



“Jag vill få en fot mellan finländarnas dörr”

Öppet arbetsliv-projektets bästa praxis för
vägledning av flyktingar och främjande av
arbetslivets mottaglighet

Innehållet

DEL 1 Projektets bakgrund och åtgärder 4

DEL 2 Vägledning av flyktingar till arbetslivet 12

Inledning	13
1. Arbetslivsprofiler som utgångspunkt för identifiering och vägledning av kompetens	15
2. Vikten av att identifiera kompetens i handledningen till arbetslivet	21
3. Handledning mot arbetslivet	34
4. Arbetslivssamarbete i handledningsarbetet	44
5. Arbetslivsträning som en del av integrationsutbildningen	52

DEL 3 Att främja ett mottagligt arbetsliv 60

1. Definition av ett mottagligt arbetsliv	62
2. Företagsprofiler	64
3. Rekommendationer för att uppnå ett mottagligare arbetsliv	67
4. Utbildning för arbetsgemenskapen	78
5. Flyktingarnas önskemål till arbetsgivarna och arbetskamraterna	81

Sammanfattning 84

Modellen för en ömsesidig arbetslivsstig för flyktingar och arbetsgivare	87
Källor	92
Bilagor	98

Författare

Hanna Viljamaa (projektchef 1.11.2021–19.10.2022)

Elli-Noora Nykänen (projektkoordinator i Mellersta Finland & projektchef 20.10.–31.12.2022)

Veera Väisänen (projektkoordinator i Kajanaland och Norra Österbotten)

Hanna Airaksinen (projektkoordinator i Birkaland)

Kati Kovalainen (projektkoordinator i Kajanaland)

Anne-Mari Kaapu (projektkoordinator i Birkaland)

Layout: Mari Huhtanen, Kilda Creative
Helsinki 2022

DEL 1

Projektets bakgrund och åtgärder

I det här häftet presenteras en modell för en ömsesidig arbetslivsstig för flyktingar och arbetsgivare, som utarbetats inom projektet Öppet arbetsliv, samt fynd och rekommendationer som projektet fört med sig.

Målet med projektet var att stärka flyktingarnas arbetslivsfärdigheter och -möjligheter samt främja mottagligheten i arbetslivet. Projektet finansierades av Europeiska unionens asyl-, migrations- och integrationsfond (AMIF). Projektet genomfördes av Spring House Oy under perioden 1.11.2021–31.12.2022.

Statistiskt sett är flyktingar en mycket svårsysselsatt målgrupp, så det behövs metoder för att sänka tröskeln för invandrare att komma in i arbetslivet. Sysselsättningsgraden bland alla invandrare var år 2021 högre än någonsin under mätthistorien, dvs. 66,4 procent, medan sysselsättningsgraden bland dem som fått asyl var endast 39 procent (Finlands Näringsliv EK 17.10.2021). Skillnaden är häpnadsväckande och ohållbar redan med tanke på jämställdheten, för att inte tala om människornas välbefinnande och integration i samhället. Samtidigt råder det brist på arbetskraft inom många branscher i Finland, vilket försvårar yrkesutövningen och samhällsfunktionerna. Till Finland importeras arbetskraft från utlandet, även om det redan finns arbetskraftspotential här. Det finns brister i identifieringen av kompetens hos personer med flyktingbakgrund och mycket av deras kompetens förblir dold och outnyttjad.

Det finns också utrymme för utveckling när det gäller att förbättra arbetslivets mottaglighet. Diskriminering i arbetslivet på grund av etniskt ursprung är en beklaglig sak. För att utrota diskriminering krävs en attitydförändring och konkreta åtgärder. Mottagligheten i arbetslivet innebär mycket mer än att bekämpa diskriminering, såsom att göra mångfald till en medveten värdering och vidta aktiva åtgärder för

att främja den. Bristen på identifiering av kompetens hos flyktingar, den växande bristen på arbetskraft samt behovet av att öka mottagligheten i arbetslivet var utgångspunkterna där projektet Öppet arbetsliv fick sin början.

Projektet pilottestades i Mellersta Finland, Kajana, Norra Österbotten och Birkaland, så i projektet beaktade man också regionalt varierande situationer.

Häftet är uppdelat i två delar. Den första delen lämpar sig som stöd för vägledarnas arbete med invandrare. Den första delen innehåller även handledningsarbetets perspektiv på integrationsutbildningen.

Den andra delen riktar sig till aktörer som arbetar med arbetslivets mottaglighet, såsom NTM-centraler, arbetsgivarorganisationer och kommuner samt arbetsgivare.

Syftet med boken är att stärka expertisen hos yrkespersoner inom vägledning och ge nya praktiska verktyg för att vägleda personer med flyktingbakgrund och identifiera deras kompetens. Målet är också att främja arbetslivets mottaglighet genom att sprida erfarenheter från projektet.

Den visuella beskrivningen av modellen för en ömsesidig arbetslivsstig för flyktingar och företag finns i avsnittet Sammanfattning i detta häfte.

Projektets åtgärder och framgångar

Projektet utgick från flyktingarnas och företagens nuvarande behov och önskemål. Vi började med att kartlägga företagens nuvarande situation som gäller rekrytering av invandrare, stödbehov och utmaningar i en mångformig arbetsgemenskap. Dessa kartläggningar som gjordes med enkätformulär fördjupades ytterligare genom intervjuer. Likaså kartlade vi flyk-

tingdeltagarnas utgångsläge och behov samt mål. Utifrån kartläggningarna utarbetade vi arbetslivsprofiler för flyktingar och företagsprofiler. Profilerna fungerar som en röd tråd för hela projektet och som utgångspunkt för genomförandet. Detta visade sig vara en bra lösning.

Av flyktingdeltagarna bildades grupper på cirka 5–7 personer enligt aktuell studieplatsen. Grupperna deltog i pilottestning i olika områden både på våren och hösten 2022. Förutom grupphandledning fick deltagarna individuell handledning utifrån flyktingarnas arbetslivsprofiler.

Lyckligtvis var det relativt lätt att få med företagen i projektet. Detta berodde säkert på det rådande världsläget och de förändringar som skett i de allmänna attityderna, de befintliga nätverken för projektarbetare, modellens flexibilitet och vårt fokus på företag i branscher där det råder brist på arbetskraft. Sammanlagt nio företag från Mellersta Finland, Kajana och Norra Österbotten deltog, vilket gjorde det möjligt att kartlägga situationer regionalt och svara på behoven. Utöver våra egna, korta webinarier fick företagen dela med sig av sin goda praxis för att rekrytera invandrare. Liknande evenemang ordnas förhoppningsvis även i fortsättningen.

Även "rekryteringen" av flyktingdeltagare lyckades ganska smidigt. Målet med projektet var att få med 100 personer med flyktingbakgrund, varav hälften skulle vara kvotflyktingar. Detta mål uppnåddes. Man eftersträvade särskilt att nå nyanlända flyktingar. Även personer som hade flyttat till Finland för över fem år sedan deltog. Detta gjorde



det möjligt att jämföra förändringen i vägledningsbehoven. Bra färdiga kontakter med utbildningsanordnare och lärare i regionen var till nytta när vi skulle nå ut till deltagare. Vi fick möjlighet att genomföra pilotgrupperna i utbildningsanordnarnas lokaler under en studiedag, eller så inkluderades projektåtgärderna till och med i läroplanen, då de studerande redan var på plats och kursdagarna inte blev för långa. Denna integrerade modell upplevdes som välfungerande. Svårigheten att få deltagare till samma bord observerades konkret när en grupp blev avbruten under sommarlovet, och studerandenas utbildning hade avslutats under sommaren. Man fick också goda erfarenheter av smågrupper där deltagarna hade

samma modersmål, varvid de studerande kunde stödja varandra språkligt på sitt eget modersmål. Grupparbetet blev således språkmedvetet.

I projektet hade vi möjlighet att pröva olika sätt att identifiera kompetens, vilket studerande inte alltid har tid att öva på i undervisningens vardag. Vi jämförde olika metoder och funderade på vilken metod som passar varje kundprofil. Flyktingarna är inte en enhetlig grupp, därför behövs olika metoder. I del två i denna bok ges närmare information om de olika



profilerna, verktyg för att identifiera kunnande och hur dessa kan utnyttjas i handledningsarbetet.

På det hela taget är modellen mycket flexibel och kan tillämpas på många olika utbildningar. Deltagarna i vårt projekt studerade bland annat inom den grundläggande utbildningen för vuxna, utbildning som handleder för examensutbildning (Hux), utbildning i läs- och skrivfärdigheter, integrationsutbildning, orienterande utbildning, utbildning som ordnas av föreningar, bli bekant med ett yrke-utbildning och arbetsverksamhet i rehabiliteringssyfte.

Av intressentgrupperna som ordnades i Uleåborg och Jyväskylä fick vi värdefull respons och idéer för vidareutveckling, utifrån vilka vi kunde vidareutveckla modellen. Till intressentgrupperna kallades representanter för NTM-centralen, kommuner, organisationer, kompetenscentrum, utbildningsanordnare och företag. Även flyktingar involverades i utvecklingen av projektet genom att ordna fyra verkstäder för flyktingar. I dessa verkstäder fick flyktingarna framföra sina önskemål till arbetsgivarna om inledande av arbetet, interaktion och stöd för att agera i en arbetsgemenskap samt ge respons på projektet ur sitt eget perspektiv.

Under projektets gång blev det synligt att personer med flyktningbakgrund har en hel del kompetens som säkert skulle vara nyttig på arbetsmarknaderna i Finland.

Behovet av vägledning kvarstår oberoende den tid man varit kvar i landet, och vägledning behövs i alla skeden av integrationen.

Flyktingarnas arbetslivsprofiler förblir förvånansvärt likadana även om man redan länge har bott i Finland. Vi har också stött på många strukturella hinder som bromsar tillträdet till arbetslivet för invandrare som skulle vilja ta sig dit snabbt.

Flyktingkvinnornas sysselsättning är ännu lägre än flyktingmännens och man bör fästa särskild uppmärksamhet vid att stödja dem. Kvinnor som har flyttat till andra nordiska länder sysselsätts snabbare än invandrarkvinnor som flyttat till Finland (Minna Säävälä, ANM, Integration 2022-seminariet). I projektet observerades egna grupper för kvinnor som en bra verksamhetsform. I grupperna kunde kvinnorna fördjupa sig i teman som berörde dem. I alla flyktinggrupper är det viktigt att beakta arbetsförmågan, eftersom till exempel hälften av människorna från länder i Mellanöstern och Nordafrika bedömer att deras arbetsförmåga har försämrats (UTH-tutkimus 2014, THL).

Vi observerade också att arbetsgivarna behöver mer information om grundläggande frågor, såsom flyktingarnas bakgrund och rekryteringskanaler som når invandrare samt lättläst språk och stöd för arbetsgemenskapen i en mångsidig arbetsmiljö.

DEL 2

Vägledning av flyktingar till arbetslivet

Inledning

Syftet med den andra delen av publikationen är att fungera som stöd och inspiration för handledare i deras arbete med invandrare. Målet är att ge yrkespersoner inom vägledning information om olika sysselsättningsprofiler för flyktingar. Här beskrivs profilerna som identifierats i projektet Öppet arbetsliv och hur de utnyttjas i arbetslivsvägledningen, identifieringen av invandrarnas kompetens samt samarbetet med arbetslivet.

I **Arbetslivsprofiler för invandrare**-avsnittet presenteras sex arbetslivsprofiler för flyktingar. Profilerna har identifierats i projektet Öppet arbetsliv och kan användas som hjälp i vägledningsarbetet för att identifiera olika vägledningsbehov. I **Identifiering av kompetens**-avsnittet förklaras närmare om hur man identifierar kompetensen hos invandrare som söker arbete. Avsnittet presenterar även metoder för att identifiera kunnande som lämpar sig för olika målgrupper. I **Vägledning mot arbetslivet**-avsnittet beskrivs hur den identifierade kompetensen beaktas i olika skeden av invandrarens karriärvägledning. I **Samarbete med arbetslivet**-avsnittet berättas om det samarbete med arbetslivet som gjorts inom projektet Öppet arbetsliv och om god praxis för samarbetet genom konkreta tips för hur vägledare kan arbeta med arbetsgivare. I det sista **Arbetslivsträning som en del av integrationsutbildningen**-avsnittet tillämpas modellen som skapats inom projektet Öppet arbetsliv som en del av integrationsutbildningen.

Avsnittets fem teman beskrivs nedanför.

DEL 2 Vägledning av flyktingar till arbetslivet

1. Arbetslivsprofiler som utgångspunkt för vägledning och identifiering av kompetens

2. Vikten av att identifiera kompetens i vägledningen till arbetslivet

3. Tips för handledaren om handledning till arbetslivet

4. Samarbete med arbetslivet

5. Arbetslivsträning som en del av integrationsutbildningen

1. Arbetslivsprofiler som utgångspunkt för identifiering och vägledning av kompetens

I projektet Öppet arbetsliv kartlades olika bakgrunder och behov hos arbetssökande med flyktingbakgrund. Utifrån dessa identifierades sex olika arbetslivsprofiler. Profilererna är

1. Yrkespersoner med lång arbetserfarenhet som inte har formell kompetens
2. Hemmamammor som skött barnen hemma och som inte har erfarenhet av lönearbete
3. Unga som söker sin egen karriärstig utan yrkesutbildning
4. Personer med blandad arbetserfarenhet som lär sig läs- och skrivfärdigheter
5. Personer med företagarerfarenhet eller företagande
6. Högutbildade som snabbt söker sig ut på arbetsmarknaden

Det bör observeras att varje flykting är en aktiv aktör vars individuella utgångsläge, behov samt framtida önskemål och mål bestämmer riktningen för vägledningsprocessen. Som sådana beskriver inte arbetslivsprofilerna någon specifik person, utan de är grova indelningar som har gjorts för att underlätta vägledningen till arbetslivet. Målet med profilerna är att hjälpa dem som ansvarar för vägledningen att skapa och erbjuda olika verktyg och individuella vägledningsstigar för flyktingar med olika bakgrund.



Lång yrkeserfarenhet. Målet är snabb sysselsättning. Frustrerad. Får inte visa sin kompetens.

Den största gruppen bland arbetslivsprofilerna består av invandrare som ofta är män, har flera års arbetserfarenhet och vill få arbete snabbt. Många av dem har inte arbetserfarenhet i Finland, med undantag av oavlönade perioder

i arbetslivet som hör till integrations- eller annan utbildning. De som hör till denna grupp har ofta ingen formell kompetens, utan kompetensen har förvärvats i det praktiska arbetslivet. Deras skriftliga färdigheter kan vara bristfälliga och därmed söker de sig inte lika snabbt till yrkesstudier. Många av dem som hör till gruppen har bott i Finland i flera år och känner frustration över sin situation.

Även om många har en stark arbetserfarenhet upplever de själva att erfarenheten inte är betydande på den finländska arbetsmarknaden. Ofta låter de till och med delvis eller helt bli att nämna den arbetserfarenhet som de förvärvat i hemlandet. För dem som hör till denna grupp är en noggrann identifiering av kompetensen särskilt betydelsefull. Det är viktigt att den som har rollen som vägledare också identifierar och erkänner betydelsen av den arbetserfarenhet som förvärvats någon annanstans än i Finland. Att värdesätta yrkesskicklighet är också viktigt för att motivera en arbetssökande som är frustrerad över sin situation och för att stärka känslan av skicklighet. De som hör till denna grupp drar nytta av ett mycket praktiskt arbetslivssamarbete, där arbetsplatser och lämpliga arbetssökande förs samman konkret. Med tanke på sysselsättningen av denna grupp är det också viktigt att de får bekanta sig med den finländska arbetsmarknaden och öva på praktiska jobbsökningsfärdigheter.

Den andra gruppen är hemmamammor som skött om sina barn hemma och inte har arbetserfarenhet utanför hemmet. Ofta har de en grundutbild-

ning som blivit kort och detta kan ta sig i uttryck som en låg nivå på läs- och skrivkunnigheten. Brister i yrkes- och språkkunskaper, utmaningar med att förena arbete och familjeliv samt avsaknaden av en modell för att utföra lönearbete förklarar den låga sysselsättningsgraden i denna grupp på riksnivå. De kännetecknas ofta av osäkerhet om sina egna förmågor och över huvud taget möjligheten att övergå till arbetslivet.

När man vägleder denna grupp är det bra att beakta den kompetens som hemmamammorna har, som till och med de själva har svårt att identifiera. Kvinnor med flyktningbakgrund säger ofta att de har "suttit hemma", även om de har varit drivkraften i vardagen för en storfamilj med flera barn i många år. Utöver hushålls- och omsorgsarbete har många av dem i sina hemländer också utfört arbete hemma, som kan jämföras med lönearbete. Det kan till exempel vara fråga om arbete på familjens bondgård, "underleverantörsarbete" som utförts hemma, till exempel handarbete eller försäljning hemifrån. När det gäller att identifiera kompetensen hos denna grupp bör man fästa särskild uppmärksamhet vid att lyfta fram de färdigheter som uppnåtts i vardagslivet och personliga styrkor genom icke-formellt lärande.

Ofta önskar hemmamammorna flexibilitet på arbetsmarknaden för att få ihop livspusslet även i Finland, till exempel genom deltidsarbete. Trots den låga grundutbildningsnivån, eller kanske just på grund av den, värdesätter denna grupp att lära sig läs- och skrivfärdigheter samt det finska språket. Även att ge en konkret, realistisk bild av det finländska arbetslivet och utbildningsmöjligheterna stöder gruppens fortsatta planer. Inom projektet Öppet arbetsliv upptäckte man att egna jobbsökningsgrupper riktade till flyktningkvinnor är god praxis. Särskilt frukt-



Hemmamammor som skött om barn hemma och inte har erfarenhet av lönearbete. Målet är att identifiera informell kompetens, hitta möjligheter och stärka egenmakten.

bara var diskussioner där kvinnor med flyktningbakgrund som redan blivit sysselsatta i Finland berättade om sina egna vägar till sysselsättning och erfarenheter i arbetslivet.

Den tredje arbetsmarknadsprofilen är unga vars grundskola har avbrutits eller som inte har någon

utbildning efter grundskolan.

Många av dem har trots sin unga ålder mångsidig arbetserfarenhet från sitt hemland. Arbetserfarenheten har ofta förvärvats från kortvariga arbeten och deltidsarbeten inom branscher som kräver lite yrkesfärdigheter.

Dessa ungas situation präglas av möjligheterna av en nystart.

Ofta är de intresserade av att skaffa en yrkesutbildning i Finland. Den egna stigen söker dock ännu sin form och planer om fortsättningen samt yrkesmål kan ändra form ofta. Hos denna grupp gäller vägledningsbehoven i synnerhet att identifiera de egna styrkorna och klargöra framtidens planer. Unga behöver konkret information om realistiska karriärmöjligheter och det finländska utbildningssystemet. I vägledningen betonas behovet av traditionell yrkesvägledning.

Den fjärde gruppen är kunder som har arbetat med uppgifter som kräver liten yrkeskunskap, ofta sedan barndomen.

Uppgifterna är till exempel inom jordbruk, industrin eller transportbranschen. Ett arbete som inletts redan som barn har ofta lett till att grundutbildningen blivit mycket kort, vilket uttrycker sig som brister i läs- och skrivfärdigheterna.

Även studiefärdigheterna kan vara svaga. Denna grupp definieras av en hög motivation att få syssel-



Unga, ingen arbetserfarenhet, grundskolan oftast på hälft. Målet är att identifiera kompetensen och förtydliga det yrkesmässiga målet. Osäker.



Utmaningar med läs- och skrivfärdigheterna. Blandad arbetserfarenhet från annat håll. Vill bli sysselsatt. Osäkerhet kring vad man kan sysselsätta sig med utan läs- och skrivfärdigheter.

sättning, men också av egna misstankar kring hur det kan vara möjligt att få jobb i Finland med den egna bakgrunden. Den finländska arbetsmarknaden är känd för sina höga krav på yrkeskunskap och arbetslivet grundar sig på kunskaper i både talad och skriven finska.

Hos denna grupp är det särskilt viktigt att identifiera kompetens och förmågor som kunde vara till nytta i assisterande uppgifter i Finland. När det gäller att hitta lämpliga arbetsplatser blir samarbetet med arbetslivet särskilt betydelsefullt. Den här gruppens arbetsinsats kunde bäst utnyttjas genom ett starkt praktiskt samarbete med arbetslivet, till exempel genom arbetsprövning och konkret lärande på arbetsplatsen.

Som femte grupp kan man identifiera personer med företagargaranda, de som vill bli företagare.

De har ofta lång erfarenhet av att arbeta som företagare i sitt hemland, men ingen arbetserfarenhet i Finland. De känner ofta frustration över de finländska processernas komplexitet och bristen på nätverk. I vägledningen betonas för denna grupps del informationsförmedling och företagarträning i Finland. De skulle vilja bygga upp konkreta stödnätverk och ha någon som går jämsides med dem medan de grundar ett eget företag. Det är bra att styra denna grupp mot kommunala och regionala nyföretagstjänster.

Den sjätte gruppen i projektet var högskoleutbildade flyktingar från Ukraina som huvudsakligen var kvinnor. De har ofta akademisk eller åtminstone yrkesutbildning, flera års arbetserfarenhet och därigenom



Företagarinriktade personer med erfarenhet av att vara företagare. Målet är att hitta nätverk, företagarträning. Frustrerad.



Högutbildade som snabbt söker sig ut på arbetsmarknaden. Stark yrkesidentitet.

en stark yrkesidentitet. De har också utmärkta studiefärdigheter, vilket gör det lättare att lära sig finska. Målet för dem som hör till denna grupp är ofta snabb sysselsättning. De behöver i synnerhet information om den finländska och regionala arbetsmarknaden samt stöd för att söka arbete i Finland. De känner också frustration över att processen för erkännande av högskoleexamina i Finland är långsam, eller till och med omöjlig för en del av de reglerade yrkena på grund av bristande kunskaper i finska. Gruppen skiljer sig en hel del från de fem föregående arbetslivsprofilerna, men är inte ny. Högskoleutbildade flyktingar har också tidigare anlänt från olika länder och de har på samma sätt haft behov av att snabbt komma in på arbetsmarknaden.

Arbetslivsprofilerna påverkades inte av hur länge personen hade vistats i Finland. Personer med samma bakgrund hörde till samma grupper, oberoende om de nyligen hade anlänt till Finland, eller om de redan bott i Finland i flera år. Profilerna definierades i hög grad uttryckligen genom utbildning och arbetserfarenheten som förvärvats i ursprungslandet. I Finland verkar problemen förbli desamma oberoende av hur länge personen varit bosatt här. Trots sina ansträngningar kommer en del människor inte vidare på arbetsmarknaden.

Nästan alla deltagare i projektet Öppet arbetsliv stod utanför lönearbete i Finland, antingen som arbetslösa eller i en utbildning. Gemensamt för dem är bristen på nätverk som är viktiga i arbetslivet. Några kunder städade på deltid eller hade sommarjobbserfarenhet av att packa bär. Vi skulle dock kunna hoppas att sysselsättningen på den öppna arbetsmarknaden, eller att skaffa en yrkesexamen i Finland väsentligt förändrar arbetsmarknadsprofilerna.

2. Vikten av att identifiera kompetens i handledningen till arbetslivet

Kunnande kan identifieras på många sätt. I det här stycket berättas hur det gjordes tillsammans med flyktingdeltagarna i projektet Öppet arbetsliv. Det här avsnittet är indelat i tre delar: 1) vad kompetens består av och hur den klassificeras 2) fördelarna med att identifiera kompetens och 3) hur kompetens identifieras.

Vi presenterar metoder som lämpar sig särskilt för att identifiera kompetens hos personer med flyktingbakgrund och redogör för hur de kan utnyttjas i vägledningsarbetet.

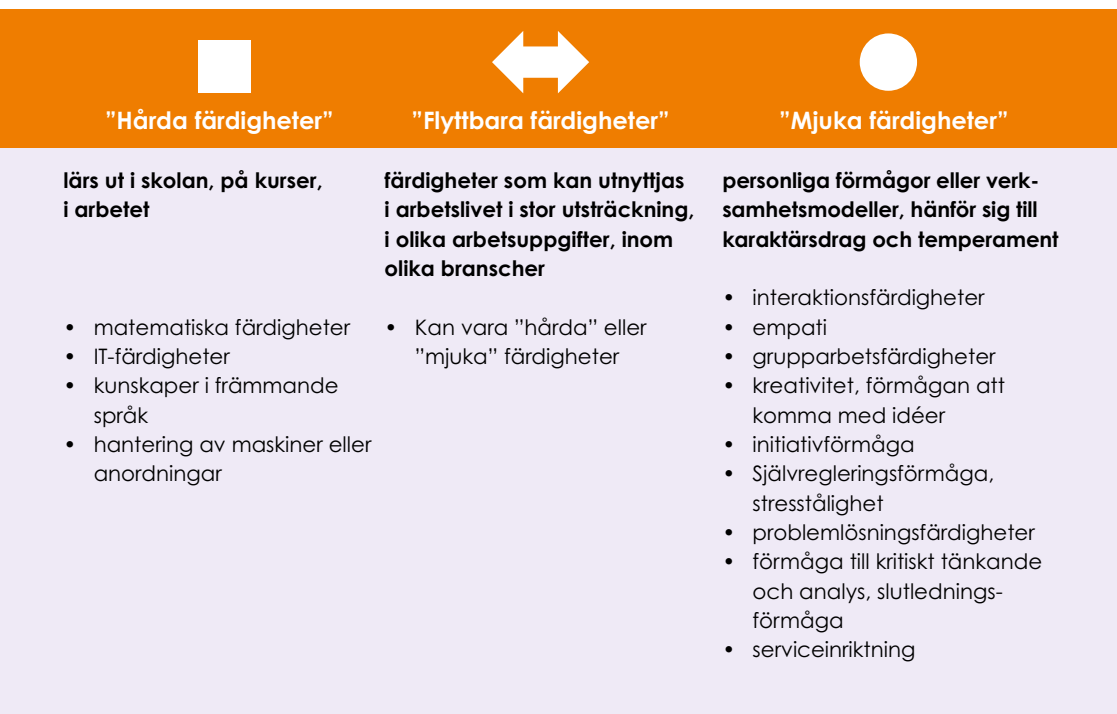
Vi öppnar också upp betydelsen av att identifiera kompetens i vägledningen till arbetslivet.

Vad består kompetensen av och hur kan den klassificeras?

Traditionellt har man tänkt att kompetensen i huvudsak ökas i studierna och arbetslivet. Olika slags kompetens behövs dock även inom många andra delområden i livet. Denna typ av kompetens lönar det sig att fästa uppmärksamhet vid, särskilt när man identifierar den hos personer med flyktingbakgrund. Till exempel i hobby- eller organisationsverksamhet liksom i skötsel av hemmet eller barnen utökas kompetensen, vilket personer med flyktingbakgrund ofta inte själva heller inser. Därför är det också bra att granska begreppet kompetens och förklara dess olika dimensioner för de kunder som får vägledning.

Kompetensen kan indelas i till exempel hårda, mjuka och flyttbara färdigheter. Hårda färdigheter kan man lära sig i skolan eller på kurser. Dessa är till exempel matematiska färdigheter, språkkunskaper eller hantverk. Med mjuka färdigheter avses

i allmänhet en persons förmågor eller handlingsmodeller som kan förknippas med temperament eller person. Dessa är till exempel färdigheter i växelverkan, problemlösning eller stresstålighet. Mjuka färdigheter anses vara framtidens färdigheter, som behövs i vilken bransch som helst. Identifieringen av dessa färdigheter är dock ofta bristfällig, även om just denna typ av färdigheter finns hos många utan formell examen. Det behövs alltså fungerande verktyg för att identifiera dem. De flyttbara färdigheterna kan vara både mjuka och hårda, men de kan användas i större utsträckning i arbetslivet eller olika branscher. Även i vägledningsarbetet med kunder som har flyktningbakgrund lönar det sig att betona och understryka att många färdigheter är nyttiga på många olika sätt när man byter perspektiv. Den vägledde upplever inte alltid själv att erfarenheter från vardagslivet eller helt andra yrken kan vara till nytta i ett annat arbete. Denna diskussion är bra att ta upp.



Vad är arbetsplatskompetens?

Enligt tradition anses kompetens närmast vara yrkeskompetens. Det är dock bra att också beakta sådan arbetsplatskompetens som identifierats sämre. Denna kompetens är till exempel delad förståelse för gemensamma verksamhetssätt eller praxis på arbetsplatsen, arbetshälsa- och arbetssäkerhetskompetens samt förståelse för arbetsprocesser och arbetsheter. I dessa frågor behöver invandraren ofta stöd och vägledning av sin arbetsgemenskap. En kaffekopp som lämnats otvättad på diskbänken berättar troligen inte om lathet eller likgiltighet, utan om okunnighet i att agera enligt överenskomna (tysta) spelregler. Bristen i kompetensen på arbetsplatsen och i synnerhet att de inte upptäcks kan leda till en situation där arbetstagarens verksamhet begränsas till ett mycket smalt område. Då blir arbetsuppgifterna inte mer mångsidiga eller omfattande.

Allmänt om att identifiera kunnande

Personer med flyktningbakgrund har av praktiska skäl inte alltid skol- eller arbetsintyg och inte nödvändigtvis kunskaper i finska, med vilka de kunde berätta om sin kompetens. Detta kan ge en missvisande bild av att det nästan inte finns någon kompetens alls.

Det finns skäl att skilja språkkunskaperna från yrkeskompetensen fastän de överlappar varandra i en hel del arbetsuppgifter. Av denna anledning är det nödvändigt med mångsidiga verktyg för att identifiera kompetens.

För att identifiera kompetens hos personer med flyktingbakgrund lämpar sig i princip ett språkmedvetet tillvägagångssätt, varvid man i mån av möjlighet utnyttjar stödspråk, lättläst språk eller tolkhjälp. Det lönar sig att be om till exempel bilder eller videor av personernas tidigare arbetsuppgifter. Simuleringar eller arbetsprov är bra att använda till exempel när det gäller praktiskt arbete eller tekniska arbeten. Även arbetsprövning eller arbetspraktik kan utnyttjas för att identifiera kompetens, eftersom det då är möjligt att få en något bredare uppfattning om kundens färdigheter i en mindre brådsnande takt. Tidigare arbetsgivare eller lärare kan också rekommendera personer med flyktingbakgrund, så även om man inte har en officiell referens kan man mycket väl fråga efter en sådan.

Det väsentliga är att bedöma från fall till fall vilka eller hurdana verktyg för att identifiera kunskandet som är mest användbara. Med alla verktyg får man inte information om all slags kompetens och de lämpar sig inte nödvändigtvis in emellan för olika personer som vägleds. Även mjuka och hårda färdigheter kartläggs delvis på olika sätt. Sällan är det dock möjligt att få en heltäckande uppfattning om personens kompetens med ett enda verktyg, så det lönar sig att använda verktygen mångsidigt.

När man identifierar kunskande är det skäl att också vara medveten om sina egna dolda fördomar, särskilt när det är fråga om en grupp eller person som på något sätt avviker från massan. När man identifierar kunskande hos personer med flyktingbakgrund kan man komma i kontakt med sina egna, kulturella fördomar. Det är bra att stanna upp och fundera över hur arbetserfarenhet eller utbildning från olika länder eller Finland värderas. När det gäller språkkunskaper kan man fundera över om de språkkunskaper

som först håller på att utvecklas, eller kunskaper i olika språk överlag ses som kompetens eller om de ses som brister.

Verktyg för att identifiera kunskande som konstaterats vara bra i projektet

I början av projektet kartlade vi i omfattande grad olika metoder och verktyg för att identifiera kompetens. Det finns många verktyg att välja mellan, men det kan vara svårt att hålla sig informerad om nya verktyg och hitta de lämpligaste för den egna målgruppen. När vi övervägde olika alternativ valde vi de sex stycken mest ändamålsenliga verktygen och metoderna för att identifiera kunskande:

1. Tolkad inledande kartläggningsintervju
2. SkillLab-kompetensprofil
3. Verktyg för kartläggning av kompetens hos personer från länder utanför EU: <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>
4. Preferensmätaren: http://kamu.metropolia.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-counseling-for-adult-immigrants>
6. Kompetensstig

Dessutom använde vi kompetens- och yrkesbildskort som skapades i Baana-projektet. <https://baanalla.fi/wp-content/uploads/sites/53/2019/04/baana-juliste-ammatti-ja-osaamiskortit.pdf>

Vi inledde identifieringen av kompetenser med en **inledande kartläggningsintervju**. Intervjun genomfördes för alla deltagare i projektet, och i nästan alla fall med hjälp av en tolk. Den tolkade inledande kartläggningsintervjun ger i inledningsskedet bra information om den sökandes kompetens och hen får berätta fritt om sin bakgrund och sina erfarenheter.

Användningen av en tolk gör det möjligt att ingenting blir osagt åtminstone på grund av språkunskaperna, vilket fick många deltagare att prata när de för en gångs skull fick berätta sin livshistoria på sitt modersmål. Personens bakgrund kan avslöja traumatiska saker, som i högre grad kan styra planeringen av karriärvägen till ett arbetshälsoinriktat tänkande om personen själv upplever att hen inte kan arbeta på heltid. För många förklarar traumabakgrunden också de utmaningar med språkinläringen som gör det svårare att komma in i arbetslivet.

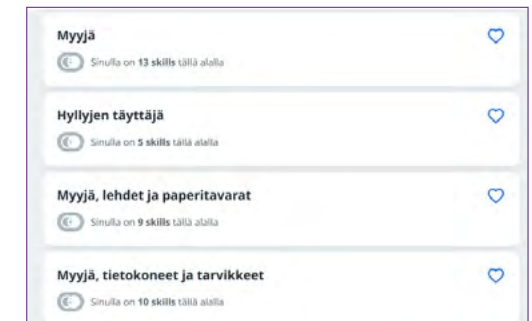
Som den andra metoden för att identifiera kunskande använde vi appen **SkillLab** som baserar sig på artificiell intelligens. Appen kan identifiera kompetens både i stor omfattning och i detalj. Appen behöver inte laddas ner utan den används via länken som skickats av vägledaren. SkillLab har utvecklats i Nederländerna och kräver en avgiftsbelagd licens. SkillLab skapar en Skillmap-kompetenskartan för kunden. Med kompetenskartan kan man granska den sökandes färdigheter och lämplighet för olika arbetsuppgifter.

I SkillLab fyller man i uppgifter om utbildning, arbetserfarenhet, hobbyer och erfarenheter från vardagslivet. För varje upplevelse föreslår artificiell intelligens lämpliga färdigheter som också kan läggas till manuellt. Färdigheterna bedöms ännu enligt hur vanliga de är, dvs. har färdigheterna använts t.ex. i arbetet varje dag, ibland eller sällan. När alla uppgifter och färdigheter har lagts till föreslår appli-

kationen yrken som motsvarar användarens profil. Appen kan också användas för att definiera yrken genom att söka yrken som motsvarar intresset, så att man ser hur de egna färdigheterna motsvarar yrkena i fråga. Egenskapen kan användas som stöd för vägledningen när man diskuterar mål och planer och hur realistiska de är. Applikationen ger också ett färdigt cv som kan redigeras vid behov.

Applikationens absoluta styrka är att den kan användas på femton språk, inte endast på europeiska språk utan även på arabiska. Cv:t kan skrivas ut och sparas på alla dessa språk. Med hjälp av SkillLab kan vägledaren få reda på sökandens kompetens även om det inte finns ett gemensamt språk. Appen hjälper den arbetssökande att uttrycka sitt eget kunnande på finska, eftersom den kan föreslå färdigheter med anknytning till olika yrken som man inte kan kräva att en vägledare har kunskap om, till exempel olika svetsmetoder. Appen grundar sig på Europeiska kommissionens ESCO-klassificering, där nästan 3 000 yrken och över 13 000 färdigheter finns listade (ESCO = European Skills, Competences, Qualifications and Occupations).

SkillLab lämpar sig för dem som har goda eller ens måttliga datatekniska färdigheter. Det kräver också tålmod, eftersom man måste öka kunskaperna mycket för att få ut all nytta från applikationen. Vi upptäckte att SkillLab var det mest funktionella verktyget för dem som redan hade en del arbetserfarenhet och även någon formell utbildning, eftersom det då är mer meningsfullt att utöka kunskaperna och är lättare att jämföra mål. Den lämpar sig därför särskilt för personer

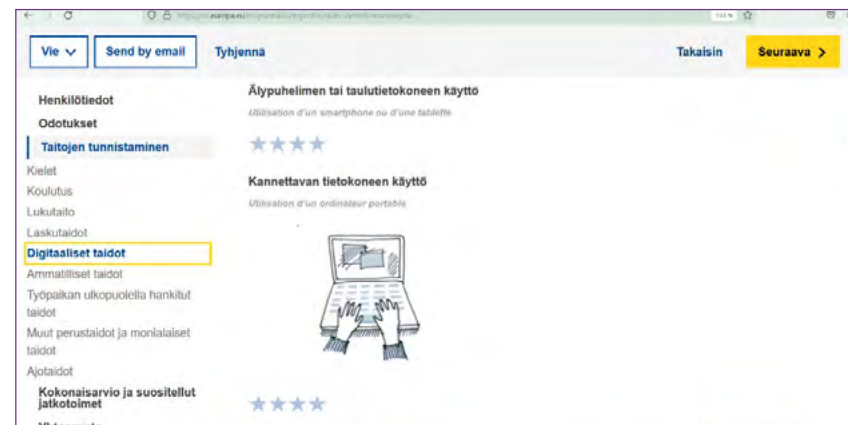


i den första och sjätte arbetslivsprofilen. Det vore bra om applikationens användare också självständigt kunde öka sina erfarenheter och färdigheter, så att den inte tar så mycket vägledningsresurser. SkillLab fungerar bra för att kartlägga färdigheter som överförs till ett annat yrke och för att spegla den egna kompetensen i andra yrken. Informationen i appen ger en bra grund för diskussioner om fortsatta planer och arbetssökning. Med hjälp av appen är det möjligt att kartlägga färdigheter och styrkor även för cv:t.

SkillLab lämpar sig inte bra för handledning av personer som lär sig läs- och skrivfärdigheter, eftersom den grundar sig på att läsa på sitt eget modersmål eller finska och välja alternativ. SkillLab har utvecklats uttryckligen för att kartlägga även informellt kunnande, men enligt vår erfarenhet lämpar den sig ganska dåligt för detta ändamål. Till profilen är det möjligt att lägga till kompetens som förvärvats till exempel inom hem- och jordbruksarbete samt barnomsorg, men de får oproportionerligt stor vikt om personens mål inte motsvarar dessa erfarenheter. Om personen knappt har någon arbets- och utbildningshistoria är det mer ändamålsenligt att använda något annat verktyg.

Fördelen med SkillLab är att man med hjälp av den kan skapa en exakt och omfattande kompetensprofil som kan tillämpas på många sätt. Kompetensprofilen kan också utnyttjas genom att lägga till de färdigheter man får av den till cv:t eller portfolion. Andra fördelar är att man kan få tre filer från applikationen: cv:t, en yrkeslista som programmet föreslår och de själv valda yrkens lämplighet för de egna färdigheterna.

EU:s verktyg för färdighetsprofiler för medborgare från länder utanför EU är lättare att använda än SkillLab, eftersom den kan färdigställas under en vägledninggång. Även med detta verktyg



för att identifiera kompetens är fördelen att kunna välja flera språk. Det finns 31 olika språk och många icke-europeiska språk. I verktyget finns bilder som åskådliggör det som är bra och en närmare specifikation av färdigheterna. I verktyget fyller man förutom i utbildnings- och yrkesfärdigheter även i bl.a. läs- och räknefärdigheter, digitala färdigheter, färdigheter som skaffats utanför arbetsplatsen och även mjuka färdigheter som kan utnyttjas i många olika uppgifter (t.ex. självständigt beslutsfattande, problemlösningsfärdigheter, samarbetsfärdigheter). Delar som upplevs vara onödiga kan förbigås och man kan därför även skapa mindre fidskrävande profiler.

Detta verktyg använde vi särskilt med dem som inte har formell kompetens eller utbildning, dvs. med arbetslivsprofilerna 1–4. Med vägledarens stöd lyckas en person som är läs- och skrivkunnig fylla i färdighetsprofilen relativt självständigt. För dem som lär sig läsa och skriva kräver profilen intensiv hjälp av vägledaren, men den är ändå möjlig att använda eftersom verktyget innehåller många visuella frågor. Fördelen med profilen är att man inte behöver skriva mycket, utan kan klicka på skalan.

Verktyget för färdighetsprofilen beaktar också vägledarens och den vägledas språkkunskaper väl. Frågorna kan visas på två språk samtidigt, varvid handledaren kan hjälpa till med att skapa profilen.

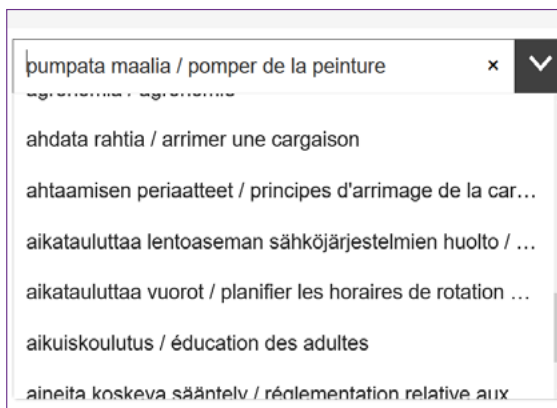
Detta stödjer också inläringen av språket när man kan jämföra två språk samtidigt. Verktöget för färdighetsprofiler ger en heltäckande bild av personens kompetens och kan användas i vägledningssamtal och även som stöd för att göra cv:t. Vi observerade också egenmakt när projektdeltagarna färdigställde profilen och såg sina flera sidor långa kompetenskartläggningar. Kan jag redan så här mycket?

EU:s verktyg för kunskapsprofiler lämpar sig också för dem som har mer arbets- och utbildningsbakgrund. När man till exempel matar in en gymnasieutbildning i programmet, frågar det inte längre om läskunnighet. När den som fyller i profilen anger sin yrkeserfarenhet, erbjuder programmet de färdigheter som behövs i yrket. Då är det möjligt att separat

anteckna till exempel färdigheter med anknytning till målningsbranschen. För att hitta rätt färdigheter behövs handledarens hjälp, eftersom det krävs sökfärdigheter för att använda menyn. Man kan dock söka färdigheter på olika språk. Sammanfattningen av EU:s färdighetsprofil kan laddas ner på datorn och granskas senare eller skrivas ut genast.

I verktyget Taitoprofili är det bra att beakta att den sökande själv bedömer sitt eget kunskande på skalan 1–4. Det är svårt att veta hur var och en ser sin egen kompetens och hur kompetensen ses i olika kulturer.

Som helhet är EU:s färdighetsprofil trevlig att använda eftersom det kan göras genom att diskutera med vägledaren. Samtidigt får vägledaren



mångsidigare information om den sökandes kompetens, språkkunskaper och digitala färdigheter. EU:s färdighetsprofil är gratis för alla och kräver ingen separat registrering eller licens. När vägledarens erfarenhet ökar kan profilen göras snabbare.

KAMU-projektet som sammanförde personer med invandrarbakgrund och socionomstuderande har utvecklat **Mielymysmittari** (Preferensmätaren, fri översättning), vilken vi använde i vårt eget projekt för orienterande identifiering av kompetens. Korten är indelade i tre kategorier: färdigheter, hobbyer och yrken. Denna metod lämpar sig särskilt för dem som saknar utbildning eller arbetserfarenhet och som har svaga läs- och skrivfärdigheter. Särskilt kvinnorna upplevde att korten var meningsfulla.

Vi utnyttjade korten så att deltagarna valde bland korten alla de färdigheter, hobbyer och yrken som passade dem. Därefter skulle deltagarna klassificera de färdigheter de valt i fyra fält: sociala färdigheter, personliga färdigheter, tekniska färdigheter och intressen samt presentera dem för andra. Slutligen tog vi ännu en bild av färdigheterna.

Med preferensmätaren kommer man dock inte särskilt djupt in i personens färdigheter, utan det vore bra att använda ett annat verktyg parallellt, till exempel EU:s färdighetsprofil. Vi upplevde dock att användningen av preferensmätaren var till nytta särskilt för att öka självkännedom och stärka egenmakten. De äldre kvinnorna i gruppen smålog belåtet när de hade rensat bordet på olika färdigheter och förundrade sig över hur många färdigheter de hade. Med hjälp av preferensmätarens kort är det också möjligt att utveckla ordförrådet och diskutera önskemål och mål för framtiden.

Competence Cards for immigration counseling, dvs. kompetenskort för vägledning av personer med flyktningbakgrund som levererats av tyska



Bertelsmann Stiftung, omfattar 120 kort med färdigheter i fyra olika kategorier. Färdigheterna är indelade i personliga, sociala, tekniska och metodologiska färdigheter samt intressen, dvs. de samma som utnyttjades ovan. Eftersom det finns så många färdigheter kommer man med detta verktyg redan in på djupet av att kartlägga färdigheterna. Korten är uttryckligen planerade för personer med flyktningbakgrund. De branschspecifika färdigheterna måste dock kartläggas

på annat sätt, eftersom de färdigheter som finns på korten i stor utsträckning är flyttbara och mjuka. Bra med kompetenskorterna är de illustrerande bilderna och det relativt rikliga språkutbudet. Kompetenskorterna är tillgängliga på tio språk inklusive arabiska, tigrinja och farsi. De valda färdigheterna kan ännu kryssas i ett kompetenskartotek på två sidor, som sammanställer alla personens färdigheter och där man också kan välja färdighetens styrka.

Korten lämpar sig för många slags flyktingprofiler och vi använde dem i brett olika grupper. Det finns många kort, så det kan kännas tungt att välja färdigheter. Vägledaren kan dela upp teman för olika möten eller lämna bort ett avsnitt. De franska och arabiska språken som ingår i språkutbudet hjälpte mycket, men korten skulle vara utmanande att använda med personer som inte är läs- och skrivkunniga alls.

Kompetensstigen kan användas orienterande för att identifiera kompetens. Idén är att personen funderar över sin egen historia via sin utbildning, arbetserfarenhet, hobbyer och arbetspraktik. Att

tänka i led hjälper till att konkretisera stigen. Alla erfarenheter markeras på ledet, såsom att inleda grundskolan och hobbyer. Under ledet antecknas de kompetenser som man har fått under erfarenheten. För att utforma och utvidga kompetensen behövs handledarens hjälp. En viktig roll för handledaren är också att betona att alla erfarenheter är värdefulla och utökar människans kompetensreserv. Detta gäller alla verktyg som används för att identifiera kunskande. Flera gånger under projektets gruppträningar framkom det att deltagaren hade låtit bli att nämna en (arbets)upplevelse som enligt personen själv var betydelselös. Som exempel kan nämnas en deltagare som sedan tonåren arbetat på apotek i 10 år, men som inte nämnde något om detta i den inledande intervjun. Kanske upplevde hen endast sin långa erfarenhet av byggbranschen som betydelsefull när målet är att inrikta sig på byggbranschen. Människans alla erfarenheter och lärdomar påverkar dock vår kompetens och förmåga att lära oss, och det vore bra att synliggöra detta tänkande för invandrarna. Kompetensstigen lämpar sig för alla arbetslivsprofiler för orienterande identifiering av kompetens, men tillsammans med högskoleutbildade förblir nyttan främst att få öva på finska. I stället för att skriva kunde man rita erfarenheter med dem som lär sig läs- och skrivfärdigheter.

Det viktigaste i att identifiera kompetenser är att göra kompetensen synlig för invandraren själv och få hen att uppskatta sin egen kompetens. Redan det i sig ger kraft och ökar tron på den egna förmågan. Olika slags kompetenser uppskattas på olika sätt i olika kulturer och det behövs också att de olika uppfattningarna om kompetenser förklaras för invandraren. Det är viktigt att vägledaren förstår varför man identifierar kompetenser.

3. Handledning mot arbetslivet

Efter att kompetenserna identifierats är nästa steg att fundera på hur de kan utnyttjas i karriärvägledningen. Invandrarna med olika arbetslivsprofiler befinner sig i olika skeden på sina stigar, så det är viktigt att vägledningen är så individuell som möjligt och genomförs med beaktande av olika behov i olika skeden av integrationen.

Målet med karriärvägledningen är förutom att förtydliga karriärplanerna, även att öka självkännedomen och känslan av förmåga hos den som får vägledning, att hen får nya krafter och ser nya möjligheter. Det är också viktigt att den som handleds förstår att hens mål är realistiska. Det finns många utbildnings- och arbetsalternativ, så handledarens yrkesskicklighet behövs för att tidigare förvärvad kompetens ska kunna utnyttjas och tillämpas på bästa möjliga sätt.

Arbetsförmågan som utgångspunkt i vägledningen

Personer med flyktningbakgrund har oftare traumabakgrund än andra invandrare, vilket också framgick i intervjuerna under den inledande kartläggningen. Nedsatt arbetsförmåga kan beröra alla typer av arbetslivsprofiler, men i det här projektet representerade de oftast typerna 1 och 4, dvs. personer som redan arbetat en längre tid eller de som lärde sig läs- och skrivfärdigheter. Detta bör beaktas i karriärvägledningen eftersom bakgrunden naturligtvis påverkar arbetsförmågan. Arbetet och de regelbundna rutiner det medför förbättrar och upprätthåller å andra sidan ofta arbetsförmågan. Arbetsmotivationen är

ofta mycket hög i denna grupp. För många passade deltidsarbete bra och skulle fungera som en bra väg in i arbetslivet. För närvarande hänvisar arbets- och näringsjästerna arbetssökande till officiella kartläggningar av arbetsförmågan, och det är skäl att vägleda till dem med relativt låg tröskel. En sjukdom eller ett handikapp kan förhindra arbete i ett tidigare yrke, men personen kan mycket väl vara arbetsförmögen för ett annat yrke eller en annan uppgift. Utmaningar kan uppstå om personens egen uppfattning om sin arbetsförmåga skiljer sig mycket från det resultat som kartläggningen ger eller vägledarens bedömning. I dessa fall är det enda sättet att få en person att se sin situation till exempel att pröva på önskat arbete i en job shadow-anda, då man besöker arbetsplatsen för att bekanta sig med och pröva på arbetsuppgifter under en dag eller ett par dagar.

I projektet visade det sig vara fungerande med en integrerad modell, där vi kunde ge deltagarna ytterligare vägledning under deras studiedagar. Detta gjorde det också möjligt utbyta information effektivt och diskutera frågor som påverkar arbetsförmågan med läraren. Med tanke på fortsatt utveckling vore det bra att samordna ytterligare vägledning med de vägledas egna lärare för de tillfällen då ytterligare vägledning behövs mest och vilka saker de vägledas behöver stöd i. Ytterligare vägledning kunde också vara workshoppar i små grupper några gånger. Det upplevdes dock ett tydligt behov av ytterligare vägledning. I fortsättningen kunde man fundera på vilken instans som kunde erbjuda en "karriärvägledare för invandrare"-tjänst, som skulle komma på inbjudan och komplettera läroanstaltens vägledning genom att främja övergången till arbetslivet.

Jobsökning och arbetslivsfärdigheter

Personer med flyktningbakgrund och invandrare har ofta brister i arbetssökningsfärdigheterna. Att söka jobb förutsätter idag att man använder elektroniska verktyg och många har ett verkligt behov av att öva på detta. Denna önskan framkom också i responsenkäten som genomfördes för projektdeltagarna. Vi övade på att använda olika söksidor på telefonen och den bärbara datorn. Varje jobbsökningssida är unik och för många kan det vara svårt att förstå i vilket fält man matar in yrke eller ort. Därför är det bra att bekanta sig med många olika webbplatser, så att de som får vägledning blir bekanta med sökplatsernas logik. Det är också bra att betona att man genom att använda flera webbplatser parallellt

får den mest heltäckande bilden av utbudet av arbetsplatser inom en viss bransch. Flera gånger konstaterade en person som vägledades besviket att det inte finns platser inom den egna branschen på hemorten, men orsaken visade sig vara ett mindre utbud hos en söktjänst. Efter att vi testade en annan webbplats började arbetsplatser dyka upp. Användningen av jobbsökningssidor borde övas mer på, särskilt när jobbsökning är aktuell. Ett krav på utmärkta kunskaper i finska som ofta upprepas i annonserna kan vara nedslående, så det är bra att diskutera minimikraven i gruppen. I verk-



ligheten räcker det ofta med mindre språkkunskaper. Det är också viktigt att gå igenom andra kanaler för jobbsökning, eftersom invandrare ofta har en ganska snäv uppfattning om dessa. I handledningen diskuterades också en lämplig tidpunkt för att inleda jobbsökningen. Handledaren betonade att man inte behöver bromsa inledandet av jobbsökningen om personen redan vill bli sysselsatt. Att samordna deltidsarbete och studier mer flexibelt skulle vara en bra sak för invandrare, eftersom arbetet också är en effektiv integrationsfaktor. Särskilt när det gäller studerande som har arbetserfarenhet från sitt hemland, kanske specialkompetens och vilja att bli sysselsatt, borde man uppmuntra till att snabbt börja söka jobb. (Projektets arbetslivsprofiler typ 1, 5 & 6)

Kännedom om arbetsmarknaden i regionen är också ett tema som invandrarna behöver mer information om. Det är viktigt att det finns en realistisk uppfattning om branscher med bra och dåligt sysselsläge för att kunna ställa sina egna mål i relation till dem. Man kan börja gestalta arbetsmarknaden genom att kartlägga de företag som de som får vägledning känner till, och utvidga till andra företag inom samma branscher. Kunskapen om företagen ökar också när man söker praktikplatser. Tillsammans kan man också googla arbetsgivare inom en bransch som intresserar en själv. Invandrare som just anlänt till landet är ofta ivriga att få så mycket information som möjligt om möjligheterna att sysselsätta sig i regionen redan i ett mycket tidigt skede. Så var det också för deltagarna i projektet Öppet arbetsliv. Det vore viktigt att svara på detta behov och inte skjuta upp det, till exempel med hänvisning till läroplanen. De arbetsplatsbesök som genomförs inom ramen för projektet ökar också kännedomen om arbetsmarknaden i området. Mer om besöken i följande stycke: *Samarbete med arbetslivet*.

Den finländska arbetskulturen och arbetslagstiftningen studeras inom integrationsutbildningen och många andra invandrarutbildningar, såsom grundläggande utbildning för vuxna. På grund av deras omfattning kan man dock inte ta upp temana särskilt ingående i utbildningarna. Det kan också komma för mycket information på en gång, eller vid "fel" tidpunkt på den studerandes integrationsstig, varvid avsaknaden av en egen erfarenhetsgrund leder till att informationen inte väcker känslor eller skapar kontaktyta hos den studerande. Då är det svårare att ta till sig informationen. Om den vägledde har flera år i Finland bakom sig och eventuellt har arbetserfarenhet, kan det kännas onödigt och till och med nedsättande att berätta om den finländska arbetskulturen, såsom vikten av punktlighet. Då behövs redan djupare information om den finländska arbetskulturens särdrag, eller till exempel branschspecifik information om arbetslagstiftningen. I det



här projektet hann vi ännu inte utveckla material för detta behov, men man kunde börja med det i det fortsatta utvecklingsarbetet.

Uppdatering av jobbsökningsdokument

Under projektets gång skapade man nya cv:n för alla deltagare eller uppdaterade befintliga cv:n. Vi använde en färdig Word-mall med färdig design och färger. Cv:na skapades till stor del i individuell vägledning, som var effektivt och individuellt. I cv:n utnyttjade vi information som vi fått från att identifiera kunskaper och på så sätt kunde vi "göda" meritförteckningarna även för dem som inte hade så mycket erfarenhet. Den inledande kartläggningen som genomfördes med hjälp av tolk var också till nytta, eftersom handledaren på så sätt kunde säkerställa att personens alla erfarenheter och färdigheter beaktades i meritförteckningen. SkillLab gav också färdigheter direkt till meritförteckningen. ESCO-klassifikationen, där man kan söka färdigheter för tusentals olika yrken, lönar det sig att utnyttja för cv:n: https://esco.ec.europa.eu/fi/classification/occupation_main.

Cv:t är naturligtvis ett viktigt dokument i jobbsökningen, men förutom att deltagarna fick ett uppdaterat cv med betoning på kompetens, upplevde många att de fick nya krafter från själva processen. För många var det en positiv upplevelse att fundera på profiltexter tillsammans. Deltagarnas tro på sin egen förmåga ökade.

De ukrainska högskoleutbildade beaktades i vägledningen så att man på deras önskan ordnade LinkedIn-utbildning för dem och genomförde grafiskt imponerande cv:n med Canva-programmet. En del kunder använde cv:t genast för att söka praktikplatser under den period av inläring i arbetet som ingår i integrationsutbildningen.

Lyckade vägledningsupplevelser

Vi fick goda erfarenheter av en **separat vägledningsgrupp för kvinnor** som gjorde det möjligt att fokusera på frågor som kvinnor funderade på. Detta uppmuntrade kvinnorna att fundera högt på saker som de kanske inte vågat lyfta fram i blandade grupper. En person med flyktningbakgrund som arbetar inom städbranschen var med och delade med sig av sina egna erfarenheter. Kvinnorna ställde frågor till personen och var intresserade av det finländska arbetslivet och dess möjligheter. Under smågruppsträffen började många av deltagarna för första gången se att deras egen sysselsättning var möjlig. För denna grupp var sådana insikter det allra viktigaste. Det är onödigt att gå igenom arbetslagstiftningen i detalj med dem, eller bekanta sig med många olika söksidor. Kamraterfarenheter av arbetslivet, att identifiera de egna styrkorna och stärka tron på sig själv är primära för dem.

En deltagare hade enligt egen utsago blivit frustrerad över att "sitta i skolan", eftersom hen i Finland redan hade genomgått flera språkutbildningar och förberedande utbildningar och även utfört behovsarbete. Hen var för övrigt en typisk deltagare från arbetslivsprofil 1, men hade också formell kompetens i sitt yrke. Hen blev intresserad av projektet efter att ha hört att ett företag inom metallbranschen är med, vilket dock inte motsvarade det tidigare yrket. Vi kartlade hens omfattande kompetens, uppdaterade meritförteckningen och besökte ett företag inom metallbranschen. Nu studerar hen på läroavtal vid ett företag inom metallbranschen. Hen behövde helt klart en extra kläm för att börja se alternativ och en ny riktning i sitt liv i Finland.

En annan deltagare studerade inom utbildning som förbereder för ett visst yrke och var på väg till en

period av inlärn timer i arbetet. Det framgick att praktikplatsen inte hade något att göra med den bransch som hen studerade. Med hjälp av vägledaren i projektet hittades en praktikplats inom branschen där hen kan öva på de grundläggande färdigheterna inom branschen och fundera på om branschen passar för hen själv. Mer om vägledning på praktikplatser i kapitel 4.

Invandrare kan ibland ha svårt att uppfatta alla olika uppgiftsbeskrivningar och eventuella arbetsplatser inom samma yrke. Till exempel kan personerna tänka sig att en närvårdare alltid arbetar i ett servicehus. För att korrigera denna uppfattning besökte vi eftermiddagsverksamheten i lågstadiet tillsammans med en deltagare. En deltagare studerade till omsorgsbranschen inom en förberedande utbildning och hade senare en praktikperiod som besöket förhoppningsvis gav nya idéer för.

Att utnyttja servicekartan i vägledningen

I projektet utarbetade vi en regional servicekarta som kan användas som stöd för vägledningen. I servicekartan beskrivs temavis nyttiga tjänster för invandrare, som man kan rekommendera enligt individuellt behov. Idén är att de viktigaste tjänsterna finns samlade och tydligt presenterade. I servicekartan finns en förteckning över områdets största arbetsgivare, utbildningsplatser, jobbsökarsidor, möjligheter för studier av finska språket samt välfärds- och socialtjänster. Vi använde servicekartan i pilotgruppernas sista personliga vägledningssamtal, där vi planerade den fortsatta vägen. På servicekartan ringade vi in alternativen som var lämpliga för var och en. Områdets största arbetsgivare kan bytas ut till arbetsgivare inom respektive målbransch, det vill säga man söker

företag tillsammans inom den egna branschen i området. I Kuusamo i Norra Österbotten utarbetades servicekartan tillsammans med projektet Koto-Kuusamo och de tog genast i bruk kartan som stöd för vägledningsarbetet. Där är avsikten att genast i inledningskedet dela ut en karta till alla invandrare som kommer till kommunen. Innehållet har planerats för Mellersta Finland, Kajanaland och Birkaland, men kan tillämpas inom alla områden. En servicekarta utan regionalt innehåll finns bland bilagorna till denna publikation.

Att vägleda till informationen

Det vore bra att informera invandrare som söker arbete om olika webbplatser där de kan hitta information eller till exempel språkutbildning för sig själva. Till exempel på webbplatsen finnishcourses.fi är det möjligt att söka utbildningar i finska språket i olika regioner och även på webben. Dessutom är det bra om invandrare som söker arbete är medvetna om till exempel de tjänster som läroanstalterna erbjuder, eftersom det ofta är möjligt att få språkstöd via de olika tjänsterna. Invandraren kan också själv göra reklam för arbetsgivaren för Arbetsplatsfinska-utbildningen, som stöds av arbets- och näringsbyrån och som kan fungera som morot för att anställa. Handledning i informationssökning och digitala färdigheter är viktigt för att alla ska ha lika tillgång till information.

Till sist

All vägledning ska utgå från individuella behov och personens egna mål och färdigheter. Så här förbinder sig personen till karriärstigen. Det är viktigt att identifiera tidigare förvärvad kompetens så att den kunde utnyttjas när man gör en fortsättningsplan.

Alla deltagare ansåg dock inte att det var nödvändigt att identifiera tidigare förvärvad kompetens, eftersom de redan hade beslutat att byta bransch och inte upplevde att de gamla erfarenheterna påverkade nuet. Deras blickar var riktade starkt framåt, och somliga ville kanske till och med glömma det förflutna. Den här gruppen skulle dra nytta av att man identifierar de flyttbara färdigheterna och egna styrkorna. I projektet upptäckte vi att de törstar efter information om det finländska arbetslivet och hur arbetsmarknaden fungerar. I gruppen diskuterades till exempel inkomstrelaterad dagpenning, kollektivavtal, fackförbund och jobbsökning.

Om den som vägleds har god arbetserfarenhet inom en bransch som fortfarande intresserar hen och som har realistiska sysselsättningsmöjligheter i Finland, bör hen få stöd till exempel för att utbilda sig och söka arbete inom branschen i fråga. Grunden för karriärvägledningen kan inte bara vara att branschen som rekommenderas sysselsätter bra. Handledaren ansvarar dock för att informera om de branscher som sysselsätter, så att kunden kan fatta övervägda beslut om sin egen karriärstig.

4. Arbetslivssamarbete i handledningsarbetet

Arbetslivssamarbetet har stor betydelse i handledningsarbetet. Med hjälp av handledaren får man ofta de första kontakterna till arbetslivet, eller så hittar man till och med en arbetsplats. I projektet utnyttjades handledarnas befintliga kontakter till arbetslivet och helt nya kontakter skapades. De bästa resultaten uppnåddes genom direkt kontakt med företagets personalansvariga, eller direkt med företagaren i mindre företag.

Att bygga ett samarbete med arbetslivet bygger på kundens behov och företagets möjlighet att erbjuda olika roller. Projektets åtgärder inriktades på branscher där det råder brist på arbetskraft, såsom omsorgs-, städ-, metall- och handelsbranscherna. På så sätt var det enklare att motivera företagen att delta, eftersom projektets kunder också hade arbetstagarpotential, även om det inte var fråga om ett sysselsättningsprojekt.

Utifrån kundprofilerna (beskrivs i avsnitt 1) framkom bl.a. följande behov:

- Bekanta sig med arbetslivet och den finländska arbetskulturen
- Nätverkande
- Visa kunnande för arbetsgivaren
- Uppdatering/komplettering av den egna kompetensen
- Sysselsättning
- Att hitta en egen stig
- Regionens arbets- och utbildningsutbud och egna sysselsättningsmöjligheter
- Stärkande av självkänslan

Vi kartlade företagets situation med hjälp av en elektronisk kartläggning och därefter genom intervjuer. Nio företag deltog i kartläggningen varav åtta deltog i intervjun.

Målet var inte att nå ett stort antal företag, utan att få djupare information om företagets behov, mottaglighet, attityder och värderingar.

Utifrån kartläggningen delade vi in företagen i profiler för att få reda på varje företags hjälpbehov och för att kunna planera samarbetet utifrån dem.

Vi identifierade följande företagsprofiler:

1. Företaget har erfarenhet av att anställa invandrare. Företaget bedömer att det är mångformat och upplever att mångfald ger företaget mervärde. Företaget har inga betydande konflikter i arbetsgemenskapen som identifierbart skulle bero på att en mångsidig arbetsgemenskap inte fungerar.
2. Det är ganska svårt för företaget att hitta personal som kan. Det finns erfarenhet av att anställa invandrare. I arbetsgemenskapen förekommer konflikter med anknytning till mångfald.
3. Det är ganska svårt för företaget att hitta personal som kan. Företaget har ingen erfarenhet av att anställa invandrare och dess aktualitet har ännu inte identifierats.

I olika företag gjordes besök tillsammans med deltagarna, där de fick bekanta sig med det finländska arbetslivet och -kulturen. Besöken genomfördes enligt invandrarens behov så att de fick bekanta sig med företag som intresserar dem och som passade deras egen arbetslivsstig. Vi besökte bl.a. en frisörsalong, ett programmeringsföretag, en dagligvaruhandel,



en såg, en krockreparationsverkstad, en restaurang, ett företag i metallbranschen, ett transportföretag, en grossist, en skola och skolans eftermiddagsverksamhet, fastighetsskötsel och städföretag, social- och hälsovårdsbranschens företag samt en fårfarm. Syftet var att skapa ömsesidiga kontakter samt att spegla den egna kompetensen mot arbetsuppgiftens krav. Deltagarna reagerade också på att höra om arbetsbilder som inte har några andra krav än

en god attityd. Informationen får absolut större vikt när den sägs av arbetsgivaren än av läraren eller handledaren. Besöken breddade också deltagarnas uppfattning om arbetsmarknaden och branscher med stor sysselsättning i regionen.

Arbetsplatsbesöken är naturligtvis ömsesidiga och även för arbetsgivarna kan de fungera som väckande möten, särskilt på mindre orter där många arbetsplatser är mycket homogena. Arbetsgivaren kan bli medveten om att invandrarna är en eventuell arbetstagargrupp. Dessutom kan invandrarna ha frågor om saker som arbetsgivaren inte ens har tänkt på att är viktiga att berätta, eller som kunde vara oklara. Ett exempel på detta är en fråga som ställdes vid ett besök hos ett fastighetsservicebolag om huruvida det bestraffas för att arbetstagare har tagit sönder någonting.

På en del arbetsplatser bad vi en HR-expert eller chef kommentera kundernas cv:n. De kommenterade bl.a. layouten, tydligheten och gav förbättringsförslag. Dessutom var det intressant att höra om de aktuella cv:na skulle väcka arbetsgivarens uppmärksamhet och om deltagarens erfarenhet räcker till för arbetsuppgifterna i fråga. Det var värdefullt för

deltagarna att få positiv respons till exempel på sina språkkunskaper och sin arbetserfarenhet. Responsen var också nyttig för handledaren som cv:na hade utarbetats med.

Företagen i profil 3 var svårast att locka med i projektets åtgärder, eftersom de för närvarande inte anser att det är nödvändigt att satsa på att anställa invandrare. Detta är dock en målgrupp som det vore viktigt att motivera till att se invandrare som en potentiell grupp av sökande. Ett sätt att börja öka mottagligheten med låg tröskel skulle vara just arbetsplatsbesök, där båda parterna kunde ställa frågor till varandra. Vi hade möjlighet att anlita en tolk för en del av besöken och det kan därför fördjupa besöket ytterligare när inget blir osagt, åtminstone inte på grund av språket.

Erfarenhetsexperten

I SOL Palvelut i Kuusamo fick vi en arbetstagare till besök som arbetar i företaget och som har flyttat till Finland. Hens arbetslivsstig uppmuntrade och inspirerade till att delta och ställa frågor under besöket samt till att konkret fundera på den egna stigen och de egna möjligheterna, även efter besöket. Som en kamratupplevelse var detta särskilt givande för hemmafruar som vårdat barn hemma.

I projektgruppen i ett annat område fick man besök av en man som flyttat från Syrien som flykting år 2015. Han har avancerat via läroavtal till skiftchef i en hotellrestaurang. Han hade fått en fot mellan dörren till ett jobb som började via ett bemanningsföretag. Besöket tilltalade i synnerhet de manliga deltagarna i projektet och uppmuntrade dem klart att söka jobb, även om kunskaperna i finska språket inte var "perfekta". Deltagarna frågade med intresse om hur arbetet inleddes och om drag hos den finländska arbetskulturen. Besöket visade också att det är viktigt

att välja en erfarenhetsexpert enligt målgruppen. Unga män och kvinnor med livserfarenhet har ofta väldigt olika mål och saker de funderar över.

Kaffestunder

I företagskartläggningarna lyfte arbetsgivarna fram teman förknippade med att anställa invandrare som de skulle behöva mer information om. Vi funderade över vilket sätt som skulle vara mest effektivt för att förmedla information. Vi kom fram till korta, virtuella kaffestunder. Temana för kaffestunderna är identifiering av kompetens, rekrytering av invandrare, introduktion av invandrare, en språk- och kulturmedveten arbetsgemenskap, invandrarens bakgrund och arbetstillstånd samt användning av lättläst språk på arbetsplatsen. Vi höll kaffestunder för företag inom industrin och handeln. Förhoppningsvis blir det fler sådana i någon form. Kaffestunderna var cirka 45 minuter långa och erbjöd insikter i ämnet som behandlades samt praktiska tips på hur ämnet kan beaktas och tillämpas i det egna arbetet. För varje tema under kaffestunden gjorde vi tvåsidiga sammanfattningar som finns i bilagorna till denna tidning. De är fritt tillgängliga och kan spridas till regionens arbetsgivare, till exempel i samband med besök på praktikplatser.

Vägledning på praktikplatser

Praktik är ett utmärkt tillfälle för kunden att visa sitt kunnande i företaget och för företaget att se kompetensen hos en potentiell arbetstagare.

Att söka praktikplatser är en form av samarbete med arbetslivet. En stor del av dem som deltog i vårt projekt omfattades av en utbildning och det hade varit eller var aktuellt att söka en praktikplats inom den närmaste framtiden. Loppmarknader, daghem

och butiker känns ofta som trygga och enkla praktikplatser, där det är bra att börja bekanta sig med det finländska arbetslivet. Det finns dock skäl att fundera på om det vore mest ändamålsenligt att hänvisa de studerande till en praktikplats som motsvarar det egna målet redan från och med den första praktiken. För att lyckas med detta behövs naturligtvis också arbetslivets beredskap att ta emot studerande för praktik.

I företagskartläggningarna upptäckte vi att företagen har behov av att få information om frågor som gäller kulturell mångfald. Invandrarnas lärare och vägledare har en naturlig kontakt med arbetsgivarna och kan använda sin ställning för att sprida information. I samband med uppföljningsbesöken under arbetspraktiken kan man fråga företagets representant vad mångfalden innebär för dem och hur den beaktas på arbetsplatsen. Från detta skulle man på ett naturligt sätt kunna diskutera till exempel vad lättläst språk innebär för arbetsvägledningen.

Den identifiering av kunnande som gjordes i början av utbildningen är till nytta under praktikbesöken. Vägledaren bör lyfta fram den studerandes tidigare förvärvade kompetens och ta upp utnyttjandet av den i det aktuella arbetet. Handledaren kan också utmana arbetsgivaren att göra praktikantens arbetsuppgifter mångsidigare. Alltför ofta utförs helt samma enkla uppgifter i fyra veckor under praktiken, även om det så småningom skulle vara lätt att utvidga uppgiftsbeskrivningen, till exempel genom att uppmuntra till kundserviceuppgifter eller genom att ge ett eget ansvarsområde.

Arbetslivsprofiler i vägledningen och samarbetet med arbetslivet

Det är inte ändamålsenligt att ge noggranna vägledningsrekommendationer enligt arbetslivsprofilerna,

utan den som utför vägledningsarbetet kan använda profilerna som stöd för sitt arbete i vägledningsarbetet.

Det viktigaste för den första flyktingprofilen, dvs. yrkespersoner med lång arbetserfarenhet, är att få kontakter inom den egna branschen samt att testa sin egen kompetens och därigenom bilda sig en realistisk uppfattning om de egna, nuvarande möjligheterna på arbetsmarknaden. De har sällan formell kompetens för sitt yrke, så arbetsgivarna ger också viktig information om hur kompetensen ska uppdateras. En praktikplats i ett företag inom den egna branschen skulle vara ett nyttigt första steg mot sysselsättning. Det är också viktigt att identifiera kompetensen, vilket sker på arbetsplatsen och kompletteras av en på förhand gjord kompetenskartläggning.

För den andra flyktingprofilen, det vill säga hemmafruar som vårdat barn hemma, skulle det viktigaste vara att få de första kontakterna till arbetslivet. Målet är att skapa en tro på den egna förmågan och möjligheterna att övergå till arbetslivet. Dessutom är målet att få en uppfattning om de alternativ som erbjuds och som är möjliga för en själv. När man talar om praktikplatser är det viktigt för denna grupp att de får stöd och kan använda sina egna styrkor. Det vore bra att göra praktikperioder på flera olika ställen så att de egna målen och karriärplanerna får så mycket reflekterande yta som möjligt.

Den tredje flyktingprofilgruppen var unga utan yrkesutbildning som sökte sin egen karriärväg och som sällan har en tydlig karriärplan. För denna grupp är det väsentligt att presentera olika alternativ och till exempel besöka företag inom olika branscher. Det skulle vara viktigt att erbjuda möjligheter till att bekanta sig med företag även utanför de så kallade "populära" branscherna för att bilda just den bästa och lämpligaste karriärvägen.

Den fjärde flyktingprofilgruppen bestod av personer med utmaningar i läs- och skriftfärdigheterna

och blandad arbetserfarenhet. Det viktigaste för dem är att kartlägga möjligheterna enligt det egna målet och bekanta sig med det finländska arbetslivet. Om det finns stora utmaningar hos läs- och skrivkunnigheten är arbetsmöjligheterna naturligtvis knappare, men det är fullt möjligt även för dem att få arbete.

Den femte gruppen var invandrare med företaganda. För dem är det viktigast med nätverken och kontakterna med företagare. Även kontakter med företagargrupper och handelskamrar kan hjälpa framåt dem som hör till denna grupp.

Målet för den sjätte gruppen, det vill säga högutbildade, är att så snabbt som möjligt komma in på arbetsmarknaden. För dem är det viktigaste i arbetslivshandledningen att påvisa rätt kontakter och hitta praktikplatser i den egna branschen. De har nytta av handledning i jobbsökning och information om arbetsmarknaden i området. Det lönar sig att uppmuntra dem att kontakta företagen direkt.

Tips för vägledaren om ett lyckat arbetslivs-samarbete

- Utöka dina arbetslivsnätverk systematiskt
- Utnyttja din yrkesskicklighet i informationsförmedling till företag, fråga om företagets nuvarande situation i anslutning till målfald
- Satsa på praktikplatsvägledning redan vid den första praktiken
- Förverkliga korta arbetsplatsbesök under utbildningen i enlighet med målet
- Fundera på hur samarbetet med arbetslivet genomförs enligt flyktingprofilen
- Fundera på nya sätt att genomföra samarbete med arbetslivet

5. Arbetslivsträning som en del av integrationsutbildningen

Ett av projektets mål var att tillämpa modellen för arbetslivsstigen på integrationsutbildningen för invandrare. Syftet var att fundera över hur tidiga stödåtgärder för att identifiera kompetens lämpar sig som en del av integrationsutbildningen och fundera på hur man ytterligare kunde stärka arbetslivsvägledningen för utbildningen. Eftersom integrationsutbildningen når största delen av invandrarna och därmed också personer med flyktningbakgrund, är den också ett ändamålsenligt tillfälle för tidig identifiering av kompetens.

Arbetslivsinnehållen upplevs i allmänhet som meningsfulla och studerandena själva önskar dem redan i början av utbildningen. Integrationsutbildningen inleds ofta ganska snabbt efter ankomsten till landet och asylbeslutet, så det är en lämplig tidpunkt för en mer systematisk identifiering av kompetens och arbetslivsvägledning. Arbetslivsvägledningen inom integrationsutbildningen spelar en viktig roll i hur invandrarens arbetslivsstig börjar ta form och hur hen hittar sin egen stig i Finland. Det är bra att observera att samma lagbundenheter gäller i god vägledning oberoende av vilken utbildning den studerande deltar i. I det här avsnittet presenteras dock åtgärder som kan tillämpas på integrationsutbildningen.

I flera år har man talat om att intensifiera samarbetet mellan integrationsutbildningen och arbetslivet. Mycket har redan gjorts på detta område, men det finns utrymme för utveckling även i fortsättningen. God handledning och ett nära samarbete med arbetsgivarna stödjer en snabb övergång till arbetslivet eller en utbildning som leder till ett yrke eller



kompletterar yrkeskompetensen. Arbetspraktikperioderna där invandrarna ofta får sin första kontakt med det finländska arbetslivet spelar en central roll i detta. Enligt den nya läroplanen för 2022 omfattar praktikperioderna 8 studiepoäng, vilket innebär en praktikperiod på cirka sex veckor.

Målet med arbetspraktikperioderna är bland annat att stärka arbetslivsfärdigheterna, klargöra yrkesmål, stödja den studerandes egen sysselsättnings- och utbildningsplan, främja den studerandes sysselsättning samt utveckla yrkesfinnskan. Dessutom är målet också att skapa nätverk inom den egna branschen och spegla det egna kunnandet mot kraven i det finländska arbetslivet. Om man inte har satsat tillräckligt på praktikplatsvägledning blir dessa mål åtminstone delvis inte uppfyllda. Både arbetsgivare och studerande behöver intensiv handledning för att målen för praktiken ska uppnås.

Inom integrationsutbildningen finns det många kompetenta människor som skulle ha potential att

snabbare övergå till arbetsmarknaden. Därför lönar det sig att reservera tid för att identifiera kompetens, söka en riktad praktikplats och samarbeta med arbetslivet.

Att identifiera kompetens i integrationsutbildningen

De arbetslivsprofiler som skissats upp i projektet kan också utnyttjas i integrationsutbildningen för att styra valet av verktyg för att identifiera kunnande. Närmare beskrivningar av dessa verktyg finns i avsnittet Identifiering av kompetens. Det vore bra att inleda integrationsutbildningen i ett så tidigt skede som möjligt för att identifiera kompetensen och utnyttja olika verktyg. I den första ISP som görs i början av den första modulen kartlägger man kort den studerandes utbildnings- och arbetshistoria samt språkkunskaper. I början av utbildningen passar det bra att använda bildbaserade metoder för att identifiera kunnandet, såsom Preferensmätaren eller Bertelsmann Stiftungs kompetenskort. Dessa stödjer



också språkinläringen och att ställa upp mål.

I samband med ISP-processen kan man också använda tolkning för att utreda kunnandet eller eventuellt antingen SkillLab-profilering eller EU:s färdighetsprofilering. Med hjälp av dessa hjälpmedel skulle man kunna skapa en färdighetsprofil för studerande. Med färdighetsprofilen skulle man i ett tidigare skede få närmare information om kompetenser och detta kunde beaktas bland annat när man söker en lämplig praktikplats. Vid valet av lämpliga metoder lönar det sig för vägledaren att fundera på hurdana arbetslivsprofiler som motsvarar studerandena. Bland annat lämpar sig visuella metoder för hela gruppen. I övrigt ska valet av metoder vara individuellt.

Vägledning av profileringen av kompetenser är tidskrävande så det borde finnas mycket resurser för den. I projektet var det möjligt att identifiera kompetenser i smågrupper och i individuell vägledning. Vikten av att sätta ord på de egna kompetenserna och utarbeta en cv framhävs i slutskedet av integrationsutbildningen när man skissar upp utbildningsstigen eller övergången direkt till den öppna arbetsmarknaden. I projektet deltog också flera grupper där alla hade samma modersmål. Detta observerades vara en fungerande arbetsmodell när de studerande kunde tolka och förklara saker för varandra. Smågrupper för personer som talar samma språk kunde i mån av möjlighet utnyttjas även i integrationsutbildningen.

Arbetslivsvägledning och samarbete med arbetsgivare

Om man ser på nätverkens omfattning närmar sig invandrare den finländska arbetsmarknaden från bakvägen jämfört med finländarna. Även efter flera års bosättning i Finland kan nätverken vara mycket

små. Bland dem som bott länge i Finland har det sedan barndomen uppstått nätverk i skolor, läroanstalter, hobbyer och på arbetsplatser. Utifrån de flyktingprofiler som kartlades i projektet är nätverk och att bygga dem ett av de mest centrala behoven hos invandrarna. Integrationsutbildningen spelar en viktig roll när det gäller att främja dem. Ofta kan de studerande som inte har någon formell utbildning för ett visst yrke, utan en kompetens som förvärvats genom arbete, ha svårt att hitta praktikplatser som motsvarar de egna målen. Det går inte särskilt bra att utveckla yrkesfinskan eller bilda nätverk till finländska arbetsgivare i en pizzeria som ägs av släktingar. En praktikplats som är väl inriktad på den studerandes behov kan i bästa fall ge en arbetsplats. Därför är det är motiverat att satsa på vägledning i arbetspraktiken. Att söka praktikplatser ingick egentligen inte i projektets planerade åtgärder, men vi upptäckte behovet av stöd eftersom de studerande bad om hjälp med att hitta praktikplatser. En fördjupad vägledning på praktikplatsen som beaktar individuella behoven för varje person kräver mycket tidsresurser. Här är de timmar som allokerats för vägledning och arbetslivsundervisning en absolut fördel. Det lönar sig också att utnyttja annan tillgänglig vägledningshjälp, såsom kompetenscenter och Ohjaamo.

Under uppföljningsbesöken under praktiken skulle man i större utsträckning kunna utnyttja lärarens expertis om mångfald och användning av lättläst språk. Det vore bra om arbetsgivaren får en introduktion i hur hen ska vägleda invandraren och hur arbetsgemenskapen kan påverka till exempel hur språkkunskaperna utvecklas. Här kan man utnyttja sammandrag av kaffestunder som gjorts under projektet (finns i häftet bilagor).

Besöken på arbetsplatser är en viktig del av integrationsutbildningen, eftersom man med hjälp

av dem kan öka lokalkännedomen och utvidga nätverken för invandrare. Om den studerande bekantade sig med tre arbetsplatser som intresserar hen, antingen med läraren eller självständigt (med en kontakt som inletts av utbildaren), skulle hen fördubbla sitt nätverk från integrationsutbildningen, om man tänker att integrationsutbildningen i genomsnitt innehåller tre arbetslivsperioder. När man söker en praktik-, arbetsprövnings- eller läroavtalsplats sänks tröskeln för att senare ta kontakt med dessa företag. Under projektets gång gjorde vi arbetsplatsbesök tillsammans med studerande inom integrationsutbildningen bland annat till skolans eftermiddagsverksamhet samt inom restaurang- och hotellbranschen. En del av studerandena hade redan klara planer på vilken bransch de vill inrikta sig på och syftet med besöket var att presentera olika yrkesalternativ inom branschen. För en del var besöket den första kontakten med branschen i fråga. Målet för dem var att få nys om yrket och en riktig uppfattning om huruvida hen kunde passa i branschen. I Osuuskauppa Keskimaa fick deltagarna också respons på sina cv:n som gjordes under projektets gång. Tack vare responsen kunde vi finslipa cv:na ännu bättre. Sådan direkt respons får man sällan från arbetsgivarna, men den kunde utnyttjas mer till exempel i samband med besök på praktikplatser.

Integrationsutbildningen är arbetsgivarnas skattkammare med mångsidiga personer som kan. Kanske borde varumärket integrationsutbildningen byggas på nytt för arbetsgivarna som en kompetensbank? Kanske utbildningen kan marknadsföras som en plats där man kan rekrytera arbetstagare direkt?

Servicekartan

Servicekartan som beskrivs närmare i tredje stycket

Vägledning mot arbetslivet kan också utnyttjas i integrationsutbildningen. Kartan har rubriker med centrala tjänster som är nyttiga för invandrare, såsom skolor, hobbyplatser, kurser i finska, socialtjänster, organisationer och arbetsgivare. Den kunde användas redan under den första ISP-handledningen som stöd för att gestalta servicehelheten, för personer som förmodligen flyttat till området ganska nyligen. Kartan kan också vara till nytta i slutet av handledningen när man funderar på tjänster som stödjer personens välbefinnande och framsteg. Servicekartan har en egen ruta med de största arbetsgivarna i regionen. Rutan kan med fördel bytas ut mot arbetsgivare som är centrala i den vägleddas egen bransch och på så sätt öka kännedomen om arbetsmarknaden i området. Servicekartan finns i bilagorna till detta häfte.

Rekommendationer för arbetslivsvägledning inom integrationsutbildningen

- Det lönar sig att satsa mer på att identifiera kompetenser redan i början av utbildningen. Utnyttja även tolkning.
- Att synliggöra kompetenser ökar upplevelsorna av egenmakt och detta är viktigt redan vid ankomsten till Finland.
- Stöd dem som vill gå snabbt ut i arbetslivet.
- I arbetslivsvägledningen är det bra att ta i bruk olika verktyg för att identifiera kompetenser enligt studerandeprofilen.
- Vägledning under perioder av inlärn timer i arbetet för att möjliggöra en snabbare övergång till arbetslivet.
- Praktikvägledaren kan erbjuda sin egen invandrarkompetens för arbetsplatsen och utnyttja till exempel sammanfattningarna från Kaffestunderna. På så sätt ökar man arbetslivets mottaglighet.
- Servicekartan kan utnyttjas i den fortsatta vägledningen.
- Arbetsplatsbesök som valts enligt personligt intresse för att öka arbetslivsnätverken som en etablerad del av integrationsutbildningen.

DEL 3

Att främja ett mottagligt arbetsliv

Inledning

Utöver att öka flyktingarnas arbetslivsfärdigheter var det centrala målet med projektet Öppet arbetsliv att främja mottagligheten hos arbetslivet. Det räcker inte med att öka flyktingarnas arbetslivsfärdigheter om strukturerna och attityderna fortfarande inte stödjer invandrarens lika tillträde till arbetslivet. Arbetsgivarna och även de instanser som stödjer arbetslivet har sitt ansvar i denna förändring som är absolut nödvändig till slut gagnar alla.

Denna tredje del handlar om att främja ett mottagligt arbetsliv. Delen är avsedd för nätverk som stödjer arbetslivet, såsom arbetsgivarorganisationer, kommunernas sysselsättnings- och näringsstjänster, NTM-centralen, serviceproducenter och alla aktörer som vill främja ett mottagligt arbetsliv. Även arbetsgivare kan få praktiska tips om hur man kan öka mottagligheten på sin egen arbetsplats.

I detta avsnitt definieras begreppet **mottagligt arbetsliv** och preciseras vad det betydde för oss i detta projekt. Dessutom beskrivs de **arbetsgivarprofiler** som utarbetats inom projektet och de behov som identifierats utifrån dem. Här finns även **rekommendationer** som baserar sig på våra observationer och företagssamarbetet. I kapitlet presenteras praxis för att rekrytera invandrare som har fungerat för företag som har erfarenhet av att anställa invandrare.

Rekommendationerna har sammanställts i slutet av stycket.

1. Definition av ett mottagligt arbetsliv

Ett mottagligt eller inkluderande arbetsliv betyder att det inte finns diskriminerande strukturer i arbetsplatsens kultur eller praxis. Man förstår att det behövs stödåtgärder för att uppnå en genuint jämlik arbetsplats, till exempel för personer med invandrarbakgrund. Vidare innebär det till exempel att arbetsplatsen är tillgänglig för alla, att man avstår från stränga språkkrav när de med tanke på arbetsbilden inte är nödvändiga, att man tillägnar sig mångfald som en medveten värdering och att man vidtar aktiva åtgärder för att möjliggöra ett smidigt arbete för alla. Det mottagande arbetslivet är redo att frångå invanda mönster och tänka kreativt för att avlägsna hinder och uppnå jämlikhet. Ett företag



som tänker och agerar så är ofta också ett välmående och framgångsrikt företag, som har alla förutsättningar att utvidgas till den globala marknaden, om det så önskar. Som det nämndes i inledningen går alla andra åtgärder för att underlätta sysselsättningen av invandrare förlorade om de som representerar arbetslivet inte är beredda att göra sin andel. För oss innebär arbetslivets mottaglighet framför allt praxis som stödjer invandrarens tillträde till arbetslivet och fungerande åtgärder som främjar en mångsidig arbetsgemenskap. Därför ansågs samarbetet med arbetsgivarna vara särskilt viktigt i detta projekt.

Även med tanke på att främja jämställdheten enligt vad som står i lagen har arbetsgivarna och arbetsgivarorganisationerna ansvar för att öka tillgängligheten och jämlikheten på arbetsmarknaden. Många arbetsgivare behöver stöd med detta och det är viktigt att stödformerna är välkända och lättillgängliga. Såsom det konstaterades under Europeiska migrationsnätverkets (EMN) konferens den 25 november 2022 finns det god praxis och metoder men implementeringen och etableringen saknas. Nu behövs kommunala beslutsfattare och arbetsgivarorganisationers vilja att hantera bristen på arbetskraft genom att öka mottagligheten.

2. Företagsprofiler

I början av projektet kartlade vi nuläget och behoven gällande rekrytering av invandrare och en mångformig arbetsgemenskap hos sammanlagt nio företag i Mellersta Finland, Kajanaland och Norra Österbotten. Företagen finns i branscher med brist på arbetskraft, det vill säga omsorgs-, handels- och restaurangbranschen, metallindustrin och rengöringsbranschen. Nio företag svarade på den elektroniska kartläggningen av företag, varav intervjuade vi åtta företag.

Kartlagda företag:

- Kajanaland: Osuuskauppa Maakunta, Palvelukoti Arkki, N-Clean Oy
- Norra Österbotten: SOL Palvelut Oy
- Mellersta Finland: HT Laser, Huolenpito Helena, Keuruun Vanhaintukisäätio ry, Osuuskauppa Keskimaa, SOL Henkilöstö- ja Logistiikkapalvelut Oy



Utifrån dessa kartläggningar identifierade vi tre företagsprofiler:

- 1. Erfarenhet av internationell rekrytering:** Företaget har erfarenhet av att anställa invandrare. Företaget bedömer att det är mångfaldigt och upplever att mångfald ger företaget mervärde. Företaget har inga betydande konflikter i arbetsgemenskapen, som identifierbart skulle bero på att en mångfaldig arbetsgemenskap inte fungerar.
- 2. Redo att rekrytera:** Det är ganska svårt för företaget att hitta personal som kan. Företaget har erfarenhet av att anställa invandrare. I arbetsgemenskapen förekommer konflikter med anknytning till mångfald.
- 3. Oerfaren:** Det är ganska svårt för företaget att hitta personal som kan. De har ingen erfarenhet av att anställa invandrare

Alla företag oberoende av profil hade ett behov av att öka informationen för att sysselsätta invandrare och arbeta med dem. Nästan alla företag hade svårigheter med att hitta arbetskraft och endast en del av dem hade en uppfattning om vilka rekryteringskanaler lönar det sig att använda för att nå arbetare med invandrabakgrund. Företagen som hör till den första profilen har redan ganska mycket erfarenhet av att anställa invandrare och ser mångfald som en positiv sak. De kan redan ha fungerande och beprövade metoder för att rekrytera och introducera invandrare till arbetsplatsen. Ändå behöver de djupare information om många saker, såsom arbetstillstånd för invandrare och hur arbetsgemenskapen kan stödjas. Företagen i denna profil förhåller sig i allmänhet öppet till utbildningar som utvecklar arbetsgemenskapen och är i det avseendet en fruktbar samarbetspartner.

Företagen i den andra profilen har viss erfarenhet av att anställa invandrare, men också konflikter i anslutning till mångfald. För företag i denna profil är det viktigt att kunskapen i hela arbetsgemenskapen utökas. Dessutom behöver de enkel praxis som underlättar anställningen av invandrare. Denna grupp välkomnar goda tips från mer erfarna företag och arbetsgemenskapen skulle dra nytta av till exempel arbetsgemenskapsträning för att förebygga konflikter. Företagen i denna profil har svårt att hitta arbetskraft och är därför mottagliga för nya sätt att hitta arbetstagare. Med ett litet stöd kan företag i den andra profilen bli företag i den första profilen.

Företag i den tredje profilen har ingen erfarenhet av att anställa invandrare och även de kämpar för att hitta arbetskraft. Det vore mycket viktigt att komma åt och hjälpa företag i den här gruppen så att de kan nå invandrararbetare, rekrytera dem, introducera till arbetet samt stödja arbetsgemenskapen och stödja i att utföra själva arbetet. De drar nytta av goda exempel, konkreta råd och utbildningar. Att öka kunskapen är ytterst viktigt.

Vi observerade inga branschspecifika skillnader i hur olika profiler hör ihop men å andra sidan är samplet på nio företag så litet att man inte kan dra tillförlitliga slutsatser.

Arbetsgivarna hade ett önskemål om utbyte av erfarenheter mellan företag. För att svara på detta behov ordnade vi det virtuella evenemanget Yritysten parhaat käytännöt (Företagens bästa praxis, fri översättning) där tre erfarna företag som anställt invandrare delade med sig av sin praxis. De goda erfarenheter som andra berättar om kan uppmuntra till och sänka tröskeln för att anställa invandrare. I följande avsnitt förklaras denna goda praxis.

3. Rekommendationer för att uppnå ett mottagligare arbetsliv

Informationsutbyte mellan företagare

I september 2022 ordnade vi det virtuella evenemanget Parhaat käytännöt maahanmuuttaneiden rekrytointiin (Bästa praxis för rekrytering av invandrare, fri översättning), dit företag och företagsorganisationer samt alla som är intresserade av ämnet bjöds in. SOL Palvelut i Kuusamo, servicehemmet Arkki från Kajana och HT Laser från Keuru, som redan länge anställt invandrare, berättade om sin egen goda praxis på evenemanget. Härnäst presenteras företagens insikter.

Satsning på introduktion

Det riksomfattande bolaget SOL Palvelut Oy har redan lång erfarenhet av att rekrytera invandrare.



I praktiken skulle företaget inte ha vuxit i samma takt utan invandrararbetare. De har många knep för att underlätta arbetets start och att lyckas i arbetet.

SOL:s introduktionsmaterial har översatts till flera språk vilket avsevärt underlättar introduktionen av nya arbetstagare. Dessutom har de internationell tutor, ett koncept som de själva har lanserat, som är en arbetskamrat som talar många språk och som hjälper till under arbetsintervjun och introduktionen.

Metallbranschens företag HT Laser introducerar arbetstagarna i mån av möjlighet på deras eget språk. I praktiken innebär detta tolkhjälp av en person som redan är anställd och talar samma språk vid introduktionen.

Du kan också skriva introduktionsmaterialet på nytt på lättläst svenska eller finska. Detta gynnar inte bara personer med svagare språkkunskaper, utan också till exempel arbetstagare med lässvårigheter. Information om lättläst språk finns till exempel på Selkokeskus webbplats: <https://selkokeskus.fi/pa-svenska/om-lattlast/>

I SOL-tjänsterna utnyttjas också mycket vägledningsmaterial med bilder, till exempel via WhatsApp-grupper. Detta är ett snabbt och enkelt sätt att hålla alla anställda ajour med arbetsuppgifterna och säkerställa förståelse.

Osuuskauppa Keskimaa som deltog i projektet har med hjälp av en app satsat på lättillgängliga instruktionsvideor som demonstrerar hur allmänna apparater som behövs i arbetet ska användas, till exempel flaskautomaten.

Allmänt taget är det bra att komma ihåg att introduktionen av invandrare är en dubbelriktad process som pågår under en längre tid. I processen introducerar man även arbetsgemenskapen till att möta invandrararbetaren. Under en fungerande introduktion lär sig alltså både den nya arbetsta-

garen och arbetsgemenskapen av varandra. Det är också bra att komma ihåg att introduktionen är individuell och att man ska fråga om den anställdas behov och önskemål för introduktionen.

Anpassade arbetsuppgifter och anpassade krav

Palvelukoti Arkki använder sig av anpassade arbetsuppgifter. En ny arbetstagare kan inleda med ett arbete som inte kräver tidigare kompetens, och avancera mot mångsidigare och mer krävande uppgifter när språkkunskaperna ökar. I praktiken innebär detta ofta att arbetet inleds med köksarbete och framskrider till vårduppgifter. I början räcker det bra med mycket små språkkunskaper. I Arkki är tanken att alla inte behöver kunna allt, utan att allas styrkor och hela arbetsgemenskapens kompetensreserv utnyttjas.

Större företag har ofta fler möjligheter till anpassade arbetsuppgifter. Osuuskauppa Keskimaa berättade som exempel att det inte krävs att alla i deras trafikbutiker och affärer ska hantera kassan. På så sätt utgör de språkkunskaper som krävs i kundservicen inget hinder för att få arbete vid företaget.

Det lönar sig att närma sig företagets arbetsuppgifter från anpassningsbarhetens synvinkel. Det är ofta möjligt att omorganisera arbetsuppgifterna med mindre besvär än väntat. Det skulle vara bra att erbjuda invandrarna möjligheter att avancera, eftersom de ofta "fastnar" i enkla arbetsuppgifter, medan det inte ens erbjuds möjligheter att avancera och axla större ansvar.

Även kompetenskrav kan granskas ur ett nödvändighetsperspektiv. Vilka är de minimikrav som den som arbetar med detta arbete ska uppfylla? Måste till exempel kunskaper i finska vara på en hög

nivå eller klarar den anställda sig även med mindre? Vid HT Laser räcker det med ett av följande tre språk: finska, ryska eller engelska. När det gäller kundserviceyrken tänker man ofta att språkkunskaperna måste vara på en hög nivå för att en högklassig kundbetjäningssupplevelse ska kunna garanteras. Servicehemmet Arkki berättade att de förutom några undantag inte fått någon negativ respons från klienterna, dvs. servicehusets invånare, om att anställdas språkkunskaper är otillräckliga eller dess inverkan på skötseln av ärenden. Tvärtom har invånarna upplevt det som uppfriskande att det finns anställda som talar på olika sätt och har olika bakgrund. Det är dock av största vikt att uppmuntra till studier i finska och stödja utvecklingen av det, särskilt med tanke på personens integration och upplevelse av delaktighet. SOL betonar att man lär sig genom att göra och se, och att den rätta attityden bär långt.

Nya rekryteringsmetoder

Företagens mottaglighet börjar redan före rekryteringen. Inom många branscher är en skriftlig arbetsansökan det enda sättet att söka arbete, även om arbetet i sig är muntligt. Om det är svårt att förstå arbetsplatsannonsern uteblir ofta många ansökningar. Det vore bra att beakta lättläst språk i annonserna, så att platsannonsern är tillgänglig för alla sökande. I en anmälan på lättläst språk är språket enkelt och huvudsakerna, såsom arbetsuppgifter och kompetenskrav, bör urskiljas tydligt. Även talspråkliga uttryck bör undvikas. Och är det möjligt att publicera annonser även på andra språk? Till exempel publicerar HT Laser regelbundet platsannonser även på engelska. Mångfald är en medveten värdering för dem, vilket också lyfts fram i annonserna. På bilderna kan man till exempel se människor i olika färger, eller

så lyfts det tydligt fram i annonsern på något annat sätt att man på arbetsplatsen uppskattar mångfald och önskar att människor av olika bakgrund lämnar in ansökningar. Denna mångfaldsklausul kan vara till nytta:

[Organisationens namn] värdesätter jämlikhet och mångfald i arbetsgemenskapen. Vi välkomnar ansökningar från människor med olika bakgrund, åldrar och kön och från personer som tillhör olika språk-, kultur- eller minoritetsgrupper.

Det är också bra att fästa uppmärksamhet vid att annonserna är tillgängliga. Nuförtiden har nästan alla smarttelefoner men långt ifrån lika många har en dator. Därför lönar det sig att säkerställa att annonsern fungerar lika bra på telefonen som på datorn och att det går att söka jobb smidigt med telefonen. Om en video-cv godkänns i stället för eller parallellt med en traditionell cv ökar också den sökandes valmöjligheter och därmed även tillgängligheten för alla.

Många arbetssökande med invandrarbakgrund kan ha goda muntliga kunskaper i finska och/eller engelska, vilket lätt hamnar i skymundan i en skriftlig arbetsansökan. Det lönar sig att frimodigt kalla personer med invandrarbakgrund till intervju även om ansökan är bristfällig eftersom det kan hända att de har kompetenser som inte framkommer på grund av svag skriftlig kompetens. Till exempel behöver en svetsare inte skriva mycket i sitt arbete; viktigare kompetenser är svetsning, att förstå ritningar och yrkesvokabulär. Arbetsprovet är ett ännu mer konkret och mycket fungerande sätt att få reda på sökan-

dens kompetens. HT Laser berättade att de rekryterar mycket utifrån arbetsprov och att det inte ens krävs en cv. Då avgör kompetensen, inte intygen.

Servicehemmet Arkki har rekryterat många arbetstagare genom arbetspraktik inom integrationsutbildningen. Till och med en stor del av dem som varit på praktik på Arkki har fått en anställning där. Det lönar sig att komma ihåg kompetensmarknaden inom integrationsutbildningen när företag söker nya kanaler för att hitta arbetstagare.

Det är viktigt att använda mångsidiga ansökaningskanaler för att effektivisera rekryteringen. HT Laser utnyttjar sociala medier, eftersom det är lätt att nå en större grupp sökande via dem än med traditionella arbetsplatsannonser, vilket även gäller invandrare. Företaget har också sett fördelarna med att samarbeta med läroanstalter för att nå sökande. Lik SOL har även HT Lasers tillväxt varit möjlig tack vare anställda som flyttat till Finland. Av de anställda har 10 procent utländsk bakgrund, om man räknar med inhyrd personal uppgår andelen till 30 procent.

Språkutbildning och etableringstjänster som engageringsmetoder

Det lönar sig att hålla fast vid kompetent arbetskraft. Inflyttade arbetstagare är i genomsnitt mycket engagerade och därför betalar satsningar på tilläggsutbildning sig själva. Till exempel i HT Laser är det möjligt att studera finska i samband med skiftbytet. Utbildningen sker på egen bekostnad men med stöd av arbetsgivaren eftersom arbetsgivaren erbjuder lokaler och bokar en lärare till platsen. Särskilt den som utför skiftarbete har svårt att delta i kvällskurser i språk men om undervisningen sker på arbetsplatsen sänker detta tröskeln för deltagande betydligt.

Även i många företag inom städbranschen

satsar man på att arbetstagarna ska lära sig finska på arbetstid. Detta är också viktigt med tanke på arbetssäkerheten. Vid SOL studerar man arbetsterminologi en gång i veckan på en diskussionskurs som ordnas på arbetsplatsen. I början av anställningsförhållandet är dock tillräckliga språkkunskaper att ge en hälsning. Enligt Maiju Strömmers avhandling från 2017 utvecklas språkkunskaperna inte automatiskt i städarbetet utan arbetsgemenskapen är viktig för lärandet.

Det finns också språkutbildning på arbetsplatsen som stöds av den offentliga sektorn. NTM-centralen och AN-byråerna erbjuder utbildningarna Arbetsplatsfinska och Arbetsplatssvenska, för vilka arbetsgivarna får 20–50 procent stöd beroende på företagets omsättning, balansräkning och storlek. Mer information fås genom att kontakta NTM-centralen eller AN-byrån direkt.

HT Laser har medvetet satsat på att integrera invandrare i regionen. De har ordnat Keuru-info, hjälpt till att skaffa bostad, hjälpt familjen att komma till och bosätta sig i Finland, till exempel med att söka daghems- och skolplats. Alla dessa åtgärder engagerar också arbetstagaren och har en positiv inverkan på företagets livskraft.

Etableringstjänsterna kan ordnas av kommunen eller projekt. I vår företagskartläggning frågade vi om företagen hade använt regionala tjänster i rekryteringen av invandrare, introduktionen, etableringen osv. De flesta kände inte till tjänsterna och inget av de nio företagen hade använt dem. Här skulle kommunerna och andra aktörer ha utrymme för förbättring.

Att kombinera studier och arbete

Många företag, till exempel SOL Kuusamo, använder



läroavtal som rekryteringsväg. Detta lämpar sig särskilt bra för invandrare som är motiverade att snabbt komma in i arbetslivet. Det är lätt att få information om läroavtal från läroanstalterna och på så sätt kan man också söka studerande/arbetstagare som passar i företaget. Det är möjligt att få språkstöd för läroavtalet, vilket lönar sig för arbetsgivaren att diskutera med läroanstalten. Arbetsgivaren kan också stödja arbetstagare som vill utbilda sig på andra sätt genom att uppmuntra till studier och till exempel erbjuda möjlighet att delvis studera på arbetstid. Sol Kuusamo, HT Laser och servicehemmet Arkki uppmuntrar sina invandrararbetare att skaffa en yrkesutbildning vid sidan om arbetet. Det är också viktigt att komma ihåg att erbjuda invandrararbetare lika möjligheter att utvidga sin arbetsbeskrivning och sitt ansvar i takt med att kompetensen ökar.

Positiv arbetsgivarbild

Betydelsen av en positiv arbetsgivarbild lyftes fram starkt i företagets anföranden under evenemanget Parhaat käytännöt (Bästa praxis, fri översättning). Alla tre företag hade medvetet satsat på arbetsgivarbilden och därigenom lockat aktörer till sig. Den effektivaste

förmedlingskanalen för arbetsgivarbilden är djungeltelegrafen, vars betydelse också är central för invandrarna. SOL har ökat antalet anställda genom att invandrararbetare har tipsat sina vänner om arbetet. SOL Kuusamo är känd bland lokala invandrare och som arbetsplats har den dragningskraft. Liknande framgångsberättelser berättades också av servicehemmet Arkki och HT Laser. Den positiva arbetsbilden hos HT Laser beror på att grunderna är i skick. När arbetssäkerheten, välbefinnandet i arbetet, jämställdheten, lönen, möjligheterna att avancera är i ordning och arbetsuppgifterna som erbjuds är engagerande, är det betydligt enklare att hitta nya anställda. Då marknadsför arbetsplatsen sig själv genom sitt positiva rykte. När företagets image är i skick behöver rekryteringsprocessen inte inledas med en presentation av företaget.

Du kan se inspelningen från evenemanget Parhaat käytännöt maahanmuuttaneiden rekrytointiin (Bästa praxis för rekrytering av invandrare, fri översättning) via den här [länken](#).

Rekommendationerna har samlats och komprimerats nedan:

Introduktion

- introduktionsmaterial på flera språk
- en tutor som talar samma språk som den anställda, som hjälper till med introduktionen
- introduktionsmaterial på lättläst språk
- utnyttja bilder och videor
- introducera även arbetsgemenskapen

Anpassade arbetsuppgifter/anpassning av kraven

- kravet på kunskaper i finska i förhållande till arbetsuppgifterna
- alla behöver inte kunna allt
- arbetet inleds med enkla uppgifter
- öka ansvaret småningom
- omorganisering av arbetsuppgifter

Nya rekryteringsmetoder

- utnyttja sociala medier
- byt språket för annonsen
- använd lättläst språk i annonserna
- gör ett arbetsprov
- utnyttja läroanstalter och till exempel integrationsutbildningen som en rekryteringskanal
- kom ihåg mångfaldsklausulen
- kalla till intervju även om språkkunskaperna i ansökan inte motsvarar den invanda nivån

Stöd för språkutveckling & etableringstjänster

- språkutbildning på arbetsplatsen
- utnyttja skiftbyten som tidpunkt för språkkursen
- Utnyttja arbets- och näringsbyråns utbildning Arbetsplatsfinska
- hjälp till med bosättningen på orten
- informera om fritidsaktiviteter i området
- hjälp till med familjeåterförening om det är aktuellt och möjligt

Positiv arbetsgivarbild

- satsa på grunderna
- djungeltelegrafens betydelse, även dåliga erfarenheter sprids

4. Utbildning för arbetsgemenskapen

En mångfaldig fungerande arbetsgemenskap uppstår inte av sig själv utan arbetsgivaren måste aktivt arbeta för att främja den. Ett sätt är att ordna utbildningar för arbetsgemenskapen, med vilka man bland annat kan utveckla de anställdas språkmedvetenhet, förståelse för vikten av lättläst språk och mångfald. I det här projektet ordnade vi virtuella kaffestunder för cheferna och arbetsgemenskapsträning för hela arbetsgemenskapen.

Kaffestunder inom projektet Öppet arbetsliv

I de redan tidigare nämnda företagskartläggningarna frågade vi bland annat om rekryterings- och arbetstagarbehoven, minimikrav på kompetensen och att beakta invandrare under rekryteringsprocessen. Dessutom frågade vi om arbetsgivarens stödbehov, erfarenheter av invandrararbetare samt eventuella konflikter i en mångformig arbetsgemenskap. Utifrån dessa svar och behov skissade vi upp sex teman: identifiering av invandrarens kompetens, rekrytering av invandraren, introduktion av invandraren, bakgrund och arbetstillstånd, användning av lättläst språk på arbetsplatsen samt språk- och kulturmedvetenhet i arbetsgemenskapen. Vi ordnade cirka 45 minuter långa virtuella kaffestunder kring temana vid en tidpunkt som passade företaget. Till kaffestunderna kallades främst chefer men alla intresserade var välkomna. Sammanfattningsgarna av kaffestunderna finns i bilagorna till denna broschyr och kan utnyttjas fritt.

Arbetsgemenskapsträning och stöd för arbetsgemenskapen

Hösten 2022 genomförde vi en arbetsplatsutbildning i en trafikbutikskedja i Mellersta Finland. I utbildningen deltog tio chefer och 17 anställda. Vi delade upp träningen i två separata avsnitt. I det första avsnittet deltog endast cheferna och de anställda deltog under den andra timmen. Idén med träningarna kan sammanfattas med följande frågor: Hur får jag en bra arbetstagare? och Hur får jag en bra arbetskamrat? Cheferna fick först ta del av mångfalds temat och vi berättade om de undersökta fördelarna hos mångfald inom arbetsgemenskapen. Därefter fick cheferna information om introduktionen, arbetet, karriärutvecklingen och stödet för hela arbetsgemenskapen ur ett mångfaldsperspektiv. Utbildningen genomfördes med ett diskuterande och lösningsorienterat grepp. Arbetstagarna fick tänka på vad som för närvarande är bra i deras arbetsgemenskap och hur de själva skulle vilja bli behandlade om de flyttade till ett nytt land för att arbeta. Vi fick bra respons om träningen och genomför gärna liknande träningar även i fortsättningen.

Cheferna spelar en viktig roll när det gäller att stödja arbetsgemenskapen, så att de anställda har de verktyg som behövs för att möta och handleda inflyttade arbetstagare. De spelar också en viktig roll för hur mottagligt klimatet är på arbetsplatsen och hur man förhåller sig till olikheter. I början av anställningsförhållandet är det viktigt att hela arbetsgemenskapen ger stöd och deltar i introduktionen så att invandraren ska få en bra start i sitt arbete. Stödet kan också bestå av små gärningar, såsom att ta någon i beaktande med en hälsning.

Gemensamt för våra exempelföretag är också att man förhåller sig lösningsfokuserat till konflikter och

inte är rädd för att ta tag i dem. Invandrarearbetarna uppmuntras att ta svåra frågor på tal, vilket sker på ett naturligt sätt när det råder en god och uppmunrande atmosfär på arbetsplatsen. I början kan det vara svårt att vänja sig vid den låga finska hierarkin om man kommer från länder med högre maktavstånd, till exempel i Asien och Afrika. Därför lönar det sig att uppmuntra till att föra saker på tal och diskutera saker med låg tröskel och visa att inget ont händer även om man är av en annan åsikt. Mångfalden och att anställa människor med olika bakgrund ökar dock inte konflikterna, vilket man kanske ofta tänker sig. Tvärtom upplevde företag som delade med sig av sin goda praxis att en mångfaldig arbetsgemenskap var en rikedom och resurs. Den ansågs också ge nya perspektiv, glädje och uppskattning för arbetet samt möjliggöra nytt lärande för alla.

Dessutom pilottestades ett försök i Suomussalmi där företagen i området bjöds på hotellfrukost för att få information om att rekrytera invandrare, saker som ska beaktas i början av anställningsförhållandet samt språk- och kulturmedvetenhet. Trots omfattande marknadsföring tynade idén bort av ett litet antal anmällda, men evenemanget är absolut värt att genomföra senare.

5. Flyktingarnas önskemål till arbetsgivarna och arbetskamraterna

Inom ramen för projektet ordnade vi workshoppar för flyktingar, där vi samlade in invandrarnas egna önskemål till arbetsgivarna. De framförde till exempel önskemål om att arbetsuppgifter skulle visas istället för att berättas. Samtidigt är det dock bra att uttrycka det man gör i ord. Dessutom önskade man att vägledningen skulle ske med samma vägledare. I början när allt är nytt ger en och samma vägledare trygghet och kräver inte heller genast att man vänjer sig vid flera olika sätt att tala. Det är mycket viktigt att tillräckligt med tid reserveras för introduktionen. En del önskade stöd på sitt eget språk, till exempel en tolk eller hjälp av en vän som talar bra finska. De skriftliga anvisningarna kan läsas i hemmet så att arbetstagen i lugn och ro kan ta till sig dem. Invandrare behöver också information om sjukfrånvaro, semestrar, pauser och arbetsplatsens regler. Dessa har man inte nödvändigtvis fått erfarenheter av i Finland, och de är naturligtvis i stor utsträckning arbetsplats-specifika.

Invandrarnas önskemål om det finska eller svenska språket är bland annat att deras finska eller svenska ska korrigeras. Det kan kännas svårt för finländare att ingripa i någon annans tal, men man kan börja med att fråga om man får rätta någon annans tal och göra det med hjälp av ett gott spelöga. Att korrigera språket kan vara kontraproduktiv och avskräckande om alla fel korrigeras, så det är inte till någon nytta. Man kan använda alla de språk som de anställda kan tillsammans, så länge man också erbjuder möjligheter att lära sig och använda finska eller svenska. Detta önskade flyktingarna särskilt av



sina arbetskamrater; att en arbetskamrat skulle stödja och hjälpa till med finskan. Flyktingarna önskade också att samtalsrytmen skulle vara långsam och att den första arbetsdagen skulle tillägnas endast för lära känna varandra. Även en språkkurs på arbetsplatsen ansågs vara en bra idé.

Det finns många sätt att hjälpa en arbetstagare som har svagare kunskaper i finska eller svenska att integreras i arbetsgemenskapen och att förbereda arbetsgemenskapen, etablera den nyanlända så smidigt som möjligt och säkerställa att hens språkkunskaper utvecklas vid sidan om arbetet. Det är inte bara individen som ansvarar för att utveckla språkkunskaperna eller "vara en del av gruppen", utan alla medlemmar i gruppen spelar en viktig roll. Ett framtidsinriktat företag har som mål att främja en mångfaldig och fungerande arbetsgemenskap.

Flyktingarnas önskemål till arbetsgivaren och arbetskamraterna

- Introduktion till arbetsuppgifterna genom att visa
- Tala långsamt
- Reservera tid för introduktion
- Samma vägledare under introduktionen
- Skriftligt material/skriftliga anvisningar för hemmaläsning
- En arbetstagare med samma språk som hjälp i introduktionen
- Möjlighet till tolkning
- Den första arbetsdagen endast för att bekanta sig med arbetet
- Finskan får korrigeras
- Engelska och andra gemensamma språk kan användas som hjälp
- Arbetskamraten är redo att hjälpa till med att utveckla finskan
- Kurs i finska på arbetsplatsen
- Viktig information (t.ex. arbetsskift, arbetsplatsens regler, pauser, semesterar, sjukfrånvaropraxis) i lättillgänglig och lättförståelig form, till exempel bilder

Sammanfattning

Under projektet Öppet arbetsliv, som pågått i drygt ett år, fick vi värdefulla erfarenheter som stöd för vägledarnas och arbetsgivarnas arbete. Erfarenheterna handlade bland annat om att identifiera och synliggöra kompetensen hos personer med flyktningbakgrund.

I det här häftet presenteras synpunkter på vad som ska beaktas när man vägleder arbetstagare med olika språk- och kulturbakgrund och hur arbetsgivare kan främja mångfald och invandrarnas möjligheter att komma in i arbetslivet. I framtiden står många arbetsplatser inför en förändring där allt fler arbetstagare med invandrarbakgrund kommer att bli rekryterade. Dessa företag kan utnyttja erfarenheterna från de företag där mångfald redan länge har varit en naturlig del av vardagen. Stödet kan inte enbart komma från företag eftersom en smidig förändring och jämlik arbetsmarknad behöver beslut även av högre instanser. Därför hoppas vi att många beslutsfattare i kommuner och organisationer också hittar detta häfte och tillämpar det i sitt arbete.

Personer med flyktningbakgrund är en mycket varierande grupp, vilket även lyftes fram tydligt under projektets gång. Utifrån detta uppstod flyktningarnas arbetslivsprofiler på ett naturligt sätt. Profilerna hjälper förhoppningsvis vägledaren att inrikta vägledningen ännu mer individuellt, till exempel när hen ska välja rätt metod för att identifiera rätt kompetens. Det är omöjligt att tillhandahålla en modell för individuell vägledning som passar alla, utan varje yrkesutbildad person inom vägledningen kan tillämpa de metoder som presenteras i modellen på det sätt hen anser vara bäst.

Företagen önskade mer information om sysselsättningen av invandrare och om arbetet med dem. Dessutom efterlyste företagen utbyte av erfarenheter mellan företag och stöd för arbetsgemenskapen

beroende på vilket skede av "rekryteringsstegen" invandraren var i. Behoven utesluter dock inte varandra, utan företaget kan ha flera av dessa behov samtidigt. Även om invandrarna är en mycket heterogen grupp har det knappast någon effekt på vilket stöd företagen skulle behöva. Det är viktigt att ge en liten impuls så att arbetsgivaren börjar se rekryteringen av invandrare som nödvändigt och nyttigt.

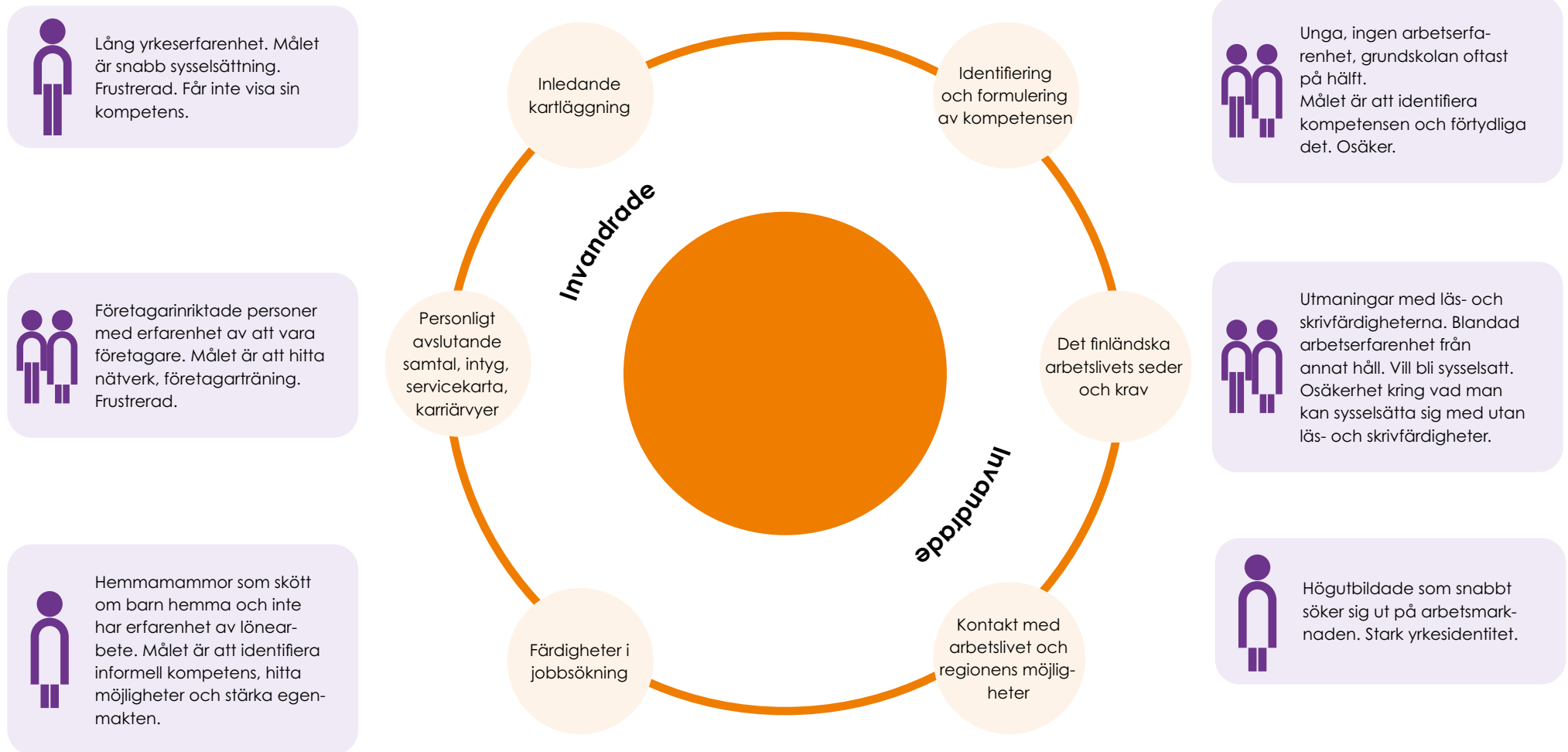
Modellen för en arbetslivsstig

På följande sidor beskrivs modellen för en arbetslivsstig i projektet Öppet arbetsliv för arbetsgivare och personer med flyktningbakgrund. I de lila lådorna i diagrammet på nästa sida beskrivs flyktingarnas arbetslivsprofiler och målen för varje profil. I diagrammet över företagsprofiler beskrivs företagens behov i form av frågor. Bollarna i cirkeln beskriver åtgärder med vilka man uppnår målen eller svarar på behoven. Diagrammet på sidan bredvid beskriver hur parallella och ömsesidiga åtgärderna är. Händerna som skakar hand med varandra symboliserar möten mellan flyktingar och arbetsgivare.

Modellen för en ömsesidig arbetslivsstig för flyktingar och arbetsgivare



Modellen för en arbetslivsstig för flyktingar



Modellen för en arbetslivsstig för arbetsgivare



Till slut

Vi hoppas att detta häfte har öppnat upp nya perspektiv på hur handledningsarbetet för invandrare kunde utvecklas på ett lämpligt sätt i olika utbildningar, såsom den grundläggande utbildningen för vuxna, integrationsutbildningen eller yrkesförberedande utbildning. Dessutom hoppas vi att företagarnas goda praxis sprids med hjälp av de tips vi delat med oss och att det blir lättare för personer med flyktningbakgrund att komma in i arbetslivet. En person som deltog i vägledningen gav en kommentar under mellanresponsen som även gav namnet åt den här publikationen, *Jag vill få en fot mellan finländarnas dörr och bli känd* berättar om behovet av att bli hörd och sedd och skapa nätverk som kan hjälpa med att komma vidare i livet. Vi kan alla öppna en dörr.

Källor

Anvisningar, guider och utredningar

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

Artiklar och bloggtexter

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-taidot-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-merkit-tavasti-vuoden-2021-viimeisella-neljanneksella#:~:text=Ulkomaa-laisten%20ty%C3%B6llisyys%20nousi%20merkitt%C3%A4v%C3%A4sti%20vuoden%202021%20viimeisell%C3%A4%20nelj%C3%A4nnel%C3%A4,-24.3.2022&text=Ty%C3%B6voimatutkimuksen%20mukaan%20vuoden%202021%20viimeisell%C3%A4,Molemmat%20luvut%20ovat%20mittaushistorian%20korkeimpia>

Litteratur

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, Majju 2017: Mahdollisuuksien rajoissa. Neksusanalyysi suomen kielen oppimisesta siivoustyössä.

Videor och presentationer

Osaamisen tunnistamisen tietoisuus. Majja-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>

Foto

Anne-Mari Kaapu sidor 7, 8 och 32

Elli-Noora Nykänen sida 46

Pixabay omslag

Pexels 36, 38, 53, 54, 62, 64, 67, 74 och 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

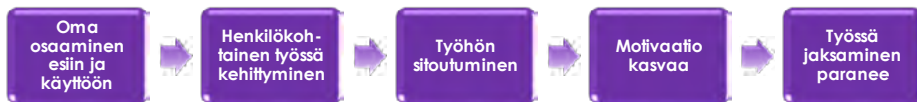


KAIKKI OSAAMINEN MERKITSEE! MAAHANMUUTTANEIDEN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN

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

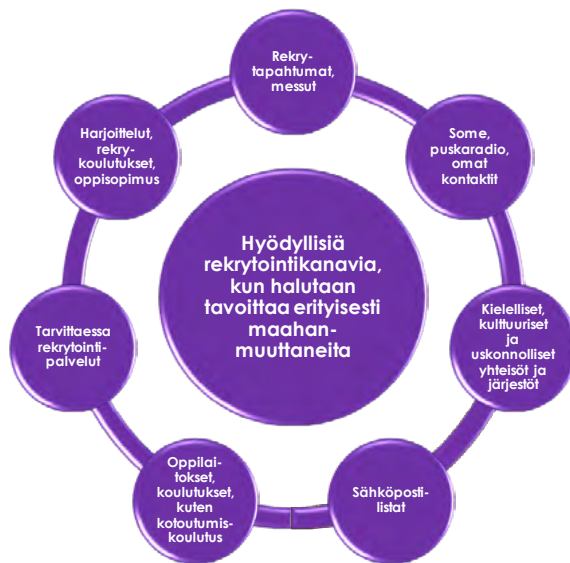
- Työelämän ja työpaikan pelisäännöt
- Ymmärrys työpaikan rooleista ja osallistumisen tavoista
- Ymmärrys työprosesseista ja kokonaisuudesta
- Työterveys- ja turvallisuusosaaminen
- Kulttuurinen ja sosiaalinen osaaminen

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



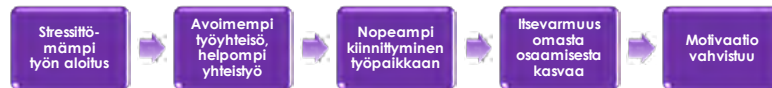
HYVÄ PEREHDYTYKSEN ON KAIKEN A JA O – NÄKÖKULMIA MAAHANMUUTTANEEN PEREHDYTTÄMISEEN

Toimivassa perehdytyksessä sekä työntekijä että työyhteisö oppivat

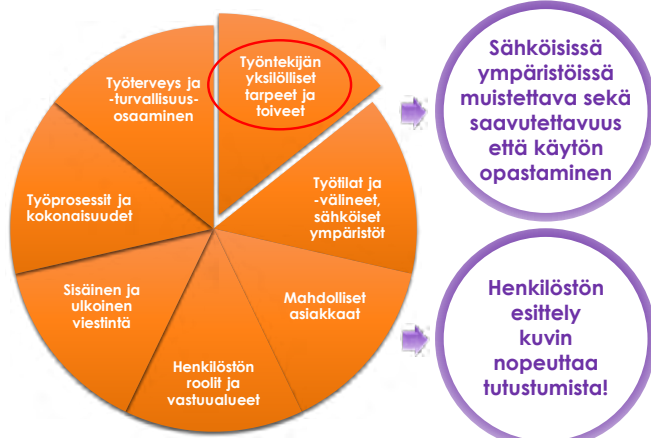
Hyödyt työnantajalle



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

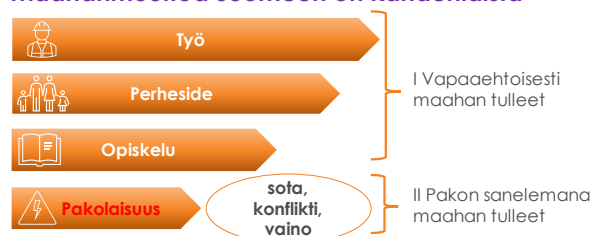
Maahan-
muuttaneen
perehdytys on
pidempään jatkuva
koko työyhteisön
yhteinen
prosessi

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 luottamattoman 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, ammatti, 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

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>



Apuja 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



**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