

Polku Töihin

Käsikirja valmennusmallista, nuorten
kokemuksista ja yritysysteistä

iVAMOS!
Diakonissalaitos

VAMOS-NUORTENPALVELUT
POLKU TÖIHIN ESR+ -HANKE





Alkusanat

Tämä käsikirja avaa Polku Töihin -mallin ytimen. Malli on kehitetty Diakonissalaitoksen Turun Vamoksen Polku Töihin ESR+ -hankkeessa vastaamaan yhteen aikamme keskeisimmistä kysymyksistä: **miten nuorille rakennetaan todellisia reittejä työelämään.**

Polku Töihin -malli tarjoaa nuorille kokonaisvaltaista, ryhmämuotoista ja yksilöllistä valmennusta kohti työllistymistä ja samalla yrityksille vaivattoman ja merkityksellisen tavan olla mukana rakentamassa nuorten tulevaisuutta.

Polku Töihin -mallin **yhteiskunnallinen tavoite on kunnianhimoinen mutta välttämätön: vähentää nuorisotyöttömyyttä ja syrjäytymistä sekä edistää inklusiivista, monimuotoista ja inhimillistä työelämää.** Malli rakentaa siltoja nuorten ja yritysten välille, vahvistaa osallisuuden kokemusta ja luo konkreettisia mahdollisuuksia, jotta yksikään nuori ei jäisi ilman suuntaa, tukea tai tulevaisuudenuskoa.

Käsikirjan kokonaisuudet on kehitetty palvelumuotoilun keinoin. Mallinnuksessa hyödynnettiin Polku Töihin -hankkeen valmennustyön kokemuksia ja rakenteita, neljän nuoren ja neljän yrityksen haastatteluita sekä nuorten ja hanketyöntekijöiden yhteiskehittämistyöpajaa.

Hankkeen lopputuloksena syntyi malli, joka vastaa todellisiin tarpeisiin: se **tukee nuoria yksilöllisesti heidän työllistymisen polullaan ja tekee yrityksille osallistumisesta ja rekrytoinnista helppoa, vaikuttavaa ja merkityksellistä.**

Turussa 6.2.2026

Projektipäällikkö Liisa Love
Polku töihin -hanketiimi
palvelumuotoilija Mari Hirvonen



Polku Töihin tukee nuoria yksilöllisesti työllistymisen polulla ja tekee yrityksille rekrytoinnista helppoa ja vaikuttavaa.

iVAMOS!
Diakonissalaitos



Sisällys

SIVUT 4–6

SIVUT 7–12

SIVUT 13–17

SIVUT 18–20



**Polku Töihin -malli tarjoaa
nuorille kokonaisvaltaisen
tuen työllistymisen polulla.**

Polku Töihin -malli

Nuorten kokemuksia Polku Töihin -mallista

Polku Töihin -yrittäjäyhteistyön malli

Polku Töihin -mallin vaikuttavuusketju

1. Polku Töihin -malli

Polku Töihin -malli tarjoaa nuorille kokonaisvaltaisen tuen työllistymisen polulla, alkaen ohjautumisesta ja yksilöllisestä suunnittelusta aina työelämään kiinnittymiseen kokeiluihin ja jatkopolkuihin. Malli yhdistää vertaistuellisen uravalmennusryhmän, yksilöllisen IPS (Individual Placement and Support) -työhönvalmennuksen, sekä yritys- ja työnantajayhteistyön, jotta nuori saa konkreettisia mahdollisuuksia ja jatkuvaa tukea.

Tässä osiossa on kuvattu Polku Töihin -mallin vaiheet nuorten kokemusten mukaan (s.5) ja koonti sovelletusta IPS (Individual Placement and Support) -valmennuksesta (s. 6) Polku Töihin -mallissa. Polku Töihin -malli etenee nuorten kokemusten mukaan vaiheittain nuorten tarpeista lähtien. Malli varmistaa, että nuori saa kokonaisvaltaista tukea koko työllistymisprosessin ajan.

Polku Töihin -mallin valmennuksen vaiheet

VALMENNUKSEN ALOITUS (1KK)



Nuoren ohjautuminen palveluun:
yhteistyötahojen, somen ja rekrytilaisuuksien kautta



Alkuhaastattelu ja -kartoitus: vahvuudet, kiinnostukset, elämäntilanne ja työnhakutilanne, toiveet ja esteet

VALMENNUS (3 KK →)



Uravalmennusryhmä, 3kk.
Ryhmäytyminen, sosiaaliset taidot, yhteisöllisyys



Uratarinat ja vertaistuki:
työelämävieraat, vertaismentorit ja eri aloihin tutustuminen



Osaamisen vahvistaminen:
omat vahvuudet ja arvot, työnhakutaidot, työnhaku-asiakirjat, yrityskontaktointi



Yksilövalmennus:
tavoitteet, motivointi, palveluohjaus ja opintoihin ohjaus

RÄÄTÄLÖIDYT POLUT



Työhön kiinnittyminen:
palkkatyö, palkkatuki, työkokeilu, oppisopimus, koulutukset



IPS-työhönvalmennus:
työelämätaitojen tuki, työnkuvan räätälöinti, kesto tarpeen mukaan



Opintojen aloitus

VALMENNUKSEN JÄLKEEN



Vertaismentorointi:
Polku Töihin-nuoret mentoreina uusille ryhmille



Työnhaku jatkuu uusilla taidoilla



Seuranta 6–9 kk:
Puhelut, WhatsApp ja tapaamiset

Sovellettu IPS-työhönvalmennus Polku Töihin -mallissa

VALMENTAJA

1
Kuule nuoren
toiveet työpaikasta.

2
Ole apuna CV:n ja
työhakemuksen teossa.

3
Arvioi yhdessä nuoren
kanssa hänen työ- ja
työssäolo-
taitojaan.

4
Ole yhteydessä
sopiviin työnantajiin tai
hakekaa työtä avoimilta
työmarkkinoilta.

5
Voit olla mukana työhaas-
tattelussa, työsopimuk-
sen teossa ja perehdytyk-
sessä.

6
Kirjaa nuoren kanssa
valmennuksen
suunnitelma.

7
Työsuhteen käynnistyttyä
kontaktoidi nuori ja työpaikka-
ohjaaja ensimmäisen
työviikon aikana.

8
Järjestä valmennustapaa-
misia viikoittain ensimmäisen
kuukauden ajan ja varaa
tavoitekeskustelut.

9
Seuratkaa yhdessä tavoitteita
ja tapaa nuorta työpaikalla
kerran kuukaudessa/tarpeen
mukaan.

10
Päättele valmennus,
kun tulet
tarpeettomaksi.



IPS (Individual Placement and Support)
on Yhdysvalloissa kehitetty tuetun
työllistymisen menetelmä.
IPS-valmennus sisältää 25
laatukriteeriä, jotka varmistavat
toiminnan struktuurin ja laadun.

5
Nimeä nuorelle
työpaikkaohjaaja. Varmista
hyvä vastaanotto ja kattava
perehdytys.

6
Sovi työn aloituksesta
ja yhteistyöstä nuoren
ja valmentajan kanssa.

7
Kalenteroikaa
ajat tavoite- ja
palautekeskusteluille.

8
Käy työsuhteen päättyessä
yhteinen palautekeskustelu.
Pohdi voitko tarjota nuorelle
jatkossa muita työtehtäviä.

1
Tarjota nuorelle
työtä.

2
Pyydä nuorta
toimittamaan CV ja
työhakemus tehtävään.

3
Sovi työhaastattelu
nuoren kanssa. Mukaan
voi kutsua myös
valmentajan.

4
Mikäli nuori tulee valituksi
tehtävään, laadi työsopimus ja käy
se läpi nuoren kanssa. Valmentaja
voi olla mukana tässä.

TYÖNANTAJA

2. Nuorten kokemukset Polku Töihin -mallista

Nuorten kokemukset Polku Töihin -mallista korostavat mallin toiminnallisia arvoja; **inhimillisyyttä, yksilöllisyyttä, osallisuutta ja jatkuvuutta** (s. 8). Nuoret arvostivat räätälöityä tukea, valmentajien pysyvyyttä ja vertaisryhmän merkitystä, jotka lisäsivät motivaatiota ja itseluottamusta. Kokemuksissa ja nuorten kommenteissa onnistumisista ja parhaista käytännöistä (s.9 ja 10) Polku Töihin -prosessista ja sen eri vaiheista nousivat esiin konkreettiset hyödyt, kuten työelämävalmiuksien vahvistuminen, arjen rytmin palautuminen ja merkitykselliset työkokemukset.

Vinkit ja suositukset (s.11) on koottu nuorten ja hanketiimin yhteiskehittämistyöpajasta Polku Töihin -mallin hyödyntämiseen. Lisäksi haastatteluista nousi keskeisiä nuorten terveisiä ja toiveita työnantajille ja yrityksille (s.12) rekrytointitilanteessa ja työsuhteen alussa. Kokonaisuus tarjoaa tietoa mallin kehittämiseksi nuorten tarpeita vastaavaksi.



Yksilöllisyys

Ei valmiita
muotteja.



Osallisuus

Nuori saa vaikuttaa
omaan polkuunsa.



Inhimillisyys

Kuunteleva ja joustava
kohtaaminen.



Jatkuvuus

Tuki ei lopu työsuhteen
alkaessa.



Nuorten kokemuksia onnistumisista ja parhaista käytännöistä Polku Töihin -mallista

- Ensivaikutelma oli myönteinen: valmennukseen oli helppo tulla, vastaanotto oli lämmin eikä byrokratiaa koettu. Ilmapiiri koettiin turvalliseksi ja vastaanottavaksi.
- Alkukartoitus oli turvallinen ja yksilöllinen – luottamus syntyi heti
- Valmennus erottui aiemmista palveluista inhimillisellä ja yksilöllisellä otteella
- Nuoret kokivat, että heidän vahvuuksiaan ja elämäntilanteensa huomioitiin
- Valmentajien rooli oli keskeinen; he tukivat CV:n ja hakemusten rakentamista, pitivät jatkuvasti yhteyttä ja motivoivat osallistujia
- Valmentajien tiimityö ja yhteinen arvopohja toimi
- Ryhmäprosessi, vertaistuki ja ryhmähenki tuottivat voimaantumista ja itseluottamuksen kasvua nuorille
- Vertaismentorointi ja pysyvät suhteet myös jakson jälkeen tukivat muutoksessa
- IPS-valmennus madalsi yritysten kynnystä tarjota työkokeilupaiikkoja ja ottaa nuoria osaksi työyhteisöjä
- Työvalmiudet ja hyvinvointi kehittyi valmennuksen ja työkokeilun aikana
- Valmennus toi rytmiä arkeen, sosiaalisten taitojen vahvistumista, oma-aloitteisuutta ja työssä tarvittavia teknisiä taitoja
- Hyvinvointi parani: jaksaminen lisääntyi, syntyi säännöllinen päivärytmi ja kokemus merkityksellisyydestä
- Nuorten tulevaisuuden näkymät avautuivat ja urasuunnitelmat kirkastuivat valmennuksen aikana



Nuorten kommentteja Polku Töihin –mallista

"Mun mielestä on kiva, että räätälöidään työpaikka juuri mulle ja mun jaksamiseen."

"Kävin vertaismentorina kertomassa omia kokemuksia – vanha minä ei olisi ikinä tehnyt niin."

"Sain rytmiä viikkoon – ei tunnu pakkopullalta, tänne tuli mielellään."

"Valmennus erottui aiemmista palveluista inhimillisellä ja yksilöllisellä otteella."

"Oon oppinut juttelemaan ihmisten kanssa paremmin – ennen en jaksanut."

"Ei ollut mitään valmista muottia – katsottiin mitä kukin tarvitsee."

"Valmentajilla on ollut aika iso rooli – rakennettiin CV:t ja hakemukset, kyseltiin miten menee."



Vinkkejä ja suosituksia Polku Töihin -mallin toteuttamiseen ja hyödyntämiseen



- **Pidennä uravalmennusryhmäjaksoa**, jotta ryhmäytyminen ja luottamus ehtivät syntyä ajoissa.
- **Ylläpidä tiivistä yhteistyötä työllisyyspalveluiden kanssa** ennen jaksoa ja sen aikana.
- **Järjestä säännöllisiä yhteistapaamisia** viranomaisten ja Vamos-valmentajan kesken.
- **Vahvista yritysyhteistyötä** tarjoamalla Vamos-valmentajille koulutusta ja panostamalla pitkäjänteiseen yrityssuhteiden hoitoon.
- **Tee aktiivista mainontaa** erityisesti somessa ja messuilla.
- **Auta työkokemuksen rakentamisessa nuorille** (vastapainoksi rekryilmoitusten vaatimuksille) ja tee vaikuttamistyötä yritysten suuntaan.
- **Vahvista yksilöllistä räätälöintiä ja nuoren osallisuutta** koko prosessissa.
- **Panosta valmentajien pysyvyyteen** asiakasprosesseissa.
- **Varmista tuen jatkuminen** myös valmennuksen ja työkokeilun jälkeen.
- **Viesti rohkeasti** toimintamallin hyödyistä.
- **Pyri ohjaamaan nuoria valmennukseen riittävän varhain**, jotta tuki vaikuttaa ajoissa.

Nuorten terveiset työnantajille ja yrityksille

Antakaa mahdollisuus
- voi löytyä timanttisia
työntekijöitä!

- Löysentäkää rekrytointikriteereitä – välttäkää liiallisia työkokemusvaatimuksia.
- Vastatkaa kaikkiin työhakemuksiin, myös kielteisissä tapauksissa.
- Hyödyntäkää työkokeilua matalan kynnyksen väylänä työllistämiseen.
- Panostakaa perehdytykseen, sillä se lisää nuoren sitoutumista ja onnistumista työssä.
- Tarjotkaa joustavia työaikoja ja huomioikaa yksilölliset tarpeet.
- Luokaa kannustava ja arvostava ilmapiiri, joka tukee oppimista ja työssä viihtymistä.



3. Polku Töihin –yritysyhteistyön malli

Yritysyhteistyö on keskeinen osa Polku Töihin -mallia, sillä se luo nuorille konkreettisia työllistymismahdollisuuksia ja vahvistaa yritysten yhteiskuntavastuuta. Yritysyhteistyön prosessi perustuu yritysten ja nuorten tarpeiden yhteensovittamiseen sekä jatkuvaan tukeen. Malli luo yrityksille ja nuorille selkeän, turvallisen ja joustavan reitin kohti työllistymistä. Yritysten kokemukset korostavat mallin helppoutta, byrokratian keventämistä ja valmentajan roolia sillanrakentajana. Haasteina nähdään jatkopolkujen varmistaminen ja nuorten työelämätaitojen vahvistaminen, mutta hyödyt – kuten rekrytointimahdollisuudet ja positiivinen imago – tekevät yhteistyöstä merkityksellistä.

Tämä osio kokoaa neljän yrityksen kokemukset Vamos Polku Töihin -mallista. Se sisältää yritysten kokemat motivaatiotekijät, hyödyt, haasteet, kehittämis ehdotukset sekä yhteistyön keskeiset elementit. Vaiheiden kuvaus (s. 14) ja yritysyhteistyön malli (s. 15) perustuvat yritysten kokemuksiin sekä Polku Töihin -hankkeen valmennustyön kokemuksiin ja rakenteisiin. Mukana on suoria lainauksia (s.16) ja näkökulmia mallin onnistumisista ja parhaista käytännöistä (s.17) haastatteluista.

Yritysyhteistyön vaiheet



ENNAKKOANALYYSI JA RÄÄTÄLÖINTI

Vamos kartoittaa
yrityksen tarpeet ja
nuoren vahvuudet
→ sopiva match



VALMENTAJAN JATKUVA TUKI

Byrokratian hoito ja
kontakti Työllisyys-
palveluihin

Perehdytys ja
mahdollisten
ongelmatilanteiden
ratkaisu



IPS-TYÖHÖN- VALMENNUS TYÖPAIKALLA

Tehtävien pilkkominen
(työlistat,
päiväjärjestys), ohjaus
ja mentorointi nuoren
kanssa

Työnantajalle
jatkuva tuki nuoren
työssäoloaikana



SEURANTA JA PALAUTE

Väli- ja
tavoitekeskustelut
työnantajan, nuoren ja
valmentajan kesken

Jatkuva tuki ja
motivointi

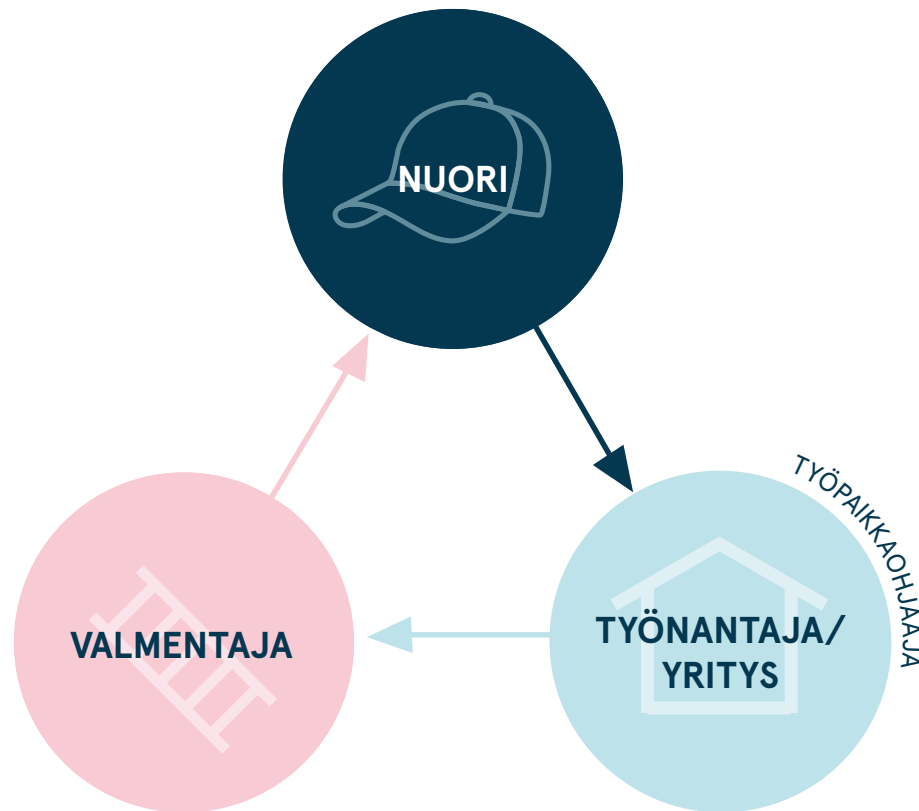


JATKO-POLKUJEN SUUNNITTELU

Palkkatyö, palkkatuki,
oppisopimus,
työkokeilu tai muu
nuorelle sopiva jatko

**Yhteinen
tahtotila!**

Kolmen kauppa!



Yhteistyön toteutus

- Ennakkoselvitys nuoren tilanteesta
- Ennakkoanalyysi yrityksen ja työnantajan tarpeista
- Rääätälöidyt ratkaisut ja valmentajan jatkuva tuki
- Seuranta, palaute ja jatkosuunnitelma

Hyödyt yrityksille

- Mahdollisuus rekrytoida luotettavan toimijan kautta
- Vahvistaa yrityksen vastuullisuustyötä ja työnantajakuva
- Valmennuksellista tukea tarjolla

Yritysten/työnantajien motivaatio yhteistyöhön

- Rekrytointihaasteiden ratkaiseminen
- Yhteiskuntavastuu ja vastuullinen työllistäminen
- Merkityksellisen ensimmäisen työkokemuksen tarjoaminen nuorille

Yritysten kokemuksia Polku Töihin -mallista

"..taustalla on byrokratiaa ja kaikennäköisiä hakemuksia ja systeemejä. Tässä kartoitetaan vahvuudet ja löydetään se sopiva työkokeilupaiikka. Se työhän tehdään jo Vamoksessa."

"Sieltä tulee motivoituneita tekijöitä. Ja totta kai se painaa tosi paljon, että jos puhutaan työkokeilusta, niin se on ilmaista työnantajalle."

"Tää (nuorten työllistäminen) pitäisi liittää siihen vastuullisuus sanaan - tää on nimenomaan vastuullista ottaa (nuoria) töihin ja työkokeiluihin."

"Vamos on oikeasti siinä nuoren sekä tukena, että apuna, siis ihan alusta loppuun."



"Se on yhdistelmä yhteiskuntavastuuta ja taloudellisesti kannattavaa toimintaa. Se toimii!"

Yritysten kokemukset Polku Töihin -mallin onnistumisista ja parhaista käytännöistä



- Osa yrityksistä lähti mukaan, koska heillä oli vaikeuksia löytää sitoutuneita työntekijöitä. **Malli tarjosi mahdollisuuden kouluttaa nuori omiin tarpeisiin.**
- Yritykset kokivat tärkeäksi tarjota nuorille **mahdollisuuksia** ja nähdä konkreettista vaikutusta nuorten työllistymiseen.
- **Valmentajan mukanaolo toi selkeyttä alkuvaiheeseen**, auttoi sopivan paikan löytämisessä ja toimi sillanrakentajana nuoren ja yrityksen välillä.
- **Työhönvalmentaja** oli mukana työn alkuvaiheessa, **auttoi tehtävien pilkkomisessa ja nuoren perehdytyksessä.**
- **Vamos pysyi mukana prosessissa**, kysyi kuulumisia ja kävi tarvittaessa työpaikalla. Tämä lisäsi luottamusta ja vähensi riskejä.
- Yritykset pystyivät tarjoamaan nuorille tehtäviä, **jotka muuten olisivat jääneet tekemättä.**
- Yritykset kokivat mallin tukevan **vastuullisuutta, yhteiskuntavastuuta ja positiivista näkyvyyttä.**
- Nuoret **hyötyivät ennakkovalmennuksesta työelämän perustaitoihin**, kuten poissaolojen ilmoittaminen, työaikojen noudattaminen ja työyhteisötaidot.
- Yritykset toivoivat **selkeää tiedotusta** ennen nuoren töihin tuloa, ilman leimaamista.

4. Polku Töihin -mallin vaikuttavuusketju

Diakonissalaitoksen Polku Töihin ESR+ -hankkeessa kehitetyn toimintamallin mallinnuksessa sekä nuorten ja yritysten kokemuksia kerätessä merkittäväksi nousi Polku Töihin-mallin vaikuttavuus ja yhteiskunnallinen merkitys. Mallinnusprosessin aikana kiteytyi Polku Töihin -mallin vaikuttavuusketju (s. 20) sisältäen toiminnan panokset, toiminnot, prosessin aikana syntyvät tuotokset sekä lyhyen aikavälin vaikutukset ja yhteiskunnallisen tason pitkän tähtäimen vaikuttavuustavoitteet.

Tavoitteena nuorisotyöttömyyden ja nuorten syrjäytymisen merkittävä vähentyminen

Polku Töihin -mallin vaikuttavuusketju kuvaa, miten toimintamallin panokset ja toiminnot johtavat konkreettisiin muutoksiin nuorten elämässä ja laajempiin yhteiskunnallisiin vaikutuksiin. Ketju yhdistää resurssit, valmennuksen, yritysyhteistyön ja verkostot vaikutuksiin, kuten nuorten työllistymiseen ja valmentajien osaamisen vahvistumiseen. Lyhyellä aikavälillä tavoitteena on parantaa nuorten työllistymisastetta ja vakiinnuttaa yritysyhteistyömalli.



Vaikuttavuusketju luo pohjan ja antaa suuntaviivat tässä käsikirjassa kuvattuun Polku töihin -malliin ja sen toteutukseen.

Pitkällä aikavälillä pyritään vähentämään nuorisotyöttömyyttä ja syrjäytymistä, sekä luomaan inklusiivisempi työelämä. Vaikuttavuusketju toimii mallin kehittämisen ja arvioinnin työkaluna, varmistaa toiminnan läpinäkyvyyden ja osoittaa, miten yksittäiset toimenpiteet linkittyvät strategiaan tavoitteisiin. Vaikuttavuusketju luo pohjan ja antaa suuntaviivat tässä käsikirjassa kuvattuun Polku töihin -malliin ja sen toteutukseen.



Polku Töihin –mallin vaikuttavuusketju



PANOKSET

Valmennusosaaminen:
Vamos-valmennus, uraval-
mennusryhmä, IPS- työ-
hönvalmennusmalli

Yritysyhteistyö

Viestintä ja markkinointi

**Projektinhallinta ja rahoit-
tushakuosaaminen**

Yritysverkostot

**Järjestö- ja palveluverkostot
Rahoitusverkostot**

Resurssit:
Työaika, rahoitus,
teknologia



TOIMINNOT

Valmennus nuorille
yksilö- ja ryhmämuotoiset
valmennukset

Valmennus yrityksille
IPS-valmennus + Kohtaa
nuori työelämässä-
koulutukset

**Viestintä ja
tarinallistaminen**
nuorten ja yritysten tarinat

Verkostoyhteistyö
yrityskontaktointi,
kumppanuuksien
rakentaminen

Pilotointi valituilla
paikkakunnilla ja
organisaatioissa.



TUOTOKSET

Polku Töihin
-käsikirjat ja visuaalinen
prosessikuvaus

**Yrityksille järjestettävät
koulutukset ja sparraukset**

Viestintäkampanjat

**Materiaali ja videokoulutus
yritysyhteistyöstä
Vamoksen käyttöön**

Mahdolliset uudet pilotit
(Helsinki/Espoo, Oulu)



VAIKUTUKSET

Lyhyt aikaväli (1–3 v):
Nuorten työllistymisaste
paranee pilottialueilla
Valmentajien osaaminen
yritysyhteistyössä kasvaa

Yritysyhteistyömalli
vakiintuu Vamos-
toiminnassa

Keskipitkä aikaväli (3–5 v):
Nuorten koulutus- ja
työpolut selkeytyvät
Yrityskumppanuudet
lisääntyvät ja
monipuolistuvat
Malli laajentuu useille
paikkakunnille osana
Vamos-toimintaa



VAIKUTTAVUUS

**Nuorisotyöttömyyden ja
nuorten syrjäytymisen
merkittävä vähentyminen**

**Työelämästä tulee
inklusiivisempi ja
monimuotoisempi**

**Yritysyhteistyö sosiaalialan
toimijoiden kanssa on
normaali käytäntö**

**Järjestökentän imago
uudistuu: innovatiivinen,
ratkaisukeskeinen,
tulevaisuususkoa luova**

Turussa 6.2.2026

Palvelumuotoilun toteutus
ja käsikirjan toimitus
Mari Hirvonen

Taitto **Tilda Hopia**

Kuvitus **Sanna Mander**



iVAMOS!
Diakonissalaitos

