



Euroopan unionin  
osarahoittama



Luottamuksellinen - Confidential (3Y)

# Kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli oppilaitoksiin



Ketjut kuntoon –hankkeen webinaari

22.9.2026



Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



# Webinaarin sisältö

- Tervetuloa!
- Kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli oppilaitoksiin -mallin esittely
- Miten kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli tukee oppilaitosten arkea: esimerkkejä ja kokemuksia toteutuksesta
- THL:n näkökulma mallin hyödyntämiseen ja kehittämiseen





# Ketjut kuntoon



Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



Euroopan unionin  
osarahoittama



Luottamuksellinen - Confidential (3Y)



# Ketjut kuntoon

**Toteutusaika:** 1.1.2025-30.6.2027

- Ryhmähanke, jonka toteuttajat: HAMK (pää toteuttaja) Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu, Kirkkopalvelut ry, Vates-säätiö sr, Kiipulasäätiö ja Ammattiopisto Spesia
- Rahoittaja on Keski-Suomen elinvoimakeskus. Hanke kuuluu Toimintalinjaan 4, Työllistävä, osaava ja osallistava
- Erityistavoite on 4.3 Yhdenvertaiseen osallisuuteen.
- Ketjut kuntoon on valtakunnallinen.



Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



Euroopan unionin  
osarahoittama



Ammattiopisto  
SPESIA

Luottamuksellinen - Confidential (3Y)

# Kaija Ray Vates



Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



# Lähtökohdat mallin rakentamiselle

- Hankesuunnitelman toimintamalli: nivelvaiheen tuki ja henkilöstön osaaminen
- Pohjalla kansainvälinen IPS (Individual Placement and support ) - Sijoita ja valmenna- laatuperusteinen työhönvalmennusmalli
- Mallia tutkittu ja kehitetty Suomessa erityisesti eri kehittämishankkeiden osana -> tavoitteena vakiinnuttaa se hyvinvointialueille
- IPS-Y malli -> [IPS fidelity scale for young adults](#)
- Käytössä useissa Euroopan maissa, ei käytössä eikä tutkittu Suomessa
- **Tärkein tavoite oli selvittää mallin käyttöönoton reunaehdot ja mahdollisuudet**





# Tarkoitus ja tavoite

- Tehdä hankkeessa prosessikuvaus ja pilotti, jossa testattaisiin ohjelman toimivuutta ja reunaehdoja
- Uudessa ympäristössä kaikkia laatukriteereitä ei pystytä täyttämään, mutta testaus toimii myös välineenä valmennustyön kehittämiseen sekä hyvin toimivien keinojen vahvistamiseen
- Tuloksena oppilaitoksiin soveltuva malli, levitettävissä valtakunnallisesti
- Tukee oppilaitosten, työllisyys- ja hyvinvointialueiden keskinäistä yhteistyötä työllistymisen edistämiseksi





# Mallin rakentamisen vaihteita (1)

- Kriteerien kääntäminen suomeksi
- Hankkeen yhteinen arviointi mahdollisista muutostarpeista -> erityisen tuen näkökulma
- Neuvottelut Spesian johdon kanssa -> yhteisten tavoitteiden määrittely
- Pilottivaihe 1) **Ammattiopisto Spesia**  
2) Kiipu!
- Työskentely Spesian eri yksiköiden ja tiimien kanssa, kriteerien sanamuotojen täsmennykset oppilaitosympäristöön sopiviksi
- Havainto: terminologia vaihtelee oppilaitoksittain





## Mallin rakentamisen vaihteita (2)

- Menetelmäuskollisuus -> mitkä kriteerit ovat vaikeimmin sovellettavissa?
- Menetelmän tunnettuus: Kuinka paljon vastaavaa työtettä jo hyödynnetään? Lisäarvo? Nähty hyöty omalle työlle?
- Oppilaitosten muutostarpeet ammatillisen koulutuksen laadun kehittämiseksi sekä muutokset rahoituksessa
- Lopullisen mallin valinta työpajojen tuloksena: Tiimipohjainen toteutustapa
- Verkostot ja sidosryhmät nivelvaiheen tukena



# Kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli oppilaitokseen Käyttöohjeet



**Euroopan unionin  
osarahoittama**

Satu Aarnio & Tiia Leikas-Tikkanen & Kaija Ray



## 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.
- Kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli oppilaitoksiin on kehitetty Ketjut kuntoon -hankkeen ja Amattiopisto 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.





# Toimintamallin periaatteet

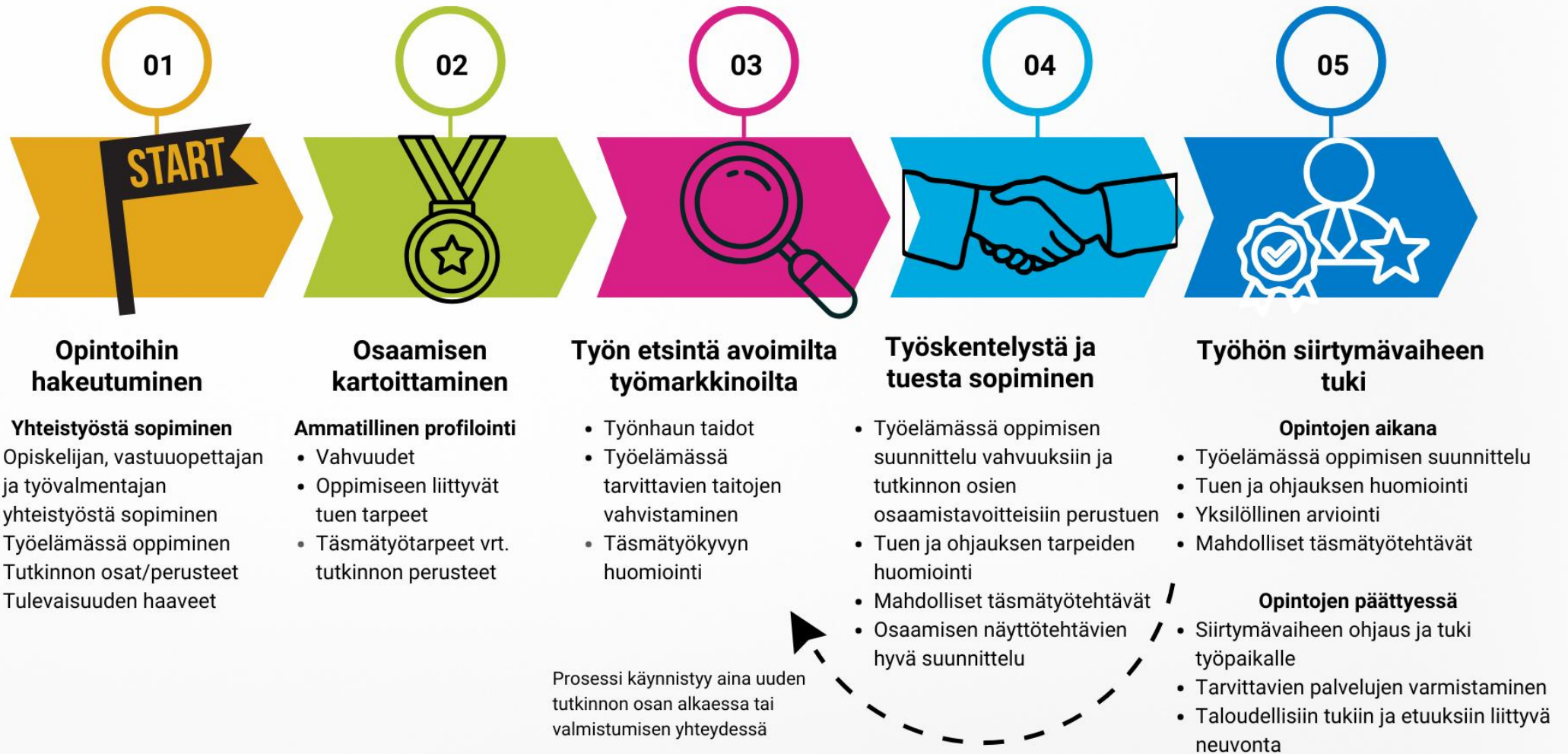
Työvalmennuksen kahdeksan periaatetta sovellettuna oppilaitosympäristöön:

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





# Kriteeriperusteisen toimintamallin käyttö

## Käyttötarkoitus

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

## Kriteeristön lukeminen

**Kriteerit:** Arvioinnin osa-alueet

**Kriteerin sisältö:** Antavat yksityiskohtaisemman kuvauksen arvioinnin kohteesta.

**Pisteytys:** Pisteytys on viisiportainen ja jokaisesta kriteeristä valitaan omaa toimintaa kuvaava pisteluku.

5 = korkein/paras pistemäärä

1 = alhaisin/huonoin pistemäärä

**Kokonaispistemäärä** kertoo työhönvalmennuksen palvelun laadusta.

Mitä suurempi luku, sitä parempi laatu ja suuremmat mahdollisuudet kohderyhmän työllistymiseen.





# Pisteytyksestä

- **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.

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





# Kriteeriesimerkki

## 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





# Kriteeriesimerkki

## 18. Suhteen luominen työnantajiin – Työnantajayhteyksien laatu

(olemassa olevien ja  
uusien työtehtävien  
kartoittaminen ja niistä  
neuvottelu)

Opetuksen tiimi rakentavaa suhdetta  
työnantajiin ammatti- ja koulutusala-kohtaisesti.  
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 kysyäkseen 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.





# Kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli oppilaitoksiin pistetaulukko

| Kriteerit                                                                                   | Pisteet |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>PALVELUN HENKILÖSTÖ</b>                                                                  |         |
| 1. Asiakasmäärä                                                                             |         |
| 2. Pääpaino on työhönvalmennuksessa                                                         |         |
| 3. Kokonaisvaltainen palvelu                                                                |         |
| <b>PALVELUN JÄRJESTÄMINEN</b>                                                               |         |
| 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                                                        |         |
| <b>PALVELUN SISÄLTÖ</b>                                                                     |         |
| 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                                                  |         |

# Kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli oppilaitokseen Käyttöohjeet



**Euroopan unionin  
osarahoittama**

Satu Aarnio & Tiia Leikas-Tikkanen & Kaija Ray



Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



Euroopan unionin  
osarahoittama



# Työn muotoilu- opas

<https://kiipula.aflip.in/a4a71d3723.html#page/1>



Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



# 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](#)





Euroopan unionin  
osarahoittama



# Tiia Leikas-Tikkanen

## Ammattiopisto Spesia



Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



## Kehittämisprosessi Ammattiopisto Spesiassa

- Mukana kehittämistyössä 11 ryhmää
  - Tutkintoon valmentavia ryhmiä 2
  - Ammatillisia perustutkintoja ryhmiä 9
    - Pintakäsittelyalan perustutkinto
    - Taideteollisuusalan perustutkinto
    - Kotityö- ja puhdistuspalvelualan perustutkinto
    - Logistiikan perustutkinto
    - Tieto- ja viestintätekniikan perustutkinto
    - Media-alan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinto
    - Kiinteistöpalvelualan perustutkinto
    - Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan perustutkinto
- Kaikki päätoimipaikat edustettuna
  - Järvenpää
  - Turku
  - Pieksämäki
  - Jyväskylä





# Työhönvalmennuksen tiimi

- Osana opetusta, opetusryhmäkohtaista
- Saavutetaan kriteerin 1. Asiakasmäärä;  
*"Työvalmennustiimillä on opiskeluryhmäkohtaiset asiakasmäärät. (Asiakas= opiskelija)  
Työvalmennustiimiin kuuluu vastuuopettaja, opetuksen ohjaaja ja työvalmentaja.  
(Työvalmentajalla voi olla opetusryhmää suurempi asiakasmäärä.)"* pistemäärä 5, valmennettavien määrä ryhmäkohtainen
- Työvalmentajalla useampia ryhmiä valmennettavana
- Työvalmentajan koordinoiva rooli, vastuuopettajalla vastuu työllistymisestä



# Pilotti työhönvalmennustiimin näkökulmasta

1



## Itsearviointi

Uuden kriteeristön käyttöönotto itsearvioinnin avulla.

Tulosten tulkitseminen ja jakaminen johdolle linjauksia varten.

2



## Osallisuuskysely

Pilottiryhmien opiskelijoille osallisuuden kokemuksia ja työllistymisajatuksia.

3



## Kehittäminen

Työvalmennustiimi kehittää alueellisesti resurssien mukaan valmennusta.

Johto tekee tarvittavia linjauksia valmennuksen tueksi.

4



## Itsearviointi 2

Samat arviointikriteerit, huomio muutoksiin.

Tulosten tiedottaminen johdolle.

5



## Osallisuuskysely 2

Opiskelijoiden osallisuuden kokemuksen muutokset pilottien myötä.

Yhteenveto HAMK.



Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



# Työhönvalmennuksen roolit

- Monialainen yhteistyö osana mallia
- Opetuksen tiimi (opettaja ja opetuksen ohjaaja) vastaa opintojen aikaisesta työhönvalmennuksesta ja työvalmentaja työhön siirtämävaiheen työhönvalmennuksesta
- Selkeyttänyt roolijakoa tiimissä
  - Välitehtävä verkostokartoitus
- Olemassa olevat verkostot, uusien luominen





# Onnistumisia kentältä

- Työ tulee näkyväksi
- Monialaisen yhteistyön merkitys
- Työvalmennustiimien säännölliset tapaamiset
- Hakeutumisvaiheen motivaatio ja ennakkotehtävä
- Alan avoimien työpaikkojen säännöllinen kartoittaminen
- Työllistyminen esillä oppilaitoksessa
- Luottohenkilön osallistaminen
- Palvelua viety lähiyhteisöön
- Jatko-ohjaus
- Itsearviointin pisteet nousseet 83,11 -> 91,77





Euroopan unionin  
osarahoittama



# Esimerkki yhteistyöstä

## Perheen tuki ja rohkeus kokeilla

Siirin äiti Pirjo on ollut tärkeä tukipilari. Hän on kannustanut Siiriä kokeilemaan erilaisia työtehtäviä ja tarjonnu tukea läpi nuoruuden ja opintojen. Pirjo haluaa rohkaista myös muita vanhempia:

” Omalla aktiivisuudella on paljon merkitystä. Positiivisia, itsetuntoa kasvattavia työkokemuksia erityisnuorelle kannattaa hakea eri tapoja hyödyntäen. Ja ennen kaikkea kannattaa rohkeasti kannustaa omaa nuorta kokeilemaan erilaisia töitä työharjoittelun merkeissä, sillä sitä kautta sopivin ja kiinnostavin työpaikka voi löytyä yllättävästikin paikasta.”

## Työnantajan kiitos

Sakupen palveluesihenkilö Sirpa Butilkin on ollut erittäin tyytyväinen:

” Siiri on ollut positiivinen yllätys, pidetty työkaveri, joka rohkaisee muita hiljaisia. Hänellä on positiivinen asenne, energisyyttä ja halua oppia uutta. Siiri ei kieltäydy työtehtävistä ja on tehokas ja tarmokas työntekijä.”

Sirpa ja Juha kiittävät myös oppilaitoksen tukea: opettaja on käynyt useamman kerran tukemassa työn aloituksessa ja ottanut näytön vastaan, ja työvalmentaja on ollut mukana hakeutumisvaiheessa sekä jatkosuunnitelmissa.

# Kun oppilaitos, työnantaja ja perhe tukevat – Siirin innostus vei työelämään



*Isot teollisuuspesukoneet laulavat, mankelit hurisevat ja **Siiri** hymyilee tyytyväisenä viikkaukskoneen ääressä. Toisen vuoden kodinhuoltajaopiskelija Pieksämäen Spesialta on löytänyt paikkansa pesulan arjessa ja työllistyi loppuvuodeksi 2025 **Sakupe Oy:n** Siilinjärvellä sijaitsevaan tekstiilipesulaan oppisopimuksella.*



Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



# Työnantajayhteistyö

- Vahvuutena ammatillisen osaamisen arviointi ja työssä tarvittavan tuen sanoittaminen
  - Kehitetään erityisesti opiskelijan itsensä sanoittamista
- Pilotin myötä tunnistettu työnantajayhteistyön kehittämistarve, erityisesti:
  - Työnantajien ja työtehtävien monipuolisuus
  - Työnantajayhteyksien laatu
  - Ennakoiva työnantajayhteistyö





Euroopan unionin  
osarahoittama



# Havainnot ja jatkotoimenpiteet

- Ei annettuja toimintatapoja, vaatii omaa toimijuutta
- Resurssihaasteet, tietosuoja, tutkintojen perusteet
- Kirjaamiskäytännöt
- Roolien ja vastuiden selkeyttäminen
- Mallin sovellettavuus uudessa ympäristössä
- Yhteinen ymmärrys kriteereistä
- Opiskelijoille tiedottaminen selkokielellä



Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



## Johdon tuki ja seuranta

- Koordinoivat työvalmentajat koordinoivat säännölliset itsearviointit (2krt/vuosi, kunnes saavutetaan korkea menetelmällinen tarkkuus 100p)
- Alueellinen johto: nimetyt koulutuspalvelupäälliköt päätoimipaikoilla alueittain
  - Alueelliset kehittämistarpeet, lähiesihenkilötyö
- Spesia-tason johto: nimetty rehtori
  - Spesia tason kehittämistarpeet
- Pisteet tullaan viemään tulokortille seurantaa varten





# Työ. Elämä. Spesia.

## Pilotista toimintamalliksi

- Työllistämisen edistämisen ohjelma: *"Spesiassa on kehitetty IPS-malliin (Individual placement and support) pohjautuva, oppilaitosympäristöön sovellettu kriteeriperusteinen työhönvalmennusmalli osana hanketyötä. Hankkeessa nousseiden tulosten perusteella tulemme ottamaan käyttöön kriteeriperusteisen työhönvalmennusmallin osana tutkintotavoitteista koulutusta."*
- Pro Gradu tutkielma toimijuuden näkökulmasta
- Interreg Central Baltic- hanke **Paths2Work** pilotoi tiivistä valmennusta, viedään Viroon Astanguun
  - Lisää materiaaleja käyttöönoton tueksi, esim. työnantajan sitouttamisen opas

Interreg



Co-funded by  
the European Union

Central Baltic Programme

**Paths2Work**





Euroopan unionin  
osarahoittama



# Halka Raivio THL



Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027



Ketjut  
kuntoon –  
hanke  
Webinaari  
21.9.2026

**Helka Raivio**

Terveysten ja  
hyvinvoinnin laitos  
22.9.2026



# Kansallinen mielenterveysstrategia 2030

- IIPS-työhönvalmennuksen ”maahantuonti” perustuu Kansalliseen mielenterveysstrategian toteuttamiseen
- IPS-kehittämishankekokonaisuudella on toimeenpantu strategian työelämään kuntouttavien mielenterveyspalvelujen toiminnallista ja sisällöllistä muutosta vuodesta 2020 lähtien
- Kohderyhmänä työikäiset, vakaviin mielenterveydenhäiriöihin sairastuneet henkilöt; painotus psykoosisairauksissa
- Tavoitteena IPS-työhönvalmennuksen integroiminen osaksi hyvinvointialueiden psykiatrisen hoidon ja kuntoutuksen palveluita Suomessa



# IPS-kehittämiskokonaisuus: kolme kehittämisen aaltoa

- Kansallisen mielenterveysstrategian hankkeet 2020-2023
- Suomen Kestävän kasvun –ohjelman hankkeet 2023-2024
- Kansallisen Terveystieteiden –ohjelman hankkeet 2025-2027
  - Kesäkuussa 2026 myönteinen rahoituspäätös ESR + Vaikeasti työllistyvien tukeminen – teeman valtakunnallisessa hankehaussa Työhönvalmennus osaksi nuorten mielenterveyspalveluja 2027-2028/2029 – ryhmähankkeelle (THL + Helsingin Psykiatrian Mielialahäiriöpalvelut ja Ensilinjan palveluiden Nuorten erityisvastaanottojen palvelut.)
- IPS-työhönvalmennuksen käyttöönottoa Suomessa ohjannut IPS-kehittämishankeohjelma (Raivio & Appelqvist-Schmidlechner, 2020)
  - Toimeenpano menetelmäuskollista, noudattanut kv. IPS-laatukriteereitä



# IPS-työhönvalmennus Suomessa on menetelmäuskollista ja tuloksellista

- Vakavaa mielenterveydenhäiriötä sairastavien kohderyhmässä:
  - 38-49 % asiakkaista työllistyi palkkatyöhön, keskimääräinen työaika hieman yli 20 h/vk
  - 44 % asiakkaista oli työssä vuoden seurannassa
- Etenkin työllistyneiden asiakkaiden psykososiaalinen hyvinvointi lisääntyi ja mielenterveysoireilu vähentyi
- Psykiatrian ammattilaiset kokevat IPS-työhönvalmennuksen tarpeelliseksi lisäksi psykiatriseen hoitoon ja kuntoutukseen
  - 94 % psykiatrian ammattilaisista haluaa palvelun olevan tulevaisuudessa kiinteä osa psykiatrasta hoitoa ja kuntoutusta

| Alue:           | Asiakkaita palvelussa viim. 6 kk aikana | Avoimille työmarkkinoille työllistyneet | Opintoihin + muut | Työttömiä (Koko maassa 361 850) | Avoim työpaikat (Koko maassa 28 240) |
|-----------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
| E-Pohjanmaa     | 71                                      | 15                                      | 4 + 2             | 8 043                           | 547                                  |
| HKI             | 92                                      | 19                                      | 7 + 1             | 54 226                          | 2 083                                |
| HUS             | 107                                     | 34                                      | 13 + 13           | 126 332 (Uusimaa)               | 5 532 (Uusimaa)                      |
| Kainuu          | 47                                      | 10                                      | 1 + 8             | 3 606                           | 430                                  |
| K-Pohjanmaa*    | 40                                      | 9                                       | 5 + 8             | 3 302                           | 173                                  |
| K-Suomi         | 39                                      | 6                                       | 5 + 9             | 20 554                          | 694                                  |
| Pohjanmaa*      | 15                                      | Uudelleen käynnistetty 6/2026           |                   | 7 083                           | 519                                  |
| P-Savo * (5/26) | 37                                      | 7                                       | 1 + 5             | 14 602                          | 607                                  |
| Siun sote       | 62                                      | 12                                      | 4 + 14            | 11 592                          | 275                                  |
| Varha           | 70                                      | 29                                      | 9 + 17            | 30 431                          | 1 535                                |
| Kymenlaakso     | 35                                      | 12                                      | 3 + 5             | 10 213                          | 519                                  |
| Pirha           | 60                                      | 9                                       | 3 + 2             | 38 157                          | 2 092                                |
| Pohde           | 72                                      | 15                                      | 0 + 10            | 26 582                          | 1 521                                |



# IPS-työhönvalmennuksen laajentaminen ja vakiinnuttaminen myös kansallisena tavoitteena

- Kansallisen Terveystieteiden -ohjelman 2025–2027 tavoitteet:
  - IPS-työhönvalmennuksen vakiinnuttaminen osaksi hyvinvointialueiden psykiatrisen hoidon ja kuntoutuksen palveluita sekä
  - Käyttöönoton valmisteleminen uusissa kohderyhmissä
- Suosituksena THL:n julkaisuissa:
  - [Mielenterveys Suomessa: Mielenterveysstrategian väliraportti](#)
  - [Monimuotoiset palvelut vakavien mielenterveyshäiriöiden hoidossa: Selvitys ja suositukset -työpaperi](#)
  - [IPS-työhönvalmennus auttaa mielenterveyden häiriötä sairastavia työllistymään -Päätösten tueksi julkaisu](#)
- THL:n HO-ratkaisuehdotus: Työelämään kuntouttavien palvelujen vahvistaminen mielenterveyspalveluissa
  - Ehdotettu kirjaus hallitusohjelmaan: Työhön kuntouttavat ja työllistymistä tukevat mielenterveyspalvelut sisällytetään osaksi hyvinvointialueiden mielenterveyden hoidon monimuotoisia palveluita terveydenhuoltolakea tarkentamalla.



# Uudet palvelut, uudet kohderyhmät

- Kansainvälistä näyttöä, että palvelu tuloksellinen ja vaikuttava myös lievemmissä mielenterveyden häiriöissä ja muissa kohderyhmissä (maahan muuttaneilla, päihdekuntoutujilla, NEET-nuorilla, pitkäikaistyöttömillä)
  - IPS-työhönvalmennus mukana useissa politiikkasuosituksissa (STM & TEM), ja nostettu esiin eri tahojen vaalitavoitteissa
  - Eri toimijoilla ollut kiinnostusta muokata omia työhönvalmennuspalveluitaan IPS-palvelun suuntaisiksi (Kela, työllisyysalueet, työeläkeyhtiöt, ammatilliset oppilaitokset)

# Yhteistyö Ketjut kuntoon –hankkeen kanssa

- Hyvin harvoin mahdollisuus seurata IPS-toimintamalliin kytkeytyvää kehittämistyötä näin läheltä
  - Miten IPS-toimintamalli, ja IPS-Y –kriteeristö soveltuisivat vaativan erityisen tuen oppilaitosten oman työhönvalmennuksen prosesseihin?
  - Olisiko kehitettävä malli toteuttamiskelpoinen myös yleisissä ammatillisissa oppilaitoksissa?
- Millaista paradigmanuutosta IPS tarkoittaa oppilaitoskontekstissa?
  - Opintojen suorittamisen tavoitteesta työllistymistavoitteeseen?
  - Käytäntöjen muutoksena; opetustehtävästä työllistämistehtävään?
  - Taustalla toisen asteen oppilaitosten rahoituksen muutos; valmistuvien opiskelijoiden työllistymisen osuus rahoituksessa merkittävä, myös oppimisen tuen lainsäädännön muutokset
  - Kriteeriperusteinen työhönvalmennus tukemassa uudenlaista toimintatapaa, jota ammattikoulutukselta odotetaan; työllistymisen tukeminen, työelämälähtöisyyden lisääminen työnantajien kanssa tehtävää yhteistyötä vahvistamalla



# Jo olemassa olevan mallin jatkokehittäminen

- Aivan liian harvoin hankemaaailmassa hyödynnetään jo olemassa olevia materiaaleja, ja käytetään niitä oman kehittämistyön perustana
  - Paremmat edellytykset juurtumiselle ja leviämislle
- Vaikka ei täysin menetelmäuskollisesti noudata alkuperäistä mallia
  - IPS-toimintamalli ja IPS-Y-laatukriteerit on kattavasti huomioitu taustalla kriteeriperusteisen työvalmennuksen -palvelua ja standardeja kehitettäessä
  - Yhteys ja näkymä alkuperäiseen toimintamalliin on hyvin säilytetty
- Samalla tuotu esille sitä luovaa prosessia, jollaista toimintamallin adaptaatio, siirtäminen ja käyttöönotto uudessa toimintaympäristössä aina edellyttää

# Kiitokset kehittämistyölle

- Muutokset pyritty pitämään sisällöllisesti vähäisinä, jotta menetelmän perusajatus säilyy
  - Keskiössä erityistä tukea tarvitsevien nuorten työllistymisen edistäminen
- Kehittämistyö mahdollistanut työhönvalmennuksen tarkastelun oppilaitosympäristössä systemisesti
  - Standardointityö tuottanut uudenlaista rakennetta ja laatua opiskelupalveluihin, mikä tukee opiskelijoita vahvemmin kohti työelämää
  - Olemassa olevien palvelujen, toimintatapojen tai työkalujen tarkastelu uusin silmin, näkeminen uudennlaisia mahdollisuuksia sisältävinä
- Kehittämistyö ollut erittäin onnistunutta jatkokäyttöä, josta sopii olla ylpeitä!





# Kiitos



# Kysymykset & palaute



Euroopan unionin  
osarahoittama

Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027