



HYTE-toimintamalli

1 / 2019

Sijoita ja valmenna! (IPS)

Toimintamallin kuvaus: Helka Raivio

Toimintamallin vertaisarviointi: Päivi Nurmi-Koikkalainen, Ville Grönberg & Niina Kovanen

Hyvinvointia ja terveyttä edistävien toimintamallien arviointi

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

Institutet för hälsa och välfärd

Finnish Institute for Health and Welfare

www.thl.fi



1 / 2019

Toimitus

hytearviointi@thl.fi

Päätoimittaja

Projektipäällikkö, Marika Kylänen
(etunimi.sukunimi@thl.fi, 029 524 7882)

Toimittaja

Kehittämispäällikkö, Elisa Kostiainen
(etunimi.sukunimi@thl.fi, 029 524 8602)

Taittäjä

Projektiassistentti, Jenni Lintunen

Julkaisija

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL)
Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen yksikkö
Mannerheimintie 166, A4
PL 30, 00271 Helsinki
Puh/tel +358 29 524 6000
www.thl.fi

Julkaisusarja

HYTE-toimintamalli
ISSN 2737-2936 (verkkójulkaisu)

Julkaisupaikka

HYTE-toimintamallien arvioinnit verkossa:
<https://thl.fi/hytearviointi>

Arkistointi

HYTE-toimintamallien arviointien arkistointi,
Julkari:
<https://www.julkari.fi/>

HYTE-toimintamallin lähetys arviointiin

hytearviointi@thl.fi

Sosiaalinen media

Twitter

https://twitter.com/HYTE_arviointi

LinkedIn

<https://linkedin.com/company/hyte-toimintamallien-arviointi>

HYTE-toimintamallien arviointi

Hyvinvointia ja terveyttä edistävien (HYTE) toimintamallien arviointi on avoin tiedolla johtamisen palvelu, jonka kehittäminen alkoi THL:ssä vuonna 2019. Palvelu tarjoaa vertaisarvioitua tietoa näyttöön perustuvista toimintamalleista, joita julkaistaan HYTE-toimintamalli-julkaisusarjassa.

Arviointiin otetaan HYTE-toimintamalleja eri aloilta, jotka edistävät hyvinvointia, terveyttä, turvallisuutta ja osallisuutta, edistävät yhdenvertaisuutta ja oikeudenmukaisuutta, ehkäisevät eriarvoisuutta, hyvinvointi- ja terveyseroja, syrjäytymistä ja yksinäisyyttä, sekä edistävät sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävästä kehityksestä.

HYTE-toimintamalli-julkaisusarja

HYTE-toimintamalli-julkaisusarjassa on julkaistu toimintamallien arviointeja vuodesta 2019 lähtien. Jokainen toimintamalli käy läpi systemaattisen arviointiprosessin, joka tehdään yhteismitallisin kriteerein. Arvioinnit perustuvat toimintamallin edustajan kuvaukseen toimintamallista ja vähintään kahden arvioitsijan lausuntoon. Arviointi tehdään asteikolla 1-5 (heikko-erinomainen). Arvioinnin kohteena on toimintamallien vaikuttavuus, näyttö ja sovellettavuus käytäntöön. Arviointi on luonteeltaan kehittävä.

Arvioitsijoina voivat toimia toimintamallin riippumattomat asiantuntijat ja kokemusasiantuntijat. Menetelmänä on avoin vertaisarviointi, joka on laadunvarmistuksen ja kehittämisen keino. Arvioitsija voi valita tekeekö hän arvioinnin anonymisti vai avoimesti.

Julkaisu sisältää toimintamallin edustajan tekemän kuvauksen toimintamallista ja yhteenvedon arvioitsijoiden lausunnoista.

HYTE-toimintamalli-julkaisusarjan kielet ovat suomi, ruotsi ja englanti. Jokainen arviointi julkaistaan erillisenä pdf-tiedostona thl.fi-sivuilla ja arkistoidaan Julkariin.

Tiivistelmä

Toimintamallin nimi: Sijoita ja valmenna! (IPS)

Tausta ja tavoite: IPS-toimintamalli on osa tuetun työllistymisen palveluita, joka on kehitetty 1980-luvulla Yhdysvalloissa. Keskeisin ero perinteisiin osatyökykyisten työllistymistä edistäviin toimintoihin on se, että valmennus ja kuntoutus tapahtuvat työpaikalla. Tavoitteena on työnhakijan työllistyminen työmarkkinoilla palkkatyösuhteeseen työhönvalmentajan tukemana. Työhönvalmentajat toimivat työpaikalla valmennettavan henkilön, työnantajan ja työyhteisön tukena.

Käyttö: Suomessa käyttöönoton mahdollisuuksia on selvitetty vuonna 2019. Käytössä Euroopassa: Alankomaat, Englanti, Espanja, Italia, Norja, Ruotsi; sekä Euroopan ulkopuolella: Kanada, Uusi-Seelanti, Yhdysvallat (Kalifornia, Florida, Kolumbia)

Kohderyhmä: Mielenterveyskuntoutujien työllistyminen

Soveltuvuus eri kohderyhmiin: Kehitysvammaiset, kipupotilaat, maahanmuuttajat, mielenterveyskuntoutujat, syrjäytymisvaarassa olevat nuoret

Menetelmä: IPS-toimintamalli sisältää viisi vaihetta: 1) sopiminen asiakkaan kanssa, 2) ammatillinen profilointi, 3) työn etsintä, 4) sopiminen työnantajan kanssa, 5) tuki työssä ja työn ulkopuolella.

Seuranta ja arviointi: IPS-toimintamallille on laadittu laatukriteeristö ja opas laadukkaan IPS-toiminnan seurantaan ja arviointiin.

Tulokset ja vaikutukset: Tutkimusten (satunnaistettu kontrolloitu tutkimus) mukaan IPS-toimintamalli tuottaa kohderyhmässä merkittävästi parempia työllistymistuloksia.

Vaikuttavuus: Työllistymisen ja työskentelyn on osoitettu lisäävän yhteiskunnallista osallisuutta, toimintakykyisyyttä, koettua terveyttä ja elämänlaatua sekä tuottavan korkeamman tulotason.

Kustannusarvio: 135 000 euroa/vuosi

Kustannusvaikuttavuus: Kustannukset ovat samansuuntaisia muiden työllistymisen ja työhön kuntoutumisen tukipalveluiden kanssa, mutta IPS-toimintamallin tuloksellisuuden on osoitettu olevan kaksi- tai kolminkertainen verrokkipalveluihin nähden.

Jatkokehittäminen: Tulevat IPS-työhönvalmentajat tulee kouluttaa toimintaa ohjaaviin periaatteisiin laatukriteereihin perustuen. Suomessa IPS-toimintamalli voidaan ottaa käyttöön nopeallakin aikataululla.

Avainsanat: Tuettu työllistyminen, työhönvalmennus, työllisyys, Individual Placement and Support, IPS

Teema-alueet: Hyvinvointi ja terveysterot, yhdenvertaisuus; Mielenterveys; Palvelujärjestelmä ja rakenteet; Sosiaalinen toimintakyky ja osallisuus; Työ- ja toimintakyky

Toimintamallin yhteyshenkilö Suomessa: Helka Raivio (etunimi.sukunimi@thl.fi)

Toimintamallin arvioitsijat: Päivi Nurmi-Koikkalainen, Ville Grönberg ja Niina Kovanen

Kansalliset verkkosivut: www.thl.fi/ips

Kansainväliset verkkosivut: <https://ipsworks.org/>

Arviointiluokka: Kansainvälisesti käytössä, kansallisesti uusi toimintamalli (alle 4 vuotta)

Kokonaisarviointi: 4/5 (kiitettävä)

IPS-toimintamalli perustuu vahvaan tieteelliseen tutkimusnäyttöön. Se on todettu erittäin vaikuttavaksi suhteessa verrokkipalveluihin. IPS-toimintamalli kannattaisi ottaa Suomessa käyttöön nopeallakin aikataululla. Kokeiluissa on hyvä kiinnittää huomiota käyttöönottoprosessin täsmentämiseen sekä arviointiin, seurantaan, osaamisen vahvistamiseen ja monisektorisen yhteistyön rakenteisiin.

Arvioinnin päivämäärä: 29.10.2019

Sammandrag

Praktiks namn: Investera och träna! (IPS)

Bakgrund och mål: IPS är en del av tjänsterna för stödd sysselsättning, som har utvecklats i USA på 1980-talet. Den viktigaste skillnaden jämfört med de traditionella funktionerna som främjar sysselsättningen av partiellt arbetsföra är att träningen och rehabiliteringen sker på arbetsplatsen. Målet är att den arbetssökande ska sysselsättas i ett avlönat anställningsförhållande på arbetsmarknaden med stöd av en arbetstränare. Arbetstränarna stödjer den person får träning på arbetsplatsen, arbetsgivaren och hela arbetsgemenskapen.

Användning: I Finland har möjligheterna till införandet utretts 2019. Praktiken har använts i Europa: Nederländerna, England, Spanien, Italien, Norge, Sverige; och utanför Europa: Kanada, Nya Zeeland, USA (Kalifornien, Florida, Columbia)

Målgrupp: Sysselsättning av rehabiliteringsklienter inom mentalvården

Lämplighet för olika målgrupper: Personer med intellektuell funktionsnedsättning, smärtpatienter, invandrare, rehabiliteringsklienter inom mentalvården, unga som riskerar att marginaliseras samt rehabiliteringsklienter inom missbrukarvården

Metod: IPS består av fem faser: 1) avtal med kunden, 2) yrkesmässig profilering, 3) sökande av arbete, 4) avtal med arbetsgivaren, 5) stöd i arbetet och utanför arbetet.

Uppföljning och utvärdering: För IPS har utarbetats kvalitetskriterier och en handbok för en högkvalitativ uppföljning och utvärdering av IPS-arbetsträning.

Resultat och effekter: Enligt studier (randomiserad kontrollerad studie) ger IPS betydligt bättre sysselsättningsresultat i målgruppen än de tjänster man jämfört med.

Effektivitet: Sysselsättning och arbete har visat sig öka den samhälleliga delaktigheten, funktionsförmågan, den upplevda hälsan och livskvaliteten samt skapa en högre inkomstnivå.

Kostnadsberäkning: 135 000 euro/år

Kostnadseffektivitet: Kostnaderna går i samma riktning som andra stödtjänster för sysselsättning och arbetsrehabilitering, men IPS har visat sig ge två eller tre gånger bättre resultat än de tjänster man jämfört med.

Vidareutveckling: Blivande IPS-arbetstränare bör utbildas i de principer som styr verksamheten utifrån kvalitetskriterierna. I Finland kan IPS tas i bruk även med snabb tidtabell. THL koordinerar utvecklingsprojektet IPS - Sijoita ja valmenna! åren 2020–2022.

Nyckelord: Stödd sysselsättning, arbetsträning, sysselsättning, Individual Placement and Support, IPS

Teman: Skillnader i välfärd och hälsa, jämlikhet; Psykisk hälsa; Servicesystem och strukturer; Social funktionsförmåga och delaktighet; Arbets- och funktionsförmåga

Kontaktperson för praktiken i Finland: Helka Raivio (fornamn.efternamn@thl.fi)

Referentgranskare för praktiken: Päivi Nurmi-Koikkalainen, Ville Grönberg och Niina Kovanen

Nationell webbplats: www.thl.fi/ips

Internationell webbplats: <https://ipsworks.org/>

Utvärderingsklass: I internationellt bruk, nationellt en ny praktik (mindre än 4 år)

Helhetsbedömning: 4/5 (berömlig)

IPS grundar sig på stark vetenskaplig evidens. Praktiken har konstaterats vara mycket effektiv i förhållande till tjänster man jämfört med. Det skulle vara värt att ta IPS bruk i Finland även med snabb tidtabell. I försöken är det bra att fästa uppmärksamhet vid en precisering av implementeringsprocessen samt vid utvärdering, uppföljning och kompetensstärkning. Därutöver bör även strukturerna för det sektorsövergripande samarbetet beaktas.

Utvärderingsdatum: 29.10.2019

Summary

Name of the practice: Individual Placement and Support (IPS)

Background and aims: The IPS evidence-based practice (EBP) is part of the supported employment services that were developed in the United States in the 1980s. The main difference from traditional activities promoting the employment of persons with partial work ability is that the coaching and rehabilitation take place at the workplace. The aim is to enable the jobseeker to find paid employment in the labour market with support from the job coach. The job coaches are present at the workplace, supporting the person receiving the coaching, the employer and the work community.

Use of the practice: The possibilities to introduce the service in Finland were explored 2019. The practice is in use in Europe: the Netherlands, the United Kingdom, Spain, Italy, Norway, Sweden; and outside Europe: Canada, New Zealand, the United States (California, Florida, Columbia)

Target group: Employment of mental health rehabilitees

Applicability to different target groups: Persons with disabilities, chronic pain patients, immigrants, mental health rehabilitees, young people at risk of marginalisation, and substance abuse rehabilitees

Method: The IPS operating methods includes five phases: 1) agreement with the client, 2) determining the professional profile, 3) looking for work, 4) agreement with the employer, 5) support at work and outside work.

Monitoring and evaluation: Quality criteria and a guide for the monitoring and evaluation of a high-quality IPS job coaching service have been drawn up for the IPS.

Results and impacts: Studies (randomised controlled trial) show that the IPS produces significantly better employment results in the target group than the services it was compared with.

Effectiveness: Employment and working have been shown to increase social inclusion, improve functional capacity, perceived health and the quality of life, and provide a higher level of income.

Cost estimate: EUR 135,000 per year

Cost-effectiveness: The costs are similar to other services supporting employment and rehabilitation to work. However, it has been shown that the IPS is two or three times as effective as the services it has been compared with.

Further development: The future IPS job coaches must be trained in the principles supporting the activities on the basis of quality criteria. It will be possible to introduce the IPS in Finland even with a fast timetable. THL coordinates the IPS – Sijoita ja valmenna! development project between 2020 and 2022.

Keywords: Supported employment, job coaching, employment, Individual Placement and Support, IPS

Theme areas: Health and welfare inequalities, equality; Mental health: Service system and structures; Social functioning and inclusion; Work ability and functional capacity

Contact person for the practice in Finland: Helka Raivio (firstname.lastname@thl.fi)

Peer-reviewers of the practice: Päivi Nurmi-Koikkalainen, Ville Grönberg and Niina Kovanen

National website: www.thl.fi/ips

International website: <https://ipsworks.org/>

Evaluation category: In international use, a new practice nationally (less than 4 years)

Overall evaluation: 4/5 (very good)

The IPS is based on strong scientific research evidence. It has been found extremely effective in relation to the services it has been compared with. The IPS should be introduced in Finland with a fast timetable. In trials, attention should be paid to specifying the implementation process, evaluation, monitoring, enhancement of competence and the structures of multisectoral cooperation.

Date of the evaluation: 29 October 2019

Sisällys

1 IPS-TOIMINTAMALLIN KUVAUS	7
1.1 Toimintamallin vaikuttavuusketju	7
Tavoite, tausta ja tarve	7
Kohderyhmä, asiantuntijat ja sidosryhmät	8
Menetelmä	9
Seuranta ja arviointi.....	12
Tulokset, vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus	13
Johtaminen ja hallinto.....	14
Viestintä.....	15
Etiikka ja riskit	15
Resurssit ja kustannusarvio	16
Jatkokehittäminen	16
Yhteenveto vaikuttavuudesta.....	16
1.2 Toimintamallin näyttöön perustuva tieto	16
Tutkimustietoon perustuva näyttö	16
Asiantuntijatietoon perustuva näyttö	17
Kokemusasantuntijatietoon perustuva näyttö.....	17
Yhteenveto näyttöön perustuvasta tiedosta	17
1.3 Toimintamallin sovellettavuus käytäntöön	18
Sovellettavuus Suomeen.....	18
Sovellettavuus eri kohderyhmiin	18
Olemassa olevat rakenteet ja verkostot	18
Koulutus ja koulutusmateriaalit.....	19
Käyttö Suomessa ja kansainvälisesti	19
Yhteenveto sovellettavuudesta käytäntöön	19
1.4 Toimintamallin lähteet	19
2 IPS-TOIMINTAMALLIN VERTAISARVIOINTI	21
Arvio toimintamallin vaikuttavuudesta	21
Arvio toimintamallin näyttöön perustuvasta tiedosta	25
Arvio toimintamallin sovellettavuudesta käytäntöön.....	26
Kokonaisarviointi	27
LIITTEET	28

1 IPS-TOIMINTAMALLIN KUVAUS

1.1 Toimintamallin vaikuttavuusketju

Tavoite, tausta ja tarve

Tavoite

IPS -toimintamalli on kehitetty vaikeita mielenterveyshäiriöitä sairastavien henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Toimintamalli on osa tuetun työllistymisen palveluita (Supported Employment, SE), joissa toimintakyvyltään rajoittunut henkilö työllistyy työhönvalmentajan tukemana avoimille työmarkkinoille palkkatyösuhteeseen.

IPS -toimintamallin tavoitteena on työnhakijan yhdenvertainen työllistyminen työmarkkinoilla.

Tausta

IPS-toimintamalli perustuu tuetun työllistymisen sijoita-valmenna-ylläpidä (Place-Train-Maintain) – menetelmään, joka kehitettiin Yhdysvalloissa 1980-luvulla yhdeksi nuorille ja kehitysvammaisille suunnatuksi työllistymismenetelmäksi. Molemmissa toimintamalleissa lähtökohtana ovat työnhakijan omat voimavarat ja tavoite löytää sellainen työpaikka, joka vastaa henkilön voimavaroja, kykyjä ja taipumuksia.

IPS-Sijoita ja valmenna! -toimintamallin taustalla on näkemys työllistymisestä ja työnteosta olennaisena osana ihmisen toipumista, ja yhteiskuntaan osallistumisesta. Lähtökohtana on ajatus siitä, että tasavertainen työskentely ns. normaalissa työsuhteessa, ja työntekijänä toimiminen, mahdollistavat kenties keskeisimmän sosiaalisen roolin toteutumisen aikuisen henkilön elämässä. On hyvä huomioda, että siinä missä psykiatrisessa hoitosuhteessa voidaan kyllä vahvistaa työkyvyn psyykkisiä osatekijöitä kuten oireiden hallintaa, stressinsietokykyä, pystyvyyden tunnetta, itseluottamusta, motivaatiotekijöitä ja toiminnallista tavoitteellisuutta, tapahtuu näiden valmiuksien siirtäminen käytäntöön kuitenkin työpaikalla.

Tarve

Keskeinen ero muihin ns. haavoittuvassa työmarkkina-asemassa olevien tai osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä tukeviin palveluihin ja ohjelmiin verrattuna on, että IPS työhönvalmennusta toteutetaan hoitoon ja kuntoutukseen kiinteästi integroituneena, mikä käytännössä tarkoittaa tiivistä yhteistyötä työhönvalmentajien ja hoito- /kuntoutustahon kesken.

Ammatilliseen kuntoutukseen kytkeytyvää työhönvalmennusta järjestävät Suomessa Kela, työeläkelaitokset ja tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset. Ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaon mukaan työssä olevien henkilöiden kuntoutuksesta vastaavat pääasiassa työeläkelaitokset (Lampinen & Pikkusaari 2012, 40) ja työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien henkilöiden kuntoutuksesta vastaa pääasiassa Kela. Työhönvalmennusta voivat tarjota myös TE-toimistot. Edellisten lisäksi työhönvalmennusta on Suomessa toteutettu eri muodoissa myös kunnissa ja kuntayhtymissä sekä kehitetty ja toteutettu ESR -rahoitteisissa projekteissa ja kehittämishankkeissa jo 1990-luvun puolivälistä saakka. (Harkko ym. 2018; Härkäpää ym. 2013)

Kuntoutussäätiön selvityksessä (Harkko ym. 2018) IPS- Sijoita ja valmenna! -toimintamallin toimeenpanon kustannusten todetaan olevan samansuuntaisia muiden työllistymisen ja työhön

kuntoutumisen tukipalveluiden kanssa. Selvityksen mukaan IPS -ohjelmien tuloksellisuuden on kuitenkin osoitettu olevan kaksi- tai kolminkertaisia verrokkipalveluihin nähden. (mt.)

IPS-toimintamalli poikkeaa muista, ns. valmennuskeskeisistä työhönvalmennuksista, joiden sisällöt liittyvät työelämäosallisuuden edistämiseen, työelämävalmiuksien kehittämiseen sekä työllistymisedellytysten kohentamiseen.

Tuetun työllistymisen IPS-toimintamallilla ei tähdätä esimerkiksi henkilön sijoittamiseen työharjoittelu-, työkokeilu- tai ns. suojatyöpaikkaan, vaan normaaliin palkkatyösuhteeseen normaaleilla työmarkkinoilla.

Työllistymiskeskeisen valmennuksen huomion arvoinen etu on se, että sillä pyritään vaikuttamaan strategisesti suoraan työvoiman kysyntään eikä pelkkään tarjontaan, mihin valmennuskeskeinen työote luonnostaan johtaa. Toimintamallin keskeisin ero perinteisiin, osatyökykyisten työllistymistä edistäviin toimintoihin verrattuna on se, että valmennus ja kuntoutus tapahtuvat pääasiassa työpaikalla. Työhönvalmentajat toimivat työpaikalla mielenterveyskuntoutujan, työnantajan ja koko työyhteisön tukena.

Kohderyhmä, asiantuntijat ja sidosryhmät

Kohderyhmä

Tuetun työllistymisen (SE) IPS-toimintamalli on työllistymiskeskeinen valmennustapa, jossa tavoitteet ja palvelun sisällöt liittyvät työelämään sijoittumisen tukeen, työn ylläpitämisen tukeen sekä työelämässä pysymisen tukeen. Keskeinen ero muihin ns. haavoittuvassa työmarkkina- asemassa olevien tai osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä tukeviin palveluihin ja ohjelmiin verrattuna on, että IPS-työhönvalmennusta toteutetaan voittopuolisesti työpaikalla, ja hoitoon ja kuntoutukseen kiinteästi integroituneena. IPS-toimintamallin integroituminen osaksi hoitoa ja kuntoutusta tarkoittaa käytännössä työhönvalmentajien tiivistä yhteistyötä hoito- /kuntoutustahon kanssa.

Toimintamalli soveltuu eri kohderyhmiin, kuten kehitysvammaiset, kipupotilaat, maahanmuuttajat, mielenterveyskuntoutajat, ja syrjäytymisvaarassa olevat nuoret.

Asiantuntijat ja sidosryhmät

Lääkäreiden, terapeuttien ja kuntoutuksesta huolehtivien vastuulla oleva hoito ja työllistymisen tuki ovat toisistaan selkeästi erillisiä, mutta keskenään linkittyneitä työtehtäviä. Hoito- ja kuntoutustaholla on vastuu siitä, että ihmisen vointi on riittävän hyvä, ja että henkilön arki sujuu. Työhönvalmentajan tehtävät liittyvät puhtaasti työllistymisen edistämiseen. Hoitava henkilöstö käynnistää työllistymisen prosessin keskustelemalla työllistymiseen liittyvistä asioista asiakkaan kanssa niin, että ne tulevat osaksi hoitoa ja toipumista alusta saakka. Kun työnhakija-asiakkaan motivaatio työskentelyyn liittyy herää, liittyy työhönvalmentaja prosessiin. Työhönvalmentaja osallistuu hoidon suunnittelutapaamisiin, ja työllistymisen tuki otetaan osaksi hoitosuunnitelmaa. Toimintaa ohjaamassa on seurantaryhmä, jossa on edustus kummaltakin hallintokunnalta (terveydenhuolto ja työllisyyden hoito [myös mahdollisesti sosiaalihuolto]). Ohjausryhmä varmistaa työn- ja vastuunjaon selkeyden.

Menetelmä

Suunnittelu ja toteutus

Tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen prosessi rakentuu viidestä vaiheesta: palveluun hakeutumisesta, osaamisen kartoittamisesta, työn etsinnästä, työskentelystä työnantajan kanssa ja työsuhteen ylläpitämisen tuesta (EUSE Toolkit, 2014, 6). Tuetun työllistymisen prosessi rakentuu seuraavista, sisällöllisesti ja toiminnollisesti toisistaan erillisistä, mutta keskenään riippuvaisista askelmista (Sundqvist 2016, 15–24):

1. sopimisesta asiakkaan kanssa,
2. ammatillisesta profiloinnista,
3. työn etsinnästä,
4. sopimisesta työnantajan kanssa ja
5. tuesta työssä ja työn ulkopuolella.

Tuetun työllistymisen palvelu perustuu aina vapaaehtoisuuteen ja asiakkaan tietoiseen valintaan (Sundqvist 2016, 23). Asiakasta informoidaan jo ensimmäisellä tapaamisella siitä, että palvelun voi missä tahansa sen vaiheessa keskeyttää ja sopimuksen sanoa irti. Kun asiakas on päättänyt lähtevänsä mukaan tuetun työllistymisen prosessiin, laaditaan yhteistyöstä kirjallinen sopimus, jonka sekä asiakas että työhönvalmentaja allekirjoittavat (mt, 17). Samassa yhteydessä voidaan myös kirjata ylös ne tahot, joiden kanssa työhönvalmentajalla on asiakkaan suostumuksella oikeus vaihtaa tietoja asiakkaan tuetun työllistymisen prosessiin liittyen sekä ne henkilöt, joiden kanssa asiakas itse haluaa tehdä yhteistyötä. Tällaista sopimusta suostumuksineen tarkistetaan ja päivitetään aina tarpeen mukaan. (mt.)

Ammatillisen profiloinnin tarkoituksena on nostaa esiin asiakkaan voimavaroja ja vahvuuksia sekä identifioida tuen tarpeita, jotta nämä saadaan myöhemmässä vaiheessa vastaamaan työnantajan tarpeisiin. Profilointi rakennetaan dialogissa asiakkaan kanssa, ja sen avulla tunnistetaan asiakkaan tavoitteet, kiinnostuksen kohteet sekä resurssit, ja asetetaan työllistymiselle realistinen tavoite. Ammatillista profiilia tarkistetaan ja päivitetään aina tarvittaessa yhteistyössä asiakkaan ja työhönvalmentajan kanssa. (Sundqvist 2016, 17–18.)

Kun työllistymisen kannalta relevantti tieto asiakkaan toiveista, resursseista ja tuen tarpeista on koottu ammatilliseksi profiiliksi, laativat asiakas ja työhönvalmentaja yhdessä toimintasuunnitelman siitä, miten prosessissa seuraavaksi edetään (Sundqvist 2016, 17–18). Asiakas ja työhönvalmentaja sopivat yhdessä myös siitä, minkälaista ammatilliseen profilointiin liittyvää tietoa työnhakijasta työnantajille annetaan, ja miten tätä tietoa jaetaan. Yhteiset, kirjalliset sopimukset ovat tärkeitä niiden vahvistaessa asiakkaan turvallisuudentunnetta ja osoittaessa konkreettisesti ne toimet, joita hänen työllistymisensä edistämiseksi on sovittu tehtäväksi. Työhönvalmentajan tehtävänä on profiloinnin avulla ohjata ja tukea asiakkaan tulevaisuuden suunnittelua niin, että suunnitelmat ovat riittävän konkreettisia ja toteuttamiskelpoisia. (mt.)

Koskien niiden tapaamisten määrää ja ajallista kestoa, joiden aikana kartoitetaan asiakkaan omat toiveet, kyvyt, taipumukset ja voimavarat, ja joiden pohjalta ammatillinen profiili laaditaan, on annettu selkeitä suosituksia. Riittäväksi on katsottu kolme tapaamiskertaa, joiden jälkeen kontaktoinnin työnantajiin tulisi jo käynnistyä. (Sundqvist 2016, 17–18; Fidelity Scale kts. Becker ym. 2015.)

Työn etsinnän ja työnantajayhteistyön tavoitteena on sellaisten työpaikkojen löytäminen, joissa työnhakijoiden vahvuudet ja työnantajien työvoiman tarve vastaavat toisiaan. Sopivia työpaikkoja

kartoitetaan, työnantajia kontaktoidaan ja työtehtäviä analysoidaan yhteensopivuuden varmistamiseksi. (Sundqvist 2016, 19.) Tuetun työllistymisen työhönvalmennusprosessissa juuri työnantajan kynnyksen ylittäminen on kuitenkin osoittautunut työvaiheista vaikeimmaksi. Työnantajien kohtaaminen ja neuvottelut työsuhteesta vaativatkin työhönvalmentajalta erityisiä valmiuksia, osaamista ja taitoa. (Sariola 2005, 91.) Työhönvalmentajan on tunnettava liike-elämän toimintakulttuuria ja -tapoja sekä ymmärrettävä käytettyä terminologiaa ja taloudellisia reunaehtoja (vrt. Nupponen 2016, 28). Työhönvalmentajan tulee myös osata ”myydä” nimenomaan tuetun työllistymisen menetelmää. Toisin sanoen hänen on osattava markkinoida työnhakija-asiakkaansa lisäksi myös tarjoamaansa tukea, niin työllistyvälle asiakkaalle, työnantajalle kuin koko työyhteisöllekin (Sundqvist 2016, 19–20.) Asiakasta on kyettävä markkinoimaan vahvuudet edellä, mutta rehellisesti. Niin, että työnantajaa tavattaessa tuodaan esille tarpeellinen tieto asiakkaan tuen tarpeesta, mutta tavalla, josta on etukäteen asiakkaan kanssa sovittu. (Karhapää 2016, 37.)

Työnantajien on voitava nähdä työnhakijan palkkaamisesta syntyvät edut ja hyödyt, minkä lisäksi työnhakijan työpanokselle on oltava olemassa selkeä tarve. Työhönvalmentajalta edellytetäänkin aktiivista paikallisten työmarkkinoiden seurantaa, tietoja työnantajien työvoiman tarpeesta, ja toisaalta tarjolla jo olevasta työvoimasta. (Sundqvist 2016, 19.) Työnhakija-asiakkaan ensimmäinen kasvokkainen kohtaaminen mahdollisen työnantajan kanssa tulisi toteutua jo kuukauden sisällä palvelun aloituksesta (Fidelity Scale kts. Becker ym. 2015).

Tehokas, ja huolellisesti suunniteltu tuki niin työssä, kuin sen ulkopuolellakin, erottavat tuetun työllistymisen menetelmän muista työllistymistä tukevista toimenpiteistä (Sundqvist 2016, 20). Tukitoimet työpaikalla jakautuvat viiteen eri vaiheeseen:

1. esittelyyn ja orientoitumiseen,
2. työn oppimiseen ja työkuultuuriin tutustumiseen,
3. tilanteen vakauttamiseen,
4. tuen (asteittaiseen) vähentämiseen ja
5. seurantaan (mt, 21).

Tuetun työllistymisen palvelun lopputavoitteena on, että asiakkaan itseluottamuksen ja voimavarojen vahvistuessa työhönvalmentajasta tulisi hiljalleen tarpeeton (Sundqvist 2016, 21). Työpaikan omien resurssien hyödyntäminen onkin edellytys kestäväälle työllistymiselle, sille ettei työhönvalmennuspalvelulle enää ole tarvetta. Se luonnollinen tuki, jota työpaikoilla on tarjolla, kuitenkin vaihtelee. Työhönvalmentajan tehtäviin kuuluu myös asiakkaan työtovereiden ja työnantajan tukeminen niin, että työpaikan rutiineista ja työtavoista voidaan muokata kaikille paremmin sopivia. Esimerkiksi työolosuhteiden muokkaamiseen on työnantajille tarjolla myös taloudellista tukea. (mt.) Riitta Karhapään (2016, 36) mukaan työnantajien ja työyhteisöjen tukeminen olisi nostettava työhönvalmentajan työssä samalle tasolle kuin asiakkaan tukeminen. Juuri sillä voidaan varmistaa työsuhteen jatkuminen ongelmitta senkin jälkeen, kun työhönvalmentaja ei ole enää asiakkaan tukena työpaikalla (Sundqvist 2016, 21).

Työn ulkopuolista tukea tarvitaan varmistamaan, että asiakkaalla on mahdollisuus sujuvaan ja toimivaan arkeen työpaikalla. Työn ulkopuolisesta tuesta ei kuitenkaan vastaa työhönvalmentaja, ja siitä on sovittava siinä moniammatillisessa yhteistyöverkostossa, joka asiakkaan ympärillä toimii. Työn ulkopuolisesta tuesta vastaavat useimmiten sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistyökumppanit, mutta yhteistyöverkoston voi kuulua myös asiakkaan läheisiä sekä muita, esimerkiksi kolmannen sektorin toimijoita.

Kansainvälisten IPS-toiminnan laatusuosituksen mukaan (fidelity scale), työhönvalmentajien työ tulee organisoida tiimipohjaisesti niin, että tiimissä työskentelee aina vähintään kolme

työhönvalmentajaa, joista yksi toimii tiiminvetäjänä. Tiiminvetäjän tehtävänä on seurata ja varmistaa, että tiimissä noudatetaan IPS-toiminnan kansainvälisiä laatusuosituksia.

Norjassa työhönvalmentajat (jobb spesialist) toimivat lähtökohtaisesti terveydenhuollon mielenterveyspalveluissa. He työskentelevät osana näiden tiimirakennetta, ja asiakkaat ohjautuvat IPS-toimintaan näiden tiimien kautta. Huolimatta sijoittumisesta terveydenhuollon mielenterveyspalveluihin, on työhönvalmentaja Norjassa aina jäsenenä myös alueellisessa työhönvalmentajien omassa tiimissä, jonka toimintaa ohjaa ja arvioi nimetty tiiminvetäjä.

Tiimirakenteella ja työhönvalmentajien omilla, viikottaisilla palavereilla on merkitystä työhönvalmentajien ammatti-identiteetin, mutta myös työssä jaksamisen kannalta. Tiimirakenteessa niin työmäärää, kuin työnantajakontaktejakin voidaan tehokkaasti jakaa. Tiimissä asiakkaista tulee yhteisiä siten, että mikäli työhönvalmentajan omista työnantajakontakteista ei heti sopivaa työpaikkaa asiakkaalle löytyisikään, voi sellaisen löytää kollegan kontaktien avulla.

IPS-kokeiluja voitaisiin Suomessa käynnistää suhteellisen nopealla aikataululla 1) erikoissairaanhoidossa yhteistyössä TE-palvelujen kanssa (Sairaanhoitopiirin pilotti) sekä 2) perusterveydenhuollon erikoissairaanhoidossa yhteistyössä Ohjaamojen kanssa (Sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän pilotti) (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2019).

Sairaanhoitopiirin pilotissa IPS-työhönvalmentajat rekrytoitaisiin 1. osapilotissa TE- ja 2. osapilotissa sairaanhoitopiiriin omaan yksikköön. IPS-työhönvalmennus toteutettaisiin tiiviissä yhteistyössä psykiatrian poliklinikan työntekijöiden kanssa siten, että IPS-työhönvalmentajat osallistuisivat tarvittavassa määrin hoito- ja kuntoutussuunnitelmatapaamisiin. IPS-työhönvalmentajat saisivat asiakkaalta itseltään kuin myös hänen luvallaan hoitohenkilöstöltä tietoja sairauden aiheuttamista oireista ja toimintakykyongelmista. Yhteistyössä voitaisiin hyödyntää ACT-verkostotyömallia (Assertive community treatment), joka tukee moniammatillista yhteistyötä ja mahdollistaa sujuvan tiedon välittämisen. Psykiatrian poliklinikoilla keskeisinä toimijoina olisivat poliklinikalla työskentelevät sosiaalityöntekijät sekä kuntoutusohjaajat. Kullakin IPS-työhönvalmentajalla olisi vastuullaan kansainvälisten laatukriteerien (fidelity scale) mukaisesti 20 asiakasta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän kokeilussa IPS-työhönvalmennusta pilotoitaisiin osana mielenterveys- ja päihdepalveluja. IPS-työhönvalmentajat rekrytoitaisiin Ohjaamoon, joka toimisi myös työhönvalmentajien hallinnollisena kotipesänä. IPS-työhönvalmennukseen ohjautettaisiin Miepä-palveluista, jotta tuen oikea-aikaisuus ja soveltuvuus valmennukseen hakeutuvalla henkilöllä tulisi varmennettua. IPS-työhönvalmentajat tekisivät läheistä yhteistyötä omahoitajan kanssa yhteisesti asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Juurutus

IPS-toimintamallia ei ole vielä otettu käyttöön Suomessa. Toimintamallin käyttöönoton tueksi on laadittu selvitys (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2019), jossa ehdotetaan kehittämishankkeen ja siihen liittyvän arviointitutkimuksen käynnistämistä toimeenpanon tueksi. Kokeiluja ollaan mahdollisesti käynnistymässä kevätkaudella 2020.

THL:n toteuttaman selvityksen (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2019) mukaan IPS-toimintamallin käyttöönotto Suomessa edellyttäisi kehittämishankerakennetta, joka sisältäisi varsinaisten osapilottien lisäksi niiden käynnistämistä tukevat IPS-työhönvalmentajien koulutus- ja perehdytysosiot, hankkeen kokonaiskoordinaation sekä kehittämishankkeeseen kytkeytyvän arviointitutkimuksen.

Kehittämishanke tukisi toimintamallin juurtumista osapilottialueilla sekä laajemmin. Kehittämishanke kokoaisi, analysoisi ja tiivistäisi osapilottien tuottamaa tietoa ja vastaisi hankekokonaisuuden raportoinnista sekä viestinnästä tiedottamalla osapilottien tuloksista valtakunnallisesti. Arviointitutkimuksen tuloksia hyödynnettäisiin toimintamallin levittämässä ja juurruttamisessa valtakunnallisesti päätöksenteon sekä lainsäädäntötyön tukena.

Selvityksen (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2019) mukaan IPS-kokeiluja voitaisiin Suomessa käynnistää suhteellisen nopealla aikataululla 1) erikoissairaanhoidossa yhteistyössä TE-palvelujen kanssa (Sairaanhoitopiirin pilotti) sekä 2) perusterveydenhuollon erikoissairaanhoidossa (Sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän pilotti) yhteistyössä Ohjaamojen kanssa. Jatkoselvittelyä vaativat vielä mahdollinen Kela-pilotti sekä työeläkejärjestelmän pilotti. IPS-pilottien käynnistäminen Suomessa edellyttäisi selvityksen mukaan kuitenkin laajempaa kehittämishankerakennetta, joka sisältäisi varsinaisten osapilottien lisäksi niiden käynnistämistä tukevat IPS-työhönvalmentajien koulutus- ja perehdytysosiot, hankkeen kokonaiskoordinaation sekä kehittämishankkeeseen tiiviisti kytkeytyvän arviointitutkimuksen näytön hankkimiseksi.

Selvityksen (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2019) mukaan IPS-toimintamallia tulisi pilotoida Suomessa sen ”puhtaassa” muodossaan, toisin sanoen luopumatta toimintamallille asetetuista kansainvälisistä periaatteista ja laatu- ja vaikuttavuuskriteereistä (Becker ym. 2015, Supported Employment Fidelity Review Manual). Toimintamallia pilotoitaessa keskeisiin periaatteisiin kuuluisivat siis nopea työnetsintä avoimilta työmarkkinoilta työnhakijan omat toiveet huomioiden, palvelun avoimuus kaikille palkkatyöhön haluaville, yksilöllinen ja kestoaltaan rajaamaton tuki sekä taloudellisiin tukiin ja etuuksiin liittyvä ohjaus ja neuvonta (niin työnhakija- kuin työnantaja-asiakkaallekin). IPS-työhönvalmennusta tulisi toteuttaa hoitoon ja kuntoutukseen kiinteästi integroituneena, mikä käytännössä tarkoittaisi tiivistä yhteistyötä työhönvalmentajien ja hoito-/kuntoutustahon kesken.

IPS-toimintamallin taustalta löytyy erityinen ideologia sekä toimintaa ohjaava, kansainvälisesti käytössä oleva laatustandardisto arviointikriteereineen (Fidelity Scale, Becker ym. 2015). Jotta IPS-pilotit noudattaisivat toimintamallin vaikuttavaksi osoitettua toteutustapaa, olisi tulevat IPS-työhönvalmentajat koulutettava ja perehdytettävä toimintaa ohjaaviin ja linjaaviin periaatteisiin. IPS-työhönvalmentajilta edellytetään paitsi asiakkaan kohtaamiseen ja ohjaukseen liittyvien valmiuksia, myös kykyä ja taitoa ”myydä” IPS-ideologiaa, ja rohkeutta kontaktoida potentiaalisia työnantajia.

IPS-pilottien yhteyteen olisi syytä liittää arviointitutkimus, jolla selvitetäisiin toimintamallin käyttöönoton ja toimeenpanon toteutusta (implementation study), soveltuvuutta (feasibility study) sekä toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta (efficacy, effectiveness study). Suositeltavaa olisi rakentaa tutkimusasetelma, joka mahdollistaisi mahdollisimman korkeatasoisen vaikuttavuusnäytön (joko satunnaistettu kontrolloitu RCT-tutkimus tai kvasikokeellinen tutkimus). Minimissään tutkimusasetelman tulisi sisältää ennen-jälkeen mittaukset ja koetun vaikuttavuuden. Vaikuttavuutta tulisi selvittää myös kustannusvaikuttavuuden näkökulmasta.

Seuranta ja arviointi

Tuetun työllistymisen (SE) näyttöön perustuvan IPS -toiminnan tuloksellisuuden kannalta merkittävää on, että toimintamallia toimeenpantaessa noudatetaan toimintamallin ydinominaisuuksia, tai laatu-kriteereitä (Harkko ym. 2018, Härkäpää ym. 2013). Kansainvälisessä käytössä on IPS-toimintamallille laadittu laatu-kriteeristö (ns. Fidelity Scale, Becker ym. 2015) sekä opas laadukkaana IPS -toiminnan arviointiin (Becker ym. 2015, Supported Employment Fidelity Review Manual).

IPS-toimintamallin laatuksiteristö sisältää 25 palvelun toteuttamiseen liittyvää osatekijää, joita vasten toimintamallin toteuttamista arvioidaan (Harkko ym. 2018, 6). Kriteeristön osatekijät koskevat palvelua toteuttavaa henkilöstöä, palvelun organisointia sekä palvelun sisältöä. Laatuksitereerjä noudattava, näyttöön perustuva IPS-työhönvalmennus tarkoittaa (Härkäpää ym. 2013):

Palvelun avoimuutta kaikille asiakkaille, joiden henkilökohtaisena tavoitteena on työllistyminen palkkatyöhön

- Palvelun vapaaehtoisuutta ja käynnistymistä asiakkaan omien toiveiden ja tarpeiden mukaan
- Nopeaa työn etsintää avoimilta työmarkkinoilta
- Työhönvalmentajien erikoistumista ja keskittymistä työn etsintään avoimilta työmarkkinoilta
- Yksilöllistä, kestoaltaan rajaamatonta palvelua
- Saman työhönvalmentajan osallistumista työllistymisen tuen kaikkien vaiheiden toteuttamiseen
- Realistisesti mitoitettua asiakasmäärää
- Työhönvalmennuksen integroimista saumattomaksi osaksi asiakkaiden palveluketjua
- Tiivistä, säännöllistä yhteistyötä hoitotahon kanssa
- Ohjausta ja neuvontaa taloudellisiin tukiin liittyen

Sarah J. Swanson ja Deborah Becker (2013) ovat laatineet myös käsikirjan IPS Supported Employment: A Practical Guide käytännön työntekijöiden tueksi.

THL:n selvityksen (Raivio & Appelqvist-Scmidlechner 2019) mukaan IPS-toimintamallia Suomessa käyttöönotettaessa tulisi IPS-pilotit käynnistää osana laajempaa kehittämishanketta, jonka yhteyteen liitettäisiin arviointitutkimus. Arviointitutkimuksella selvitettäisiin toimintamallin käyttöönoton ja toimeenpanon toteutusta (implementation study), soveltuvuutta (feasibility study) sekä toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta (efficacy, effectiveness study).

Kohderyhmän, asiantuntijoiden ja sidosryhmien osallistuminen

IPS-pilotteja Suomessa käynnistettäessä tulisi asiakasosallisuus ja sidosryhmien osallistuminen varmistaa esimerkiksi edellyttämällä kohde- ja sidosryhmien suoraa edustusta käynnistettävän kehittämishankkeen ja osapilottien projekti- ja ohjausryhmissä. Varmistetaan että kohde- ja sidosryhmillä on mahdollisuus osallistua IPS-kokeilujen suunnittelu-, toteutus- ja arviointivaiheisiin.

Tulokset, vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus

Tulokset

Toimintamallilla edistetään mielenterveyskuntoutujien työllistymistä. Työllistymisen ja työskentelyn on osoitettu lisäävän mielenterveyskuntoutujien yleistä yhteiskunnallista osallisuutta, toimintakykyisyyttä, koettua terveyttä ja elämänlaatua sekä tuottavan luonnollisesti korkeamman tulotason. Toteutettujen tutkimusten (satunnaistettu kontrolloitu tutkimus) mukaan toimintamalli tuottaa kohderyhmässä selkeästi tavanomaista parempia työllistymistuloksia.

Esimerkkinä Norja: Endresen Remen ym. (2016) toteuttama, satunnaistettu kontrolloitu tutkimus (randomized control trial, RCT) osoitti, että 18 kuukauden seuranta-aikana vuonna 2012 Norjassa käynnistyneisiin kahdeksaan, terveydenhuollon ja työllisyys- ja sosiaalihuollon (NAV) yhteiseen, valtakunnalliseen IPS-pilottiin osallistuneista henkilöistä työsuhteessa oli kymmenen prosenttia

enemmän niin sanottuja tavanomaisia työllisyyspalveluita saaneeseen kontrolliryhmään verrattuna. Vaikuttavuustutkimus osoitti myös, etteivät työllistyminen eikä työskentely itsessään heikentäneet keskivaikeisiin tai vaikeisiin mielenterveyshäiriöihin sairastuneiden terveyttä. Pikemminkin niiden osoitettiin lisäävän toimintakykyisyyttä, koettua terveyttä sekä elämänlaatua. IPS-ryhmään osallistuneiden masennusoireiden raportoitiin vähentyneen selvästi kontrolliryhmään verrattuna. Tuloksina nostettiin esiin myös IPS-toimintaan osallistuneiden korkeampi ansiotaso sekä se, että ihmiset ovat saattaneet myös vaihtaa työpaikkaa tai siirtyä opiskelemaan, mikä indikoi sitä, etteivät IPS-toimintaan osallistuneet pelkästään työllisty - vaan luovat myös uraa.

Kevättalvella 2019 IPS-toiminnassa oli Norjassa mukana noin 3000 henkilöä. Kun mukaan lasketaan myös tuetun työllistymisen (Supported Employment) palveluissa olevat, luku nousee noin 10 000 osallistujaan. IPS-toimintaa ollaan Norjassa laajentamassa myös muihin kohderyhmiin, kuten syrjäytymisvaarassa oleviin nuoriin, maahanmuuttajiin sekä kipupotilaisiin. Näiden uudempien kohderyhmien osalta toiminta on kokeellista, ja tutkimus niiden osalta on vasta käynnistynyt, joten näyttöä IPS-toimintamallin toimivuudesta uusissa konteksteissa vielä odotetaan.

Esimerkkinä Ruotsi: Satunnaistetun, kontrolloidun RCT-tutkimuksen (Bejerholm ym. 2014) mukaan Ruotsin sosiaalihuollon vuosina 2011-2014 rahoittamien IPS -projektien toimintaan osallistuneet työllistyivät viisi kertaa verrokkiryhmää nopeammin, minkä lisäksi 18 kuukauden seuranta-aikana 46 prosenttia IPS-toimintaan osallistuneista oli työllistynyt verrattuna kontrolliryhmän yhteentoista prosenttiin. Mikäli mukaan otetaan myös työharjoittelut tai opiskelu, oli IPS-toimintaan osallistuneista 90 prosenttia niin sanotuissa yhteiskunnallisissa aktiviteeteissa verrattuna kontrolliryhmän 23 prosenttiin. Arviointiraportissa (Markström ym. 2015, 12) tarkennetaan vielä, että kontrolliryhmään osallistuneista 77 prosenttia pysyi niin sanotuissa ”suojatuissa ympäristöissä” sekä valmentavissa toimenpiteissä. Yksilötason tuloksina raportoitiin myös IPS-toimintaan osallistuneiden korkeampi tulotaso, parempi elämänlaatu sekä lisääntynyt osallisuus yhteiskunnassa (mt, 40–41).

Vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus

Vaikuttavuus lisää hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä yksiselitteisesti. Lisääntynyt toimintakyky ja vahvistunut hyvinvointi vähentävät mielenterveyskuntoutujan (muiden) sosiaali- ja terveyspalvelujen käyttöä, jolloin niiden resursseihin kohdistuva paine vähenee. Työstä saatavat ansiotulot vähentävät myös tarvetta sosiaaliturvaetuksille, minkä lisäksi työllistyminen kasvattaa myös valtion verotuloja, jolloin toimintamallilla on myös kansantaloudellista merkitystä.

Toimintamalli on arvioitu työllisyys- ja hyvinvointivaikutusten ja kustannusvaikuttavuuden suhteen (Harkko ym. 2018). Toimeenpanon kustannukset ovat samansuuntaisia muiden työllistymisen ja työhön kuntoutumisen tukipalveluiden kanssa, mutta IPS -ohjelmien tuloksellisuuden on osoitettu olevan kaksi- tai kolminkertaisia verrokkipalveluihin nähden (mt.).

Johtaminen ja hallinto

IPS työhönvalmennusta toteutetaan hoitoon ja kuntoutukseen kiinteästi integroituneena. Näin ollen toimintamallin käyttöönotto, seuranta ja arviointi, johtaminen sekä juurruttaminen käytäntöön edellyttävät terveydenhuollon ja työllistymistä tukevien palveluiden tiivistä yhteistyötä.

Viestintä

THL:n toteuttaman selvityksen (Raivio & Appelqvist-Scmidlechner 2019) mukaan IPS-toimintamallin käyttöönotto Suomessa edellyttäisi kehittämishankerakennetta, joka tukisi toimintamallin juurtumista osapilottialueilla sekä laajemmin. Kehittämishanke kokoaisi, analysoisi ja tiivistäisi osapilottien tuottamaa tietoa ja vastaisi hankekokonaisuuden raportoinnista sekä viestinnästä tiedottamalla osapilottien tuloksista valtakunnallisesti.

Kehittämishankkeen puitteissa järjestettäisiin aluekohtaisia ja valtakunnallisesti seminaareja ja muita tilaisuuksia, joissa hankkeen tuloksista tiedotettaisiin toimintamallin levittämiseksi. Kehittämishankkeen kautta suomalainen IPS-toiminta kiinnittyisi myös osaksi eurooppalaista IPS-yhteisöä.

Etiikka ja riskit

Etiikka

Esimerkiksi Norjaan verrattuna IPS-toimintamallin toimeenpanon haasteina on Ruotsissa raportoitu sektoroituneet palvelut sekä eri hallinnonalojen välisen yhteistyön vähäisyys (Markström ym. 2015, 23). Myös Suomessa IPS-toimintamallin käyttöönottoon liittyy Norjan rakenteisiin verrattuna enemmän toimijoita, kun esimerkiksi työllisyyden ja sosiaalihuollon kysymyksiä ei ratkota samalla hallinnonalalla. Työllisyyttä edistäviä palveluitakin on Suomessa sekä kunnilla että valtiolla, ja ammatillista kuntoutusta järjestää useampi eri taho. Koska toimijoita on useita, nousevat esimerkiksi tietosuojakysymykset IPS-kokeiluja Suomessa käynnistettäessä isoksi ratkaistavaksi kysymykseksi. Asiakkaan suostumuksella monialaisessa yhteistyössä voidaan kuitenkin jo nykyiselläänkin toimia hyvin pitkälle. Yhteistyössä voitaisiin hyödyntää ACT-verkostotyömallia (Assertive community treatment), joka tukee moniammatillista yhteistyötä ja mahdollistaa sujuvan tiedon välittämisen.

Riskit

THL:n selvityksen (Raivio & Appelqvist-Scmidlechner 2019) mukaan IPS-toimintamallin onnistunut toimeenpano edellyttää toiminnan selkeää organisointia ja työn- ja vastuunjakoja sekä sopimista IPS-toiminnan hallinnollisesta kotipesästä, huolellista rekrytointia, henkilöstön koulutusta ja työllistymisen tuen ja terveydenhuollon palveluiden suunniteltua integraatiota.

Toimintamallin käyttöönotto, seuranta ja arviointi, johtaminen sekä juurruttaminen käytäntöön edellyttävät terveydenhuollon ja työllistymistä tukevien palveluiden tiivistä yhteistyötä. Onnistunut toimeenpano edellyttää myös IPS-toimintamallia tuntevaa ja sen kehittämisestä kiinnostunutta, sitoutunutta esimiestasoa sekä moniammatillista, sektorirajat ylittävää ohjausryhmää.

IPS-toimintamallin toimeenpanon haasteena Norjassa on ollut hoitavan henkilökunnan vakuuttaminen siitä, että työllistyminen on keskeinen osa ihmisen toipumista. Ihmisiä pidetään yhä helposti liian sairaina, ja työllistymiskysymysten kytkemisen osaksi hoitoa on pelätty vain lisäävän asiakkaiden (potilaiden) stressi- ja oiretekijöitä. IPS -toimintamalli edellyttää ajattelutavan vahvaa muutosta, joka puolestaan vaatii aikaa.

Resurssit ja kustannusarvio

IPS-toimintamallin toimeenpanon kustannukset ovat samansuuntaisia muiden työllistymisen ja työhön kuntoutumisen tukipalveluiden kanssa (Harkko ym. 2018). Kansainvälisten laatukriteerien mukaan IPS-työhönvalmennusta tulee toteuttaa tiimimallisesti niin, että yhdessä tiimissä työskentelee vähintään kolme työhönvalmentajaa. Toimintamallin kustannukset muodostuvat suoraan näiden henkilöiden palkkakustannuksista. Yhden työhönvalmentajan palkkakustannuksien arvellaan vuositasolla olevan 45 000 €:a sisältäen sivukulut. Alla olevaan kokonaisbudjettiin on laskettu kolmen työhönvalmentajan palkkakustannukset vuositasolla sisältäen sivukulut. Yhteistyön tiivistäminen työllisyyttä edistävien palveluiden (kunnalliset, TE-hallinnon, Kelan, työeläkelaitosten) ja terveydenhuollon palveluiden välillä tuottanee kuitenkin jonkin verran lisäkuluja.

- Kustannusarvio: noin 135 000 euroa/vuosi
- Rahoitus ja sidonnaisuudet: ei ole

Jatkokehittäminen

Toimintamallin käyttöönoton tueksi on laadittu selvitys (Raivio & Appelqvist-Scmidlechner 2019), jossa ehdotetaan kehittämishankkeen ja siihen liittyvän arviointitutkimuksen käynnistämistä toimeenpanon tueksi. Kehittämishankkeen käynnistäminen edellyttäisi todennäköisimmin valtionavusteisen kokeiluhankkeiden rahoitushaun avaamista.

Yhteenveto vaikuttavuudesta

Toimintamalli on osoittautunut erinomaiseksi mielenterveyskuntoutujien työllisyyttä edistettäessä. Samaa työhönvalmennuksen menetelmää voidaan soveltaa myös muiden ns. heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työllistämiseksi.

1.2 Toimintamallin näyttöön perustuva tieto

Tutkimustietoon perustuva näyttö

Tutkimusnäyttö IPS- Sijoita ja valmenna! -toimintamallin tuloksista ja toimeenpanosta selvitettiin osana Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) -kärkihanketta (2016-2018). Sosiaali- ja terveysministeriö tilasi Kuntoutussäätiöltä selvityksen IPS -toimintamallin vaikuttavuudesta ja sovellettavuudesta eri mielenterveyshäiriöryhmiin (Harkko ym. 2018). Toimintamalli on arvioitu niin työllisyys- ja hyvinvointivaikutusten kuin kustannusvaikuttavuudenkin suhteen. Kuntoutussäätiön selvityksessä IPS- Sijoita ja valmenna! -toimintamallin toimeenpanon kustannuksien todetaan olevan samansuuntaisia muiden työllistymisen ja työhön kuntoutumisen tukipalveluiden kanssa. Selvityksen mukaan IPS -ohjelmien tuloksellisuuden on kuitenkin osoitettu olevan kaksi- tai kolminkertaisia verrokkipalveluihin nähden. (mt.)

Endresen Remen ym. (2016) toteuttama, satunnaistettu kontrolloitu tutkimus (randomized control trial, RCT) osoitti, että 18 kuukauden seuranta-aikana vuonna 2012 Norjassa käynnistyneisiin kahdeksaan, terveydenhuollon ja työllisyys- ja sosiaalihuollon (NAV) yhteiseen, valtakunnalliseen IPS-pilottiin osallistuneista henkilöistä työsuhteessa oli kymmenen prosenttia enemmän niin

sanottuja tavanomaisia työllisyyspalveluita saaneeseen kontrolliryhmään verrattuna. Vaikuttavuustutkimus osoitti myös, etteivät työllistyminen eikä työskentely itsessään heikentäneet keskivaikeisiin tai vaikeisiin mielenterveyshäiriöihin sairastuneiden terveyttä. Pikemminkin niiden osoitettiin lisäävän toimintakykyisyyttä, koettua terveyttä sekä elämänlaatua. IPS-ryhmään osallistuneiden masennusoireiden raportoitiin vähentyneen selvästi kontrolliryhmään verrattuna. Tuloksina nostettiin esiin myös IPS-toimintaan osallistuneiden korkeampi ansiotaso sekä se, että ihmiset ovat saattaneet myös vaihtaa työpaikkaa tai siirtyä opiskelemaan, mikä indikoi sitä, etteivät IPS-toimintaan osallistuneet pelkästään työllisty - vaan luovat myös uraa.

Satunnaistetun, kontrolloidun RCT-tutkimuksen (Bejerholm ym. 2014) mukaan Ruotsin sosiaalihuollon vuosina 2011-2014 rahoittamien IPS -projektien toimintaan osallistuneet työllistyivät viisi kertaa verrokkiryhmää nopeammin, minkä lisäksi 18 kuukauden seuranta-aikana 46 prosenttia IPS-toimintaan osallistuneista oli työllistynyt verrattuna kontrolliryhmän yhteentoista prosenttiin. Mikäli mukaan otetaan myös työharjoittelut tai opiskelu, oli IPS-toimintaan osallistuneista 90 prosenttia niin sanotuissa yhteiskunnallisissa aktiviteeteissa verrattuna kontrolliryhmän 23 prosenttiin. Arviointiraportissa (Markström ym. 2015, 12) tarkennetaan vielä, että kontrolliryhmään osallistuneista 77 prosenttia pysyi niin sanotuissa ”suojatuissa ympäristöissä” sekä valmentavissa toimenpiteissä. Yksilötason tuloksina raportoitiin myös IPS-toimintaan osallistuneiden korkeampi tulotaso, parempi elämänlaatu sekä lisääntynyt osallisuus yhteiskunnassa (mt, 40–41).

Taulukko 1. Tutkimustietoon perustuvan näytön määrä

	Toimintamallia koskevat tutkimushankkeet, kpl	Toimintamallia koskevat julkaisut, kpl
Kansalliset	1-3	0
Kansainväliset	20-50	20-50

Asiantuntijatietoon perustuva näyttö

Ei ole.

Kokemusasiantuntijatietoon perustuva näyttö

Ei ole.

Yhteenveto näyttöön perustuvasta tiedosta

IPS- Sijoita ja valmenna! -toimintamallin toimeenpanon kustannuksien todetaan olevan samansuuntaisia muiden työllistymisen ja työhön kuntoutumisen tukipalveluiden kanssa. Selvityksen mukaan IPS -ohjelmien tuloksellisuuden on kuitenkin osoitettu olevan kaksi- tai kolminkertaisia verrokkipalveluihin nähden.

Norjassa tehty RCT-tutkimus osoitti IPS:n lisäävän toimintakykyisyyttä, koettua terveyttä sekä elämänlaatua. Masennusoireiden raportoitiin vähentyneen selvästi kontrolliryhmään verrattuna. IPS-toimintaan osallistuneet eivät pelkästään työllisty, vaan luovat myös uraa.

Ruotsissa tehty RCT tutkimus osoitti, että IPS -projektien toimintaan osallistuneet työllistyivät viisi kertaa verrokkiryhmää nopeammin, minkä lisäksi 18 kuukauden seuranta-aikana 46 prosenttia IPS-

toimintaan osallistuneista oli työllistynyt verrattuna kontrolliryhmän yhteentoista prosenttiin. Yksilötason tuloksina raportoitiin myös IPS-toimintaan osallistuneiden korkeampi tulotaso, parempi elämänlaatu sekä lisääntynyt osallisuus yhteiskunnassa.

1.3 Toimintamallin sovellettavuus käytäntöön

Sovellettavuus Suomeen

Mahdolliset IPS-kokeilut Suomessa. IPS-kokeiluja voitaisiin Suomessa käynnistää suhteellisen nopealla aikataululla 1) erikoissairaanhoidossa yhteistyössä TE-palvelujen kanssa (Sairaanhoitopiirin pilotti) sekä 2) perusterveydenhuollon erikoissairaanhoidossa yhteistyössä Ohjaamojen kanssa (Sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän pilotti) (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2019).

Sairaanhoitopiirin pilotissa IPS-työhönvalmentajat rekrytoitaisiin 1. osapilotissa TE- ja 2. osapilotissa sairaanhoitopiiriin omaan yksikköön. IPS-työhönvalmennus toteutettaisiin tiiviissä yhteistyössä psykiatrian poliklinikan työntekijöiden kanssa siten, että IPS-työhönvalmentajat osallistuisivat tarvittavassa määrin hoito- ja kuntoutussuunnitelmatapaamisiin. IPS-työhönvalmentajat saisivat asiakkaalta itseltään kuin myös hänen luvallaan hoitohenkilöstöltä tietoja sairauden aiheuttamista oireista ja toimintakykyongelmista. Yhteistyössä voitaisiin hyödyntää ACT-verkostotyömallia (Assertive community treatment), joka tukee moniammatillista yhteistyötä ja mahdollistaa sujuvan tiedon välittämisen. Psykiatrian poliklinikoilla keskeisinä toimijoina olisivat poliklinikalla työskentelevät sosiaalityöntekijät sekä kuntoutusohjaajat. Kullakin IPS-työhönvalmentajalla olisi vastuullaan kansainvälisten laatukriteerien (fidelity scale) mukaisesti 20 asiakasta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän kokeilussa IPS-työhönvalmennusta pilotoitaisiin osana mielenterveys- ja päihdepalveluja. IPS-työhönvalmentajat rekrytoitaisiin Ohjaamoon, joka toimisi myös työhönvalmentajien hallinnollisena kotipesänä. IPS-työhönvalmennukseen ohjaututtaisiin Miepä-palveluista, jotta tuen oikea-aikaisuus ja soveltuvuus valmennukseen hakeutuvalle henkilölle tulisi varmennettua. IPS-työhönvalmentajat tekisivät läheistä yhteistyötä omahoitajan kanssa yhteisesti asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Sovellettavuus eri kohderyhmiin

Kehitysvammaiset, kipupotilaat, maahanmuuttajat, mielenterveyskuntoutujat, syrjäytymisvaarassa olevat nuoret.

Olemassa olevat rakenteet ja verkostot

Suomessa IPS-toimintamallin käyttöönottoon liittyy Norjan rakenteisiin verrattuna enemmän toimijoita, kun esimerkiksi työllisyyden ja sosiaalihuollon kysymyksiä ei ratkota samalla hallinnonalalla. Työllisyyttä edistäviä palveluitakin on Suomessa sekä kunnilla että valtiolla, ja ammatillista kuntoutusta järjestää useampi eri taho. Koska toimijoita on useita, nousevat esimerkiksi tietosuojakysymykset IPS-kokeiluja Suomessa käynnistettäessä isoksi ratkaistavaksi kysymykseksi. Asiakkaan suostumuksella monialaisessa yhteistyössä voidaan kuitenkin jo nykyiselläänkin toimia hyvin pitkälle. Yhteistyössä voitaisiin hyödyntää ACT-verkostotyömallia

(Assertive community treatment), joka tukee moniammatillista yhteistyötä ja mahdollistaa sujuvan tiedon välittämisen.

Koulutus ja koulutusmateriaalit

IPS-toimintamallille laadittu laatukriteeristö ja opas laadukkaan IPS -toiminnan seurantaan ja arviointiin.

Käyttö Suomessa ja kansainvälisesti

Käyttö Suomessa

Toimintamallia ei ole vielä otettu käyttöön Suomessa. Käyttöönoton mahdollisuuksia on selvitetty 1.1.2019 – 31.7.2019. Menetelmä kannattaisi ottaa käyttöön Suomessa nopeallakin aikataululla. Kokeiluja ollaan mahdollisesti tekemässä keväällä 2020.

Käyttö Euroopassa

Alankomaat, Englanti, Espanja, Italia, Norja, Ruotsi.

Käyttö Euroopan ulkopuolella

Kanada, Uusi-Seelanti, Yhdysvallat (Columbia, Alameda County [California], Broward County [Florida]).

Taulukko 2. Toimintamallin käyttö Suomessa ja kansainvälisesti

	Käyttöalueet
Suomessa	Ei käyttöä
Euroopassa	Alankomaat, Englanti, Espanja, Italia, Norja, Ruotsi
Euroopan ulkopuolella	Kanada, Uusi-Seelanti, Yhdysvallat (Columbia, Alameda County [California], Broward County [Florida])

Yhteenveto sovellettavuudesta käytäntöön

Menetelmä kannattaisi ottaa käyttöön Suomessa nopeallakin aikataululla. Kokeiluja ollaan mahdollisesti tekemässä keväällä 2020.

1.4 Toimintamallin lähteet

Internet-sivut ja sosiaalinen media

Kansallinen www-sivu: www.thl.fi/ips

Kansainvälinen www-sivu: <https://ipsworks.org/>

Lainsäädäntö

-

Poliittiset suositukset ja ohjeistukset

Nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni eller schizofreniliknande tillstånd, Socialstyrelsen 2011 Suosituksissa IPS-toimintamalli nostettiin esiin yhtenä suositeltavista toimenpiteistä, ja vuonna 2012 Ruotsin sosiaalivaltio laati kuntien käyttöön myös oppaan IPS-toimintamallin käyttöönoton ja toimeenpanon tueksi. (Individanpassat stöd till arbete enligt IPS-modellen – vägledning för arbetscoacher, Socialstyrelsen 2012.)

Vertaisarvioidut julkaisut toimintamallista

Bejerholm, U., Areberg, C., Hofgren, C., Sandlund, M. & Rinaldi, M. (2014): Individual placement and support in Sweden – a randomized controlled trial. *Nordic Journal on Psychiatry* 69(1), 57-66.

Julkaisut toimintamallista

Harkko, J., lehto, S., Pitkänen, S. & Ala-Kauhaluoma, M. (2018). *Selvitys sijoita ja valmenna mallin (IPS-mallin) tuloksista ja toimeenpanosta*. Kuntoutussäätiö.

<https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2018/11/Sijoita-ja-valmenna-tyoselosteita-55-18.pdf>

Raivio, H. & Appelqvist-Scmidlechner, K. (2019). *IPS-Sijoita ja valmenna! -toimintamallin soveltamisen mahdollisuudet Suomessa*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138530/URN_ISBN_978-952-343-377-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Endresen Reme, S., Monstad, K., Fyhn, T., Øverland, S., Ludvigsen, K., Sveinsdottir, V., Løvvik, C. & Atle Lie, S. (2016). *Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS): Sluttrapport*. Uni Helse, Uni Rokkansenteret. <https://www.napha.no/multimedia/7124/Effektevaluering-IPS-desember-2016>

Markström, U., Bejerholm, U., Svensson, B. & Bergmark, M. (2015). *Implementering av nationella riktlinjer för psykosociala insatser vid schizofreni – exemplet IPS och ATC*. Umeå universitet, OEPI, Lunds universitet. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:788946/FULLTEXT01.pdf,%20>

Swanson, S. & Becker, D. (2013). *IPS Supported Employment: A Practical Guide käytännön työntekijöiden tueksi*. Käsikirjan lisäksi käytettävissä on myös kansainvälinen IPS-toimintamallille laadittu laatukriteeristö (ns. Fidelity Scale, Becker ym. 2015) sekä opas laadukkaan IPS -toiminnan arviointiin (Becker ym. 2015, Supported Employment Fidelity Review Manual).

Opinnäytetyöt

Riihinen, S. (2016). *Työhönvalmennus työllistämisen ja ammatillisen kuntoutuksen menetelmänä* [pro gradu -työ, Tampereen yliopisto]. Tampereen yliopiston avoin julkaisuarkisto.

<https://trepo.tuni.fi/handle/10024/100256>

Koulutusmateriaalit

IPS Employment Center Online courses: <https://ipsworks.org/index.php/training-courses/>

2 IPS-TOIMINTAMALLIN VERTAISARVIOINTI

Arvio toimintamallin vaikuttavuudesta

I Toimintamallin vaikuttavuus	Arvio	Pisteet (1-5)
Tarve, tavoite ja kohderyhmä	<p>Toimintamalli on kehitetty vaikeita mielenterveyshäiriöitä sairastavien henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Toimintamalli on osa tuetun työllistymisen palveluita, (Supported Employment, SE) joissa toimintakyvyltään rajoittunut henkilö työllistyy työhönvalmentajan tukemana avoimille työmarkkinoille palkkatyösuhteeseen. Toimintamalli tähtää työnhakijan yhdenvertaiseen työllistymiseen työmarkkinoilla. Tavoitteena on suoraan sijoittuminen työmarkkinoille ilman välivaihetta esim. työkokeilussa. Toimintamalli on innovatiivinen esitetyn kohderyhmän osalta, tavoitteet ja tarve on esitetty selkeästi.</p>	<input checked="" type="checkbox"/> 5 erinomainen <input type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko
Asiantuntijoiden ja sidosryhmien tarkoituksenmukaisuus	<p>Yhteenvedoista käy ilmi, että menetelmää on käytetty ja testattu Yhdysvalloissa, Norjassa ja Ruotsissa. Näin ollen kansainvälinen asiantuntijoiden osuus on taustalla. Toiminnan kuvauksessa todetaan, että IPS-kokeiluja voitaisiin käynnistää Suomessa nopeastikin esim. erikoissairaanhoidossa yhteistyössä TE-palvelujen kanssa (Sairaanhoidopiirin pilotti) sekä perusterveydenhuollon erikoissairaanhoidossa (Sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän pilotti) yhteistyössä Ohjaamojen kanssa. Jatkoselvittelyä vaativat vielä mahdollinen Kela-pilotti sekä työeläkejärjestelmän pilotti. Asiantuntijat ja sidosryhmät ovat valittu toimintamallin toteutuksen kannalta erittäin huolellisesti. Selvityksen (Raivio & Appelqvist-Scmidlechner 2019) mukaan IPS-toimintamallia tulisi pilotoida Suomessa sen ”puhtaassa” muodossaan, toisin sanoen luopumatta toimintamallille asetetuista kansainvälisistä periaatteista ja laatu- ja vaikuttavuuskriteereistä (Becker ym. 2015, Supported Employment Fidelity Review Manual). Toimintamallia pilotoitaessa keskeisiin periaatteisiin kuuluisivat siis nopea työnetsintä avoimilta työmarkkinoilta työnhakijan omat toiveet huomioiden, palvelun avoimuus kaikille palkkatyöhön haluaville, yksilöllinen ja kestoaltaan rajaamaton tuki sekä</p>	<input checked="" type="checkbox"/> 5 erinomainen <input type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko

	<p>taloudellisiin tukiin ja etuuksiin liittyvä ohjaus ja neuvonta (niin työnhakija- kuin työnantaja-asiakkaallekin). IPS-työhönvalmennusta tulisi toteuttaa hoitoon ja kuntoutukseen kiinteästi integroituneena, mikä käytännössä tarkoittaisi tiivistä yhteistyötä työhönvalmentajien ja hoito-/kuntoutustahon kesken. Sidosryhmätarpeet on kuvattu kattavasti menetelmän käyttöönottoa ajatellen ja myös jatkokehittämistarpeisiin liittyen. Suunnitelmassa todetaan myös myönteisesti kansalaisten ja asiakasryhmien mukaan ottaminen työskentelyyn (tosin ei sidosryhmäkohdassa).</p>	
Vaiheiden ja menetelmien johdonmukaisuus	<p>Menetelmän käyttöön liittyvät säännöt ja määräykset on kuvattu selkeästi ja ymmärrettävästi. Kuvauksen perusteella voi todeta että menetelmä on selkeä ja johdonmukainen. Merkittävää on, että menetelmän ”puhdasoppisuus” edellyttää mm. käyttäjien kouluttamiseen liittyvien kriteerien toteutumista, menetelmien eri lähtökohtien ja vaiheiden huomioimista. Toistaiseksi menetelmä ei ole voitu kokeilla käytännössä.</p>	<p><input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input checked="" type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko</p>
Vaikuttavuuden mittaaminen ja seuranta	<p>Vaikuttavuuden arviointi on kuvattu toteutukseen liitettävän erillisen arviointitutkimuksen avulla. Suunnitelma vaikuttavuuden mittaamisesta ja seurannasta on kiitettävä. Toimintamallin mahdollisten pilottien yhteyteen aiotaan liittää arviointitutkimus, jolla selvitettäisiin toimintamallin käyttöönoton ja toimeenpanon toteutusta (implementation study), soveltuvuutta (feasibility study) sekä toiminnan tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta (efficacy, effectiveness study). Suositeltavaa olisi rakentaa tutkimusasetelma, joka mahdollistaisi mahdollisimman korkeatasoisen vaikuttavuusnäytön (joko satunnaistettu kontrolloitu RCT-tutkimus tai kvasikokeellinen tutkimus).</p>	<p><input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input checked="" type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko</p>
Vaikuttavuus	<p>Norjassa ja Ruotsissa toimintamallin on todettu lisäävän mielenterveyskuntoutujien yleistä yhteiskunnallista osallisuutta, toimintakykyisyyttä, koettua terveyttä ja elämänlaatua. Toteutettujen tutkimusten (satunnaistettu kontrolloitu tutkimus) mukaan toimintamalli tuottaa tässä kohderyhmässä</p>	<p><input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input checked="" type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko</p>

	selkeästi tavanomaista parempia työllistymistuloksia. Vaikuttavuus lisää hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä hyvin yksiselitteisesti. Vaikuttavuutta on tavoiteltu pääosin luotettavasti ja tieteellisesti uskottavasti.	
Etiikka ja riskit	IPS-toimintamallin käyttöön liittyy Suomessa useita toimijoita. Tietosuojakysymykset on kuvattu IPS-mallin kuvauksessa yhtenä riskinä ja toisaalta eettisenä kysymyksenä. Eettistä puolta ei ole käsitelty eettisessä toimikunnassa. Toivottavaa olisi myös asiakaskunnan mukaan tuominen kehittämiseen. Asiakkaan suostumuksella monialaisessa yhteistyössä voidaan jo nykyiselläänkin toimia hyvin pitkälle Johtamiseen ja rakenteisiin liittyvä riskit on kuvattu esityksessä hyvin.	<input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input checked="" type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko
Johtaminen, hallinto ja viestintä	Johtamista ja eri hallintojen välistä työskentelyä on kuvattu eri kohdissa, mutta johtamiseen ja johdon sitoutumiseen tarvitaan työvälineitä ja panostusta. IPS-mallin johtamisen tulee tapahtua eri sektorien välisenä yhteistyönä. Malli edellyttää tiivistä yhteistyötä psykiatrisen kuntoutuksen, työllisyyspalvelujen ja työpaikkojen välillä. Toistaiseksi ei tiedetä, tai ei ole kokemusta siitä, miten johtaminen ja hallinto Suomessa käytännössä järjestettäisiin. Hyvänä lähtökohtana voi pitää IPS-toimintamallia tuntevaa ja sen kehittämisestä kiinnostunutta, sitoutunutta esimiestasoa sekä moniammatillista, sektorirajat ylittävää ohjausryhmää. Viestinnän osuus on melko kapeahko. Viestintäsuunnitelma laadittaneenkin Suomen olosuhteisiin sopivaksi, jos ja kun työväline otetaan käyttöön.	<input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input checked="" type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko
Resurssit, budjetti, rahoittajat ja sidonnaisuudet	Henkilöstöresurssit ja budjetti on kuvattu toimintamallin kontekstin ehdoilla. Mallin käyttöön otto edellyttää tiimimuotoisena kolmen työntekijän palkkauksen, jonka lisäksi tulisi muita yleisiä lisäkuluja. Kustannusarvio menetelmän käytöstä tulisikin tehdä hankkeen aikana osana arviointia. Tätä osuutta olisi hyvä hahmottaa lisää. Mahdolliset rahoittajat ja elinkeinotoimijat on kuvattu ja he osallistuvat toimintamallin kehittämiseen jollain tavoin. Rahoittajien osallistuminen toimintamalliin ei ole vielä ilmeisesti tiedossa.	<input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input checked="" type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko

<p>Toimintamallin johdonmukaisuus</p>	<p>Toimintamalli itsessään vaikuttaa erittäin johdonmukaiselta ja eri vaiheet ovat tasapainoisesti linjassa. Tämä edistää kiitettävästi tavoitteiden toteutumista ja vaikuttavuutta. Käyttöönotto edellyttäisi maassamme panostusta sekä koulutukseen että myös arviointitutkimusta. Nämä kaikki on kuvattu esityksessä, mutta itse malli johdonmukaisemmin kuin käyttöönotto- ja arviointisuunnitelma.</p>	<p><input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input checked="" type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko</p>
<p>Kokonaisarvio osa-alueen 1 vahvuuksista ja heikkouksista</p>	<p>Kokonaisarvio on kiitettävän ja hyvän välillä. Erittäin hyvää on itse menetelmän kuvaaminen. Osa-alueen 1 vahvuudet ja heikkoudet on tunnistettu ja niitä on eritelty kiitettävästi toimintamallin kehittämiseksi. Erittely on tehty selkeästi, johdonmukaisesti ja oivaltavasti.</p>	<p><input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input checked="" type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko</p>

Arvio toimintamallin näyttöön perustuvasta tiedosta

II Näyttöön perustuva tieto toimintamallista	Arvio	Pisteet (1-5)
Kokemustietoon perustuva näyttö -toimintamallin käytännön hyöty -kohderyhmän tuottama näyttö -esimerkit kokemustietoon perustuvasta näytöstä	Ei ole esitetty.	<input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input checked="" type="checkbox"/> 1 heikko
Asiantuntijatiетoon perustuva näyttö -toimintamallin käytännön hyöty -asiantuntijoiden tuottama näyttö -esimerkit asiantuntijatiетoon perustuvasta näytöstä	Toimintamallin käytön hyödyistä on saatavilla luotettavaa asiantuntijatiетoa, jota käytetty selvityksessä.	<input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input checked="" type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko
Tutkimustietoon perustuva näyttö -toimintamallin tieteellisyys -tutkimusnäytön määrä ja menetelmät -tutkimusnäyttö vaikuttavuudesta ja kustannusvaikuttavuudesta	Toimintamallin käytön hyödyistä on saatavilla luotettavaa asiantuntijatiетoa, jota käytetty selvityksessä.	<input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input checked="" type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko
Tulosten sovellettavuus Suomeen	Pohjoismaista näyttöä on (Ruotsi ja Norja) joten on mahdollista, että tulokset ovat sovellettavissa myös Suomeen. Kokemustietoa ei kuitenkaan ole käytettävissä. Käyttöön oton jälkeen voidaan kertoa esim. maamme rakenteisiin liittyvistä mahdollisuuksista ja haitoista (viittauksia esityksessä).	<input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input checked="" type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko
Kokonaisarvio osa-alueen 2 vahvuuksista ja heikkouksista	Osa-alueen 2 vahvuudet ja heikkoudet on tunnistettu ja niitä on eritelty kiitettävästi toimintamallin kehittämiseksi. Erittely on tehty selkeästi, johdonmukaisesti ja oivaltavasti.	<input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input checked="" type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko

Arvio toimintamallin sovellettavuudesta käytäntöön

III Toimintamallin sovellettavuus	Arvio	Pisteet (1-5)
Tarve ja sovellettavuus Suomessa	Toimintamallin tuloksellisuus on osoitettu (Harkko ym. 2018) muihin vastaaviin verrattuna. Tarvitaan kuitenkin kokeilu ja käyttöönoton tuki arviointeeseen.	<input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input checked="" type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko
Perusrakenteen soveltuvuus toimintamallin käytölle Suomessa	Kiinnostusta toimintamallin käyttöönottoon on olemassa ja sitä voidaan toteuttaa useammassakin eri rakenteessa. Soveltuvuus pohjoismaisen kokemuksen mukaan hyvä ellei erinomainen. Vaatii testausta edelleen.	<input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input checked="" type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko
Koulutus ja sen saatavuus	Toimintamalli edellyttää (tarkkaa) koulutusta käyttäjilleen. Sitä ei ole Suomessa tällä hetkellä saatavilla. Koulutusjärjestelmä olisi luotava toimintamallista olemassa olevien tietojen pohjalta.	<input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input checked="" type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko
Muut kommentit toimintamallin käytäntöön sovellettavuudesta	Toimintamalli / menetelmä vaikuttaa esityksen perusteella tarkoituksenmukaiselta kuvattuihin tilanteisiin. Asiakslähtöisenä ja vapaaehtoisuuteen perustuvana, mutta myös tehokkaana työskentelytapana IPS-toimintamalli tulisi ottaa kokeilun ja arvioinnin kautta maahamme käyttöön. Samalla tulisi käynnistää asteittain koulutustoiminta tukemaan IPS:n käyttöä.	<input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input checked="" type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko
Kokonaisarvio osa-alueen 3 vahvuuksista ja heikkouksista	Toimintamalli on erinomaisesti kuvattu. Osa-alueen 3 vahvuudet ja heikkoudet on tunnistettu ja niitä on eritelty hyvin toimintamallin kehittämiseksi. Käyttöönottoon tarvitaan joitain tarkennuksia.	<input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input checked="" type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko

Kokonaisarviointi

Kokonaisarviointi	Pisteet (1-5)
<p>Toimintamalli on kuvattu kattavasti ja kuvauksesta käy ilmi sekä menetelmän toiminnalliset osa-alueet, tutkimuksellinen tausta ja tarvittava koulutus käyttöönotossa. Toimintamallin vaikuttavuudesta on saatavilla hyvin tietoa kansainvälisen tutkimuksen perusteella. Toimintamalli tuottaa vertailuryhmiä selkeästi parempia tuloksia työikäisten mielenterveyskuntoutujien työllistymisessä. Kuvaus vakuuttaa, että menetelmä kannattaisi ottaa käyttöön myös Suomessa nopeallakin aikataululla. Kokeiluissa on hyvä kiinnittää huomiota arviointiin, seurantaan, osaamisen vahvistamiseen ja monisektorisen yhteistyön rakenteisiin. Käyttöönottoprosessi vaatii täsmentämistä, mutta nyt jo on kuvattu mm. arviointiin liittyviä lisätarpeita ja sidosryhmien laajuutta.</p>	<input type="checkbox"/> 5 erinomainen <input checked="" type="checkbox"/> 4 kiitettävä <input type="checkbox"/> 3 hyvä <input type="checkbox"/> 2 tyydyttävä <input type="checkbox"/> 1 heikko

LIITTEET

Taulukko 1. Toimintamallin tiivistetty kuvaus

Tarve	Mielenterveyskuntoutujien työllisyyden lisääminen.
Tavoite	Mielenterveyskuntoutujan/työnhakijan työllistymistä normaaliin palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille.
Kohderyhmä	Työikäiset (18-64 v) dianoosin omaavat mielenterveyskuntoutujat.
Menetelmä	IPS-työhönvalmennus toteutuu työpaikalla, ja hoitoon/kuntoutukseen kiinteästi integroituneena. Toimintamallin sisällöt liittyvät työelämään sijoittumisen tukeen, työn ylläpitämisen tukeen sekä työelämässä pysymisen tukeen. Konkreettiset työvaiheet ovat: <ol style="list-style-type: none"> 1. sopiminen asiakkaan kanssa, 2. ammatillinen profilointi, 3. työn etsintä, 4. sopiminen työnantajan kanssa ja 5. tuki työssä ja työn ulkopuolella.
Tavoiteltu tulos	Työllistyminen ja työskentely lisäävät mielenterveyskuntoutujien yleistä yhteiskunnallista osallisuutta, toimintakykyisyyttä, koettua terveyttä ja elämänlaatua sekä taloudellista toimeentuloa. Lisääntynyt hyvinvointi vähentää mielenterveyskuntoutujan (muiden) sosiaali- ja terveyspalvelujen käyttöä, jolloin niiden resursseihin kohdistuva paine vähenee. Työstä saatavat ansiotulot vähentävät myös tarvetta sosiaaliturvaetuuksille, minkä lisäksi työnteosta syntyy myös valtiolle verotuloja.
Etiikka	Tietosuojakysymykset voivat nousta IPS-kokeiluja Suomessa käynnistettäessä isoksi ratkaistavaksi kysymykseksi. Asiakkaan suostumuksella monialaisessa yhteistyössä voidaan kuitenkin toimia hyvin pitkälle. Yhteistyössä voidaan hyödyntää ACT-verkostotyömallia (Assertive community treatment), joka tukee moniammatillista yhteistyötä ja mahdollistaa sujuvan tiedon välittämisen.
Toimivuuden arviointi	IPS-toimintamallille on laadittu laatukriteeristö sekä opas laadukkaan IPS -toiminnan arviointiin. Laatukriteeristö sisältää 25 palvelun toteuttamiseen liittyvää osatekijää, joita vasten toimintamallin toteuttamista arvioidaan. Kriteeristön osatekijät koskevat palvelua toteuttavaa henkilöstöä, palvelun organisointia sekä palvelun.
Resurssit ja kustannukset	Toimintamallin kustannukset muodostuvat suoraan työhönvalmentajien palkkakustannuksista. Yhteistyön tiivistäminen työllisyyttä edistävien palveluiden (kunnalliset, TE-hallinnon, Kelan, työeläkelaitosten) ja terveydenhuollon palveluiden välillä tuottanee jonkin verran lisäkuluja.

Taulukko 2. Toimintamallin sovellettavuus käytäntöön

Toimintamallin sovellettavuus Suomeen	IPS-kokeiluja voitaisiin Suomessa käynnistää suhteellisen nopealla aikataululla 1) erikoissairaanhoidossa yhteistyössä TE-palvelujen kanssa (Sairaanhoitopiirin pilotti) sekä 2) perusterveydenhuollon erikoissairaanhoidossa yhteistyössä Ohjaamojen kanssa (Sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän pilotti) (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner 2019).
Toimintamallin tarve Suomessa	Kuntoutussäätiön selvityksessä (Harkko ym. 2018) IPS- Sijoita ja valmenna! -toimintamallin toimeenpanon kustannusten todetaan olevan samansuuntaisia muiden työllistymisen ja työhön kuntoutumisen tukipalveluiden kanssa. Selvityksen mukaan IPS -ohjelmien tuloksellisuuden on kuitenkin osoitettu olevan kaksi- tai kolminkertaisia verrokkipalveluihin nähden. (mt.)
Toimintamallille olemassa olevat rakenteet Suomessa	IPS-toimintamallin toimeenpano edellyttää hyvin tiivistä yhteistyötä työhönvalmentajien ja hoito- ja/tai kuntoutustahon kesken. Tässä on vielä tekemistä, niin että työllistymiseen liittyvät asiat saadaan luonnolliseksi osaksi hoito- ja kuntoutussuunnitelmia.
Koulutuksen saatavuus Suomessa	Ei vielä tarjolla koulutusta nimenomaan IPS-malliin liittyen. Työhönvalmennukseen on tarjolla erilaista koulutusta.
Sovellettavuus eri kohderyhmiin	Toimintamallia voidaan soveltaa muidenkin ns. heikossa työmarkkina-asemassa olevien ryhmien työllistymiseksi. Työllistymisen ja työn tekemisen on itsessään osoitettu lisäävän yhteiskunnallista osallisuutta, ja voimaannuttavan ihmistä.
Viestintä ja toimintamallin levittäminen	Toistaiseksi malli ei ole käytössä, ja viestintä, toimintamallin levittäminen ja juurruttaminen tulee suunnitella kun toiminta saadaan käyntiin.
Riskit toimintamallin käytäntöön sovellettavuudessa	Kts. kohta toimintamallille olemassa olevat rakenteet Suomessa.