

Kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli oppilaitokseen Käyttöohjeet



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Satu Aarnio & Tiia Leikas-Tikkanen & Kaija Ray



Sisällysluettelo

1.	Kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli oppilaitoksiin	2
2.	Toimintamallin periaatteet	3
3.	Toimintamallin käsitteistöä	5
4.	Kriteeriperusteisen toimintamallin käyttö	7
5.	Kriteerit	9
6.	Kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli oppilaitoksiin pistetaulukko	30
7.	Lisätietoa	31



1. Kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli oppilaitoksiin

Kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli oppilaitoksiin perustuu IPS- (Individual Placement and Support) sekä IPS-Y- (IPS Fidelity Scale for Young Adults) -työhönvalmennusmallien laatukriteereihin. Mukautettu työhönvalmennusmalli on kehitetty erityisesti vastaamaan oppilaitosympäristön tarpeita. Alkuperäinen IPS-toimintamalli pohjautuu tieteelliseen tutkimukseen ja kansainvälisiin laatustandardeihin. Sitä käytetään tuetun työllistymisen työhönvalmennuksen menetelmänä, jonka vaikuttavuudesta on olemassa merkittävää tutkimusnäyttöä.

Kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli oppilaitoksiin on kehitetty Ketjut kuntoon -hankkeen ja Ammattiopisto Spesian kanssa yhteistyössä 2025-2026. Malli eroaa alkuperäisestä IPS-työhönvalmennuksesta siten, että valmennuspalvelut tuotetaan oppilaitoksen omien ammattilaisten toimesta, eikä niitä anneta ulkopuolisilta tahoilta, kuten julkiselta sektorilta tai muilta palveluntuottajilta.



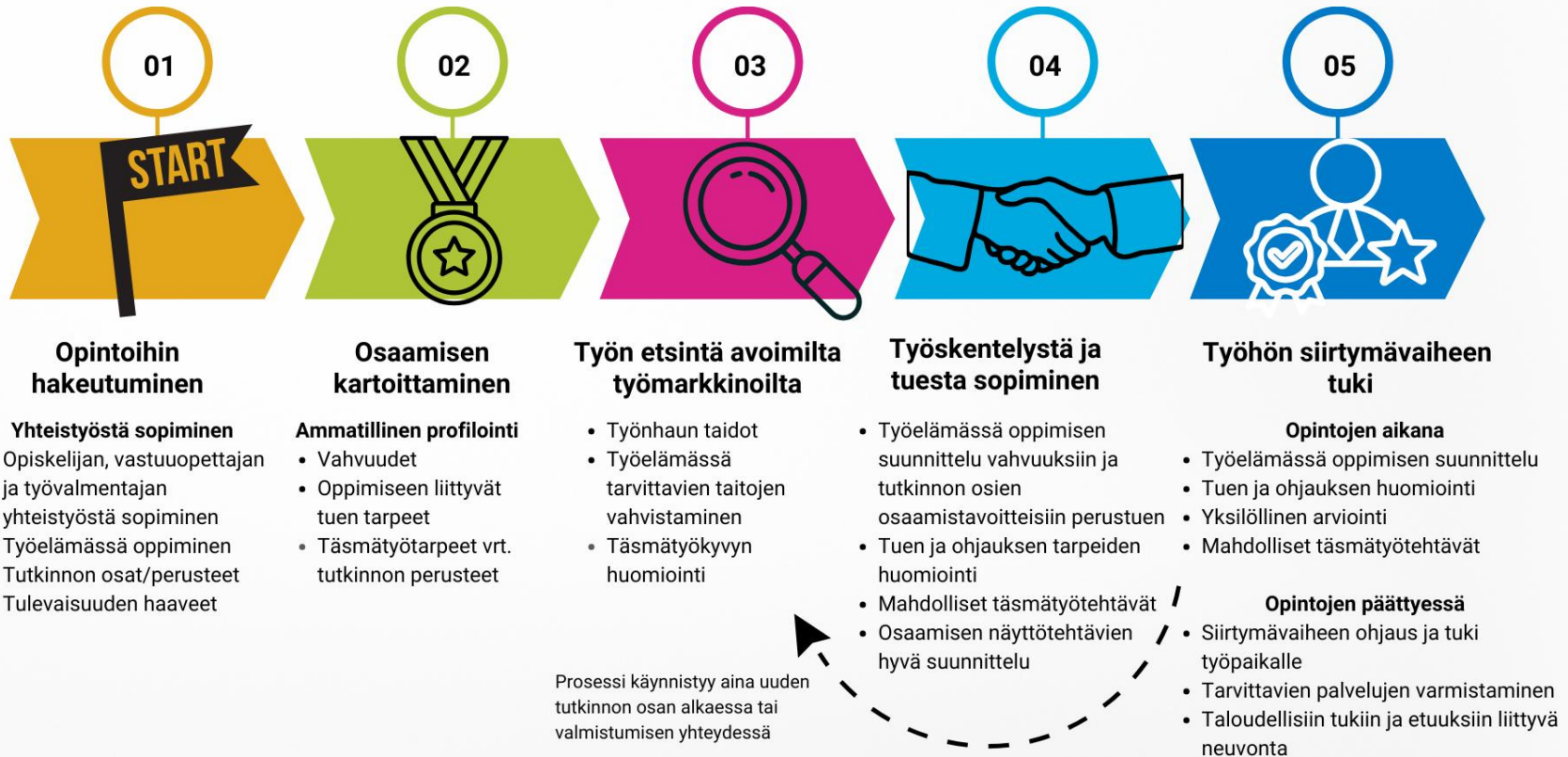
2. Toimintamallin periaatteet

Työvalmennuksen kahdeksan periaatetta sovellettuna oppilaitosympäristöön:

1. Tavoitteena on työllistyminen avoimille työmarkkinoille.
2. Palvelu on avoin kaikille opiskelijoille, joiden henkilökohtaisena tavoitteena on opintojen päätyttyä työllistyä palkkatyöhön.
3. Palvelu on integroitu osaksi opiskelijan opintoja ja opintojen päättymisen siirtymävaihetta. Palvelussa huomioidaan opiskelijan yksilölliset tuen ja ohjauksen tarpeet sekä terveydelliset ja kuntoutukselliset tarpeet. Palvelutarve suunnitellaan tiiviissä yhteistyössä opiskelijahuollon kanssa.
4. Palvelu on vapaaehtoista. Varsinainen työhönvalmennus alkaa opintojen alkaessa ja varsinainen työnhaku käynnistyy opintojen päättymisvaiheessa opiskelijan omien toiveiden, tarpeiden ja tavoitteiden mukaan.
5. Palvelussa varmistetaan työnantajan ja työhön siirtyvän opiskelijan ohjaus ja neuvonta taloudellisiin tukiin ja etuuksiin.
6. Palvelun lähtökohtana on työnetsintä, joka palvelee opiskelijan omia tavoitteita ja toiveita. Palvelu ei saa perustua opintojen hyvään menestymiseen vaan keskeinen lähtökohta on, että työ vastaa opiskelijan osaamiseen ja vahvuuksiin.
7. Työvalmennustiimi tekee tiivistä yhteistyötä työnantajan kanssa löytääkseen tehtävään sopivan työntekijän. Lisäksi tavoitteena on kartoittaa sekä nykyisiä että uusia työtehtäviä, jotka ovat kohderyhmälle sopivia ja tukevat työhön kiinnittymistä. Yhteistyön tarkoitus on tukea työnantajia ja työyhteisöjä työsuhteen alussa ja tarvittaessa myös myöhemmässä vaiheessa.
8. Palvelu on yksilöllistä eikä pääty työllistymisvaiheessa, vaan jatkuu niin kauan kuin työllistynyt asiakas sitä tarvitsee.



ESIMERKKI MALLISTA OPPILAITOKSESSA





3. Toimintamallin käsitteistöä

IPS-työhönvalmennus on tutkimusnäyttöön perustuva vaikuttava palvelu, joka on kehitetty alun perin tukemaan vakavaa mielenterveyden häiriötä sairastavien henkilöiden työllistymistä ja työllisyyttä. IPS-toimintamallin tavoitteena on henkilön työllistyminen palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille työhönvalmentajan avulla. IPS-toimintamalli on kehitetty Yhdysvalloissa tuetun työllistymisen menetelmän pohjalta (Supported Employment eli SE). Kirjaimet IPS tulevat englanninkielisistä sanoista Individual Placement and Support. Suomessa käytetään myös nimitystä IPS - Sijoita ja valmenna! (THL, 2025.)

IPS-Y (IPS Fidelity Scale for Young Adults) käyttöä suositellaan n. 16-26 vuotiaille henkilöille. 25 työllisyyttä käsittelevää kriteeriä IPS-mallin peruskriteeriä, joista 8 koulutusta käsittelevää rinnakkaiskriteeriä, yksi uraohjausta ja yksi lähipiiriä käsittelevä rinnakkaiskriteeri. Rinnakkaiskriteeristöä on myös muokattu oppilaitosympäristöön soveltuvaksi, jotta se huomioi paremmin nuorten aikuisten tilanteet.

Työhönvalmennus on yksilölle suunnattu palvelu, joka tarjoaa henkilökohtaista tukea työllistymiseen ja työpaikan etsintään. Valmennuksessa kartoitetaan osallistujan vahvuuksia ja kehittymistarpeita työllistymisen edistämiseksi. Työhönvalmennus huomioi kokonaisvaltaisesti henkilön terveydentilan, toimintakyvyn ja elämäntilanteen, mahdollistaen kohdennetut toimenpiteet työllistymisen tukemiseksi.

Työvalmennustiimi toteuttaa yksilölle suunnattua työhönvalmennusta. Työvalmennustiimi koostuu vastuuopettajasta/erityisopettajasta, opetuksen ohjaajasta ja työvalmentajasta tai vastaavista asiantuntijoista. Työvalmennustiimi huolehtii siitä, että valmennus toteutetaan laadukkaasti kriteerien mukaisesti ja arvioi toimintaansa säännöllisesti.

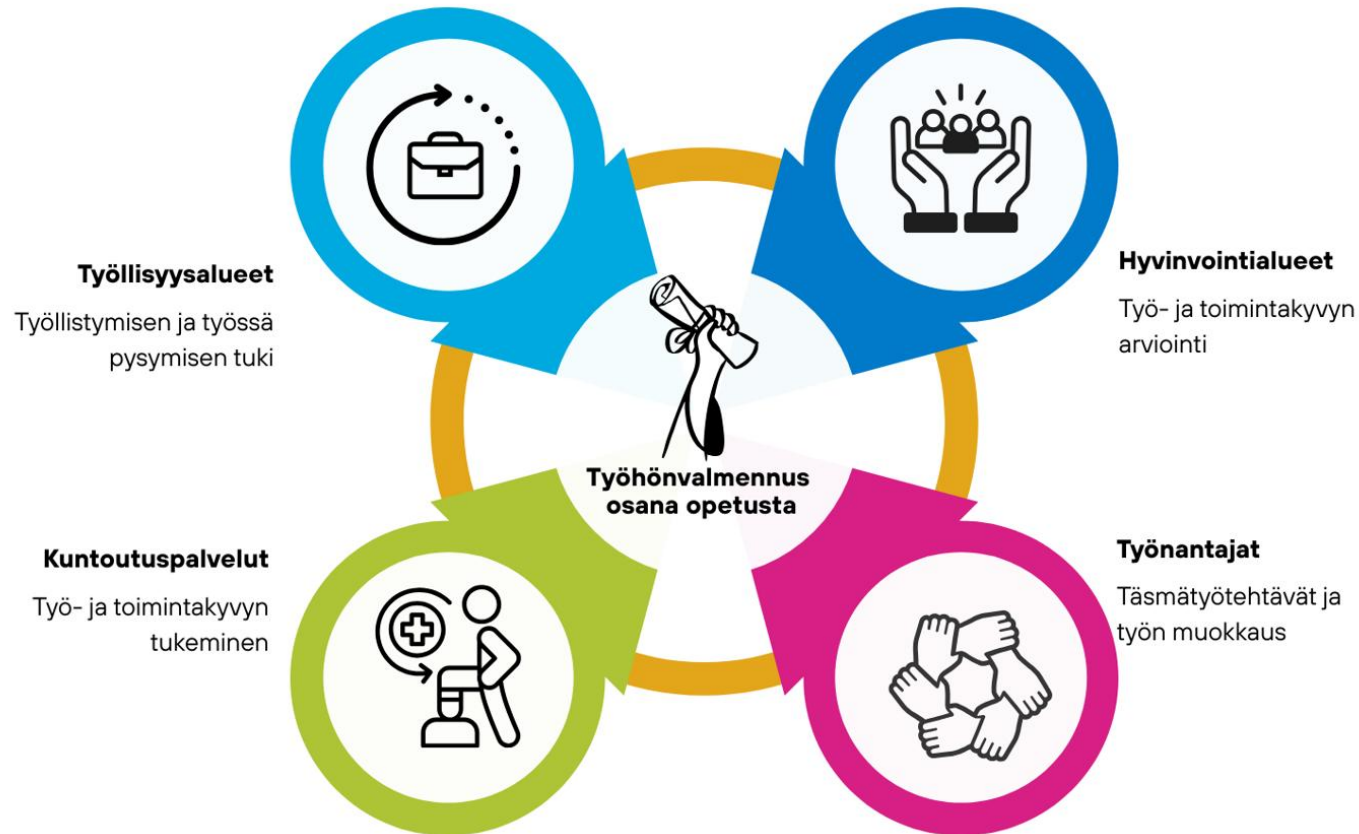
Työvalmentaja tai vastaava asiantuntija toimii oppilaitoksessa opiskelijan työllistymisen asiantuntijana ja työvalmennustiimin jäsenenä. Työvalmentajalla on vahvat verkostot työelämäpalveluihin ja yrityssektoriin. Työvalmentajat raportoivat koulutuksen järjestäjälle itsearviointin tulokset sekä tunnistetut kehittämiskohteet. Työvalmentajalla on koordinoiva rooli kriteeriperusteisesta työhönvalmennuksesta.

Opetuksen tiimi muodostuu vastuuopettajasta/erityisopettajasta ja opetuksen ohjaajasta tai vastaavista asiantuntijoista. Opetuksen tiimi tekee työhönvalmennusta osana opetusta.

Opiskeluhuoltopalvelut tehtävänä on tukea opiskelijan hyvinvointia, terveyttä ja opiskelukykyä. Opiskeluhuolto on sekä yhteisöllistä että yksilökohtaista, ja siihen kuuluvat esimerkiksi kuraattori- ja psykologipalvelut sekä opiskeluterveydenhuolto. Tavoitteena on edistää opiskelijan oppimista, osallisuutta, turvallisuutta ja kokonaisvaltaista hyvinvointia osana koulutuksen järjestäjän lakisääteistä tehtävää.



Työllistymistä tukevat verkostot ovat olennainen osa työhönvalmennusta ja työllistymisen tukea. Koordinoivalla työvalmentajalla on kokonaisvastuu verkoston kokoamisessa. Verkoston olemassaolo ja hyödyntäminen sekä päivittäminen kuuluu koko työhönvalmennustiimille.





4. Kriteeriperusteisen toimintamallin käyttö

Kriteeriperusteisen työhönvalmennusmalli oppilaitoksiin laatukriteeristö toimii arviointivälineenä, joka mittaa työhönvalmennuksen palvelun laatua. Tämä laatukriteeristö on suunniteltu erityisesti ammatillista toisen asteen koulutusta tarjoaville oppilaitoksille tukemaan opiskelijoiden työllistymistä, erityisesti niiden, joilla on riski jäädä työmarkkinoiden ulkopuolelle. Tavoitteena on, että toimintaa arvioidaan kriteereihin peilaten säännöllisesti.

Käyttötarkoitukset

1. **Itsearviointi:** Oppilaitos arvioi omaa työhönvalmennuksen palvelun laatua tämän kriteeristön avulla.
2. **Vertaisarviointi:** Oppilaitokset voivat arvioida toistensa toimintaa vertaisarvioinnin periaatteella.
3. **Ulkopuolinen arviointi:** Kriteeristöä voidaan käyttää myös ulkopuolisen tahon suorittamaan arviointiin.

Kriteeristön lukeminen

1. **Kriteerit:** Nämä määrittelevät ne osa-alueet, joita arvioidaan.
2. **Kriteerin sisältö:** Kohdat tarkentavat, mitä kunkin kriteerin sisällä arvioidaan. Ne antavat yksityiskohtaisemman kuvauksen arvioinnin kohteesta.
3. **Pisteytys:** Pisteytys on viisiportainen ja jokaisesta kriteeristä valitaan omaa toimintaa kuvaava pisteluku.

5= korkein/paras pistemäärä

1 = alhaisin/huonoin pistemäärä

4. **Kokonaispistemäärä** kertoo työhönvalmennuksen palvelun laadusta: mitä suurempi luku, sitä parempi laatu ja suuremmat mahdollisuudet kohderyhmän työllistymiseen.

- ➔ **Pisteluvut:** Jokaiselle kriteerille on määritetty numeroitu pisteytys, joka toimii arvioinnin mittarina.
- ➔ **Valinta:** Oppilaitos valitsee kunkin kriteerin kohdalla sen pisteluvun, joka kuvaa parhaiten oman toiminnan tasoa.
- ➔ **Laskenta:** Kaikkien kriteerien valitut pisteluvut lasketaan yhteen. Tämä summa antaa kokonaispistemäärän, joka mittaa työhönvalmennuspalvelun laatua ja toteutusta oppilaitoksessa.



→ **Kriteerikohtainen tarkastelu:** Laadun arvioinnissa kannattaa kiinnittää huomiota niihin kriteereihin, joiden pistemäärät ovat alhaisia. Matalat pisteet paljastavat kehityskohteet omassa toiminnassa.

Mitä paremmat yhteispisteet laatuarvioinnissa saadaan, sitä paremmat työllistymistulokset saavutetaan.

115-130	Esimerkillinen taso
100-114	Hyvä taso
74-99	Kohtalainen taso
73 tai vähemmän	Palvelu ei ole tuettua työllistymistä

Laatukriteereistä huomioita

Laatukriteereitä on yhteensä 26. Kriteerit 3, 13, 14, 16 ja 21 koskevat erikseen **ammattillista tutkintoon johtavaa koulutusta** ja **tutkintoon johtavaa valmentavaa koulutusta (TUVA)**, ja arvioinnissa on käytettävä työvalmennustiimin kyseisen koulutuksen kriteeristöä. Nämä erilaiset koulutusmuodot ovat erikseen mainittuna kunkin kriteerin yhteydessä.



5. Kriteerit

Kriteerit	Kriteerin sisältö	Pisteytys
1. Asiakasmäärä	Työvalmennustiimillä on opiskeluryhmäkohtaiset asiakasmäärät. (Asiakas= opiskelija) Työvalmennustiimiin kuuluu vastuuopettaja, opetuksen ohjaaja ja työvalmentaja. (Työvalmentajalla voi olla opetusryhmää suurempi asiakasmäärä.)	1= Suhdeluku 41 opiskelijaa tai enemmän yhtä työvalmennustiimiä kohden. 2= Suhdeluku 31 – 40 opiskelijaa yhtä työvalmennustiimiä kohden. 3= Suhdeluku 26 – 30 opiskelijaa yhtä työvalmennustiimiä kohden. 4= Suhdeluku 21 – 25 opiskelijaa yhtä työvalmennustiimiä kohden. 5= Suhdeluku enintään 20 opiskelijaa yhtä työvalmennustiimiä kohden.
2. Työvalmentajan työnkuvan pääpaino on työhönvalmennuksessa	Työvalmentajat tekevät ainoastaan työhönvalmennusta.	1= Työvalmentajat tekevät työhönvalmennusta väh. kuin 60 % työajasta. 2= Työvalmentajat tekevät työhönvalmennusta 60 – 74 % työajasta. 3= Työvalmentajat tekevät työhönvalmennusta 75 – 89 % työajasta. 4= Työvalmentajat tekevät työhönvalmennusta 90 – 95 % työajasta. 5= Työvalmentajat tekevät työhönvalmennusta vähintään 96 % työajasta.
3. Kokonaisvaltainen palvelu (Tutkintoon johtava koulutus) <u>Ammatillisen profilointiin lomake</u>	Työvalmennustiimi toteuttaa kaikkia työhönvalmennuksen vaiheita. (Opetuksen tiimi vastaa opintojen aikaisesta työhönvalmennuksesta ja työvalmentaja työhön siirtämävaiheen työhönvalmennuksesta.): • Ammattialakohtaisen työmarkkinatilanteen kartoitus • Opiskelijan osaamisen kartoittaminen ja ammatillinen profilointi • Aktiivista työelämässä oppimisen- ja työpaikkojen etsintää opintojen ajan.	1= Työllistymisen tuen palveluiden osalta työvalmennustiimi tarjoaa ainoastaan siirtoa palveluntuottajille tai muihin palveluihin. 2= Työvalmennustiimillä on asiakasvastuu, mutta työllistymisen tuen osalta he siirtävät asiakkaat muihin palveluihin. 3= Työvalmennustiimi toteuttaa yhdestä kolmeen vaihetta työhönvalmennuksesta. 4= Työvalmennustiimi toteuttaa neljä vaihetta työhönvalmennuksesta, mutta eivät koko palvelua. 5= Työvalmennustiimi toteuttaa kaikki viisi työhönvalmennuksen vaihetta.





	- Tuesta ja ohjauksesta sopiminen työnantajan kanssa. - Työsuhteen ylläpitämisen tuki sekä tuki työssä ja työn ulkopuolella yhdessä päävastuussa olevien verkostojen kanssa.	
3. Kokonaisvaltainen palvelu (TUVA)	Opetuksen tiimi toteuttaa kaikkia työhönvalmennuksen vaiheita. (Opetuksen tiimi vastaa opintojen aikaisesta työhönvalmennuksesta ja työvalmentaja tukee tarvittaessa työhönvalmennusta, mikäli tavoitteena työelämään siirtyminen): - Alkuhaastattelu - Alkukartoitukset - Sitouttaminen - Arviointi (ura- ja koulutusprofiili sekä uramahdollisuuksien kartoittaminen) - Koulutuksen valinta ja hakemisen oikea-aikaisuus - Haku- ja valintaprosessin tuki - Yhteistyö opiskelijan verkoston kanssa - Tukea tarjotaan työhönvalmennuksen ajan	1= Työllistymisen tuen palveluiden osalta opetuksen tiimi tarjoaa ainoastaan siirtoa palveluntuottajille tai muihin palveluihin. 2= Opetuksen tiimillä on asiakasvastuu, mutta työllistymisen tuen osalta he siirtävät asiakkaat muihin palveluihin. 3= Opetuksen tiimi toteuttaa yhdestä kolmeen vaihetta työhönvalmennuksesta. 4= Opetuksen tiimi toteuttaa neljää vaihetta työhönvalmennuksesta, mutta eivät koko palvelua. 5= Opetuksen tiimi toteuttaa kaikkia viittä työhönvalmennuksen vaihetta
4. Työvalmennuksen ja opiskeluhoollon yhteen sovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta	Työvalmennustiimi on kiinnittynyt opiskeluhoolltopalveluihin sekä opiskelijaa tukeviin muihin moniammatillisiin- ja alaisiin tiimeihin.	1= Työvalmennustiimi konsultoi tarvittaessa opiskeluhoolltopalveluita työhönvalmennukseen liittyvissä asioissa. 2= Työvalmennustiimi toimii tarvittaessa osana opiskeluhoolltopalveluja työhönvalmennukseen liittyvissä asioissa.





Opiskeluhouoltopalvelut: Opiskeluhouololla tarkoitetaan oppilaan ja opiskelijan oppimisen, psyykkisen ja fyysisen terveyden sekä sosiaalisen hyvinvoinnin edistämistä ja ylläpitämistä sekä niiden edellytyksiä lisäävää toimintaa oppilaitosyhteisössä.		3= Työvalmennustiimi on osana opiskeluhouoltopalveluja sekä konsultoi tarvittaessa moniammatillista ja –alaista verkostoa työhönvalmennukseen liittyvissä asioissa. 4= Työvalmennustiimi on osana opiskeluhouoltopalveluja sekä tiiviisti yhteydessä moniammatillisiin ja –alaisiin verkostoihin työhönvalmennukseen liittyvissä asioissa. 5= Työvalmennustiimi on osana opiskeluhouoltopalvelutiimiä sekä moniammatillisia ja –alaisia verkostoja työhönvalmennukseen liittyvissä asioissa.
5. Palveluiden yhteensovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta	Työvalmennustiimi kokoontuu työllistymistä koskeviin kokouksiin säännöllisesti, joissa käsitellään sekä opiskelijoiden kokonaistilannetta että työllistymistavoitteita. (Yksittäisen opiskelijan työllistymistä koskevat asiat käsitellään HOKS:n kautta.)	1= Nolla tai yksi kriteeri täyttyy. 2= Kaksi kriteeriä täyttyy. 3= Kolme kriteeriä täyttyy. 4= Neljä kriteeriä täyttyy. 5= Viisi kriteeriä täyttyy. Tiimityöskentelyn kautta toteutuvan palveluiden yhteensovittamisen viisi kriteeriä ovat: • Työvalmennustiimi kokoontuu viikoittain. • Työvalmennustiimi toimii aktiivisesti ja päätökset tehdään yhdessä. • Työhönvalmennusta koskevat asiakaskirjaukset (esim. ammatillinen profiili, ura- ja jatkosuunnitelma, edistymistä koskevat kirjaukset) on integroitu opiskelijan HOKS:aan. • Työvalmennustiimi toimii tiiviisti, jolloin reagointi nopeastikin muuttuviin tilanteisiin helpottuu.



		Työvalmennustiimi tukee opiskeluhoitoa ja muuta opiskelijan verkostoa työllistymiseen liittyvissä asioissa.
6. Työskentely opiskelijan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa	Opetuksen tiimi (vastuuopettaja ja opetuksen ohjaaja) kartoittaa yhdessä opiskelijan kanssa kaikki keskeiset opiskelijan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot, joihin opiskelijalla on asiakassuhde, ja kirjaa tiedot HOKS:aan. Opetuksen tiimi on säännöllisesti yhteydessä yhteistyötahoihin yhteisten opiskelijan asioiden käsittelemiseksi. Työvalmennustiimi tunnistaa mahdollisia uusia tahoja, joiden palveluihin opiskelijalla voisi olla tarve työelämään sijoittumisen edistämiseksi ja rakentaa tarvittaessa uusia työllistymisen ja tuen verkostoja tukemaan opiskelijan työllistymistä. Työvalmennustiimi järjestää säännöllisiä tapaamisia tärkeimpien yhteistyötahojen välillä yhteistyön resurssien ja asiantuntijuuden yhdistämiseksi.	1= Opetuksen tiimi ei kartoita yhdessä opiskelijan kanssa niitä muita opiskelijan työllistymisen edistämiseen liittyviä yhteistyötahoja, joihin opiskelijalla on asiakassuhde TAI Opetuksen tiimi kartoittaa yhdessä opiskelijan kanssa kaikki muut opiskelijan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot, joihin opiskelijalla on asiakassuhde ja kirjaa tahot HOKS:aan, mutta ei ole niihin yhteydessä. 2= Opetuksen tiimi kartoittaa yhdessä opiskelijan kanssa kaikki muut opiskelijan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot, joihin opiskelijalla on asiakassuhde ja kirjaa tahot HOKS:aan. Opetuksen tiimi on yhteydessä yhteistyötahoihin tarvittaessa. 3= Opetuksen tiimi kartoittaa yhdessä opiskelijan kanssa kaikki muut opiskelijan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot, joihin opiskelijalla on asiakassuhde ja kirjaa tahot HOKS:aan. Opetuksen tiimi on yhteydessä yhteistyötahoihin yhteisten opiskelijoiden asioiden käsittelemiseksi aktiivisesti. Työvalmennustiimi ei tunnista mahdollisia uusia tahoja, joiden palveluihin opiskelijalla voisi olla tarve työelämään sijoittumisen edistämiseksi. 4= Opetuksen tiimi kartoittaa yhdessä opiskelijan kanssa kaikki muut opiskelijan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot, joihin opiskelijalla on asiakassuhde ja kirjaa tahot HOKS:aan. Opetuksen tiimi on yhteydessä yhteistyötahoihin yhteisten opiskelijoiden asioiden käsittelemiseksi aktiivisesti. Työvalmennustiimi tunnistaa mahdollisia uusia tahoja, joiden palveluihin opiskelijalla voisi olla tarve työelämään sijoittumisen edistämiseksi ja rakentaa tarvittaessa uusia tukiverkostoja tukemaan opiskelijan työllistymistä.



		5= Opetuksen tiimi kartoittaa yhdessä opiskelijan kanssa kaikki muut keskeiset opiskelijan työllistymisen edistämiseen liittyvät yhteistyötahot, joihin opiskelijalla on asiakassuhde, ja kirjaa tiedot HOKS:aan. Opetuksen tiimi on yhteydessä yhteistyötahoihin yhteisten opiskelijoiden asioiden käsittelemiseksi aktiiviseksi. Työvalmennustiimi tunnistaa mahdollisia uusia tahoja, joiden palveluihin opiskelijalla voisi olla tarve työelämään sijoittumisen edistämiseksi ja rakentaa tarvittaessa uusia tukiverkostoja tukemaan opiskelijan työllistymistä. Työvalmennustiimi järjestää säännöllisiä tapaamisia tärkeimpien yhteistyötahojen välillä yhteistyön resurssien ja asiantuntijuuden yhdistämiseksi.
7. Työvalmennuksen tiimi	Opetuksen tiimi muodostuu vastuuopettajasta ja opetuksen ohjaajasta. Opetuksen tiimi tekee työvalmennusta osana opetusta. Työvalmennustiimi muodostuu vastuuopettajasta, opetuksen ohjaajasta sekä työvalmentajasta. Tiimi vastaa työvalmennuksen toteuttamisesta kokonaisvaltaisesti ja suunnitelmallisesti. Työvalmentajalla on koordinoiva rooli mallin mukaisesta työvalmennuksesta. Työvalmennuksen laatua arvioidaan säännöllisesti itsearvioinnin avulla.	1= Työvalmennustiimi ei ole järjestäytynyt. 2= Työvalmennustiimi on luotu, mutta he eivät tapaa tiiminä. He eivät sijaista toisiaan tai auta toisiaan opiskelijamäärästä suoriutumisessa. 3= Työvalmennustiimi on luotu ja he keskustelevat säännöllisesti keskenään työhönvalmennuksesta ja käyvät läpi yksittäisten opiskelijoiden työllistämiseen liittyviä tilanteita. He sijaistavat/auttavat tarvittaessa toisiaan asiakasmäärästä suoriutumisessa. 4= Työvalmennustiimi tapaa 2-3 kertaa kuukaudessa. Yhteistyössä tunnistetaan uusia toimintatapoja ja jaetaan työpaikkavinkkejä sekä käydään läpi anonymisti yksittäisten opiskelijoiden tilanteita. Tiimin jäsenet auttavat tarvittaessa toisiaan työhönvalmennuksessa. 5= Työvalmennustiimi tapaa viikoittain ja toiminta suunnitellaan. Tapaamisissa tunnistetaan uusia toimintatapoja ja jaetaan työpaikkavinkkejä sekä käydään läpi opiskelijoiden tilanteita. Tiimin jäsenet auttavat tarvittaessa toisiaan



		työhönvalmennuksessa suoriutumisessa. Työvalmentaja tukee työvalmennustiimiä mallin käytäntöön viemisessä.
8. Työhönvalmennuksen koordinoiva rooli, työvalmentaja	Työhönvalmennuksen koordinoiva rooli on työvalmentajalla. Työvalmennuksen osaamista kehitetään ja parannetaan tuloksiin perustuvan arvioinnin, seurannan ja ohjauksen keinoin.	1= Nolla tai yksi avainrooli täyttyy. 2= Kaksi avainroolia täyttyy. 3= Kolme avainroolia täyttyy. 4= Neljä avainroolia täyttyy. 5= Viisi avainroolia täyttyy. Työhönvalmennuksen koordinoijan viisi avainroolia ovat: • Yksi kokoaikainen koordinoiva työvalmentaja on vastuussa 5 työvalmennustiimistä (työvalmentaja, opetuksen ohjaaja ja vastuuopettaja), jossa on itse myös toimijana. Jos koordinoivalla työvalmentajalla on vastuulla 5 työvalmennustiimiä, hänellä ei ole muita koordinoitavia vastuita. • Koordinoiva työvalmentaja on mukana viikoittaisissa työvalmennustiimin tapaamisissa, jossa käsitellään opiskelijatilanteita ja tunnistetaan uusia toimintatapoja ja ideoita, joiden avulla opiskelijaa tuetaan työelämässä. • Koordinoiva työvalmentaja on tarvittaessa yhteydessä opiskeluhuollon palveluihin ja moniammatillisiin verkostoihin, palvelujen yhteensovittamiseksi. • Koordinoiva työvalmentaja on säännöllisesti yhteistyössä työllisyysalueiden ja työelämän kanssa ja jakaa tietoa työvalmennustiimiinsä. • Koordinoiva työvalmentaja seuraa työvalmennuksen laatua ja ajantasaisia asiakastuloksia yhdessä työvalmennustiimin kanssa ja



		asettaa tavoitteita, joiden päämääränä on palvelun tuloksellisuuden parantaminen, vähintään puoli vuosittain.
9. Palvelun avoimuus	Jokaisella ammatillisen tutkinnon tai ammatillisia tutkinnon osia sekä TUVA-koulutusta suorittavalla opiskelijalla on mahdollisuus saada mallin mukaista työhönvalmennusta, mikäli tavoitteena on työelämään siirtyminen.	1= Mallin mukaista työhönvalmennusta ei tarjota opiskelijoille lainkaan. 2= Opiskelijoilta rajataan pääsy työhönvalmennukseen sen vuoksi, että heillä arvioidaan olevan riittämättömät työntekovalmiudet (esim. päihdyttävien aineiden käyttö, väkivaltainen käyttäytyminen menneisyydessä, alhainen toimintakyky, jne). 3= Mallin mukaista työhönvalmennusta tarjotaan vain koko ammatillisen tutkinnon suorittaville opiskelijoille. 4= Mallin mukaista työhönvalmennusta tarjotaan vain ammatillisen tutkinnon tai ammatillisia tutkinnon osia suorittaville opiskelijoille. 5= Kaikille ammatillisen tutkinnon tai ammatillisia tutkinnon osia sekä TUVA-koulutusta suorittavalla opiskelijoille tarjotaan mallin mukaista työhönvalmennusta.
10. Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille	Oppilaitoksessa edistetään kaikkien opiskelijoiden työelämässä oppimista ja työllistymistä avoimille työmarkkinoille eri toimintatapoja käyttäen.	1= Nolla tai yksi avainrooli täyttyy. 2= Kaksi avainroolia täyttyy. 3= Kolme avainroolia täyttyy. 4= Neljä avainroolia täyttyy. 5= Viisi avainroolia täyttyy. Viisi keskeistä toimintatapaa, joilla edistetään opiskelijoiden työllistymistä avoimille työmarkkinoille, ovat: • Kysytään kaikkien opintoihin hakeutuvien kiinnostusta työnteokoon. • Opiskelijan kiinnostusta työnteokoon kysytään ja päivitetään säännöllisesti HOKS:aan. • Oppilaitoksessa on kirjallista materiaalia työllistymisestä ja työhönvalmennuksesta (esim. julisteita, esitteitä).



		- Opiskelijoille tarjotaan mahdollisuuksia jakaa työhön liittyviä kokemuksia muiden opiskelijoiden ja opetus- ja ohjaushenkilöstön kanssa. - Avoimille työmarkkinoille työllistyneiden sekä työelämässä tapahtuneiden oppimisjaksojen määriä mitataan vähintään lukukausittain ja tieto tuloksista jaetaan johdolle, henkilökunnalle ja soveltuvalla tavalla opiskelijoille.
11. Johdon tuki työhönvalmennukselle	Työhönvalmennuksen toimeenpanolla ja jatkuvuudella on oppilaitoksen johdon tuki ja sitoutuminen.	1= Yksi kriteeri täyttyy. 2= Kaksi kriteeriä täyttyy. 3= Kolme kriteeriä täyttyy. 4= Neljä kriteeriä täyttyy. 5= Viisi kriteeriä täyttyy. Viisi kriteeriä johdon tuelle ovat: - Oppilaitoksen työhönvalmennuksesta vastaa johdon edustaja, joka on tietoinen työhönvalmennuksen peruseriaatteista. - Osana laadunvarmistamisen prosessia tehdään tilannearvio työhönvalmennuksen palvelusta, tai osasta siitä, vähintään puolivuositain käyttämällä näitä laatukriteereitä, kunnes saavutetaan korkea menetelmällinen tarkkuus (vähintään 100 pistettä näissä laatukriteereissä). Tämän jälkeen tehdään tilannearvio vähintään kerran vuodessa. Laatukriteeritulosta käytetään parantamaan työhönvalmennuksen toimeenpanoa ja jatkuvuutta. - Ainakin yksi johtoon kuuluva henkilö osallistuu aktiivisesti työhönvalmennuspalvelun ohjausryhmän kokouksiin, jotka järjestetään vähintään puolivuositain korkean menetelmällisen tarkkuuden saavuttaneissa palveluissa (vähintään 100 pistettä näissä



		laatukriteereissä) ja neljännesvuosittain niissä palveluissa, jotka eivät ole vielä saavuttaneet korkeaa menetelmällistä tarkkuutta. Ohjausryhmä koostuu johdon edustajasta ja kaikista oppilaitoksen koordinoivista työvalmentajista. Ryhmän tehtäviin kuuluu laadun, toimintamallin toimeenpanon ja palvelun toteuttamisen seuranta. Ohjausryhmä laatii arviointien perusteella suunnitelmia, joiden tarkoituksena on menetelmällisen tarkkuuden ja laadun palveluiden kehittäminen tai ylläpitäminen. • Oppilaitoksen johto viestii siitä, millä tavoin työhönvalmennus tukee organisaation tavoitteita ja laatua. Johto ilmaisee koko organisaation henkilöstölle työhönvalmennukselle ja/tai avoimille työmarkkinoille työllistymiselle määritellyt selkeät ja tarkat tavoitteet ensimmäisen puolen vuoden sisällä palvelun alkamisesta ja tämän jälkeen vähintään vuosittain (esim. työhönvalmennuksen kick-off -tapahtumassa, koko henkilöstön kokouksissa, uutiskirjeessä). Tätä tehtävää ei määrätä johdon ulkopuolisen henkilön tehtäväksi. • Koordinoivat työvalmentajat jakavat johdolle tietoa siitä, mikä estää ja mikä mahdollistaa toimintamallin onnistumisen vähintään puolivuosittain. Johto auttaa tiiminvetäjiä tunnistamaan ja toimeenpanemaan ratkaisuja esteille.
12. Taloudellisia etuuksia koskeva neuvonta	Yleinen taloudellinen neuvonta on osana opetusta. Työllistymiseen liittyvien etuuksien ajantasainen tieto ja neuvontavastuu on työvalmentajilla. Opiskelijan arkeen liittyvät taloudelliset tarpeet käsitellään kuraattorin kanssa.	1= Useimpien opiskelijoiden kohdalla henkilökohtaista etuuksia koskevaa neuvontaa ei ole ollenkaan tai helposti saatavissa. 2= Opetuksen tiimi antaa opiskelijalle etuusneuvontaa tarjoavan tahon yhteystiedot. 3= Työvalmennustiimi käy jokaisen opiskelijan kanssa päällisin puolin läpi työnteon vaikutukset etuuksiin.



	Huomioidaan etuuksia tarjoavat ulkopuoliset tahot, kuten hyvinvointialue ja työllisyysalue.	4= Ennen työnteon alkamista työnvalmennustiimi varmistaa, että opiskelija saa laaja-alaista ja henkilökohtaista etuusneuvontaa tilanteesta riippuen sopivalta henkilöltä tai taholta. 5= Ennen työnteon alkamista työvalmennustiimi varmistaa, että opiskelija saa laaja-alaista ja henkilökohtaista etuusneuvontaa tilanteeseen sopivalta työntekijältä tai taholta. Opiskelija ohjataan verkoston etuusneuvontaan (esim. Ohjaamo) myös silloin, kun hän on tekemässä työajan ja palkkauksen muutoksiin liittyviä päätöksiä. Opiskelija saa tukea tulojen ilmoittamiseen oikeille viranomaistahoille.
13. Työ- ja toimintakyvystä kertominen työpaikalla (Tutkintoon johtava koulutus)	Työvalmennustiimi auttaa opiskelijoita arvioimaan, minkälaista omaan työ- ja toimintakykyyn liittyvää tietoa työpaikalla on hyödyllistä jakaa.	1= Yksikään kriteeri ei täyty. 2= Yksi kriteeri täyttyy. 3= Kaksi kriteeriä täyttyy. 4= Kolme kriteeriä täyttyy. 5= Neljä kriteeriä täyttyy. Neljä kriteeriä omasta työ- ja toimintakyvystä kertomiseen työpaikalla ovat: • Työhönvalmennuksen saaminen ei edellytä opiskelijoilta työ- ja toimintakyvyn rajoitteista kertomista työpaikalla. • Ennen kuin opiskelija kertoo työ- ja toimintakyvyn rajoitteista työpaikalla, työvalmennustiimi keskustelee opiskelijan kanssa kertomisen mahdollisista vaikutuksista. Työvalmennustiimi rohkaisee opiskelijaa kertomaan tuen ja ohjauksen tarpeistaan, jotta työ voidaan mukauttaa osaamisen mukaan. Työvalmennustiimi on työnantajan ja opiskelijan tukena. • Työvalmennustiimi keskustelee opiskelijan kanssa yksityiskohtaisesti siitä, mitä tietoa työpaikalla annetaan. Työvalmennustiimi tarjoaa myös esimerkkejä siitä, miten asian voi työpaikalla ilmaista.



		Työvalmennustiimi keskustelee toistuvasti työpaikalla jaettavasta tiedosta (esim. opiskelija kohtaa haasteita työpaikalla).
13. Työ- ja toimintakyvyn haasteista kertominen opintoihin hakeutumisessa (TUVA)	Opetuksen tiimi auttaa opiskelijoita tekemään tietoisia päätöksiä siitä, mitä he haluavat kertoa työ- ja toimintakyvyn rajoitteistaan sekä muista henkilökohtaisista asioistaan opettajille, opiskelijoille ja koulutuksen muulle henkilökunnalle.	1= Yksikään kriteeri ei täyty. 2= Yksi kriteeri täyttyy. 3= Kaksi kriteeriä täyttyy. 4= Kolme kriteeriä täyttyy. 5= Neljä kriteeriä täyttyy. Neljä kriteeriä työ- ja toimintakyvyn haasteista kertomiseen opintoihin hakeutumisessa: - Ei vaadita työ- ja toimintakyvyn haasteiden ilmaisemista koulutuksessa palveluiden saamiseksi. - Mahdollisuus keskustella työ- ja toimintakyvyn ilmaisemisen hyödyistä ja haitoista etukäteen. - Keskustellaan, mitä tietoa mahdollisesti jaetaan ja kenelle (esim. hoito, sairaus, ahdistus, poissaolot ym.). - Ilmaisemista käsitellään tarpeen mukaan.
14. Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi (Tutkintoon johtava koulutus)	Ammatillinen alkuarvio opintojen alussa osana HOKS:aa. Arvio sisältää tietoa ura- ja jatkosuunnitelmista ja -tavoitteista, mielenkiinnon kohteista, vahvuuksista, koulutuksesta, työkokemuksesta, etuuksista, jne. Opiskelijan tietoja päivitetään jokaisen uuden työkokemuksen myötä ja kootaan HOKS:aan. Arviossa tähdätään ongelmien ratkaisemiseen ja käytetään hyväksi työympäristön kohtuullista mukautusta ja muokkausta. Suositeltavat	1= Ammatillinen arviointi toteutetaan vain ennen työhön sijoittumista ja se painottuu standardisoituihin testeihin ja/tai työnäytteisiin. 2= Ammatillinen arviointi toteutetaan arvioimalla opiskelijoiden valmiutta avoimilla työmarkkinoilla työskentelyyn ohjaamalla opiskelijat ensin esim. oppilaitoksen omiin oppimisympäristöihin. 3= Työvalmennustiimi auttaa opiskelijoita työllistymään suoraan avoimille työmarkkinoille mutta eivät kuitenkaan huomioi järjestelmällisesti opiskelijan mielenkiinnon kohteita, kokemuksia, vahvuuksia, jne. Työvalmentajat eivät myöskään säännöllisesti analysoi työsuhteiden





	tiedonlähteet kattavat opiskelijan lisäksi opiskeluhuollon sekä opiskelijan salliessa myös perheenjäsenet ja entiset työnantajat. Arvioinnissa voidaan hyödyntää lomaketta ammatillinen profiili. Ammatillisen profilointiin lomake	päättymistä tai työssä kohdattuja haasteita, jotta niistä voitaisiin ottaa opiksi. 4= Ammatillinen alkuarvio muodostetaan opintojen alussa, jolloin opiskelijan mielenkiinnon kohteita ja vahvuuksia tarkastellaan. Työvalmennustiimit tukevat opiskelijoita oppimaan jokaisesta työkokemuksesta. He tekevät myös yhteistyötä opiskeluhuollon kanssa tarvittaessa analysoidakseen työsuhteen päättymistä, työssä kohdattuja haasteita ja menestymistä työssä. Näitä ei kuitenkaan kirjata opiskelijan tietoihin. 5= Ammatillinen alkuarvio muodostetaan heti opintojen alussa osana HOKS:aa, joka sisältää tiedot opiskelijan ura- ja jatkosuunnitelmista ja -tavoitteista, mielenkiinnon kohteista, vahvuuksista, koulutuksesta, työkokemuksesta, etuuksista, jne. Ammatillisen profiilin lomaketta voidaan hyödyntää opiskelijalle sopivien töiden ja työympäristöjen tunnistamiseksi. Opiskelijan tietoja päivitetään jokaisen uuden työkokemuksen myötä ja kootaan HOKS:aan. Toiminnassa tähdätään ongelmien ratkaisemiseen ja käytetään hyväksi työympäristön kohtuullista mukautusta ja muokkausta. Suositeltavat tiedonlähteet kattavat opiskelijan lisäksi opiskeluhuollon palvelut sekä asiakkaan salliessa myös perheenjäsenet ja entiset työnantajat. Työvalmennustiimi auttaa opiskelijaa arvioimaan osaamistaan jokaisesta työkokemuksesta. He tekevät tarvittaessa myös yhteistyötä opiskeluhuollon kanssa analysoidakseen työsuhteen päätymistä, työssä kohdattuja haasteita ja menestymistä työssä.
14. Kokemukseen perustuva koulutuksellinen arviointi	Opiskelijoille, joilla on koulutustavoitteita, opetuksen tiimit arvioivat seuraavia osa-alueita: Koulutukselliset kiinnostuksen kohteet	Uraprofiilin osa-alueista toteutuu 1= Kolme tai vähemmän 2= Neljä





(TUVA)	• Taidot, kyvyt, ympäristön tarjoama tuki ja resurssit • Mieltymykset • Koulutustausta • Tulevaisuuden urasuunnitelmat • Koulutuksen esteet • Tarvittavat mukautukset ja tukitoimet Nämä osa-alueet dokumentoidaan HOKS:aan, jota päivitetään säännöllisesti.	3= Viisi 4= Kuusi 5= Seitsemän osa-aluetta arvioitu, dokumentoitu ja päivitetty Huom: Arvioi korkeintaan arvosanalla 3, jos ei tehty kasvokkain.
15. Työnhaku avoimilta työmarkkinoilta	Ammatillinen alkuarvio ja ensimmäinen avoimilla markkinoilla olevaa työpaikkaa koskeva kasvokkainen tapaaminen työnantajan kanssa toteutuu 30 päivää ennen suunniteltua työelämässä oppimisen jaksoa tai valmistumista. Yhteydenotto tapahtuu opiskelijan ja/tai vastuuopettajan ja/tai työvalmentajan ja/tai opetuksen ohjaajan toimesta.	1= Ensimmäinen tapaaminen työnantajan kanssa tapahtuu alle 1 kk ennen valmistumista (0–30 päivää). 2= Ensimmäinen tapaaminen työnantajan kanssa tapahtuu 1–2 kk ennen valmistumista (31–60 päivää). 3= Ensimmäinen tapaaminen työnantajan kanssa tapahtuu 2–4 kk ennen valmistumista (61–150 päivää). 4= Ensimmäinen tapaaminen työnantajan kanssa tapahtuu 5–8 kk ennen valmistumista (151–270 päivää). 5= Ensimmäinen tapaaminen työnantajan kanssa tapahtuu vähintään 9 kk ennen valmistumista (> 271 päivää). Lisäksi palvelussa tehdään seuranta yhteydenotoista työnantajiin.
16. Henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku (Tutkintoon johtava koulutus)	Työvalmennustiimit luovat yhteyksiä työnantajiin lähtökohtanaan työmarkkinoiden (eli ns. valmiina olevien avointen työpaikkojen) sijasta opiskelijan mielenkiinnon kohteet ja mieltymykset sekä tarpeet ja työ- ja toimintakyky ja opiskeltu tutkinto. Työvalmennustiimi luo yhdessä opiskelijan kanssa henkilökohtaisen ura-	1= Vähemmän kuin 25 % työvalmennustiimin yhteydenotoista työnantajiin perustuu opiskelijan mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin, opiskeltuun tutkintoon jne., pikemmin kuin tarjolla oleviin työpaikkoihin. 2= 25 – 49 % työvalmennustiimin yhteydenotoista työnantajiin perustuu opiskelijan mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin,



	ja jatkosuunnitelman, joita päivitetään ammatilliseen arviointiin sisältyvällä tiedolla ja uusilla työhön tai koulutukseen liittyvillä kokemuksilla. Työelämässä tapahtuvaa oppimista ohjaa tutkinnon perusteet.	opiskeltuun tutkintoon jne., pikemmin kuin olemassa oleviin työmarkkinoihin. 3= 50 – 74 % työvalmennustiimin yhteydenotoista työnantajiin perustuu opiskelijan mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin, opiskeltuun tutkintoon jne., pikemmin kuin olemassa oleviin työmarkkinoihin. 4= 75 – 89 % työvalmennustiimin yhteydenotoista työnantajiin perustuu opiskelijan mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin, opiskeltuun tutkintoon jne., pikemmin kuin olemassa oleviin työmarkkinoihin. Lisäksi yhteydenotot ovat linjassa opiskelijan ajankohtaisten ura- ja jatkosuunnitelmien kanssa. 5= 90 – 100 % työvalmennustiimin yhteydenotoista työnantajiin perustuu opiskelijan mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin, opiskeltuun tutkintoon ja edellisistä työsuhteista opittuihin asioihin jne., pikemmin kuin olemassa oleviin työmarkkinoihin. Lisäksi yhteydenotot ovat linjassa opiskelijan ajankohtaisten ura- ja jatkosuunnitelmien kanssa. Jos opiskelijan työllistyminen pitkittyy, voi työvalmennustiimi antaa tietoa myös muista työllistymistä tukevista mahdollisuuksista.
16. Yksilölliset koulutushakuja tukevat toimet (TUVA)	Opetuksen tiimi auttaa opiskelijaa valitsemaan koulutualoja, jotka vastaavat heidän kiinnostuksen kohteitaan ja koulutusvalmiuksiaan.	1= Vähemmän kuin 25 % opetuksen tiimin yhteydenotoista työnantajiin perustuu opiskelijan mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin, tuen ja ohjauksen tarpeisiin jne., pikemmin kuin tarjolla oleviin työpaikkoihin. 2= 25 – 49 % opetuksen tiimin yhteydenotoista työnantajiin perustuu opiskelijan mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin, tuen ja ohjauksen tarpeisiin jne., pikemmin kuin olemassa oleviin työmarkkinoihin.



		3= 50 – 74 % opetuksen tiimin yhteydenotoista työnantajiin perustuu opiskelijan mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin, tuen ja ohjauksen tarpeisiin jne., pikemmin kuin olemassa oleviin työmarkkinoihin. 4= 75 – 89 % opetuksen tiimin yhteydenotoista työnantajiin perustuu opiskelijan mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin, tuen ja ohjauksen tarpeisiin jne., pikemmin kuin olemassa oleviin työmarkkinoihin. Lisäksi yhteydenotot ovat linjassa asiakkaiden ajankohtaisten työnhakusuunnitelmien kanssa. 5= 90 – 100 % opetuksen tiimin yhteydenotoista työnantajiin perustuu opiskelijan mielenkiinnon kohteisiin ja mieltymyksiin, vahvuuksiin, tuen ja ohjauksen tarpeisiin jne., pikemmin kuin olemassa oleviin työmarkkinoihin. Lisäksi yhteydenotot ovat linjassa opiskelijan toivomien koulutusohjelmien, ura- jatkosuunnitelmien kanssa. Jos opiskelijan koulutukseen hakeutuminen pitkittyy, voi opetuksen tiimi antaa tietoa myös muista työllistymistä tukevista mahdollisuuksista.
17. Suhteen luominen ja tiivis yhteys työnantajiin	Työvalmennustiimi toteuttaa kasvokkaisia tapaamista valmistuvan opiskelijan kanssa työllistymisen edistämiseksi. Tapaamiset lasketaan silloinkin, kun työvalmennustiimi tapaa työnantajan useammin kuin kerran viikossa ja riippumatta siitä, onko opiskelijaa paikalla vai ei. Työvalmennustiimi käy viikoittain läpi tehtyjä työnantajatapaamisia.	1= Työvalmennustiimin jäsenet tapaavat työnantajia keskimäärin harvemmin kuin 2 kertaa viikossa. 2= Työvalmennustiimin jäsenet tapaavat työnantajia keskimäärin 2 kertaa viikossa, TAI työvalmennustiimillä ei ole seurantamenetelmää. 3= Työvalmennustiimin jäsenet tapaavat työnantajia keskimäärin 4 kertaa viikossa sekä käyttävät tiimikohtaista seurantamenetelmänä, joka käydään työvalmennustiimin kanssa läpi kuukausittain. 4= Työvalmennustiimin jäsenet tapaavat työnantajia keskimäärin 5 kertaa viikossa sekä käyttävät tiimikohtaista seurantamenetelmänä, joka käydään työvalmennustiimin kanssa läpi kuukausittain.



		5= Työvalmennustiimin jäsenet tapaavat työnantajia keskimäärin 6 kertaa viikossa. Tai mikäli työvalmennustiimillä on vähemmän kuin 3 valmistuvaa opiskelijaa, vastaa viikoittaisten työnantajatapaamisten määrä vähintään 2 kertaa työnhaku-opiskelijaa määrää (esim. jos työnhakija-opiskelijoita on 2, toteuttaa työvalmennustiimi vähintään 2 x 2 eli 4 työnantajatapaamista kanssa per viikko). Työvalmennustiimi käyttää tiimikohtaista seurantamenetelmää ja käy viikoittain läpi tehtyjä työnantajatapaamisia.
18. Suhteen luominen työnantajiin – Työnantajayhteyksien laatu (olemassa olevien ja uusien työtehtävien kartoittaminen ja niistä neuvottelu)	Opetuksen tiimi rakentavaa suhdetta työnantajiin ammatti- ja koulutusaloittain. Työvalmentaja ja yritysvalmentaja ovat apuna verkostoitumisessa. Tapaamisten tarkoituksena on työnantajien tarpeiden ymmärtäminen, tiedon välittäminen siitä, mitä työhönvalmennus tarjoaa työnantajalle sekä työnantajille soveltuvien työnhakija-opiskelijoiden vahvuuksien esille tuominen.	1= Työvalmennustiimi tapaa työnantajia vain opiskelijan työhaun yhteydessä, TAI työvalmennustiimi on harvoin yhteydessä työnantajiin. 2= Työvalmennustiimi on yhteydessä työnantajiin kysyäseen avoimista työpaikoista ja jakavat sitten tiedot opiskelijoille. 3= Työvalmennustiimi tarttuu ilmoitettuihin työpaikkoihin esittelemällä itsensä, kuvailemalla työvalmennuksen palvelua ja pyytämällä työnantajia haastattelemaan työnhakija-opiskelijoita. 4= Työvalmennustiimi tapaa työnantajia henkilökohtaisesti riippumatta siitä, ovatko työnantajat ilmoittaneet avoimesta työpaikasta, nostavat esille työnhakija-opiskelijoille painottaen heidän vahvuuksiaan sekä pyytävät työnantajia haastattelemaan työnhakija-opiskelijoita. 5= Työvalmennustiimi rakentaa suhdetta työnantajiin tapaamalla henkilökohtaisesti lukuisia kertoja. Tapaamisten tarkoituksena on työnantajien tarpeiden ymmärtäminen, tiedon välittäminen siitä, mitä työhönvalmennus tarjoaa työnantajille, sekä työnantajille soveltuvien työnhakija-opiskelijoiden vahvuuksien esille tuominen.
19. Töiden monimuotoisuus	Työvalmennustiimi auttaa kaikkia opiskelijoitaan saamaan erilaisia töitä. (Työelämässä oppiminen ja työllistyminen valmistumisen jälkeen.)	1= Työvalmennustiimi on auttaneet opiskelijoita saamaan erilaisia töitä alle 50 prosentissa tapauksista.



	Opintojen alusta huomioidaan räätälöityjen työtehtävien tarve, ja työnhakua laajennetaan tarvittaessa muihin sopiviin tehtäviin.	2= Työvalmennustiimi on auttaneet opiskelijoita saamaan erilaisia töitä 50 – 59 prosentissa tapauksista. 3= Työvalmennustiimi on auttaneet opiskelijoita saamaan erilaisia töitä 60 – 69 prosentissa tapauksista. 4= Työvalmennustiimi on auttaneet opiskelijoita saamaan erilaisia töitä 70 – 84 prosentissa tapauksista. 5= Työvalmennustiimi on auttaneet opiskelijoita saamaan erilaisia töitä 85 – 100 prosentissa tapauksista.
20. Työnantajien monimuotoisuus	Työvalmennustiimi auttaa opiskelijoita solmimaan työsuhteita työnantajien kanssa työelämässä oppimisen sekä valmistumisen yhteydessä.	1= Työvalmennustiimi on auttaneet opiskelijoita solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa alle 50 prosentissa tapauksista. 2= Työvalmennustiimi on auttaneet opiskelijoita solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa 50 – 59 prosentissa tapauksista. 3= Työvalmennustiimi on auttaneet opiskelijoita solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa 60 – 69 prosentissa tapauksista. 4= Työvalmennustiimi on auttaneet opiskelijoita solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa 70 – 84 prosentissa tapauksista. 5= Työvalmennustiimi on auttaneet opiskelijoita solmimaan työsuhteita eri työnantajien kanssa 85 – 100 prosentissa tapauksista.
21. Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ (Tutkintoon johtava koulutus)	Työvalmennustiimi välittää opiskelijoille avointen työmarkkinoiden työpaikkoja, jotka ovat määräaikaisen sijasta vakituisia. Avoimille työmarkkinoille sijoittuvasta työstä maksetaan vähintään alan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, työ on kenen tahansa haettavissa, eikä sitä ole varattu henkilöille, joilla on alentunut toimintakyky. (Avoimille työmarkkinoille sijoittuvaksi työksi lasketaan myös kausityö sekä	1= Työvalmennustiimi välittää opiskelijoille avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa vakituista työtä alle 64 prosentissa tapauksista, TAI Työhönvalmennuksen avulla työllistyneitä opiskelijoita on vähemmän kuin 10. 2= Työvalmennustiimi välittää opiskelijoille avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa vakituista työtä 65 – 74 prosentissa tapauksista. 3= Työvalmennustiimi välittää opiskelijoille avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa vakituista työtä 75 – 84 prosentissa tapauksista.



	vuokratyö sellaisten henkilöstöfirmojen kautta, joiden kautta työllistyy myös henkilöitä, joilla ei ole alentunut työkyky).	4= Työvalmennustiimi välittää opiskelijoille avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa vakituista työtä 85 – 94 prosentissa tapauksista. 5= Työvalmennustiimi välittävät opiskelijoille avoimille työmarkkinoille sijoittuvaa vakituista työtä yli 95 prosentissa tapauksista.
21. Koulutukseen sijoittuminen (Tuva)	Koulutuksen järjestäjällä on vastuu seurata TUVA-opiskelijan koulutukseen sijoittumisesta. Opetuksen tiimi auttaa TUVA-opiskelijoita hakeutumaan tutkintokoulutuksiin (lukio ja ammatillinen perustutkinto), jotka ovat avoimia kaikille. Opetuksen tiimi tukee myös vaihtoehtoisia uramahdollisuuksia, joita verkosto ehdottaa. Jatkosuunnitelman sisällöstä vastaa vastuuopettaja ja jatkosuunnitelmaan sisältyy hakeutuminen tutkintokoulutukseen ja/tai työelämään tai tarkoituksen mukaiseen palveluun siirtyminen.	Jatko-opintoihin siirtyneet TUVA-opiskelijat: 1= Alle 64 % 2= 65–74 % 3= 75–84 % 4= 85–94 % 5= 95 % tai enemmän
22. Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki/ Taloudellinen tuki	Työvalmennustiimi tarjoaa opiskelijalle ja työnantajille apua taloudellisissa asioissa sekä koulutuksen aikana että sen jälkeen.	1–5 osa-aluetta: (1 osa-alue toteutuu = 1piste; 5 osa-aluetta toteutuu = 5 pistettä) • Täytetään taloudellisen tuen hakemukset ajoissa. • Kerrotaan työnantajille työllistymiseen liittyvistä tuista. • Autetaan yhteensovittamaan opiskelijan mahdollisia etuuksia ja palkkaa. • Muuttuvan tilanteen taloussuunnittelu. • Autetaan hankkimaan tarvittavat työ- ja/tai apuvälineet (esim. tietokoneet, turvakengät).



23. Kestoltaan rajaamaton palvelu valmistumisen yhteydessä	Työvalmentajilla on kasvokkaiset tapaamiset valmistuneen opiskelijan kanssa yhden viikon sisällä ennen työn alkua, kolmen päivän sisällä työn alkamisen jälkeen, viikoittain ensimmäisen kuukauden aikana, sekä keskimäärin vähintään kuukausittain ensimmäisen vuoden aikana tai pidempäänkin pysyvän työn aloittamisesta, valmistuneen opiskelijan toiveiden mukaisesti. Kun valmistuneen opiskelijan tilanne on vakaa ja työnteko sujuu hyvin, vähennetään työvalmennuksen tarjoamaa tukea asteittain. Työvalmentaja ottaa yhteyttä valmistuneeseen opiskelijaan kolmen työpäivän sisällä saatuaan tiedon työsuhteen päättymisestä.	1= Työvalmentajat eivät tapaa valmistunutta opiskelijaa ensimmäisen kuukauden jälkeen työn aloittamisesta. 2= Työvalmentajat tapaavat vähemmän kuin puolta työn aloittaneista valmistuneista opiskelijoista vähintään neljä kuukautta työn aloittamisen jälkeen. 3= Työvalmentajat tapaavat vähintään puolta työn aloittaneista valmistuneista opiskelijoista vähintään neljä kuukautta työn aloittamisen jälkeen. 4= Työvalmentajilla on valmistuneisiin opiskelijoihin yhteys viikoittain ensimmäisen kuukauden aikana työn aloittamisesta, sekä keskimäärin vähintään kuukausittain ensimmäisen vuoden aikana tai pidempäänkin pysyvän työn aloittamisesta, valmistuneen opiskelijan toiveiden mukaisesti. 5= Työvalmentajilla on valmistuneisiin opiskelijoihin yhteys yhden viikon sisällä ennen työn alkua, kolmen päivän sisällä työn alkamisen jälkeen, viikoittain ensimmäisen kuukauden aikana, sekä keskimäärin vähintään kuukausittain ensimmäisen vuoden aikana tai pidempäänkin pysyvän työn aloittamisesta, valmistuneen opiskelijan toiveiden mukaisesti. Kun valmistunut opiskelija on saavuttanut pysyvän työsuhteen, vähennetään työhönvalmennuksen tarjoamaa tukea asteittain. Työvalmentaja ottaa yhteyttä valmistuneeseen opiskelijaan kolmen työpäivän sisällä saatuaan tiedon työsuhteen päättymisestä.
24. Lähiyhteisössä tapahtuvat palvelut	Työvalmennustiimi tarjoaa palveluita kuten sitouttaminen, työpaikkojen etsintä ja rinnalla kulkeva tuki lähiyhteisössä ja opiskelijalle luonnollisissa ympäristöissä, kuten työelämässä, kahvilassa, kirjastossa, yms.	1= Työvalmennustiimi käyttää 30 % työajasta työpaikan ulkopuolella lähiyhteisössä. 2= Työvalmennustiimi käyttää 30 – 39 % työajasta työpaikan ulkopuolella lähiyhteisössä.





		3= Työvalmennustiimi käyttää 40 – 49 % työajasta työpaikan ulkopuolella lähiyhteisössä. 4= Työvalmennustiimi käyttää 50 – 64 % työajasta työpaikan ulkopuolella lähiyhteisössä. 5= Työvalmennustiimi käyttää vähintään 65 % työajasta työpaikan ulkopuolella lähiyhteisössä.
25. Aloitteellinen ja aktiivinen sitouttaminen toimintaan	Palvelun päättäminen ei perustu aikarajoituksiin eikä siihen, ettei opiskelija ole sitoutunut työhönvalmennukseen. Työvalmennustiimi tukee opiskelijaa sitoutumaan työhönvalmennukseen.	1= On osoitettavissa, että on käytetty enintään 2 toimintatapaa yhteyden luomiseksi opiskelijoihin ja heidän sitouttamiseksi. 2= On osoitettavissa, että on käytetty 3 toimintatapaa yhteyden luomiseksi opiskelijoihin ja heidän sitouttamiseksi. 3= On osoitettavissa, että on käytetty 4 toimintatapaa yhteyden luomiseksi opiskelijoihin ja heidän sitouttamiseksi. 4= On osoitettavissa, että on käytetty 5 toimintatapaa yhteyden luomiseksi opiskelijoihin ja heidän sitouttamiseksi. 5= On osoitettavissa, että on käytetty kaikkia 6 toimintatapaa yhteyden luomiseksi opiskelijoihin ja heidän sitouttamiseksi: • Opiskelijalla ei ole vielä riittäviä valmiuksia siirtyä työelämän. Työhönvalmennusta tarkennetaan ja vahvistetaan kyseisen opiskelijan kohdalla. • Työelämässä oppimisen poissaoloihin puututaan välittömästi. • Työvalmennustiimi on yhteydessä opiskeluhuoltoon opiskelijan työllistymiseen liittyvien arjen hallinnan haasteiden yhteydessä • Toteutetaan käyntejä lähiyhteisössä. • Toteutetaan työvalmennustiimin ja/tai opiskeluhuollon ja/tai hoito- ja kuntoutustahon koordinoitua tapaamista. • Luodaan yhteys opiskelijoihin perheisiin, mikäli tämä on tarkoituksenmukaista.



26. Luottohenkilön nimeäminen	Työvalmennustiimi on yhteydessä jokaisen opiskelijan luotettavimpaan "ei-ammattilliseen tukihenkilöön". Useimmat opiskelijat osaavat nimetä ainakin yhden luotettavan tukihenkilön (henkilö, joka ei ole sosiaalipalvelujärjestelmän työntekijä, mutta jolle he kertovat asioistaan ja jolta hakevat tukea). Tämä voi olla perheenjäsen, ystävä tai auktoriteettihahmo (esim. opettaja tai uskonnollinen johtaja). Työvalmennustiimi pyytää ensin opiskelijaa nimeämään tukihenkilön ja tämän suostumuksella ottaa hänet mukaan työhönvalmennukseen. Yhteydenpito voi liittyä esimerkiksi ilmoittautumiseen, etuuksien neuvontaan, ura- ja jatkosuunnitteluun tai taloussuunnitteluun. Yhteydenottojen määrälle ei ole asetettu vähimmäisvaatimusta.	Tukihenkilöt: 1= Ei yhteyttä työvalmennustiimiin. 2= Yksi tukihenkilö ollut yhteydessä, mutta alle puolet asiakkaista on nimennyt tukihenkilön. 3= Vähintään 50 % opiskelijoista on nimennyt tukihenkilön, mutta alle 33 %:lla on ollut yhteyttä työvalmennustiimiin. 4= 33–49 % opiskelijoista on tukihenkilö, joka on ollut yhteydessä työvalmennustiimiin. 5= Vähintään 50 % opiskelijoista on tukihenkilö, joka on ollut yhteydessä työvalmennustiimiin.
--------------------------------------	--	--



6. Kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli oppilaitoksiin pistetaulukko

Kriteerit	Pisteet
PALVELUN HENKILÖSTÖ	
1. Asiakasmäärä	
2. Pääpaino on työhönvalmennuksessa	
3. Kokonaisvaltainen palvelu	
PALVELUN JÄRJESTÄMINEN	
4. Työvalmennuksen ja opiskeluhuollon yhteen sovittaminen toteutuu tiimityöskentelyn kautta	
5. Palveluiden yhteen sovittaminen toteutuu tiiviin tiimityöskentelyn kautta	
6. Työskentely opiskelijan työllistymistä tukevien keskeisten yhteistyötahojen kanssa	
7. Työvalmennuksen tiimi	
8. Työhönvalmennuksen koordinoiva rooli, työvalmentaja	
9. Palvelun avoimuus	
10. Pyrkimys työllistyä avoimille työmarkkinoille	
11. Johdon tuki työhönvalmennukselle	
PALVELUN SISÄLTÖ	
12. Taloudellisia etuuksia koskeva neuvonta	
13. Työ- ja toimintakyvystä kertominen työpaikalla	
14. Jatkuva työhön perustuva ammatillinen arviointi	
15. Työnhaku avoimilta työmarkkinoilta	
16. Henkilökohtaisesti räätälöity työnhaku	
17. Suhteen luominen ja tiivis yhteys työnantajiin	
18. Suhteen luominen työnantajiin – Työnantajayhteyksien laatu	
19. Töiden monimuotoisuus	
20. Työnantajien monimuotoisuus	
21. Avoimille työmarkkinoille sijoittuva työ	
22. Yksilöllinen rinnalla kulkeva tuki/ Taloudellinen tuki	
23. Kestoltaan rajaamaton palvelu valmistumisen yhteydessä	
24. Lähiyhteisössä tapahtuvat palvelut	
25. Aloitteellinen ja aktiivinen sitouttaminen toimintaan	
26. Luottohenkilön nimeäminen	
YHTEISPISTEMÄÄRÄ	





Euroopan unionin
osarahoittama



20. huhtikuu 2026

7. Lisätietoa

- [IPS-työhönvalmennus \(THL\)](#)
- Varha, [IPS-työhönvalmennus edistää osatyökykyisten asiakkaiden pääsyä työmarkkinoille](#)
- [IPS – Sijoita ja valmenna! -kehittämishanke](#)
- [IPS-toimintamalli uudistaa työelämään kuntouttavia mielenterveyspalveluja](#)
- [Supported Employment Fidelity Review](#)

