

Osaamisen tunnistamisen malli työvoiman ulkopuolella oleville maahanmuuttajille

Annina Torppavirta Ratkaisuasiantuntija

Minna Hietala Kouluttaja

Hyria



Sisällys

1	Tiivistelmä.....	1
2	Johdanto.....	3
2.1	Osaamisen tunnistamisen kokeilun tausta.....	3
2.2	Osaamisen tunnistamisen kokeilun tavoitteet ja tarkoitus	3
2.3	Osaamisen tunnistamisen kokeilun kohderyhmä	4
2.4	Osaamisen tunnistamisen kokeilun toteuttajaorganisaatio.....	4
3	Osaamisen tunnistamisen kokeilun käynnistäminen	6
3.1	Tutustuminen osaamisen tunnistamisen malleihin, selvityksiin ja raportteihin....	6
3.2	Viitekehys.....	7
3.3	Euroopan unionin elinikäisen ohjauksen tavoitteet sekä periaatteet	8
3.4	ESCO- ammattiluokitusjärjestelmä	10
3.5	Selkeä viestintä sekä muu kommunikaatio	11
4	Osaamisen tunnistamisen kokeilun yhteistyöverkostot ja asiakashankinta.....	12
4.1	Yhteistyöverkostoihin jalkautuminen	12
4.2	Asiakashankinta	13
4.3	Asiakashankinnan haasteet.....	15
4.4	Kohderyhmän kohtaaminen.....	16
4.5	Asiakasprofiilit	17
4.6	Havainnot ja yhteenveto kohderyhmästä	20
5	Osaamisen tunnistamisen työkalupakin kehittäminen ja rakentuminen	23
5.1	Kolmiportaisesta mallista kaksiportaiseen malliin	23
5.1.1	Matalan kynnyksen palvelut.....	23
5.1.2	Koulutusohjaus	24
5.1.3	Työhön tai TE-toimiston palveluihin ohjaaminen	25
5.2	Kaksiportainen osaamisen tunnistamisen työkalupakki	26
5.3	Osaamisen tunnistamisen työkalun kehittämisen eri vaiheet	29
5.3.1	Kuvakollaasi ja ryhmähaastattelu	29
5.3.2	Ennakkotehtävän lisääminen	30
5.3.3	Kuvatunnistuksen lisääminen	31
5.3.4	Yksilöhaastattelut	31
5.3.5	Verkostoituminen Hyrian osaajien kanssa	31
5.4	Osaamisprofiilien muodostuminen.....	32
5.5	Ohjauksen rooli	34
6	Asiakas- ja yhteistyökumppaneiden palautteet	35

6.1	Asiakaspalautteet	35
6.2	Kokeiluun asiakkaita ohjanneiden yhteistyökumppaneiden palautteet	35
6.3	Webropol -kyselyn tulokset maahanmuuttajien kanssa työskenteleviltä yhteistyötahoilta	36
6.4	Arvio kokeilussa toteutetun osaamisen tunnistamisen mallin laajemmasta hyödynnettävyydestä.....	39
7	Kokeilut.....	40
7.1	Wenhe yhteistyö.....	40
7.2	Chat GPT ja osaamisprofiili	40
7.3	Tekoäly ja osaamisen tunnistamisen mahdollisuudet	40
8	Keskeiset tulokset, havainnot ja johtopäätökset	42
8.1	Kokeilun keskeiset tulokset.....	42
8.2	Keskeiset havainnot	43
8.3	Johtopäätökset.....	44
9	Jatkosuositukset	47
	Lähteet	50

Liitteet

Liite 1. Mainos asiakkaille

Liite 2. Mainos työntekijöille

Liite 3. Osaamisen tunnistamisen toisen portaan työkalun ensimmäinen kokeilu Google Forms alustalla

Liite 4. Osaamisen tunnistamisen kuvamuotoiset kysymykset

Liite 5. Ohjeistus kuvamuotoisten kysymysten käyttöön

Liite 6. Osaamisen tunnistamisen orientaatiokysymykset

Liite 7. Ohjeistus orientaatiokysymysten käyttöön

Liite 8. Osaamisen tunnistamisen työkalut 1-3

Liite 9. Osaamisen tunnistamisen toisen vaiheen työkalujen 1,2 ja 3 ohjeistus

1 Tiivistelmä

EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä (RRF) rahoitettiin työ- ja elinkeinoministeriön kilpailuttamaa osaamisen tunnistamisen kokeilua työvoiman ulkopuolella oleville maahanmuuttajille ajalla 8.8.2023-31.8.2024.

Kokeilun **tavoitteena** oli tehdä **osaaminen näkyväksi maahanmuuttajille**, työnantajille, koulutuksen ja muiden palveluiden järjestäjille sekä viranomaisille. Osallistujien osaamisesta muodostettiin osaamisprofiili, jossa näkyivät suositellut jatkotoimet. Lisäksi kokeilun tarkoituksena oli tuottaa tietoa kohderyhmän koulutus- ja palvelutarpeista.

Palveluntuottajaksi valittiin Hyria ja alkuperäisenä tavoitteena oli saavuttaa 30 asiakasta. Kokeiluun osallistui lopulta 26 asiakasta. Kohderyhmä sisälsi laajan kirjon asiakkaita, joista osa oli luku- ja kirjoitustaidottomia omalla äidinkielellään ja osa korkeasti koulutettuja. Kohderyhmän tavoittaminen osoittautui haastavaksi ja asiakkaita tavoitettiin esimerkiksi kolmannen sektorin palveluista ja kunnan kotoutumispalveluista.

Kokeilun **tuotoksena** syntyi verkkopohjainen, helposti käyttöön otettava **osaamisen tunnistamisen työkalupakki**, jonka avulla voidaan rakentaa osaamisprofiili, tunnistaa jatko-ohjauksen tarve ja mahdollistaa asiakkaan kuulluksi tuleminen. Kokeilussa kehitetty osaamisen tunnistamisen työkalupakki sisältää yksinkertaisia ja selkeällä viestinnällä laadittuja osioita. Havaittiin, että asiakkaiden digitaidot olivat usein puutteellisia ja liian pitkät sekä monimutkaiset kyselyt heikensivät asiakkaiden keskittymistä. Osaamisprofiilin tavoitteena on nopeuttaa kotoutumispolulla etenemistä ja toimia perustana asiakkaan tuleville kotoutumista ja työllistämistä edistävälle toimenpiteille.

Työkalupakki koostuu kahdesta portaasta, joista ensimmäinen on hyvin yksinkertainen ja suunnattu myös luku- ja kirjoitustaidottomille asiakkaille. Toinen porras sisältää kolme osiota, joista ensimmäisessä kartoitetaan arjenhallintaa, työelämätaitoja, oppimisvalmiutta, vuorovaikutustaitoja, itsensä johtamista ja digitaitoja. Lisäksi rakennetaan osaamisperustainen CV ja kartoitetaan työn ja koulutuksen ulkopuolelta tulevaa osaamista sekä tulevaisuuden suunnitelmia.

Kokeilun keskeiseksi **tulokseksi** nousi asiakkaan saama **osaamisprofiili**, joka tekee näkyväksi heidän osaamisensa ja mahdollisuutensa sekä tarjoaa jatko-ohjauksen kautta tietoa seuraavista askeleista. Osaamisprofiilin muodostamisessa on tärkeää huomioida, että muualla hankittujen koulutusten tason vertailu suomalaiseen järjestelmään voi olla haastavaa. Osaamisprofiilin rakentaminen antaa asiakkaalle konkreettisen yhteenvedon keskusteluista, johon he voivat palata myöhemmin.

Asiakkaiden kanssa käydyt **keskustelut lisäsivät tietoa ja motivaatiota**, mikä oli arvokkaampaa kuin pelkkä osaamisprofiilin laatiminen. Asiakkaiden motivaatio opiskella, työllistyä ja integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan oli keskeinen huomio. Osaamisen tunnistaminen selkeytti ja motivoi asiakkaita, mutta oikea-aikaisuus ja joustavuus ovat tärkeitä.

Osaamisprofiilin rinnalle merkittäväksi asiaksi asiakkaalle nousi **oikean informaation lähteille johdattaminen ja asianmukaisen ohjauksen varmistaminen**. Kolminkertainen syrjäytymisen riski, tiedonpuute, kielitaidon ja digitaitojen puute oli havaittavissa. Kohderyhmän yhteiskuntaan integroitumista ei edistä vain internetissä olevat palvelut, vaan he tarvitsevat palvelupisteitä ja työntekijäkohtaamisia.

Suomessa työskentelevillä maahanmuuttajilla voi olla vajavaiset tiedot yhteiskunnan palveluista, mikä vaikeuttaa heidän ja heidän perheidensä integroitumista. Suomalainen byrokraatia voi lisätä syrjäytymisriskiä, ja osa kokeiluun osallistuneista maahanmuuttajista koki sen haastavaksi ja turhauttavaksi. Heikko suomen kielen osaaminen ja esimerkiksi ulkomaa-laistaustainen nimi on saattanut rajata asiakkaiden työllistymisen mahdollisuuksia. Koulutetut maahanmuuttajat saattavat muuttaa pois Suomesta muun muassa näistä syistä johtuvan haasteellisen työllistymisen vuoksi.

Selkeään viestintään perustuva **osaamisen tunnistamisen työkalupakki** ei toimi vain kokeilun kohderyhmälle, vaan sitä voidaan käyttää missä tahansa maahanmuuttajien kanssa työskentelevässä kohderyhmässä. Myös muut, kuten erityisammattioppilaitokset, voivat hyötyä tästä mallista.

Työkalupakki on maksutta hyödynnettävissä Hyrian internet sivuilta [Osaamisen tunnistamisen työvoiman ulkopuolella oleville maahanmuuttajille](#).¹

.

¹ Osaamisen tunnistamisen työkalut löytyvät Hyrian internet sivuilta <https://www.hyria.fi/toihin/osaamisen-tunnistamisen-malli-tyovoiman-tai-kotoutumispalveluiden-ulkopuolella-oleville>

2 Johdanto

2.1 Osaamisen tunnistamisen kokeilun tausta

EU:n elpymis- ja palautumistukivälineellä (RRF) rahoitettiin työ- ja elinkeinoministeriön (ti-laaja) kilpailuttamaa osaamisen tunnistamisen kokeilua työvoiman ulkopuolella oleville maahanmuuttajille. Kokeilu toteutettiin ajanjaksolla 8.8.2023–31.8.2024. Kokeiluiden tavoitteena oli löytää käytäntöjä, menetelmiä ja työkaluja, jolla voidaan tunnistaa lähtömaassa ja /tai Suomessa tai jossain muussa maassa hankittua osaamista; arjessa ja vapaa-ajalla syntynyt osaaminen, koulutus, työkokemus ja muu osaaminen. Lisäksi kokeilun tavoitteena oli luoda ja testata työkalua, jonka avulla tehdään näkyväksi ja sanoitetaan työelämässä ja yhteiskuntaan osallistumisessa hyödyllistä, erilaisista kokemuksista ja persoonallisista ominaisuuksista kertynyttä osaamista.

Kokeilun taustalla on opetus- ja kulttuuriministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportti². Työryhmän tehtävänä on edistää ja ohjata työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisen työvälineiden ja menettelyjen luomista. Työryhmän tavoitteena on erityisesti tukea osaamisen tunnistamista työelämän ja työllistymisen näkökulmasta.

2.2 Osaamisen tunnistamisen kokeilun tavoitteet ja tarkoitus

Osaamisen tunnistamisen työryhmä totesi, että työvoiman ja kotoutumispalveluiden ulkopuolelle jäävien maahanmuuttajien osaamista harvemmin tunnistetaan. Osaamisella tarkoitetaan tässä yhteydessä kaikenlaista elämän eri osa-alueilla kertynyttä ja kehittynyttä taitoa; olipa se kertynyt arjessa, vapaa-ajalla, työssä tai koulutuksessa, se on yhtä arvokasta. Koko osaamisen kirjon tunnistaminen ja esille tuominen on usein haastavaa ja vaarana on, että osa potentiaalista jää piiloon, jos kaikkea osaamista ei saada tunnistettua. Tämä voi vaikeuttaa heidän työllistymistään, vaikka heillä olisi monipuolista osaamista.

Osaamisen tunnistamisen kokeilun tavoitteena oli tehdä osaaminen näkyväksi maahanmuuttajalle itselleen, työnantajille, koulutuksen- ja muiden palveluiden järjestäjille sekä maahanmuuttajien kotoutumis- ja työllistymispalveluissa toimiville viranomaisille. Kokeilun avulla pyrittiin myös muodostamaan asiakkaan osaamisesta osaamisprofiili, jossa näkyvät osallistujan osaaminen ja suositeltavat jatkotoimet. Tavoitteena oli edistää osuvaa

² Osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportti <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-641-9>

jatkokoulutukseen ja/tai työelämään ohjautumista ja pääsyä. Lisäksi kokeilun kautta tavoiteltiin lisätietoa kohderyhmän koulutus- ja palvelutarpeista.

2.3 Osaamisen tunnistamisen kokeilun kohderyhmä

Kokeilun kohderyhmänä olivat työvoiman ja/tai kotoutumispalveluiden ulkopuolella olevat maahanmuuttajat. Toisena tärkeänä kohderyhmänä olivat organisaatiot, kuten kunnat, hyvinvointialueet, koulutuspalvelujen tuottajat ja kolmannen sektorin toimijat, jotka työskentelevät tämän ryhmän parissa.

Työvoiman ja kotoutumispalveluiden ulkopuolelle jääneet maahanmuuttajat voivat olla esimerkiksi pitkään kotona lapsiaan hoitaneita, puolisona Suomeen muuttaneita tai henkilöitä, jotka sairauden tai muun syyn vuoksi eivät ole päässeet kotoutumispalveluiden piiriin. Lisäksi kohderyhmään voivat kuulua henkilöt, jotka ovat tulleet suoraan työhön tai työllistyneet nopeasti Suomessa, mutta ovat sittemmin jääneet työvoiman ulkopuolelle.

Kokeilu oli suunnattu työvoiman ulkopuolella oleville maahanmuuttajille, joilla oli jokin seuraavista tilanteista: ei riittävästi tietoa ammatillisen koulutuksen ajantasaisuudesta tai työelämävastaavuudesta, ammatillinen koulutus, mutta ei kokemusta työelämästä, alan työkokemusta tai suoritettuja opintoja, tavoitteena työllistyä kyseiselle alalle, mutta epävarmuutta soveltuvuudesta, tai alan vaihto oli ajankohtainen ja työllistyminen uudelle alalle olisi ollut mahdollista lyhytkestoisen lisä- ja täydennyskoulutuksen kautta.

2.4 Osaamisen tunnistamisen kokeilun toteuttajaorganisaatio

Hyria valikoitui palveluntuottajaksi kehittämään valtakunnallista osaamisen tunnistamisen työkalua työvoiman ulkopuolella oleville maahanmuuttajille. Hyria toteutti kokeiluiden osaluettua 1, jossa osallistujamäärän tuli olla vähintään 30 henkilöä ja kokeilu toteutettiin alueella, jossa väestöpohja on 30 000 – 100 000 henkilöä.

Hyria nimi yhdistää kolme eri toimijaa yhdeksi konsortioksi. Konsortio muodostuu kahdesta konsernista: Hyria koulutus Oy:n konsernista, johon kuuluu emoyhtiö Hyria koulutus Oy ja tytäryhtiö Hyria Business Institute Oy sekä Hyria säätiön -konsernista, johon kuuluu Hyria säätiö sr. Hyria säätiön konserniin kuuluvat osaomisteisina myös Suomen Ympäristöopisto Sykli ja Wenhe Oy. Hyria konsortio on sidoksissa Hyvinkään ja Riihimäen kaupunkeihin sekä Hausjärven ja Lopen kuntiin. Hyria koulutuksen konsernista kunnat omistavat merkittävän osuuden (lähes 70 %). Viides omistaja koulutuskonsernista on Hyria säätiö sr, jonka perustajia samat kunnat ovat. Henkilöstöä Hyriassa on noin 530 ja vuosittain tarjonta

hyödyntää 10 000 opiskelijaa ja 1500 valmentautujaa. Lisäksi toiminta tavoittaa vuosittain noin 1400 yritystä ja työnantajaa.

Kokeiluun rekrytoitiin ratkaisuasiantuntija koordinaattoriksi 1.8.2023 alkaen. Koordinaattorin työpariksi tuli Hyria koulutuksen maahanmuuttajien parissa tehtävän työn puolelta kouluttaja.

Aiempiin osaamisen tunnistamisen työkaluihin tutustumisen, niiden soveltamisen, uusien mallien kehittämisen sekä asiakastyössä suoritettujen kokeiluiden tuloksena syntyi verkkopohjainen, matalan kynnyksen, helposti käyttöön otettava osaamisen tunnistamisen työkalupakki, jonka Hyria tarjoaa työryhmän asettamien tavoitteiden lisäksi. Tämä työkalupakki on maksutta hyödynnettävissä Hyria internet sivuilta³ niin työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien kanssa työskenteleville, kuin muillekin osaamisen tunnistamista tarvitseville kohderyhmille. Kokeilun pohjalta rakennettu työkalu on skaalattavissa ja valtakunnallisesti levitettävissä osaamisen tunnistamiseen asiakastyössä. Osaamisprofiilit rakennettiin siten, että kerättyjä tietoja voidaan siirtää tulevalle jatkuvan oppimisen digitaaliselle palvelualustalle (JOD).

³ <https://www.hyria.fi/toihin/osaamisen-tunnistamisen-malli-tyovoiman-tai-kotoutumispalveluiden-ulkopuolella-oleville>

3 Osaamisen tunnistamisen kokeilun käynnistäminen

Kehitystyö eteni aiempiin osaamisen tunnistamisen työkaluihin, selvityksiin sekä raportteihin tutustumalla. Näiden lisäksi asiakastyöstä saatujen kokemusten pohjalta kehitettiin uusi, helposti käyttöön otettava osaamisen tunnistamisen työkalupakki. Osaamisen tunnistamisen kokeilun prosessi on avattu kuvassa 1.



Kuva 1. Osaamisen tunnistamisen kokeilun prosessin kuvaus

3.1 Tutustuminen osaamisen tunnistamisen malleihin, selvityksiin ja raportteihin

Työ aloitettiin tutustumalla tilaajan asettamiin kokeilun tavoitteisiin ja sisältöön, jotta saatiin selkeä kuva siitä, millaista tietoa kokeilun toivottiin tuottavan. Tämän tiedon pohjalta lähdettiin suunnittelemaan ja rakentamaan toimintatapoja kokeilun eteenpäin viemiseksi. Tämän jälkeen tutustuttiin useisiin aiemmin kehitettyihin osaamisen tunnistamisen malleihin. Läpikäytyjen mallien pohjalta mietittiin kohderyhmälle erilaisia kokeiluita. Joitakin malleja sovellettiin omaan käyttöön sopivammiksi, mutta esimerkiksi kuvakortteja kokeiltiin suoraan sellaisinaan osaamisen tunnistamisen välineinä.

Kokeilun koordinaattori osallistui myös Hyrian toteuttamaan toiseen osaamisen tunnistamisen kokeiluun, jonka kohderyhmänä olivat pienet ja keskisuuret yritykset. Tämä auttoi luomaan laajempaa näkökulmaa osaamisen tunnistamisesta sekä hahmottamaan, millainen osaamisen tunnistamisen työkalusta voisi rakentua.

Hyrian sisäisessä yhteistyössä *Uutta-hankkeen* työntekijöiden kanssa vaihdettiin tietoa kokeilun sekä hankkeiden mahdollisista yhteisistä piirteistä. Vertailtiin jo tehtyä osaamisen tunnistamisen kartoitustyötä ja poimittiin toimivia malleja kokeilun käyttöön. Uutta-hankkeen kautta tutustuttiin myös erilaisiin visuaalisiin osaamiskartoituksiin, jotka olisivat voineet toimia matalan kynnyksen tason virtuaalisena mallina. Näiden mallien todettiin kuitenkin olevan liian haasteellisia asiakkaille, jotka eivät välttämättä osaa kirjoittaa tai lukea edes omalla äidinkielellään.

Kokeilun aikana tutustuttiin (Lähde¹)

Osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportti, joulukuu 2022. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:74.	• https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164492
Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä. Työ- ja elinkeino-ministeriön julkaisuja 2020:2.	• https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162282
Innokylän strateginen työkartta	• https://innokyla.fi/fi/tyokalut/strateginen-tiekartta
Psycon Osaamisen tiekartta- Opas osaamiskartoituksen ja strategian tekemiseen ja hyödyntämiseen	
Minna Jäppinen, Osaamisen kehittämisen prosessin kehittäminen KAKS:an teho- ja valvontaosastolle	• https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/169353/1%C3%A4ppinen%20Minna.pdf?sequence=2&isAllowed=y
Kansalliset perustaitojen osaamismerkkit	• https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/vapaan-sivistystyon-osaamismerkkit
Demos Helsinki, Innolink, Tieke, Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt	• https://tieke.fi/wp-content/uploads/2024/03/Osaamisen-tunnistamisen-hyva%CC%88t-ka%CC%88yta%CC%88nno%CC%88t_loppuraportti.pdf
ESCO -ammattiluokitusjärjestelmä	• https://esco.ec.europa.eu/fi
Skilllab	• https://skilllab.io/en-us
Skillmap	• https://site.munjob.com/fi-fi/skillmap-taitokartoitus-tyokalu
Foreammatti	• https://www.foreammatti.fi/
Headai	• https://www.headai.com/
Osaamiskiekkoo	• https://www.osaamiskiekkoo.fi/fi/
Jotpan kokoamat osaamisen tunnistamisen erilaiset työkalut	• https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/hankeet-ja-projektit/osaaminen-nakyyviin/tyokalut-ja-harjoitteet
Mielitymysmittari - Taitoja, harrastuksia ja ammatteja	• https://kepeli.metropolia.fi/harjoitteet_post/mielitymysmittari-taitoja-harrastuksia-ja-ammatteja/
Reactored	
Oskart ja 360 -Hyrian omat osaamisen tunnistamisen työkalut	

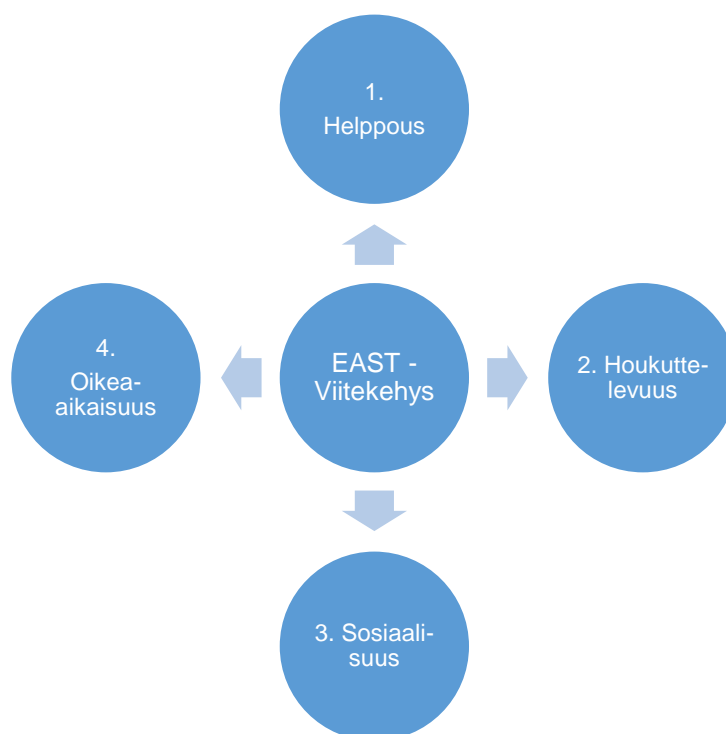
3.2 Viitekehys

Onnistuneen ohjauksen taustalla on toimiva prosessi, jonka ydin on ymmärtää ihmisen toimintaa syvällisesti. Ison-Britannian hallituksen käyttäytymistieteellisen ryhmän The Behavioral Insights Teamin (BIT) luomassa EAST-viitekehyksessä on neljä elementtiä, joiden

avulla esimerkiksi palveluista voidaan tehdä helppokäyttöisempiä käyttäjille. Silloin, kun halutaan rohkaista tietynlaista käyttäytymistä, käytettävästä palvelusta tulisi tehdä EAST:n mukaan helppoa, houkuttelevaa, sosiaalista ja oikea-aikaista (kuva 2).

Osaamisen tunnistamisen kokeilun ohjauksen toimintamallissa korostuivat EAST-viitekehyn (The Behavioral Insights Teamin (BIT)) kulmakivet.

- 1) **Helppous**: palvelu oli tehty asiakkaalle yksinkertaiseksi ja helpoksi.
- 2) **Houkuttelevuus**: palvelun toteutus oli innostava ja sen antamat edistysaskeleet kannustavat palaamaan sen piiriin.
- 3) **Sosiaalisuus**: asiakkaan kanssa käytävä vuorovaikutus sopeutui tapaan ja tilanteeseen.
- 4) **Oikea-aikaisuus**: asiakas sai palvelua kohdistettuna juuri hänen tavoitteisiinsa. Valmennuksessa käytettävät menetelmät ja kanavat olivat asiakkaalle sopivia.



Kuva 2. EAST-viitekehys

3.3 Euroopan unionin elinikäisen ohjauksen tavoitteet sekä periaatteet

Euroopan unionin elinikäisen ohjauksen tavoitteet ja periaatteet keskittyvät kansalaisten jatkuvan oppimisen ja urakehityksen tukemiseen koko elämän ajan. Tavoitteena on tarjota

mahdollisuuksia koulutukseen ja ammattitaidon kehittämiseen elämän eri vaiheissa, jotta ihmiset voivat sopeutua työelämän muutoksiin ja edetä urallaan. Unionin politiikassa korostetaan yhdenvertaisuutta ja osallisuutta, varmistaen, että kaikki kansalaiset, riippumatta iästä, sukupuolesta, sosiaalisesta taustasta tai muista tekijöistä, saavat yhtäläiset mahdollisuudet ohjaukseen ja koulutukseen.

Euroopan unioni pyrkii edistämään laadukkaita ohjauspalveluita, jotka tukevat yksilöiden henkilökohtaista ja ammatillista kehitystä. Joustavuus ja saavutettavuus ovat keskeisiä periaatteita, joten ohjaus- ja oppimispalvelujen tulee olla helposti saatavilla ja mukautettavissa yksilöiden erilaisiin tarpeisiin ja elämäntilanteisiin. Lisäksi EU kannustaa yhteistyöhön ja koordinointiin eri toimijoiden, kuten koulutuslaitosten, työnantajien ja julkisten palveluiden välillä, jotta ohjauspalvelut olisivat mahdollisimman tehokkaita ja kattavia. Näiden tavoitteiden ja periaatteiden avulla pyritään tukemaan yksilöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja kilpailukykyä muuttuvassa työelämässä⁴.

Osaamisen tunnistamisen kokeilussa asiakkaille toteutettava ohjaus ja valmennus perustui Euroopan unionin elinikäisen ohjauksen tavoitteisiin ja periaatteisiin (kuva 3).

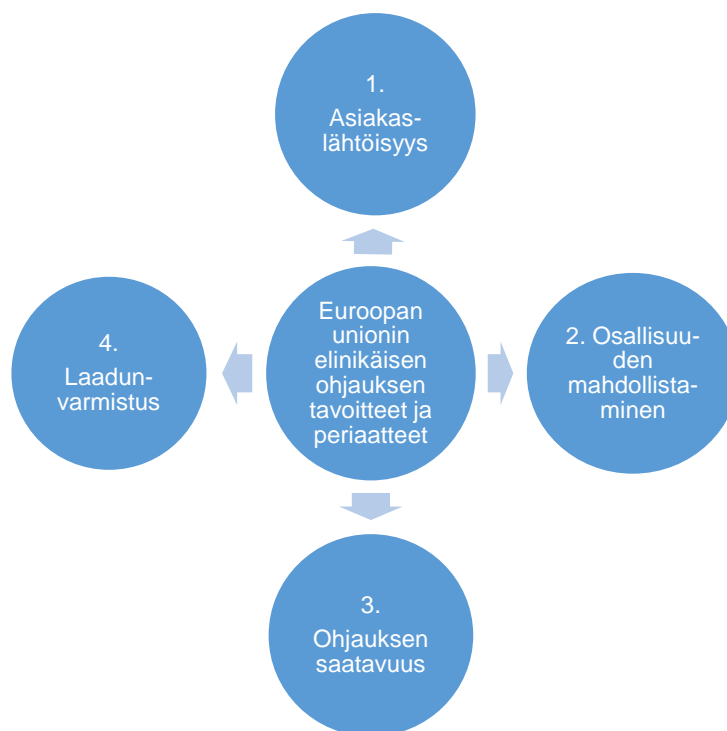
1) **Asiakaslähtöisyys:** Palvelussa asiakkaan itsenäisyyttä kunnioitettiin, palvelun puolueettomuus, luottamuksellisuus ja yhdenvertaisuus taattiin kokonaisvaltaisella lähestymistavalla.

2) **Osallisuuden mahdollistaminen:** asiakkaan aktiivinen osallistuminen ja voimavaraistuminen

3) **Ohjauksen saatavuus:** asiakas sai palvelussa apua ja tukea henkilökohtaisen tarpeen mukaan ja kohdistettuna juuri hänen tavoitteisiinsa.

4) **Laadunvarmistus:** Palvelua ja sen menetelmien soveltuvuutta kehitettiin jatkuvasti yhdessä ammattitaitoisen ja tavoitehakuisen henkilöstön kanssa asiakaspalautteet huomioiden. Kokeiluun osallistuneet työntekijät toivat asiakkaan käyttöön asiantuntemuksensa työllistymisen keinoista ja työmarkkinoista sekä mahdollisuuksien mukaan verkostonsa työelämään.

⁴ Elinikäisen ohjauksen toimintapolitiikka: Eurooppalaisia lähtökohtia kansalliselle kehittämistyölle. ELGPN Tools No. 1. Jyväskylä 2013. https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/fi_elgpn_elinikaisen_ohjauksen_toimintapolitiikka_eurooppalaisia_lahtokohtia_kansalliselle_kehittamistyollee.pdf



Kuva 3. Euroopan unionin elinikäisen ohjauksen tavoitteet ja periaatteet

3.4 ESCO- ammattiluokitusjärjestelmä

ESCO on eurooppalainen monikielinen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokitusjärjestelmä⁵. Kokeilun alussa tutustuttiin ESCO-ammattiluokitukseen kokonaisvaltaisesti, joista valittiin kokeiluun soveltuvia osioita. Osaamisen tunnistamisen kysely pohjautui ESCO-luokitukseen, mutta toisin kuin ESCOn perusteissa, kokeilussa ei luotu kysymyspatteristoa jokaisesta koulutusalaista erikseen, vaan kokeilussa keskityttiin enemmänkin laaja-alaisten taitojen ja osaamisen kartoittamiseen.

Kokeilun työkalupakin kehittämisvaiheessa huomioitiin asiakkaiden laaja-alaisten perustaitojen ja osaamisen kartoittaminen ESCOn ammattiluokitusta mukailleen. Tässä yhteydessä perustaidoilla tarkoitetaan itsensä johtamisen ja elämänhallinnan taitoja, digitaitoja sekä työelämäosaamisen tunnistamista koulutuksen, kurssien, vapaa-ajan ja muiden toimintojen perusteella. Näiden tietojen pohjalta työkalupakkiin pystyttiin yhdistämään ketterästi osaamista monilta eri elämäneläimäalueilta. Hyrian kehittämän uuden mallin yhtenä ajatuksena oli, että

⁵ ESCO, eurooppalainen monikielinen taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokitusjärjestelmä
<https://esco.ec.europa.eu/fi>

perustaidot työelämässä pärjäämiseen täytyvät olla asiakkaalla kartoitettu ja huomioitu, ennen kuin tietyn ammattialan koulutukseen tai työn hakuun kannustetaan.

3.5 Selkeä viestintä sekä muu kommunikaatio

Kokeilussa pyrittiin käyttämään **selkeää viestintää**, jotta mahdollisimman moni kohderyhmään kuuluva hyötyisi mallista. Selkeällä viestinnällä tarkoitetaan tässä viestintää, joka on **tarkoituksenmukaista kohderyhmälle** ja jonka tarkoituksena on tähdätä kaikkien kohderyhmien **yhdenmukaiseen kohteluun yhteiskunnassa**. Sillä tarkoitetaan myös kokonaisvaltaisesti **ymmärrettävää viestintää**, jossa viestin ydin ei kuitenkaan katoa.

Laadukkaan palvelun ja todenmukaisen osaamisen kartoittamisen varmistamiseksi palveluntuottaja tarjosi myös tarvittaessa tulkkauspalvelua (Youpret). Myös S2-tukea oli mahdollista hyödyntää.

4 Osaamisen tunnistamisen kokeilun yhteistyöverkostot ja asiakashankinta

4.1 Yhteistyöverkostoihin jalkautuminen

Yhteistyötahoja kontaktoitiin jalkautumalla sekä Riihimäen, Hausjärven ja Lopen, että Hyvinkään alueellisiin kotoutumisen edistämisen verkostoihin. Verkostoissa olivat edustettuina kaikki alueen kotoutumistyötä tekevät tahot: kaupungin kotoutumispalvelut, sosiaalityö, liikuntapalvelut, varhaiskasvatus ja neuvolat, oppilaitokset, seurakunta, TE-toimiston palvelut, ELY-keskuksen edustaja, vastaanottokeskusten henkilökuntaa sekä kolmannen sektorin edustajia. Verkosto vaikutti laajalta ja asia otettiin vastaan kiinnostuneesti, mutta tehokasta tiedonlevittämistä tai asiakkaita kokeilulle ei saatu yleisen verkostotyön kautta. Tehokkaimmiksi keinoiksi osoittautuivat henkilökohtaiset tapaamiset tai lähestyminen puhelimessa ja sähköpostilla henkilökohtaisesti verkoston edustajien kanssa.

Lahdessa toimintaa esiteltiin erilaisissa maahanmuuttajien kanssa työskentelevien yhteistyötahojen verkostoissa ja tapahtumissa, alueellisessa integraatiopisteessä sekä työllisyyspalveluiden omavalmentajille. Yhteydenottoja laitettiin myös sosiaalitoimeen, neuvolaan, Toivon kirkkoon, perhetyöntekijöille sekä muille maahanmuuttajien kanssa työskenteleville kolmannen sektorin toimijoille. Mainoksia (liitteet 1 ja 2) kokeilusta jaettiin paikalliseen kouluun, neuvolaan, hyvinvointialueen kiirevastaanotolle ja muihin paikkoihin, missä kokeilun kohderyhmän tiedettiin viettävän aikaa. Yhtään asiakasta ei kuitenkaan saatu näiden kautta.

Kokeilussa jalkauduttiin myös paikallisten oppilaitosverkostojen yhteistyöryhmiin, Hyvinkään ja Riihimäen seudun koulutusyhteistyöverkoston sekä Lahden maahanmuuttajien koulutusyhteistyöverkoston kertomaan palvelusta. Kokeilusta kerrottiin myös Hämeen ammattikorkeakoulun ja LAB-ammattikorkeakoulun maahanmuuttajien kanssa työskennelleille henkilöille. Oppilaitoksen järjestämät tapahtumat herättivät yleistä kiinnostusta, mutta ne eivät tuoneet varsinaisia osallistujia. Vaikka tapahtumien kautta saatiin muutamia yhteydenottoja, osallistujia ei löytynyt, koska he eivät vastanneet kohderyhmän vaatimuksia, esimerkiksi osa-aikatyön vuoksi.

Hankeyhteistyö LAB-ammattikorkeakoulun ja Lahden kansanopiston yhteishankkeen kanssa vaikutti lupaavalta, koska kokeilun ja hankkeen kohderyhmä olivat samanlaisia. Tapaamisia järjestettiin sekä Teamsissa että lähitapaamisina ja suunnitelmat asiakashankinnasta olivat valmiina. Asiakashankinta osaamisen tunnistamisen kokeilulle ei kuitenkaan toteutunut mm. sairastumisien tai asiakkaiden yhteistyöhaluttomuuden vuoksi.

Infot kotoutumiskoulutuksissa (Riihimäellä kaksi ryhmää, Hyvinkäällä viisi ryhmää, Lahdessa yksi ryhmä) järjestettiin siinä toivossa, että tavoitettaisiin kotoutumiskoulutuksiin osallistujien työvoiman ulkopuolella olevaa verkostoa tällä tavalla, esimerkiksi kotona oleva puoliso. Yhtään kohderyhmän asiakasta ei löytynyt tätä kautta, sen sijaan usea kotoutumiskoulutukseen osallistunut oppilas olisi halunnut osallistua kokeilun osaamisen tunnistamisen kartoittamiseen.

Lisäksi kartoitettiin perhekerhoja, äiti- lapsi- toimintaa, kotivanhemmille suunnattua toimintaa sekä alueilla toimivien hankkeiden toimintaa. Tulokseksi jäi se, että Riihimäki-- Hyvinkään seudulla tällaista toimintaa ei ollut, tai se oli vasta alkanutta, johon ei ollut ohjautunut vielä osallistujia. Osallistujia ei siis tavoitettu tätä kautta. Lahdessa toiminta oli aktiivista, mutta asiakkaita ohjautui kokeiluun vain yksi. Keravan kaupungin perhekerhoista tavoitettiin muutamia, mutta heidän tilanteensa ehti muuttua esimerkiksi kotoutumiskoulutuksen aloituksen myötä. Perhekerhojen työntekijöiden kontaktien kautta tavoitettiin kuitenkin muutamia sopivia osallistujia Keski-Uudeltamaalta.

4.2 Asiakashankinta

Asiakkaita pyrittiin saamaan osallistumalla verkostoyhteistyöhön, henkilökohtaisten kontaktien avulla, hankeyhteistyön avulla, yleisillä infoilla kotoutumiskoulutuksessa sekä messuille ja tapahtumiin osallistumisien avulla.

Koska asiakashankinta osoittautui ennakoituakin haastavammaksi, laajennettiin kohdealueita tilaajan kanssa käytyjen neuvottelujen jälkeen. Uusia asiakkaita lähdettiin hankkimaan myös Keravalta, Forssasta, Karkkilasta, Hämeenlinnasta sekä Lahdesta ja sen lähikunnista. Nämä alueet valikoituivat maahanmuuttotyötä tekevilta saatujen vinkkien ja ehdotusten pohjalta.

Asiakkaita saatiin yksitellen, lähinnä **asiakastiloissa päivystämisen** kautta. Asiakkaita ei ohjautunut kohderyhmän kanssa työskenteleviltä viranomaistahoilta, pois lukien Riihimäen kunnan maahanmuuttokoordinaattorit sekä Forssan seutukunnallisista kotouttamispalveluista. Eri sidosryhmien kanssa käytyjen keskusteluiden perusteella tuli ilmi, että myös heillä on ollut **haasteita kohderyhmän tavoittamisen** ja asiakkuuteen saamisen kanssa. Viranomaistahoilta ohjattiin ottamaan yhteyttä **kolmannen sektorin toimijoihin** sekä esimerkiksi päivystämään kauppakeskuksissa asiakkaiden kohtaamiseksi.

Määrällisesti eniten asiakkaita (kahdeksan) tavoitettiin Riihimäen kaupungin kotoutumispalvelujen kautta. Kyseessä oli kuntaan pakolaisina saapuneet asiakkaat, joita tavattiin ennen heidän ohjautumistaan TE- toimiston palveluihin. Alkuperäisen kohdealueen Hyvinkään

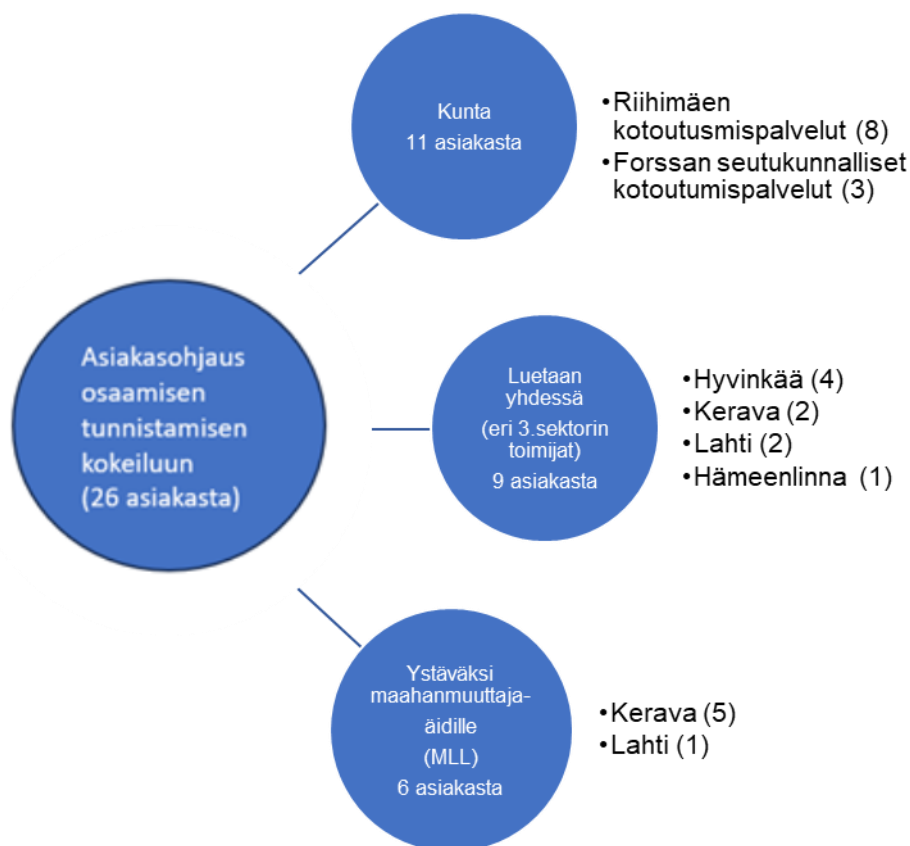
kohdalla tämä ei onnistunut, koska kokeilun toiminta-aikana Hyvinkää ei vastaanottanut pakolaisia.

Toiseksi eniten asiakkaita saatiin kolmannen sektorin Luetaan yhdessä- toiminnan kautta (Hyvinkää neljä, Hämeenlinna yksi, Kerava kaksi ja Lahti kaksi). Luetaan yhdessä- toiminta on kansallista toimintaa, joten se toimii useilla eri paikkakunnilla.

Kolme asiakasta ohjautui myös Forssan seutukunnallisten kotouttamispalveluiden kautta.

Lisäksi asiakashankintaa suoritettiin päivystämällä Keravan kaupungin perhekerhoissa ja Lahden Mannerheimin lastensuojeluliiton perhekerhossa. Niistä kontaktoitiin ohjaajat, jotka jakoivat tietoa potentiaalisille asiakkaille myös päivystyksen ulkopuolella. Perhekerhoista saatiin kohderyhmään kuuluvia asiakkaita kokeilun osallistujiksi yhteensä kuusi (Lahti yksi ja Kerava viisi). (Kuva 4.)

Asiakashankinnan kautta tavoitettiin yhteensä 26 asiakasta, joille tehtiin osaamisen tunnistamisen kautta osaamisprofiilit.



Kuva 4. Kokeiluun ohjautuneiden asiakkaiden yhteistyötahot

4.3 Asiakashankinnan haasteet

Jo ennen kokeilun alkua tiedettiin kokemukseen perustuen, että **kohderyhmän tavoittaminen on haasteellista**. Kohderyhmä ei sijaitse yhdessä **rekisterissä**, josta voisi edetä osallistujia kerrallaan, vaan työvoiman ulkopuolella olevat maahan muuttaneet ovat **yksilöitä ja ovat pois työelämästä useista eri syistä**. Kohderyhmän tavoitettavuus osoittautuikin alun perin määritetyllä (Riihimäki, Hyvinkää) alueella erittäin haastavaksi. Asiakashankinta eteni vain vähän kerrallaan, ja asiakkaita tavoitettiin esimerkiksi kolmannen sektorin palveluista sekä kunnan kotoutumispalvelujen kautta.

Työ- ja elinkeinoministeriön kanssa pidetyssä kokeilun aloituspalaverissa 8.8.2023 sovittiin, että Hyria voi tarjota osaamisen tunnistamisen palveluitaan myös muissa kunnissa tai kaupungeissa, jos ne eivät sijaitse pääkaupunkiseudulla (Espoo-Vantaa-Helsinki) tai Varsinais-Suomessa, koska edellä mainituilla alueilla toteutettiin kahta muuta kokeilua samassa hankkokonaisuudessa. Tämä linjaus tehtiin asiakkaiden tavoittamiseen sekä palveluihin saamisen haasteellisuuden vuoksi.

Alueen laajentamisen myötä (Forssa, Hämeenlinna, Kerava, Karkkila, Lahti ja ympäryskunnat) tavoitettiin joitain lisäasiakkaita. Alueiden laajentaminen tapahtui kontaktoimalla kunnan edustajia sekä kolmannen sektorin toimintaa. **Suuren työn tuloksena** oli kuitenkin vain **yksittäisiä osallistujia**. Karkkilan kunnan kanssa yhteistyö eteni asiakkaiden kartoittamiseen asti, mutta heiltä ei löytynyt yhtään kohderyhmään sopivaa asiakasta. Lahden kaupungin maahanmuuttopalveluiden kanssa tehtiin tiiviisti yhteistyötä, kokeilua käytiin esittelemässä useaan otteeseen eri toimijoille paikan päällä ja verkossa, mutta yhtään asiakasta ei ohjautunut sitä kautta kokeilun asiakkaiksi. Haasteena Lahden kaupungilla oli myös se, **etteivät** he itsekään **tavoittaneet** kyseistä **kohderyhmää**. Toimintaa esiteltiin Asikkalan, Heinolan, Hollolan ja Orimattilan maahanmuuttokoordinaattoreille, mutta heillä ei ollut tiedossa kohderyhmään sopivia asiakkaita tai he eivät kokeneet tarvetta kokeilun tarjoamalle palvelulle.

Yhteyttä esimerkiksi työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien kanssa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kanssa ei saatu jostain syystä rakennetuksi. Palvelua esiteltiin heille, mutta asiakasohjausta ei tapahtunut. Aikaisemman kokemuksen mukaan sosiaalitoimessa on keskitytty asiakkaan toimeentulon ja elämänlaadun turvaamiseen, eikä työllistymiseen liittyviä palveluita ole heille esitelty. Tässä kokeilussa ei ole tietoa miksi asiakasohjausta ei tapahtunut.

Kokeilussa kontaktoitiin myös **yritystä**, jonka on tiedetty työllistäneen useita maahan-muuttajataustaisia henkilöitä. Tätä kautta kohdattu asiakaskunta ei vastannut kokeilun alkuperäistä kohderyhmää, mutta tapaamisesta saatiin hyviä vinkkejä osaamisen tunnistamisen työkalun sisällön rakentamiseen ja siitä, mitä **osaamista** olisi hyvä tuoda **näkyviin työelämälähtöisesti**. Esimerkiksi **työelämätaitojen** osaaminen sekä **oppimisvalmiudet**.

Asiakasohjauksen haasteeksi osoittautui myös se, että yhteyshenkilöille termi työvoiman ulkopuolella olevat maahanmuuttajat tarkoittivat eri asiaa, kuin kokeilun kohderyhmä. Joitakin asiakkaita olisi tullut erilaisten hankkeiden kautta, mutta selvisi, että heiltä puuttui oleskelulupa. TE-toimiston kotoutumispalveluista koitettiin ohjata työelämän ulkopuolella olevia asiakkaita, mutta he eivät olleet osaamisen tunnistamisen kokeilujen kohderyhmää.

4.4 Kohderyhmän kohtaaminen

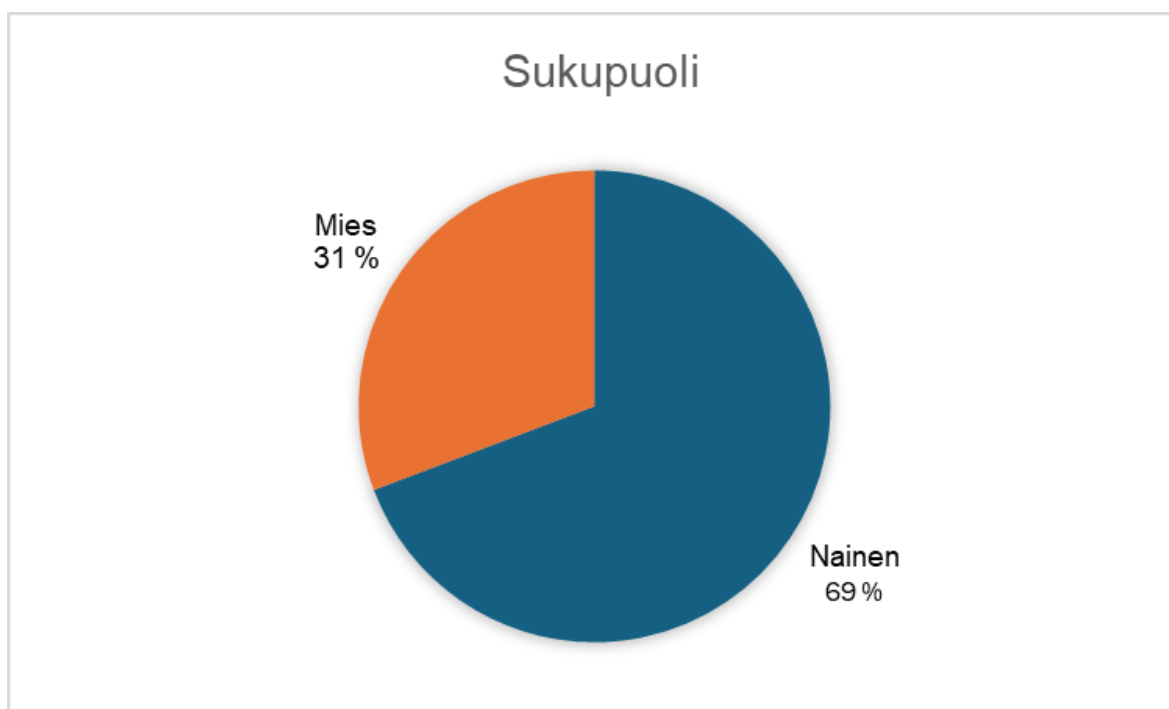
Osaamisen tunnistamisen kokeilujen kehittämistyö ja osaamisprofiilien rakentuminen eteni tapaamalla kohderyhmää eri fyysisissä paikoissa; kaupunkien tarjoamissa tiloissa esim. kotoutumispalveluiden tilat tai perhekerhotilat, oppilaitoksen omat tilat tai Palvelutorin tilat. Tilaa valittaessa kohderyhmälle **merkityksellistä** oli, oliko **työskentelytila ennestään tuttu** vai tutustuttaisiinko uuteen paikkaan. Entuudestaan tutun tilan käyttämisen havaittiin luovan työskentelylle **turvalliset olosuhteet**.

Myös kokeilun **työntekijän asemasta** oli erilaisia käsityksiä. Osa asiakkaista luuli työntekijää TE- toimiston palveluiden tai muun viraston asiantuntijaksi ja kohtaaminen saattoi olla jännitteinen. Osa asiakkaista oli huolissaan, että tapaamiset saattaisivat vaikuttaa heidän taloudelliseen tilanteeseensa, tai he epäilivät työntekijän luotettavuutta, mikä saattoi johtua heidän taustakulttuuristaan.

Kohtaamisissa korostuivat **kohderyhmän moninaiset taustat ja tilanteet**. Osalla oli vakavia mielenterveysongelmia traumaattisen taustansa vuoksi, eivätkä he soveltuneet tällaiseen prosessiin edes, vaikka se olisi lyhytkestoinen keskustelutapaaminen. Toinen asiakasryhmän ääripää olivat korkeasti koulutetut, joilla oli loistavat oppimisvalmiudet. He olivat hyvin kotoutuneet, osasivat suomen kieltä hyvin ja heillä olivat ammatilliset suunnitelmat selvillä. Tai asiakkaat, joilla oli valmiit suunnitelmat esimerkiksi yrityksen perustamisesta jo tehtynä. He odottivat vain esimerkiksi oikeaa hakuajan avautumista tai äitiysloman loppumista suunnitelmiensa edistämiseksi.

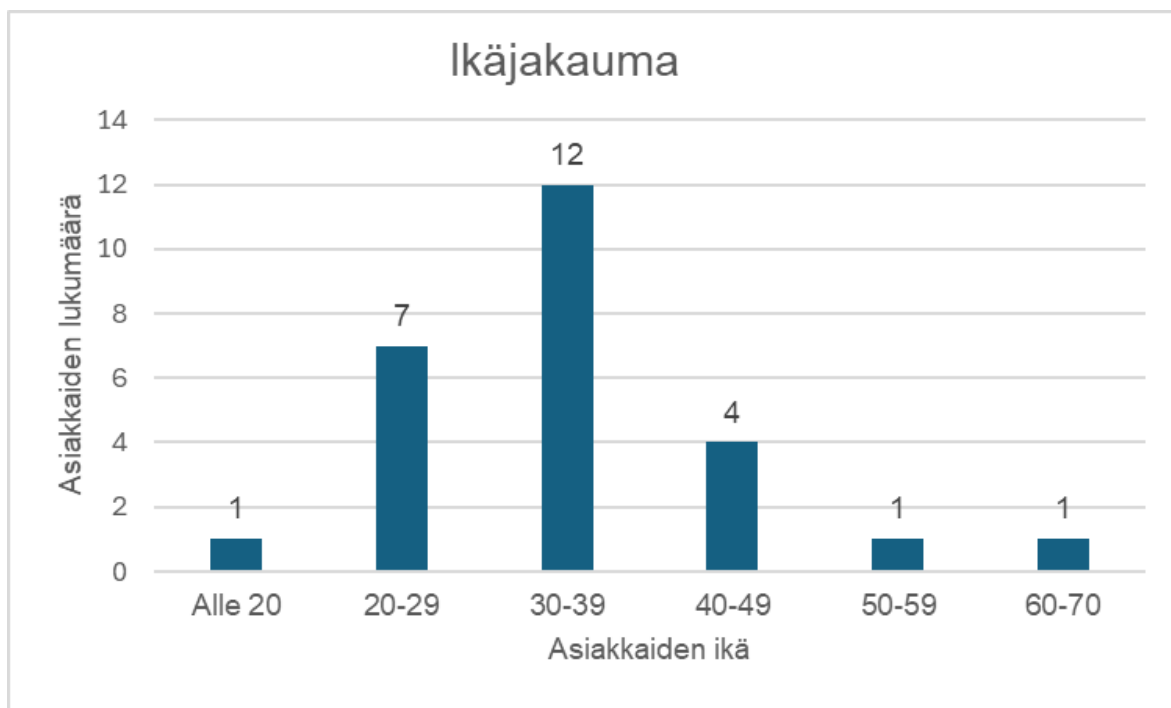
4.5 Asiakasprofiilit

Osaamisen tunnistamisen kokeiluun osallistui yhteensä **26 asiakasta**. Kokeiluun ohjautuneista noin 2/3 oli naisia ja kolmannes miehiä (kuva 5). Tämä selittyy ehkä siten, että asiakkaat ohjautuivat kokeiluun pääosin kolmannen sektorin kautta, mm. ystäväksi maahanmuuttajaäidille -ryhmistä, joissa naiset olivat selkeästi aktiivisempia osallistujia. Kokeiluun osallistui myös miespuolisia kotivanhempia kaksi.



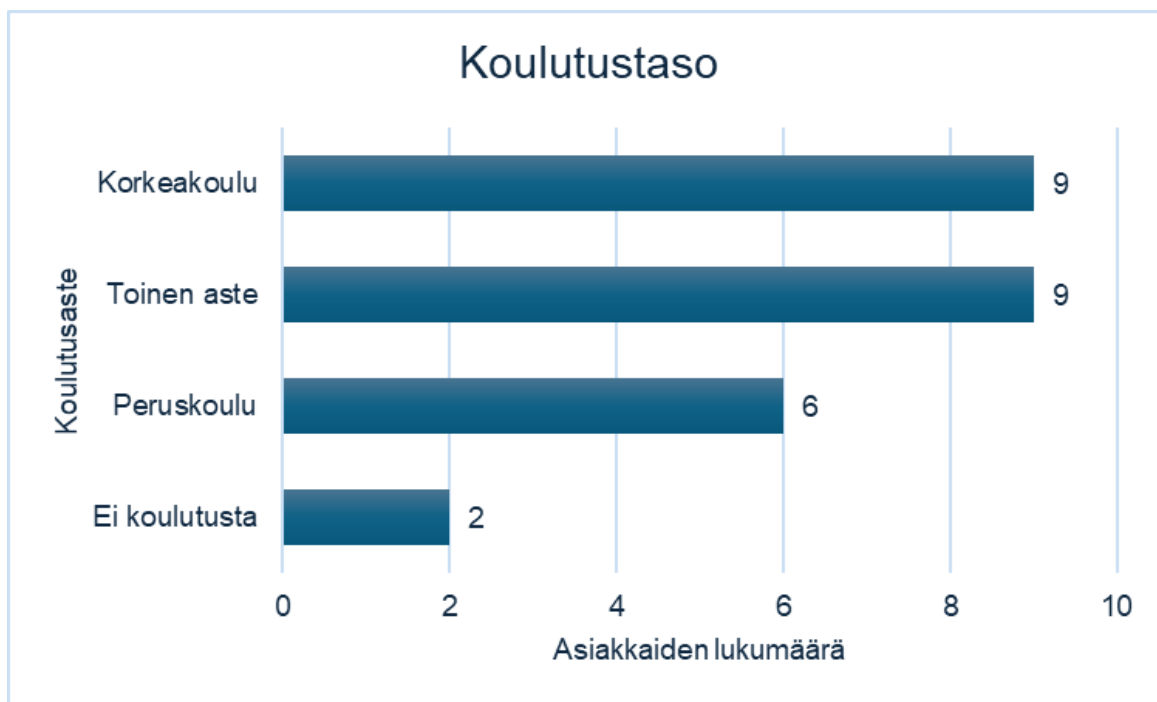
Kuva 5. Kokeiluun osallistuneiden asiakkaiden sukupuolijakauma, miehiä (8) 31 % ja naisia (18) 69 %

Kuvassa 6 esitetään kokeiluun osallistuneiden asiakkaiden ikäjakauma. Suurin ryhmä (19 henkilöä) oli 20 –39-vuotiaat. Tätä selittävät pääosin samat taustatekijät kuin sukupuolijakaumaakin. Kokeiluun osallistui paljon kotona lastensa kanssa olevia vanhempia ja hedelmällisin ikä osuu usein juuri ikävuosien 20–39 välille.



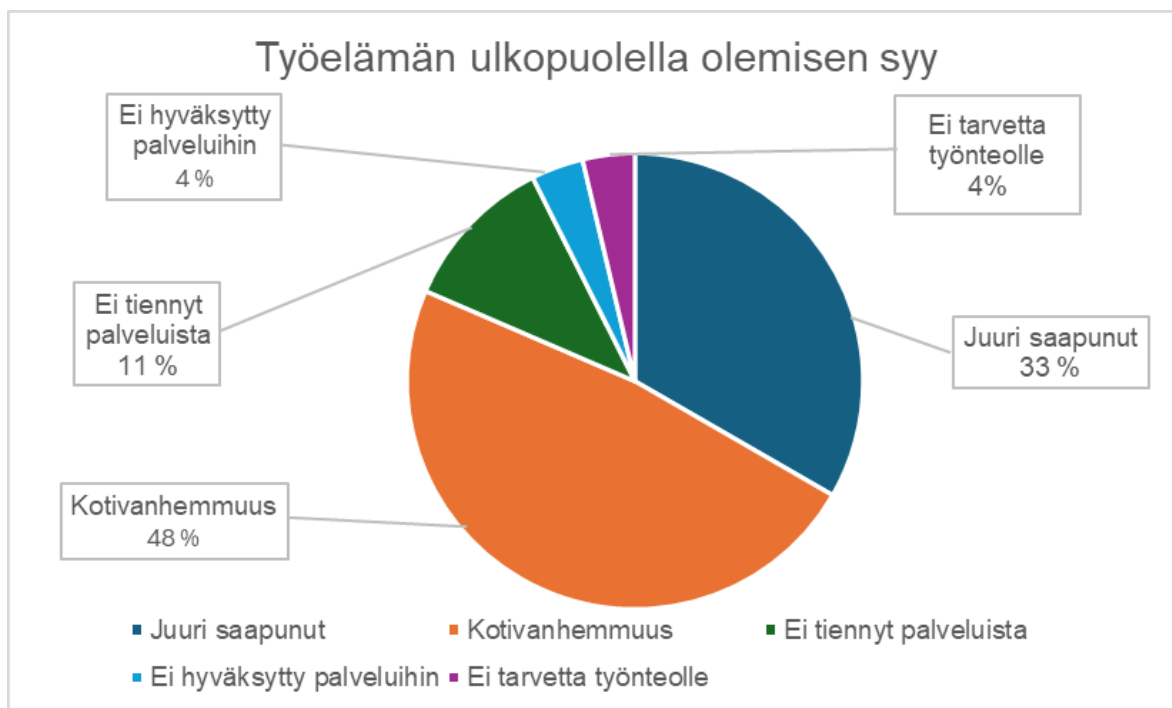
Kuva 6. Kokeiluun osallistuneiden asiakkaiden ikäjakauma.

Kuvasta 7 voidaan huomata, että yksikään kokeiluun osallistuneista asiakkaista **ei ollut suorittanut koulutusta Suomessa**, mutta osa asiakkaista odotti opintojen alkamista tai pääsykokeiden tuloksia. Suomessa hankittua työkokemusta oli vain harvoilla kokeiluun osallistuneista asiakkaista ja se koostui pääasiassa kotoutumiskoulutuksen aikaisista kieliharjoitteluista, muista työharjoitteluista tai lyhyistä pätkätöistä, kuten siistijänä tai kokkikurssin vetäjänä toimimisesta. Yhtä asiakasta lukuun ottamatta kaikki olivat tehneet edellä mainittuja töitä Suomessa. Yksi kokeiluun osallistunut asiakas oli muuttanut Suomeen tavoitteenaan työllistyä täällä ja oli työllistynyt hetkeksi, kunnes oli tullut raskaaksi.



Kuva 7. koulutustaso

Kuvasta 8 käy ilmi, että työvoiman ulkopuolella asiakkaista suurin osa oli **kotivanhempia**. Yhdeksän kokeiluun osallistuneista asiakkaista oli juuri saapunut Suomeen. Kolme asiakasta ei tiennyt kotoutumispalveluista, yhdellä asiakkaalla epäselvyydet kotimaan työtilanteessa olivat estäneet palveluun pääsyn ja yhdellä asiakkaalla ei ollut tarvetta työnteolle. Kokeilun osaamisen tunnistamisen jälkeen asiakas kuitenkin ilmoitti kiinnostuksensa kouluttautua ja osallistua työelämään tulevaisuudessa.



Kuva 8. työvoiman ulkopuolella olemisen syy.

4.6 Havainnot ja yhteenveto kohderyhmästä

Kokeilun asiakkaat olivat **eri ikäisiä, eri taustoista tulevia ja eri perustein Suomeen tulleita**. Suomeen tulon syynä saattoi olla pakolaisuus, puolison mukana saapuminen tai rakkausperäinen maahanmuutto. Asiakasprofiilit vaihtelivat vaatimattomasta työ- ja koulustaustasta korkeakoulutuksen saaneisiin. Pakolaisleireillä vietetty aika oli pois työ- ja koulutuskokemuksesta.

Kohderyhmä oli hajanainen, eikä normaalisti säännöllisten tapaamisten piirissä esimerkiksi viranomaisten kanssa, mikä teki kokeilun läpiviemisen yksilötasolla vaikeaksi. Asiakas tavattiin kerran, mutta seuraavaa tapaamista ei välttämättä tullut. Syitä tähän olivat esimerkiksi kohtelias kieltäytyminen jatkosta, sairastumiset ja työvoimapalvelujen piiriin siirtymiset.

Kokeilun aikana havaittiin, että asiakkailla oli suuri **tiedon tarve yhteiskunnasta** ja sen tarjoamista **mahdollisuuksista**. Pakolaisena Suomeen tulleiden tilanne on toiveikas, sillä heillä on käytössään kotoutumispalvelut ja palvelujen työntekijät tukena. He saavat apua ja tietoa tarpeen mukaan. Toisin on niiden henkilöiden kohdalla, jotka ovat tulleet maahan muulla tavoin, esimerkiksi puolison mukana tai ovat joutuneet paperittomiksi oleskeluluvan päätyttyä tai työ oli päätynyt Suomessa. Heille tällainen prosessi olisi ollut erittäin tarpeellinen, mutta heidän tavoitettavuutensa on haasteellista. Kokeilun aikana osallistujia

löydettiin kattavan kartoituksen jälkeen, mutta ei ole tietoa, kuinka monta tiedon tarvisijaa jäi tavoittamatta.

Osallistujat tarvitsevat **täsmätietoa työhausta, työhaun kanavista, sosiaaliturvasta, varhaiskasvatuksesta, peruskoulujärjestelmästä sekä kotoutumiskoulutuksesta ja ammatillisesta koulutuksesta**. Tiedottaminen korkeakoulutuksesta ei noussut kokeiluun osallistuneille asiakkaille oleelliseksi tässä vaiheessa. **Oikealle taholle ohjaaminen** on tärkeää, sillä ohjauskontakti voi olla asiakkaan elämässä käännteentekevä muutos. Tavoitetut osallistujat tarvitsevat lisäksi **laajaa kirjallista, omakielistä materiaalia**, joka voisi olla jaettavissa tunnistamistilaisuudessa. Kirjallinen materiaali on tärkeää, koska kaikilla ei ole taitoa tai mahdollisuutta käyttää tietokonetta tai etsiä tietoa internetistä.

Kohderyhmän sisäinen erilaisuus näkyi suhtautumisessa tunnistamisprosessiin. Kaikki osallistujat olivat kiinnostuneita, mutta osa ei pitänyt oman osaamisen ja taitojen tunnistamista tärkeänä, erityisesti vasta maahan tulleet pakolaiset, joille ympäröivä yhteiskunta oli uusi. Jos he olisivat käyneet prosessin läpi myöhemmin, esimerkiksi kotoutumiskoulutuksen loppuvaiheessa, he olisivat todennäköisesti nähneet prosessin mahdollisuudet tarkemmin.

Suurin osa kokeiluun osallistuneista asiakkaista oli **motivoituneita ja aktiivisia**, mikä näkyi heidän osallistumisessaan kolmannen sektorin tai kunnallisiin palveluihin. Eteenpäin pyrkivä asenne ilmeni esimerkiksi pakolaisena maahan tulleen, eläkeikää lähestyvän henkilön hakeutumisessa ammatilliseen koulutukseen ja työllistymiseen Suomessa. Osa asiakkaista odotti, että kokeilun kartoituksen kautta he saisivat työpaikan tai pääsisivät osalliseksi yhteiskuntaan. **Palveluohjaus ja tiedon lisääminen yhteiskunnan toiminnasta** riittivät kuitenkin motivoimaan asiakkaita etenemään omassa tilanteessaan. Motivaationa osallistua osaamisen tunnistamiseen ja jatko-ohjaukseen saattoi olla halu vahvistaa **omaa osallisuutta yhteiskunnassa** tai tukea lapsia ja nuoria koulunkäynnissä. Niitä asiakkaita, jotka viettävät pääosin aikansa kotona lasten kanssa tai eivät muuten osallistu mihinkään palveluun, ei kokeilun aikana kohdattu.

Ennakkotehtävän käyttäminen ja asiakkaan perehtyminen etukäteen prosessiin loivat hyvän **perustan yhteistyölle**. Työskentelyä täydennettiin ohjaamalla osallistuja kolmannen sektorin kielenopiskeluryhmiin ja jatko-ohjaamalla hänet oikealle taholle. Jos kartoitusprosessi olisi ollut **pidempi**, myös tulokset ja esiin saatu osaaminen ja taidot olisivat olleet **kattavampia ja syvemmällä** tasolla.

Suomen kielen taitoa pidettiin **tärkeänä** ja sen oppimista ensimmäisenä asiana työelämään siirtymisessä. Suomen kielen **osaamattomuus** koettiin **esteenä integroitua**

yhteiskuntaan. **Englannin kielen taito** nähtiin **etuna**, mutta jos englannin kielen osaaminen puuttui, sen oppiminen suomen kielen rinnalla osoittautuu useimmille mahdottomaksi.

Suomessa vallitsevan byrokratian havaittiin lisäävän **syrjäytymisriskiä**, koska **mittavat prosessit ja viranomaisten käyttämä kieli** voivat vaikuttaa asiakkaan yhteiskuntaan integroitumiseen sekä tiedon saantiin.

Työllistyminen Suomeen **ulkomaalaisella nimellä** koetaan **haastavana**. Vaikka osaaminen ja koulutus löytyisivät, työhaastatteluihin ei välttämättä kutsuta. Yritykset ovat huolissaan maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden turvallisuusohjeiden sisäistämisestä ja työyhteisön suhtautumisesta. Työllistymistä voisivat edistää omakieliset ohjaajat työpaikalla, käännösohjelmien käyttö, ja työtehtävien mukauttaminen työntekijän kielitaidon tasoon. Käännösohjelmat eivät ole täydellisiä, mutta ne voivat silti olla hyödyllisiä.

Maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvät **esteet** voidaan **kumota yhteistyöllä**, kuten Koulutuskeskus Salpauksen ja Koskisen Oy:n kokeilu osoittaa⁶. Koskisen Oy toteutti yhdessä Salpauksen, Hämeen ELY-keskuksen, Hämeen TE-toimiston kanssa kolmen kuukauden rekrytointikoulutuksen Kärkölän kuntaan saapuneille ukrainalaisille. Jokainen osallistuja suoritti koulutuksen onnistuneesti ja sai työpaikan Koskisen Oy Järvelässä sijaitsevalta vaneritehtaalta.

⁶ Salpauksen ja Koskisen Oy yhteistyö, <https://www.salpaus.fi/2023/02/10/koskisen-palkkasi-rekry-koulutuksen-avulla-yhdeksan-ukrainalaista-tyontekijaa/>

5 Osaamisen tunnistamisen työkalupakin kehittäminen ja rakentuminen

Osaamisen tunnistamisen **työkalupakin rakentuminen eteni asiakastyön** lomassa. Osaamisprofiileiden muodostamista sekä kokeilun aikana kehitetystä työkalupakista soveltuvan työkalun valitsemista haastoi myös se, että valtaosa asiakkaista **ohjautui vaila** min-käänlaisia **taustatietoja**. Työntekijä ei tiennyt, osaako asiakas lukea tai kirjoittaa, tai millaiset tietotekniset taidot hänellä ovat. Asiakas myös saattoi kertoa osaavansa englantia hyvin, jolloin tulkkia ei ollut varattuna, mutta tapaamisessa selvisinkin, että kielitaito ei ollut niin hyvä, kuin asiakas oli etukäteen kertonut. **Tapaamisiin varauduttiin eri tavoin**. Poikkeuksena näissä tilanteissa olivat kuntaan vastaanotetut pakolaiset, joista taustatietoa oli hyvin saatavilla. Siksi heidän kohdallaan oli mahdollista kokeilla esimerkiksi kolmen tapaamiskerran mallia.

Kohderyhmän **erilaisien taustojen takia** työkalupakin kehitystyö eteni alussa kolmessa tasossa vastaamaan kokeiluun osallistuneiden asiakkaiden erilaisia tarpeita. Osaamisen tunnistamisen kokeilussa koettiin **tärkeäksi asiakkaan jatko-ohjaaminen** tehdyn prosessin jälkeen, jotta asiakas hyötyisi mahdollisimman paljon tehdystä osaamiskartoituksesta. Idea kolmiportaisen mallin kehittämiseen lähti asiakkaiden jatko-ohjauksen tarpeesta. Kolmiportainen jatko-ohjaus sisälsi matalan kynnyksen palvelut ja asiakasohjauksen tuen, koulutusohjaajalle ohjaamisen sekä työhön tai TE-toimiston palveluiden piiriin ohjaamisen. Kokeilun edetessä kuitenkin havaittiin, että **kaksiportainen malli** riittää kattamaan kaikkien kohderyhmään kuuluvien asiakkaiden tarpeet.

5.1 Kolmiportaisesta mallista kaksiportaiseen malliin

Seuraavat luvut kuvaavat osaamisen tunnistamisen työkalupakin kolmiportaisen mallin tasoja ja kehittymistä kohti kaksiportaista mallia.

5.1.1 Matalan kynnyksen palvelut

Ensimmäinen porras oli tarkoitettu pääosin maahanmuuttajille, joilla ei ollut suomen kielen tai englannin kielen osaamista, mahdollisesti myös luku- ja kirjoitustaito omalla äidinkielellä oli heikkoa tai sitä ei ollut ollenkaan, sekä tietokoneen käsittelytaidoissa saattoi olla puutteita. Työskentelyssä käytettiin apuna visuaalisia menetelmiä, esimerkiksi **kuvakollaasin rakentaminen** tai **kuvakorttien käyttäminen**. Ensimmäisestä portaasta kehitettiin useita erilaisia työkaluja osaamisen tunnistamisen työkalupakkiin. Työkalut ovat **moduulimuotoisia** ja niistä voi valita **parhaiten** asiakkaan tilannetta **tukevat**.

Tässä portaassa tarvittavat välineet olivat kartonki, sakset, liima, tussit, paljon kuvia sisältäviä aikakauslehtiä. Tässä versiossa kartongille kirjoitettiin, *mitä sinä osaat* ja toiselle kartongille, *mitä sinä haluat osata*. Näiden otsikoiden alle asiakas keräsi omaa osaamistaan sekä tavoitteitaan tulevaisuudelle. Kyseisessä mallissa usein myös rakennettiin identiteettiä itsenäisistä toiveista minä yksilönä eikä pelkästään perheen- tai yhteisön jäsenenä. Jos asiakkaan taidot antoivat myöden, voitiin kuvakollaasi tehdä myös tietokoneella ja edelleen riippuen asiakkaiden taidoista myös erilaisia käännohjelmia käyttäen luoda tekstimuodossa osaamisen kollaasia. Tämä edellytti kuitenkin luku- ja kirjoitustaitoa ainakin omalla äidinkielellään.

Kokeilun tuottama **osaamisprofiili** oli tässä vaiheessa hyvin **yksinkertainen**. Se sisälsi asiakkaan omia kuvilla esitettyjä taitoja ja tulevaisuuden toiveita. Profiiliin lisättiin myös **työntekijän havainnot** asiakkaan kielitaidosta, tietokoneen ja puhelimen käyttötaidoista, sosiaalisista taidoista, minäkuvan kehittämistä, ohjeiden ymmärtämisestä (tulkki ja selkeät kysymykset käytössä, joten suuria ohjekokonaisuuksia ei vielä vaadita), kärsivällisyydestä, ja mahdollisuuksien etsimisestä omalle ammatilliselle kehitykselle.

Ensimmäisessä portaassa käytettiin työkaluna myös **kyselyitä**, jotka perustuvat kokeilussa kerättyyn tietoon ja joissa osaamisen tunnistamista ohjattiin kuvakorteilla. Tässä asiakkaalle annettiin ennakkotehtäviä, joiden avulla osaamista tunnistettiin. Kuvakorteissa olivat kysymykset, *mitä osaat ja mitä haluaisit osata?* Näihin kysymyksiin asiakas vastasi omien taitojensa mukaisesti keräten tietoa joko kuvista tai internetistä. Tapaamisissa asiakkaiden kanssa ennakkotehtävät avattiin yhdessä ja syötettiin kehitettyyn työkaluun. Lisäksi tapaamisessa annettiin lisätehtäviä, jossa lisäkysymyksiä selvitettiin, *mitä työtä olet tehnyt tai, mitä koulutuksia olet käynyt* sekä kartoitettiin tulevaisuuden suunnitelma. Tietoa tarkennettiin vielä **haastattelemalla** asiakasta. Kyselyyn kehitetty työkalu keräsi syötetyn tiedon ja loi siitä osaamisprofiilin asiakkaan nimellä.

Kokeilun ensimmäisen portaassa asiakkaat ohjautuivat kuntien maahanmuuttajien parissa työskentelevien henkilöiden kautta. Koska asiakkaat jatkoivat asiakkuuttaan näiden henkilöiden kanssa, heille ei tarvittu lisäohjausta muihin matalan kynnyksen palveluihin.

5.1.2 Koulutusohjaus

Toisessa portaassa asiakas oli saavuttanut jo suomen kielen taidon alkeis- tai perustason, tai oli ehkä jossain koulutuksessa jo Suomessa tai osasi englantia. Tässä vaiheessa käytettiin osaamisen tunnistamisen työkalupakista siihen luotua **kysymyspatteristoa**, joka sisälsi asiakkaan **tunnistetun osaamisen lisäksi kysymyksiä oppimisvalmiuksista**,

digitaidoista sekä elämänhallinnasta. Kysymykset oli muodostettu käyttämällä selkeää viestintää, mutta asiakas pystyi halutessaan käyttämään esimerkiksi internetin käännösohjelmiä kysymyksiin vastatessaan.

Oletusarvona oli, että asiakkaalle oli jo muodostunut **länsimaalaista identiteettiä** ja hän pystyi ajattelemaan omaa **koulutus/työllistymispolkuun** sekä halusi kouluttautumalla päästä **osaksi yhteiskuntaa**. Tässä vaiheessa asiakas saattoi myös tavoitella paluuta sairauslomalta työelämään, jolloin uudelleen kouluttautuminen/lisäkouluttautuminen oli aiheellista. Myös **kotimaassa** suoritettujen **koulutusten** kartoittaminen ja ohjaaminen koulutusten **tunnustamiseen**⁷ ohjeistettiin tässä portaassa.

Osaamisen tunnustamisella voidaan edistää asiakkaiden mahdollisuuksia suorittaa toisen asteen tutkinto, lyhentää opintoaikaa ja kartoittaa mahdollisia ammattialoja. Tämä auttaa asiakkaita etenemään suomalaisessa yhteiskunnassa, jossa toisen asteen ammatillista tai korkeakoulututkintoa arvostetaan erittäin paljon, joskus jopa osaamisen sijaan.

Osaamisprofiili rakentui tässä portaassa samoin, kuin ensimmäisessä portaassa, mutta työntekijän havainnoinnin lisäksi osaamisen kartoittamisen kysymykset ja niihin annetut vastaukset tukivat asiakkaan osaamisprofiilin rakentamista. Avoimilla kysymyksillä kartoitettiin myös asiakkaan kirjallista osaamista sekä luetun ymmärtämistä. Koulutuksissa ja työelämässä tarvittavan osaamisen näkyväksi tekeminen voi joidenkin asiakkaiden kohdalla edellyttää myös oman identiteetin työstämistä ohjatusti esim. erilaisia persoonallisuustestejä hyödyntämällä. Aiemmin jo etukäteen pohdittua identiteetin rakentamisprosessia ei kokeiluun osallistuneiden asiakkaiden kanssa kuitenkaan tehty.

Toisen portaan asiakkaita ohjattiin keskustelemaan koulutusohjaajien kanssa tai osallistumaan maahanmuuttajille suunnattuihin koulutuksiin ja työelämään tähtäviin hankkeisiin.

5.1.3 Työhön tai TE-toimiston palveluihin ohjaaminen

Kolmannen portaan kysymykset kattoivat edellisten vaiheiden kysymysten lisäksi myös aiemmin hankitun koulutuksen ja työkokemuksen, esimerkiksi osaamisen ja kokemuksen lähtömaassa sekä Suomessa saadun kokemuksen. Kysymysten avulla saatiin tietoa asiakkaan työelämätaidoista, itsensä johtamisesta ja vuorovaikutustaidoista. Näiden tietojen perusteella muodostettiin **osaamisperustainen CV-osa**.

⁷ Opiskelijan aiempi osaaminen voidaan hyväksyä osaksi suoritettavaa tutkintoa, jos se vastaa tutkinnon vaatimuksia.

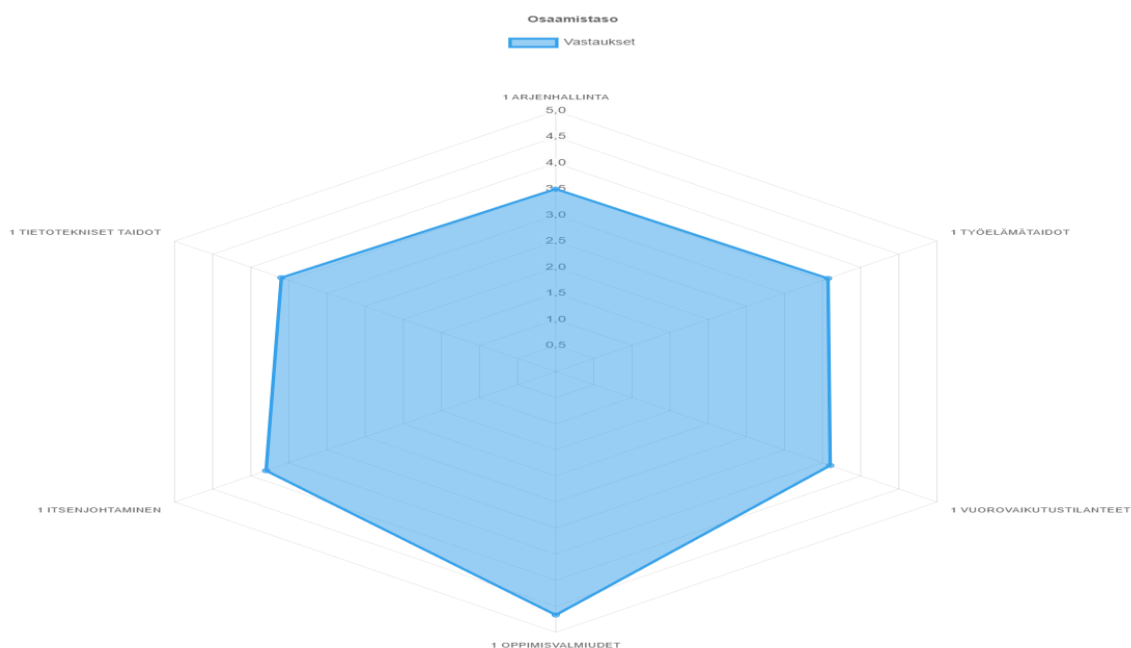
Asiakastapaamisissa, joissa kartoitettiin osaamista, ohjattiin asiakkaita samalla hakemaan myös erilaisia työpaikkoja sekä hakeutumaan TE-toimiston palveluiden asiakkaaksi ja ilmoittautumaan työttömäksi työnhakijaksi tai hakemaan lisätietoa kotoutumiskoulutuksista. TE-toimiston palveluiden piiriin ohjaamisen kautta asiakkaille tuli mahdollisuus erilaisiin työllistymistä tukeviin palveluihin ohjautumiselle.

5.2 Kaksiportainen osaamisen tunnistamisen työkalupakki

Osaamisen tunnistamisen mallin kehittämistyössä muodostui **kaksiportainen** useiden erilaisten kokeiluiden jälkeen, koska havaittiin, että kolmiportaisen mallin kehittäminen olisi ollut pääosin turhaa; toinen ja kolmas porras sisälsivät toisiaan tukevia osioita, eikä niitä ollut tarvetta erotella. Työkalupakissa kaikki osiot ovat omia toisistaan riippumattomia osioita ja ne ovat suoritettavissa kerralla kaikki tai yksittäin, asiakkaan tarpeen mukaan. Näin ollen lopullinen malli sisältää vain kaksi erilaista porrasta.

Työkalupakin **ensimmäisen portaan** työkaluissa otetaan huomioon myös asiakkaat, jotka ovat omalla äidinkielelläänkin luku- ja kirjoitustaidottomia. Malli on hyvin yksinkertainen ja **sisältää kuvatyökaluja** avuksi **osaamisen tunnistamiseen**. Mallissa esitetyt kysymykset ovat yksinkertaisia ja niiden kautta pyritään tekemään palveluohjaus seuraavalle taholle. Kuitenkin on todettava, että jos asiakas on myös omalla kielellään luku- ja kirjoitustaitoinen, eivätkä käännösohjelmat tai tulkkipalvelu ole käytettävissä, on myös ensimmäisen portaan mallia lähes mahdotonta näiden asiakkaiden kanssa suorittaa.

Työkalupakin **toisen portaan** työkalut koostuvat kolmesta osiosta. Siinä kartoitetaan **asiakkaan arjenhallintaa, työelämätaitoja, oppimisvalmiutta, vuorovaikutustaitoja, itsensä johtamista ja digitaitoja**. Näiden tuloksista saadaan aikaiseksi visuaalinen kuvaus, joka toimii hyvänä keskustelualustana asiakkaan työntekijän kanssa. (Kuva 9). Myös asiakas saa itselleen visuaalisen mallin kautta päivityksen omasta tilanteestaan.



Kuva 9. Esimerkki osaamisen tunnistamisen visuaalisesta lopputuloksesta

Lisäksi toinen porttas sisältää asiakkaan **osaamisperustaisen CV:n**. Tavoitteena siinä on kartoittaa asiakkaan käymät koulutukset ja kurssit niin kotimaassa, kuin Suomessa sekä työkokemus. Koulutuksen/työtehtävän kuvailun lisäksi tässä osiossa kerrotaan työssä käytetyistä työvälineistä sekä omasta osaamisesta työtehtävään.

Toisen portaan kolmannessa osiossa kartoitetaan **työn ja koulutuksen ulkopuolelta tuleva osaaminen**, *mitä osaat, mitkä ovat vahvuuksiasi ja missä asioissa tahtoisit kehittyä*. Tässä kartoitetaan myös asiakkaan tulevaisuuden suunnitelmia.

Kehitetyn kaksiportaisen mallin työkalun osiot ovat yksinkertaisia ja helposti täytettäviä. (Kuva 10.) Työkalut sisältävät monivalintatehtäviä sekä avoimia kysymyksiä. Kokeilun aikana havaittiin, että liian pitkät ja monimutkaiset kyselyt vievät pitkän aikaa ja asiakkaiden keskittyminen tai pohdinta koskien omaa tulevaisuuttaan alkoi herpaantumaan. Kehitetty työkalut on suunniteltu siten, että ne toimivat parhaiten ohjaajan kanssa työskennellessä. Työkalu toimii periaatteessa **keskustelun pohjana**, josta jää asiakkaalle **osaamisprofiili**.



Kuva 10. Työkalupakin eri työkalut

Kehitetyn työkalupakin osaamisprofiileiden tuloksien avulla voidaan herättää **keskustelua** asiakkaan **tulevaisuuden tavoitteista**, **motivoida opiskelemaan** tai **työllistymään Suomessa**, **ohjata oikeaan palveluun/neuvontaan** sekä muokata tietoja tulevaan jatkuvan oppimisen digitaalisen alustan asiakasosioon.

Mallia on kehitetty Vue.JS- koodauksella ja siitä voidaan erotella eri osioita asiakkaan tarpeen mukaan tai tehdä esimerkiksi kaikki kolme osiota samalla kertaa, josta tuloksena on kokonainen osaamisprofiili asiakkaan käyttöön. Malli tulostuu Word pohjalle ja on asiakkaan käytössä heti työkalun käyttämisen jälkeen. Osaamisprofiili täytyy täyttää yhdellä kertaa valmiiksi, sillä **asiakkaan tiedot eivät jää talteen** odottamaan jatkoa, eikä näin ollen tietosuoja- tai tietojen keräämisen rekistereitä tarvitse Hyrian puolelta ottaa käyttöön. Asiakkaan **Word -tiedostona** saamaa osaamisprofiilia voi kuitenkin muokata ja täydentää. Malli ei käytä apunaan tekoälyä, joten osaamisprofiili koostuu suoraan siihen syötetyistä tiedoista.

Kehitettyä osaamisen tunnistamisen työkalua voidaan käyttää ryhmämuotoisesti tai henkilön kanssa kahdenkeskisessä ohjauksessa. Ryhmämuotoisen kyselyn täyttämisen lisäksi on hyvä huomioida asiakkaan tarve henkilökohtaiselle keskustelulle osaamisprofiilin luomiseksi.

Lopullinen malli löytyy Hyrian sivuilta jaettavaksi kaikille osaamisen tunnistamisen työkalun käyttöä tarvitseville, niin yksityishenkilöille kuin työnantajille. Työkalupakin lisäksi sivuilta löytyy ohjeistus erivaiheiden käyttöön sekä arvioita tai suosituksia, millaisissa tilanteissa mitäkin versiota työkalupakista kannattaa käyttää.

5.3 Osaamisen tunnistamisen työkalun kehittämisen eri vaiheet

Kokeilussa testattiin erilaisia malleja ja työkaluja, jotta saataisiin selville, mitkä niistä toimivat parhaiten asiakastyössä. Osa testatuista työkaluista oli valmiita olemassa olevia ratkaisuja, mutta suurin osa oli joko sovellettu valmiista malleista tai kehitetty itse kokemuksen ja tarpeen pohjalta. Mallin kehittämisessä käytettiin ja kokeiltiin seuraavia erilaisia vaiheita. Seuraava kuvaus ei etene kronologisesti. (Kuva 11).



Kuva 11. Osaamisen tunnistamisen työkalupakin rakentamisen vaiheita

5.3.1 Kuvakollaasi ja ryhmähaastattelu

Osaamisen tunnistamisen kuvakollaasia kokeiltiin asiakkailla, jotka **eivät osanneet käyttää tietokonetta**. Tätä työkalua käytettäessä tietoa asiakkaista oli saatu etukäteen ja tapaamiseen oli pystytty valmistautumaan. Prosessi eteni seuraavasti:

Ensimmäinen tapaaminen: Alustus tulkin avulla, lehdistä kuvien leikkaaminen ja liimaaminen alustalle. Ohjaajan rooli oli tärkeä, koska työskentelyn aikana tuli paljon tarkentavia

kysymyksiä ja spekulointiin esimerkiksi, voiko jonkin kuvan ottaa tai kuvastaako kuva oikeasti sitä, mitä halutaan sanoa.

Toinen tapaaminen: Kuvakollaasista kertominen ja haastattelu tulkin välityksellä. Asiakkaat kertoivat omasta taustastaan, työ- ja koulukokemuksesta, yleisesti osaamisestaan, tilanteestaan, toiveistaan ja tulevaisuuden haaveistaan.

Kolmas tapaaminen: Haastattelun purku ja sanoittaminen osaamisen kuvaamiseksi (myös ennakkoon tehtyä sanoittamista osaamisen kuvaamisesta).

Ryhmähaastattelun hyvä puoli oli se, että osallistujat saivat tukea ryhmässä toisistaan. Kun osallistujat kuuluivat toistensa vastauksia, he ehkä täydensivät vielä omaakin vastaustaan tai he saattoivat itse esittää kysymyksen tai kysymyksiä toiselle osallistujalle, jolloin keskustelu eteni luontevasti ja tietoa saatiin ehkä enemmän kuin pelkästään yksilöhaastatteluna. Lisäksi ryhmähaastattelu säästää aikaa ja resursseja, koska vastauksia pystytään keräämään nopeammin. Kehitettävää löytyi siinä, etteivät asiakkaat ehkä olleet kovin avoimia vastauksissaan muiden kuunnellessa. Lisäksi ohjaajan on oltava erityisen tarkkana siinä, ettei tee oletuksia siitä, että vastukset ovat samanlaisia, jos samassa ryhmässä on useita henkilöitä, joilla on samanlainen tausta samoista lähtömaista.

5.3.2 Ennakkotehtävän lisääminen

Yleisinfon ja prosessiin orientoitumisen tueksi **ennakkotehtävän** lisääminen oli erittäin **hyödyllistä**. Se antoi asiakkaille aikaa miettiä tulevaa, arvioida omaa osaamistaan ja laatia kysymyksiä.

Hyvää oli myös se, että ennakkoinfo toi prosessiin **syvyyttä** ja asiakas ymmärsi tehtävien tarkoituksen **paremmin**. Vaikeutena oli prosessin jatkumon ennakoimattomuus – tuleeko seuraavaa tapaamiskertaa? Kokeilussa tämä toimi vain kunnan pakolaisten kanssa, joista oli saatavilla ennakkotietoa sekä varmuus usean tapaamisen onnistumiselle.

Ennakkotehtäviä sisältävässä mallissa asiakkaille lähetettiin ensin tietoa ja valmistautumisohjeita, minkä lisäksi heille annettiin ennakkokysymyksiä, kuten *'Mikä on tärkeä ja hyvä koulu- tai työmuisto elämässäsi?'* ja *'Mikä on unelmiesi työpaikka Suomessa?'*

Ensimmäisellä tapaamiskerralla käytiin läpi asiakkaan vastaukset ja annettiin seuraavaa tapaamista varten uusi tehtävä. Kotitehtävänä oli Mieltymysmittari Kepelin kuvatunnisteiden avulla kertoa ammateista, harrastuksista ja muusta työn ja koulutuksen ulkopuolella olevasta osaamisesta.

Toisella tapaamiskerralla annettu kotitehtävä avattiin ryhmäkeskustelussa. Kotitehtäväksi asiakkaille annettiin miettiä omia tulevaisuuden näkymiään ja tavoitteitaan.

Kolmannella tapaamiskerralla asiakkaiden kanssa käytiin läpi yksilökeskusteluihin annetun ennakkotehtävän aiheita ja rakennettiin asiakkaille osaamisprofiili kaikesta kolmen tapaamiskerran aikana kerätystä tiedosta.

5.3.3 Kuvatunnistuksen lisääminen

Kuvatunnistuksen lisääminen ei osoittautunut kokeilussa kovin tehokkaaksi menetelmäksi osaamisen tunnistamisessa. Vaikka se oli asiakkaalle miellyttävä ja helppo lähestymistapa, menetelmä **ei tuottanut yhtä hyviä tuloksia** kuin perinteinen kysymys-vastausmenetelmä. Kysymysten ja vastausten avulla saatiin osaaminen ja taidot esille paljon kattavammin ja tarkemmin kuin kuvatunnistuksen kautta

5.3.4 Yksilöhaastattelut

Yksilöhaastatteluja toteutettiin vakiokysymysten pohjalta ja vastauksista laadittiin raportti. Haastattelut suoritettiin joko puhelintulkkauksen avulla tai selkeän viestinnän keinoin ja osan kanssa käytettiin englantia. Yksilöhaastattelut tarjosivat **erinomaisen** mahdollisuuden tuoda esiin asiakkaan **osaamista ja taitoja** sekä herättää **motivaatiota tulevaisuutta** kohtaan. Vakiokysymykset tuottivat kattavia vastauksia, jotka kuvasivat hyvin asiakkaan osaamista. Lisäksi vuorovaikutuksessa oli helppoa esittää tarkentavia kysymyksiä ja saada lisätietoa.

Haastattelujen jälkeen asiakkaille, joilla oli korkeakoulutus, annettiin mahdollisuus vastata vapaasti sähköiseen kyselylomakkeeseen. Tämä lisäsi tarkkuutta, sillä vapaissa vastauksissa saattoi ilmetä lisätietoa tai korjauksia, jotka eivät tulleet esiin haastattelussa.

Kokeilussa havaittiin, ettei kahdelle eri kysymyslistalle ollut tarvetta, koska samat kysymykset esitettiin asiakkaille kahdesti, mikä oli resurssien käytön kannalta tehotonta. Prosessin alkuvaihe oli työläs, sillä osaamisprofiilin rakentaminen ei onnistunut suoraan aluksi käytössä olleen Google Forms -alustan avulla. (Liite 3) Lopullinen työkalu kehitettiin käyttämällä Vue.js-koodikieltä, mikä paransi prosessin tehokkuutta. (Liitteet 4-8)

5.3.5 Verkostoituminen Hyrian osaajien kanssa

Verkostoituminen Hyrian osaajien kanssa toi **uutta näkökulmaa** mallin kehittämiseen, erityisesti **tekoälyn hyödyntämiseen** osaamisen tunnistamisessa. Kokeilun aikana kuitenkin

havaittiin, että **tekoäly ei vielä kykene korvaamaan** asiakkaan kanssa käytävää **vuorovaikutteista keskustelua**, joka on keskeinen tiedon jakamisessa ja osaamisen kartoittamisessa. Kohtaamisten merkitys korostui erityisesti osaamisen tunnistamisen prosessissa.

Tekoälyn rooli ja tutkintojen perusteet on käsitelty tarkemmin myöhemmin raportissa.

5.4 Osaamisprofiilien muodostuminen

Osaamisprofiilien muodostuminen kehittyi kokeilun edistymisen ja työntekijöiden kokemuksen karttumisen myötä. Kokeilun alussa osaamisen tunnistamista tehtiin samalla tyyllillä kuin kotoutumiskoulutuksen ohjausprosessissa, mikä tarkoittaa sitä, että asiakas haastateltiin tarkasti ja hänen ammatillisia jatkotoiveitaan kirjattiin ylös. Osaamisen tunnistamisen prosessissa aikajana oli selvästi tiiviimpi, eikä siinä ollut kotoutumiskoulutuksessa useamman asiakkaan kohdalla korostuvaa pitkäjänteisyyttä.

Osaamisen kartoitus ja profiilin muodostuminen sekä taitojen kehittyminen riippuivat sekä fyysisistä olosuhteista että henkilökohtaisista tekijöistä, kuten lähtömaan historiasta ja henkilökohtaisista kokemuksista. Tavoitteet, motivaatio ja kyky omaksua uutta olivat tärkeitä. Erityisesti luku- ja kirjoitustaito, oppimisvalmiudet ja niiden kautta saavutettava kielitaito vaikuttivat siihen, kuinka hyvin asiakkaat pystyivät sopeutumaan uuden kotimaan yhteiskuntaan.

Asiakkaiden **kielitaidon arviointi** (muun kuin käytetyn kielen) oli **haasteellista**, koska he arvioivat kielitaitoaan eri tavoin: joskus liian ylisanoen, joskus liian vaatimattomasti. Omaan kielitaitoon kohdistuva arviointi oli siis **subjektiivista**.

Perusprofiili muodostui asiakkaan **työkokemuksen, työtehtävien, työvälineiden, koulutuksen ja kurssien** kautta hankitusta osaamisesta. Matemaattisia taitoja ei testattu erikseen, mutta asiakas arvioi ne itse. Sama koski IT-taitoja, joiden arviointi perustui työntekijöiden havaintoihin asiakkaan tietokoneen ja puhelimen käytöstä sekä asiakkaan kuvaamaan ohjelmisto-osaamiseen.

Työtehtävien vertailu oli osin **haastavaa erilaisten järjestelmien ja työvälineiden** vuoksi. Esimerkiksi maanviljely tai eläintenhoito voivat näyttää hyvin erilaisilta Suomessa verrattuna muihin maihin automaation, sääolosuhteiden ja muiden tekijöiden vuoksi. Kyse-lyssä pyrittiin kuitenkin **kartoittamaan työntekijöiden työtehtävissään käyttämiä työkaluja**, kuten kuokkaa tai traktoria jne.

Osaamista ja taitoja täydennettiin myös asiakkaiden harrastusten, vapaaehtoistyön, kotitöiden sekä urheilullisten ja musikaalisten taitojen kautta saaduilla taidoilla. Useimmilla asiakkailla oli jotain osaamista näiltä alueilta.

Profiilien muodostamista vaikeutti toisinaan se, että asiakkaiden työnkuvat olivat olleet pitkään samanlaisia. Asiakkailla ei välttämättä ollut harrastuksia, muita taitoja, koulutusta tai kursseja, jotka olisivat tarjonneet lisätietoa. Esimerkiksi työkokemus saattoi koostua perusluonteisesta työstä, jota oli tehty koko aikuisikä samanlaisissa tehtävissä, samoilla työvälineillä ja samoissa olosuhteissa, kuten maanviljelyssä, ompelutyössä tai kotitöissä.

Joillakin asiakkailla **ei ollut lainkaan työkokemusta** ja heidän **koulutustasonsa** oli kotimaassa **matala**. Tämä teki jatko-ohjauksesta haastavaa, ja se perustui usein pelkästään asiakkaan omiin toiveisiin. Useimmille **kotoutumiskoulutus** oli sopiva seuraava askel. Jos kotoutumiskoulutus ei enää ollut mahdollinen, asiakkaita ohjattiin keskustelemaan **koulutusohjaajien** kanssa.

Toisaalta mukana oli myös **korkeasti koulutettuja asiakkaita**, joiden huippuosaamista oli vaikeaa arvioida, ellei työntekijä ollut perehtynyt kyseiseen alaan. Tämän vuoksi osa profiileista saattoi jäädä yleisemmälle tasolle kuin asiakkaan todellinen osaaminen. Profiilit lähetettiin asiakkaille tarkistettavaksi, ja asiakkaiden tekemät korjaukset otettiin huomioon heidän omien sanavalintojensa mukaan.

Negatiivisesti osaamisen karttumiseen vaikuttivat esimerkiksi **traumaattinen historia** kuten kidutukset tai perheenjäsenten menehtyminen, oman maan sotatilanne sekä muut henkilökohtaista elämää järkyttävät seikat. Silloin osaamisen normaali kerryttäminen työn, opiskelun tai esimerkiksi harrastustoiminnan kautta voi olla vaikeaa.

Vaikka monet kokeiluun osallistuneista asiakkaista olivat motivoituneita oppimaan suomea ja pääsemään yhteiskunnan jäseneksi, kartoitushetkellä **kielitaidon edistäminen** jäi asiakkaan **omalle vastuulle**. Itsenäinen opiskelu ei luonnistunut kaikilta, he tarvitsivat ryhmän ja ohjaajan tai opettajan tukea. Kolmannen sektorin toiminta näyttäytyi vahvasti usean työvoiman ulkopuolella olevan arjessa kerhoina ja kielenoppimisen mahdollisuutena.

Osaamisprofiilin muodostamisessa on tärkeää huomioida, että **koulutusten tason** vertailu suomalaiseen järjestelmään on **haastavaa**. Perusopetus ja koulunkäynti voivat tarkoittaa hyvin erilaisia asioita eri Euroopan maissa ja asiakkaan lähtömaassa. Esimerkiksi asiakkaan lähtömaan yliopistokoulutus ei usein vastaa suomalaisen yliopistokoulutuksen tasoa.

5.5 Ohjauksen rooli

Ohjauksen rooli on äärimmäisen **tärkeä**, erityisesti kun yhteiskunta muuttuu yhä enemmän internetpohjaiseksi ja fyysiset ohjauksen ja neuvonnan toimipisteet ovat vaarassa kadota. On tärkeää miettiä, miten **säilyttää ohjauskontakti** ja varmistaa, että kaikki **tarvitsevat saavat ohjausta**. Ohjauksen merkitys korostuu erityisesti asiakkaille, joilla on puutteita tietoteknisessä osaamisessa, luku- ja kirjoitustaidossa tai tiedon ymmärtämisessä. Asiakkaille tulisi myös varmistaa mahdollisuus esittää suullisesti tarkentavia kysymyksiä saamastaan tiedosta.

Vaikka osaamisen tunnistamisen prosessissa ohjaajan on tärkeää olla herkkä asiakkaiden erilaisille kulttuuritaustoille, kulttuuristen tekijöiden ymmärtäminen ei ole ohjauksen ydin. On epätodennäköistä, että ohjaaja tuntee kaikkien maailman kulttuurien erityispiirteet ja niiden vaikutukset asiakkaan tilanteeseen. Lisäksi asiakkaan tilanteeseen vaikuttavat monet muut tekijät kulttuurisen taustan lisäksi.

Ohjauksen keskeinen rooli on **ohjata** asiakas **oikean tiedon lähteelle**. Ohjaajan tulee olla neutraali ja verkostoitunut, jotta asiakas saa mahdollisimman ajankohtaista ja laadukasta tietoa hänen tilanteeseensa. Tämä auttaa saavuttamaan parhaan mahdollisen tuloksen, esimerkiksi osaamisen tunnistamisen jälkeisessä jatko-ohjauksessa.

On tärkeää huomioida myös se, että vaikka ohjausta voivat tarjota monet tahot, kuten viranomaiset, kolmas sektori, ystävät tai sukulaiset, tässä kokeilussa osaamisen tunnistamisen ohjausta hoiti vain yksi henkilö (oppilaitoksen edustaja) kunkin asiakkaan osalta. Tämä vähentää tiedonsiirtoon liittyviä virheitä ja väärinkäsityksiä.

Asiakkaalle on olennaista saada ajankohtaista tietoa koko ohjausprosessin ajan. Prosessissa korostuu erityisesti **jatko-ohjaus** ja sen määrittämät seuraavat askeleet asiakkaan kokonaistilanteen kehittämiseksi. Maahanmuuttaja-asiakkaiden kohdalla on tärkeää varmistaa, että asiakas on **ymmärtänyt** tarvittavat **toimenpiteet** ja **tietää**, mitä seuraavaksi **tehdä**. Tiedon ymmärtämisen voi tarkistaa pyytämällä asiakasta selittämään omin sanoin, mitä hänen tulee seuraavaksi tehdä tai laatimalla asiakkaalle kirjalliset ohjeet seuraavasta vaiheesta. Näin pyritään varmistamaan, että prosessi ei katkea nivelvaiheessa.

6 Asiakas- ja yhteistyökumppaneiden palautteet

6.1 Asiakaspalautteet

Henkilöasiakaspalautteet kerättiin **suullisesti** tapaamisten jälkeen **kaikilta** kokeiluun osallistuneilta asiakkailta. Tämän lisäksi **neljältä** asiakkaalta saatiin palaute myös **kirjallisesti**. Joidenkin tapaamisten jälkeen saatiin lisäksi palautetta asiakkaan kokeiluun ohjanneilta tahoilta, kuten Mannerheimin Lastensuojeluliiton työntekijöiltä, mikäli asiakkaat olivat keskustelleet kolmannen sektorin työntekijöiden kanssa tapaamisen jälkeen. Asiakaspalautteet olivat **myönteisiä**, ja niistä ilmeni **innostus tulevaan**. Osa asiakkaista koki prosessin olevan **silmiä avaava** oman osaamisen suhteen, kun taas toiset olivat tyytyväisiä saadessaan **selkeät ohjeet** seuraavasta askeleesta Suomessa.

6.2 Kokeiluun asiakkaita ohjanneiden yhteistyökumppaneiden palautteet

Kokeiluun ohjanneille ja samalla osaamisen tunnistamisessa läsnäolleille yhteistyökumppaneille luotiin Webropol-kysely, jossa he antoivat palautetta kokeilussa käytettävän työkalun toimivuudesta. Yhteistyökumppaneiden palaute saatiin pääasiassa kunnan kotoutumispalveluiden työntekijöiltä ja kyselyyn vastasi kaksi henkilöä. Muut tahot eivät pystyneet antamaan palautetta tähän kyselyyn, koska ne toimivat asiakkaita ohjaavina tahoina eivätkä osallistujina tai prosessin seuraajina. Yhteistyökumppaneiden asiakkaat olivat juuri Suomeen muuttaneita henkilöitä.

Yhteistyökumppaneilta saadun palautteen perusteella **ryhmämuotoisen valmennuksen lisäksi tarvittaisiin henkilökohtaista osaamisen tunnistamista**. Osaamisen tunnistamisen kokeilun **sisältö oli onnistunutta ja työskentely koettiin vuorovaikutteiseksi sekä asiakasta huomioivaksi**. Lisäksi koettiin, että kokeilu auttoi asiakkaita heidän tilanteissaan ja työntekijä koki saavansa työvälineitä omaan työhönsä kohderyhmän tai muiden osaamisen tunnistamista tarvitsevien asiakasryhmien kanssa työskentelyyn.

Osaamisen tunnistaminen nähtiin tärkeänä ja sillä koettiin olevan aktivoiva vaikutus.

”Osaamisen kartoitus ja tunnistaminen on tärkeä osa oman historian ja tulevaisuuden pohtimista ja uskonkin, että sillä voi olla myös aktivoiva vaikutus. Oli todella hyvä, että osaamisen kartoitus tehtiin osittain toiminnallisesti. Asiakkaat pääsivät konkreettisesti liimaamaan papereille kuvia, jotka kuvaavat omaa tilannetta sekä omia unelmia ja toiveita tulevastasta.”

6.3 Webropol -kyselyn tulokset maahanmuuttajien kanssa työskenteleviltä yhteistyötahoilta

Aikaisemmassa kappaleessa mainitun kyselyn lisäksi luotiin toinen Webropol-kysely kokeilun yhteistyökumppaneille TE-toimiston palvelut, sosiaalitoimi, neuvola, perhetyö, kuntakoikeilu, koulut ja oppilaitokset ym, joista ei ohjautunut kokeiluun asiakkaita, mutta he työskentelevät maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa. Kyselyn tavoitteena oli saada tietoa osaamisen tunnistamisen työkalusta ja kentän tarpeista. Kyseisten yhteistyökumppaneiden asiakaisiin kuului kokeilun kohderyhmää, mutta myös muita maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Tavoitteena oli myös selvittää, kuinka hyvin osaamisen tunnistamisen työkalua voitaisiin käyttää asiakkaiden tunnistamiseen kokeilun kohderyhmän ulkopuolella.

Kyselyssä esiteltiin kokeiluun kehitettyä osaamisen tunnistamisen työkalupakkia ja selvitettiin, kuinka tarpeellinen osaamisen tunnistaminen on heidän asiakkaidensa kanssa sekä mitkä resurssit heillä ovat käytettävissään asiakkaiden osaamisen arvioimiseen. Kyselyssä kuvattiin kokeilussa kehitettyä työkalupakkia ja pyydettiin palautetta, mikä toimisi ja/tai mitä siinä voitaisiin kehittää. Samoin pyydettiin kehittämisideoita ja ajatuksia siitä, millainen osaamisen tunnistamisen työkalun tulisi olla. Kyselyyn vastasi yhteensä 11 henkilöä.

Osaamisen tunnistamisen **kyselyä pidettiin tärkeänä**, asteikolla 1—10 ja kaikki vastaukset sijoittuivat välille 7—10. Suurin osa kyselyyn vastanneista kertoi, että heillä on **kokemusta** oman asiakasryhmänsä **osaamisen tunnistamisesta**. Tunnistamiseen käytetään erilaisia menetelmiä, kuten omia, itse kehitettyjä malleja, strukturoimattomia kyselyitä sekä valmiita kaavakkeita, kuten Osaamisen käsi tai Osaamisen paikan mallit. Lisäksi osaamista kartoitetaan myös taiteen avulla.

Kysyttäessä millaista mallia osaamisen tunnistamiseen kaivattaisiin, useassa vastauksessa toivottiin **helppokäyttöistä, yksinkertaista** ja sellaista mallia, joka voitaisiin ottaa käyttöön **jo vähäisemmälläkin suomen kielen taidolla tai kielitaidottomien kanssa**. Työkalulta toivottiin myös, ettei sisäänkirjautuminen vaatisi vahvaa tunnistautumista tai ettei työkalu olisi sidoksissa mihinkään organisaatioon. Esille tuotiin myös tekoälyn tuomat mahdollisuudet tulevaisuudessa, vastauksessa pohdittiin, mitä sisältöä voisi saada tekoälyä käyttämällä.

Vastauksissa pohdittiin myös sitä, mitä tapahtuu, kun osaaminen on tunnistettu ja jalkaudutaan työelämään Suomessa. Kuten jo kokeilun asiakkaiden kanssa olimme havainneet, **työllistyminen heikolla suomen kielen taidolla on haastavaa**, vaikka kotimaassa olisi hankittu korkeakoulutasoista koulutusta.

”Kyseeseen saattaa tulla kotimaassa tehtyjen tutkintojen rinnastaminen ym. Kokeemus on kuitenkin osoittanut, että valitettavasti ei asiakaskuntamme tutkintoja itsessään saada rinnastettua siten, että polku vastaaviin tehtäviin Suomessa aukeaisi muutoin, kun kieliopintojen, sekä uusien tai täydentävien ammatillisten opintojen kautta. Se, mitä omasta mielestäni kaivattaisiin olisi, että kielitaitovaatimusta työpaikoilla lasketaan, jotta todellinen ammattiosaaminen saadaan nopeammin hyödynnettyä. Sillä osaamista asiakkaillamme on paljon, mutta se ei täytä virallisia tutkintoja kielivaatimuksia Suomessa. Samoin tarvittaisiin työnantajien asennemuutosta.”

Osaamisen tunnistamiseen liittyvien resurssien käyttöä kartoittava kysymys osoitti, että suurin osa vastaajista tekee osaamisen kartoitusta omassa työssään (Kuva 13). Joissakin paikoissa osaamisen tunnistamista ei kuitenkaan toteuteta, koska työntekijöillä ei ole siihen riittävästi aikaa tai ostopalveluiden käyttö ei ole mahdollista. Kyselyn mukaan tulkkipalvelujen käyttö jakautui vastaajien kesken: noin puolet pystyi hyödyntämään tulkkia osaamisen tunnistamisessa, kun taas toisilla tämä ei ollut mahdollista. Kuitenkin 60 % vastaajista ilmoitti voivansa käyttää tulkkipalvelua tarvittaessa.

”Osaamisen tunnistamisen resursseihin vaikuttaa todella paljon se, mihin toimintaan/koulutukseen asiakas hakeutuu. Jos hän tulee ns. ryhmämuotoiselle peruskurssille tai koulutukseen, johon ohjautuu esim. omavalmentajien kautta niin oletus ehkä on, että hän tulee tasoansa vastaavaan ryhmään omatoimisesti eikä ohjattuna eikä erillistä osaamisen tunnistamista tehdä meillä vaan pikemminkin jossakin muussa palvelussa. Jos taas kyseessä on erillinen hankerahoitus, jossa toimintaräätälöidään eri tavoin ja mahdollisesti myös hyvin yksilöllisin vivahtein niin resurset osaamisen tunnistamiseen voidaan käyttää ihan eri tavalla niin ajan kuin mallien osalta.”

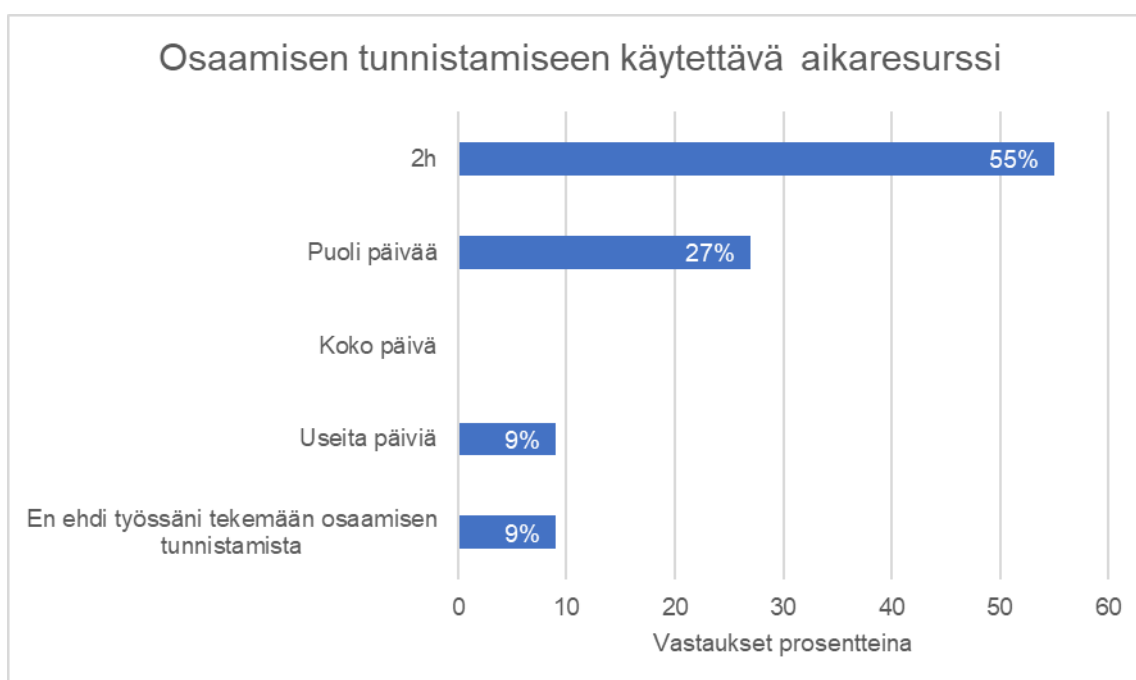
”Aikaa ei osaamisen tunnistamiseen on vähemmän kuin 2 h. Varmasti on halua ja perusteltua hoitaa asia itse, mutta tässä vaiheessa on vaikea ottaa kantaa siihen, mikä on kaupungin panostus resursseihin...”

”Periaatteessa kunnalla ei ole tarpeeksi resursseja tehdä osaamisen tunnistamista (ellei sitä tehdä esim. kotosuunnitelman laadinnan yhteydessä), mutta kunnilla ei vaikeassa taloustilanteessa ole toisaalta varaa ostaa palvelua muualtakaan.”

	1	2	3	4	5	Keskiarvo
Voimme tehdä osaamisen tunnistamisen itse	0,0 %	9,1 %	9,1 %	27,3 %	54,5 %	4,3
Mieluiten käyttäisimme ostopalvelua osaamisen tunnistamiseen	72,7 %	18,2 %	9,1 %	0,0 %	0,0 %	1,4
Aika ei riitä osaamisen tunnistamiseen, joten käytämme ostopalvelua	72,7 %	9,1 %	18,2 %	0,0 %	0,0 %	1,5
Meillä ei ole resursseja tehdä osaamisen tunnistamista asiakkaiden kanssa	45,4 %	27,3 %	18,2 %	9,1 %	0,0 %	1,9
Asiakkaiden kielitaidosta riippumatta emme käytä tulkkipalvelua osaamisen tunnistamiseen	54,5 %	0,0 %	0,0 %	27,3 %	18,2 %	2,5
Voimme käyttää tulkkipalvelua tarvittaessa	30,0 %	10,0 %	0,0 %	30,0 %	30,0 %	3,2

Kuva 13. Osaamisen tunnistamiseen käytettävissä olevien resurssien kartoitus

Kartoitettaessa osaamisen tunnistamiseen käytettävän ajan mahdollisuutta, suurimmalla osalla vastaajista olisi noin kaksi tuntia tai puoli päivää aikaa osaamisen tunnistamiseen (Kuva 14).



Kuva 14. Osaamisen tunnistamiseen käytettävän aikaresurssin kartoitus

Osaamisen tunnistaminen herätti vastaajissa myös ajatuksia, miten asiakas hyötyy jatkossa osaamisen kartoituksesta. Tämän vuoksi jatko-ohjaaminen seuraavaan tai oikeaan palveluun nousikin kokeilussa kehitetyn työkalun keskiöön.

”Mietin myös, miten osaamisen tunnistaminen näkyisi käytännössä asti? Siis jos teemme osaamisen tunnistamisen paperille, mutta miten se käytäntöön asiakkaan elämässä? On paljon hyviä toimintamalleja, jotka eivät lopulta kuitenkaan vaikuta asiakkaan elämään käytännössä mitenkään.”

6.4 Arvio kokeilussa toteutetun osaamisen tunnistamisen mallin laajemmasta hyödynnettävyydestä

Maahanmuuttajapalveluita toteuttavat henkilöt kokivat osaamisen tunnistamisen työkalun **tarpeelliseksi**. Työkalupakin valmistuttua sitä todennäköisesti tullaan käyttämään myös muulle kohderyhmälle, kuin kokeilun kohderyhmälle. Esimerkiksi erityisammattioppilaitoksia kiinnosti yksinkertaistettu ja helposti ymmärrettävää kieltä sisältävä osaamisen tunnistamisen työkalu. Käyttäjäorganisaatioilta on tullut viestiä siitä, että osaamisen tunnistamisen malleja on runsaasti markkinoilla, mutta niiden laadusta ei ole tietoa. Yleisesti osaamisen tunnistamista pidetään **tärkeänä** ja siitä ollaan kiinnostuneita erityisesti **yhtenä ratkaisuna työvoimapulaan**.

Osaamisen tunnistamiseen ei välttämättä vaadita suurta **resurssia**. Tämän kokeilun tuloksena osaamisen tunnistamiseen kuluu yhteensä noin **neljästä kuuteen tuntia, joka jakautuu kahteen tai kolmeen kertaan**. Aluksi täytetään kyselylomakkeet ja käydään läpi niiden sisältö yhdessä asiakkaan kanssa. Seuraavassa vaiheessa tai seuraavassa tapaamisessa tarkastellaan asiakkaan osaamisprofiilia, keskustellaan tulevaisuuden suunnitelmista ja tarvittaessa ohjataan asiakas sopivalle palveluntarjoajalle

Asiakkaan tilanteen mukaan arvioidaan, **tarvitaanko tulkkipalvelua** ja onko sen käyttö mahdollista. Jos tulkkipalvelua ei tarvita, tarvittaviin resursseihin kuuluvat aika, tietokone, internetyhteys ja asiakastila. Jos käytetään kuvakollaasin paperiversiota, lisäresursseina tarvitaan myös aikakauslehtiä, paperia, liimaa ja sakset.

Itse työkalut ovat suoraan **Hyrian nettisivuilta** käytettävissä, ja niistä muodostuu osaamisprofiili sähköisesti **Word-tiedostomuotoon**. Tulos voidaan lähettää suoraan asiakkaan sähköpostiin tai puhelimeen liitetiedostona, jossa se on asiakkaan käytettävissä ja muokattavissa myöhempää käyttöä varten. Internet-pohjaisuuden ansiosta mallia voi **käyttää valtakunnallisesti, eikä se ole sidoksissa yhteen paikkaan**.

7 Kokeilut

7.1 Wenhe yhteistyö

Mallista haluttiin tehdä mahdollisimman toimiva ja tarpeeseen vastaava, joten sitä päästiin pilotoimaan Wenhe Oy:n⁸ asiakkaille. Google Forms- pohjainen kyselylomake maahanmuuttajataustaisille asiakkaille muotoiltiin yhdessä Wenheen työntekijän kanssa heidän tarpeitaan mahdollisimman hyvin vastaavaksi. Kysely tehtiin lopulta vain yhdelle maahanmuuttaja-asiakkaalle. Kyselyä ei laajennettu suuremmalle osallistujajoukolle, koska se ei tuottanut käytettävää osaamisprofiilia yksittäiselle henkilölle suunnattuna. Kyselyn muoto todettiin toimimattomaksi tällaisessa tilanteessa. Vaikka kysely toimi hyvin keskustelun pohjana, se ei soveltunut tähän tilanteeseen.

7.2 Chat GPT ja osaamisprofiili

Kokeilun yhteydessä testattiin osaamisprofiilin rakentamista myös tekoälyn (ChatGPT) avulla. Asiakkaasta syötettiin tekoälylle asiakkaan koulutusta vastaava ePeruste, asiakkaan täyttämän Google Forms-kyselyn vastaukset sekä asiakkaasta muodostettu valmis osaamisprofiili. Kaikki tämä tehtiin ilman asiakkaan tunnistetietoja. Tekoälyn muodostama osaamisprofiili oli selkeä ja hyvin tehty, mutta sisälsi monia oletuksia, esimerkiksi siitä, mitä työtehtäviä asiakas oli tehnyt, ja lisäsi nämä suoraan hänen osaamiseensa. Tämän vuoksi osaamisprofiilien rakentaminen tekoälyn avulla ei toiminut kokeilussa.

7.3 Tekoäly ja osaamisen tunnustamisen mahdollisuudet

Myös tekoälyn käyttöä testattiin osaamisen tunnustamisessa. Tämä kokeilu tehtiin yhteistyössä Hyrian Roboco -hankkeen kanssa, jolloin saatiin tekoälyn käyttöön harjaantunutta osaamista mukaan kokeiluun. Tässä kartoituksessa mukana oli asiakas vastaamassa tekoälyn luomiin kysymyksiin. Kartoituksessa tekoälylle syötettiin asiakkaan koulutusta ja työkokemusta vastaava ePeruste ja pyydettiin luomaan 20 kysymystä, jonka avulla tekoäly kartoitti asiakkaan osaamista valittuun perustason koulutukseen. Kyselyn vastausten jälkeen tekoälyltä pyydettiin koulutusalan perustutkintoon liittyvän osaamisen tunnustamista sekä mahdollisuuksia osaamisen tunnustamiseen. Tämä kokeilu antoi asiakkaan osaamisesta hyvin suppeat tiedot verrattaessa asiakkaan osaamiseen sekä ePerusteiden osaamisvaatimuksiin. Asiakkaalta löytyi osaamista enemmän, kuin mitä kokeilun osaamisprofiiliin tuotti. Työskentely tekoälyn, osaamisen tunnustamisen ja sitä kautta mahdollisuuksien

⁸ Wenhe Oy on neljän ammatillisen oppilaitoksen työllisyys-, valmennus- ja rekrytointipalveluyritys.

löytämisen parissa vaatii suurempaa panostusta tekoälyn hyödyntämiseen. Tämä tarkoittaa, että on kehitettävä prosesseja, joilla tekoälyä käytetään tehokkaasti osaamisen tunnistamisessa, erityisesti ePerusteet-järjestelmän kautta. Näin voidaan varmistaa, että osaaminen tunnistetaan entistä paremmin ja mahdollisuudet osaamisen tunnustamiseen saadaan maksimoitua.

Kartoituksen toisessa vaiheessa tekoälylle syötettiin aiemmin annettujen ePerusteiden lisäksi asiakkaasta laadittu valmis osaamisprofiili. Lisäksi tekoälyltä pyydettiin tunnistamaan mahdolliset osaamisen tunnustamisen mahdollisuudet perustutkintoon liittyviin kysymyksiin annettujen vastausten perusteella. Vaikka tekoäly ei onnistunut tunnistamaan suoraan asiakkaan osaamisen tunnustamisen mahdollisuuksia, se pystyi kuitenkin tarjoamaan alkutietoa asiakkaan osaamisesta verrattuna ePerusteiden vaatimuksiin tietyn alan perustutkinnossa. Tämä voi olla hyödyllistä asiakkaalle, kun hän pohtii koulutukseen hakeutumista tai keskustelee aiheesta koulutusohjaajan kanssa.

8 Keskeiset tulokset, havainnot ja johtopäätökset

8.1 Kokeilun keskeiset tulokset

Kokeilun keskeiseksi tulokseksi voidaan nostaa asiakkaan saama **osaamisprofiili**, joka tekee **näkyväksi** heidän **osaamisensa** ja **mahdollisuutensa** sekä tarjoaa jatko-ohjauksen kautta **tietoa seuraavista askeleista**. Asiakkaat kaipasivat mahdollisuutta **tulla kuulluiksi**, sekä **keskustelua ja vahvistusta** oman osaamisensa tunnistamisessa. Asiakkaat eivät usein ole tietoisia omista taidoistaan tai mahdollisuuksistaan, mikä vaikuttaa ammatillisten tavoitteiden asetteluun. Erittäin tärkeää on myös se, mitä osaamisprofiililla tavoitellaan. Mitä profiiliin saamisen jälkeen tapahtuu? Osaavatko työnantajat, oppilaitokset tai muut olennaiset tahot pyytää asiakkaalta todistusta osaamisesta?

Osaamisprofiilin rakentamisen merkitys osaamisen tunnistamisen prosessissa korostuu siinä, että asiakkaalle jää **konkreettinen yhteenveto keskusteluista**, johon he voivat palata myöhemmin. Kokeilussa pyritään varmistamaan, että työhakuvalmiudet omaavien henkilöiden työnhakuasiakirjat ovat myös kunnossa. Toisaalta osaamisprofiili voi antaa merkittävää taustatietoa esimerkiksi kotoutumiskoulutuksen ohjaavalle kouluttajalle kotoutumispolkuja suunniteltaessa.

Kokeilussa kehitetystä osaamisen tunnistamisen työkalusta pyrittiin luomaan mahdollisimman **yksinkertainen ja kaikkia palveleva malli**. Liian pitkät ja monimutkaiset kyselyt veivät paljon aikaa ja asiakkaiden keskittyminen tai pohdinta koskien omaa tulevaisuuttaan alkoi herpaantua. On kuitenkin huomioitava, että jos asiakas ei osaa lukea tai kirjoittaa omalla äidinkielellään, käyttää puhelimen käännösohjelmaa tai tulkkipalvelua, mallin käyttö on hyvin työlästä tai mahdotonta.

Työkalun selkeät ja yksinkertaiset osiot ovat **helposti täytettäviä** ja sisältävät **monivalintatehtäviä** sekä **avoimia kysymyksiä**, jotka on rakennettu **yksinkertaisella viestinnällä** digitaitojen puutteen ja vuorovaikutuksen tärkeyden vuoksi. Työkalu on suunniteltu toimimaan **parhaiten ohjaajan kanssa** työskenneltäessä ja toimii **keskustelun pohjana**, josta jää **asiakkaalle osaamisprofiili**.

Osaamisprofiilien tulosten avulla voidaan herättää keskustelua asiakkaan tulevaisuuden tavoitteista, motivoida opiskelemaan tai työllistymään Suomessa, ohjata oikeaan palveluun tai neuvontaan sekä muokata tietoja tulevaan jatkuvan oppimisen digitaaliseen alustaan. Asiakkaan **oikea-aikainen ohjaus** osaamisen tunnistamisen sekä tunnustamisen

palveluihin ja siitä eteenpäin koulutukseen tai työelämään lisää **motivaatiota sekä yhteiskuntaan integroitumista**.

Kokeilun keskeinen tulos on myös se, että **työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien löytäminen on erittäin haasteellista**. Asiakkaat eivät ole yhdessä tietyssä rekisterissä, vaan ovat eri tilanteissa, joskus jopa yhteiskunnan ulkopuolella. Asiakkaiden tavoittamiseksi tarvitaan paljon läsnä olevaa asiakashankintaa, pelkkä mainosten jakaminen tai asiantuntijoille toiminnan esittely ei riitä. Kaikkia työvoiman ulkopuolella olevia maahanmuuttajia ei tulla tavoittamaan.

Maahanmuuttajat, joilla **ei ole ollut tarvetta hakeutua palveluiden** piiriin muuttaessaan Suomeen, ovat **vaarassa syrjäytyä tai jäädä työvoiman ulkopuolelle** opintojen, työn tai vanhempainvapaan päätyttyä, jos tietoa olemassa olevista palveluista ei ole. Ja kun työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien olemassaolosta Suomessa ei tiedetä, **jää osaamispotentiaalia käyttämättä** sekä työelämän hyödyntämättä. Riski syrjäytyä, joutua kotiväkivallan tai muun rikollisen toiminnan uhriksi tai muutoin jäädä yhteiskunnan ulkopuolelle kasvaa.

8.2 Keskeiset havainnot

Kokeilun kohderyhmällä oli usein **puutteelliset suomen kielen ja/tai IT-aidot**. Erityisesti englanninkielisten asiakkaiden osaamisen tunnistamisessa havaittiin, että asiakas ja ohjaaja **eivät aina ymmärrä osaamisen käsitettä** samalla tavalla. On tärkeää, että asiakas ymmärtää osaamisen laajasti, eikä rajaa sitä vain työssä hankittuun osaamiseen. Kun haastattelussa ei käytetä tulkkia, vaan keskustelu käydään englanniksi tai kääntäjäohjelman avulla, on suuri **riski väärinymmärryksille**, jotka johtuvat sekä ohjaajan että asiakkaan kielitaidosta. Tämä haaste on olemassa myös suomen kielellä, sillä **palveluiden termit eivät** aina ole **selkeitä** kaikille ja osaamisprofiileihin saattaa tulla **asiavirheitä**, jos käytettävää kieltä ei ymmärretä oikein. On kuitenkin huomioitava, että "osaaminen ja taidot" voivat olla **abstrakteja käsitteitä**, joita on vaikea hahmottaa.

On tärkeää tarjota **oikea-aikaisia ja oikeanlaisia kielikoulutuksia helposti saataville** asiakkaan taitotaso huomioiden. Maahanmuuttaja on voinut asua Suomessa useita vuosia opiskelematta suomen kieltä, jolloin hänet täytyy ohjata täysin alkeisryhmään osaamisen tason mukaisesti eikä asumisvuosien perusteella. Muuten motivaatio laskee, kun koulutuksesta ei ymmärrä mitään.

Tietoa Suomen palveluista ja mahdollisuuksista maahanmuuttajataustaisille henkilöille on olemassa paljon, mutta kokeilun aikana havaittiin, että ajoittain se **ei tavoita**

kohderyhmää. Tiedonpuute voi koskea kaikkia Suomeen tulleita maahanmuuttajia riippumatta siitä, miten he ovat maahan tulleet. **Oikealle taholle ohjautuminen** tai tiedon saaminen omien etenemismahdollisuuksien lisäämisestä **itsenäisesti havaittiin vaikeaksi.** Lisäksi tiedon määrä voi olla niin suuri, että maahanmuuttajan haluttomuus omaksua tarjottua tietoa voi estää edistymistä.

Tekoälyn käyttö osaamisprofiilin rakentamisessa helpottaa sekä asiakkaan itsenäistä osaamisprofiilin täyttämistä että ohjaavan työntekijän työtä. Kuitenkaan tässä vaiheessa **tekoäly ei vielä korvaa henkilön tuottamaa palvelua,** sillä keskustelut työntekijän kanssa ja jatko-ohjaus ja nähtiin äärimmäisen tärkeänä kokeilun kohderyhmälle. Ilman näitä osaamisen tunnistaminen olisi ollut hyvin pintapuolista.

Kokeilussa havaittiin, että kehitetyssä osaamisen tunnistamisen mallissa on tärkeää **yhdistää ryhmämuotoinen osaamisen tunnistaminen henkilökohtaiseen keskusteluun** asiakkaan kanssa. Tällöin voidaan paremmin reflektoida asiakkaan tilannetta ja mahdollisuuksia. Näin asiakkaalle on selkeämpää tunnistaa omat voimavaransa ja ymmärtää omat mahdollisuutensa, ja samalla voidaan havaita tarpeet esimerkiksi identiteetin vahvistamiselle. Huomattiin myös, että yksi tapa ei sovi kaikille, joten palveluiden kehittämisessä ja toteuttamisessa **tarvitaan innovatiivisuutta ja joustavuutta.**

Osaamisprofiilin muodostamisessa on tarpeen nostaa esiin, **että koulutusten tason vertailu suomalaiseen järjestelmään on haastavaa,** koska perusopetus tai koulunkäynti yleisesti voi tarkoittaa hyvin erilaisia asioita Euroopassa ja etenkin monen muualta maailmasta kotoisin olevan asiakkaan lähtömaassa. **Oppilaitoksen rooli on merkittävä** osaamisen tunnistamisessa, koska oppilaitoksissa voidaan testata käytännön osaamista useimpien ammattialojen kohdalla.

Keskeinen kokeilun havainto oli **maahanmuuttajien ohjaavien tahojen epätasaisesta ydinosaamisesta ja verkostoitumisesta,** esimerkiksi vapaaehtoisvoimin toimivat ryhmät. Havaittiin, ettei ole samantekevää, kuka maahanmuuttajaa ohjaa. Maahanmuuttajalla ei usein ole eväitä arvioida ohjauksen tasoa, eikä sitä, auttaako ohjaus oikeasti hänen tilannettaan. Myös ohjaavan tahon verkostoituneisuus ja tiedon ajantasaisuus vaikuttaa ohjausprosessiin. Huomioidaanko kolmannen sektorin toimijoiden ja hanketoimijoiden osaaminen kotoutumisen edistämisen verkostossa tarpeeksi tehokkaasti?

8.3 Johtopäätökset

Suomen kielen taitoa pidettiin tärkeänä ja se nähtiin **työllistymistä edistävänä ja estävänä** tekijänä. Kokeilun yhtenä tuloksena oli huomio siitä, että ajoittain kielitaidottomuuden

taakse haluttiin vetäytyä, kun työllistyminen ei ollut asiakkaan suunnitelmana. Heikko suomen kielen osaaminen ja esimerkiksi ulkomaalaistaustainen nimi on saattanut rajata asiakkaiden työllistymisen mahdollisuuksia. Koulutetut maahanmuuttajat saattavat muuttaa pois Suomesta muun muassa näistä syistä johtuvan haasteellisen työllistymisen vuoksi.

Osaamiskartoitus tulisi saada **kuntien** maahanmuuttajien **palveluiden valikkoon** mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Asiakkaan polun etenemisen varmistaminen myös nivelvaiheissa tekee osaamisprofiilien luomisen merkityksellisemmäksi. Osaamiskartoitus tulisi asettaa **osaksi laajempaa maahanmuuttajien palvelukokonaisuutta**, jotta osaamisen tunnistaminen näyttäytyisi **perustana tuleville toimenpiteille ja nopeuttaisi kotoutumispolulla etenemistä**. Osaamisen tunnistamisen prosessi tulisi linkittää osaksi maahantuloa niille, jotka on mahdollista tavoittaa.

Asiakkaiden kanssa käydyt **keskustelut** ovat olleet arvokkaampia kuin osaamisprofiilin luominen, sillä ne lisäsivät asiakkaiden tietoa ja motivaatiota. Keskeistä oli asiakkaiden **halu opiskella, työllistyä ja integroitua** suomalaiseen yhteiskuntaan. Osaamisen tunnistaminen selkeytti ja motivoi kokeiluun osallistuneita, mutta oikea-aikaisuus on myös tärkeää.

Myös **Suomessa jo työssä** olevilla **maahanmuuttajilla** saattaa olla **vajavaiset tiedot ympäröivästä yhteiskunnasta**. Esimerkiksi suoraan Suomeen töihin tulleet eivät välttämättä tunnista yhteiskunnan palveluita eivätkä osaa ohjata puolisoaan oikeiden palvelujen piiriin tai hakeutua itse palveluihin työttömäksi jäätyään. Sama tilanne voi koskea esimerkiksi opiskelemaan tai puolison työn mukana maahan muuttaneita henkilöitä, varsinkin jos alussa tukimuotona toimii vanhempain tuet, eikä kotoutumiskoulutukseen tai muuhun palveluun ole ymmärretty hakea. Työkielenä voi toimia englanti, joten integroitumista myöskään suomen kielellä ei ole ollut tarvetta tehdä.

Suomessa **byrokratia koetaan monimutkaisena**, ja monet maahanmuuttajat kokevat sen turhauttavana. Tämä voi johtaa siihen, että he **luopuvat ammatillisista tavoitteistaan**. Tämä saattaa vähentää yritysten perustamista ja tehdä muualle Eurooppaan muuttamisesta houkuttelevampaa kuin Suomeen jäämisestä. Esimerkiksi lupaprosessit ovat monimutkaisia, ja niitä haetaan toisista EU-maista helpomman käsittelyn vuoksi. Näin ollen asiakas ei saa tietoa Suomessa tarjolla olevista palveluista ja voi jäädä kotoutumisen- tai työllistymisenpalveluiden ulkopuolelle.

Osaamisprofiilin rinnalle nousee vähintään yhtä tärkeäksi osaksi asiakkaan **tärkeän informaation lähteille johdattamisen ja asianmukaisen ohjauksen varmistaminen sekä palveluihin ohjaaminen ja alustava linkittyminen suomalaiseen yhteiskuntaan**.

Joidenkin **ohjaavien tahojen** maahanmuuttajapalveluiden **osaamisen taso oli puutteellista**, ja esiin tuli myös virheitä asiakkaiden palveluohjauksessa sekä jaetussa tiedossa. Kun taas osa kokeiluun osallistuneista asiakkaista eli omassa kuplassaan tiedostamatta esimerkiksi taloudellisia tukimahdollisuuksia tai vailla tietoa varhaiskasvatuksen palveluista tai oman työllistymisen edistämisen mahdollisuuksista. Pohdittavaksi jäi myös se, kuinka isoa osaa potentiaalisesta kohderyhmästä tämä **kokeilu ei tavoittanut ja millaisessa asemassa** tämä tavoittamaton ryhmä mahtaa olla.

On huomioitava, että ohjaus ja tarjottavat jatkovaihtoehdot eivät jakaudu tasaisesti, vaan eri paikkakuntien välillä voi olla suuria eroja. Pienten paikkakuntien etuna on tiivis verkostoyhteistyö, mutta paikkoja, joihin jatko-ohjata asiakasta, ei välttämättä ole paljon. On siis tarpeen varmistaa koko Suomea koskevan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessin tiedottaminen kohderyhmälle.

Osalla asiakkaista **syрjäytymisriski kasvaa**, koska **palvelu toimii internetissä**. Vaikka IT-maailma on arkipäivää useimmille, tietoteknisten taitojen puuttuminen syventää kuilua eri maailmojen välillä. On havaittavissa **kolminkertainen syрjäytymisen riski: tiedonpuute, kielitaidon ja digitaitojen puute**. Vaikka digitaitojen puute vaikeuttaa osan maahanmuuttajista integroitumista yhteiskuntaan, digitaitoisille maahanmuuttajille se voi helpottaa ja nopeuttaa integroitumista sekä tehdä siitä resurssitehokkaampaa, erityisesti korkeasti koulutettujen kielitaitoisten maahanmuuttajien kohdalla.

Selkeään viestintään perustuva osaamisen tunnistamisen malli ei toimi vain kokeilun kohderyhmälle, vaan sitä voidaan käyttää missä tahansa kohderyhmässä, jos he tarvitsevat selkeään viestintään perustuvan osaamisen tunnistamisen työkalun käyttöönsä. esimerkiksi erityisammattioppilaitokset.

Oppilaitoksen rooli voi lisäksi olla täydennys- ja lisäkoulutuksen tuottajana asiakkaalle looginen ja verkostoiva **jatko-ohjauskohde** osaamisen tunnistamisen prosessin jälkeisenä askeleena. Myös tässä yhteydessä on tärkeää, että ohjaajalla on ajantasainen tieto oppilaitoksen tarjoamista mahdollisuuksista.

Muodollinen yhteenveto ei aina kerro todellisesta osaamisesta. Siksi **oppilaitoksissa** järjestettävät **kartoitukset** ja tutkintojen **näyttötilaisuudet** voivat olla erittäin kuvaavia ja osaamista sanoittavaa toimintaa. Asiakas pääsee osaamisen tunnustamisella etenemään opinnoissaan. Jo toisen asteen suomalainen tutkintotodistus helpottaa asiakasta työllistymään tai hakeutumaan korkeakouluopintoihin, joita löytyy Suomesta useita linjoja englannin kielellä.

9 Jatkosuositukset

1. **Osaamisprofiilia on markkinoitava valtakunnallisesti.** Osaamisprofiilia täytyy markkinoida valtakunnallisesti samanlaiseksi tunnistetuksi järjestelmäksi kuin esimerkiksi aikuisosaamismerkkit. Tarvitaan myös osaamisen tunnistamisen kampanjoita kolmannen sektorin tiloissa tiedon saavuttamiseksi. Osaamisprofiilia pitäisi pysyä linkittämään tehokkaammin oppilaitosten tarjoamaan osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen.
2. **Suomen kielen opiskelua pitäisi tarjota aidossa ympäristössä.** Suomen kielen oppimisen mahdollistamiseksi pitäisi kehittää enemmän ja toimivampia palveluita, joissa maahanmuuttajataustainen henkilö voi löytää ystävän kantaväestöstä ja todellinen integroituminen tapahtuu. Lisäksi maksuttomia suomen kielen kursseja tulisi järjestää myös kotoutumisajan jälkeen aktiivisesti. Työnantajien ja palveluita käyttävien asiakkaiden asenteisiin maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä tulisi vaikuttaa hankkein, erilaisin kampanjoin ja tietoa lisäämällä.
3. **Tietoa maahanmuuttajapalveluista pitäisi jakaa, vaikka asiakas tulisi suoraan töihin tai koulutukseen.** Työhön tai koulutukseen suoraan Suomeen muuttaneille henkilöille tulisi antaa tietoa kotoutumisen edistämisen palveluista jo opintojen aikana. Tällainen malli toimii jo joissakin korkeakouluissa Suomessa, mutta mallia tulisi monistaa valtakunnallisesti. Myös kotoutumisen ja muiden maahanmuuttajapalvelujen tietouden lisääminen korkeakoulujen henkilökunnalle tai osallistuminen kotoutumisen edistämisen verkostoihin mahdollistaa oikean tiedon jakamisen maahanmuuttaneille heidän sitä tarvitessaan. Työpaikkojen kautta saadun kotoutumista edistävien palveluiden tiedottaminen olisi toteutettava esimerkiksi lisäämällä jo olemassa olevaa kampanjointia aiheesta, markkinoimalla olemassa olevia hankkeita tai lähestymällä suoraan yrityksiä, joiden tiedetään palkkaavan ulkomaalaisia osajia.
4. **Byrokratiatulkki tai muu maahanmuuttajien palveluihin ohjautumisen kynnystä madaltavan palvelun perustaminen.** Byrokratian kynnyksen madaltamisessa auttaisi viranomaisten tarjoaman tiedon muokkaaminen selkeän viestinnän näkökulmasta tai useiden kieliversioiden lisääminen tarjontaan. Tämä toisi saavutettavuutta tarjottaviin palveluihin, ja esimerkiksi byrokratiatulkin toimenkuvan perustaminen auttaisi useita palvelujen piiriin haluavia. Kunnat tarjoavat yrityksen perustamiseen liittyviä palveluja joko omana palvelunaan tai hankkeiden kautta. Kuntien tulisi aktivoitua markkinoinnissa, jotta tieto saavuttaisi kohderyhmän asiakkaat.

5. **Ohjausosaamisen lisääminen** Tärkeää olisi myös ohjausosaamisen lisääminen esimerkiksi kolmannen sektorin vapaaehtoisille, jotka kohtaavat usein toimenpiteisiin jonottavan tai sinne vasta pyrkivän maahanmuuttajan ensimmäisenä. Näiden tahojen tehokas linkittäminen paikalliseen kotoutumisen edistämisen verkostoon sekä vapaaehtoisten koulutustilaisuudet lisäisivät palvelutietoutta asiakkaille jakavissa tahoissa ja varmistaisivat ajantasaisen tiedon siirtymisen sekä laadun tasaisuuden. Toimintoja voisi kehittää esimerkiksi valtakunnallisten verkostojen kautta.
6. **Palkinto/Palkkio? maahanmuuttajien palveluihin hakeutumisesta sekä asiakkaiden vastuuttaminen oman tilanteensa kohentamisesta.** Voitaisiin myös kokeilla ”porkkanan”, rahallisen tai muun etua tuovan asian, lanseeraamista työvoiman ulkopuolella oleville koulu- tai työmarkkinoille sijoittumisen edistämiseksi. Ohjauksen tavoitteeksi tulisi lisätä asiakkaan vastuuttaminen omista asioistaan, jotta hän voisi kiinnittyä yhteiskuntaan paremmin. Vastuuttamista pitää laajentaa omaehtoiseen kielenoppimiseen, jotta saavutettaisiin edes välttävä taso ympäröivän yhteiskunnan ymmärtämisestä.
7. **Viranomaisyhteistyö asiakkaiden tavoittamiseksi.** Tulevan kotoutumislain uudistuksen pohjalta työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien palvelut siirtyvät kunnan järjestettäväksi, joten hyvä ja tiivis yhteistyö kunnan, hyvinvointialueen sekä Kelan kanssa mahdollistaisi rahallista tukea saavien maahanmuuttajien listauksen ja näin ollen palveluiden tarpeen arvioinnin, oikein kohdistettujen palveluiden järjestämisen ja tätä kautta mahdollisen asiakkaiden tilanteiden kohentamisen.
8. **Palvelut myös jatkossa kasvokkain, ei pelkästään digipalveluita.** Jatkosuosituksena on, ettei maahanmuuttajien palveluita ja osaamisen tunnistamisen työkaluja rakenneta pelkästään digipalveluina, vaan aina on mahdollisuus työntekijän kohtaamiseen palveluohjauksessa. Erityisesti kokeilun kohderyhmälle, jolla ei ole luku- ja kirjoitustaitoa omalla äidinkielelläänkään, tarvitaan henkilön tuottamaa palveluohjausta. Kokeilun aikana tuli myös ilmi, ettei tiedon etsiminen maahanmuuttajien palveluista internetistä ole helppoa erittäin hyvää englantia puhuville henkilöillekään.
9. **Tulkkipalveluiden käytön mahdollistaminen.** Kun on mahdollisuus väärinymmärryksiin osaamisen tunnistamisessa, vaikka käytettävän englannin kielen ymmärtämisen vuoksi, olisi hyvä käyttää tulkkipalvelua asiakkaan oikeanlaisen osaamisprofiilin muodostamisen mahdollistamiseksi. Suomenkielisessä osaamisen tunnistamisessa voisi käyttää olemassa olevan sanastotyön käsikirjan käsitteitä, jolloin termit tarkoittavat samaa asiaa ja osaamisen tunnistaminen on tasalaatuisempaa.

10. **Tekoälyn kehittäminen osaamisen tunnistamisessa.** On kehitettävä prosesseja, joissa tekoälyä käytetään tehokkaasti osaamisen tunnistamisessa, erityisesti ePerusteet-järjestelmän kautta. Näin voidaan varmistaa, että osaaminen tunnistetaan entistä paremmin ja mahdollisuudet osaamisen tunnustamiseen maksimoidaan.
11. **Verkostoyhteistyön merkitys jatko-ohjauksessa ja palveluiden kehittämisessä.** Ohjaaja tekee alustavasti suositukset osaamisen tunnistamisen prosessissa, mutta kokonaisuudessaan maahanmuuttajien ja tämän määritelmän sisällä olevien eri alaryhmien jatkosuosituksia pitäisi pohtia yhteistyössä monialaisesti useiden eri toimijoiden kesken. Keskiössä tulisi olla osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen jälkeinen tilanne ja prosessin lopputuleman tehokas hyödyntäminen asiakkaan jatko-ohjauksessa, työnhaussa tai muissa vastaavissa tilanteissa. Jatkosuositusten pohdinnassa mukana täytyisi olla esimerkiksi seuraavia toimijoita: oppilaitokset koulutusten käytännön vuoksi, Opetushallitus koulutusten kehittämisen näkökulmasta, TEM työmarkkinoiden tarpeiden kartoittamisen näkökulmasta, elinkeinonelämän edustajat osaamisen tarpeiden esilletuomiseksi sekä paikalliset viranomaiset, järjestöt ja muut toimijat. Suosituksia voitaisiin myös kerätä vertaisesti toimivilta tahoilta, joilla on jo tietoa ja osaamista hyvien tulosten saavuttamiseksi. Tässä voitaisiin hyödyntää oppilaitosten, yritysten ja viranomaisten benchmarkkausta paitsi kansallisesti, myös kansainvälisesti.

Lähteet

Lähde ¹

Osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportti, joulukuu 2022. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:74. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164492>

Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä. Työ- ja elinkeino-ministeriön julkaisuja 2020:2. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162282>

Innokylän strateginen työkartta, <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/strateginen-tiekartta>

Psycon Osaamisen tiekartta- Opas osaamiskartoituksen ja strategian tekemiseen ja hyödyntämiseen

Minna Jäppinen, Osaamisen kehittämisen prosessin kehittäminen KAKS:an teho- ja valvontaosastolle, <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/169353/J%C3%A4ppinen%20Minna.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Kansalliset perustaitojen osaamismerkkit, <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/vapaansivistystyon-osaamismerkkit>

Demos Helsinki, Innolink, Tieke, Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt, https://tieke.fi/wp-content/uploads/2024/03/Osaamisen-tunnistamisen-hyva%CC%88t-ka%CC%88yta%CC%88nno%CC%88t_loppuraportti.pdf

ESCO -ammattiluokitusjärjestelmä, <https://esco.ec.europa.eu/fi>

Skilllab, <https://skilllab.io/en-us>

Skillmap, <https://site.munjob.com/fi-fi/skillmap-taitokartoitus-tyokalu>

Foreammatti, <https://www.foreammatti.fi/>

Headai, <https://www.headai.com/>

Osaamiskiekko, <https://www.osaamiskiekko.fi/fi/>

Jotpan kokoamat osaamisen tunnistamisen erilaiset työkalut, <https://www.jotpa.fi/fi/tietoa-meista/hankkeet-ja-projektit/osaaminen-nakyviin/tyokalut-ja-harjoitteet>

Mieltymysmittari - Taitoja, harrastuksia ja ammatteja, https://kepeli.metropolia.fi/harjoitteet_post/mieltymysmittari-taitoja-harrastuksia-ja-ammatteja/

Reactored, TEAMS esittely osaamisen tunnistamisen työkalusta 3.10.2023

Oskart ja 360 -Hyrian omat osaamisen tunnistamisen työkalut

Liite 1. Mainos asiakkaille



Osaamisen tunnistaminen

Missä sinä olet hyvä? Mitä sinä osaat? Haluaisitko sinä päästä kouluun tai töihin? Osaatko sinä asioita, joita työelämä ei ole vielä huomionnut? Haluaisitko sinä suunnitella tulevaisuuttasi ja löytää omat voimavarasi?

Kehitämme työkalua, joka auttaa sinua tunnistamaan mitä sinä osaat. Tämä työkalu auttaa sinua kertomaan helposti omasta osaamisestasi. Työkalu sopii hyvin sinulle, jos haluat löytää uusia mahdollisuuksia ja mennä eteenpäin sinun uudessa maassasi.

- Palvelussa sinä voit keskustella siitä, mitä osaat. Sinä täytät myös erilaisia kyselyitä. Saat todistuksen osaamisestasi. Todistus helpottaa, kun suunnittelet, mitä sinä haluat tehdä.
- Tavoite on, että sinä näytät, mitä olet oppinut työssä, koulussa, arkielämässä, harrastuksissa ja muualla.
- Ohjaaja auttaa sinua näkemään, mitä sinä osaat, mihin työhön sinun taitosi sopivat ja minkälainen työ on hyvä sinulle.
- Palvelu on Työ- ja elinkeinoministeriön työryhmän kokeilu. Palvelu ei maksa sinulle mitään.

Kiinnostuitko? Ota yhteyttä!

Minna Hietala,
Kouluttaja, Hyria koulutus Oy
puh. +358503743326
minna.hietala@hyria.fi

Anniina Torppavirta
Ratkaisuasiantuntija, Hyria Business Institute Oy
puh. + 358 447021325
anniina.torppavirta@hyria.fi



**Euroopan unionin
rahoittama**
NextGenerationEU



Osaamisen tunnistamista maahanmuuttaja-asiakkaille!

Onko asiakkaissasi työvoiman ulkopuolella olevia maahanmuuttajia, joiden tulevaisuuden | suunnittelua ja motivaatiota osaamisen tunnistaminen edistäisi? Kiinnostaisiko asiakastasi opiskelu tai työelämään siirtyminen, mutta osaaminen vaatii näkyväksi tekemistä sekä kartoitusta? Osaamiskartoituksen avulla, asiakkaasi saa ajantasaista tietoa koulutus ja työ mahdollisuuksista sekä oman osaamisen kehittämisen tarpeista.

- Palvelun kohderyhmää ovat työvoiman ulkopuolella olevat ja/tai kotoutumispalveluiden ulkopuolelle jääneet maahanmuuttajat.
- Palvelu on tarkoitettu maahanmuuttaja-asiakkaalle, joilla ei ole riittävästi tietoa ammatillisen koulutuksen ajantasaisuudesta tai työelämävastavuudesta
 - o on ammatillinen koulutus mutta ei kokemusta työelämästä
 - o on alan työkokemusta tai opintoja suoritettuna
 - o on kiinnostusta työllistyä ko. alalle mutta eivät ole varmoja soveltuvuudesta
 - o alan vaihto on ajankohtainen ja työllistyminen uudelle alalle olisi mahdollista lyhytkestoisien lisä- ja täydennyskoulutuksen kautta.
- Osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen välineenä käytetään ESCO-luokituksen mukaisia tietojen, taitojen ja osaamisten kuvauksia, joiden pohjalta asiakkaalle rakennetaan osaamisprofiili.
- Lyhytkestoisien osaamiskeskisen palvelun tavoitteena on siis paketoita maahanmuuttaja-asiakkaan ammatillinen osaaminen niin, että se tukee ja aktivoi hänen omatoimista työnhakuaan tai auttaa jatkossa asiakkaan jatko-ohjauksessa. Palvelun aikana selvitetään, mitä alan työtehtäviä asiakas voi Suomessa tehdä. Asiakas saa ajantasaisen kuvan osaamisestaan ja ammattitaidostaan.
- Kehittämistyön tarkoituksena on saada aikaan toimiva osaamisen tunnistamisen työkalu maahanmuuttaja-asiakkaille.
- Asiakkaan jatko-ohjaus tapahtuu joko matalankynnyksen palveluihin, koulutusohjaajan luo tai omavalmentajan asiakkaaksi/työpaikan hakuun
- Kehittämistyö kuuluu Työ- ja elinkeinoministeriön osaamisen tunnistamisen työryhmän kokeluihin ja on näin ollen osallistujille maksuton.

Lisätietoja

Minna Hietala,
Kouluttaja, ~~Hyria~~ koulutus Oy
puh. +358503743326
minna.hietala@hyria.fi

Annina Torppavirta
Ratkaisuasiiantuntija, ~~Hyria~~ Business Institute Oy
puh. + 358 447021325
annina.torppavirta@hyria.fi



**Euroopan unionin
rahoittama**
NextGenerationEU

Liite 3 Osaamisen tunnistamisen toisen portaan työkalun ensimmäinen kokeilu Google Forms alustalla

OSAAMISEN TUNNISTAMINEN 2

Kyseessä on TEM kokeilun osaamisen tunnistamisen kokeilu työelämän ulkopuolella oleville maahanmuuttajille.

1. Kerro mitä koulutuksia olet käynyt

2. Kerro mitä kursseja olet suorittanut

3. Kerro mitä työtä olet tehnyt

4. Mitä harrastat

5. Minulla on CV valmiina

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
- Ei
- CV:ni vaatii päivittämistä

6. Tykkäätkö oppia uusia asioita?

(Esimerkiksi Kun opiskelet uutta kieltä, uutta taitoa tai kun opiskelet jotakin muuta uutta, oletko iloinen ja innostunut?)

Merkitse vain yksi soikio.

- En pidä
- Pidän melko paljon
- Pidän paljon

7. Onko oppiminen sinulle helppoa?

(Esimerkiksi kun sinulle opetetaan uusi asia, ymmärrätkö sen nopeasti? Pystytkö soveltamaan oppimaasi käytäntöön?)

Merkitse vain yksi soikio.

- Ei ole helppoa
- Melko helppoa
- Todella helppoa

8. Millainen muisti sinulla on?

(Esimerkiksi muistatko ihmisten nimet helposti? Muistatko asiat, jotka olet lukenut tai kuullut?)

Merkitse vain yksi soikio.

- Ei hyvä muisti
- Melko hyvä muisti
- Todella hyvä muisti

9. Oletko järjestelmällinen?

(Esimerkiksi suunnitteletko tehtäväsi etukäteen? Järjestätkö asioita niin, että löydät ne helposti?)

Merkitse vain yksi soikio.

- En ole järjestelmällinen
- Olen melko järjestelmällinen
- Olen todella järjestelmällinen

10. Tykkäätkö auttaa toisia ihmisiä?

(Esimerkiksi autatko ystäviäsi tai työkavereitasi, kun heillä on ongelmia? Oletko iloinen, jos voit auttaa muita?)

Merkitse vain yksi soikio.

- En pidä toisten auttamisesta
- Tykkään melko paljon toisten auttamisesta
- Tykkään todella paljon toisten auttamisesta

11. Tykkätkö tehdä töitä yksin?

(Esimerkiksi teetkö mieluummin tehtäväsi yksin? Onko sinulle mukavaa, kun voit tehdä asioita omalla tavallasi?)

Merkitse vain yksi soikio.

- En tykkää tehdä töitä yksin
- Tykkään melko paljon tehdä töitä yksin
- Tykkään paljon tehdä töitä yksin

12. Tykkään työskennellä tiimissä

(Tykkään työskennellä ryhmässä tai yhdessä kavereiden kanssa)

Merkitse vain yksi soikio.

- En tykkää tehdä töitä tiimissä
- Tykkään melko paljon tehdä töitä tiimissä
- Tykkään todella paljon tehdä töitä tiimissä

13. Oletko oma-aloitteinen?

(Esimerkiksi aloitatko tehtävät itse, vai odotatko että joku käskee sinua? Etsitkö itse ratkaisuja ongelmiin?)

Merkitse vain yksi soikio.

- En ole oma-aloitteinen
- Olen melko paljon oma-aloitteinen
- Olen todella paljon oma-aloitteinen

14. Tykkäätkö organisoida asioita?

(Esimerkiksi järjestätkö asioita niin, että löydät ja ymmärrät ne helposti? Suunnitteletko etukäteen esimerkiksi tapahtumat tai tehtävät?)

Merkitse vain yksi soikio.

- En tykkää organisoida asioita
- Tykkään melko paljon organisoida asioita
- Tykkään paljon organisoida asioita

15. Oletko mielestäsi luova, keksitkö helposti uusia asioita?

(Esimerkiksi löydätkö uusia ideoita tai ratkaisuja helposti? Ajatteletko normaalisti eri tavalla kuin muut?)

Merkitse vain yksi soikio.

- En ole luova
- Olen melko paljon luova
- Olen todella paljon luova

16. Tutustutko helposti uusiin ihmisiin?

(Esimerkiksi tykkäätkö tavata uusia ihmisiä?)

Merkitse vain yksi soikio.

- Minun ei ole helppo tutustua uusiin ihmisiin
- Minun on melko paljon helppo tutustua uusiin ihmisiin
- Minun on todella paljon helppo tutustua uusiin ihmisiin

17. Miten sopeudut uusiin tilanteisiin?

(Esimerkiksi onko sinun helppo mennä uuteen työympäristöön?)

Merkitse vain yksi soikio.

- Minun ei ole helppo sopeutua uusiin tilanteisiin
- Minun on melko helppoa sopeutua uusiin tilanteisiin
- Minun on todella helppoa sopeutua uusiin tilanteisiin

18. Osaan käyttää

Merkitse vain yksi soikio riviä kohden.

	En osaa käyttää	Osaan käyttää melko hyvin	Osaan käyttää todella hyvin
Tietokonetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Älypuhelinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Internetiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaalista mediaa esim. Facebook, tiktok, Instagram	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pilvipalveluita esim. Google Drive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Word, Excel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sähköpostia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teams, Zoom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekoälyä/AI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Opitko helposti uusien sovelluksien tai ohjelmien käytön

Merkitse vain yksi soikio.

- En opi helposti
 Opin melko helposti
 Opin todella helposti

20. **Kuinka selviät vaikeista tilanteista?**

(Mitä teet kun sinulla on vaikea asia tai asiat eivät ole menneet kuten haluat/suunnittelit)

21. **Otan vastuuta itsestäni ja päätöksistäni?**

Merkitse vain yksi soikio.

- En ota vastuuta itsestäni tai päätöksistäni
 Otan melko paljon vastuuta itsestäni ja päätöksistäni
 Otan todella paljon vastuuta itsestäni ja päätöksistäni

22. Missä olet hyvä?

23. Mitä haluat tehdä paremmin?

24. Mitä haluat tehdä tulevaisuudessa

Google ei ole luonut tai hyväksynyt tätä sisältöä.

Google Forms


Liite 4 Osaamisen tunnistamisen kuvamuotoiset kysymykset

Osaamisen tunnistaminen
Tämä on TEM -kokeilun osaamisen tunnistamisen kysymyslomake työelämän ulkopuolella oleville maahanmuuttajille.

Nimi


Vastaa kysymyksiin
Käytä kuvia arvoksi kysymyksiin vastaamisessa.

1. Mitä osaat?




Mitä osaat?

2. Mitä työtä olet tehnyt?




Mitä työtä olet tehnyt?

3. Mitä kouluu olet käynyt?



Mitä kouluu olet käynyt?

4. Mistä haaveilet? Mitä haluaisit tehdä?



Mistä haaveilet? Mitä haluaisit tehdä?

Vastaukset

LATAA VASTAUKSET

Liite 5 Ohjeistus kuvamuotoisten kysymysten käyttöön

Yleistä:

- Jos asiakas osaa käyttää käännösohjelmia, puhuu englantia tai suomea tai hänellä on käytössä tulkkipalvelu, osaamista on mahdollista tunnistaa työkalujemme avulla.
- Valitse oman aikaresurssisi mukaan, millaista mallia haluat käyttää. Mallin valintaan vaikuttaa myös se, onko asiakas tavattavissa säännöllisesti vai kertaluontoisesti.
- Työkaluista rakentuu Word-pohjainen osaamisprofiili, joka täytyy tallentaa itselleen jatkokäyttöä varten.
- Tiedot eivät tallennu. Siten työkalua käyttäessä tulee suorittaa työkalun tehtävät kerralla loppuun saakka.

Ensimmäisen portaalan työkalu – Kuvakollaasi

Aikaresurssi: kaksi tuntia - puoli päivää.

Tavoite: Kartoitetaan paitsi koulutuksen ja työelämän kautta hankittu osaaminen, myös koulutuksen ja kurssien ulkopuolella hankittu osaaminen esimerkiksi leipominen, siivoaminen, organisointi, auton asentaminen jne. Tällainen osaaminen voi toimia pohjana asiakkaan tulevaisuuden ammatilliselle tavoitteelle ja toiveelle.

Sisältö: Asiakas valmistautuu tapaamiseen pohtimalla vastauksiaan tai keräämällään kuvakollaasilla tai jollain muulla yhdessä sovitulla tavalla.

Asiakas vastaa kuvakollaasin avulla kysymyksiin

- Mitä osaat?
- Mitä haluat osata?
- Mitä olet tehnyt aikaisemmin?

Kuvakollaasit puretaan ryhmäkeskusteluissa ja/tai yksilökeskusteluissa. Yksilökeskustelut erittäin tarpeellisia yksilöllisen osaamisprofiilin muodostamista varten. Ryhmäkeskusteluista voi saada tukea ryhmältä sekä ajatukset voivat selkeentyä mitä haetaan.

Lisätietoja: Malli antaa suppean osaamisprofiilin. Ei pohjaudu tekoälyyn, vaan kaikki kirjoitettu tulee näkyviin profiiliin.

Liite 6 Osaamisen tunnistamisen orientaatiokysymykset

Osaamisen tunnistaminen

Tämä on TEM -kokeilun osaamisen tunnistamisen kysymyslomake työelämän ulkopuolella oleville maahanmuuttajille.

Nimi

Vastaa kysymyksiin

Käytä kuvia avuksi kysymyksiin vastaamisessa.

Kerro tärkeästä tai hyvästä koulu- tai työmuistostasi

Kerro tärkeästä tai hyvästä koulu- tai työmuistostasi

Mieti, mikä on sinun unelmien työpaikkasi Suomessa

Mieti, mikä on sinun unelmien työpaikkasi Suomessa

Liite 7 Ohjeistus orientaatiokysymysten käyttöön

Ensimmäisen portaan työkalu –Ennakkotehtävät ja tapaamiset

Aikaresurssi: noin kolme x kaksi tuntia, kolmivaiheinen malli

Tavoite: Kartoitetaan paitsi koulutuksen ja työelämän kautta hankittu osaaminen, myös koulutuksen ja kurssien ulkopuolella hankittu osaaminen esimerkiksi leipominen, siivoaminen, organisointi, auton asentaminen jne. Tällainen osaaminen voi toimia pohjana asiakkaan tulevaisuuden ammatilliselle tavoitteelle ja toiveelle.

Antaa asiakkaalle aikaa miettiä tulevaa, arvioida omaa osaamistaan ja laatia kysymyksiä.

Sisältö:

Ensimmäinen tapaaminen:

Infoa tulevasta, miksi tavataan ja mitä tavoitellaan, virittäydytään tulevaan
Ennakkokysymyksiä kotiin

- Kerro tärkeästä tai hyvästä koulu- tai työmuistostasi.
- Mieti, mikä on sinun unelmien työpaikkasi Suomessa.

Asiakas ja ohjaaja voivat itse valita millä keinoin osaamista tuodaan esille; kuvat, sanat, käännösohjelma jne.

Toinen tapaaminen, kuvatunnistus:

Vuoropuhelua asiakkaan tuottamasta tiedosta: koulutus, ammatilliset asiat sekä harrastuksia eli pehmeää osaamista (= ei koulutuksen, kurssien tai työkokemuksen avulla hankittu osaaminen).

Kotitehtävä, jossa asiakas pohtii tulevaisuuden näkymiään ja tavoitteitaan.

Kolmas tapaaminen:

Haastattelu ja faktatietoa ammatillisista tavoitteista ja suunnitelmista, niiden tarkempi hahmottuminen

Jatko-ohjaus oikealle taholle.

Lisätietoja: Ei pohjaudu tekoälyyn, vaan kaikki kirjoitettu tulee näkyviin profiiliin. Profiilin rakentamisessa käytetään kuvakollaasin pohjaa. Ennakkotehtävät ja tapaamiset työkalu on orientaatiokysymyksiin vastaamista varten. Yleisinfon ja prosessiin orientoitumisen tueksi ennakkotehtävän lisääminen oli erittäin hyödyllistä.

Liite 8 Osaamisen tunnistamisen työkalut 1-3



Osaamisen tunnistaminen

Tämä on TEM -kokeilun osaamisen tunnistamisen kysymyslomake työelämän ulkopuolella oleville maahanmu...

Nimi _____

1 ENSIMMÄINEN OSIO

ARJENHALLINTA

	Erittäin hyvin	Hyvin	Joskus	Ei niin hyvin	Ei ollenkaan
Pidän hyvää huolta itsestäni 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nukun riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syön monipuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastan vapaa-ajalla 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYÖELÄMÄTAIDOT

	Erittäin hyvin	Hyvin	Joskus	Ei niin hyvin	Ei ollenkaan
Olen ajoissa töissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Panostan siihen, että olen töissä virkeänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen sovitut työtehtävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ahkera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

En käytä puhelinta somen selaamiseen työajalla, jos se ei ole työtäni

Otan vastaan ohjeita ja työskentelen niiden mukaisesti

Pystyn tekemään etätöitä

VUOROVAIKUTUSTILANTEET

Erittäin hyvin

Hyvin

Joskus

Ei niin hyvin

Ei ollenkaan

Pyydän rohkeasti apua tarvittaessa

Tykkään tehdä töitä yksin

Tykkään tehdä töitä tiimissä

Tykkään auttaa toisia ihmisiä

Tutustun helposti uusiin ihmisiin?

OPPIMISVALMIUDET

Erittäin hyvin

Hyvin

Joskus

Ei niin hyvin

Ei ollenkaan

Tykkään oppia uusia asioita?

Oppiminen on minulle helppoa?

Muistan helposti asioita?

ITSENSÄ JOHTAMINEN

	Erittäin hyvin	Hyvin	Joskus	Ei niin hyvin	Ei ollenkaan
Olen järjestelmällinen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen oma-aloitteinen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen mielestäni luova, keksin helposti uusia asioita?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopeudun hyvin uusiin tilanteisiin?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otan vastuuta itsestäni ja päätöksistäni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TIETOTEKNISEET TAIDOT

	Erittäin hyvin	Hyvin	Joskus	Ei niin hyvin	Ei ollenkaan
Osaan käyttää tietokonetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käyttää älypuhelinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käyttää internetiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käyttää sosiaalista mediaa esim. Facebook, tiktok, Instagram	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käyttää pilvipalveluita esim. Google Drive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käyttää Word, Excel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Osaan käyttää sähköpostia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käyttää Teams, Zoom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan käyttää tekoälyä/AI	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opin helposti uusien ohjelmien käytön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

1 2 3 >

TULOKSET

Osaamisen tunnistaminen

Tämä on TEM -kokeilun osaamisen tunnistamisen kysymyslomake työelämän ulkopuolella oleville maahanmuuttajille.

Nimi

2 OSAAMISPERUSTAINEN CV

Mitä tutkintoon johtavia koulutuksia olet käynyt?

Kirjoita oppilaitoksen nimi, opiskeluaika sekä tutkinnon nimi

Oppilaitos	Aloituspäivä	Valmistumispäivä	Tutkinto	+
------------	--------------	------------------	----------	---

Mitä kursseja olet käynyt?

Kirjoita oppilaitoksen nimi, kurssin nimi, suorituspäivä sekä kurssin laajuus.

Oppilaitos	Kurssi	Suorituspäivä	Laajuus	+
------------	--------	---------------	---------	---

Mitä töitä olet tehnyt?

Kirjoita yrityksen nimi, työn suoritusmaa, työtehtävän nimi, työssä oloaika sekä työn sisältö

Työpaikka	Tehtäväkuva	Aloituspäivä	Lopetuspäivä
-----------	-------------	--------------	--------------

Käytetyt työvälineet

Kertynyt osaaminen

+

<

1

2

3

>

Osaamisen tunnistaminen

Tämä on TEM -kokeilun osaamisen tunnistamisen kysymyslomake työelämän ulkopuolella oleville maahanmuuttajille.

Nimi

3 AVOIMET KYSYMYKSET

Kielitaitosi?

Mitä harrastat?

Kuinka selviät vaikeista tilanteista?

Missä olet hyvä?

Mitä haluat tehdä paremmin?

Mitä haluat tehdä tulevaisuudessa?

<

1

2

3

>

TULOKSET

Liite 9 Osaamisen tunnistamisen toisen vaiheen työkalujen 1,2 ja 3 ohjeistus

Toiseen portaan työkalut – Visuaalinen malli, osaamisperustainen CV ja osaamiskysymykset

Yleistä:

- Jos käytössäsi on osaamisprofiilia rakennettaessa tulkkipalvelu, tai asiakas puhuu englantia tai suomea, voit käyttää toisen vaiheen työkalupakista osion 1,2 tai 3 tai kaikki yhdessä.
- Toisen portaan työkaluissa jatko-ohjaus voi tapahtua koulutusohjaajalle, ilmoittautumalla työttömäksi työnhakijaksi ja tätä kautta siirtyminen lisäpalveluiden piiriin tai ohjaamalla työnhakuun. Myös työllistymiseen ja kouluttautumiseen tärkeitä hankkeet, kokeilut, toiminnot ym. ovat hyvä jatkopolku.

Toisen portaan työkalu – Visuaalinen malli/hämähäkinseitti

Aikaresurssi: määrittelemätön

Tavoite: Tunnistaa asiakkaan:

- arjen hallintaa
- työelämätaitoja
- vuorovaikutustaitoja
- oppimisvalmiuksia
- Itsensä johtamista
- Digitaitoja

Sisältö: Monivalintatehtäviä yllä olevista aiheista. Tuloksena visuaalinen hämähäkinseitti – malli, joka toimii keskustelun pohjana tai visuaalisesti osoittaa asiakkaalle hänen osaamisen tasoaan näistä perustaidoista.

Lisätietoja: Voi tehdä omana osionaan tai liitettynä missä ovat kaikki kolme toisen portaan työkalua.

Toisen portaan työkalu – Osaamisperustainen CV

Aikaresurssi: määrittelemätön

Tavoite: Osaamisperustaisen CV:n muodostaminen yhdessä asiakkaan kanssa.

Sisältö:

Koulutus, joka on käyty lähtömaassa, Suomessa tai kolmannessa maassa

- Oppilaitoksen ja tutkinnon nimi
- Opiskeluaika

Työkokemus

- Työskentelypaikka ja -aika
- Työtehtävä tai työtehtävät
- Käytetyt työvälineet
- Millaista osaamista työskentely on tuottanut?

Lisäosaaminen

- Ei tutkintoon johtava koulutus ja kouluttautuminen

Lisätiedot: Asiakkaan olisi hyvä tuoda tapaamiselle mukaan olemassa olevat todistukset koulutuksista sekä töistä ja olemassa olevat CV:t. Käytettyjen työvälineiden kohdalla tavoitteena on kertoa mitä työkaluja työssä on käytetty, sillä saman työn tittelin alle, voi kuu-
lua erilaisia työkaluja. Esimerkiksi maatilan työt, onko käytössä ollut kuokka vai traktori
ym.

Tämän voi tehdä omana osionaan tai liitettynä missä ovat kaikki kolme toisen porta-
kalua.

Toisen porta-työkalu – Osaamiskysymykset

Aikaresurssi: määrittelemätön

Tavoite: Asiakkaan työn ja koulutuksen ulkopuolelta tulleen osaamisen kartoitus. Tulevai-
suuden tavoitteet ja mahdollisuuksien avaaminen Suomessa.

Sisältö: Avoimet kysymykset osaamisesta

- Kielitaito
- Harrastukset
- Vaikeasta tilanteesta selviytyminen
- Missä olet hyvä ja mitä haluat tehdä paremmin?
- Mitä haluat tehdä tulevaisuudessa?

Lisätietoja: Työntekijällä mahdollisuus kertoa tarkempaa tietoa esimerkiksi työnhaun ta-
voista Suomessa, hyvistä käytänteistä ja yrityksistä, jotka tarjoavat työtä tällaiselle osaa-
misprofiilille.

Tämän voi tehdä omana osionaan tai liitettynä missä ovat kaikki kolme toisen porta-
kalua.