, erityisesti psykoosisairaisiin. Tämä osoittautui hyväksi päätökseksi asiakasvirtojen hallinnan näkökulmasta.

Nimesimme työllistymistä edistävästä palveluista keskeiseksi yhteistyökumppaneiksi Keski-Suomen TE-palvelut sekä Jyväskylän ja Laukaan työllisyyspalvelut. Kirjasimme hankesuunnitelmaan toimintamallin levittämisen edistämisestä muille työhönvalmennuksesta hyötyville kohderyhmille. Suunnittelimme toiminnan kustannusvaikutuksia arvioitavaksi mahdollisuuksien mukaan SOLA-laskentamatriisin avulla. Lisäksi päätimme, että työhönvalmentajat tulisivat suorittamaan rahoittajan vaatiman Kuntoutus-, tuki- ja ohjauspalveluiden erikoissammattitutkinnon (työvalmentaja). Toimintakauden

aikana kolme viidestä ohjelman aikana työskennelleestä työhönvalmentajasta suoritti tutkinnon ja yksi osia siitä.

Asiakaskohderyhmän työllistymisten tuloksista kirjattiin seuraavasti:

- **Erinomainen taso:**
vähintään 37 % hankkeen työhönvalmennukseen osallistuvista työllistyy, etenee opintoihin tai jatkaa opiskelujaan
- **Hyvä taso:**
vähintään 30 % hankkeen työhönvalmennukseen osallistuvista työllistyy, etenee opintoihin tai jatkaa opiskelujaan
- **Kohtalainen taso:**
vähintään 20 % hankkeen työhönvalmennukseen osallistuvista työllistyy, etenee opintoihin tai jatkaa opiskelujaan
- **Tyydyttävä taso:**
vähintään 15 % hankkeen työhönvalmennukseen osallistuvista työllistyy, etenee opintoihin tai jatkaa opiskelujaan.

Toiminnan käynnistäminen

Kirjasimme alkuperäiseen hankesuunnitelmaan, että keväällä 2023 toimintaa käynnistäisi IPS-tiiminvetäjänä toimiva projektipäällikkö sekä kaksi työhönvalmentajaa. Myöhemmin joulukuussa 2023 hankkeessa aloitti työskentelyn myös kolmas työhönvalmentaja. Työhönvalmentajien oli tarkoitus aloittaa työskentely, kun toimintaan liittyvät hallinnolliset asiat oli saatu ratkaistua ja asiakastyö voitaisiin aloittaa.

Hankkeen käynnistyessä muodostimme mielenterveys- ja päihdepalveluiden sekä psykiatrian johdon kanssa päätökset siitä, missä tiimeissä toimintaa lähdetään pilotoimaan sekä siitä, kuinka asiakkaat ohjautuvat työhönvalmennukseen. Valitsimme perustason mielenterveys- ja päihdepalveluista hankkeeseen mukaan kaksi tiimiä, Laukaan tiimin sekä Jyväskylän alueen kuntoutuksen tiimin. Psykiatrian palvelualueelta alueelta mukaan valikoitui psykoosiryhmä.

Sovimme, että lähetteet työhönvalmennukseen toimitaan turvasähköpostilla ja niitä sekä muita asiakastyössä kertyvää materiaalia (esimerkiksi IPS-työhönvalmennuksen lomakkeita) varten perustettiin hyvinvointialueen sisäiselle levyasemalle IPS-toiminnalle oma kansio. Kansioon oli pääsy vain työhönvalmentajilla. Lisäksi päätimme, että työhönvalmentajat toimivat omana itsenäisenä yksikkönään tavaten asiakkaita heidän toivomissa ympäristöissä sekä liikkuen sovitusti ja tarvittaessa hoitotahon työtiloihin. Työhönvalmentajat kokoontuivat myös viikoittain etäyhteydellä ja kävivät läpi asiakastilanteet sekä yleisiä asioita verkostoyhteistyöstä. Tämän lisäksi työhönvalmentajat näkivät kasvokkain noin kerran kuukaudessa.

Työhönvalmentajien kirjaamisoikeuksien ja rakenteiden muodostaminen oli yllättävän aikaa vievä prosessi. Niissä osissa Keski-Suomen hyvinvointialuetta, joissa työhönvalmennusta alettiin toteuttaa, oli käytössä Life-Care-asiakastietojärjestelmä. Kävimme pohdintaa siitä, mille lehdelle työhönvalmentajat kirjaavat, mille lehdelle työhönvalmentajilla on näkymä ja ketkä voivat kirjata potilastietojärjestelmään. Valmistelimme asiaa ensin tietohallinnon asiantuntijan kanssa, jonka kanssa kävimme läpi mitä teknisesti vaaditaan ja minkälaisia vaihtoehtoja niiden ratkaisemiseksi löytyy. Kirjaamisoikeuksien ja -rakenteiden valmistelu osoittautui haastavaksi kaikilla IPS-työhönvalmennusta käynnistävillä hyvinvointialueilla.

Tiedostimme, ettei yhdellä työntekijällä ole sosiaali- ja terveysalan koulutusta, mikä haastoi kirjaamisoikeuksien myöntämistä. Kuitenkin IPS-työhönvalmennuksen ollessa mielenterveyden hoitoon ja kuntoutukseen integroitava palvelu, tulkitsimme [sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen potilasasiakirjoista 6 §](#) niin, että myös muilla kuin terveydenhuollon ammattilaisilla on mahdollisuus luoda asiakaskirjauksia potilastietojärjestelmään, kun ohjeistus tulee terveydenhuollon ammattihenkilöiltä. Kävimme ehdotuksen läpi laaja-alaisen sosiaali- ja terveyskeskuksen palvelu- ja vastuualueen johdon kanssa, jotka tekivät päätöksen uuden roolin perustamisesta ja siihen kuuluvista oikeuksista.

Loimme tämän pohjalta ehdotuksen potilastietojärjestelmään luotavasta uudesta roolista *Työhönvalmentaja mtt* sekä roolin kirjaamis- ja näkymäoikeuksista. Toteutimme työhönvalmentajien kirjaamisen ehdotuksen

mukaisesti samalle HOIPSY-lehdelle, johon perustason mielenterveyspalvelut kirjaavat. Lisäksi annoimme työhönvalmentajille näkymäoikeuden erikoissairaanhoidon kirjaamisessa käyttämälle PSYKIA-lehdelle. Näin varmistimme, että asiakkaan hoidosta ja kuntoutuksesta sekä työhönvalmentamisesta vastaavilla tahoilla on näkymä toistensa kirjauksiin. Näin myös vahvistimme työhönvalmennuksen kiinnittymistä osaksi mielenterveyden hoitoa ja kuntoutusta. Loimme kirjaamisesta [ohjeen, joka on saatavilla toimintamallin Innokylän sivulla](#).

Yhteistyö hoitotahon ja verkostojen kanssa

Kahden ensimmäisen työhönvalmentajan aloittaessa maaliskuussa 2023 ei kirjaamisoikeuksia oltu vielä saatu toimimaan. Tämä mahdollisti sen, että työskentely painottui aluksi toiminnan ja palvelun esittelyyn sekä tiedon lisäämiseen yhteistyöverkostoille. Panostimme erityisesti hoitotahon, työnantajien, yrittäjäjärjestöjen, Keski-Suomen TE-palveluiden sekä Jyväskylän ja Laukaan työllisyyspalveluiden informointiin ja yhteistyön suunnitteluun. Kirjaamisoikeuksien saannin viivästyminen osoittautui lopulta hyväksi asiaksi sen mahdollistaessa työhönvalmentajille paremmin aikaa yhteistyöverkostojen haltuunottoon.

Työhönvalmentajat saivat osallistua Laukaan mielenterveys- ja päihdepalvelujen tiimin viikkopalaveriin harkintansa mukaan aina. Laukaassa tiivis tapaamisväli ja säännöllinen työskentely vahvistivat yhteistyötä työhönvalmentajien ja hoitajien, lääkärin tai muiden hoidosta vastaavien ammattilaisten kanssa.

Sovimme Jyväskylän mielenterveys- ja päihdepalvelujen kuntoutuksen tiimin sekä erikoissairaanhoidon psykoosityöryhmän kanssa yhteiset tapaamiset kerran kuukaudessa. Tämän lisäksi hoitajat pystyivät pyytämään työhönvalmentajia vastaanotoille kertomaan asiakkaille työhönvalmennuksesta. Tapaamisia ei voitu järjestää tiiviimmin tiimien sisäisten rakenteiden vuoksi.

Työhönvalmentajat alkoivat kuitenkin käyttää asiakkaiden toiveesta myös Jyväskylän mielenterveys- ja päihdepalvelujen tiloja asiakastapaamisiin. Tämä vahvisti yhteistyötä myös toisen perustason mielenterveys- ja päihdepalvelujen yksikön hoitotahon henkilöstön kanssa, josta asiakkaita palveluun ohjautui. Erikoissairaanhoidon psykoosityöryhmän kanssa yhteisiä työtiloja ei ollut mahdollista jakaa ja hankkeen aikana ei onnistuttu luomaan yhtä vahvaa kokemusta onnistuneesta yhteistyöstä kuin kahdessa muussa yksikössä, jossa työhönvalmentajat tekivät asiakastyötä.

Sovimme toimintaa käynnistäessä yhteistyöstä Jyväskylän ja Laukaan työllisyyspalveluiden sekä Keski-Suomen TE-toimiston kanssa. Jokaisesta organisaatiosta nimettiin yhteyshenkilöt IPS-työhönvalmennukselle, ja he olivat pääasiallisesti työkykykoordinaattoreita. Lisäksi teimme asiakaskohtaisesti yhteistyötä työvoimaviranomaisen asiakkaalle nimeämän asiantuntijan kanssa tarpeen mukaisesti.

Näimme yhteistyön tiivistämisen tarpeelliseksi keväällä 2024, koska kynnys ottaa yhteyttä nimettyihin yhteyshenkilöihin koettiin korkeaksi. Sovimme työvoimaviranomaisten pääasiallisesti työkykykoordinaattoreista

koostuvan työryhmän kanssa kuukausittaiset tapaamiset, joissa oli mahdollista selvittää kohdattuja haasteita sekä luoda yhteistä tilannekuvaa työllistymisen kentästä asiakaskohderyhmän osalta. Kesällä 2024 järjestimme tapaamisen myös Jyväskylän elinkeinopalveluiden yrityskoordinaattoreiden kanssa. Tapaamisessa kartoitimme yhteistyön paikkoja ja ehdotimme säännöllisiä tapaamisia syksystä eteenpäin, jolloin kutsuimme yrityskoordinaattorit mukaan työvoimaviranomaisten kanssa järjestettyihin tapaamisiin.

Olimme työnantajiin suoraan yhteydessä pääsääntöisesti puhelimitse tai sähköpostilla. Toteutimme myös "kylmäkäyntejä", joissa vierailimme yrityksissä ilman ennakkoilmoittautumista, mutta emme nähneet niillä olevan yhtä hyvää vaikutusta kuin sähköposteilla tai puheluilla. Totesimme kuitenkin, että vastaavan tyyppisiä käyntejä kannattaa toteuttaa, koska ne luovat työhönvalmentajille varmuutta työnantajayhteistyön toteuttamiseen. Koimme hyväksi toteuttaa käynnit parityöskentelynä. Olemme nostaneet vinkkejä työnantajayhteistyön toteuttamiseen tämän kokonaisuuden työkirjaosuuteen.

Lisäksi rakensimme paikallisten yrittäjäjärjestöjen kanssa yhteistyötä toteuttamalla yhteistyössä kaksi tapahtumaa syksyllä 2023 ja 2024, jossa yrittäjäjärjestöjen jäsenille vietiin tietoa työhönvalmennuksesta ja osatyökykyisten työllistämisestä. Yrittäjäjärjestöjen kanssa tehty yhteistyö voidaankin nähdä hyvänä työkaluna tietoisuuden lisäämiseen ja uusien työnantajien tavoittamiseen.

Kokonaisuudessaan onnistunut verkostoyhteistyö on avainasemassa asiakkaiden etenemisen kannalta ja se

"Sain apua kaikkeen, mihin sitä tarvitsin. IPS-työhönvalmentaja auttoi minua palkkatukihakemuksen täytössä. Sain häneltä myös asianmukaista tietoa palkkaukseen liittyvissä epävarmuuksissani. Hän pohti kanssani palkkauksen eri puolia ja toi omat kokemuksensa keskusteluun."

– TYÖNANTAJAN KOMMENTTI

vaatinut aktiivista roolia työhönvalmentajilta. Kiinnostus yhteistyön tekemiseen eri toimijoilta löytyy, mutta sen aktiivinen kehittäminen ja ylläpitäminen tahtoo jäädä taka-alalle. Tästä syystä kannustamme luomaan yhteistyölle kiinteitä rakenteita, joiden kautta luodaan ymmärrystä asiakkaiden työllistymisen polusta ja sen toimijoista sekä pysytään kartalla eri toimijoiden toimintaympäristö ja siinä tapahtuvissa muutoksissa.

Loimme oman toimintamallin kuvauksen IPS-työhönvalmennuksesta osana Keski-Suomen hyvinvointialueen palveluita.

Toimintamallin kuvaus on uskollinen alkuperäiselle viisivaiheiselle IPS-toimintamallille.

Päätimme toteuttaa työhönvalmennukseen ohjautumisen prosessin Keski-Suomen hyvinvointialueella alla olevan kuvauksen mukaisesti.

Asiakkaan polku IPS-työhönvalmennuksessa

Ennen työhönvalmennusta



Asiakas saa tiedon palvelusta ja keskustelee palveluun hakeutumisesta omahoitajan kanssa.



Omahoitaja tekee yhteistyössä asiakkaan kanssa lähetteen palveluun ja lähettää sen työhönvalmentajille.

Työhönvalmennus



Asiakas ja työhönvalmentaja tekevät sopimuksen palvelun aloittamisesta.



Asiakas ja työhönvalmentaja kartoittavat asiakkaan tilanteen, osaamisen ja kiinnostuksen kohteet, joiden pohjalta he muodostavat asiakkaasta ammatillisen profiilin työnhaun tueksi.

Työelämään siirtyminen



Asiakas ja työhönvalmentaja kartoittavat asiakkaalle sopivia avoimia työpaikkoja. Työhönvalmentaja voi asiakkaan toiveesta ottaa yhteyttä sopiviin työnantajiin tai työvoimaviranomaisiin.



Asiakas aloittaa työt sopivan työpaikan löydyttyä. Asiakas, työhönvalmentaja ja työnantaja sopivat tarvittaessa asiakkaalle ja työnantajalle annettavasta tuesta.



Työhönvalmentaja tukee asiakasta ja työnantajaa työsuhteen ylläpitämisessä.

Työhönvalmentaja tuki jatkuu asiakkaan määrittelemän ajan.

Asiakasosallisuus

Loimme IPS-työhönvalmennukselle Webropoliin anonyymin asiakastyytyväisyyskyselyn, jota toteutimme kolmen kuukauden välein. Kaikille asiakkaille tarjottiin mahdollisuus vastata kyselyyn. Keräsimme kyselyssä tietoa asiakkaiden kokemuksista IPS-työhönvalmennusprosessin aikana. Kehitimme työhönvalmennusta vastausten perusteella sekä toimimme niillä näkyväksi asiakkaiden kokemusta työhönvalmennuksen vaikutuksista.

Voit tutustua tarkemmin asiakastyytyväisyyskyselyn kysymyksiin ja vastauksiin [toimintamallin Innokylä-sivulta löytyvässä raportissa](#).

Tarjosimme työhönvalmennuksen asiakkaille mahdollisuuden osallistua asiakasosallisuutta edistävään ryhmätoimintaan, jonka yksi tavoite oli kuulla asiakkaiden kehittämisideoita ja tarjota samalla vertaistuellisia tapaamisia IPS-työhönvalmennuksen asiakkaille. Ensimmäisellä ryhmätapaamisella hyödynsimme kokemusasiantuntijaa, joka kertoi omaa tarinaansa työllistymisestä mielenterveyskuntoutujana.

Vuonna 2024 yksi IPS-työhönvalmennuksen asiakkaista suoritti Keski-Suomen hyvinvointialueen kokemusasiantuntijakoulutuksen. Tämän jälkeen asiakas on osallistunut kokemusasiantuntijana erilaisiin verkostotilaisuuksiin, joissa on pyritty lisäämään tietoisuutta mielenterveyskuntoutujien työllistymisestä.

Vastauksia asiakaspalautekyselyyn tuli yhteensä 50 ja palautteen mukaan asiakkaat kokivat työhönvalmennuksen muun muassa:

- Auttaneen uuden työpaikan etsinnässä 84 %
- Kohottaneen mielialaa 86 %
- Vahvistaneen voimavaroja 78 %
- Vahvistaneen itsetuntoa 80 %
- Vähentäneen psyykkistä oireilua 46 %

Asiakkaat kokivat kyselyn mukaan IPS-työhönvalmennuksen hyvänä. Asteikolla 1–5 arviot asettuivat seuraavasti:

- 5: 48 % vastanneista
- 4: 46 % vastanneista
- 3: 6 % vastanneista

Tulokset

Teimme yhteistyösopimuksia työhönvalmennukseen toimintakaudella yhteensä 75, minkä lisäksi läheteitä jonoon tehtiin 13. Muodostimme yhteistyösopimuksen

- erikoissairaanhoidon piirissä olevista asiakkaista 22 asiakkaan kanssa
- Jyväskylän perustason kuntoutuksen mielenterveys- ja päihdepalveluiden tiimistä 38 asiakkaan kanssa
- Laukaan perustason mielenterveys- ja päihdepalveluiden tiimistä 12 asiakkaan kanssa
- 3 asiakasta ohjautui palveluun muista Jyväskylän mielenterveys- ja päihdepalveluiden tiimeistä pilottiasiakkaina.

Työhönvalmennuksen asiakkaista 64:lla diagnoosina oli psykoosisairaus, kahdeksalla pitkäaikainen mielialahäiriö (sis. kaksisuuntainen, pakko-oireinen häiriöt, traumaperäinen stressihäiriö), kahdella pitkäaikainen ahdistushäiriö ja yhdellä neuropsykiatrinen häiriö.

Asiakkaista 22 (29 %) solmi työhönvalmennuksen aikana työsopimuksen, 13 (17 %) suoritti opintoja ja 7 (9 %) solmi työkokeilusopimuksen. Saavutimme kirkkaasti hanke-suunnitelmassa asetetun erinomaisen tason (vähintään 37 % asiakkaista työllistyy, etenee opintoihin tai jatkaa opiskeluaan). Neljä asiakasta eteni avoimille työmarkkinoille opintojen tai työkokeilun kautta. Näin ollen työhönvalmennuksen asiakkaista yhteensä 51 % ohjautui kohti avoimia työmarkkinoita työhönvalmennuksen aikana. Lisäksi kaksi asiakasta aloitti työhönvalmennuk-

senaikana vapaaehtoistyössä, ja he kokivat sen itselleen riittäväksi kiinnittymiseksi työelämään.

Työhönvalmentajien kokemuksen mukaan asiakkaista vain muutama prosentti olisi voinut työllistyä avoimille työmarkkinoille ilman yksilöllistä tukea tai lyhyemmän intervention tuella. Tuloksissa on syytä huomioida Keski-Suomen poikkeuksellisen heikko työllisyystilanne sekä henkilöstömuutokset: yhden valmentajan aloittaminen joulukuussa 2023 sekä kahden työhönvalmentajan siirtymiset toisiin tehtäviin. Työllisyystilanne ja henkilöstömuutokset eivät osaltaan mahdollistaneet parasta mahdollista työllistymistulosta.

Työhönvalmennuksen tuloksellisuuteen ei ollut merkittävää vaikutusta tiimillä, josta asiakkaat ohjautuivat työhönvalmennukseen. Onnistuimme saamaan hieman nopeampia tuloksia perustasolta ohjautuneiden asiakkaiden kanssa kuin muiden asiakkaiden kanssa.

Valmentajien kokemuksen mukaan parempia tuloksia saatiin aikaan psykoosisairailta. Tätä havaintoa ei kuitenkaan voi yleistää, koska psykoosisairaudet olivat selkeästi eniten edustettuina asiakkuuksissa. Asiakaspautekyselyn vastausten ja työhönvalmennustilanteissa käytyjen keskustelujen perusteella voidaan myös tulkita psykoosipotilaiden saaneen ensimmäistä kertaa yksilöllistä tukea siirtymässä kohti työelämään. Lisäksi olemme pohtineet työhönvalmentajien keskusteluissa hoidosta, kuntoutuksesta ja työllistymisen tuesta vastaavien taho-

jen asenteellisuutta suhteessa psykoosisairaiden työllistymiseen. Nyt selkeä kohderyhmän rajausta on ohjannut työhönvalmennukseen asiakkaita, joita ei välttämättä ohjattaisi työhönvalmennukseen ensisijaisesti, jos rajattu määrä paikkoja jaettaisiin kaikkien mielenterveyskuntoutujien tai osatyökykyisten kanssa.

IPS-työhönvalmennuksen vaikuttavuuden on pystytty osoittamaan olevan vahvasti sidoksissa [IPS-työhönvalmennuksen laatuksiteereihin](#). Laatuksiteerit ohjaavat IPS-työhönvalmennuksen toteuttamista ja niiden pohjalta arvioidaan toiminnan laatua. THL toteutti Keski-Suomen hyvinvointialueen IPS-työhönvalmennukselle laatuarvioinnin tammikuussa 2024, jolloin työhönvalmennusta oli toteutettu yhdeksän kuukautta. Pisteitä ensimmäisestä laatuarvioinnista saatiin 102, joka osoitti toiminnan olevan hyvällä tasolla. Voit tutustua [Keski-Suomen hyvinvointialueen IPS-työhönvalmennuksen laatuarviointiraporttiin](#) tarkemmin Innokylästä.

Pilotoimme IPS-työhönvalmennusta pienimuotoisesti osana hyvinvointialueen tuottamaa kuntouttavaa työtoimintaa. IPS-työhönvalmennuksen projektipäällikkö piti kuntouttavan työtoiminnan ohjaajille tiiviit menetelmäkoulutukset. Tämän jälkeen kuntouttavan työtoiminnan ohjaajat etsivät ryhmistään muutaman asiakkaan, joiden kanssa etenisivät IPS-toimintamallin mukaisesti. Pilotissa mukana olleiden kuntouttavan työtoiminnan ohjaajien mukaan toimintamallin arvo ja vaikuttavuus on helppo nähdä. Laatuun vaikuttaviin tekijöihin ei kuitenkaan oman

varsinaisen työn (kuntouttavan työtoiminnan ryhmätoiminnan) toteuttamisen ohessa ole riittävästi aikaa ja tästä syystä prosessit eivät etene ja tulokset jäävät heikoiksi.

Kustannusvaikutukset

Työhönvalmennuksen kustannusvaikutuksia oli tarkoitus selvittää hankesuunnitelman mukaisesti SOLA-matriisilla. Matriisin kehitystyö ei kuitenkaan ollut riittävän pitkällä, kun kustannusvaikutuksista tarvittiin arviota työhönvalmennuksen juurruttamisen tueksi. Tästä syystä loimme arvion työhönvalmennuksen kustannusvaikutuksista hyödyntäen [Suomalaisten hyvinvointi 2022](#) -julkaisusta löytyvään Työttömien sosiaali- ja terveyspalvelujen käyttö ja kustannukset -artikkeliin kerätyn tiedon sekä [IPS-arviointitutkimuksen loppuraporttiin](#) kerätyn tiedon pohjalta. Arviossa esitämme seuraavaa:

Työttömien sosiaali- ja terveyspalvelujen käyttö ja kustannukset -artikkelin mukaan paljon mielenterveys- ja päihdepalveluja käyttävien työttömien sote-kustannukset olivat vuoden 2017 aineistossa 6 999 e /henkilö. Työssäkäyvillä keskimääräiset kustannukset olivat julkisissa sote-palveluissa 232 euroa. Näiden ero on 6 767 e.

Tutkimuksen mukaan työhönvalmennus kestää keskimäärin noin 8 kk ja asiakkaita yhdellä valmentajalla voi laatuperusteiden mukaan olla kerrallaan 20. Näin ollen työhönvalmentajalla voisi olla vuoden aikana noin 24 asiakasta.

Tutkimuksen mukaan 44 % prosenttia IPS-työhönvalmennuksen asiakkaista on työssä vuoden seurannassa ja valmentajakohtaisesti se tarkoittaisi 10–11 asiakasta, joista olisi mahdollisuus muodostua yhteensä noin 71 460 euron kustannussäästö. Yhden työhönvalmentajan kustannukset (palkka + sivukulut, kilometrit, tilat, ict) ovat noin 58 000 euroa vuodessa. Optimitalanteessa työhönvalmentajan olisi mahdollisuus tuoda säästöä sote-palveluiden kustannuksissa 13 460 euroa vuodessa. Opintoihin ohjautuneita ei ole huomioitu laskelmassa, joita on noin 11 % vuoden seurannassa.

Lisäksi työhönvalmennuksella on mahdollisuus vaikuttaa hyvinvointialueen hyte-tulosindikaattoreiden kohtiin 3–5, jotka osaltaan vaikuttavat hyvinvointialueen rahoitukseen ja on syytä ottaa huomioon kustannusvaikutuksia arvioitaessa.

- NEET-nuoret
- Toimeentulotukea pitkäaikaisesti saavat
- Mielenterveyshäiriöiden vuoksi työkyvyttömyyseläkettä saavat

Resurssit

Vuodelle 2025 esitimme Keski-Suomen hyvinvointialueen IPS-työhönvalmennukselle resurssiksi kuutta työhönvalmentajaa ja yhtä tiiminvetäjää. Tällaisella resurssilla toiminta voitaisiin levittää koko hyvinvointialueen kattavaksi. IPS-työhönvalmennuksen toiminnan

vaikutusten voidaan nähdä siirtyvän eri vastuualueille ja tästä syystä resurssia ehdotettiin alla olevan kuvan mukaisesti ohjattavaksi kaikilta sosiaali- ja terveyspalveluiden vastuualueilta.

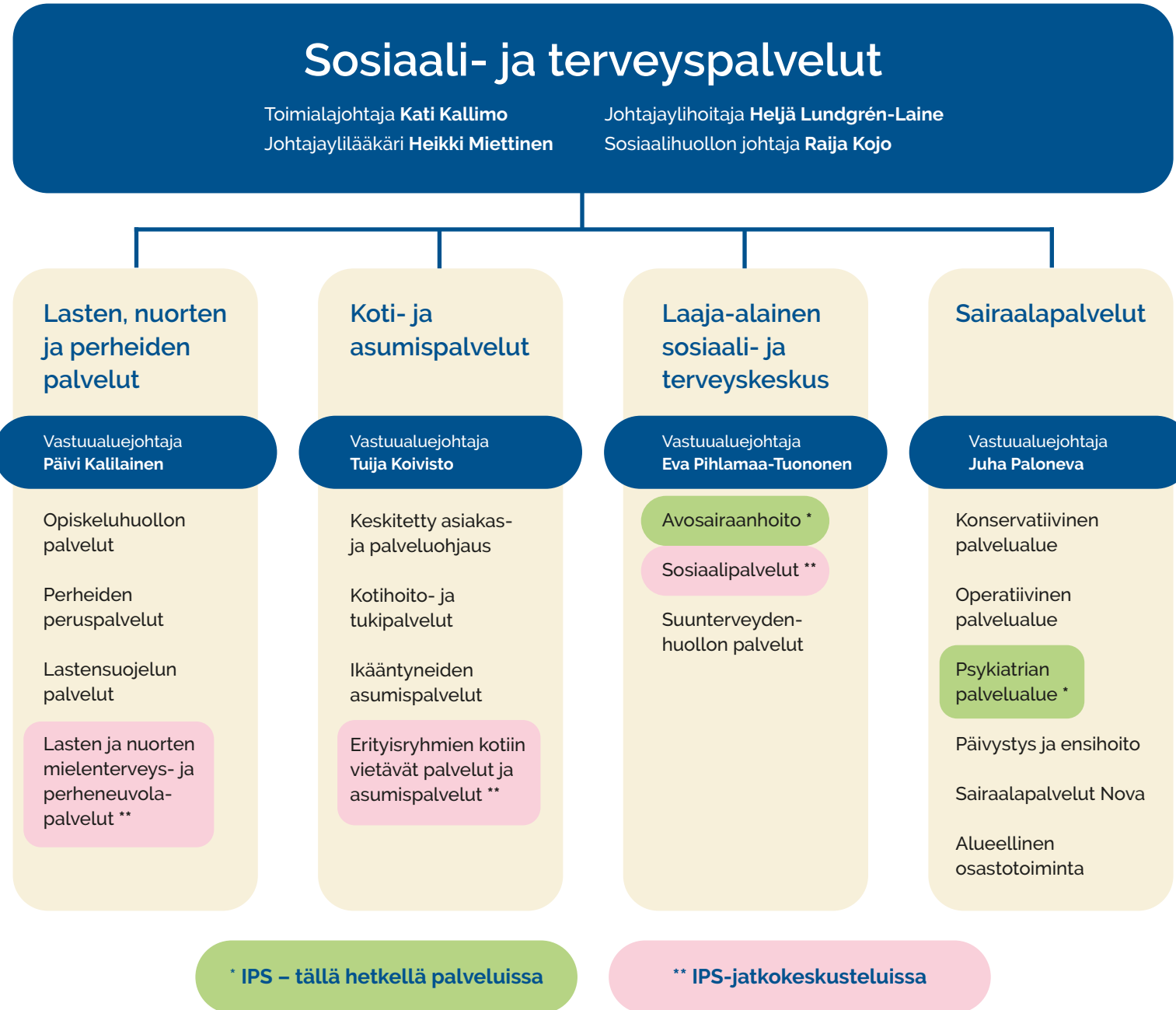
Esitys resurssitarpeesta ja niiden ohjaamisesta vuodelle 2025 oli seuraavanlainen:

- Tarve 7 resurssia (6 työhönvalmentajaa, 1 tiiminvetäjä)
- Lasten, nuorten ja perheiden palvelut
 - 1 resurssi
- Koti- ja asumispalvelut
 - 2 resurssia
- Laaja-alainen sosiaali- ja terveyskeskus
 - 2 resurssia (1 miepä, 1 sosiaalipalvelut)
- Sairaalapalvelut
 - 2 resurssia (psykiatrian palvelualue)

Käsittelimme asiaa sosiaali- ja terveyspalveluiden johtoryhmässä keväällä 2024. Vastuualueita pyydettiin käymään tahoillaan keskustelua resurssien ohjaamisesta ennen syksyn johtoryhmää, jossa resurssit vahvistettaisiin. Syksyn johtoryhmässä mielenterveys- ja

päihdepalvelut ohjasivat IPS-työhönvalmennukseen resurssia yhden henkilön työpanoksen verran sekä sosiaalipalvelut ja lasten, nuorten ja perheiden vastuualue kumpainkin 0,5 henkilön työpanoksen verran. Perusteina työpanoksien puolittamiseen tai resurssin ohjaamatta jättämiseen olivat vastualueiden haastava taloustilanne sekä toteamukset siitä, ettei tehtävä kuulu vastuu- tai palvelualueen perustehtävään.

Vuonna 2025 Keski-Suomen hyvinvointialueella IPS-työhönvalmennusta toteutetaan yhteensä kahden henkilötövuoden voimin. Pienen resurssin vuoksi toimintaa ei vielä lähdetty levittämään, vaan hyviä tuloksia pyritään saavuttamaan alueilla, joissa IPS-työhönvalmennusta oli järjestetty hankkeen aikana ja tätä kautta lisäämään resurssia edelleen tulevaisuudessa.





"Ensimmäistä kertaa tuntui, että minua oikeasti kuunneltiin, eikä vain yritetty kiireesti saada johonkin työpaikkaan välittämättä työn mielekkyydestä."

– ASIAKKAAN KOMMENTTI

Pohdinta

Onnistuimme saamaan kokonaisuudessaan hyvät tulokset, niin asetettujen tavoitteiden, asiakaspalautteiden kuin yhteistyönkin osalta. Henkilöstömuutokset hankkeen aikana toivat omat haasteensa tavoitteiden saavuttamiseen, mutta kohtasimme ne tiimin vahvalla ja sitoutuneella yhteistyöllä, mikä oli tärkeää muutoksia läpi mentäessä. Emme onnistuneet työhönvalmennuksen levittämisessä koko hyvinvointialueelle hyvinvointialueen haastavan taloudellisen tilanteen vuoksi. Toisaalta haastavasta taloustilanteesta johtuen saavutettuun resurssiin pitää olla tyytyväinen.

Toimintamallin jalkauttamisen ja juurtumisen onnistumisessa oleellista oli myös mielenterveys- ja päihdepalvelujen johdon sitoutuminen toimintamallin kehittämiseen omistajuuden kautta. IPS-tiiminvetäjän suora yhteys mielenterveys- ja päihdepalveluiden johtoon mahdollisti työhönvalmennuksen aktiivisen kehittämisen. Tiiminvetäjän rooli tuleekin pyrkiä järjestämään osana hyvinvointialueen palveluita sisällyttämällä tehtävä

esimerkiksi työhönvalmennukseen sitoutuvan palveluvastaavan tehtäviin.

Jälkikäteen peilaten hoitotahon kanssa tehtävään yhteistyöhön olisi ollut syytä panostaa jo aiemmin työskentelemällä enemmän samoissa tiloissa asiakkaiden hoitajien kanssa. Omana yksikkönään työhönvalmennusta on kyllä mahdollista toteuttaa, mutta työhönvalmentajien on tärkeää näkyä hoitotahon ympäristöissä, jotta yhteistyö ja integraatio asiakkaiden hoitoon ja kuntoutukseen saadaan muodostettua riittävän vahvaksi.

Koimme rakenteelliset verkostot myös muiden sidosryhmien suuntaan tuloksellisuuden kannalta tärkeäksi. Pelkät nimetyt yhteyshenkilöt eivät riitä. Säännölliset tapaamiset työvoimaviranomaisen ja yrittäjäjärjestöjen kanssa madaltavat yhteistyön kynnystä sekä ohjaavat rakentamaan yhteistyötä yhteisten tavoitteiden edistämiseen. Ymmärrys toisten organisaatioiden tehtävästä, tavoitteista ja miten niitä edistetään, vahvistuu säännöllisellä

yhteistyöllä, mikä on tärkeää edistettäessä asiakkaiden työllistymistä.

Työhönvalmennuksen tiimin ja tiiminvetäjän tuki muodostui merkittäväksi tekijäksi tavoitteiden saavuttamisessa. Työhönvalmentajan tehtävä vaatii laajaa palvelujärjestelmän ja verkostojen osaamista. Uusille, ja myös kokeneemmille, työhönvalmentajille tulee työssään viikoittain vastaan tilanteita, joissa toisen samaa työtä tekevän ammattilaisen kanssa työskentely helpottaa tilanteiden ratkaisua. Näitä voivat olla esimerkiksi asiakkaan tavoitteiden kirkastaminen, palvelu- ja etuusjärjestelmän hahmottaminen, oikeiden työnantajien kontaktointi ja yhteistyö työnantajien tapaamisissa. Tiimin tuen merkitys on näin ollen merkittävä myös yksittäisen työhönvalmentajan työssä jaksamiseen, ja työhönvalmennusta toteuttaessa ilman riittävää tukea palvelu on syytä nähdä erittäin haavoittuvaiseksi. Työhönvalmentajien työn tueksi luotuun työkirjaan pääsetkin tutustumaan seuraavaksi.

A group of people are working together at a table. One person is using a laptop, another is writing in a notebook, and a third is holding a pencil. There are various office supplies like pens, pencils, and sticky notes on the table. The background is a bright, modern office setting.

Työkirja

työhönvalmentajan

tueksi

Asiakastyössä käytettävät työkalut ja menetelmät

Johdanto

IPS-työhönvalmentajat tekevät yksilöllistä valmennustyötä asiakkaiden toiveiden ja tarpeiden mukaisesti. Työtä tehdään tiiviissä yhteistyössä psykiatrisen hoitotahon, työnantajien sekä muiden asiakkaan verkostoihin kuuluvien tahojen kanssa. Työpaikkaa etsitään asiakkaan osaamisen, voimavarojen ja mielenkiinnon kohteiden mukaisesti. Työhönvalmentaja on asiakkaan tukena aina yhteistyösopimuksen tekemisestä, valmennuksen päätökseen saakka.

IPS-työhönvalmentajan työtä ohjaa laatukriteerein lisäksi THL:n asiakastyön lomakkeisto:

- lähete palveluun
- yhteistyösopimus
- ammatillinen profiili
- lomake B. Työnantajatapaaminen
- lomake C1. Työsuhteen aloittaminen
- lomake C2. Keikkatyösuhteen aloittaminen
- lomake D. Työsuhteen päätyminen
- lomake E. Työhönvalmennuksen jälkeen

Työhönvalmennuksen alkaessa asiakkaan kanssa tehdään ammatillinen profilointi. Tähän kerätään asiakkaasta tietoa laajasti työhön, opintoihin ja terveyteen sekä muihin elämän osa-alueisiin liittyen. Ammatillisen profiilin tietojen lisäksi on usein hyvä

pohtia ja sanoittaa asiakkaan kanssa, millaisia voimavaroja, arvoja ja tavoitteita hänellä on.

Tässä työkirjassa on malleja joistakin hyväksi havaituista työkaluista ja menetelmistä, joita valmentaja voi käyttää asiakkaan kanssa. Yksilöllisesti valitut toimintatavat lisäävät asiakkaan itsetuntemusta sekä asiakasosallisuutta. Lisäksi ne auttavat asiakasta kertomaan eri tavoin työhön liittyvistä toiveista sekä mahdollisista huolista ja näiden avulla saadaan tietoa asiakkaan arjen sujumisesta.

IPS-työhönvalmennukseen on kehitetty myös työhaun, työsuhteen aikaisen ja opintoihin liittyvän tuen lomakkeet. (Asiakastyön lomakkeet - THL) Näitä täydentämällä asiakas ja työhönvalmentaja suunnittelevat ja sopivat, kuinka asiakas saa tukea sekä kuinka työnantajilta selvitetään työmahdollisuuksia. Työhönvalmentaja täyttää työhönvalmentajan asiakas kohtaista koostetta koko työhönvalmennuksen ajalta ja tiiminvetäjän vastuulla on, että tiiminvetäjän seurantataulukko on ajan tasainen. Pääasia eri menetelmien ja työkalujen käytössä on, että ne auttavat asiakkaan työhönvalmennuksen yksilöllistä etene- mistä. Seuraavaksi tässä työkirjassa on työkaluja, joita voi tulostaa asiakkaalle työhönvalmennuspro- sessin tueksi.

Erilaisia menetelmiä on melko kattavasti ja jokainen valmentaja voi etsiä asiakastyöhön lisää soveltuvia työkaluja. Tässä on joitakin esimerkkejä erilaisista menetelmistä:

- AVO on ammatin valinnan auttamiseksi kehitetty itsearviointitehtävä. Tämän avulla asiakas pohtii tavoitteitaan ja niiden kautta löytyy soveltuvia ammattiehdotuksia.
[AVO-ammatinvalintaohjelma - Suomi.fi](#)
- Kykyviisari-itsearviointikyselyllä asiakas saa arvioitua työ- ja toimintakykyään. Kyselystä löytyy myös eri kieliversioita. [Kykyviisari | Työterveyslaitos \(ttl.fi\)](#)
- Korttityöskentelyssä on mahdollista käyttää eri aiheisiin soveltuvia kortteja. Kortit voivat auttaa asiakasta sanoittamaan asioita ja tunteita, joita voi olla muutoin haastavaa sanoittaa. Näitä löytyy painettuna, mutta myös sähköisesti ladattavina ja tulostettavina versioina.
Esimerkkejä: Mieli ry:n Vahvuuskortit ([Vahvuuskortit - MIELI ry](#)) ja Mitä sinulle kuuluu? -kortit (Mitä sinulle kuuluu? -kortit - MIELI ry). Sosiaalisen vahvistamisen menetelmäkortit ([Sosiaalisen vahvistamisen menetelmäkortit – uusi työkalu! - Into – etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry \(intory.fi\)](#))

Verkostot

Asiakkaan verkoston hahmottaminen auttaa sekä asiakasta että valmentajaa työhönvalmennusprosessin aikana esimerkiksi moniammatillisten yhteistapaamisten suunnittelussa. Viereiseen kuvaan on kuvattu asiakkaiden yleisimmät verkostotoimijat.

Asiakkaan verkosto kartoitetaan työhönvalmennusprosessin alussa ja sitä täydennetään tarpeen mukaan. Verkostossa huomioidaan työllistymiseen, koulutukseen, etuuksiin ja tukiin sekä hoitoon ja kuntoutukseen liittyvät palvelut. Myös nuorten palvelut, vertaisryhmät sekä läheiset on tärkeää tuoda esille verkostokartassa. Nämä edellä mainitut palvelut ovat usein osana kuntoutuksen palveluita, jotka voivat liittyä ammatilliseen, lääkinnälliseen, sosiaaliseen tai kasvatukselliseen kuntoutukseen. Työhönvalmentajan tulisi tunnistaa myös uusia mahdollisia työelämään ja sen tukiverkostoon liittyviä tahoja (IPS-työhönvalmennuksen laatukriteeri 6).

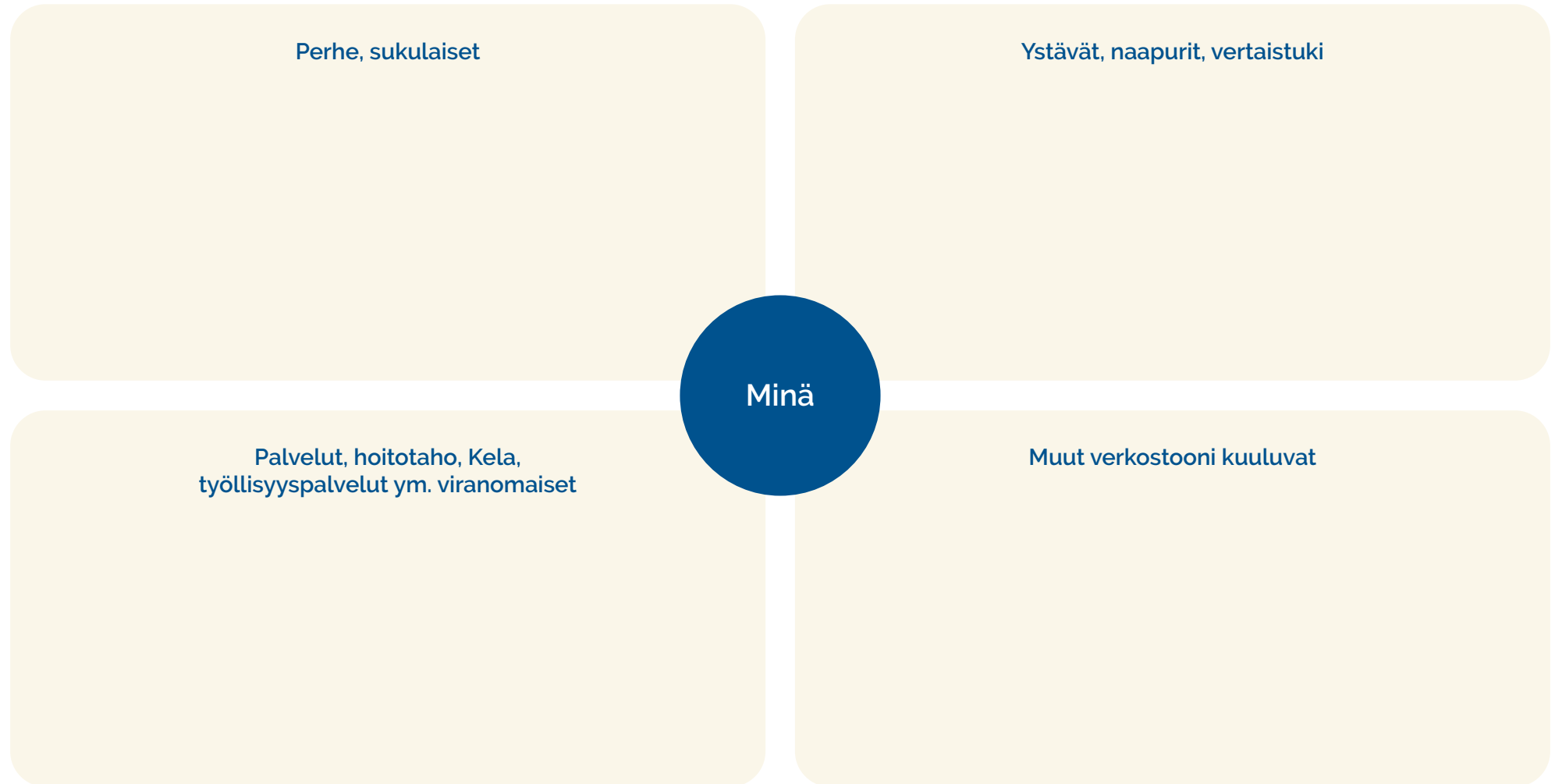


Asiakkaan verkostokartta

Merkitse tähän verkostokarttaan X:llä tai nimeä ihmiset ja palvelut ketkä kuuluvat verkostoosi.

Kartassa olet keskellä ja ympärilläsi on neljä osiota.

Mitä lähemmäs itseäsi laitat X:n/nimen, sitä läheisempi tämä on sinulle tai olette paljon tekemisissä.



Tehtävä vahvuuksista

Tässä tehtävässä nimeämme vahvuuksiasi. Vahvuudet ovat jo hankittua osaamista ja synnynnäisiä taitoja.

Tämä työskentely auttaa sinua kohdentamaan ajatuksiasi siihen, missä sinulla on jo osaamista. Samalla luomme pohjaa itsesi markkinomiselle työtä etsiessä ja työhaastatteluun valmistautumisessa. Vahvuuksia tutkiessa urasuunnittelussasi voi kirkastua jokin uusikin näkökulma.

Tutki vieressä olevaa listaa ja pohdi, mitä vahvuuksia tunnistat itselläsi olevan. Voit tietää osan vahvuuksistasi itse oman kokemuksesi kautta, mutta olet voinut saada myös muilta ihmisiltä kuulla millaisia asioita he sinussa arvostavat.

reilu
arvostava
huolellinen
järjestelmällinen
rehellinen
tarkka
tunnollinen
oikeudenmukainen
parhaaseen pyrkivä
kohtelias
kiltti
avulias
rakastava
ystävällinen
lämmihenkinen
empaattinen
hyväntahtoinen
antelias
sosiaalisesti älykäs
kannustava
nopea
käytännöllinen
kauneudentajuinen
sinnikäs
päämäärätietoinen
tavoitteellinen
tehokas
ratkaisukeskeinen
luova
syvällinen
herkkä
tunneälykäs
taiteellinen
aito
ainutlaatuinen

ilmaisutaitoinen
henkinen
oivaltava
älykäs
viisas
ajattelutaitoinen
avarakatseinen
arviointikykyinen
oppivainen
itsenäinen
vaatimaton
järkevä
mukava
luotettava
sitoutunut
näkökulmanvaihtokykyinen
huolehtivainen
maltillinen
itsesäätelytaitoinen
uskollinen
sisukas
luottavainen
kunnioittava
ahkera
ryhmätyötaitoinen
utelias
iloinen
itsevarma
idearikas
optimistinen
energinen
innostuva
positiivinen
myönteinen
kiitollinen

huumorintajuinen
monipuolinen
leikkisä
hauska
aurinkoinen
toiveikas
vahva
rohkea
päättäväinen
periksiantamaton
sydämellinen
turvallinen
vakuuttava
vastuullinen
johtaja
rento
hyväksyvä
joustava
rauhallinen
ymmärtäväinen
sovitteleva
lempeä
läsnäoleva
huomaavainen
suvaitsevainen
harkitsevainen
kärsivällinen
hyvä kuuntelija
anteeksiantavainen
myötätuntoinen
aktiivinen
iloinen
suunnitelmallinen

Kirjaa tähän ylös mitä vahvuuksia itsessäsi tunnistat:

Usein meillä ihmisillä on myös toiveena kehittyä ja kehittää jotain itsessämme. Mitä vahvuutta haluaisit kehittää itsessäsi?

Osaamisen käsi

Osaamisen käsi -mallin avulla voit löytää ja nimetä, mitä tietoja, taitoja, tahtoa, motivaatiota, vahvuuksia, kokemusta ja kontakteja sinulla on. Osaamisen käsi -mallin avulla saat helposti laajan kokonaiskuvan osaamisestasi. Löydät Osaamisen käsi -mallin ohesta:

Taidot ja vahvuudet

Tahto ja motivaatio

Kokemus

Tieto ja opinnot

Kontaktit



Joharin ikkuna

Joharin ikkuna on 1950-luvulla luotu työkalu itsetunte-
muksen ja vuorovaikutuksen kehittämiseen. Mallin ovat
luoneet **Joseph Luft** ja **Harry Ingham**. Joharin ikkuna
pohjautuu kognitiiviseen psykologiaan ja sitä voivat
käyttää kaikki, jotka haluavat ymmärtää joko itseään tai
tukea asiakasta ymmärtämään omaa käyttäytymistä tai
suhtautumista asioihin. Joharin ikkunan avulla työsken-
tely auttaa meitä tarkastelemaan, miten me näemme
itsemme ja millaisena näyttäydymme muille. Joharin
ikkuna koostuu neljästä ruudusta ja ruutujen näkökulmat
ovat minä tunnen ja tiedän, minä en tunne ja tiedä sekä
muut eivät tunne tai tiedä.

Avoim alue kertoo siitä, kuinka hyvin asiakas tuntee
itsensä ja kuinka avoimesti hän jakaa tätä tietoa muil-
le. Palautteen käsittely viittaa siihen, miten aktiivisesti
asiakas hakee ja vastaanottaa palautetta muilta sekä
kuinka hyvin hän ymmärtää muiden antaman palautteen.
Vasemmat ruudut, Avoin ja Kätketty, kuvaavat asiakkaan
käsitystä itsestään. Näissä ruuduissa on asioita, jotka hän
tunnistaa ja tietää itsestään. Nämä asiat voivat olla yksin-
kertaisia tosiasioita, mutta myös esimerkiksi tunteita tai
pelkoja. Kätketty alue puolestaan sisältää ne asiat, joita
emme halua jakaa muiden kanssa, vaikka tiedämmekin
ne itse.

Joharin ikkunan oikeanpuoleiset alueet Sokea ja Tunte-
maton kuvaavat sitä, miten muut näkevät meidät. Sokea
alue tarkoittaa mitä muut tietävät meistä, mutta mitä
emme itse tiedosta tai tunnista itsestämme. Tämä voi
liittyä esimerkiksi piilotettuihin tai unohtuneisiin käyttäy-
tymismalleihin. Tuntematon alue kuvaa niitä asioita, joita

emme tiedä itsestämme ja joita myöskään muut eivät
tiedä meistä. Tämä alue voi tulla esiin uusien kokemus-
ten tai oivallusten kautta.

Joharin ikkuna auttaa meitä tunnistamaan näitä alueita ja
auttaa laajentamaan ymmärrystä itsestämme. Työkalun
avulla voimme myös kehittää itsestämme osa-alueita,
jotka muutoin ovat voineet olla meiltä piilossa.



Sinä tiedät

Avoimuuden lisääminen

Sinä et tiedä

Palautteen käsitleminen

Minä tiedän

Minä en tiedä

Avoin

Sokea

Kätketty

Tuntematon

Joharin ikkunaa voit hyödyntää keskustelun tukena
asiakkaan ohjaustilanteissa, esimerkiksi havainnollista-
maan asiakkaalle hänen omia, piilossa olevia piirteitään
tai kykyjä. Mikäli kaipaat lisää vinkkejä Joharin ikkunan
käyttämiseksi, löydät lisää vinkkejä esimerkiksi:

[Itsetuntemusharjoituksia uraohjauksen tueksi](#)
– Uraloikkarin käsikirja

Tavoiteportaati

Tässä tehtävässä asetamme tavoitteitasi.

Portaikolla on 3 välitavoitetasoa ennen päätavoitetta.

Päätavoite voi olla esimerkiksi työn aloittaminen tai opintojen loppuunsaattaminen, mutta se voi olla myös esimerkiksi aamuisin ylös nousu klo 9.

Tärkeintä on, että se on sinulle tärkeä sekä saavutettavissa oleva tavoite. Välitavoitteet ohjaavat sinua tavoittamaan päätavoitteesi. Ne voivat olla pieniä askeleita kohti päätavoitetta.

Tavoitteeni

Päätavoite:

Milloin saavutan päätavoitteen?

3. välitavoite:

Askelia tähän tavoitteeseen:

2. välitavoite:

Askelia tähän tavoitteeseen:

1. välitavoite:

Askelia tähän tavoitteeseen:

Työnantajayhteistyö

Johdanto

Työnantajakontaktointi on keskeinen ja merkittävä osa IPS-työhönvalmennuksen prosessia, jonka tavoitteena on luoda asiakkaille mahdollisuuksia työllistyä heidän omien toiveiden ja tavoitteiden mukaisesti. Usein työnantajakontaktointi on koettu haastavimmaksi työhönvalmennuksen vaiheeksi ja etenkin uudet työhönvalmentajat tarvitsevat siihen tukea ja vinkkejä. Toivottavasti seuraava osio tukee sinua työnantajakontaktoinnissa.

Työnantajakontaktointiin ei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa tapaa, vaan jokainen työhönvalmentaja voi toteuttaa kontaktia omalle tyylilleen sopien sekä alueelliset eroavuudet huomioiden. Esimerkiksi pienemmillä paikkakunnilla työnantajakontaktointi voi erota paljon suuremmista paikkakunnista.

Työhönvalmentaja aloittaa prosessin kartoittamalla työmahdollisuuksia suoraan työnantajilta tai tietyiltä aloilta, huomioimalla asiakkaan toiveet ja tarpeet. Ensimmäinen yhteys työnantajaan voi tapahtua monin tavoin. Työhönvalmentaja voi lähestyä työnantajaa esimerkiksi kylmäkäynnillä menemällä suoraan työnantajan luo tai ottamalla ensimmäisen kontaktin esimerkiksi sähköpostitse tai puhelimitse, sopien näin mahdollisesta tapaamisesta. Tavoitteena on löytää oikea henkilö, joka vastaa rekrytoinnista, mutta myös yleisten yhteystietojen käyttö on mahdollista.

Tapaamisen sopiminen on seuraava vaihe, jossa työhönvalmentaja järjestää keskustelun työnantajan ja asiakkaan kesken. Tapaamisessa käsitellään muun muassa työn mukauttamista, työtunteja ja käytännön asioita, jotka liittyvät työn aloitukseen. Työhönvalmentaja toimii työnantajan tukena myös työllistämiseen liittyvissä asioissa, kuten palkkatukihakemuksen tekemisessä ja työolosuhteiden järjestelytuen järjestämiseksi. Työhönvalmentaja voi olla mukana myös työsopimuksen tekemisessä ja muuten yksilöllisesti sopien. Lisäksi työhönvalmentaja tarjoaa tarvittaessa jatkuvaa tukea ja ohjausta niin asiakkaalle, työnantajalle kuin koko työyhteisölle. Tuen tarkoituksena on varmistaa asiakkaan onnistuminen työntävissä ja helpottaa hänen kiinnittymistään työyhteisöön.

Sähköpostipohja kontaktointiin

Hei,

Onko IPS-työhönvalmennus tullut teille jo tutuksi?

Olen IPS-työhönvalmentajana Keski-Suomen hyvinvointialueella ja toteutamme työhönvalmennusta tutkitusti vaikuttavan IPS-toimintamallin mukaisesti ([IPS-työhönvalmennus Keski-Suomen hyvinvointialueella](#)). Työhönvalmentaja on asiakkaan rinnallakulkija työn hakuvaiheessa, aloituksessa ja sen jatkuessa.

Etsin asiakkaalleni sopivaa työpaikkaa ja otin teihin yhteyttä tiedustellakseni, olisiko teillä sopivaa työtä tarjolla hänelle? Asiakkaani on hyvin motivoitunut työelämään ja toivoo, että löytäisi sopivan työn lähiaikana.

Hänellä on **työkokemusta mm. xx-aloilta**. Viimeisimmäksi hän on suorittanut **xx-perustutkinnon (vuosi)** ja tätä ennen **xx-perustutkinnon (vuosi)** sekä **xx-koulutuksen (vuosi)**. Asiakas etsii ensisijaisesti normaalia palkkatyötä.

Tähän voit liittää asiakkaan esittelyn itsestään, lyhyt hakemuskirje esimerkiksi.

Olisiko mahdollista sopia tapaamista, jos ajattelette, että teillä voisi olla työtä tarjolla asiakkaalle ja haluaisitte tutustua työnhakijaan paremmin?

Ystävällisin terveisin

IPS-työhönvalmentaja

Prosessikuvaus kontaktointiin ja työnantajayhteistyöhön ym.

1. Yhteys työnantajaan

- Työhönvalmentaja kartoittaa työmahdollisuuksia suoraan työnantajalta tai alakohtaisesti
- Työhönvalmentajan kartoitustyötä ohjaa asiakkaan toive työpaikasta tai alasta
- Työhönvalmentaja ottaa ensimmäisen yhteyden työnantajaan sopivaksi katsomallaan tavalla, esimerkiksi kylmäkäyntinä menemällä suoraan työpaikalle, lähettämällä sähköpostia tai soittamalla
- Ensisijaisesti työhönvalmentajan kannattaa etsiä työnantajan rekrytoinnista vastaavan henkilön yhteystiedot, mutta myös yleisiä työnantajien yhteystietoja voi hyödyntää
- Työhönvalmentaja tukee työnantajaa motivoituneiden ja osaavien työntekijöiden rekrytointiin

2. Tapaamisesta sopiminen

- Työhönvalmentaja sopii tapaamisen työnantajan kanssa ja on mukana tapaamisella asiakkaan kanssa, jos tämä kaikille osapuolille sopii
- Työnantaja, asiakas ja työhönvalmentaja käyvät keskustelua mm. työn mukautuksesta, kuten työtunneista ja -tehtävistä sekä muista käytännön asioista työn aloitukseen liittyen

3. Tuki ja ohjaus työnantajalle ennen työsuhteen aloittamista

- Työhönvalmentaja kertoo tarvittaessa työnantajalle mahdollisuuksista työllistämisen tukiin, kuten palkkatuesta, työolosuhteiden järjestämistuesta sekä työkokeilusta
- Työhönvalmentaja on työnantajan tukena tarvittaessa tukien selvittelyssä ja hakemisessa
- Työhönvalmentaja on asiakkaan ja työnantajan apuna työsopimusta laadittaessa tarvittaessa

4. Tuki ja ohjaus asiakkaalle, työnantajalle ja työyhteisölle työsuhteen aikana

- Työhönvalmentaja tukee työyhteisöä ja asiakkaan kiinnittymistä työhön
- Työhönvalmentajan tuen kesto on rajaamaton ja jatkuu niin kauan, kun asiakkaalla on tähän tarvetta

Vinkkejä prosessin eri vaiheisiin

1. Vinkkejä yhteydenottoon

- Työhönvalmentajan kannattaa olla avoin ja kysyä rohkeasti työnantajilta heidän työllistämisen mahdollisuuksistaan, vaikkei juuri silloin olisikaan avoimena työpaikkoja.
- Työnantajaan, tämän arvoihin ja toimintaan on hyvä tutustua ennen kontaktointia esimerkiksi kylmäkäynnillä tai etsimällä tietoa internetistä.
- Rekrytapahtumien ja -messujen hyödyntäminen alueen työnantajiin ja tarjolla oleviin työpaikkoihin tutustumiseen.
- Työpaikkojen etsimisessä myös omat verkostot ja yhteistyökumppanit ovat tärkeässä asemassa.

2. Vinkkejä tapaamisesta sopimiseen

- Työhönvalmentajan on hyvä sopia ensimmäinen tapaaminen mahdollisimman pian kontaktin synnyttyä.
- Tapaaminen on hyvä sopia paikanpäälle työnantajan luo, jos mahdollista. Myös etäyhteyksiä kannattaa hyödyntää tarpeen mukaan.

3. Tukea ja ohjausta ennen työsuhteen solmimista

- Työhönvalmentajan tulee tuoda selkeästi työnantajan tietoon, että työnantaja voi olla hyvin matalalla kynnyksellä yhteydessä työhönvalmentajaan.
- Työhönvalmentajan kannattaa myös tarjota tukeaan työnantajalle ja sopia tarpeen mukaan yhteistapaamisia asiakkaan ja työnantajan kanssa.

4. Tukea ja ohjausta työsuhteen aikana

- Työhönvalmentaja on sovitusti yhteydessä asiakkaaseen ja työnantajaan kuulumisten vaihtamiseksi.

Etuudet

Johdanto

IPS-työhönvalmennuksen asiakkaat saavat valmentajaltaan laaja-alaista ja henkilökohtaista etuusneuvontaa. Neuvontaa annetaan ennen työn aloitusta sekä työn aikana, jos asiakkaan työajassa tai palkkauksessa tapahtuu muutoksia. Neuvonta sisältää laajalti eri tahoilta myönnettyt tuet ja etuudet. Asiakasta tuetaan ilmoittamaan tulonsa muutokset viranomaisille. (IPS-työhönvalmennuksen laatukriteeri 12.) Työhönvalmentajan tärkeä tehtävä on varmistaa, ettei asiakkaan etuuksien saamiseen tulisi tarpeettomia katkeamisia. Tukea, tietoa ja ohjausta etuusasioissa annetaan myös muuttuneissa elämäntilanteissa.

Etuuksien saantia määrittää asiakkaan yksilöllinen tilanne. Useat etuudet ovat Kelan tarjoamia, kuten mm. työttömyys- ja kuntoutusetuudet, eläkkeet, asumistuet, sairauspäivä- ja opintoraha sekä toimeentulotuki. Asiakas voi saada eri etuuksia tilanteensa mukaan myös työttömyyskassasta, työeläkeyhtiöltä, vakuutusyhtiöltä sekä hyvinvointialueelta. Etuuksien saantiin voi vaikuttaa myös toiset etuudet tai palkkatulot, joten on tärkeää aina ilmoittaa etuuden maksajalle muuttuneista tuloista. Etuusneuvontaa on saatavilla Kelasta sekä muilta maksajatahoilta ja työhönvalmentajan tulee tarkistaa asiakkaan etuusasiat tarpeen mukaan näistä.

Tässä työkirjassa on tuotu esille yleisimpiä asiakkaiden saamia etuuksia ja huomioitavaa niihin liittyen. Etuuksissa sekä niissä huomioitavissa asioissa voi tulla muutoksia, joten ajantasaista lisätietoa on saatavilla eri maksajatahojen sivustoilta sekä neuvontapalveluista.

Asumisen tuet

Yleinen asumistuki

Kela

Tuen tarkoitus on auttaa pienituloista asumismenojen maksamisessa. Tukea saadakseen on oltava pysyvä osoite. Tulot vaikuttavat tuen määrään, tarkista ansaintaraja.

Eläkkeensaajan asumistuki

Kela

Eläke- ja asumismuoto sekä tulot vaikuttavat tuen saamiseen ja määrään.

Opintotuen asumislisä

Kela

Opintotuen asumislisää voi saada tietyin edellytyksin. Tulot eivät vaikuta tuen määrään. Opiskelijat voivat saada yleistä asumistukea.

Eläkkeensaajan tuet

Kansaneläke

Kela

Tukea saa, jos työeläke on pieni tai sitä ei saa ollenkaan. Tulot vaikuttavat tuen määrään.

Takuueläke

Kela

Takuueläke turvaa vähimmäiseläkkeen. Eläkemuoto ja tulot vaikuttavat tukeen.

Lapsikorotus

Kela

Tukea voi saada, jos saa siihen oikeuttavaa eläkettä ja huolehtii alle 16-v. lapsensa elatuksesta. Tulot eivät vaikuta tuen määrään.

Työeläke

Työeläkelaitos

Maksetut eläkemaksut ja ikä eläkkeelle jäädessä vaikuttavat työeläkkeen määrään. Työeläkkeellä työskentelyllä voi olla vaikutusta eläkkeeseen ja muihin etuuksiin.

Työkyvyttömyyseläke

Kela/Työeläkelaitos

Kun työkyky on heikentynyt sairauden tai vamman takia pitkäaikaisesti, voi saada työkyvyttömyyseläkettä. Tuen määrään vaikuttaa työkyvyttömyyden alkamiseen mennessä kertynyt eläke sekä tulevan ajan eläkeosa. Tulot vaikuttavat tukeen, ansaintaraja on tärkeä huomioida. Lisäksi aikaisemmat tulot ja ansiotaso voivat vaikuttaa työeläkelaitoksen ansaintarajaan. Ennen etuuden myöntämistä edellytetään yleensä 300 sairauspäivärahopäivää. Etuus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi jatkuva.

Osatyökyvyttömyyseläke

Työeläkelaitos

Osatyökyvyttömyyseläkkeen määrä on puolet täyden työkyvyttömyyseläkkeen määrästä. Tukea voi saada, kun työkyky alentunut 40 %. Tulot vaikuttavat tukeen, ansaintaraja on tärkeä huomioida. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä voi olla samaan aikaan työtön työnhakija ja saada työttömyyspäivärahaa.

Kuntoutujan tuet

Kuntoutusraha

Kela/Työeläkelaitos

Kuntoutusraha turvaa toimeentulon kuntoutuksen ajalta. Muut etuudet ja tulot voivat vaikuttaa tuen saamiseen ja määrään. Etuutta haettaessa vaaditaan lääkärin B-lausunto.

Nuoren kuntoutusraha

Kela

Tukea maksetaan opiskelun tai muun työelämään tähtäävän kuntoutuksen ajalta. Tuloilla voi olla vaikutusta tukeen. Etuutta haettaessa vaaditaan lääkärin B-lausunto sekä hyvinvointialueella laadittu henkilökohtainen opiskelu- ja kuntoutussuunnitelma.

Kuntoutustuki (määräaikainen työkyvyttömyyseläke)

Kela/Työeläkelaitos

Kun työkyky on heikentynyt sairauden tai vamman takia pitkäaikaisesti, voi saada työkyvyttömyyseläkettä. Tuki on määräaikainen, kun tavoitteena on palata töihin tai opiskelemaan. Tuen määrään vaikuttaa työkyvyttömyyden alkamiseen mennessä kertynyt eläke sekä tulevan ajan eläkeosa. Tulot vaikuttavat tukeen, ansaintaraja on tärkeä huomioida. Etuutta haettaessa vaaditaan lääkärin B-lausunto. Ennen etuuden myöntämistä edellytetään yleensä 300 sairauspäivärahapäivää.

Osakuntoutustuki

Työeläkelaitos

Osakuntoutustukea voi saada, kun työkyky alentunut 40 %. Tuen määrä on puolet täyden kuntoutustuen määrästä. Tulot vaikuttavat tukeen, ansaintaraja on tärkeä huomioida. Etuutta haettaessa vaaditaan lääkärin B-lausunto.

Opiskelijan tuet

Opintotuki

Kela

Tuki sisältää opintorahan, opintolainan valtiontakauksen ja asumislisän. Lisäksi voi saada koulumatkatukea, opintolainahyvityksen ja ateriatukea.

Sairastamisen aikaiset tuet

Sairauspäiväraha

Kela

Korvaa alle vuoden kestäneen työkyvyttömyyden aiheuttamaa ansionmenetystä. Tukea haettaessa vaaditaan lääkärin A-todistus sekä 60 päivän jälkeen B-lausunto. Työterveyshuollon lausunto vaaditaan 90 päivän jälkeen.

Osasairauspäiväraha

Kela

Osasairauspäiväraha tukee pysymistä työelämässä ja paluuta kokoaikaiseen työhönsä. Tukea haettaessa vaaditaan lääkärin A-todistus ja myöhemmin B-lausunto.

Toimeentulon tuet

Perustoimeentulotuki

Kela

Perustoimeentulotuki on viimesijainen taloudellinen tuki, jos tulot ja varat eivät riitä välttämättömiin menoihin.

Täydentävä toimeentulotuki

Hyvinvointialueen sosiaalitoimisto

Tukea myönnetään omaan tai perheen erityisiin menoihin toimeentulon turvaamiseksi tai itsenäisen suoriutumisen edistämiseksi. Edeltävästi haetaan perustoimeentulotukea.

Ehkäisevä toimeentulotuki

Hyvinvointialueen sosiaalitoimisto

Harkinnanvarainen tuki, jonka tarkoituksena on edistää sosiaalista turvallisuutta ja omatoimista suoriutumista sekä ehkäistä syrjäytymistä. Edeltävästi haetaan perustoimeentulotukea.

Työttömyyden tuet

Peruspäiväraha

Kela

Peruspäiväraha on työttömyystuki, jota työtön työnhakija saa, jos työssäoloehto täyttyy. Muut tuet ja tulot vaikuttavat tuen määrään.

Ansiopäiväraha

Työttömyyskassa

Työtön työnhakija voi saada ansiopäivärahaa, jos on kuulunut työttömyyskassaan riittävän kauan ja täyttää työssäoloehdon. Muut tuet ja tulot vaikuttavat määrään.

Työmarkkinatuki

Kela

Työtön työnhakija saa työmarkkinatukea, jos ei voi saada peruspäivärahaa tai ansiopäivärahaa. Muut tuet ja tulot vaikuttavat määrään.

Soviteltu työttömyysetuus

Kela tai työttömyyskassa

Työtön työnhakija, joka on osa-aikaisessa työssä, voi saada soviteltua työttömyysetuutta. Muut tuet ja tulot vaikuttavat määrään.



KESKI-
SUOMEN
HYVINVOINTI-
ALUE



Euroopan unionin
rahoittama
NextGenerationEU

www.hyvaks.fi | [#hyvaks](https://twitter.com/hyvaks) | [#hyväarkikaikille](https://www.youtube.com/channel/UC...)

