



“Haluan saada jalan suomalaisten oven väliin”

Avoin työelämä -hankkeen parhaat käytänteet
pakolaisten ohjauksessa ja työelämän
vastaanottavuuden edistämisessä

Tekijät

Hanna Viljamaa (projektipäällikkö 1.11.2021-19.10.2022)
 Elli-Noora Nykänen (Keski-Suomen projektikoordinaattori
 & projektipäällikkö 20.10.-31.12.2022)
 Veera Väisänen (Kainuun ja Pohjois-Pohjanmaan projektikoordinaattori)
 Hanna Airaksinen (Pirkanmaan projektikoordinaattori)
 Kati Kovalainen (Kainuun projektikoordinaattori)
 Anne-Mari Kaapu (Pirkanmaan projektikoordinaattori)

Taitto: Mari Huhtanen, Kilda Creative
 Helsingissä 2022

Sisällysluettelo

OSA 1 Hankkeen taustaa ja toimet.....	4
--	----------

OSA 2 Pakolaisten ohjaus kohti työelämää	12
---	-----------

1. Työelämäprofiilit osaamisen tunnistamisen ja ohjauksen lähtökohtana	15
2. Osaamisen tunnistamisen tärkeys työelämään ohjauksessa	21
3. Ohjaus kohti työelämää	34
4. Työelämäyhteistyö ohjaustyössä	43
5. Työelämävalmennus osana kotoutumiskoulutusta	52

OSA 3 Vastaanottavan työelämän edistäminen	60
---	-----------

1. Vastaanottavan työelämän määritelmä	62
2. Yritysprofiilit.....	64
3. Suosituksia vastaanottavamman työelämän saavuttamiseksi	67
4. Työyhteisön kouluttautuminen	78
5. Pakolaisten toiveet työnantajille ja työkavereille	81

Yhteenveto	84
-------------------------	-----------

Pakolaisten ja työnantajien vastavuoroinen työelämäpolkumalli ..	87
Lähteet.....	92
Liitteet.....	98

OSA 1

Hankkeen taustaa ja toimet

Tässä kirjasessa esitellään Avoin työelämä -hankkeessa laadittu pakolaisen ja työnantajan vastavuoroinen työelämäpolkumalli sekä hankkeen suositukset ja löydökset.

Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa pakolaisten työelämävalmiuksia ja -mahdollisuuksia sekä samanaikaisesti edistää työelämän vastaanottavuutta. Hanketta rahoitettiin Euroopan Unionin turvapaikka-, maahanmuutto- ja kotouttamisrahastosta (AMIF). Hankkeen toteuttajana oli Spring House Oy ja toteuttamisajankohta 1.11.2021-31.12.2022.

Pakolaiset ovat tilastollisesti erittäin vaikeasti työllistytvä kohderyhmä, joten keinoja työelämään pääsyn kynnyksen madaltamiseksi tarvitaan. Kaikkien maahanmuuttaneiden työllisyysaste oli vuonna 2021 korkeammalla kuin koskaan mittaushistorian aikana: 66,4 %, kun taas turvapaikan saaneiden työllisyysaste oli vain 39 % (Elinkeinoelämän keskusliitto 17.10.2021). Ero on hätkähdyttävä ja jo tasa-arvon, saatikka ihmisten hyvinvoinnin ja yhteiskuntaan integroitumisen kannalta kestävä. Samaan aikaan Suomessa vallitsee monella alalla elinkeinon harjoittamista ja yhteiskunnan toimintoja vaikeuttava työvoimapula. Suomeen tuodaan työvoimaa ulkomailta, vaikka työvoimapotentiaalia olisi täällä jo olemassa. Pakolaistaustaisten osaamisen tunnistamisessa on puutteita, joten paljon heidän osaamisestaan jää piiloon ja hyödyntämättä.

Myös työelämän vastaanottavuuden parantamisessa on kehitettävää. Työsyryntä etnisen taustan perusteella on valitettava asia, minkä kitkeminen vaatii asennemuutosta ja konkreettisia toimia. Työelämän vastaanottavuus on paljon muutakin kuin syrjinnän torjuntaa, kuten esimerkiksi monimuotoisuuden ottamista tietoiseksi arvoksi ja aktiivisia toimia sen edistämiseksi. Näistä lähtökohdista eli pakolaisten

osaamisen tunnistamisen vajeesta, kasvavasta työvoimapulasta sekä työelämän vastaanottavuuden lisäämisen tarpeesta Avoin työelämä -hanke sai alkunsa.

Hanketta pilotoitiin Keski-Suomen, Kainuun, Pohjois-Pohjanmaan ja Pirkanmaan alueilla, joten hankkeessa huomioitiin myös alueellisesti vaihtelevat tilanteet.

Kirjanen on jaettu kahteen osaan. Ensimmäinen osa soveltuu maahanmuuttaneiden kanssa työskentelevien ohjaajien työn tueksi ja sisältää ohjaustyön näkökulmia myös kotoutumiskoulutukseen.

Toinen osa on suunnattu työelämän vastaanottavuuden parissa työskenteleville tahoille kuten ELY:ille, työnantajajärjestöille ja kunnille sekä työnantajille.

Kirjasen tavoitteena on vahvistaa ohjauksen ammattilaisten asiantuntijuutta ja antaa uusia käytännön työkaluja pakolaistaustaisten henkilöiden ohjaukseen ja osaamisen tunnistamiseen. Tavoitteena on myös edistää työelämän vastaanottavuutta levittämällä hankkeen kokemuksia.

Pakolaisten ja yritysten vastavuoroisen työelämäpolkumallin visuaalinen kuvaus on tämän kirjasen Yhteenveto-osiossa.

Hankkeen toimet ja onnistumiset

Hankkeessa lähdettiin liikkeelle pakolaisten ja yritysten tämänhetkisistä tarpeista ja toiveista. Aloitimme kartoittamalla yritysten nykytilannetta koskien maahanmuuttaneiden rekrytointia, tuen tarpeita ja monimuotoisessa työyhteisössä koettuja haasteita. Näitä kyselylomakekartoituksia syvennettiin vielä haastatteluilla. Samoin kartoitimme pakolaisosallistujien lähtötilanteen ja tarpeet sekä tavoitteet. Kartoitusten pohjalta laadimme pakolaisten työelämäprofiilit ja yritysprofiilit, jotka toimivat koko

hankkeen punaisena lankana ja lähtökohdana toteutukselle. Tämä osoittautui hyväksi ratkaisuksi. Pakolaisosallistujista muodostettiin sen hetkisen opiskelupaikan mukaisia noin 5–7 -hengen ryhmiä, joita pilotoitiin eri alueilla sekä keväällä että syksyllä 2022.

Ryhmäohjauksen lisäksi osallistujat saivat yksilöllistä ohjausta pakolaisten työelämäprofiileihin pohjautuen.

Yrityksiä oli onneksemme suhteellisen helppo saada mukaan hankkeeseen. Tähän vaikuttivat varmasti tämänhetkinen maailmantilanne ja sen myötä yleisissä asenteissa tapahtuneet muutokset, hanketyötä tekevien jo olemassa olevat verkostot, mallin joustavuus, sekä se, että keskityimme työvoimapula-alojen yrityksiin. Yrityksiä oli mukana yhteensä yhdeksän Keski-Suomesta, Kainuusta ja Pohjois-Pohjanmaalta, mikä mahdollisti alueellisten tilanteiden kartoituksen ja tarpeisiin vastaamisen. Omien lyhyiden webinaariemme lisäksi yritykset pääsivät jakamaan toisilleen hyviä käytänteitään maahanmuuttaneiden rekrytointiin liittyen. Tällaisia tilaisuuksia järjestetään toivottavasti jatkossakin.

Myös pakolaisosallistujien ”rekrytointi” onnistui melko vaivatta. Hankkeen tavoitteena oli saada mukaan 100 pakolaistaustaista henkilöä, joista puolet kiintiöpakolaisia. Tähän tavoitteeseen päästiin. Erityisesti tavoiteltiin juuri maahan tulleita. Mukana oli kuitenkin myös heitä, jotka olivat muuttaneet Suomeen yli viisi vuotta sitten. Tämä mahdollisti



ohjaustarpeiden muutoksen vertailun. Osallistujien mukaan saamisessa auttoivat hyvät valmiina olevat kontaktit alueen koulutuksen järjestäjiin ja opettajiin. Saimme mahdollisuuden toteuttaa pilottiryhmät koulutuksen järjestäjien tiloissa opiskelupäivän aikana, tai hanketoimet sisällytettiin jopa osaksi opetusseminaria, jolloin opiskelijat olivat jo valmiiksi paikalla eivätkä kurssipäivät venyneet liian pitkiksi. Tämä integroitu malli koettiin erittäin toimivaksi. Hyviä kokemuksia saatiin myös pienryhmistä, joissa osallistujilla oli sama äidinkieli, jolloin opiskelijat pystyivät kielellisesti tukemaan omalla äidinkielellään toinen toisiaan. Ryhmätyöskentelystä muotoutui näin kielitietoista.

Hankkeessa meillä oli mahdollisuus kokeilla

erilaisia osaamisen tunnistamisen tapoja, joihin ei opetuksen arjessa ole aina aikaa. Vertailimme eri menetelmiä ja mietimme, mikä menetelmä sopii kullekin asiakasprofiilille. Pakolaiset eivät ole yksi yhtenäinen ryhmä, joten erilaisia menetelmiä tarvitaan. Tämän kirjasen osassa II kerrotaan tarkemmin näistä profiileista ja osaamisen tunnistamisen työkaluista, ja miten niitä voi hyödyntää ohjaustyössä.

Malli on kaiken kaikkiaan hyvin joustava ja sovellettavissa monenlaisiin koulutuksiin. Hankkeemme osallis-



tujat opiskelivat mm. aikuisten perusopetuksessa, tutkintoon valmistavassa koulutuksessa, luku- ja kirjoitustaidon koulutuksessa, kotoutumiskoulutuksessa, orientoivassa koulutuksessa, yhdistysten järjestämässä koulutuksessa, tutustu ammattiin -koulutuksessa ja kuntouttavassa työtoiminnassa.

Oulussa ja Jyväskylässä järjestetyistä sidosryhmistä saimme arvokasta palautetta ja jatkokehitysideoita, joiden pohjalta pystyimme kehittämään mallia eteenpäin. Sidosryhmiin kutsuttiin ELYn, kunnan, järjestöjen, osaamiskeskusten, koulutusten järjestäjien ja yritysten edustajia. Myös pakolaisia osallistettiin hankkeen kehittämiseen järjestämällä neljä pakolaisten työpajaa. Näissä pajoissa pakolaiset pääsivät kertomaan toiveensa työnantajille liittyen työn aloitukseen, vuorovaikutukseen ja työyhteisössä toimimisen tukemiseen sekä antamaan palautetta hankkeesta omasta näkökulmastaan.

Hankkeen aikana tuli näkyväksi, että pakolaistaustaisilla on paljon osaamista, jolle olisi Suomen työmarkkinoilla varmasti käyttöä. Ohjauksen tarve säilyy maassaoloajasta riippumatta ja sitä tarvitaan kotoutumisen kaikissa vaiheissa.

Pakolaisten työelämäprofiilit säilyvät myös yllättävän samanlaisina, vaikka Suomessa olisi asuttu jo pitkään. Olemme myös törmänneet moniin rakenteellisiin esteisiin, jotka hidastavat työelämään pääsyä niiden maahanmuuttaneiden kohdalla, jotka haluaisivat edetä sinne nopeasti.

Pakolaisnaisten työllistyminen on vielä pakolaismiehiä matalammalla tasolla ja heidän tukemiseensa

tulisikin kiinnittää erityistä huomiota. Kaikissa muissa Pohjoismaissa maahanmuuttaneet naiset työllistyvät Suomen maahanmuuttajanaisia nopeammin (Minna Säävälä, TEM, Integration 2022 –seminaari). Hankkeessa hyväksi toimintamuodoksi havaittiin naisten omat ryhmät, joissa päästiin pureutumaan heitä koskettaviin teemoihin. Kaikissa pakolaisryhmissä on tärkeää huomioida työkykylähtöisyys, sillä esimerkiksi Lähi-idän ja Pohjois-Afrikan maista kotoisin olevista ihmisistä puolet arvioi työkykynsä heikentyneen (UTH-tutkimus 2014, THL).

Huomasimme myös, että työnantajat kaipaavat lisää tietoa perusasioista kuten pakolaisten taustoista ja maahanmuuttaneita tavoittavista rekrytointikanavista sekä selkokielestä ja työyhteisön tukemisesta monimuotoisessa työympäristössä.

OSA 2

Pakolaisten ohjaus kohti työelämää

Johdanto

Tämä toinen osio julkaisusta on tarkoitettu maahanmuuttotyössä toimivien ohjaajien työn tueksi ja inspiraatioksi. Tavoitteena on antaa ohjauksen ammattilaisille tietoa Avoin työelämä - hankkeessa tunnistetuista pakolaisen työllistymisprofileista ja niiden hyödyntämisestä työelämäohjauksessa, maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisesta sekä työelämäyhteistyöstä.

Maahanmuuttaneiden työelämäprofiilit -kappaleessa esitellään kuusi Avoin työelämä - hankkeessa tunnistettua pakolaisten työelämäprofiilia, joita voidaan käyttää ohjaustyössä apuna erilaisten ohjaustarpeiden tunnistamisessa. **Osaamisen tunnistaminen** - kappaleessa avataan maahanmuuttaneiden työnhakijoiden osaamisen tunnistamista ja esitellään eri kohderyhmille sopivia osaamisen tunnistamisen menetelmiä. **Ohjaus kohti työelämää** - kappaleessa kuvataan, miten tunnistettu osaaminen huomioidaan maahanmuuttaneen uraohjauksen eri vaiheissa. **Työelämäyhteistyö** - kappaleessa kerrotaan Avoin työelämä - hankkeessa tehdystä työelämäyhteistyöstä ja sen hyvistä käytännöistä antamalla konkreettisia vinkkejä työskentelyyn työnantajien kanssa. Viimeisessä **Työelämävalmennus osana kotoutumiskoulutusta** - kappaleessa sovelletaan Avoin työelämä - hankkeessa luotua mallia osaksi kotoutumiskoulutusta.

Alla on kuvattuna osion viisi teemaa ja niiden sisällöt:

Työelämäprofiilit	• Pakolaisten työelämäprofiilien kuvaus • Profiilien hyödyntäminen
Osaamisen tunnistaminen	• Osaamisen muodostuminen ja luokittelu • Osaamisen tunnistaminen • Profiilien hyödyntäminen osaamisen tunnistamisessa
Ohjaus kohti työelämää	• Uraohjaus profiilin mukaan • Työelämäohjauksen hyvät käytänteet hankkeessa • Onnistuneita ohjauskokemuksia
Työelämäyhteistyö	• Työelämäyhteistyön lisääminen omassa ohjaustyössä • Työelämäyhteistyön hyvät käytänteet hankkeessa • Profiilien hyödyntäminen
Työelämä-valmennus osana kotoutumiskoulutusta	• Mallin hyödyntäminen kotoutumiskoulutuksessa • Työelämäyhteistyön tiivistäminen • Hankkeen suositukset kotoutumiskoulutukseen

1. Työelämäprofiilit osaamisen tunnistamisen ja ohjauksen lähtökohtana

Avoin työelämä - hankkeessa kartoitettiin pakolaistaustaisten työnhakijoiden erilaisia taustoja ja tarpeita. Näiden perusteella tunnistettiin kuusi erilaista työelämäprofiilia. Nämä profiilit ovat

1. Pitkän työkokemuksen omaavat ammattilaiset, joilla ei ole muodollista pätevyyttä
2. Kotona lapsia hoitaneet kotiäidit, joilla ei ole palkkatyökokemusta
3. Omaa urapolkuaan etsivät, ammattikouluttamattomat nuoret
4. Sekalaista työkokemusta omaavat luku- ja kirjoitustaitoa opiskelevat
5. Yrittäjäkokemusta omaavat, yrittäjähenkiset
6. Korkeasti koulutetut, nopeasti työmarkkinoille pyrkivät

Huomioitavaa on, että jokainen pakolainen on aktiivinen toimija, jonka yksilöllinen lähtötilanne, tarpeet sekä tulevaisuuden toiveet ja tavoitteet määrittelevät ohjausprosessin suunnan. Työelämäprofiilit eivät kuvaa sellaisenaan suoraan ketään, vaan ne ovat karkeita jaotteluja, jotka on laadittu työelämäohjausta helpottamaan. Profiilien tavoitteena on auttaa ohjausvastuussa olevia luomaan ja tarjoamaan erilaisia työkaluja ja yksilöllisiä ohjauspolkuja eri taustoista tuleville pakolaisille.



Pitkä ammatillinen kokemus.
Tavoitteena nopea työllistyminen
Turhautunut
Ei pääse näyttämään osaamistaan

Työelämäprofileista suurimman ryhmän muodostavat ne maahanmuuttaneet, usein miehet, joilla on useiden vuosien työkokemus ja halu päästä nopeasti töihin. Monelle heistä ei ole Suomessa kertynyt työko-

musta lukuun ottamatta kotoutumis- tai muuhun koulutukseen kuuluvia palkattomia työelämäjaksoja. Tähän ryhmään kuuluvilla ei usein ole muodollista pätevyyttä, vaan osaaminen on hankittu käytännön työelämästä. Heidän kirjalliset taitonsa voivat olla puutteelliset, mikä hidastaa hakeutumista ammatillisiin opintoihin. Moni ryhmään kuuluva on asunut Suomessa jo useita vuosia ja kokee turhautumista tilanteeseensa.

Vaikka monella on vahva työkokemus, he eivät itse koe sitä merkittävänä suomalaisilla työmarkkinoilla. Usein he jopa jättävät osin tai kokonaan mainitsematta kotimaassa hankitun työkokemuksen. Tähän ryhmään kuuluville osaamisen tarkka tunnistaminen onkin erityisen merkityksellistä. Ohjaajan roolissa toimivan on tärkeä tunnistaa ja tunnustaa myös muualla kuin Suomessa hankitun työkokemuksen merkitys. Ammattitaidon arvostaminen on merkittävää myös tilanteeseensa turhautuneen työnhakijan motivoimiseksi ja pystyvyyden tunteen vahvistamiseksi. Tämän ryhmän jäsenet hyötyvät hyvin käytännöllisestä työelämäyhteistyöstä, jossa työpaikkoja ja niihin sopivia työnhakijoita tuodaan konkreettisesti yhteen. Myös suomalaisiin työmarkkinoihin tutustuminen ja käytännön työnhakutaitojen harjoittelu on tämän ryhmän työllistymisen kannalta tärkeää.

Toisena ryhmänä erottautuvat vuosia lapsia kotona hoitaneet kotiäidit, joilla ei ole kodin ulkopuolista työkokemusta. Usein heidän peruskoulutuksensa



Kotona lapsia hoitaneet kotiäidit, joilla ei ole palkkatyökokemusta.
Tavoitteena epämuodollisen osaamisen tunnistaminen, mahdollisuuksien löytäminen, voimaantuminen.

on jäänyt lyhyeksi ja tämä saattaa näyttäytyä luku- ja kirjoitustaidon matalana tasona. Ammatti- ja kielitaidon puutteet, työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet sekä palkkatyön tekemisen mallin puuttuminen selittävät tämän ryhmän matalaa työllisyysastetta valtakunnallisesti. Heitä leimaa usein epävarmuus omista kyvyistä ja ylipäänsä mahdollisuudesta siirtyä työelämään.

Tämän ryhmän ohjauksessa on hyvä huomioida kotiäideiltä löytyvä osaaminen, jota jopa heidän itsensä on hankala tunnistaa. Pakolaistaustaiset naiset usein sanovatkin "istuneensa kotona", vaikka ovat pyörittäneet vuosia monilapsisen suurperheen arkea. Kotitalous- ja hoivatyön lisäksi monet heistä ovat tehneet kotimaissaan myös palkkatyöhön verrattavaa työtä kotona. Tällaista on voinut olla esimerkiksi perheen maatilalla tehty työ, kotona tehty "alihankintatyö" vaikkapa käsitöitä tehden tai kotoa tehty myyntityö. Tämän ryhmän osalta osaamisen tunnistamisessa tuleekin kiinnittää erityistä huomiota informaalin oppimisen kautta, arkielämässä saavutettujen taitojen ja henkilökohtaisten vahvuuksien esiin nostamiseen.

Usein kotiäidit toivovat työmarkkinoilta joustoa kodin ja palkkatyön yhdistämiseksi Suomessakin esimerkiksi osa-aikatyön muodossa. Huolimatta matalasta peruskoulutustasosta, tai ehkä juuri siitä johtuen, tässä ryhmässä arvostetaan luku- ja kirjoitustaidon sekä suomen kielen oppimista. Myös konkreettisen, realistisen kuvan antaminen suomalaisesta työelämästä ja koulutusmahdollisuuksista tukee tämänkin ryhmän jatkosuunnitelmien tekoa. Hyväksi käytännöksi Avoin työelämä -hankkeessa havaittiin pakolaismaisille suunnatut omat työnhakuryhmät. Erityisen

hedelmällisiksi koettiin keskustelut, joissa Suomessa jo työllistyneet pakolaistaustaiset naiset kertoivat omista

työllistymispoluistaan ja kokemuksistaan työelämässä.

Kolmantena työmarkkinaprofilina erottuvat nuoret, joiden peruskoulu on jäänyt kesken tai joilla ei ole peruskoulun jälkeistä koulutusta. Monella heistä on kuitenkin jo nuoresta iästään huolimatta monipuolista työkokemusta

kotimaistaan. Työkokemus on usein kertynyt lyhytkestoisista ja osa-aikaisista töistä vähän ammattitaitoa vaativilta aloilta.

Näiden nuorten tilannetta värittää uuden alun mahdollisuudet. Usein he ovat kiinnostuneita ammatillisen koulutuksen hankkimisesta Suomessa. Kuitenkin oma polku hakee vielä muotoaan ja jatkosuunnitelmat ammatitavoitteineen voivat muuttua usein. Tämän ryhmän ohjaustarpeet liittyvät erityisesti omien vahvuuksien tunnistamiseen ja tulevaisuuden suunnitelmien kirkastamiseen. Nuoret kaipaavat konkreettista tietoa realistisista uramahdollisuuksista sekä suomalaisesta koulutusjärjestelmästä. Ohjauksessa korostuu tarve perinteiselle ammatinvalinnan ohjaukselle.

Neljannen ryhmän muodostavat asiakkaat, jotka ovat työskennelleet, usein lapsesta saakka, vähäistä ammattitaitoa vaativissa tehtävissä, esimerkiksi maataloudessa, teollisuudessa tai kuljetusalalla. Usein jo lapsena aloitettu työnteko on aiheuttanut peruskoulutuksen jäämisen hyvin lyhyeksi ja tämä näyttäytyy luku- ja kirjoitustaidon puutteina.



Nuoret, ei työkokemusta, peruskoulu jäänyt usein kesken. Tavoitteena tunnistaa osaaminen ja kirkastaa ammatillinen tavoite. Epävarma



Luku- ja kirjoitustaidon haasteita, sekalainen työkokemus muualta. Haluaa työllistyä Epävarmuus, mihin voi työllistyä luku- ja kirjoitustaidottomana

Myös opiskelutaidot voivat olla heikot. Tätä ryhmää määrittääkin korkea motivaatio työllistyä, mutta omakin epäily siitä, miten se voi heidän taustallaan Suomessa olla mahdollista. Suomalaiset työmarkkinat vaativat tunnetusti korkeaa ammattitaitoa ja työelämä perustuu sekä puhutun että kirjoitetun suomen kielen osaamiseen.

Tästä ryhmästä olisi erityisen tärkeää tunnistaa osaamista ja lahjakkuutta, jota voisi Suomessa hyödyntää avustavissa tehtävissä. Sopivien työpaikkojen löytämisessä työelämäyhteistyö nousee erityisen merkitykselliseksi. Tämän ryhmän työpanos saataisiin parhaiten käyttöön vahvan käytännön työelämäyhteistyön kautta, esimerkiksi työkokeiluja ja työpaikalla konkreettista oppimista hyödyntämällä.

Viidentenä ryhmänä erottuvat yrittäjähenkiset, yrittäjäksi haluavat. Heillä on usein pitkä kokemus yrittäjänä toimimisesta kotimaassaan, muttei työkokemusta Suomesta. Heitä leimaa usein turhautuminen suomalaisten prosessien monimutkaisuuteen ja verkostojen puutteeseen. Ohjauksessa tämän ryhmän osalta korostuu tiedon välittäminen ja yrittäjyysvalmennus Suomessa. He kaipaivat konkreettisten tukiverkostojen rakentamista sekä tukevaa rinnalla kulkemista omalla polullaan kohti oman yrityksen perustamista. Tätä ryhmää on hyvä ohjata kohti kunnallisia ja alueellisia uusyrityspalveluita.

Kuudenneksi ryhmäksi hankkeen aikana saapuivat Ukrainasta paenneet korkeakoulutetut, pääosin naiset. Heillä on usein akateeminen tai ainakin ammatillinen koulutus ja useiden vuosien työkokemus



Yrittäjähenkiset, joilla on yrittäjäkokeemusta Tavoitteena verkostojen löytäminen, yrittäjyysvalmennus Turhautunut



Korkeasti koulutetut, nopeasti työmarkkinoille pyrkivät, vahva ammatti-identiteetti

ja sitä myötä vahva ammatti-identiteetti. Heillä on myös erinomaiset opiskelutaidot, mikä helpottaa suomen kielen oppimista. Tähän ryhmään kuuluvien tavoitteena onkin usein nopea työllistyminen. He kaipaavat erityisesti tietoa suomalaisista ja alueellisista työmarkkinoista sekä tukea työnhakuun Suomessa. He kokevat myös turhautumista siitä, että Suomessa korkeakoulututkintojen tunnustamisprosessi on hidas tai osaan säännellyistä ammanteista jopa mahdottoman suomen kielen taidon puutteen takia. Tämä ryhmä on hyvin erilainen verrattuna viiteen edelliseen työelämäprofiiliin, mutta mistään uudesta ryhmästä ei ole kyse. Korkeakoulutettuja pakolaisia on saapunut aiemminkin eri maista, ja heillä on ollut samalla tavalla tarve päästä nopeasti työmarkkinoille.

Työelämäprofileihin ei vaikuttanut se, kuinka kauan henkilö oli ollut Suomessa. Samanlaisilla taustoilla olevia ihmisiä kuului samoihin ryhmiin riippumatta siitä, olivatko he vasta saapuneet Suomeen vai olivatko he asuneet Suomessa jo useampia vuosia. Profilit määrittäytyivätkin vahvasti nimenomaan lähtömaassa hankitun koulutuksen ja työkokemuksen kautta. Suomessa ongelmat tuntuvat säilyvän samana riippumatta täällä asutusta ajasta. Osa ihmisistä ei ponnisteluistaan huolimatta pääse eteneämään työmarkkinoilla.

Lähes kaikki Avoin työelämä - hankkeen osallistujat olivat Suomessa palkkatyön ulkopuolella, joko työttöminä tai koulutuksessa. Yhteistä heille on työelämässä tuikeitärkeiden verkostojen puute. Muutama asiakas teki osa-aikaista siivoustyötä tai heillä oli kesätyökokemusta marjojen pakkaamisesta. Voisimme kuitenkin toivoa, että avoimille työmarkkinoille työllistyminen tai ammatillisen tutkinnon hankkiminen Suomessa muuttaa työmarkkinaprofileja olennaisesti.

2. Osaamisen tunnistamisen tärkeys työelämään ohjauksessa

Osaamista voidaan tunnistaa monella tavalla ja tässä kappaleessa kerrotaan, miten sitä tehtiin Avoin työelämä -hankkeen pakolaisosallistujien kanssa. Tämä osio on jaettu kolmeen osaan: 1) mistä osaaminen muodostuu ja miten sitä luokitellaan 2) mitkä ovat osaamisen tunnistamisen hyödyt ja 3) miten osaamisen tunnistamista tehdään.

Esittelemme erityisesti pakolaistaustaisille henkilöille soveltuvia osaamisen tunnistamisen menetelmiä, ja miten niitä voi hyödyntää ohjaustyössä.

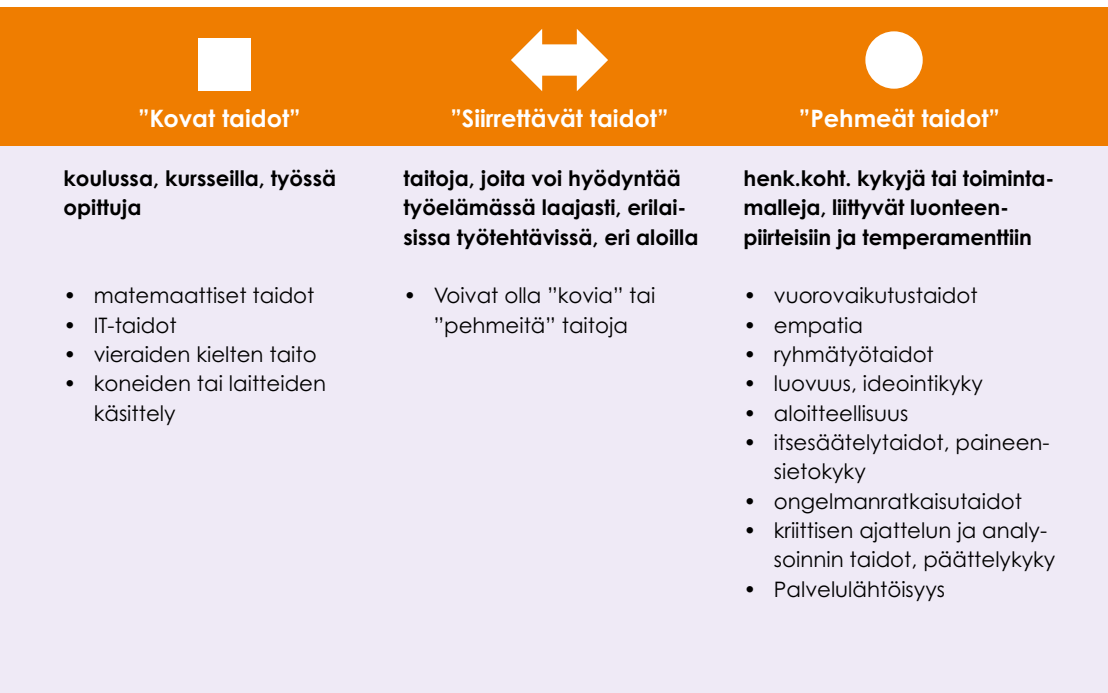
Avaamme myös sitä, mikä on osaamisen tunnistamisen merkitys työelämään ohjauksessa.

Mistä osaaminen muodostuu ja miten sitä voi luokitella?

Osaamisen on ajateltu perinteisesti karttuvan pääasiassa opinnoissa ja työelämässä. Erilaista osaamista tarvitaan kuitenkin monilla muillakin elämän osa-alueilla, joihin osaamisen tunnistamisessa kannattaa kiinnittää erityistä huomiota, kun on kyse esimerkiksi pakolaistaustaisista henkilöistä. Esimerkiksi harrastus- tai järjestötoiminnassa samoin kuin kodin tai lasten hoitamisessa kartutetaan osaamista, mitä pakolaistaustaiset eivät itsekään tule ajatelleeksi. Tästä syystä myös osaamisen käsitettä on hyvä tarkastella ja avata sen eri ulottuvuuksia ohjattavien asiakkaiden kanssa.

Osaamista voidaan jaotella esimerkiksi koviin, pehmeisiin ja siirrettäviin taitoihin. Kovat taidot voidaan oppia koulussa tai kursseilla, ja näitä ovat esimerkiksi matemaattiset taidot, kielitaito tai käden-

taidot. Pehmeillä taidoilla tarkoitetaan yleensä henkilön kykyä tai toimintamalleja, jotka voivat liittyvät temperamenttiin tai persoonaan. Näitä ovat esimerkiksi vuorovaikutukseen, ongelmanratkaisuun tai paineensietoon liittyvät taidot. Pehmeitä taitoja pidetään tulevaisuuden taitoina, joita tarvitaan alalla kuin alalla. Niiden tunnistaminen jää kuitenkin usein vaillinaiseksi, vaikka juuri tätä osaamista löytyy monelta ilman muodollista tutkintoakin. Niiden tunnistamiseen tarvitaan siis toimivia työkaluja. Siirrettävät taidot voivat olla näistä molempia, mutta niitä voidaan käyttää laajemmin työelämässä tai eri aloilla. Myös pakolaistaustaisten asiakkaiden ohjaustyössä siirrettäviä taitoja kannattaa painottaa ja korostaa, että monet taidot ovat hyödyllisiä monella eri tavalla hieman näkökulmaa vaihtamalla. Ohjattava ei aina itse koe, että arkielämästä saadusta tai aivan eri ammatin kokemuksesta voisi olla hyötyä jossain toisessa työssä. Tätä keskustelua on hyvä käydä.



Mitä on työpaikkaosaaminen?

Osaamisen ajatellaan perinteisesti olevan lähinnä ammatillista osaamista. Kuitenkin on hyvä huomioida myös huonommin tunnistettu työpaikkaosaaminen, mikä tarkoittaa esimerkiksi jaettua ymmärrystä yhteisistä toimintatavoista tai työpaikan käytännöistä, työterveys- ja turvallisuusosaamista sekä ymmärrystä työn prosesseista ja kokonaisuuksista. Juuri näissä asioissa maahanmuuttanut tarvitsee usein työyhteisönsä tukea ja opastusta. Pesemättömän tiskipöydälle jätetty kahvikuppi ei luultavasti kerro laiskuudesta tai välinpitämättömyydestä vaan tietämättömyydestä toimia (hiljaisesti) sovittujen pelisääntöjen mukaan. Puutteet työpaikkaosaamisessa ja etenkin se, ettei niitä huomata voi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijän toiminta rajautuu hyvin kapealle alueelle, eivätkö työtehtävät monipuolistu tai laajene.

Yleistä osaamisen tunnistamisesta

Pakolaistaustaisilla ei aina ole käytännön syistä koulutai työtodistuksia, eikä välttämättä suomen kielen taitoa, jolla kertoa spesifisti omasta osaamisestaan. Tämä saattaa aiheuttaa harhan siitä, ettei osaamista olisi juuri lainkaan.

Kielitaito on siis syytä erottaa ammattitaidosta, vaikka ne limityvätkin toisiinsa monessa työssä. Tästä syystä monipuoliset osaamisen tunnistamisen välineet ovat tarpeen.

Pakolaistaustaisten osaamisen tunnistamiseen soveltuu lähtökohtaisesti kielitietoinen lähestymistapa, jolloin hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan tuki-

kieliä, selkokieltä tai tulkkausapua. Heiltä kannattaa kysyä esimerkiksi kuvia tai videoita omista aikaisemmista työtehtävistään. Erilaisia simulaatioita tai työnäytteitä kannattaa käyttää silloin, kun on kyse esimerkiksi konkreettisista kädentaidoista tai teknisestä tekemisestä. Myös työkokeilua tai työharjoittelua voi hyödyntää osaamisen tunnistamisessa, sillä silloin on mahdollisuus saada hieman laajempi käsitys asiakkaan taidoista kiireettömämmässä tahdissa. Aikaisemmat työnantajat tai opettajat voivat toimia suosittelijoina myös pakolaistaustaisten kohdalla, joten vaikka virallista suosittelijaa ei olisikaan tiedossa, sellaista voi hyvin kysyä.

Olennaista on arvioida tapauskohtaisesti, mitkä tai millaiset osaamisen tunnistamisen välineet ovat kulloinkin hyödyllisimpiä. Kaikilla välineillä ei saa tietoa kaikenlaisesta osaamisesta, eivätkä ne sovi välttämättä keskenään erilaisille ohjattaville. Myös pehmeitä ja kovia taitoja kartoitetaan osittain eri tavoin. Harvoin kuitenkaan yhdellä välineellä on mahdollista saada kattavaa käsitystä henkilön osaamisesta, joten niitä kannattaa käyttää monipuolisesti.

Osaamisen tunnistamisessa on syytä olla tietoinen myös omista piilossa olevista ennakkoluuloistaan etenkin silloin, kun kyseessä on jollakin tapaa massasta poikkeava ryhmä tai henkilö. Pakolaistaustaisten henkilöiden osaamisen tunnistamisessa voi törmätä omiin kulttuurisiin ennakkoluuloihin. On hyvä pysähtyä pohtimaan, kuinka eri maista tai Suomesta saatua työkokemusta tai koulutusta arvotetaan. Kielitaidon kohdalla voi pohtia, nähdäänkö vasta kehityksessä oleva kielitaito tai eri kielten taito ylipäättään osaamisena vai nähdäänkö nämä puutteina.

Hankkeessa hyväksi havaitut osaamisen tunnistamisen välineet

Hankkeen alussa kartoitimme laajasti erilaisia osaamisen tunnistamisen menetelmiä ja välineitä. Välineitä on paljon saatavilla, mutta voi olla vaikea pysyä perillä, mitä uusia välineitä on tullut ja löytää omaan kohderyhmään soveltuvimmat. Haarukoitamme eri vaihtoehtoja tarkoituksenmukaisimmiksi välineiksi valikoitui kuusi erilaista osaamisen tunnistamisen välinettä ja tapaa:

1. Tulkattu alkukartoitushaastattelu
2. SkillLab -osaamisprofiili
3. EU:n taitoprofiilityökalu EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisille: <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>
4. Mieltymysmittari soveltaen: http://kamu.metro-polia.fi/wp-content/uploads/2014/10/Mieltymysmittari_kaksipuoleinen.pdf
5. Competence cards for immigration counselling, Bertelsmann Stiftung: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/en/our-projects/careers-via-competences/project-news/immigration-counselling-for-adult-immigrants>
6. Osaamispolku

Lisäksi käytimme Baana-hankkeessa tuotettuja osaamis- ja ammattikuvakortteja. <https://baanalla.fi/wp-content/uploads/sites/53/2019/04/baana-juliste-ammatti-ja-osaamiskortit.pdf>

Aloitimme osaamisen tunnistamisen **alkukartoitushaastattelulla**, joka toteutettiin, kaikille

hankkeeseen osallistujille, ja lähes kaikissa tapauksissa tulkin avulla. Tulkattu alkukartoitushaastattelu antaa alkuvaiheessa hyvin tietoa hakijan osaamisesta ja ohjattava pääsee kertomaan laajasti taustastaan ja kokemuksistaan. Tulkin käyttö mahdollistaa sen, että mitään ei jää ainakaan kielitaidon takia kertomatta ja se avasikin monen puhehanat, kun kerrankin pääsi kertomaan äidinkielellään koko elämäntarinansa. Henkilön taustasta saattaa paljastua traumaattisia asioita, jotka voivat ohjata urapolun suunnittelu enemmän työkykylähtöiseen ajatteluun, jos henkilö itse kokee, ettei kykene kokopäivätyöhön. Traumausta selittää monella myös kielenoppimisen haasteita, jotka vaikeuttavat työelämään pääsyä.

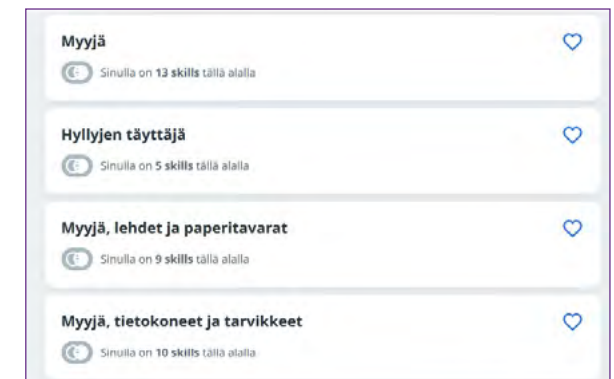
Toisena osaamisen tunnistamisen menetelmänä käytimme tekoälypohjaista **SkillLab**-sovellusta. Sovellus pystyy tunnistamaan osaamista hyvin laajasti ja yksityiskohtaisesti. Sovellusta ei tarvitse ladata vaan sitä käytetään ohjaajan lähettämän linkin kautta. SkillLab on kehitetty Alankomaissa ja sen käyttöön tarvitaan maksullinen lisenssi. SkillLab luo asiakkaalle Skillmap-osaamiskartan, jonka avulla voidaan tarkastella hakijan taitoja ja soveltuvuutta erilaisiin työtehtäviin.

SkillLabiin täytetään tiedot koulutuksesta, työkokemuksesta, harrastuksista ja arkielämästä kertyneistä kokemuksista. Jokaiseen kokemukseen tekoäly ehdottaa sopivia taitoja, joita voi myös lisätä manuaalisesti. Taitoja arvioidaan vielä niiden yleisyyden mukaan eli onko taitoa käyttänyt esim. työssänsä joka päivä, joskus vai harvoin. Kun kaikki tiedot taitoineen on lisätty, sovellus ehdottaa sen käyttäjälle hänen profiiliaan vastaavia ammatteja. Sovellusta pystyy hyödyntämään myös ammattien haarukointiin hakemalla kiinnostuksen mukaisia ammatteja, jolloin näkee omien taitojen vastaavuuden kyseisiin ammatteihin. Ohjauksen tukena tätä ominaisuutta voi käyttää keskusteltaessa tavoitteista ja suunnitelmista

ja niiden realistisuudesta. Sovelluksesta saa myös valmiin CV:n, jota pystyy tarvittaessa muokkaamaan.

Sovelluksen ehdoton vahvuus on, että sitä voi käyttää viidellätoista kielellä, eurooppalaisten kielten lisäksi myös arabiaksi. CV:n voi tulostaa ja tallentaa kaikilla näillä kielillä. SkillLabin avulla ohjaajan on mahdollista saada selville hakijan osaaminen, vaikka yhteistä kieltä ei olisikaan. Sovellus auttaa työnhakijaa sanoittamaan omaa osaamistaan suomeksi, sillä sovellus osaa ehdottaa eri ammatteihin liittyviä taitoja, joiden tuntemista ei voi yhdeltä ohjaajalta vaatia, esimerkiksi erilaisia hitsausmenetelmiä. Sovellus perustuu Euroopan komission ESCO-luokitukseen, johon on listattuna lähes 3000 ammattia ja yli 13 000 taitoa (ESCO=European Skills, Competences, Qualifications and Occupations).

SkillLab soveltuu niille, joilla on hyvät tai edes kohtalaiset tietotekniset taidot. Se vaatii myös kärsivällisyyttä, koska taitoja täytyy lisätä paljon, jotta sovelluksesta saisi kaiken hyödyn. Havaitsimme SkillLabin toimivimmaksi välineeksi niille, joilla oli jonkin verran työkokemusta ja myös joku muodollinen koulutus, koska taitojen lisääminen on silloin mielekkäämpää ja osaamista ja tavoitteita on helpompi verrata. Se sopii täten erityisesti ensimmäisen ja kuudennen työelämäprofiiliin henkilöille. Olisi hyvä, jos sovelluksen käyttäjä pystyisi lisäämään kokemusiaan ja taitojaan myös itsenäisesti, jotta se ei veisi ihan niin paljon

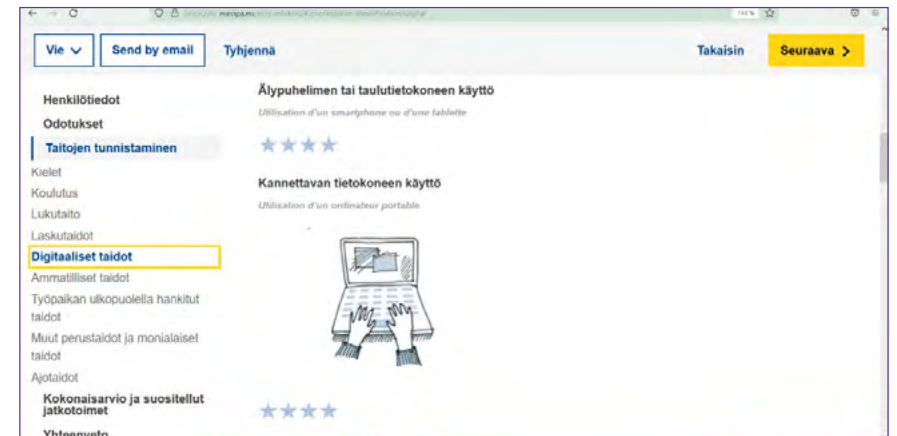


ohjausresurssia. SkillLab toimii hyvin toiseen ammattiin siirrettävien taitojen kartoittamisessa ja oman osaamisen peilaamisessa muihin ammatteihin. Sovelluksen tiedoista saa hyvän pohjan jatkosuunnitelmakeskusteluihin ja työnhakuun. Sovelluksen avulla taitojen ja vahvuuksien kartoittaminen myös CV:tä varten on mahdollista.

SkillLab ei sovellu hyvin luku- ja kirjoitustaitoa opettelevien henkilöiden ohjaamiseen, sillä se perustuu omalla äidinkielellä tai suomella lukemiseen ja vaihtoehtojen valitsemiseen. SkillLab on kehitetty nimenomaan kartoittamaan myös epämuodollista osaamista, mutta kokemuksemme mukaan se soveltuu tähän tarkoitukseen melko huonosti. Profiiliin on mahdollista lisätä esimerkiksi koti- ja maataloustyössä sekä lastenhoidossa karttunutta osaamista, mutta ne saavat suhteettoman suuren painoarvon, jos henkilön tavoite ei ole näiden kokemusten mukainen. Jos henkilöllä ei ole juurikaan työ- ja koulutushistoriaa, on tarkoituksenmukaisempaa käyttää jotain toista työkalua.

SkillLabin etuna on se, että sen avulla saa luotua tarkan ja laajan osaamisprofiilin, jota voi soveltaa monella tapaa. Osaamisprofiilia voi hyödyntää myös lisäämällä siitä saatuja taitoja CV:hen tai portfolioon. Hyvää on myös kolme sovelluksesta saatavaa tiedostoa: CV, sovelluksen ehdottama ammattilistaus ja itse valittujen ammattien sopivuus omiin taitoihin.

EU:n taitoprofiilityökalu EU:n ulkopuolisten maiden kansalaisille on kevyempi käyttää kuin SkillLab, sillä se on mahdollista saada valmiiksi yhden ohjauksen aikana. Myös tässä osaamisen tunnistamisen välineessä etuna on useiden kielten valinnanmahdollisuus. Eri kieliä löytyy peräti 31 ja myös monia ei-eurooppalaisia kieliä. Taitotyökalussa on hyvää havainnollistavat kuvat ja taitojen tarkempi erittely. Työkaluun täytetään tiedot koulutus- ja ammattitai-



tojen lisäksi mm. luku- ja laskutaidoista, digitaalisista taidoista, työpaikan ulkopuolella hankituista taidoista ja myös pehmeistä taidoista, jotka ovat hyödynnettävissä monissa eri tehtävissä (esim. itsenäinen päätöksenteko, ongelmanratkaisutaidot, yhteistyötaidot). Osioita voi myös jättää täyttämättä, jos kokee jonkun osion turhaksi tai haluaa tehdä profiiliin kevyemmällä otteella.

Tätä työkalua käytimme varsinkin niiden kanssa, joilla ei ole muodollista pätevyyttä tai koulutusta eli työelämäprofiilien 1-4 kanssa. Taitoprofiilin täyttäminen onnistui ohjaajan tuella suht itsenäisesti, jos henkilö on luku- ja kirjoitustaitoinen. Luku- ja kirjoitustaitoa opettelevien kohdalla profiilin käyttäminen vaatii ohjaajan tiivistä apua, mutta on silti mahdollista, sillä työkalussa on paljon kuvallisia kysymyksiä. Profiiliin etuna on se, että siihen ei tarvitse kirjoittaa paljoa, vaan voi klikata asteikkoa.

Taitoprofiilityökalu huomioi hyvin myös ohjaajan ja ohjattavan kielitaidon. Kysymykset on mahdollista saada näkyviin kahdella kielellä samanaikaisesti, jolloin ohjaajan on mahdollista auttaa profiilin tekemisessä. Tämä tukee myös kielen oppimista, kun voi verrata saman aikaisesti kahta kieltä. Taitoprofiilityökalu antaa kattavan kuvan henkilön osaamisesta ja sitä voi käyttää ohjauskeskusteluissa ja myös CV:n tekemisen tukena. Havaitsimme myös voimaantu-

mista, kun hankkeen osallistajat saivat profiilin valmiiksi ja näkivät monen sivun osaamiskartoituksensa. Osaanko minä näin paljon!

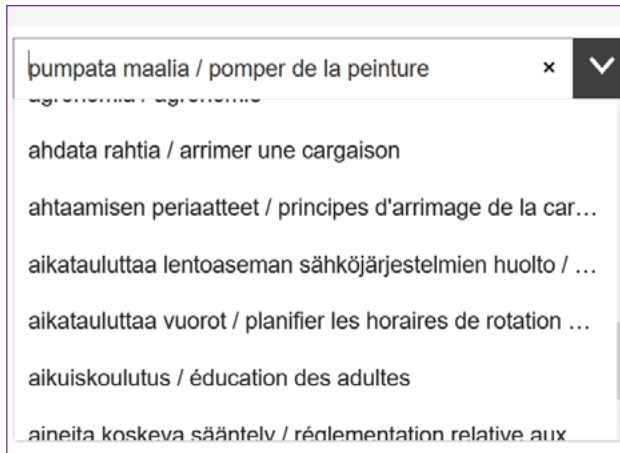
EU:n taitoprofiili-työkalu soveltuu myös niille, joilla on enemmän työ- ja koulutustaustaa. Kun ohjelmaan syöttää esimerkiksi lukiotasoisien koulutuksen, se ei enää kysy lukutaitoon liittyviä kysymyksiä. Kun taas profiiliin täyttäjää lisää ammatillisen kokemuksen, ohjelma tarjoaa ammatissa tarvittavia taitoja. Silloin on mahdollista kirjata erikseen esimerkiksi maalausalaan liittyviä taitoja. Oikeiden taitojen löytämiseen tarvitaan ohjaajan apua, sillä valikon käyttö vaatii hakutaitoja. Taitoja pystyy kuitenkin hakemaan eri kielillä. EU:n taitoprofiiliin kooste on mahdollista ladata tietokoneelle ja tarkastella sitä myöhemmin tai

tulostaa se saman tien.

Taitoprofiili-työkalussa on hyvä ottaa huomioon, että hakija arvioi itse omaa osaamistaan asteikolla 1–4. On vaikea tietää, miten jokainen näkee oman osaamisensa ja miten osaaminen nähdään eri kulttuureissa.

Kokonaisuutena EU:n taitoprofiili oli miellyttävä käyttää, sillä sitä voidaan tehdä

ohjaajan kanssa keskustellen. Samalla ohjaaja saa monipuolisemmin tietoa hakijan osaamisesta, kieltaidosta ja digitaalisista taidoista. EU:n taitoprofiili on ilmainen kaikille, eikä siihen tarvita erillistä rekisteröitymistä tai lisenssiä. Kun ohjaajan kokemus karttuu, profiiliin pystyy tekemään nopeammin.



Maahanmuuttajataustaisia ja sosionomiopiskelijoita yhteen tuonut KAMU-hanke on kehittänyt **Mielitymysmittarin**, jota käytimme soveltaen omassa hankkeessamme orientoivaan osaamisen tunnistamiseen. Kortit on luokiteltu kolmeen kategoriaan: taitoihin, harrastuksiin ja ammatteihin. Tämä menetelmä sopii etenkin heille, joilla ei ole koulutusta tai työkokemusta ja joilla on heikko luku- ja kirjoitustaito. Varsinkin naiset kokivat kortit mielekkäinä.

Hyödynsimme kortteja siten, että osallistajat valitsivat korttien joukosta kaikki itseensä sopivat taidot, harrastukset ja ammatin tai ammatteja. Tämän jälkeen osallistujien piti luokitella valitsemansa taidot nelikenttään: sosiaaliset taidot, henkilökohalliset taidot, tekniset taidot ja kiinnostuksen kohteet ja esitellä ne muille. Lopuksi otimme taidoista vielä kuvan.

Mielitymysmittarilla ei kuitenkaan pääse kovin syvälle henkilön taitoihin, vaan rinnalla olisi hyvä käyttää jotain muuta välinettä, esimerkiksi EU:n taitoprofiilia. Koimme mieltymysmittarin käytön kuitenkin hyödyllisenä varsinkin itsetuntemuksen lisäämisen ja voimaantumisen välineenä. Ryhmän varttuneemmat naiset myhäilivät tyytyväisinä, kun olivat putsanneet pöydän eri taidoista ja ihmettelivät taitojensa määrää. Mielitymysmittarin korttien avulla on mahdollista myös kehittää sanavarastoa ja keskustella tulevaisuuden toiveista ja tavoitteista.

Saksalaisen Bertelsmann Stiftungin toimittamat **Competence cards for immigration counselling** eli osaamiskortit pakolaistaustaisten henkilöiden ohjaukseen käsittävät 120 korttia, joissa on neljään eri kategoriaan luokiteltuja taitoja. Taidot on jaettu henkilökohtaisiin, sosiaalsiin, teknisiin ja metodologisiin taitoihin sekä kiinnostuksen kohteisiin, eli samoihin, joita hyödynnettiin yllä. Koska taitoja on niin paljon, tämän välineen avulla pääsee jo melko



syvälle taitojen kartoittamisessa ja ne ovat nimenomaan suunniteltu pakolais-taustaisille henkilöille. Ammattialakohtaiset taidot pitää kuitenkin kartoittaa muulla tapaa, koska korttien sisältämät taidot ovat pitkälti siirrettäviä ja pehmeitä taitoja. Hyvää on havainnollistavat kuvat ja suht runsas kielivalikoima. Osaamiskortit ovat saatavilla kymmenellä kielellä mukaan lukien arabia, tigrinja ja farsi.

Valitut taidot voi vielä raksittaa kahden sivun osaamiskortistoon, joka kokoaa kaikki henkilön taidot ja jossa voi myös valita taidon vahvuuden.

Kortit soveltuvat monenlaisille pakolaisprofileille ja käytimmekin niitä laajasti eri ryhmissä. Kortteja on paljon, joten taitojen valitseminen voi tuntua raskaalta. Ohjaaja voi jakaa teemoja eri tapaamiskerroille tai jättää jonkin osion pois. Kielivalikoimaan kuuluvat ranskan ja arabian kielet auttoivat paljon, mutta kokonaan luku- ja kirjoitustaidottomien kanssa korttien käyttäminen olisi haasteellista.

Osaamispolkua voi käyttää orientoivasti osaamisen tunnistamiseen. Ideana on, että henkilö miettii omaa historiaansa koulutuksen, työkokemuksen, harrastusten ja työharjoitteluiden kautta. Jana-ajatelu auttaa konkretisoimaan polkua. Janalle merkitään kaikki kokemukset, kuten peruskoulun aloitus ja harrastukset. Janan alapuolelle kokemuksen alle

merkitään niistä kertyneet osaamiset. Osaamisen muotoiluun ja laajentamiseen tarvitaan ohjaajan apua. Ohjaajan tärkeänä roolina on myös korostaa, että kaikki kokemukset ovat arvokkaita ja kerryttävät ihmisen osaamisvarantoa. Tämä koskee kaikkia osaamisen tunnistamisen välineitä. Usean kerran hankkeen ryhmävalmennusten aikana kävi ilmi, että osallistujia oli jättänyt mainitsematta omasta mielestään merkityksettömän (työ)kokemuksen. Esimerkkinä voisi mainita erään osallistujan, joka oli työskennellyt teini-ikäisestä alkaen 10 vuotta apteekissa, mutta ei maininnut alkuhaastattelussa tästä mitään. Ehkä hän koki vain pitkän rakennusalan kokemuksensa merkityksellisenä, sillä tavoitteena on suuntautuminen rakennusosalalle. Kuitenkin ihmisen kaikki kokemukset ja opittu vaikuttavat osaamiseemme ja kykyymme oppia, ja tätä ajattelua olisikin hyvä tehdä näkyväksi maahanmuuttaneille. Osaamispolku sopii kaikille työelämäprofileille orientoivaan osaamisen tunnistamiseen, mutta korkeakoulutettujen kanssa hyöty jää lähinnä suomen kielen harjoitteluun. Luku- ja kirjoitustaitoa opettelevien kanssa kirjoittamisen sijaan kokemukset voisi piirtää.

Osaamisen tunnistamisessa tärkeintä aivan ensimmäiseksi on tehdä osaaminen maahanmuuttaneelle itselleen näkyväksi ja saada hänet arvostamaan omaa osaamistaan. Jo se itsessään voimaannuttaa ja lisää uskoa omiin kykyihin. Erilaista osaamista arvostetaan eri kulttuureissa eri tavalla ja osaamisen käsityksen avaamista maahanmuuttaneelle tarvitaan myös. Tärkeää on, että ohjattava ymmärtää, miksi osaamisen tunnistamista tehdään.

3. Ohjaus kohti työelämää

Osaamisen tunnistamisen jälkeen seuraava askel on miettiä, miten sitä voi hyödyntää uraohjauksessa. Eri työelämäprofiilien maahanmuuttaneet ovat eri vaiheissa poluillaan, joten on tärkeää, että ohjaus on mahdollisimman yksilöllistä ja sitä toteutetaan huomioiden erilaiset tarpeet kotoutumisen eri vaiheissa.

Uraohjauksen tavoitteina ovat urasuunnitelmien selkeytymisen lisäksi ohjattavan itsetuntemuksen ja pystyvyyden tunteen lisääminen, voimaantumisen, ja uusien mahdollisuuksien näkeminen. On myös tärkeää, että ohjattava ymmärtää tavoitteidensa realistisuuden. Koulutus- ja työvaihtoehtoja on paljon, joten ohjaajan ammattitaitoa tarvitaan avuksi, jotta aiemmin hankittua osaamista voidaan hyödyntää ja soveltaa parhaalla mahdollisella tavalla.

Työkykylähtöisyys ohjauksessa

Pakolaistaustaisilla on muita maahanmuuttaneita useammin traumataustaa, mikä kävi ilmi myös alkukartoitushaastatteluissa. Työkyvyn aleneminen voi koskettaa kaikkia työelämäprofiilien tyyppejä, mutta tässä hankkeessa he edustivat useimmiten tyyppejä 1 ja 4 eli jo pidempään töitä tehneitä tai luku- ja kirjoitustaitoa opettelevia. Tämä tulee ottaa huomioon uraohjauksessa, koska sillä on luonnollisesti vaikutusta työkykyyn. Työn tekeminen ja sen tuomat säännölliset rutiinit toisaalta usein parantavat ja ylläpitävät työkykyä. Työmotivaatio onkin tällä ryhmällä usein todella korkea. Monelle osa-aikatyö sopisi hyvin ja toimisi hyvänä väylänä työelämäään. Tällä hetkellä TE-palvelut ohjaa virallisiin työkykykartoituksiin, ja niihin on syytä ohjata suht matalalla kynnyksellä. Sairaus tai vamma voi estää työskentelyn aikaisemmassa ammatissa, mutta henkilö voi hyvin olla työkykyinen

johonkin toiseen ammattiin tai tehtävään. Haasteita voi aiheutua siitä, jos henkilön oma käsitys työkyvystään on hyvin erilainen kuin kartoituksen antama tulos tai ohjaajan arvio. Näissä tapauksissa joskus ainut tapa saada henkilö näkemään tilanteensa on halutun työn kokeilu esimerkiksi job shadow -hengessä, jolloin työpaikalle mennään päiväksi tai pariin tutustumaan ja kokeilemaan työtehtäviä.

Hankkeessa osoittautui erittäin toimivaksi integroitu malli, jossa pystyimme antamaan lisäohjausta osallistujille heidän opiskelupäiviensä aikana. Tämä mahdollisti myös tehokkaan tiedonvaihdon ja mm. työkykyyn vaikuttavista asioista keskustelemisen koulutuksen opettajan kanssa. Jatkokehittämisen kannalta olisi hyvä koordinoita ohjattavien oman opettajan kanssa, milloin lisäohjausta tarvittaisiin eniten ja millaisiin asioihin kaivataan apua. Lisäohjaus voisi olla myös muutaman kerran työpajoja pienryhmissä. Lisäohjaukselle koettiin kuitenkin selvästi tarvetta ja jatkossa voisi miettiä, mikä taho voisi tarjota tällaista "maahanmuuttaneiden ura-coach"-palvelua, joka saapuisi kutsuttuna paikalle ja täydentäisi oppilaitoksen ohjausta edistämällä työelämäään siirtymistä.

Työnhaku ja työelämätaidot

Pakolaistaustaisilla ja maahanmuuttaneilla monesti yleisestikin on puutteita työnhakutaidoissa. Työn hakeminen edellyttää nykypäivänä sähköisten välineiden käyttöä ja tähän moni kaipaisi kipeästi lisää harjoitusta. Tämä toive tuli ilmi myös hankkeen osallistujille toteutetussa palautekyselyssä. Harjoittelimme eri hakusivujen käyttöä puhelimella ja kannettavalla tietokoneella. Jokainen työnhakusivusto on omanlaisensa ja monelle voi olla vaikea hahmottaa, mihin kenttään syötetään ammatti tai paikkakunta. Siksi olisikin hyvä tutustua moneen eri sivustoon, jotta

hakusivustojen logiikka tulisi ohjattaville tutuksi. On hyvä myös painottaa sitä, että kattavimman kuvan tietyn alan työpaikkojen tarjonnasta saa käyttämällä useita sivustoja rinnakkain. Useamman kerran ohjattavat totesivat pettyneinä, ettei oman alan paikkoja ole kotipaikkakunnalla, mutta syynä olikin yhden hakupalvelun suppeampi tarjonta. Toista sivustoa kokeiltuamme, alkoi työpaikkojakin löytyä. Hakusivustojen käytön harjoittelua tulisi olla enemmän ja varsinkin työnhaun ollessa ajankohtaista. Ilmoituksissa hyvin usein toistuva vaade suomen kielen erinomaisesta taidosta voi lannistaa, joten minimivaatimuksista on hyvä käydä keskustelua ryhmässä. Usein todellisuudessa pienempikin kielitaito riittää. Myös muiden työnhaun kanavien läpikäyminen on tärkeää, sillä näistä maahanmuuttaneilla on usein melko kapea käsitys. Ohjauksessa keskusteltiin myös sopivasta hetkestä aloittaa työnhaku. Ohjaaja korosti, ettei työnhaun aloittamista tarvitse jarrutella, jos henkilö haluaisi jo työllistyä. Osa-aikatyötä ja opintoja olisi hyvä yhteensovittaa maahanmuuttaneiden kohdalla nykyistä joustavammin, sillä työ on myös tehokas kotouttaja. Varsinkin niiden opiskelijoiden kohdalla, joilla on kotimaas-



kanavien läpikäyminen on tärkeää, sillä näistä maahanmuuttaneilla on usein melko kapea käsitys. Ohjauksessa keskusteltiin myös sopivasta hetkestä aloittaa työnhaku. Ohjaaja korosti, ettei työnhaun aloittamista tarvitse jarrutella, jos henkilö haluaisi jo työllistyä. Osa-aikatyötä ja opintoja olisi hyvä yhteensovittaa maahanmuuttaneiden kohdalla nykyistä joustavammin, sillä työ on myös tehokas kotouttaja. Varsinkin niiden opiskelijoiden kohdalla, joilla on kotimaas-

taan työkokemusta, ehkä erikoisosaamista ja halua työllistyä, nopeaan työnhaun aloittamiseen tulisi kannustaa. (Hankkeen työelämäprofiileiden tyypit 1, 5 & 6)

Alueen työmarkkinoiden tuntemus on myös teema, josta maahanmuuttaneet tarvitsevat lisää tietoa. On tärkeää, että hyvin ja huonosti työllistävistä aloista on realistinen käsitys, jotta omia tavoitteitaan osaa suhteuttaa niihin. Työmarkkinoiden hahmottamista voi aloittaa kartoittamalla ohjattavien tuntemia yrityksiä ja laajentaa niitä muihin samojen alojen yrityksiin. Tieto yrityksistä lisääntyy myös harjoittelu-paikkoja etsiessä. Yhdessä voidaan myös googlailla itseä kiinnostavan alan työnantajia. Juuri maahan saapuneet maahanmuuttaneet ovat usein innokkaita saamaan mahdollisimman paljon tietoa alueen työllistymismahdollisuuksista jo hyvin varhaisessa vaiheessa. Näin oli myös Avoin työelämä -hankkeen osallistujien kohdalla. Olisi tärkeää vastata tähän tarpeeseen, eikä lykätä sitä esimerkiksi opetussuunnitelmaan vedoten myöhemmäksi. Hankkeessa toteutetut työpaikkavierailut kasvattavat myös alueen työmarkkinoiden tuntemista. Vierailuista lisää seuraavassa kappaleessa *Työelämäyhteistyö*.

Suomalaista työkulttuuria ja työlainsäädäntöä opiskellaan kotoutumiskoulutuksessa ja monessa muussakin maahanmuuttajakoulutuksessa kuten aikuisten perusopetuksessa. Koulutuksissa ei voi kuitenkaan kattaa teemoja kovin syvällisesti niiden laajuuden takia. Tietoa voi tulla myös kerralla liikaa tai "väärässä" kohtaa opiskelijan kotoutumispolkua, jolloin oman kokemuspohjan puuttuminen aiheuttaa sen, ettei tieto herätä opiskelijassa mitään tunteita tai tarttumapintaa. Tällöin sitä on vaikeampi omaksua. Jos ohjattavalla on takanaan useita vuosia Suomessa ja mahdollisesti työkokemusta, perustietojen kertominen suomalaisesta työkulttuurista, kuten täsmäl-

lisyyden tärkeys, voi tuntua ohjattavista turhalla ja jopa alentavalta. Tällöin kaivataan jo syvemmälle menevää tietoa suomalaisen työkultuurin erityispiirteistä tai esimerkiksi alakohtaista työlainsäädäntötietoa. Tässä hankkeessa emme ehtineet kehittää tähän tarpeeseen vielä materiaalia, mutta siitä voisi lähteä liikkeelle jatkokehitystyössä.

Työhaun asiakirjojen päivittäminen

Hankkeen aikana tehtiin kaikille osallistujille uudet CV:t tai päivitettiin jo olemassa olevia. Käytimme valmista Word-pohjaa, jossa oli valmiita muotoiluja ja värejä. CV:t tehtiin suurilta osin yksilöohjauksessa, joka oli tehokasta ja yksilöllistä. Hyödynsimme CV:ssä osaamisen tunnistamisesta kertynyttä tietoa ja saimme näin ansioluetteloja ”lihotettua” heidänkin osaltaan, joilla ei ollut niin paljon kokemusta. Tulkin



avulla toteutetusta alkukartoituksesta oli tässä myös hyötyä, koska näin ohjaaja pystyi varmistamaan, että kaikki henkilön kokemukset ja taidot tulevat huomioiduiksi ansioluettelossa. SkillLabista taidot sai myös kätevästi suoraan ansioluetteloon. Esco-luokitusta, josta voi hakea tuhansien eri ammattien taitoja, kannattaa hyödyntää CV:tä tehdessä: https://esco.ec.europa.eu/fi/classification/occupation_main.

CV on tietenkin tärkeä asiakirja työhaussa, mutta sen lisäksi, että osallistujat saivat päivitetyn ja osaamista painottavan CV:n, moni koki voimaantumista itse tekoprosessista. Varsinkin profiilitekstien miettiminen yhdessä oli monelle positiivinen kokemus. Osallistujien usko omiin kykyihin kasvoi.

Ukrainalaiset korkeakoulutetut huomioitiin ohjauksessa siten, että heille järjestettiin heidän toiveestaan LinkedIn-koulutus ja toteutettiin graafisesti näyttävät CV:t Canva-ohjelmalla. Osa asiakkaista käytti CV:tä samantien kotoutumiskoulutukseen sisältyvän työssäoppimisjakson harjoittelupaikahaussa.

Onnistuneita ohjauskokemuksia

Saimme hyviä kokemuksia **naisten erillisestä ohjausryhmästä**, joka mahdollisti keskittymisen naisia askarruttaviin kysymyksiin ja selvästi rohkaisi naisia pohtimaan ääneen asioita, joita ei sekaryhmässä ollut ehkä uskallettu tuoda esille. Mukana jakamassa omia kokemuksiaan oli siivousalalla työskentelevä pakolaistaustainen henkilö, jolta naiset kiinnostuneina kyselivät suomalaisesta työelämästä ja omista mahdollisuuksistaan. Pienryhmätapaamisessa moni osallistujista alkoi ensikertaa näkemään mahdollisena oman työllistymisensä. Tälle ryhmälle tällainen ”herätely” aiheen äärelle olisikin kaikista tärkeintä. Heidän kanssaan on turha käydä työlainsäädäntöä seikka-

peräisesti läpi tai tutustua lukuisiin erilaisiin hakusivustoihin. Vertaisten kokemukset työelämästä, omien vahvuuksien tunnistaminen ja uskon itseen vahvistuminen ovat heille ensisijaisia.

Eräs osallistuja oli turhautunut omien sanojensa mukaan "istumaan koulussa", koska oli Suomessa käynyt jo useamman kieli- ja valmistavan koulutuksen ja tehnyt myös keikkatöitä siinä sivussa. Hän oli muuten tyypillinen työelämäprofiiliin 1 osallistuja, mutta hänellä oli myös muodollinen pätevyys ammattiinsa. Hän innostui hankkeesta kuultuaan, että mukana on metallialan yritys, mikä ei kuitenkaan vastannut hänen aiempaa ammattiaan. Kartoitimme hänen laajan osaamisensa, päivitimme ansioluettelon ja vierailimme metallialan yrityksessä. Nyt hän opiskelee oppisopimuksella eräässä metallialan yrityksessä. Hän selkeästi tarvitsi jonkun lisäponnen, jotta hän alkoi nähdä vaihtoehtoja ja uutta suuntaa elämälleen Suomessa.

Eräs toinen osallistuja opiskeli tiettyyn ammattiin valmistavassa koulutuksessa ja oli menossa koulutuksen työssäoppimisjaksolle. Kävi ilmi, että harjoittelupaikka ei liittynyt mitenkään opiskeltavaan alaan. Hankkeen ohjaajan avustuksella löytyi opiskeltavan alan harjoittelupaikka, jossa hän voi harjoitella alan perustaitoja ja miettiä, sopiiko tämä ala itselle. Harjoittelupaikkaohjauksesta lisää *kappaleessa 4*.

Maahanmuuttaneiden voi olla joskus vaikea hahmottaa kaikkia erilaisia tehtävänkuvia ja mahdollisia työpaikkoja saman ammatin sisällä. Esimerkiksi lähihoitajasta saatetaan ajatella, että hän työskentelee aina palvelutalossa. Tätä käsitystä oikaisemaan vierailimme erään osallistujan kanssa alakoulun iltapäivätoiminnassa. Osallistuja opiskeli hoiva-alalle valmentavassa koulutuksessa ja heillä oli myöhemmin tulossa harjoittelujakso, johon hän sai vierailulta toivottavasti uusia ideoita.

Palvelukartan hyödyntäminen ohjauksessa

Laadimme hankkeessa alueellisen palvelukartan, jota voi käyttää ohjauksen tukena. Palvelukartassa kuvataan teemoittain maahanmuuttaneille hyödyllisiä palveluita, joita voi suositella kullekin yksilöllisen tarpeen mukaan. Ideana on, että keskeisimmät palvelut löytyvät kootusti ja selkeästi esitettynä. Palvelukartassa on listattuna alueen isoimpia työnantajia, koulutuspaikkoja, työnhakusivustoja, suomen kielen opiskelumahdollisuuksia sekä hyvinvointi- ja sosiaalipalveluita. Käytimme palvelukarttaa pilottiryhmien viimeisessä henkilökohtaisessa ohjauskeskustelussa, jossa suunniteltiin jatkopolkua. Palvelukartasta ympäristöön kullekin sopivat vaihtoehdot. Alueen suurimmat työnantajat -kohdan voi vaihtaa kunkin tavoitealan mukaisiin työnantajiin eli haetaan yhdessä alueelta oman alan yrityksiä. Pohjois-Pohjanmaalla Kuusamossa palvelukartta laadittiin yhdessä Koto-Kuusamo-hankkeen kanssa ja he ottivat kartan heti käyttöön ohjaustyön tueksi. Siellä aikomuksena on jakaa karttaa heti alkuvaiheessa kaikille kuntaan saapuville maahanmuuttaneille. Sisällöt on suunniteltu Keski-Suomen, Kainuun ja Pirkanmaan alueille, mutta sitä voi soveltaa kaikille alueille. Palvelukarttapohja ilman alueellisia sisältöjä löytyy tämän julkaisun *liitteistä*.

Tiedon äärelle ohjaaminen

Maahanmuuttajatyönhakijoille olisi hyvä kertoa erilaisista verkkosivustoista, joista he voivat löytää tietoa tai esimerkiksi kielikoulutusta itselleen. Esimerkiksi finnishcourses.fi -sivustolta on mahdollista etsiä suomen kielen koulutuksia eri alueilta ja myös verkkokoulutuksia. Lisäksi maahanmuuttajatyönhakijoiden olisi hyvä olla tietoisia esimerkiksi oppilaitosten tarjoa-

mista palveluista, sillä usein on mahdollista saada kielitukea erilaisten palveluiden kautta. Maahanmuuttanut voi itsekin mainostaa työnantajalle TE-toimiston tukemaa Työpaikkasuomi -koulutusta, joka voi toimia porkkanana palkkaamiseen. Tiedonhaun ja digitaitojen ohjaus on tärkeää, jotta kaikilla olisi yhtäläinen pääsy tiedon äärelle.

Lopuksi

Kaiken ohjauksen lähtökohtana tulisi olla yksilöllisyys ja henkilön omat tavoitteet ja valmiudet. Näin tapahtuu sitoutuminen urapolkuun. Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen on tärkeää, jotta sitä voidaan hyödyntää jatkosuunnitelman tekemisessä. Kaikki osallistuneet eivät kuitenkaan nähneet aiemmin kertyneen osaamisen tunnistamista tarpeellisena, koska he olivat jo päättäneet vaihtaa alaa eivätkä kokeneet vanhojen kokemusten vaikuttavan nykyisyyteen. Heidän katseensa oli vahvasti suuntautunut eteenpäin ehkä jopa haluten unohtaa menneet. Tämä ryhmä hyötyisi siirrettävien taitojen ja omien vahvuuksien tunnistamisesta. Hankkeessa havaitsimme heidän janoavan tietoa suomalaisesta työelämästä ja työmarkkinoiden toimimisesta. Ryhmässä keskusteltiin esimerkiksi ansiosidonnaisesta päivärahasta, TES:istä, ammattiliitoista ja työnhausta.

Jos ohjattavalla on hyvä työkokemus alalta, joka edelleen kiinnostaa häntä ja jolla on Suomessa realistiset työllistymismahdollisuudet, tulisi häntä tukea esimerkiksi täydennyskoulutautumaan ja hakemaan töitä kyseiseltä alalta. Uraohjauksen peruste ei voi olla vain se, että suositeltu ala on hyvin työllistävä. Ohjaajalla on kuitenkin vastuu antaa tietoa työllistävistä aloista, jotta asiakas pystyy tekemään harkittuja päätöksiä oman urapolkunsuhteen.

4. Työelämäyhteistyö ohjaustyössä

Työelämäyhteistyöllä on suuri merkitys ohjaustyössä. Ohjaajan avulla saadaan usein ensimmäiset kontaktit työelämään tai voidaan löytää jopa työpaikka. Hankkeessa hyödynnettiin ohjaajien olemassa olevia työelämäyhteyksiä ja luotiin täysin uusia. Suora kontaktointi yritysten henkilöstöstä vastaaviin tai pienemmissä yrityksissä suoraan yrittäjään tuottivat parhaat tulokset.

Työelämäyhteistyön rakentaminen perustuu asiakkaan tarpeeseen ja yrityksen mahdollisuuteen tarjota erilaisia toimia. Hankkeen toimet kohdennettiin aloille, joissa on työvoimapula, kuten hoiva-, siivous-, metalli- ja kaupan aloille. Näin yrityksiä oli helpompi motivoida mukaan, sillä hankkeen asiakkaissa oli myös työntekijäpotentiaalia, vaikka työllistävästä hankkeesta ei ollutkaan kyse.

Asiakasprofiilien (kuvattu osiossa 1) perusteella esiin nousivat mm. seuraavat tarpeet:

- Työelämään ja suomalaiseen työkuulttuuriin tutustuminen
- Verkostoituminen
- Osaamisen näyttäminen työnantajalle
- Oman osaamisen päivittäminen/täydentäminen
- Työllistyminen
- Oman polun löytäminen
- Alueen työ- ja koulutustarjonta ja omat työllistymismahdollisuudet
- Itsetunnon vahvistaminen

Kartoitimme yritysten tilannetta sähköisellä kartoituksella ja tämän jälkeen haastatteluilla. Yrityksiä oli

kartoituksessa mukana yhdeksän, joista haastatteluun osallistui kahdeksan.

Tavoitteena ei ollut tavoittaa määrällisesti paljon yrityksiä, vaan saada syvempää tietoa yritysten tarpeista, vastaanottavuudesta, asenteista ja arvoista.

Jaoin yritykset kartoituksen perusteella profiileihin saadaksemme selville kunkin yrityksen avuntarpeet ja voidaksemme suunnitella yhteistyötä niiden pohjalta.

Yritysprofileita tunnistimme seuraavat:

1. Yrityksellä on kokemusta maahanmuuttajien palkkaamisesta. Yritys arvioi olevansa monimuotoinen ja kokee, että monimuotoisuus tuo lisäarvoa yritykselle. Yrityksellä ei ole merkittäviä konflikteja työyhteisössä, jotka tunnistettavasti johtuisivat monimuotoisen työyhteisön toimimattomuudesta.
2. Yrityksen on melko vaikeaa löytää osaajia. Koke-
musta maahanmuuttajien palkkaamisesta on.
Työyhteisössä on monimuotoisuuteen liittyviä konflikteja.
3. Yrityksen on melko vaikeaa löytää osaajia. Yrityksellä ei ole kokemusta maahanmuuttaneiden palkkaamisesta eikä sen ajankohtaisuutta ole vielä tunnistettu.

Eri yrityksiin toteutettiin ohjattavien kanssa vierailukäyntejä, joissa ohjattavat pääsivät tutustumaan suomalaiseen työelämään ja -kulttuuriin. Vierailut toteutettiin maahanmuuttaneen tarpeen mukaan siten, että he pääsivät tutustumaan itseään kiinnostaviin, oman työelämäpolun mukaisiin yrityksiin. Vierailimme mm. parturi-kampaamossa, ohjelmointi-



yrityksessä, päivittäistavarakaupassa, sahalla, kolari-
korjaamolla, ravintolassa, metallialan yrityksissä,
kuljetusfirmassa, tukussa, koulussa ja koulun ilta-
päivätoiminnassa, kiinteistöhuollon ja siivousalan
yrityksessä, sotealan yrityksessä sekä lammassalmilla.
Tarkoituksena oli molemminpuolisten kontaktien luonti
sekä oman osaamisen peilaaminen työtehtävän
vaatimuksiin. Osallistujia hätkähdyttävää kuultavaa
oli sekin, jos kyseiseen työnkuvaan ei ollut muita vaati-
muksia kuin hyvä asenne. Tieto saa ehdottomasti
enemmän painoarvoa, kun sen sanoo työnantaja
kuin opettaja tai ohjaaja. Vierailut laajensivat myös
osallistujien käsitystä alueen työmarkkinoista ja hyvin
työllistävästä aloista.

Työpaikkavierailut ovat luonnollisesti vastavuo-
roisia ja myös työnantajille ne voivat toimia herättele-
vinä kohtaamisina, varsinkin pienemmillä paikkakun-
nilla, joilla monet työpaikat ovat hyvin homogeenisiä.
Työnantaja voi havahtua huomaamaan maahan-

muuttaneet mahdollisena työntekijäryhmänä. Lisäksi maahanmuuttaneilla voi olla kysymyksiä, joita työnantaja ei ole tullut ajatelleeksikaan, että olisi tärkeää kertoa tai voisi olla epäselvää. Esimerkkinä vierailulla kiinteistöhuoltoyrityksessä tullut kysymys, että rangais-taanko siitä, jos työntekijä rikkoo jotain.

Osassa työpaikoista pyysimme HR-asiantun-tijaa tai esihenkilöä kommentoimaan asiakkaiden CV:itä. He kommentoivat mm. ulkoasua, selkeyttä ja antoivat parannusehdotuksia. Lisäksi oli kiinnostavaa kuulla, herättäisivätkö kyseiset CV:t työnantajan huomion, ja riittäkö osallistujan kokemus kyseessä oleviin työtehtäviin. Osallistujille oli arvokasta kuulla positiivista palautetta esimerkiksi kielitaidostaan ja työkokemuksestaan. Myös ohjaajalle, jonka kanssa CV oli tehty, palaute oli hyödyllistä.

Profiilin 3 yrityksiä oli vaikeinta houkutella hank-keen toimiin mukaan, koska he eivät näe maahan-muuttaneiden palkkaamiseen panostamista tällä hetkellä tarpeellisenä. Tämä on kuitenkin kohde-ryhmä, jonka motivointi maahanmuuttaneiden huomioimiseen potentiaalisena hakijaryhmänä olisi tärkeää. Heidän kanssaan matalan kynnyksen tapa aloittaa vastaanottavuuden lisääminen olisi juuri työpaikkavierailut, joissa molemmat osapuolet voisivat kysyä toisiltaan. Meidän oli mahdollista käyttää tulkkia osassa vierailuja ja se voikin syventää vierailua entisestään, kun mitään ei ainakaan kielen takia jää sanomatta.

Kokemusasiantuntijat

SOL Palveluihin Kuusamossa saimme vierailuesittelylle mukaan yrityksessä töissä olevan maahanmuutta-neen työntekijän. Hänen työelämäpolkunsu rohkaisi ja innosti osallistumaan ja kysymään vierailulla sekä pohtimaan omaa polkua ja omia mahdollisuuksia

konkreettisesti myös vierailun jälkeen. Tämä oli erityisen antoisaa lapsia kotona hoitaneille kotiäideille vertaiskokemuksen esiintuonnin kautta.

Toisen alueen hankeryhmässä kokemusasiantun-tijana vieraili Syyriasta pakolaisena 2015 muuttanut mies, joka on edennyt oppisopimuksen kautta hotellin ravintolan vuoropäälliköksi asti. Hän oli saanut jalan oven väliin vuokratyöfirmassa alkaneesta keikka-työstä. Tämä vierailu puhutteli varsinkin hankkeen miesosallistujia ja antoi selvästi rohkaisua hakemaan töitä, vaikkei suomen kieli olisikaan "täydellinen". Osallistujat kyselivät kiinnostuneena työn aloituksesta ja suomalaisen työkuultuurin piirteistä. Vierailu osoitti myös sen, että on tärkeää valita kokemusasiantuntija kohderyhmän mukaan. Nuorilla miehillä ja jo elämän-kokemusta omaavilla naisilla on usein kovin erilaiset tavoitteet ja mietinnän kohteet.

Kahvihetket

Yrityskartoituksissa työnantajilta nousi esiin maahan-muuttaneiden palkkaamiseen liittyviä teemoja, joista he kaipaivat lisää tietoa. Mietimme, mikä olisi tehokkain tapa välittää tietoa ja päädyimme lyhyeh-köihin virtuaalikahvihetkiin. Kahvihetkien teemoina ovat osaamisen tunnistaminen, maahanmuuttaneen rekrytointi, maahanmuuttaneen perehdytys, kieli- ja kulttuuritietoinen työyhteisö, maahanmuuttaneen taustat ja työluvut sekä selkokielen käyttö työpaikalla. Toteutimme kahvihetkiä teollisuuden ja kaupan alan yrityksille. Näitä on jossain muodossa tulossa toivot-tavasti lisääkin. Kahvituokiot olivat n. 45 minuutin mittaisia ja tarjosivat herättelyä käsiteltävänä ollee-seen aiheeseen sekä käytännön vinkkejä, miten näitä voi huomioida ja soveltaa omassa työssään. Jokaisesta kahvihetkitemasta teimme kaksisivuiset tiivistelmät, jotka löytyvät tämän lehtisen liitteistä. Ne

ovat vapaasti käytettävissä ja levitettävissä alueen työnantajille esimerkiksi harjoittelupaikkakäyntien yhteydessä.

Työharjoittelupaikkojen ohjaus

Harjoittelu on erinomainen tilaisuus asiakkaille näyttää osaamistaan yrityksessä ja yritykselle saada potentiaalisen työntekijän osaamista näkyviin.

Yksi työelämäyhteistyön muoto on työharjoittelupaikkojen etsiminen. Suuri osa hankkeeseemme osallistuneista oli jonkun koulutuksen piirissä, ja harjoittelupaikan etsintä oli ollut tai oli lähitulevaisuudessa ajankohtaista. Kirpputorit, päiväkodit ja kaupat tuntuvat monesti turvallisilta ja helpoilta harjoittelupaikoilta, joista on hyvä aloittaa tutustuminen suomalaisen työelämään. Olisi kuitenkin syytä pohtia, olisiko tarkoituksenmukaisinta ohjata opiskelijoita jo aivan ensimmäisestä harjoittelusta lähtien oman tavoitteen mukaiseen harjoittelupaikkaan. Tämän onnistumiseksi tarvitaan tietenkin myös työelämän valmiutta ottaa opiskelijoita harjoitteluun.

Yrityskartoituksista havaitsimme, että yrityksillä on tarve saada tietoa monikulttuurisuuteen liittyvistä kysymyksistä. Maahanmuuttaneiden opettajat ja ohjaajat ovat luontevassa kontaktissa työnantajien kanssa ja voisivat käyttää asemaansa tiedon levittämiseen. Työharjoittelun seurantakäyntien yhteydessä voisi kysyä yrityksen edustajalta, mitä heille tarkoittaa monimuotoisuus ja miten se otetaan huomioon työpaikalla. Tästä voisi päästä luontevasti keskustelemaan esimerkiksi selkokielen merkityksestä työn ohjauksessa.

Koulutuksen alkuvaiheessa tehdystä osaamisen tunnistamisesta on hyötyä harjoittelukäyntien yhteydessä. Ohjaajan kannattaa tuoda opiskelijan aikaisemmin hankittua osaamista esille ja ottaa puheeksi

sen hyödyntäminen kyseisessä työssä. Ohjaaja voi myös haastaa työnantajaa monipuolistamaan harjoittelijan työtehtäviä. Liian usein harjoittelussa tehdään neljä viikkoa täysin samoja yksinkertaisia tehtäviä, vaikka tehtäväkuvan laajentaminen pikkuhiljaa kävisi helposti, esimerkiksi rohkaisemalla asiakaspalvelutehtäviin tai antamalla oman vastuualueen.

Työelämäprofiilit ohjauksessa ja työelämäyhteistyössä

Tarkkojen ohjaussuositusten antaminen työelämäprofiilien mukaan ei ole tarkoituksenmukaista, vaan ohjaustyötä tekevä voi käyttää profiileja työnsä tukena ohjaustyössä.

Ensimmäiselle pakolaisprofiilille eli pitkän työökemuksen omaaville ammattilaisille tärkeintä työelämäyhteistyössä olisi oman alan kontaktien saaminen sekä oman osaamisen testaaminen ja sitä kautta realistisen käsityksen muodostuminen omista tämänhetkisistä mahdollisuuksista työmarkkinoilla. Heillä on harvoin muodollista pätevyyttä harjoittamastaan ammatista, joten työnantajilta saa myös tärkeää tietoa siitä, miten osaamista pitää päivittää. Harjoittelupaikka oman alan yrityksessä olisi hyödyllinen ensiaskel kohti työllistymistä. Tärkeää on myös työpaikalla tapahtuva osaamisen tunnistaminen, jota täydentää etukäteen tehty osaamiskartoitus.

Toiselle pakolaisprofiilille eli kotona lapsia hoitaneille kotiaideille tärkeintä työelämäyhteistyössä olisi ensimmäisten kontaktien saaminen työelämään. Tavoitteena on luoda uskoa omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin siirtyä kohti työelämää. Lisäksi tavoitteena on saada näkemystä vaihtoehdoista, joita on tarjolla ja jotka ovat itselle mahdollisia. Harjoittelupaikoista puhuttaessa tälle ryhmälle oleellista on harjoittelupaikka, jossa he saavat tukea ja voivat käyttää omia

vahvuuksiaan. Harjoittelujaksoja olisi hyvä tehdä useassa erilaisessa paikassa, jotta omat tavoitteet ja urasuunnitelmat saisivat mahdollisimman paljon reflektointipintaa.

Kolmas pakolaisprofilliryhmä oli omaa urapolkuaan etsivät, ammattikouluttamattomat nuoret, joilla harvoin on selkeää urasuunnitelmaa. Heille oleellista olisi eri vaihtoehtojen esittely ja esimerkiksi tutustumiskäynnit eri alojen yrityksiin. Tärkeää olisi tarjota mahdollisuuksia tutustumiseen myös ns. "suositusten" alojen ulkopuolelta, jotta juuri se itselle paras ja sopivin urapolku alkaisi muodostua.

Neljännän pakolaisprofilliryhmän muodostivat he, joilla on luku- ja kirjoitustaidon haasteita sekä sekalaista työkokemusta. Heillä tärkeintä on oman tavoitteen mukaisten mahdollisuuksien kartoitus ja suomalaiseen työelämään tutustuminen. Jos luku- ja kirjoitustaidossa on suuria haasteita, työmahdollisuudet ovat tietenkin niukemmat, mutta työllistyminen on täysin mahdollista heillekin.

Viides ryhmä oli yrittäjähenkiset ja yrittäjätaustaiset maahanmuuttaneet. Heille verkostot ja kontaktien saaminen yrittäjiin on ensisijaista. Myös kontaktit yrittäjäjärjestöihin ja kauppakamareihin voivat auttaa tähän ryhmään kuuluvia eteenpäin.

Kuudennen ryhmän eli korkeasti koulutettujen tavoitteena on siirtyminen mahdollisimman nopeasti työmarkkinoille. Heille työelämäohjauksessa tärkeintä on oikeiden kontaktien osoittaminen ja harjoittelupaikkojen löytäminen tiukasti omalta alalta. He hyötyvät työnhaun ohjauksesta ja tiedosta alueen työmarkkinoista. Heitä kannattaa kannustaa olemaan suoraan yhteydessä yrityksiin.

Vinkit ohjaajalle onnistuneeseen työelämäyhteistyöhön

- Kasvata työelämäverkostojasi systemaattisesti
- Hyödynnä omaa ammattitaitoasi tiedonvälityksessä yrityksille, kysy yrityksen nykytilanteesta liittyen monimuotoisuuteen
- Panosta harjoittelupaikkaohjaukseen jo ensimmäisestä harjoittelusta lähtien
- Toteuta koulutuksen aikana lyhyitä työpaikkavierailuja ohjattavan tavoitteen mukaisesti
- Mieti työelämäyhteistyön toteutus pakolaisprofillin mukaan
- Mieti uusia tapoja toteuttaa työelämäyhteistyötä

5. Työelämävalmennus osana kotoutumiskoulutusta

Hankkeen yhtenä tavoitteena oli soveltaa työelämäpolkumallia maahanmuuttaneiden kotoutumiskoulutukseen. Tarkoituksena oli pohtia, miten varhaiset osaamisen tunnistamisen tukitoimet sopivat osaksi kotoutumiskoulutusta ja miettiä, miten koulutuksen työelämäohjausta voisi vielä vahvistaa. Koska kotoutumiskoulutus tavoittaa suurimman osan maahanmuuttaneista ja näin ollen myös pakolaistaustaisista henkilöistä, se on myös tarkoituksenmukainen paikka varhaiseen osaamisen tunnistamiseen.

Työelämäsisällöt koetaan yleensä mielekkäinä ja opiskelijat myös itse toivovat niitä jo koulutuksen alkuvaiheessa. Kotoutumiskoulutus alkaa usein melko nopeasti maahan saapumisen ja turvapaikkapäätöksen saamisen jälkeen, joten se on ajallisesti sopiva kohta tehdä systemaattisempaa osaamisen tunnistamista ja työelämäohjausta. Kotoutumiskoulutuksen työelämäohjaus on merkittävässä roolissa siinä, miten maahanmuuttaneen työelämäpolku alkaa muotoutua, ja miten hän löytää oman tiensä Suomessa. On hyvä huomata, että hyvässä ohjauksessa pätevät samat lainalaisuudet riippumatta siitä, missä koulutuksessa opiskelija on. Tässä osiossa esitellään kuitenkin toimia, jotka ovat sovellettavissa kotoutumiskoulutukseen.

Kotoutumiskoulutuksen ja työelämän yhteistyön tiivistämisestä on puhuttu vuosia, ja paljon on jo tällä saralla tehty, mutta kehitettävää on jatkossakin. Hyvä ohjaus ja tiivis yhteistyö työnantajien kanssa tukee opiskelijan nopeampaa pääsyä työelämään, ammattiin johtavaan tai sitä täydentävään koulutukseen. Keskeisessä roolissa tässä ovat työharjoittelujaksot, joissa maahanmuuttaneet saavat usein



ensimmäisen kosketuksen suomalaiseen työelämään. Harjoittelujaksojen laajuus on uuden vuoden 2022 opetussuunnitelman mukaan 8 opintopistettä, mikä tarkoittaa noin kuuden viikon harjoittelujaksoa.

Työharjoittelujaksojen tavoitteina ovat mm. työelämävalmiuksien vahvistuminen, ammattitavoitteiden kirkastuminen, opiskelijan oman työllisyys- ja koulutussuunnitelman tukeminen, opiskelijan työllistymisen edistäminen sekä ammatillisen suomen kielen kehittyminen. Lisäksi tavoitteena on myös oman alan verkostojen kertyminen ja oman osaamisen peilaaminen suomalaisen työelämän vaatimuksiin. Jos harjoittelupaikkaohjaukseen ei ole panostettu riittävästi, jäävät nämä tavoitteet ainakin osittain toteutumatta. Sekä työnantajat että opiskelijat tarvitsevat tiivistä ohjausta, että harjoittelun tavoitteet toteutuisivat.

Kotoutumiskoulutuksessa opiskelee paljon osaavia ihmisiä, joilla olisi potentiaalia siirtyä nykyistä nopeammin työmarkkinoille. Tästä syystä osaamisen

tunnistamiseen, kohdennetun harjoittelupaikan etsimiseen ja työelämäyhteistyöhön kannattaa resursoida aikaa.

Osaamisen tunnistaminen kotoutumiskoulutuksessa

Hankkeessa hahmoteltuja työelämäprofileita voi hyödyntää myös kotoutumiskoulutuksessa ohjaamaan osaamisen tunnistamisen työkalun valintaa. Tarkemmat kuvaukset näistä välineistä löytyvät osiosta Osaamisen tunnistaminen. Osaamisen tunnistaminen olisi hyvä aloittaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa kotoutumiskoulutusta ja siinä voisi hyödyntää eri työkaluja. Ensimmäisen moduulin alussa tehtävässä ensimmäisessä HOPS:ssa kartoitetaan lyhyesti opiskelijan koulutus- ja työhistoria sekä kielitaito. Koulutuksen alkuun sopisivat hyvin kuvalliset osaamisen tunnistamisen menetelmät kuten Mielty-mysmittari tai Bertelsmann Stiftungin osaamiskortit. Nämä tukisivat myös kielenoppimista ja tavoitteiden asettamista.



HOPS-prosessin yhteydessä voidaan käyttää myös tulkausta osaamisen selvittämiseksi tai mahdollisesti joko SkillLab-profilointia tai EU:n taitoprofilointia. Opiskelijoille voitaisiin näiden apukeinojen avulla luoda taitoprofiili, jonka avulla saataisiin varhaisemmassa vaiheessa tarkempaa tietoa osaamisesta ja tämä voitaisiin ottaa huomioon muun muassa sopivan harjoittelupaikan etsinnässä. Soveltuvien menetelmien valinnassa ohjaajan kannattaa miettiä, millaiset työelämäprofiilit vastaavat hänen opiskelijoitaan. Koko ryhmän kanssa käytettäväksi sopivat mm. kuvalliset menetelmät. Muutoin välineen valinta tulisi olla yksilöllistä.

Osaamisen profiloinnin ohjaus on aikaa vievää, joten ohjaukseen pitäisi olla paljon resursseja. Hankkeessa oli mahdollista tehdä osaamisen tunnistamista pienryhmissä ja yksilöllisessä ohjauksessa. Oman osaamisen sanoittamisen ja CV:n laatimisen tärkeys korostuvat kotoutumiskoulutuksen loppuvaiheessa, kun hahmotellaan koulutuspolkua tai siirtymistä suoraan avoimille työmarkkinoille. Hankkeeseen osallistui myös monta ryhmää, joissa kaikilla oli sama äidinkieli. Tämä havaittiin toimivaksi työskentelymalliksi, kun opiskelijat pystyivät tulkaamaan ja selittämään asioita toisilleen. Samankielisten pienryhmiä voisi mahdollisuuksien mukaan hyödyntää myös kotoutumiskoulutuksessa.

Työelämäohjaus ja työnantajayhteistyö

Maahanmuuttaneet lähestyvät Suomen työmarkkinoita takamatkalta suomalaisiin verrattuna, jos ajatellaan verkostojen laajuutta. Vuosien Suomessa asumisen jälkeenkin verkostot voivat olla hyvin ohuet. Suomessa pitkään asuneilla verkostoja on syntynyt lapsuudesta lähtien kouluissa, oppilaitoksissa, harrastuksissa ja työpaikoilla. Hankkeessa kartoitettujen

pakolaisprofiilien perusteella verkostojen rakentaminen on yksi keskeisimmistä maahanmuuttaneiden tarpeista. Niiden edistämisessä kotoutumiskoulutuksella on merkittävä rooli. Usein juuri niillä opiskelijoilla, joilla ei ole muodollista koulutusta tiettyyn ammattiin, vaan osaaminen on hankittu tekemällä, voi olla vaikeuksia löytää omien tavoitteiden mukaisia harjoittelupaikkoja. Ammatillisen suomen kielen kehittyminen tai verkostojen kasvattaminen suomalaisiin työnantajiin ei onnistu kovin hyvin sukulaisen omistamassa pizzeriassa. Opiskelijalle hyvin kohdennettu harjoittelupaikka voi parhaimmassa tapauksessa poikia työpaikan, joten on perusteltua panostaa työharjoittelun ohjaukseen. Työharjoittelupaikkojen etsiminen ei varsinaisesti kuulunut hankkeen suunniteltuihin toimiin, mutta huomasimme tuen tarpeen, koska opiskelijat kysyivät apua työharjoittelupaikkojen etsimiseen. Paneutunut, jokaisen henkilökohtaiset tarpeet huomioonottava harjoittelupaikkaohjaus vaatii paljon aikaresursseja. Ohjaukseen ja työelämäopetukseen resursoidut tunnit ovat tässä ehdoton etu. Myös muuta saatavilla olevaa ohjausapua kuten osaamiskeskustoja ja Ohjaamoja kannattaa hyödyntää.

Harjoittelun seurantakäynneillä voisi hyödyntää enemmän opettajan asiantuntijuutta monimuotoisuudesta ja esimerkiksi selkokielen käytöstä. Työnantajaa olisi hyvä perehdyttää maahanmuuttaneen ohjaamiseen ja siihen, miten työyhteisö voi vaikuttaa esimerkiksi kielitaidon kehittymiseen. Tässä voi käyttää hyödyksi hankkeen aikana tehtyjä kahvihetkien tiivistelmiä (löytyvät kirjasten liitteistä).

Työpaikkavierailut ovat tärkeä osa kotoutumiskoulutusta, sillä niiden avulla voidaan lisätä paikallistuntemusta ja laajentaa maahanmuuttaneiden verkostoja. Jos opiskelija tutustuisi esimerkiksi kolmeen itseään kiinnostavaan työpaikkaan joko

opettajan kanssa tai itsenäisesti (kouluttajan aloittamalla kontaktilla), hän tulisi kotoutumiskoulutuksen aikana syntyneet verkostonsa. Jos siis ajatellaan, että keskimäärin kotoutumiskoulutukseen sisältyy kolme työelämäjaksoa. Tutustumiset madaltavat kynnystä ottaa myöhemmin yhteyttä kyseisiin firmoihin, kun etsitään harjoittelu-, työkokeilu- tai oppisopimuspaikkaa. Hankkeen aikana teimme kotoutumiskoulutuksessa opiskelevien kanssa työpaikkavierailuita mm. koulun iltapäivätoimintaan sekä ravintola- ja hotellialalle. Osalla opiskelijoista oli jo selkeät suunnitelmat, mille alalle he haluavat suuntautua ja vierailun tarkoituksena oli esitellä alan erilaisia ammattivaihtoehtoja. Osalle vierailu oli puolestaan ensimmäinen kosketus kyseiselle alalle, ja tavoitteena oli saada vähän hajua ammatista ja suuntaa antavaa käsitystä siitä, voisiko soveltua alalle. Osuuskauppa Keskimäellä osallistujat saivat myös palautetta hankkeen aikana tehdyistä CV:istään, minkä pohjalta hioimme CV:itä entistä paremmiksi. Tällaista suoraa palautetta työnantajilta saa harvoin, mutta sitä voisi hyödyntää enemmän esimerkiksi harjoittelupaikkakäyntien yhteydessä.

Kotoutumiskoulutus on työnantajien aarreaikka monipuolisine osajineen. Ehkä kotoutumiskoulutus pitäisikin "brändätä" uudestaan työnantajille osaamispankki-näkökulmasta ja markkinoida sitä paikkana, josta voisi suoraan rekrytoida työntekijöitä.

Palvelukartta

Palvelukarttaa, joka on tarkemmin kuvattu kolmannessa kappaleessa *Ohjaus kohti työelämää*, voi hyödyntää myös kotoutumiskoulutuksessa. Karttaan on otsikoitu keskeisiä maahanmuuttaneille hyödyllisiä palveluita, kuten kouluja, harrastuspaikkoja, suomen kielen kursseja, sosiaalipalveluita, järjestöjä ja työnantaja. Sitä voisi käyttää jo ensimmäisessä HOPS-oh-

jauksessa auttamaan palvelukokonaisuuden hahmotamisessa luultavasti vasta vähän aikaa sitten alueelle muuttaneelle. Kartasta voi olla myös ohjauksen loppuvaiheessa hyötyä, kun mietitään palveluita, jotka tukevat henkilön hyvinvointia ja eteenpäin pääsyä. Palvelukartassa on oma laatikkonsa alueen suurimmille työnantajille, mutta sen voi hyvin vaihtaa ohjattavalle keskeisiin oman alan työnantajiin ja kasvattaa näin alueen työmarkkinoiden tuntemusta. Palvelukartta löytyy tämän kirjasen liitteistä.

Suositukset kotoutumiskoulutuksen työelämäohjaukseen

- Laajempi osaamisen tunnistamiseen panostus kannattaa jo ihan koulutuksen alkuvaiheessa. Hyödynnä myös tulkkausta.
- Osaamisen näkyväksi tekeminen lisää voimaantumisen kokemuksia ja tämä on tärkeää jo maahantulon alkuvaiheessa
- Tue heitä, jotka haluavat edetä nopeasti työelämään
- Työelämäohjauksessa on hyvä ottaa käyttöön erilaisia osaamisen tunnistamisen välineitä opiskelijaprofiilin mukaan
- Työssäoppimisjaksojen ohjaus keskeistä nopeamman työelämään siirtymisen mahdollistamiseksi
- Harjoittelun ohjaaja voi tarjota työpaikalle omaa maahanmuuttajaosaamistaan, hyödynnä esim. Kahvihetkien tiivistelmiä. Näin lisätään työelämän vastaanottavuutta.
- Palvelukarttaa voi hyödyntää jatko-ohjauksessa
- Henkilökohtaisen kiinnostuksen mukaan valitut työpaikkavie-railut työelämäverkostojen lisäämiseksi vakiintuneeksi osaksi kotoutumiskoulutusta

OSA 3

Vastaan-

ottavan

työelämän

edistäminen

Johdanto

Työelämän vastaanottavuuden edistäminen oli pakolaisten työelämävalmiuksien lisäämisen ohella Avoin työelämä -hankkeen keskeinen tavoite. Pakolaisten työelämävalmiuksien lisääminen ei riitä, jos rakenteet ja asenteet eivät edelleenkään tue maahanmuuttaneen yhdenveroista pääsyä työelämään. Työnantajilla ja myös työelämää tukevilla tahoilla on vastuunsa tässä ehdottoman tarpeellisessa ja lopulta kaikkia hyödyttävässä muutoksessa.

Tämä kolmas osio työelämän vastaanottavuuden lisäämisestä on tarkoitettu työelämää tukeville verkostoille kuten työnantajajärjestöille, kuntien työllisyys- ja elinkeinopalveluille, ELY:lle, palveluntuottajille ja kaikille tahoille, jotka haluavat edistää vastaanottavaa työelämää. Myös työnantajat voivat saada tästä osiosta käytännön vinkkejä vastaanottavuuden lisäämiseksi omalla työpaikallaan.

Tässä osiossa määritellään **vastaanottavan työelämän käsite** ja tarkennetaan, mitä se tarkoitti meille tässä hankkeessa. Lisäksi kuvataan hankkeessa laaditut **työnantajaprofiilit** ja niiden pohjalta tunnistetut tarpeet sekä annetaan **suosituksia** havaintojemme ja yritysyhteistyön perusteella. Kappaleessa esitellään kokeneiden maahanmuuttaneita palkanneiden yrityksen toimivia käytänteitä koskien maahanmuuttaneiden rekrytointia.

Suositukset on koottu kappaleen loppuun.

1. Vastaanottavan työelämän määritelmä

Vastaanottava tai inklusiivinen työelämä tarkoittaa sitä, että työpaikan kulttuurissa tai käytänteissä ei ole syrjiviä rakenteita ja ymmärretään se, että aidosti yhdenvertaisen työpaikan saavuttamiseksi tarvitaan tukitoimia esimerkiksi maahanmuuttajataustaisille. Edelleen se tarkoittaa esimerkiksi työpaikan saavutettavuutta kaikille, jyrkistä kielivaatimuksista luopumista silloin, kun se ei tehtävänkuvan suhteen ole tarpeellista, monimuotoisuuden omaksumista tietoisesti arvoksi ja aktiivisia toimia sujuvan työntöön mahdollistamiseksi kaikille. Vastaanottava työelämä on valmis poikkeamaan totutuista kaavoista ja ajattelemaan luovasti esteiden poistamiseksi ja yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi. Näin ajatteleva ja toimiva yritys



on usein myös hyvinvoiva ja menestyvä yritys, jolla on kaikki edellytykset niin halutessaan laajentua myös globaaleille markkinoille. Kuten alkusanoissa mainittiin, kaikki muut toimet maahanmuuttaneiden työllistymisen helpottamiseksi valuvat hukkaan, jos työelämän edustajat eivät ole valmiita tekemään omaa osuuttaan. Meille työelämän vastaanottavuus tarkoitti ennen kaikkea käytäntöjä, jotka tukevat maahanmuuttaneen pääsyä työelämään ja toimivaa, monimuotoista työyhteisöä edistäviä toimia. Tästä syystä yhteistyön tekeminen työnantajien kanssa nähtiin erityisen tärkeänä tässä hankkeessa.

Myös lakiin kirjatun tasa-arvon edistämisen näkökulmasta työnantajilla ja työnantajajärjestöillä on vastuu työmarkkinoiden saavutettavuuden ja yhdenvertaisuuden lisäämisessä. Tähän monet työnantajat tarvitsevat tukea ja olisi tärkeää, että tuen muodot olisivat hyvin tunnettuja ja työnantajille helposti saatavilla. Kuten Euroopan muuttoliikeverkoston (EMN) konferenssissa 25.11.2022 kerrottiin, hyviä käytänteitä ja keinoja on, mutta jalkauttaminen ja vakiinnuttaminen puuttuu. Nyt tarvitaan kuntapäättäjien ja työnantajajärjestöjen tahtoa työvoimapulaan käsiksi käymisessä vastaanottavuutta lisäämällä.

2. Yritysprofiilit

Kartoitimme hankkeen alussa yhteensä yhdeksän keskiuomalaisen, kainuulaisen ja pohjois-pohjanmaalaisen yrityksen nykytilannetta ja tarpeita koskien maahanmuuttaneiden rekrytointia ja monimuotoista työyhteisöä. Yritykset olivat työvoimapula-aloilta eli hoiva-, kauppa- ja ravitsemisalan, metalliteollisuuden ja puhdistuspalvelualoilta. Sähköiseen yrityskartoituskyselyyn vastasi yhdeksän yritystä, joista kahdeksaa yritystä haastattelimme.

Kartoitetut yritykset:

- Kainuu: Osuuskauppa Maakunta, Palvelukoti Arkki, N-Clean Oy
- Pohjois-Pohjanmaa: SOL Palvelut Oy
- Keski-Suomi: HT Laser, Huolenpito Helena, Keuruun Vanhaintukisäätiö ry, Osuuskauppa Keskimaa, SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut Oy



Näiden kartoitusten pohjalta tunnistimme kolme yritysprofilia:

1. Yrityksellä on kokemusta maahanmuuttaneiden palkkaamisesta. Yritys arvioi olevansa monimuotoinen ja kokee, että monimuotoisuus tuo lisäarvoa yritykselle. Yrityksellä ei ole merkittäviä konflikteja työyhteisössä, jotka tunnistettavasti johtuisivat monimuotoisen työyhteisön toimimattomuudesta.
2. Yrityksen on melko vaikeaa löytää osaajia. Kokemusta maahanmuuttaneiden palkkaamisesta on. Työyhteisössä on monimuotoisuuteen liittyviä konflikteja.
3. Yrityksen on melko vaikeaa löytää osaajia. Heillä ei ole kokemusta maahanmuuttaneiden palkkaamisesta.

Kaikilla yrityksillä profilista riippumatta oli tiedon tarpeen lisäämisen tarvetta liittyen maahanmuuttaneiden työllistämiseen ja heidän kanssaan työskentelyyn. Lähes kaikilla oli vaikeuksia löytää työvoimaa ja vain osalla käsitystä siitä, mitä rekrytointikanavia kannattaa käyttää, jos haluaa tavoittaa maahanmuuttajatyöntekijöitä. Ensimmäisen profiilin yrityksillä on jo melko paljon kokemusta maahanmuuttaneiden palkkaamisesta, ja he näkevät monimuotoisuuden hyvänä asiana. Heillä saattaa olla jo toimivia ja hyväksi havaittuja käytänteitä koskien maahanmuuttaneiden rekrytointia ja perehdytystä. Silti he kaipaavat syvempää tietoa monista seikoista kuten maahanmuuttaneiden työluvista ja työyhteisön tukemisesta. Tämän profiilin yritykset suhtautuvat yleensä avoimin mielin työyhteisöä kehittäviin koulutuksiin, ja ovat siinä mielessä hedelmällinen yhteistyökumppani.

Toisen profiilin yrityksillä on jonkin verran kokemusta maahanmuuttaneiden palkkaamisesta, mutta myös monimuotoisuuteen liittyviä konflikteja. Tämän profiilin yrityksille tiedon lisääminen koko työyhteisölle on tärkeää. Lisäksi he kaipaavat helposti toteutettavissa olevia maahanmuuttaneiden palkkaamista ja työssäoloa helpottavia käytänteitä. Tälle ryhmälle kokeneempien yritysten hyvät vinkit ovat tervetulleita, ja työyhteisö hyötyisi esimerkiksi työyhteisövalmennuksesta konfliktien ennaltaehkäisemiseksi. Tämän profiilin yrityksillä on vaikeuksia työvoiman löytämisessä, joten he ovat siinä mielessä vastaanottavaisia uusille keinoille löytää työntekijöitä. Pienellä tuella kakkosprofiilin yrityksistä voi tulla ykkösprofiilin yrityksiä.

Kolmannen profiilin yrityksillä ei ole kokemusta maahanmuuttaneiden palkkaamisesta ja myös he kamppailevat löytääkseen työvoimaa. Tähän ryhmään olisi erittäin tärkeää päästä käsiksi ja auttaa heidät alkuun maahanmuuttajatyöntekijöiden tavoittamisessa, rekrytoimisessa, perehdytyksessä sekä itse työn tekemisen ja työyhteisön tukemisessa. He hyötyvät hyvistä esimerkeistä, konkreettisista neuvoista ja koulutuksista. Tiedon lisääminen on ensiarvoisen tärkeää.

Alakohtaisia eroja eri profiileihin kuulumisessa emme huomanneet, mutta toisaalta yhdeksän yrityksen otanta on niin pieni, ettei luotettavia päätelmiä voisi edes tehdä.

Työnantajilta nousi esiin toive kokemusten vaihtoon yrityksiltä yrityksille. Tähän tarpeeseen vastataksemme järjestimme Yritysten parhaat käytännöt -virtuaalitilaisuuden, jossa kolme kokenutta maahanmuuttaneita palkannutta yritystä jakoivat toimintatapojaan. Muiden kertomat hyvät kokemukset voivat antaa rohkaisua ja madaltaa kynnystä palkata maahanmuuttaneita. Seuraavassa kappaleessa avataan näitä hyviä käytäntöjä.

3. Suosituksia vastaanottavamman työelämän saavuttamiseksi

Tiedonjako yrittäjien kesken

Syyskuussa 2022 toteutimme virtuaalisen *Parhaat käytännöt maahanmuuttaneiden rekrytointiin* -tilaisuuden, johon kutsuttiin mukaan yrityksiä ja yritysjärjestöjä sekä kaikkia aiheesta kiinnostuneita. Tilaisuudessa omista hyvistä käytänteistään kertomassa olivat kokeneet ja maahanmuuttaneita jo pitkään palkanneet SOL-palvelut Kuusamosta, palvelukoti Arkki Kajaanista sekä HT laser Keuruulta. Seuraavaksi esitellään yritysten oivalluksia.

Perehdytykseen panostaminen

Valtakunnallisella **SOL-palvelut Oy**:llä on jo pitkä kokemus maahanmuuttaneiden rekrytoinnista.



Käytännössä yritys ei olisi pystynyt samaan kasvuvauhtiin ilman maahanmuuttaneita työntekijöitä. Heillä onkin monia keinoja, joilla voi helpottaa työn aloitusta ja työssä menestymistä.

SOL:in perehdytysmateriaali on käännetty usealle kielelle, mikä helpottaa huomattavasti uusien työntekijöiden perehdyttämistä. Lisäksi heillä on käytössään heidän itsensä lanseeraama international tutor, joka on montaa kieltä puhuva työkaveri, joka on apuna työhaastattelussa ja perehdytyksessä.

Metallialan yritys **HT laser** perehdyttää työntekijät mahdollisuuksien mukaan omalla kielellä. Käytännössä tämä tarkoittaa samaa kieltä puhuvan jo talossa olevan työntekijän tulkkausapua perehdytystilanteessa.

Perehdytysmateriaalia voi myös kirjoittaa uudestaan selkokielellä eli helpolla suomella. Tämä hyödyttää heikommin suomea osaavien lisäksi myös esimerkiksi työntekijöitä, joilla on lukivaikeus. Selkokielestä saa tietoa esimerkiksi Selkokeskuksen sivuilta: <https://selkokeskus.fi/selkokieli/>

SOL-palveluissa hyödynnetään myös paljon kuvallista ohjausmateriaalia, esimerkiksi WhatsApp-ryhmien välityksellä. Tämä on nopea ja helppo tapa pitää kaikki työntekijät työtehtävien tasalla ja varmistaa ymmärtäminen.

Hankkeessa mukana ollut **Osuuskauppa Keskimaa** on panostanut sovelluksella helposti saatavilla oleviin ohjevideoihin, joita on tehty kaikista työssä tarvittavista yleisistä laitteista, esimerkiksi pullonpalautusautomaatin käytöstä.

Yleisesti ottaen on hyvä muistaa, että maahanmuuttaneiden perehdytys on pidempään jatkuva kaksisuuntainen prosessi, jossa perehdytetään myös työyhteisöä kohtaamaan maahanmuuttajatyöntekijä. Toimivassa perehdytyksessä siis sekä uusi työntekijä että työyhteisö oppivat toisiltaan. On hyvä

muistaa myös perehdytyksen yksilöllisyys ja kysyä työntekijän tarpeista ja toiveista perehdytykselle.

Sopeutetut työtehtävät ja mukautetut vaatimukset

Palvelukoti Arkilla on käytössään sopeutetut työtehtävät. Uusi työntekijä voi aloittaa työllä, joka ei vaadi aikaisempaa pätevyyttä ja edetä kielitaidon karttussa kohti monipuolisempia ja vaativampia tehtäviä. Käytännössä tämä tarkoittaa usein töiden aloitusta keittiötöillä ja etenemistä hoivatehtäviin. Alussa riittää hyvin vähäinenkin kielitaito. Arkissa ajatuksena on, että kaikkien ei tarvitse osata kaikkea, vaan jokaisen vahvuuksia ja koko työyhteisön osaamisvarantoa hyödynnetään.

Isommissa yrityksissä on usein enemmän mahdollisuuksia sopeutettuihin työtehtäviin. Osuuskauppa Keskimaa kertoi esimerkkinä, että heidän liikennemyymälöissään ja kaupoissaan ei edellytetä kassatyöskentelyä kaikilta. Näin asiakaspalvelussa vaadittava kielitaito ei ole esteenä yritykseen töihin pääsulle.

Yrityksen työtehtäviä kannattaa tarkastella siitä näkökulmasta, mitä niistä olisi mahdollista sopeuttaa. Työtehtävien uudelleenjärjestelyä on usein mahdollista toteuttaa ennakoitua pienemmällä vaivalla. Maahanmuuttaneille olisi hyvä tarjota etenemismahdollisuuksia, sillä monesti he ”jumiutuvat” yksinkertaisiin työtehtäviin, eikä mahdollisuutta edetä ja saada lisää vastuuta edes tarjota.

Myös pätevyysvaatimuksia voi tarkastella välttämättömyysnäkökulmasta. Mitkä ovat minimivaatimukset, jotka tässä työssä työskentelevän tulee täyttää. Täytyykö esimerkiksi suomen kielen taidon olla korkealla tasolla vai pärjäisikö vähemmälläkin. HT laser:illa riittää, kun hallussa on yksi seuraavasta

kolmesta kielestä: suomi, venäjä tai englanti. Asiakaspalveluammateista ajatellaan usein, että kielitaidon täytyy olla korkealla tasolla, jotta laadukas asiakaspalvelukokemus voidaan taata. Palvelukoti Arkki kertoi, että heillä ei ole tullut muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta asiakkailta eli palvelutalon asukkailta minkäänlaista negatiivista palautetta kielitaidon riittämättömyydestä tai sen vaikutuksesta asioiden hoitamiseen. Päinvastoin asukkaat ovat kokeneet virkistävänä sen, että on eri tavalla puhuvia ja eritaustaisia työntekijöitä. Suomen kielen opiskeluun kannustaminen ja sen kehittämisessä tukeminen on kuitenkin ensiarvoisen tärkeää etenkin henkilön kotoutumisen ja osallisuuden kokemisen kannalta. SOL painottaa sitä, että tekemällä ja näkemällä oppii ja oikea asenne kantaa pitkälle.

Uusia keinoja rekrytointiin

Yritysten vastaanottavuus alkaa jo ennen rekrytointia. Monella alalla kirjallinen työhakemus on ainut tapa hakea työtä, vaikka työ itsessään olisikin suullista. Jos työpaikkailmoitusta on vaikea ymmärtää, niin paikka jää usein hakematta. Ilmoituksissa olisikin hyvä huomioida selkokieli, jotta työpaikkailmoitus olisi saavutettava kaikille hakijoille. Selkokielisessä ilmoituksessa kieli on yksinkertaista ja pääasiat, kuten työtehtävät ja pätevyysvaatimukset, tulisi erottua selvästi. Myös puhekielisiä ilmauksia on syytä välttää. Entä olisiko ilmoituksia mahdollista julkaista muullakin kuin suomen kielellä? Esimerkiksi HT Laser julkaisee työpaikkailmoituksia säännöllisesti myös englanniksi. Monimuotoisuus on heille tietoinen arvo, jota tuodaan ilmoituksissakin esiin. Kuvissa voi esimerkiksi näkyä erivärisiä ihmisiä tai tuoda ilmoituksessa muulla tavoin selkeästi esille, että työpaikalla arvostetaan monimuotoisuutta ja hakemuksia toivotaan monen-

taustaisilta ihmisiltä. Tässä monimuotoisuuslausekkeesta voi olla hyötyä:

[Organisaation nimi] arvostaa yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössä. Toivomme hakijoiksi eritaustaisia henkilöitä, kuten eri-ikäisiä, eri sukupuolta olevia ja eri kieli-, kulttuuri- tai vähemmistöryhmiin kuuluvia.

Ilmoitusten saavutettavuuteen on myös hyvä kiinnittää huomiota. Älypuhelin löytyy nykyisin melkein kaikilta, mutta tietokonetta ei läheskään yhtä monelta. Siksi kannattaa varmistaa, että ilmoitus toimii yhtä hyvin puhelimella kuin tietokoneella ja myös työpaikkaan hakeminen sujuu jouhevasti puhelimella. Video-CV:n hyväksyminen perinteisen CV:n sijasta tai rinnalla lisää myös hakijan valinnanmahdollisuuksia ja siten myös saavutettavuutta kaikille.

Monella maahanmuuttajataustaisella työnhakijalla saattaa olla hyvä suomen ja/tai englannin kielen suullinen taito, mikä voi helposti jäädä pimentoon kirjallisessa työhakemuksessa. Maahanmuuttajataustaisia kannattaa rohkeasti kutsua haastatteluun, vaikka hakemus olisikin puutteellinen, sillä saattaa olla, että heillä on osaamista, joka ei tule esiin heikon kirjallisen osaamisen vuoksi. Esimerkiksi hitsaajan ei tarvitse kirjoittaa työssään paljon; hitsaus, piirustusten ymmärtäminen ja ammattisanaston osaaminen on tärkeämpää. Haastattelua vielä konkreettisempi ja erittäin toimiva keino päästä selville hakijan osaamisesta ovat työnäytteet. HT Laser kertoi, että he rekrytoivat paljon työnäytteiden perusteella, eikä edes CV:tä vaadita. Tällöin osaaminen, ei todis-

tukset, ratkaisevat.

Palvelukoti Arkki on rekrytoinut monia työntekijöitä kotoutumiskoulutuksen työharjoittelun kautta. Jopa suuri osa siellä harjoittelussa olleista on saanut työpaikan Arkista. Kotoutumiskoulutuksen osaja-markkinat kannattaakin pitää mielessä, kun yritys etsii uusia väyliä löytää työntekijöitä.

Monipuolisten hakukanavien käyttö on tärkeää, kun halutaan tehostaa rekrytointia. HT laser hyödyntää tässä sosiaalista mediaa, sillä se saavuttaa helposti laajemman hakijajoukon kuin perinteinen työpaikkailmoitus, mukaan lukien maahanmuuttaneita. He ovat havainneet myös oppilaitosyhteistyön hyödyt hakijoiden tavoittamisessa. SOL:in tavoin myös heillä maahanmuuttaneet työntekijät ovat mahdollistaneet yrityksen kasvun. Työntekijöistä 10 %, ja jos vuokratyö lasketaan mukaan 30 %, on ulkomaalaistaustaisia.

Kielikoulutus ja asettautumispalvelut sitouttamiskeinoina

Osaavasta työvoimasta kannattaa pitää kiinni. Maahanmuuttaneet työntekijät ovat keskimäärin hyvin sitoutuneita työntekijöitä, joten lisäkoulutukseen panostaminen maksaa itsensä takaisin. Esimerkiksi HT laserissa on mahdollista opiskella suomea vuorovaihdon yhteydessä. Koulutus on omakustanteista, mutta työnantajan tukemaa, sillä työnantaja tarjoaa tilat ja hankkii paikalle opettajan. Varsinkin vuorotöitä tekevän on vaikea osallistua kielten iltakursseille, mutta opetuksen tapahtuessa työpaikalla, se madaltaa osallistumisen kynnystä huomattavasti.

Myös monessa siivousalan yrityksessä panostetaan työntekijöiden suomen kielen oppimiseen työajalla. Tämä on tärkeää myös työturvallisuuden kannalta. SOL:ssa opiskellaan työsanastoa kerran

viikossa työpaikalla järjestetyillä keskustelukursseilla. Työsuhteen alussa kielitaidoksi riittää kuitenkin vain tervehdyksen osaaminen. Maiju Strömmerin vuonna 2017 julkaistun väitöskirjan mukaan siivoustyössä kielitaito ei kehity automaattisesti, vaan työyhteisöllä on suuri merkitys oppimisessa.

On olemassa myös julkisen puolen tukemaa työpaikalla tapahtuvaa kielikoulutusta. ELY ja TE-toimistot tarjoavat **Työpaikkasuomi** -koulutusta, johon työnantajat saavat 20-50 % tukea riippuen yrityksen liikevaihdosta, taseesta ja koosta. Lisää tietoa saa ottamalla suoraan yhteyttä ELY:yn tai TE-toimistoon.

HT laser on panostanut tietoisesti alueelle kotouttamiseen. He ovat järjestäneet Keuruu-infoja, avustaneet asunnon hankinnassa, auttaneet perheen tuomisessa Suomeen ja heidän Suomeen asettautumisessaan, kuten päiväkotijärjestelyt ja koulupaikan etsinnässä. Nämä kaikki toimet myös sitouttavat työntekijää ja vaikuttavat yrityksen pitovoimaan myönteisesti.

Asettautumispalvelut voivat olla kunnan tai hankkeiden järjestämiä. Yrityskartoituksessamme kysyimme, ovatko yritykset käyttäneet alueellisia palveluita maahanmuuttaneiden rekrytoinnissa, perehdytyksessä, asettautumisessa ym. Useimmat eivät tienneet palveluiden olemassaolosta, eikä yksikään yhdeksästä yrityksestä ollut käyttänyt niitä. Tässä kunnilla ja muilla toimijoilla olisi siis petrauksen paikka.

Opiskelun ja työn yhdistäminen

Monissa yrityksissä, kuten esimerkiksi SOL Kuusamossa, käytetään oppisopimusta rekrytointiväylänä. Tämä sopii erityisen hyvin maahanmuuttaneille, joilla on motivaatiota päästä työelämään nopeasti. Oppisopimuksesta saa helposti tietoa oppilaitoksilta ja sitä kautta voi etsiä myös yritykseen sopivia opiskelijoita/työntekijöitä. Oppisopimukseen on mahdollista



saada kielitukea, mistä työnantajan kannattaa keskustella oppilaitoksen kanssa. Työnantaja voi myös muuten tukea työntekijän kouluttautumista kannustamalla opiskeluun ja esimerkiksi tarjota mahdollisuutta opiskella osittain työajalla. SOL Kuusamo, HT laser ja palvelukoti Arkki rohkaisevat maahanmuuttajatyöntekijöitään hankkimaan ammatillisen koulutuksen työn ohessa. Tärkeää on muistaa tarjota myös maahanmuuttajatyöntekijöille yhtäläiset mahdollisuudet laajentaa työkuva ja vastuita osaamisen karttuessa.

Positiivinen työnantajamielikuva

Työnantajamielikuvan merkitys nousi vahvasti esiin Parhaat käytännöt -tilaisuuden yritysten puheenvuoroista. Kaikki kolme yritystä olivat tietoisesti panostaneet työnantajamielikuvaan, ja sitä kautta saaneet houkutelluksi tekijöitä. Työnantajamielikuvan tehokkain välityskanava on puskaradio, jonka merkitys on keskeinen myös maahanmuuttaneille. SOL on kasvattanut työntekijämääränsä nimenomaan siten, että uudet maahanmuuttajatyöntekijät ovat vinkanneet työstä kavereilleen.

SOL Kuusamo tunnetaan paikallisten maahanmuuttaneiden keskuudessa ja sinne halutaan töihin.

Samanlaista onnistumistarinaa kertoivat myös palvelukoti Arkki ja HT laser. HT laserille positiivista työnantajakuva luo perustan kunnossa oleminen. Kun työturvallisuus, työhyvinvointi, tasa-arvo, palkkaus, etenemismahdollisuudet ja kiinnostavien työtehtävien tarjoaminen ovat kunnossa, työpaikka mainostaa itse itseään ja uusia työntekijöitä on huomattavasti helpompi löytää. Yrityksen imagon ollessa kunnossa, rekrytointiprosessia ei tarvitse aloittaa yrityksen esittelystä.

Voit katsoa tallenteen Parhaat käytännöt maahanmuuttaneiden rekrytointiin -tilaisuudesta tästä [linkistä](#).

Suosituksset koottuna ja tiivistettynä:

Perehdytys

- perehdytysmateriaali usealle kielelle
- työntekijän kanssa samankielinen tutor auttamaan perehdytyksessä
- perehdytysmateriaalit selkokielellä
- hyödynnä kuvia ja videoita
- perehdytä myös työyhteisöä

Sopeutetut työtehtävät/vaatimusten mukauttaminen

- suomen kielen taitotason vaatimus työtehtäviin peilaten
- kaikkien ei tarvitse osata kaikkea
- työn aloittaminen "sisäänheittotöillä"
- kasvata vastuuta pikkuhiljaa
- työtehtävien uudelleenorganisointi

Uudet keinot rekrytointiin

- hyödynnä sosiaalinen media
- vaihda ilmoituksen kieli
- käytä ilmoituksissa selkosuomea
- teetä työnäyte
- hyödynnä oppilaitokset ja esimerkiksi kotoutumiskoulutus rekrytointikanavana
- muista monimuotoisuuslauseke
- kutsu haastatteluun, vaikka hakemuksen suomen kieli ei vastaa totuttua tasoa

Kielitaidon kehittymisen tukeminen & asettautumispalvelut

- kielikoulutus työpaikalle
- hyödynnä vuoronvaihdot kielikurssille
- hyödynnä TE-toimiston Työpaikkasuomi-koulutus
- auta paikkakunnalle asettautumisessa
- infoa alueen vapaa-ajan harrastusmahdollisuuksista
- auta perheen maahanmuutossa

Positiivinen työnantajamielikuva

- panosta perustaan
- puskaradion suuri merkitys, myös huonot kokemukset leviävät

4. Työyhteisön kouluttautuminen

Monimuotoinen toimiva työyhteisö ei synny itsestään, vaan työnantajan on aktiivisesti tehtävä työtä tämän edistämiseksi. Yksi keino on työyhteisölle järjestettävät koulutukset, joiden avulla voidaan mm. kehittää työntekijöiden kielitietoisuutta, ymmärrystä selkokielen käytöstä ja monimuotoisuudesta. Tässä hankkeessa järjestimme esihenkilöille virtuaalisia kahvihetkiä ja työyhteisövalmennuksen koko työyhteisölle.

Avoin työelämä -hankkeen Kahvihetket

Jo aiemmin mainituissa yrityskartoituksissa kysyimme mm. rekrytointi- ja työntekijätarpeista, osaamisen vähimmäisvaatimuksista ja maahanmuuttaneiden huomioimisesta rekrytointiprosessin aikana. Lisäksi tiedustelimme työnantajan tuen tarpeista, kokemuksesta maahanmuuttajatyöntekijöistä sekä mahdollisista konflikteista monimuotoisessa työyhteisössä. Näiden vastausten pohjalta ja tarpeista käsin hahmotelimme kuusi teemaa: **maahanmuuttaneen osaamisen tunnistaminen, maahanmuuttaneen rekrytointi, maahanmuuttaneen perehdytys, taustat ja työluvat, selkokielen käyttö työpaikalla sekä kieli- ja kulttuuritietoisuus työyhteisössä**, ja toteutimme teemojen ympärille lyhyet noin 45 minuutin mittaiset virtuaalikaivihetket yritykselle sopivana ajankohtana. Kahvihetkiin kutsuttiin lähinnä esihenkilöitä, mutta kaikki asiasta kiinnostuneet olivat tervetulleita. Kahvihetkien tiivistelmät löytyvät tämän lehtisen liitteistä ja ovat vapaasti hyödynnettävissä.

Työyhteisövalmennus ja työyhteisön tukeminen

Toteutimme syksyllä 2022 Keski-Suomessa liikenne-myymäläketjussa työyhteisövalmennuksen, johon osallistui kymmenen esihenkilöä ja 17 työntekijää. Olimme jakaneet valmennuksen kahteen erilliseen osioon, joista ensimmäiseen tunnin osioon osallistuivat vain esihenkilöt, ja toiseksi tunniksi työntekijät liittyivät mukaan. Valmennusten idean voi tiivistää kysymyksiin, kuinka saan itselleni hyvän työntekijän ja kuinka saan itselleni hyvän työkaverin. Esihenkilöitä heräteltiin ensin monimuotoisuusteeman äärelle ja kerrottiin sen tutkituista hyödyistä työyhteisölle. Sen jälkeen he saivat tietoa perehdytyksestä, työn tekemisen, urakehityksen ja koko työyhteisön tukemisesta monimuotoisuuden näkökulmasta. Valmennus toteutettiin hyvin keskustelevalle ja ratkaisukeskeiselle otteelle. Työntekijät saivat miettiä, mikä heidän työyhteisössään on nykyisellään hyvin ja miten he itse toivoisivat tulevaisuuden kohdelluiksi, jos he muuttaisivat uuteen maahan työskentelemään. Valmennuksesta tuli hyvää palautetta ja toteutamme vastaavaa mielihalme jatkossakin.

Esihenkilöillä on keskeinen rooli työyhteisön tukemisessa, jotta työntekijöillä on tarvittavat välineet kohdata ja opastaa maahanmuuttaneita työntekijöitä. Heillä on myös merkittävä rooli siinä, millainen vastaanottavuuden ilmapiiri työpaikalle muodostuu ja kuinka suhtaudutaan erilaisuuteen. Esimerkiksi työsuhteen alussa koko työyhteisön tuki ja osallistuminen perehdytykseen on tärkeää, jotta maahanmuuttanut pääsee hyvin työnsä alkuun. Tuki voi olla pieniäkin tekoja kuten toisen huomioimista tervehdyksellä.

Yhteistä esimerkkiyrityksillemme on myös se, että konflikteihin suhtaudutaan ratkaisukeskeisesti ja niihin

tarttumista ei pelätä. Maahanmuuttajatyöntekijöitä kannustetaan ottamaan vaikeita asioita puheeksi, mikä tapahtuu luontevasti, kun työpaikalla vallitsee hyvä ja kannustava ilmapiiri. Suuren valtaetäisyyden maista, kuten monista Aasian ja Afrikan maista, tulevan voi olla aluksi vaikea tottua suomalaiseen matalaan hierarkiaan. Siksi asioiden puheeksi ottoon ja asioista keskustelemiseen matalalla kynnyksellä kannattaa rohkaista ja näyttää, ettei mitään pahaa tapahdu, vaikka asioista oltaisiinkin eri mieltä. Monimuotoisuus ja eritaustaisten ihmisen palkkaaminen ei kuitenkaan lisää konflikteja, kuten ehkä monesti ajatellaan käyvän. Päinvastoin hyviä käytänteitään jakaneet yritykset kokivat monimuotoisen työyhteisön rikkautena ja voimavarana. Sen nähtiin tuovan myös uutta näkökulmaa, iloa sekä työn arvostusta sekä mahdollistavan uuden oppimisen kaikille.

Lisäksi Suomussalmella pilotoitiin kokeilu, jossa alueen yrittäjiä kutsuttiin hotellin aamupalalle kuulemaan tietoa maahanmuuttaneiden rekrytoinnista, työsuhteen alussa huomioitavista seikoista sekä kieli- ja kulttuuritietoisuudesta. Tämä idea kuihtui kattavasta mainostamisesta huolimatta ilmoittautuneiden vähyyteen, mutta ehdottomasti kokeilemisen arvoinen tapahtuma myöhemmin toteutettavaksi.

5. Pakolaisten toiveet työnantajille ja työkavereille

Järjestimme hankkeessa pakolaisten työpajoja, joissa keräsimme maahanmuuttaneiden omia toiveita työnantajille. Perehdytykseen liittyviä toiveita oli esimerkiksi se, että työtehtävät näytettäisiin tekemällä kertomisen sijaan. Samalla on toki hyvä sanallistaa se, mitä on tekemässä. Lisäksi toivottiin, että ohjaus tapahtuisi saman ohjaajan kanssa. Alussa kun kaikki on uutta, yksi ja sama ohjaaja tuo turvaa eikä myöskään vaadi heti useampaan erilaiseen puhetyyliin tottumista. Erittäin tärkeää on se, että perehdytykseen varataan riittävästi aikaa. Osa toivoi omankielistä tukea, esimerkiksi tulkin hyödyntämistä tai hyvin suomea puhuvan ystävän apua. Kirjalliset ohjeet voi antaa kotiin luettavaksi, jotta työntekijä voi rauhassa perehtyä niihin. Maahanmuuttaneet kaipaavat tietoa myös sairauspoissaoloista, lomista, tauoista ja työpaikan säännöistä. Näistä ei ole välttämättä karttunut kokemusta Suomesta ja toki ne ovat pitkälti työpaikkakohtaisia.

Suomen kieleen liittyviä toiveita oli mm. se, että maahanmuuttaneet toivovat, että heidän suomen kieltään korjattaisiin. Suomalaisesta voi tuntua hankalalta puuttua toisen puheeseen, mutta sen voi aloittaa kysymällä, saako toisen puhetta korjata ja tehdä sitä käyttäen hyvää pelisilmää. Kielen korjaaminen kääntyy itseään vastaan ja lannistaa, jos kaikki virheet korjataan, joten siitä ei ole hyötyä. Kaikkia työntekijöiden yhteisesti osaamia kieliä voi käyttää apuna, kunhan tarjotaan myös tilaisuuksia oppia ja käyttää suomea. Tätä pakolaiset toivoivat varsinkin työkavereilta; että työkaveri tukisi ja auttaisi suomen kielen oppimisessa. Pakolaiset toivoivat myös hidasta puherytmiä ja ensimmäisen työpäivän pyhittämistä



vain tutustumiselle. Myös työpaikalla järjestettävää suomen kielen kurssia pidettiin hyvänä ideana.

On monia keinoja, miten voidaan auttaa heikommin suomea osaavaa työntekijää integroitumaan työyhteisöön ja miten työyhteisöä valmistellaan, että tulijan asettautuminen sujuisi paremmin ja hänen kielitaitonsa kehittyisi työn ohessa. Kielitaidon kehittyminen tai "porukkaan" pääseminen eivät ole vain yksilön vastuulla, vaan meillä kaikilla on rooli niiden saavuttamisessa. Tulevaisuuteen suuntautuneen yrityksen tavoitteena on edistää monimuotoista ja toimivaa työyhteisöä.

Pakolaisten toiveet työnantajalle ja työkaverille

- Perehdytä työtehtäviin näyttämällä
- Puhu hitaasti
- Varaa aikaa perehdytykseen
- Sama ohjaaja perehdytyksessä
- Kirjalliset materiaalit/ohjeet kotiin luettavaksi
- Samankielinen työntekijä perehdytyksessä apuna
- Tulkkimahdollisuus
- Ensimmäinen työpäivä vain työhön tutustumista
- Suomen kieltä saa korjata
- Englantia ja muita yhteisiä kieliä voi käyttää apuna
- Työkaveri valmis auttamaan suomen kielen kehittämisessä
- Suomen kielen kurssi työpaikalla
- Tärkeä tieto (esim. työvuorot, työpaikan säännöt, tauot, lomat, sairauspoissaolokäytännöt) helposti saatavilla ja helposti ymmärrettävässä muodossa, esimerkiksi kuvina

Yhteenveto

Reilun vuoden kestäneen Avoin työelämä -hankkeen aikana saimme arvokkaita kokemuksia ohjaajien ja työnantajien työn tueksi mm. pakolaistaustaisten osaaminen tunnistamisesta ja sen näkyväksi tekemisestä.

Tässä kirjasessa on avattu näkökulmia siihen, mitä kieli- ja kulttuuritaustaltaan erilaisen työntekijän ohjaamisessa tulisi huomioida ja miten työnantaja voi edistää monimuotoisuutta ja maahanmuuttaneiden pääsyä työelämään. Monella työpaikalla on tulevaisuudessa edessään muutos, jossa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä tullaan rekrytoimaan yhä enemmän. Nämä yritykset voivat hyödyntää kokemuksia niiltä yrityksiltä, joilla monimuotoisuus on jo pitkään ollut luonteva osa arkea. Tuki ei voi tulla yksistään yrityksiltä, vaan muutoksen sujuvoittamiseksi ja yhdenvertaisten työmarkkinoiden edistämiseksi tarvitaan päätöksiä ylemmilläkin tahoilla. Siksi toivottavasti myös moni kunta- ja järjestöpäättäjä löytää tämän kirjasen ja soveltaa sitä työssään.

Pakolaistaustaiset ovat hyvin moninainen ryhmä, joka nousi selvästi esille hankkeenkin aikana. Tältä pohjalta pakolaisten työelämäprofiilit syntyivät luontevasti, ja ne toivottavasti auttavat ohjaajaa kohdistamaan ohjausta vielä yksilöllisemmin, esimerkiksi oikean osaamisen tunnistamisen menetelmän valinnassa. Yksilöohjaukseen on mahdotonta tarjota yhtä ja kaikille sopivaa mallia, vaan jokainen ohjauksen ammattilainen voi soveltaa mallissa esiteltyjä keinoja parhaaksi katsomallaan tavalla.

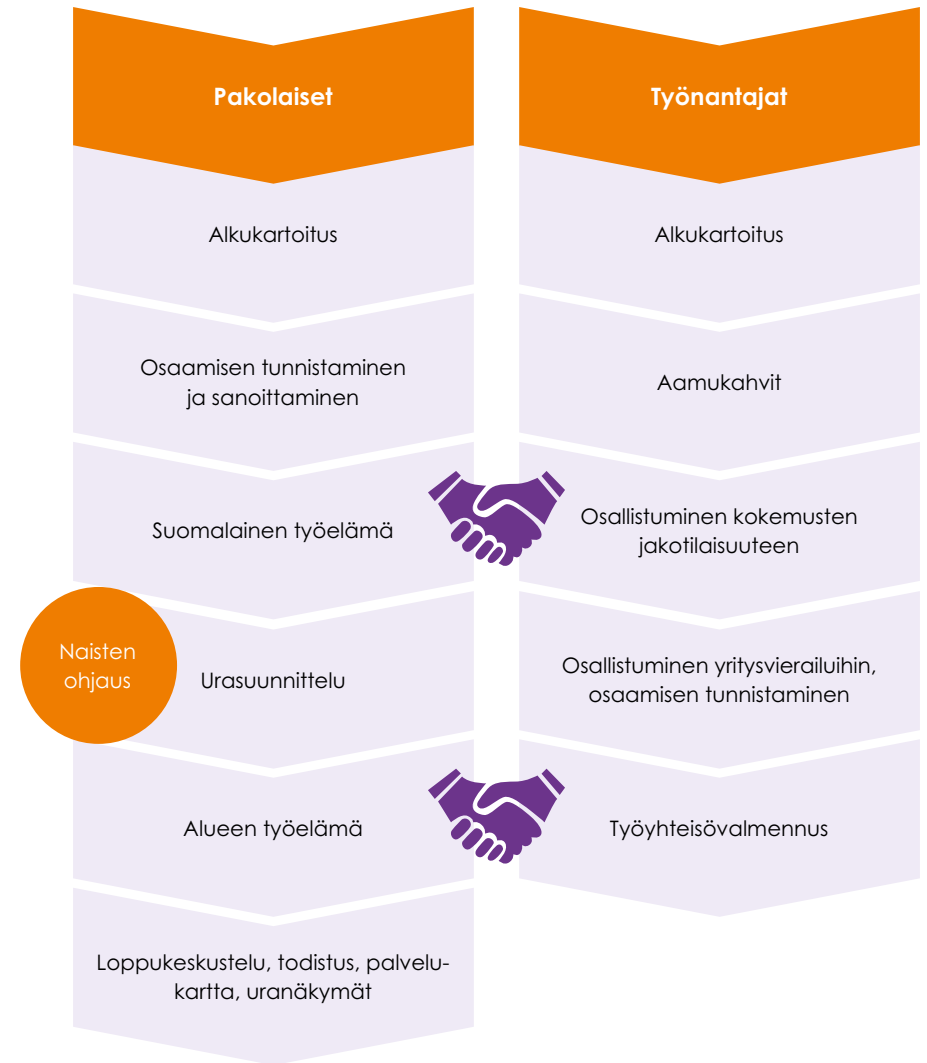
Yritykset kaipasivat lisää tietoa maahanmuuttaneiden työllistämisestä ja heidän kanssaan työskentelystä. Lisäksi kaivattiin kokemusten vaihtoa yritysten välillä ja tukea työyhteisölle riippuen siitä missä vaiheessa maahanmuuttaneiden "rekrytointiportaita" ne olivat. Nämä tarpeet eivät kuitenkaan sulje toisiaan pois, vaan yrityksellä voi olla useita näistä tarpeista samanaikaisesti. Vaikka maahan-

muuttaneet ovat erittäin heterogeeninen joukko, sillä ei juuri ole vaikutusta siihen, millaista tukea yritykset kaipaisivat. Tärkeää olisi saada pieni alkusysäys sille, että työnantaja alkaa nähdä maahanmuuttaneiden rekrytointin tarpeellisenä ja hyödyllisenä.

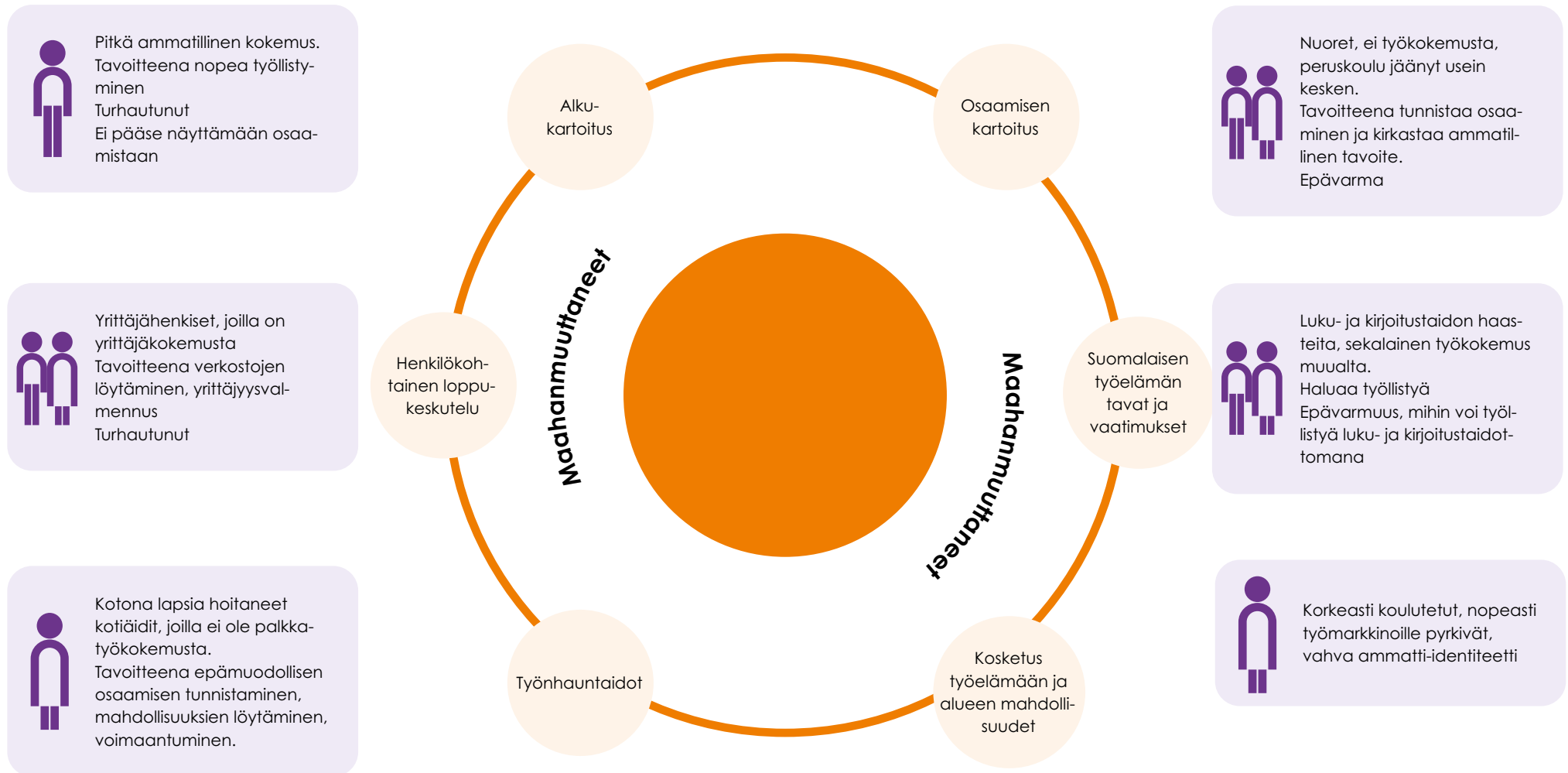
Työelämäpolkumalli

Seuraavilla sivuilla on kuvattu Avoin työelämä -hankkeen työelämäpolkumalli pakolaistaustaisille henkilöille ja työnantajille. Seuraavan sivun kaavion violeteissa laatikoissa on kuvattu pakolaisten työelämäprofiilit ja kunkin profiilin tavoitteita. Yritysprofiilikaaviossa kuvataan kysymysten muodossa yritysten tarpeita. Kehällä olevat pallurat kuvaavat toimia, joiden avulla tavoitteisiin päästään tai tarpeisiin vastataan. Viereisen sivun kaavio kuvaa toimien rinnakkaisuutta ja vastavuoroisuutta. Pakolaisten ja työnantajien kohtaamisia symboloivat kättelevät kädet.

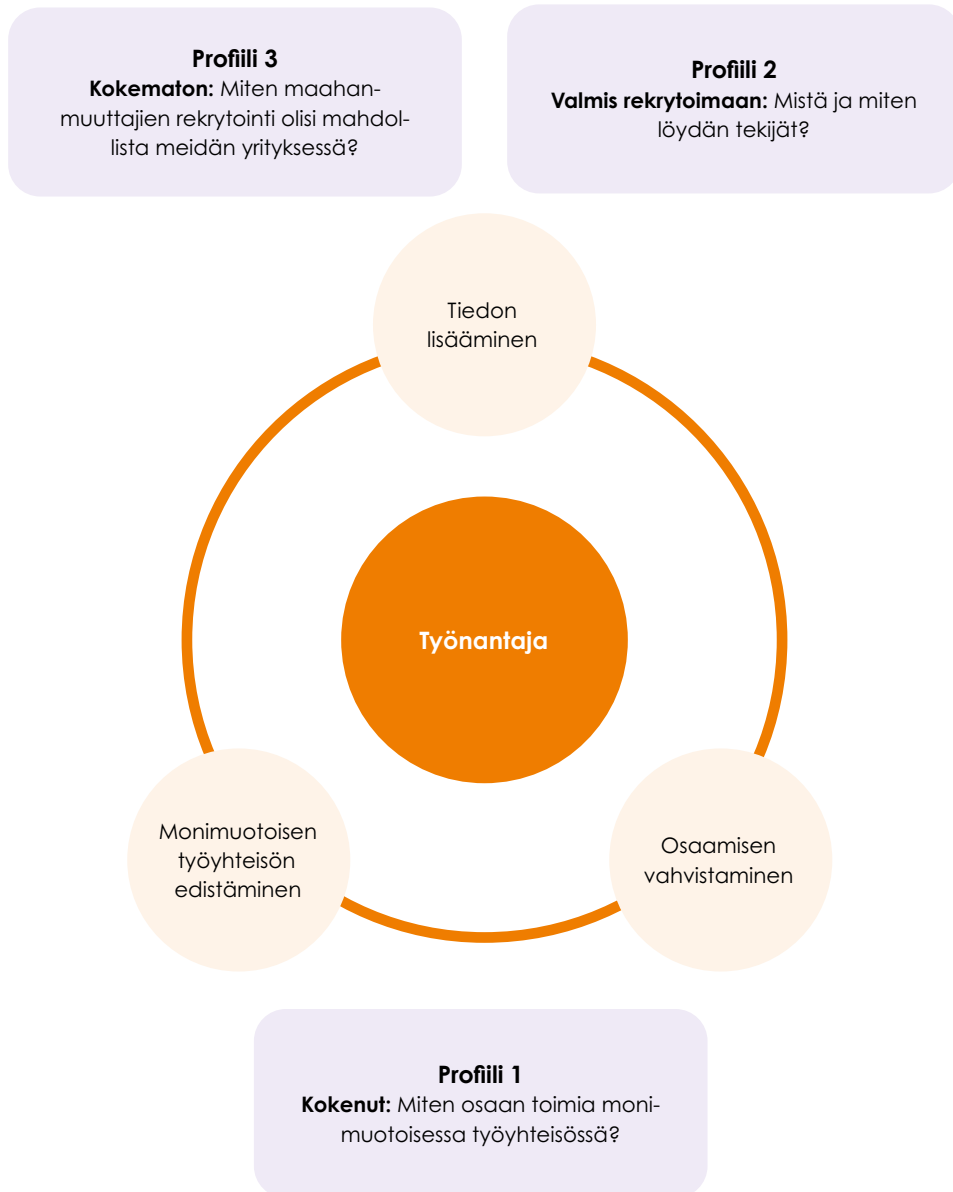
Pakolaisten ja työnantajien vastavuoroinen työelämäpolkumalli



Pakolaistausten työelämäpolkumalli



Työnantajien työelämäpolkumalli



Lopuksi

Toivomme, että tämä kirjanen on avannut uusia näkökulmia, miten maahanmuuttaneiden ohjaustyötä voisi kehittää soveltuvasti eri koulutuksissa kuten aikuisten perusopetuksessa, kotoutumis- tai ammatin valmistavassa koulutuksessa. Lisäksi toivomme, että yrittäjien hyvät käytänteet leviäisivät jakamiemme vinkkien avulla ja pakolaistaustaisten henkilöiden pääsy työelämään helpottuisi. Ohjaukseen osallistuneen kommentti välipalautteessa ja tälle julkaisulle nimenkin antanut *Haluan saada jalan suomalaisten oven väliin ja tulla tunnetuksi* kertoo tarpeesta tulla kuulluksi ja nähdyksi ja saada verkostoja, joiden avulla voisi päästä elämässä eteenpäin. Me kaikki voimme avata oven.

Lähteet

Ohjeet, oppaat ja selvitykset

Amos-hanke, materiaalipankki. Sakky.

<https://sakky.fi/fi/amospiste/amospiste/materiaalipankki-amos>

Anttila, Ilona, Lämsä, Hanna & Mäkelä, Maria 2020:

Kielitietoisien ohjauksen opas työpaikalle. Keuda.

https://issuu.com/keudajulkaisut/docs/2020_keuda_kielitietoisien-ohjauksen-opas

Bergbom, Barbara, Toivanen, Minna & Väänänen, Ari 2020:

Monimuotoisuusbarometri 2020 .

Kanninen, Ohto; Virkola, Tuomo; Lilja, Eero & Rask, Shadia 2022:

Tavoitteena syrjimätön työelämä: Työsyönnön nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:20

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163880>

Kotona Suomessa –hanke, selvitys maahanmuuttajien rekrytoinnista

<https://www.doria.fi/handle/10024/178315>

Kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2022. Opetushallitus.

<https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/kotoutumiskoulutuksen-opetussuunnitelman-perusteet-2022>

Maahanmuuttajat voimavarana työpaikalla – opas kieli- ja kulttuuritietoiseen ohjaukseen

<https://view.24mags.com/mobilev/e5f43d46a15e11480d262296d568fc#/page=1>

Monimuotoisuudesta menestystä - tietoa ja työkaluja työnantajille. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. TEM oppaat ja muut julkaisut 2022:1 FI.

Moni osaa! Työpaikkaosaamisen kehittämisen malli monikulttuurisille työpaikoille -opas. Työterveyslaitos, 2021.

https://www.ttl.fi/sites/default/files/2021-10/Moniosaa_opas_SUOMI.pdf

Nieminen Tarja, Sutela Hanna & Hannula, Ulla 2015:

Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus. https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184506/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf;jsessionid=380346751A618FB87B93505F7F29C9D3?sequence=1

"Ohjeita ulkomaalaista työntekijää palkattaessa".

Päivitetty 14.9.2022. Te-palvelut. Viitattu 29.11.2022.

<https://toimistot.te-palvelut.fi/tyolupapalvelut/ohjeita-ulkomaalais-ta-tyontekijaa-palkattaessa>

"Oleskeluluvat työntöön perusteella ". Migri 2022. Viitattu 29.11.2022

<https://migri.fi/tyoskentely-suomessa/hakemukset>

Oosi, Olli, Jauhola, Laura, Rausmaa, Salla & Haila, Katri 3.6.2020: Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa. Työ- ja elinkeinoministeriö.

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162282>

Osaamisen tunnistaminen. Osaan.fi. Opetushallitus, 2015.

<https://osa.fi/#/>

Pusa, Maija-Leena, Lampinen, Mari & Rynänen-Jussila, Sari 2017:

Maahanmuuttajat voimavarana työpaikalla – opas kieli- ja kulttuuritietoiseen ohjaukseen . Koulutuskeskus Salpaus.

Rask, Nykänen & Teräsaho 2021: Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi: Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/142575/URN_ISBN_978-952-343-636-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Selkokeskus

<https://selkokeskus.fi/>

"Selkokieli on helppoa suomen kieltä".

Kotoutuminen.fi, Työ- ja elinkeinoministeriö.

<https://kotoutuminen.fi/selkokieli>

Turvapaikanhakija meille töihin? -opas. Baana-hanke, 2018.

<http://baanalla.fi/wp-content/uploads/sites/53/2018/03/turvapaikanhakija-meille-toihin-netti.pdf>

Työnantajan Enter Finland -palvelu. Migri 2022.

<https://enterfinland.fi/eServices/home/employer>

Työnhakijana maahanmuuttaja – vinkkejä työllistymiseen -opas.

Baana-hanke, 2019.

<https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2019/04/tyonhakijana-maahanmuuttaja-vinkkejä-tyollistamiseen-2019.pdf>

"Työnantajien usein kysytyt kysymykset". Migri 2022. Viitattu 29.11.2022

<https://migri.fi/tyonantajien-usein-kysytyt-kysymykset>

"Töihin Suomeen." 24.11.2022. Info Finland, Helsingin kaupunki.

<https://www.infofinland.fi/fi/moving-to-finland/non-eu-citizens/work-in-finland>

Yhdenvertaisuuden edistäminen ja positiivinen erityiskohtelu.

Oikeusministeriö.

<https://syrijinta.fi/documents/25249352/34268331/Positiivisen+erityiskohtelun+opas.pdf/34593484-7b08-47da-a662-cceb6e4df28e/Positiivisen+erityiskohtelun+opas.pdf?version=1.1&t=1603877534728>

Artikkelit ja blogitekstit

Anderson, Bruce M.: The Most In-Demand Hard and Soft Skills of 2020

(9.1.2020) . Linked In Talent Blog.

<https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/linkedin-most-in-demand-hard-and-soft-skills>

Kuhmonen, Annemari: "Ovatko pehmeät taidot sittenkin niitä

kovimpia?" (6.4.2020) . Metropolia, Osaamisen pelimerkit –blogi.

Viitattu 29.11.2022

<https://pelimerkit.metropolia.fi/2020/04/06/ovatko-pehmeat-aidot-sittenkin-niita-kovimpia/>

"Maahanmuuton tilastot 2021: Ennätysmäärä haki oleskelulupaa työn

perusteella" (26.1.2022). Migri. Viitattu 29.11.2022

<https://migri.fi/-/maahanmuuton-tilastot-2021-ennatysmaara-haki-oleskelulupaa-tyon-perusteella>

"Maahanmuuttajan työhön ja työyhteisöön perehdyttäminen".

Ohjaan.fi

Kansainvälisen rekrytoinnin opas. Päivitetty 14.5.2021. Kokka kohti

Suomea –hanke, Varsinais-Suomen Ely-keskus. <https://mediabank.businessfinland.fi/I/JQWn2SGF98rB>

Osaaminen monikulttuurisella työpaikalla on muutakin kuin ammatillista

osaamista (27.3.2017) . Työterveyslaitos. Viitattu 29.11.2022.

<https://news.cision.com/fi/tyoterveyslaitos/r/osaaminen-monikulttuurisella-tyopaikalla-on-muutakin-kuin-ammattillista-osaamista,c2482668>

"Selvitys: Miten osaaminen näkyväksi". (3.6.2020). Työ- ja elinkeinominis-

teriö. Viitattu 29.11.2022.

<https://tem.fi/-/selvitys-miten-osaaminen-nakyvaksi>

"Ulkomaalaisten työllisyys nousi merkittävästi vuoden 2021 viimeisellä neljänneksellä." 24.3.2022. Kotoutuminen.fi, Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 29.11.2022

<https://kotoutuminen.fi/-/ulkomaalaisten-tyollisyys-nousi-merkittavas-ti-vuoden-2021-viimeisella-neljanneksella#:~:text=Ulkomaalaisten%20ty%C3%B6llisyys%20nousi%20merkitt%C3%A4v%C3%A4sti%20vuoden%202021%20viimeisell%C3%A4%20nelj%C3%A4nneksell%C3%A4,-24.3.2022&text=Ty%C3%B6voimatutkimuksen%20mukaan%20vuoden%202021%20viimeisell%C3%A4,Molemmat%20luvut%20ovat%20mittaushistorian%20korkeimpia>

Kirjallisuus:

Bezrukova K, S. C. P. J. J. K., 2016. A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. Psychological Bulletin.

Leskelä, Leela Laura 2019: Selkokieli – saavutettavan kielen opas. Kehitysvammaliitto ry, Opike.

Sainio, Ari 2022: Avaimet selkokieleen. Kehitysvammaliitto ry, Opike.

Strömmer, Maiju 2017: Mahdollisuuksien rajoissa. Neksusanalyysi suomen kielen oppimisesta siivoustyössä.

Videot ja esitykset:

Osaamisen tunnistamisen tietoisuus. Maija-Leena Pusa (7.4.2021) . Osaamisen paikka.

<https://www.youtube.com/watch?v=J2UgXeR8v70>

Säävälä, Minna TEM, Integration 2022 -seminaari

Työlupapalvelut TE-toimistossa -esitys. 25.11.2021. TE-palvelut. Viitattu 29.11.2022.

https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/43182816/Pohjois-Karjalan_alueellinen_maahanmuuttotoimikunta_25.11.2021_Tyolupapalvelut.pdf/1d3f3c48-3906-be27-54b9-f69b0558adc7?t=1638365862992

Uudenmaan TE-palvelut 7.10.2021: Suomessa asuvien kansainvälisten osaajien löytäminen ja rekrytointi. Haettu 29.11.2022

<https://www.youtube.com/watch?v=QKPsnYLeQ3k>

Valokuvat

Anne-Mari Kaapu sivut 7, 8 ja 32

Elli-Noora Nykänen sivu 45

Pixabay kansi

Pexels 36, 38, 53, 54, 62, 64, 67, 74 ja 82

XXX (kunta) palvelukartta

Opiskelu	Suomen kieli Suomen kieltä internetissä: https://www.infofinland.fi/fi/finnish-and-swedish/finnish-online	Maahanmuuttajapalvelut
		Sosiaalipalvelut
Työnhaku	Hyvinvointi	Terveyspalvelut
		Isot työnantajat

Digitaidot	Asuminen
	
Järjestöt	Hyvinvointi ja vapaa-aika



Selkokielessä sisältö on sama, mutta teksti tai puhe on yksinkertaisempaa. Rakenteet ovat helpommat ja sanavalinnat konkreettisia. Lisäksi ulkoasu on helppolukuinen.

YMMÄRSITKÖ? SELKOSUOMEN HYÖDYT JA KÄYTTÖ TYÖPAIKALLA

Selkokielen käytöstä on monia hyötyjä yritykselle ja työntekijälle:

- ✓ Yrityksen saavutettavuus paranee
- ✓ Rekrytointi helpottuu
- ✓ Perehdytys sujuvoituu
- ✓ Väärinymmärrykset vähenevät
- ✓ Aikaa säästyy
- ✓ Virheet työssä vähenevät
- ✓ Työn kuormittavuus pienenee
- ✓ Työntekijä kiinnittyy nopeammin työpaikkaan



Vinkkejä tekstin selkeyttämiseen työpaikalla:

- ✓ Ajattele tekstiä lukijan näkökulmasta
- ✓ Käytä jokapäiväistä ja konkreettista sanastoa
- ✓ Kerro vain olennaiset asiat ja tiedot
- ✓ Käytä lyhyitä sanoja ja lauseita
- ✓ Kerro yksi asia yhdessä lauseessa
- ✓ Käytä selkeää asettelua: fontti, kappaleet, palstat
- ✓ Kirjoita teksti uudestaan selkokielellä (esim. perehdytysmateriaali)



Avoin työelämä – Pakolaisen ja työyhteisön vastavuoroinen työelämäpolku

Vinkkejä puheen selkeyttämiseen työpaikalla:

- ✓ Puhu rauhallisesti, rytmitä puhetta
- ✓ Käytä eleitä, ilmeitä ja käsimerkkejä
- ✓ Käytä konkreettisia esimerkkejä
- ✓ Käytä yleisiä sanoja
- ✓ Vältä pitkiä sanoja, vaikeita rakenteita ja sanontoja
- ✓ Selitä yksityiskohtaisesti, älä laajasti
- ✓ Toista ja liioittele sopivasti



ESIMERKKI:

Alkuperäinen teksti:

Lähin esimies on aina päävastuussa uuden työntekijän perehdytyksestä vaikkakin itse työtehtäviin työntekijän voi opastaa samalla työpisteellä työskentelevä kokeneempi työntekijä. Esimiehen tehtäviin kuuluu huolehtia, että työnkuvakohtainen perehdyttämissuunnitelma käydään läpi kokonaisuudessaan.

Esimerkki selkokielistetystä tekstistä:

Lähin esimies perehdyttää uuden työntekijän. Myös työntekijä, jolla on kokemusta, voi opastaa sinut työtehtäviin. Esimies huolehtii, että perehdytysopas käydään kokonaan läpi.

Esimerkki HT Laser Oy:n ohjeistuksesta



**Lue lisää:
Selkokeskus
<https://selkokeskus.fi>**

Avoin työelämä – Pakolaisen ja työyhteisön vastavuoroinen työelämäpolku

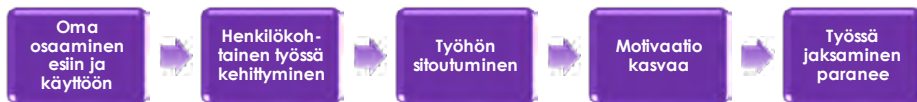


KAIKKI OSAAMINEN MERKITSEE! MAAHANMUUTTANEIDEN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN

Osaamisen tunnistamisen hyödyt työnantajalle ja työyhteisölle



Hyödyt työntekijälle



Miten osaamista kertyy?



Maahanmuuttaneen osaamispotentialin tunnistamisen haasteita:

- ei virallista koulutusta/ todistuksia
 - ei työkokemusta Suomesta
 - heikko kielitaito
- ⇒ omasta osaamisesta vaikea kertoa

Avoin työelämä – Pakolaisen ja työyhteisön vastavuoroinen työelämäpolku

Miten osaamista voi luokitella?

"Kovat taidot"

- koulussa, kursseilla, työssä opittuja
- ⇒ matemaattiset taidot
- ⇒ IT-aidot
- ⇒ vieraiden kielten taito
- ⇒ koneiden tai laitteiden käsittely jne.

"Siirrettävät taidot"

- taitoja, joita voi hyödyntää työelämässä laajasti, erilaisissa työtehtävissä, eri aloilla
- ⇒ voivat olla "kovia" tai "pehmeitä" taitoja

"Pehmeät taidot"

- henk. koht. kykyjä tai toimintamalleja, liittyvät luonteenpiirteisiin ja temperamenttiin
- ⇒ vuorovaikutustaidot
- ⇒ empatia
- ⇒ ryhmätyötaitot
- ⇒ luovuus, ideointikyky
- ⇒ aloitteellisuus
- ⇒ itsesäätelytaidot, paineensietokyky
- ⇒ ongelmanratkaisutaidot
- ⇒ kriittisen ajattelun ja analysoinnin taidot, päättelykyky
- ⇒ Palvelulähtöisyys

Pehmeät taidot ovat tulevaisuuden taitoja!

Avoin työelämä – Pakolaisen ja työyhteisön vastavuoroinen työelämäpolku



Tunnistetaanko maahanmuuttaneiden työpaikkaosaamista?

Ammatti- ja alakohtaisesti jaettua osaamista

Karttuu koulutuksen ja työkokemuksen kautta

Ammatillinen osaaminen

Puutteet työpaikka osaamisessa
→ toiminta rajautuu organisaation sisällä kapeaksi, eikä osaaminen laajene

Työpaikkaosaaminen

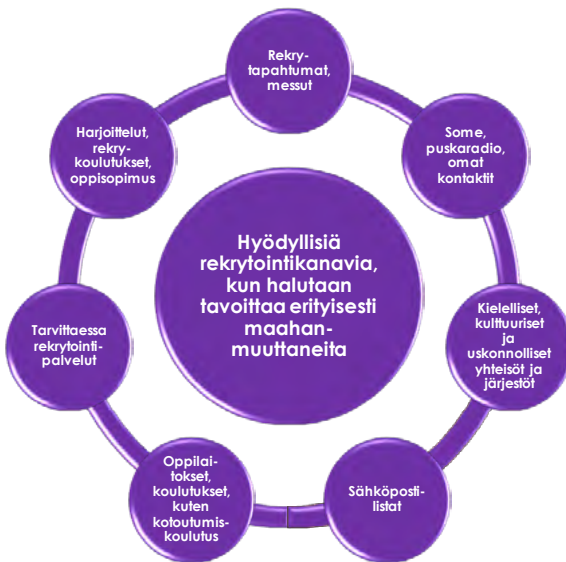
- Työelämän ja työpaikan pelisäännöt
- Ymmärrys työpaikan rooleista ja osallistumisen tavoista
- Ymmärrys työprosesseista ja kokonaisuudesta
- Työterveys- ja turvallisuusosaaminen
- Kulttuurinen ja sosiaalinen osaaminen

Maahanmuuttaneilla ammattiosaaminen usein hyvällä tasolla, mutta puutteita työpaikkaosaamisessa → tähän tarvitaan tukea



KOHTI TEHOKKAAMPAA MAAHANMUUTTANEIDEN REKRYTOINTIA

Tarkempaa suunnittelua vaativia seikkoja työpaikkailmoitusta laadittaessa



Työnantajamielikuva vaikuttaa myös maahanmuuttaneita rekrytoitaessa!



Tarvittavan kielitaidon määrittely, eri kielten käyttö – Kuinka oleellista kielitaito on työn tekemisen kannalta?

Monimuotoisuuslausekkeen käyttö, aliedustettujen ryhmien mainitseminen, positiivinen erityiskohtelu – Voi kannustaa eri taustoista tulevia hakemaan paikkaa!

Kuvien käyttö, visuaalisuus – Viestivätkö monimuotoisuudesta? Ovatko informatiivisia? Tulkitaanko eri tavoin eri kulttuureista käsin?

Esimerkki monimuotoisuuslausekkeesta, jota voi käyttää työpaikkailmoituksissa

[Organisaation nimi] arvostaa yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössä. Toivomme hakijoiksi eritaustaisia henkilöitä, kuten eri-ikäisiä, eri sukupuolta olevia ja eri kieli-, kulttuuri- tai vähemmistöryhmiin kuuluvia.

Kohti onnistunutta työhaastattelua – kulttuurisen vuorovaikutuksen työkalut käyttöön

- Perehdyttäkää rekrytoijia tarvittaessa monimuotoisuudesta, ennakoasenteista ja/tai selkokielen käytöstä.
- Määritellä rekrytoinnissa käytettävät hakijoiden arviointikriteerit etukäteen ja harkitkaa anonyymien rekrytoinnin käyttöä.
- Valmistautukaa vieraiden käyttäytymismallien kohtaamiseen.
- Tutustukaa erilaisiin osaamisen tunnistamisen keinoihin ja käytäkää niitä monipuolisesti ja tilannekohtaisesti. (Esimerkiksi video-cv/äänite, kuvat, videot, simulaatiot, (anonyymi) työnäyte...)
- Pohtikaa, annetaanko hakijalle mahdollisuus tutustua haastattelukysymyksiin etukäteen.

Välttäkää testejä ja ennakotehtäviä!

- ⇒ Ennako-oletusten riski kasvaa
- ⇒ Eivät lisää monimuotoisuutta (Bezrukova yms. 2016)



Toimivan työhaastattelun kulmakivet



Avoin työelämä – Pakolaisen ja työyhteisön vastavuoroinen työelämäpolku

Avoin työelämä – Pakolaisen ja työyhteisön vastavuoroinen työelämäpolku



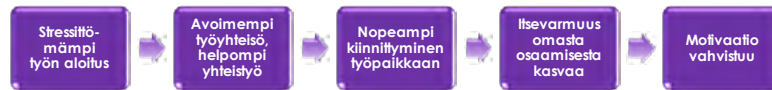
HYVÄ PEREHDYTYKSEN ON KAIKEN A JA O – NÄKÖKULMIA MAAHANMUUTTANEEN PEREHDYTTÄMISEEN

Toimivassa perehdytyksessä sekä työntekijä että työyhteisö oppivat

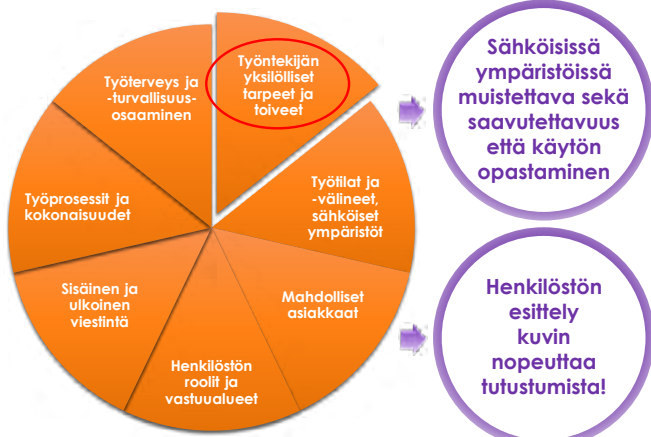
Hyödyt työnantajalle



Hyödyt työntekijälle



Keskeisiä sisältöjä maahanmuuttaneiden perehdytyksessä



Sähköisissä ympäristöissä muistettava sekä saavutettavuus että käytön opastaminen

Henkilöstön esittely kuvien nopeuttamiseksi tutustumista!



Avoin työelämä – Pakolaisen ja työyhteisön vastavuoroinen työelämäpolku

Miten perehdyttää maahanmuuttanut työntekijä?

Ymmärtämistä voi varmistaa pyytämällä kertomaan omin sanoin/näyttämään.

Perehdyttäkää ensisijaisesti kasvokkain konkreettisessa työympäristössä.

Verkko-/etäperehdytystä voi käyttää tukena!

Käyttäkää selkokieltä ja/tai tukikieliä sekä edetkää kuullajalähtöisesti. Hyödyntäkää henkilöstön kieliresursseja!

Harkitkaa perehdytysmateriaalien kääntämistä eri kielille.

Hyödyntäkää henkilöstön kielitaitoa!

Video-opasteet? Mobiiliversiot?

Huomioikaa perehdytys- ja tukimateriaalien saavutettavuus.

Suosikaa dialogista toimintatapaa. Rohkauskaa työntekijää kertomaan omista toiveistaan ja tarpeistaan.

Hyödyn-
täkää verkosta
löytyviä monikult-
tuurisuusmateriaaleja.
Pyörä ei tarvitse
keksiä uudelleen!

Harkitkaa perehdytyksen järjestämistä pienissä osissa, ettei tietomäärä kasva liian suureksi.



Maahanmuuttaneiden toiveita perehdytykseen

- Tarpeeksi aikaa perehdytykseen
- Tarpeeksi hidas puhe
- Työkaveri on valmis auttamaan suomen kielen kehittämisessä
- Työtehtävät näytetään ja puhutaan "auki"
- Kirjalliset ohjeet kotiin mukaan luettavaksi
- Työkaverin on hyvä puhua suomea, mutta kaikkia osattuja kieliä voi käyttää apuna

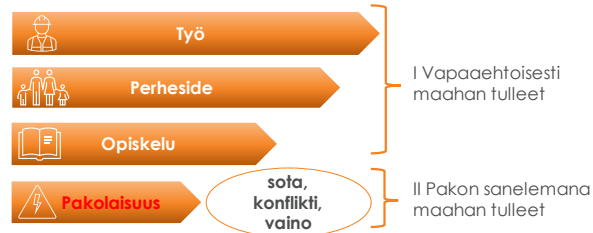
Maahanmuuttaneen perehdytys on pidempään jatkuva koko työyhteisön yhteinen prosessi

Avoin työelämä – Pakolaisen ja työyhteisön vastavuoroinen työelämäpolku



KUKA SUOMESSA SAA TYÖSKENNELLÄ? TIETOA MAAHANMUUTTANEIDEN TAUSTOISTA JA TYÖLUVISTA

Maahanmuuttoa Suomeen on kahdenlaista



Mikäli työnantaja:

- Tahallaan tai huolimattomuudesta pitää palveluksessaan ulkomaalaista, jolla ei ole oikeutta ansiotyön tekemiseen
 - Antaa viranomaiselle virheellisiä tai harhaanjohtavia tietoja
- ⇒ Voi hän syyllistyä työnantajan ulkomaalaisrikkomukseen tai luovattoman ulkomaisen työvoiman käyttöön

Mitä tietoja työnantajan tulee tarkistaa?

1. Oikeus oleskeluun Suomessa	2. Oikeus työskentelyyn Suomessa
Mistä voi tarkistaa? • Oleskelulupakortti • Oleskelulupahakemuksen viireilläolotodistus • EU-kansalainen yli 3kk oleskelu: EU-kansalaisen rekisteröintitodistus	Mistä voi tarkistaa? • Oleskelulupakortti • Jatkolupahakemuksen viireilläolotodistus JA oleskelulupakortti • Kausityötodistus • Turvapaikanhakijan työntekoaikueuden todistus • EU-kansalaisen rekisteröintitodistus (yli 3kk työskentely)

Tarkista voimassa olevat säädökset aina Maahanmuuttovirastosta (Migri)!

Mikä voi vaikuttaa maahanmuuttaneen työnteko-oikeuteen Suomessa, esim.

Tarjolla olevan työsuhteen kesto ja tyyppi, ammatin, työnkuva?	Työpaikka vs opiskelupaikka Suomessa -> työpaikka tiedossa vs ei tiedossa	Oleskelu alle 3kk vs yli 3kk	EU/ETA-maan vs. 3.maan kansalainen	Oleskelulupa vs ei oleskelulupaa -> oleskeluluvan tyyppi (1./jatko) ja peruste?	Passi vs ei passia
--	---	------------------------------	------------------------------------	---	--------------------

⇒ Tästä syystä kannattaa aina edetä tapauskohtaisesti!

Avoin työelämä – Pakolaisen ja työyhteisön vastavuoroinen työelämäpolku

Spring House Oy
Ruoholahdenkatu 14 | 00180 HELSINKI
Vaihe (09) 726 2800 | www.springhouse.fi

Spring House



Ajankohtaista 1: Ukrainan kriisi & tilapäinen suojelu



Henkilö saa työskennellä ilman rajoituksia eli millä tahansa alalla heti, kun on rekisteröinyt tilapäisen suojelun hakemuksen poliisilla tai rajaviranomaisella.

- ⇒ Työnteko-oikeuden voi tarkistaa todistuksesta, jonka poliisi tai rajaviranomainen tulostaa rekisteröinnin yhteydessä.
- ⇒ Puuttuvaa todistusta henkilö voi itse tiedustella migri@migri.fi

Ajankohtaista 2: Iso-Britannian kansalaiset & Brexit



Iso-Britannia on eronnut Euroopan Unionista, joten työskennelläkseen Suomessa sen kansalaiset tarvitsevat Suomen myöntämän oleskeluluvan.

- ⇒ Työnteko-oikeuden voi tarkistaa oleskelulupakortista ja oleskelulupapäätöksestä.
- ⇒ Lisää tietoa Brexit-oleskelulupakortista: <https://migri.fi/oleskelulupakortti>



Apua ja neuvoja valtakunnallisesti ja alueellisesti

- EURES
- TE-toimisto
- Migri, työnantajien neuvonta puhelimitse / sähköpostitse
- Work in Finland, Kansainvälisen rekrytoinnin maksuton työnantajaneuvontapalvelu puhelimitse / sähköpostitse
- Enter Finland -palvelu: Jos olet palkkaamassa henkilön EU/ETA-alueen ulkopuolelta, hyödynnä palvelua oleskelulupaprosessissa ennen työntekijäsi Suomeen tuloa tai tee jo maassa oleskelevasta 3. maan kansalaisesta työntekijäilmoitus.

Avoin työelämä – Pakolaisen ja työyhteisön vastavuoroinen työelämäpolku

Spring House Oy
Ruoholahdenkatu 14 | 00180 HELSINKI
Vaihe (09) 726 2800 | www.springhouse.fi

Spring House





**Kielitietoisuus
ja kulttuurisensitiivisyys
tekee työyhteisöstä
tasa-arvoisemman,
avoimemman ja
yhteistyökykyisemmän.**

MIKÄ KIELI? MIKÄ KULTTUURI? – SUJUVAMPAA YHTEISTYÖTÄ

Kielitietoisuus työyhteisössä

Ymmärretään kielen ja kielitaidon merkitys vuorovaikutuksessa

Kiinnitetään huomiota käyttämämme kielen vaikeustasoon ja tapaamme kommunikoida

Kulttuurisensitiivisyys työyhteisössä

Kaikilla osapuolilla on oikeus oman kulttuurinsa ilmaisuun ja sen kanssa hyväksytyksi ja kuulluksi tulemiseen

Omaksutaan kulttuurisesti tiedostavat ja kunnioittavat vuorovaikutustaidot

Mitä lisäarvoa kieli- ja kulttuuritietoisuus tuo työyhteisölle ja yritykselle?

- ✓ Väärinymmärrykset ja virheet vähenevät → Työ tehostuu
- ✓ Työntekijä kiinnittyy nopeammin työpaikkaan ja sitoutuu työhönsä
- ✓ Oman työyhteisön erityislaatuista ja erityispiirteitä ymmärretään paremmin
- ✓ Työyhteisöstä tulee tasa-arvoisempi, avoimempi ja yhteistyökykyisempi
- ✓ Yrityksen vetovoima työnantajana kasvaa ja imago paranee
- ✓ Rekrytointi helpottuu ja sillä tavoitetaan laajempi joukko osaajia
- ✓ Osaamisen tunnistaminen helpottuu

Avoin työelämä – Pakolaisen ja työyhteisön vastavuoroinen työelämäpolku

Vinkkejä kielimuurin purkamiseen työpaikalla:

- ✓ Ole tietoinen käyttämästäsi kielestä
- ✓ Kuuntele, anna aikaa
- ✓ Käytä selkeää kieltä, puhu hitaammin
- ✓ Käytä helppoja ja tavallisia sanoja ja ilmauksia
- ✓ Toista, kerro sama asia eri tavoin
- ✓ Piirrä, kirjoita, osoita, esitä, näytä kuvia
- ✓ Sanoita tekemistäsi
- ✓ Kysy, saatko korjata kieltä



Vinkkejä kulttuurisensitiiviseen lähestymistapaan:

- ✓ Tiedosta oman kulttuurisi vaikutus ajatteluusi ja toimintaasi
- ✓ Tiedosta omat ennakkoluulot
- ✓ Kohtaa ihminen lähtökohtaisesti yksilönä, älä kulttuurinsa edustajana
- ✓ Ota selvää asioista, älä oletta
- ✓ Ole joustava ja avoin erilaisille tavoille ajatella ja toimia
- ✓ Huomioi erilaiset vahvuudet ja elämäkokemukset
- ✓ Ota haasteet rohkeasti puheeksi, selvitä ja sovi



**Lue lisää:
Kielituki –
opas työpaikalle**
[https://salpro.salpaus.fi/
esitteet/ESITEET_2010/
Kielitukiopas.pdf](https://salpro.salpaus.fi/esitteet/ESITEET_2010/Kielitukiopas.pdf)



Avoin työelämä – Pakolaisen ja työyhteisön vastavuoroinen työelämäpolku



Spring House