

Leena Nuutila ja Eija Honkanen (toim.)

TAHDON TÖIHIN!

**Moniäänisiä näkökulmia
maahanmuuttajien työllistymiseen**



Haaga-Helia

Leena Nuutila ja Eija Honkanen (toim.)

TAHDON TÖIHIN!

**Moniäänisiä näkökulmia
maahanmuuttajien työllistymiseen**



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

salpaus Koulutuskeskus
Further Education

**LAB University of
Applied Sciences**

© kirjoittajat ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Haaga-Helian julkaisut 1/2022

Graafinen suunnittelu ja taitto:
Anne Kaikkonen / Timangi

ISBN 978-952-7474-05-1 (painettu)
ISBN 978-952-7474-06-8 (verkkojulkaisu)
ISBN 978-952-7474-07-5 (pdf)

ISSN 2342-2920 (painettu)
ISSN 2342-2939 (verkkojulkaisu)

Newprint, Raisio 2021

SISÄLLYS

Lukijalle 7

Terveiset MALVA-hankkeesta! 9

Tuloksellisempaa työllistymistä 11

1. Työnhakijan ääni – työllistymisen tarinoita 19

Mohammed toivoo opiskelupaikkaa ja työtä 20

Alisha pääsi unelmatyöhön! 21

Samiul Sultana: My Path 25

Dina Seppälä: Vaiherikas työmatkani 27

Afamia Kouzi: Butterfly effect 29

Abdille Mahamud: Maahanmuuttajat valmentaan työelämään ja yrittäjäksi 31

Yksilölliset opintopolut – oman polkunsu rohkea ja osaava rakentaja 39

2. Työelämän ääni – työpaikalla tapahtuu 43

Työkokeilu toimii! 44

Yritysten digitaalisten perehdytyskäytänteiden ja tuen kartoitus 49

Monimuotoinen työelämä on pieniä tekoja 57

Esihenkilön, ohjaajan ja tutorin taidot kannustaa, perehdyttää, ohjata sekä johtaa palveluvastaavia SOLissa 61

Työelämätaidot maahan muuttaneiden perehdytyksessä ja työpaikkaohjauksessa – työpaikan kirjoittamattomat säännöt ja piilo-odotukset esiin 63

Näkökulmia johtamisen haasteisiin monimuotoisessa työelämässä 67

3. Oppilaitoksen ääni – Tavoitteena työelämätaidot 77

Opettaja, ohjaus ja moniammatillinen yhteistyö 78

Tarinoissa on taikaa 86

Opiskelukyvyn tukeminen ammatillisessa koulutuksessa 92

Osaamisen tunnistaminen ja tulevaisuuden osaamistarpeet 95

Monikulttuurisuus ja arjen haasteet opettajan työssä 108

Kieli- ja kulttuuritietoinen opetus ja ohjaus S2-tuetussa kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinnon koulutuksessa – tarkastelussa Luksian käytännöt **114**

”Liikaa työtä!” – Olikin hyvä tapa oppia – työelämässä oppimisen työpäiväkirja It’s learning -oppimisympäristön ePortfoliossa **122**

Työhönvalmennuksen kokemuksia oppilaitosympäristössä **126**

Maahanmuuttajataustainen opiskelija kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinnossa **129**

4. Yhteistyö – yhteistyössä eteenpäin 133

TE-toimiston näkökulma: Yhteistyöpilotti puhdistuspalvelualalle hakeutuvien maahanmuuttajien kielitaidon kehittämiseksi **134**

Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö – määrätietoista kehittämistä yhdessä – MALVA-hankkeen ja Stadin AO:n yhteistyöstä **137**

Haastateltavien matkassa **140**

Yhteistyö opettaa – Kun eri hankkeet puhaltavat yhteiseen hiileen **155**

MALVA mukana matkalla kohti työelämää – Missä asioissa tukea tarvittiin? **160**

Kaksisuuntainen tuki onnistuneen työllistymisen avaimena **169**

Bottien matkassa – kokemuksia MALVAssa **177**

Lopuksi **184**

Kirjoittajat **185**

LUKIJALLE

Hyvä lukija! Maahanmuutto on aikakautemme merkittäviä ilmiöitä. Suomessa maahanmuutto on historiallisesti katsoen melko uusi ja kansainvälisesti vertaillen vielä melko pieni ilmiö, mutta muuttoliike Suomeen on kasvamassa. Tästä syystä on oleellista varmistaa maahanmuuttajien kotoutuminen ja integroituminen suomalaiseen työelämään. Kotouttamis- ja koulutuspolitiikka ohjaavat niitä siten, että maahanmuutto integroituu osaksi Suomen kestävästä tulevaisuudesta.

Julkaisumme on koottu Maahanmuuttajat valmentaan työelämään -hankkeessa (MALVA), jota rahoitti Euroopan sosiaalirahasto. Hanketoimintaa toteutettiin Päijät-Hämeessä Koulutuskeskus Salpauksessa ja LAB-ammattikorkeakoulussa sekä Uudellamaalla Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa vuosina 2020–2022.

MALVA-hankkeessa toiminnan tavoitteena oli edistää maahanmuuttajataustaisten työllistymistä ja heidän työelämävalmiuksiensa kehittymistä. Hankkeessa etsittiin keinoja tuoda maahanmuuttajataustaisten henkilöiden osaamista paremmin esiin ja vähentää työllistymisen esteitä. Ensisijaisina kohderyhminä olivat maahanmuuttajataustaiset työttömät alle 30-vuotiaat nuoret ja yli 54-vuotiaat aikuiset, jotka tarvitsevat tukea työllistymiseensä. Hankkeella oli kolme päätavoitetta:

- kehittää ja pilotoida kieli- ja kulttuuritietoisen, voimavaralähtöisen työpaikkaohjauksen ja työhönvalmennuksen mallia, joka juurtuu alueiden yritysten ja palveluntarjoajien käyttöön
- etsiä keinoja tehdä näkyväksi maahanmuuttajataustaisten henkilöiden osaamista ja mahdollisuuksia vähentää työllistymisen esteitä
- kehittää mobiileja tuki- ja ohjaukseen työelämän ja oppilaitosten käyttöön.

Hankkeessa toimittiin työpaikkaohjaajien tukena ja kehitettiin yrityksiin kieli- ja kulttuuritietoista, voimavaralähtöistä työpaikkaohjausta sekä siihen soveltuvia mobiileja tuki- ja ohjaukseen yhdessä heidän kanssaan. MALVA-hankkeessa tavoitteena oli työllistää alueella maahanmuuttajataustaisia asiakkaita, jotka tarvitsivat tukea työllistykseen.

Ammatillisesta koulutuksesta työllistäminen työelämään edellyttää tiivistä yhteistyötä oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä. Monimuotoisessa työelämässä

avoimella keskustelulla luodaan perustaa hyvälle verkostoyhteistyölle ja sen kehittämiseksi. Tämä julkaisu käsittelee monimuotoistuvaa työelämää tarjoten erilaisia näkökulmia ja vaihtoehtoja. Julkaisemamme moniäänisen artikkelikokoelman tarkoitus on ollut selkeyttää uudistuneen monimuotoistuvan työelämän käsitteistöä ja viitekehystä sekä nostaa esiin maahanmuuttajataustaisten henkilöiden omaa ääntä.

Artikkelikokoelma on tarkoitettu lukijalle, joka pohdiskelee työelämän muutosta ja monimuotoisuutta sekä siihen sisältyviä mahdollisuuksia ja haasteita. Toivomme, että julkaisumme innostaa sinua etsimään entistä parempia ohjauskäytäntöjä ja vahvistamaan työelämän monimuotoisuutta. Artikkeleista löytyy runsaasti käytännönläheistä tietoa ja omakohtaisia kokemuksia, joi- ta voi hyödyntää muun muassa kieli- ja kulttuuritietoi- siin, voimavaralähtöisiin lähestymistapoihin ja yhteistyöhön. Voit rohkaistua kokeilemaan esiteltyjä näkökulmia, kokemuksia, ideoita ja hyviä käytäntöjä omassa työssäsi.

Rohkeus on turvautumista ihmeeseen, joka sisälläsi asuu.

Olet enemmän kuin aavistat.

Tommy Hellsten

TERVEISET MALVA-HANKKEESTA!

Kun työyhteisöjen monimuotoisuus kasvaa,
Euroopasta tulee kaikkien kannalta
oikeudenmukaisempi ja tasa-arvoisempi.

EU:n tasa-arvokomissaari Helena Dalli

Monimuotoisuus on ajankohtainen teema yhteiskunnassamme. Se on euroopalainen arvo, johon suuntaan työelämämme pitää muuttua, tarjoten kaikille mahdollisuuden hyvään elämään ja työhön. Työllistymisellä on suuri merkitys ihmisen elämässä, sillä työ tuo mukanaan itsenäisyyttä, taloudellista turvaa – itseluottamuksen, osaamisen ja osallisuuden lisäksi. Osallisuudella on suora yhteys itse koettuun hyvinvointiin. Osallisuuden ja hyvinvoinnin saavuttamiseen tarvitaan verkostoja, tukea, valmennusta, koulutusta ja yhteistyötä, sekä ennen kaikkea ajattelun muutosta. Yhteistyö kuntien, työllistymispalveluiden, työyhteisöjen, yritysten, oppilaitosten, työpaikkojen sekä ohjaajien ja opettajien välillä on toiminnan ja tulevan kehitystyön kannalta oltava keskiössä.

MALVA-hanke edisti maahanmuuttajataustaisten henkilöiden osallisuutta ja työllistymistä tarjoamalla vaikeasti työllistyville henkilöille ja työpaikoille tukea, osaamista ja ohjausta. Hankkeessa on pureuduttu opettajan ja työpaikkaohjaajien sekä työvalmentajien ja työpaikkojen väliseen yhteistyöhön ja toimintaan. Lisäksi on järjestetty koulutusta ja työpajoja sekä tuotettu videoita maahanmuuttajille, työnantajille, työpaikkaohjaajille, opetushenkilöstölle, vapaaehtoisille ja mentoreille.

Suomalainen yhteiskunta on haasteellisessa tilanteessa. Toisaalta pienenevien ikäluokkien ja tällä hetkellä kasvavan talouden aiheuttama työvoiman kysyntä tuottaa huolta työvoiman riittävydestä. Yrittäjäjärjestöjen lokakuussa 2021 teettämän Yrittäjägallupin mukaan yrityksillä on vaikeuksia löytää osavaa työvoimaa. Kaikista yrityksistä 40 prosentilla ja työnantajyrityksistä peräti 65 prosentilla on vaikeuksia rekrytoinnissa. Toisaalta maahan muuttaneiden korkea työttömyys huolestuttaa ja aiheuttaa ongelmia, joihin nykyinen palvelujärjestelmä ei tunnu löytävän tehokkaita ratkaisuja. Esimerkiksi Lahdessa TEMin työnvälitystilaston mukaan lokakuussa 2021 ulkomaalaisten työttömyysaste oli kolmanneksi korkein suurista kaupungeista eli 29,7 prosenttia. Koko maassa luku oli 22,1 prosenttia. Esteitä työllistymiselle ovat olleet heikot

tiedot suomalaisesta työkuultuurista ja työelämän käytänteistä, ammatillisen kielitaidon puute, tarve kehittää osaamista edelleen tai se, ettei heidän aiemmin hankittua osaamistaan ole tunnustettu riittävällä tavalla. Myös asenteet ovat vaikuttaneet toiselta kieli- ja kulttuurialueelta tulleiden työllistymiseen.

MALVA-hankkeen tavoitteena on ollut vastata tähän tilanteeseen edistämällä nuorten maahanmuuttajien ja heikossa työmarkkina-asetmassa olevien aikuisten maahanmuuttajien työllistymistä Päijät-Hämeen ja Uudenmaan alueella. Suomeen tulija on itsenäinen toimija, joka itse tekee päätökset tulevaisuudessaan. Hän kuitenkin tarvitsee tukea ja tietoja löytääkseen oikean polun haluaansa tavoitteeseen. Hankkeessa haluttiin luoda oikea-aikaisen ja matalan kynnyksen tuen, valmentajamaisen ja työelämälähtöisen ohjauksen malli maahan muuttaneille ja heitä työllistymisvaiheessa tukeville toimijoille. Hankkeessa on myös kehitetty ja kokeiltu digitaalisia ratkaisuja perehdytykseen ja vertaisverkostoja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ohjausvastuussa oleville.

Yhtenä kohderyhmänä hankkeessa ovat olleet maahan muuttaneita työllistävien yritysten työpaikkaohjaajat ja yritykset, joiden rekrytointi- ja perehdytysprosessit helpottuvat kieli- ja kulttuuritietoisien osaamisen vahvistuessa. Myös oppilaitosten rooli kielellisten ja ammatillisten valmiuksien kehittämisessä, osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa sekä ohjauksessa on keskeinen. Tästä syystä on ollut tärkeää ottaa hankkeeseen mukaan myös oppilaitoksissa toimiva ohjaushenkilöstö. Tukemalla työelämään lähettävänä tahona toimivan ohjaushenkilöstön, työllistyvän henkilön sekä työpaikan henkilöstöä on pystytty rakentamaan nivelvaiheeseen kaikkien osapuolten kannalta merkittävää prosessia selkiyttävä toimintamalli ja sen avulla tehostamaan maahan muuttaneiden henkilöiden työllistymistä suomalaiseen työelämään. Näiden toimien avulla MALVA-hanke edisti työllistymistä ja tuotti hyvinvointia!

Annica Isacson, tutkimusaluejohtaja, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Maija-Leena Pusa, projektipäällikkö, Koulutuskeskus Salpaus

TULOKSELLISEMPAA TYÖLLISTYMISTÄ

Monikulttuurinen ohjaus on ajankohtainen puheenaihe monella eri ammattialalla. Tälle löytynee kaksi selitystä. Ensinnäkin työpaikoilla on jo paljon maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä ja toiseksi työvoimapulan takia heitä tullaan tarvitsemaan yhä enemmän. Työtä hakevan maahanmuuttajan ei kuitenkaan aina ole helppoa saada työpaikkaa, eikä tämä välttämättä johdu puutteellisesta suomen kielen taidosta. Maahanmuuttajataustaisen henkilön työnsaantia vaikeuttaa myös heidän osaamisensa tunnistamattomuus. Pirjo Heinonen kirjoittaakin Osaamisen tunnistamisen ja tulevaisuuden osaamistarpeista. Kun osaaminen jää pimentoon, ammatillisissa oppilaitoksissa tai työpaikoilla jäädyään helposti jumiin ja jokaisen motivaatiotaso laskee. Maahanmuuttajat valmentaan työelämään -hankkeessa (MALVA) haluttiin tarkastella tätä jumittavaa ongelmatilannetta kulttuurisensitiivisen ja voimavaralähtöisen ajattelun ja erilaisen toiminnan avulla. Kaikissa tämän julkaisun kirjoituksissa voimavaralähtöisyys on ohjauksen perustana.

Kulttuurisensitiivinen ja voimavaralähtöinen ohjaus tarkoittaa kunnioittavaa vuorovaikutusta ja arvostavaa sekä sanallista että sanatonta kohtaamista ja viestintää ammattilaisen ja asiakkaan välillä. Kummallakin osapuolella on oikeus oman kulttuurinsa ilmaisuun ja sen kanssa hyväksytyksi ja kuulluksi tulemiseen. Voimavaralähtöisyys on halua, taitoa ja herkkyyttä ymmärtää eri taustoista ja elämänhistoriasta tulevaa ihmistä sekä nähdä voimavaroja kasvun ja osaamisen mahdollistajana.

Osaamista ja pystyvyyttä

Kunkin henkilön omat voimavarat kytkeytyvät usein jo olemassa olevaan hankittuun osaamiseen ja yksilön vahvuuksiin. Tähän osaamiseen puolestaan liittyy vahva minäpystyvyyden tunne (competence), jonka muun muassa Ryan ja Deci ovat kehittämissään itsemääräämisteoriassa (self-determination theory) kuvanneet yhtenä motivaation kolmesta kulmakivestä. Tässä julkaisussa voimavaralähtöisyyteen, osaamisen tunnistamiseen tai minäpystyvyyteen viitataan useaan otteeseen. Erityisen konkreettisesti oman osaamisen ja pystyvyyden tunteen merkityksen tässä julkaisussa tuo esiin Abdille Mahamud artikkelissaan Maahanmuuttajat valmentaan työelämään ja yrittäjäksi. Hänen ar-

tikkelistaan välittyy vahvasti se, miten vieraassakin kulttuurissa onnistumisen kokemus ja eteneminen kohti itse asetettua tavoitetta ruokkii itseluottamusta ja pystyvyyden tunnetta. MALVA-hankkeen tuloksena on syntynyt ohjauksen malli, jota on rakennettu yksilön voimavaroja ja minäpystyvyyttä korostaen. Ohjauksen mallin löydät Osaamisen paikka-sivustolla <https://osaamisenpaikka.fi/>.

Maahan muuttaneet ihmiset tarvitsevat alkuunpääsyssä kokonaisvaltaista voimavaralähtöistä ohjausta elämän eri alueilla. Emme voi esimerkiksi olettaa hänen löytävän palvelujamme tai eri sivustoja surffaamalla tarvittavaa tietoa vain itsenäisesti. Jos onnistuukin, hän ei välttämättä kykene käsittelemään löytämäänsä monimutkaista tietoa. Asianmukainen neuvonta ja ohjaus vähentää epäselvyyksiä tai eksymistä turhille tai väärillä odotuksilla herättäville lähteille. Se edellyttää myös monialaista ja moniammatillista yhteistyötä, jonka tärkeys näkyy kirjoituksissa.

Aito välittäminen, arvostus ja luottamus ovat tärkeimpiä asioita ihmisten välisissä kanssakäymisissä. Näitä tarvitaan etenkin ohjauksessa. Lisäksi ohjauksessa korostuvat ajan merkitys ja mahdollisuudet. On oltava aikaa kohdata, keskittyä ohjattavan kanssa hänen tarinaansa ja tavoitteisiinsa, ja myös osaamisen kehittyminen vaatii aikaa. MALVA-hankkeen aikana toteutuneissa asiakasohjauksessa kirkastui kuva maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden työttömyyden monimuotoisuudesta ja -tahoisuudesta sekä työllistymiseen liittyvistä esteistä ja mahdollisuuksista. Kokonaisvaltaisen voimavaralähtöisen ohjauksen taustalla tarvitaan joustavaa yhteistyöverkostoa, jossa jokainen toimija vahvistaa ohjauksessaan työtä hakevan maahanmuuttajan minäpystyvyyttä ja taitoa hyödyntää omaa osaamistaan sekä kykyä asettaa itselleen konkreettisia ja realistisia tavoitteita.

Työyhteisöön kuuluminen

Maahanmuuttaneelle henkilölle sosiaalinen identifiointuminen uuteen työyhteisöön on tärkeää. Työyhteisön jäsenet saattavat myös olla uuden työntekijän ensimmäinen sosiaalinen kontakti uudessa kotimaassa. Mitä paremmin työyhteisö ottaa hänet yhdenvertaiseksi jäsenekseen, tukee sekä organisaatioon sopeutumista että ympäröivän yhteiskunnan tuntemusta, sitä paremmin työntekijä pystyy keskittymään, motivoitumaan ja sitoutumaan työntekoon juuri siinä yhteisössä. Tätä Anne Korhonen kuvaa artikkelissaan Monimuotoinen työelämä on pieniä tekoja.

Kuuluminen yhteisöön (relatedness) on aiemmin mainitussa Decin ja Ryanin itsemääräämisteoriassa motivaation toinen kulmakivi. Sosiaaliset kontaktit hyvässä työyhteisössä vahvistavat jokaisen työntekijän voimavaroja ja

hyvinvointia. Maahan muuttanut henkilö pääsee oman osaamisensa kautta nopeammin kiinni yhteisöön, kun kielen lisäksi vuorovaikutuskeinoina voi käyttää yhdessä tekemistä. Siis sellaista tekemistä, joka on tuttua ja jonka jo osaa, esimerkiksi lastenhoitoa, ruuanlaittoa, musiikkia, konehuoltoa, ajotaitoa, yrittäjyysosaamista tai muuta ammatissa tarvittavaa osaamista. Toisin sanoen yhdessä tekemiseen käytetään myös kaikkea sitä taitoa, joka ei perustu pelkästään kielitaitoon. Yhdessä tekeminen yhdistää ja auttaa näkemään osaamisen kielitaidon takaa. Se lisää ymmärrystä toinen toistamme kohtaan monimuotoisessa työyhteisössä.

Sosiaaliseen vuorovaikutukseen kuuluu luonnollisena osana kielellinen kommunikaatio, ja suomen kielen taitoa tarvitaan uusien asioiden oppimisessa. Maahanmuuttajataustainen henkilö tarvitsee valmentamista työhakuun ja työelämässä hänelle soveltuvaa yksilöllistä perehdyttämistä ja työpaikkaohjausta. MALVA-hankkeessa mukana olleiden yritysten aktiivinen toiminta kohdentuikin vahvasti uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja vakinaisten työntekijöiden täydennyskoulutukseen. Näille kummallekin löytyi laajasti tarvetta, ja hankkeen aikana yhteisesti yritysten kanssa suunniteltuja koulutus-tilaisuuksia toteutettiin useita, joita avataan enemmän Leena Nuutilan artikkelissa Näkökulmia johtamisen haasteisiin monimuotoisessa työelämässä. Toteutettujen henkilöstökoulutusten kokemuksen perusteella todettiin, että moninaisuutta arvostavan perehdytyksen ja ohjauksen toteuttaminen edellyttää työntekijöiltä enemmän yhteistyötä johdon ja hallinnon eri tasojen toimijoiden kanssa. Työelämän kanssa käydyissä keskusteluissa tämä yhteistyö nähtiin yhä tärkeämpänä perehdytyksen ja ohjauksen kehittämisessä.

Kielitietoinen ohjaus sekä suomi toisena kielenä -oppimisen yhdistäminen työharjoittelujaksoihin ja työpäiväkirjoihin nousi yhdeksi kiinnostusta herättäneeksi puheenaiheeksi. Joitakin kokeiluja tehtiin Stadin ammattiopistossa ja Careerissa. Julkaisun artikkeleista löytyy ehdotuksia siitä, miten kielitietoista ohjausta voidaan kehittää ja miten kielikoulutusta voisi järjestää nykyisillä resursseilla ilman ylimääräisiä kustannuksia kohdentamalla tehokkaammin oppilaitosten nykyistä opetustarjontaa tai hyödyntämällä tavoitteellisemmin työssäoppimisympäristöjä ja koulun ulkopuolisia informaaleja ympäristöjä. Kaisu Honkala kuvaa tätä kirjoituksessaan Kieli- ja kulttuuritietoinen opetus ja ohjaus S2-tuetussa kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinnon koulutuksessa Luksian käytänteitä. Perehdyttämisen tueksi hankkeessa kehitettiin ja kokeiltiin myös yritysten tarpeisiin räätälöityjä BOTTI-palveluja, joista Marja Aholan ja Afnan Zafarin artikkelissa Bottien matkassa – kokemuksia MALVASSA kerrotaan tarkemmin.

Autonomisuuden vahvistaminen

MALVA-hankkeen ohjaustilanteissa nousi esiin se, että maahanmuuttajataustaiset työttömät työnhakijat eivät joko tiedeneet, mistä hakea apua, millaisiin palveluihin he olivat oikeutettuja, tai sitten heitä siirrettiin palveluluukulta toiselle ilman tarkoituksenmukaista suunnitelmaa tai perusteluja. Maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden haasteet saattavat olla usein monimutkaisia. On tärkeää ottaa huomioon palveluja suunniteltaessa, minkä palvelun piiriin asiakas lopulta ohjautuu, mikä on hänelle paras mahdollinen palvelu, miten palvelun toteutumista seurataan ja evaluoidaan sekä mikä taho pitää huolen palvelun jatkuvuuden varmistamisesta.

Järjestelmällä ja siinä ohjaavalla ammattilaisella on merkittävä osuus asiakkaan elämässä hänen henkilökohtaisten tavoitteidensa toteutumisessa. Ohjaus voi mahdollistaa niitä tai nähdä esteitä. Asiakkaan tavoitteiden ohittaminen on ammattieettisesti arveluttavaa. Joidenkin ohjattavien tarinat ja kokemukset kuvasivat myös kohtaamattomuutta ja ohittamista. Eija Honkanen kirjoittaa ohjauksesta artikkeleissa Opiskelukyvyn tukeminen ammatillisessa koulutuksessa ja Tarinoissa on taikaa.

Järjestelmän jäykkyyteen ja monimutkaiseen byrokraatiaan perustuvat päätökset ovat usein asiakkaiden itsemääräämisoikeutta loukkaavia ja motivaatiota sekä itsemääräämisoikeutta heikentäviä. Sanktioihin perustuva toimintatapa heikentää lisäksi asiakkaiden aktiivisuutta, motivaatiota ja autonomiaa itse suunnitella tavoitteellisesti elämäänsä eteenpäin. Parhaimmillaan ohjaus on kaikkia osapuolia palkitsevaa. Se kannustaa asiakasta eteenpäin ja tukee hänen omia valintojaan, päätöksiään ja matkaa kohti päämäärää. Ohjaajan näkökulmasta ohjattavan rinnalla kulkeminen on kohtaamista, kannustamista ja luottamista kohti asiakkaan omia tavoitteita.

Itsemääräämisteoriaan kuuluva kolmas tukijalka on nimeltään autonomia. Kun hankkeen toimijoiden kesken suunniteltiin voimavaralähtöistä ohjausmallia, käytiin paljon keskustelua siitä, mikä maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden ohjaus- ja palvelujärjestelmässä vaatisi erityistä muutosta. Päädyttiin siihen, että asiakkaan roolia tulisi muuttaa. Sen sijaan, että maahanmuuttanut työnhakija nähdään erilaisten palvelujen kohteena, hänet tulisi asettaa tekijän paikalle, jossa itsemääräämisteorian kolme elementtiä – pystyvyys, yhteisöllisyys ja autonomia – asetettaisiin yhteistyön ja toiminnan lähtökohdiksi. Samat elementit voivat toimia myös yhteistyön tuloksellisuuden mittarina, sillä jokaisen elementin vahvistuminen vie maahanmuuttajataustaisen työnhakijan lähemmäksi työllistymistä. Autonomisuuteen ohjaaminen muuttaa myös palvelujärjestelmän käytössä olevia työtapoja. Esimerkiksi tiedonsiirron tarve palvelujärjestelmän sisällä vähenee, kun autonomisuuden lisääntymisen myötä

henkilö itse välittää häntä koskevat tarvittavat tiedot. Näitä teemoja nousi esille myös MALVA-hankkeessa tehdyissä haastatteluisissa, joita Pirjo Heinonen, Eija Honkanen ja Leena Nuutila kuvaavat yhteiskirjoituksessaan Haastateltavien matkassa.

Kuntakokeilu ja hyvinvointialueet – uusi mahdollisuus?

Työllisyysaste vaihtelee ja on tällä hetkellä 2020-luvun alussa Suomessa nousujohtoinen ja toisaalta kaksijakoinen. Työtehtäviin ei löydy aina osaavia työntekijöitä, ja samaan aikaan työttömyys kasvaa. Poliitikot toistavat, että meillä ei ole varaa siihen, että ihmiset syrjäytetään työelämästä. Syrjäyttämiseen ja syrjäytymiseen vaikuttavat osaltaan meidän palvelujärjestelmämme sekä niiden toimimattomuus ja joustamattomuus. Ihmiselämässä merkityksellinen muutostvaihe voi aiheuttaa itsessään jo syrjäytymistä. Maahanmuutto on eräs sellainen muutosvaihe, jossa sosiaaliset suhteet voivat puuttua lähes kokonaan, työtai opiskelupaikka puuttuu, voi olla taloudellisia vaikeuksia ja esiintyä monia muita ihmisen elämän kokonaistilanteeseen ja hyvinvointiin vaikuttavia heikentäviä tekijöitä. Syrjäyttämisen sijaan tarvitaan osallistavaa, yhteisöllistä toimintaa ja mahdollisuuksia osallistua.

Miten voisimme toteuttaa tehokkaampia, työnhakijalähtöisiä ohjauspalveluita? Joissakin Pohjoismaissa, kuten Ruotsissa ja Tanskassa, on saatu tutkimusti hyviä tuloksia säännöllisillä työttömän työnhakijan ja työvoimavirkailijoiden tapaamisilla sekä positiivisella asiakaslähtöisellä palveluasenteella. Osa maahanmuuttajataustaisista työttömistä työnhakijoista on haasteellisesti työllistyviä ja tarvitsee enemmän ohjausta. Heille tarjotuissa ohjauksissa korostuvat räätälöidyt palvelut, täsmätuki ja osa-aikaisen työn mahdollisuuksien kartoittaminen. Kuntakokeilu on pyrkinyt vastaamaan tähän haasteeseen siten, että palvelussa keskitytään työttömän työnhakijan ohjaukseen, eikä niinkään kontrolliin.

Kun työnhakijalla on useanlaisia tuen tarpeita ja työllistymisessä on haasteita, moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveystoimen kanssa on usein välttämätöntä. Suomessa on lisäksi poikkeuksellisen paljon työttömiä, joiden työllistymisen esteenä ovat terveydelliset syyt. Monialaisia yhteistyön muotoja ja palvelumuotoilua tarvitaan myös oppilaitosten ja koulutusorganisaatioiden sekä työnantajien kanssa. Olemme jälleen muutoksen kynnyksellä, kun sosiaali- ja terveystoimen palvelut siirtyvät kuntien vastuulta hyvinvointialueille ja ammatillisen työvoimakoulutuksen hankinta on siirtynyt pois työhallinnolta. Tämä tuo omat haasteensa palveluiden tehostamiseen ja yhdistämiseen samalla, kun keskitytään asiakkaan palveluun, työllistymisen ja hyvinvoinnin edistämiseen.

Moniammatillisen yhteistyön avulla saavutettava hyöty on riippuvainen

siitä, miten paljon eri toimijoilla on tietoa maahan muuttaneiden henkilöiden nykyisestä elämäntilanteesta ja heidän taustoistaan. Kysymys on yhteistyöstä, jota voidaan hyödyntää erilaisissa tilanteissa, kuten suunnittelussa ja hallinnollisissa ratkaisuissa sekä ihmisten päivittäisten ongelmien selvittämisessä. Eri tavoilla on joko yhteinen ongelma ratkaistavanaan tai vaihtoehtoisesti he etsivät uusia, joustavia ja yksilöllisiä ratkaisuja ihmisten tilanteisiin yhdessä keskustellen ja asiakkaan autonomisuutta ja motivaatiota kehittäen. Maahan muuttaneiden henkilöiden etu on, että eri yhteistyötahot kokoavat voimansa ja hakevat yhdessä heidän kanssaan entistä toimivampia ratkaisuja ja toimintatapoja.

Henkilökohtaisten työllistymispolkujen rakentaminen on meneillään olevissa kuntakokeiluissa ja tulevilla uusilla hyvinvointialueilla mahdollisuus järjestää voimavaralähtöisen ajattelun mukaisesti. Siinä hyödynnetään työnhakijan käytännön taitoja ja osaamista, vahvistetaan työnhakijan tavoitteenasettelua ja itsenäistä päätöksentekoa sekä avataan työnhakijalle mahdollisuus sosiaaliseen vuorovaikutukseen turvallisessa toimintaympäristössä.

Jokainen maahan muuttanut henkilö tekee päätöksensä itse, mutta hän tarvitsee tuekseen tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta, koulutusjärjestelmästä, tutkintojen rinnastamisesta ja omista mahdollisuuksistaan suhteessa yhteiskunnan tarjoamiin vaihtoehtoihin. Mitä enemmän onnistumme tukemaan ja osallistamaan maahan muuttanutta henkilöä ja hänen kouluttautumistaan alkuvaiheessa, sitä enemmän saamme tulevaisuudessa osaavia, itseohjautuvia työntekijöitä, jotka ovat motivoituneita ja pystyviä oman alansa ammattilaisia.

Yllä mainittiin vain muutamia esimerkkejä kuvatuista näkökulmista ja kirjoittajista. Kaikki tähän julkaisuun kirjoittaneet ovat omassa työssään edistäneet maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä. Kirjoittajat ovat tukeneet ja luoneet osallistumisen mahdollisuuksia sekä vaikuttaneet oman yhteistyöverkostonsa toimivuuteen. He luottavat monimuotoiseen työyhteisöön ja sen vaikuttavuuteen.

Eija Honkanen, yliopettaja, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Leena Nuutila, lehtori, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Virve Vainio, lehtori, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

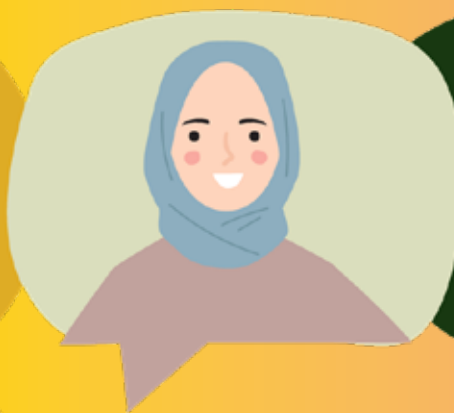
Kaikki MALVA-hankkeen julkaisut on koottu osoitteeseen
<https://osaamisenpaikka.fi>

Lähteitä

- Ryan, R.M. & Deci E.L. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. Vol 55. University of Rochester. 0080.tif (selfdeterminationtheory.org)
- Heikkinen, H.L.T. 2002. Narratiivisuus – ei yksi vaan monta tarinaa. Teoksessa H.L.T. Heikkinen & L. Syrjälä (toim.) *Minussa elää monta tarinaa*. Kirjoituksia opettajuudesta. Kansanvalistusseura, Helsinki.
- Hyväri, S., & Kylli, E. (2020). Kokemusasiantuntemusta hyödyntävä matalan kynnyksen palveluohjaus. Teoksessa P. Vuokila-Oikkonen, S. Hyväri, & E. Keskitalo (toim.), *Asukkaat alueen hyvinvoinnin rakentajina – kokemuksia Oulun Rajakylän kehittämisestä*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-354-4>
- Hänninen, K. 2007. Palveluohjaus. Asiakaslähtöistä täsmäpalvelua vauvasta vaariin. Stakes, FinSoc. Raportteja 20/2007. Stakes, Helsinki.
- Karinen, R., Luukkonen, T., & Oosi, O. 2020. Maahanmuuttajien matalan kynnyksen ohjaus- ja neuvontapalvelut. Selvityksen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:27. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-542-3>
- Koinsaari, J., & Rautio, E. (2018). Osallisuus, monitoimijuus ja arjen tuki: Käsikirja onnistuneeseen omais- ja perhehoidon tukeen sekä sektorirajat ylittävän palveluohjausverkoston perustamiseen. Raportteja ja muistioita 55/2018. Sosiaali- ja terveysministeriö. URN:ISBN:978-952-00-4011-6
- Kuronen, I. & Savuaho, T. 2006. ”Minä valitsin uusi elämä” – Kontakti-projektin maahanmuuttaja-asiakkaiden tarinoita kotoutumisesta ja viranomaisten kokemuksia maahanmuuttajatyöstä. Etelä-Savon koulutuksen kuntayhtymä, Mikkeli.
- Metsänen, R. 2000. Monikulttuurinen ohjaus. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.), *Ohjaus ammattina ja tieteen alana 2. Ohjauksen toimintakentät*. PS-Kustannus, Jyväskylä.
- Mykrä, T. 2004. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – työssäoppimisen ohjaaminen ja arviointi työyhteisön arjessa. Educa-Instituutti, Helsinki.
- Peavy, R. V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Psykologian Kustannus, Helsinki.
- Rautiainen, A. 2005. Ammatillinen tieto monikulttuurisen ohjauksen resurssina - ammatillisen tiedon sosiaalinen rakentuminen vuorovaikutussuhteiden verkostossa. Pro-gradu tutkielma. Joensuun yliopisto, kasvatustieteiden laitoksen sosiaalisen pedagogian tutkimuskeskus.
- Salo-Lee, L. 2005. Kohden kulttuurienvälistä kompetenssia. Teoksessa T. Varis (toim.), *Uusrenessanssijättilä, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuden kasvaminen*. Okka, Opetus-, kasvatustieteiden ja koulutusalojen säätiö, Helsinki.

Kaikki unelmamme voivat toteutua,
jos meillä on kylliksi rohkeutta tavoitella niitä.

Walt Disney



1. TYÖNHAKIJAN ÄÄNI – TYÖLLISTYMISEN TARINOITA



Mohammed toivoo opiskelupaikkaa ja työtä



Eija Honkanen, yliopettaja, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Mohammed on 24-vuotias nuorimies. Hän on erittäin aktiivinen osallistumaan ja harrastaa erilaisia kamppailulajeja. Mohammedille on tärkeää myös musiikin kuuntelu ja soittaminen. Hän on tullut Suomeen hyvin nuorena ja yksin. Osa perheestä jäi kotimaahan ja osa on menehtynyt, ja tästä kaikesta Mohammed on ollut hyvin surullinen. Koti-ikävä oli kova, ja hänen oli vaikeaa ymmärtää omasta kotimaasta lähtöään.

Kokemukset kotimaasta, pakolaisuus, sopeutuminen uuteen paikkaan ja kouluun sekä kulttuuriin olivat vaikeita. Ne olivat traumaattisia kokemuksia hänelle. Pelkotilat ja ahdistus toivat myös näkyviä oireita. Mohammed sai monenlaista tukea ja ymmärsi, että ilman tukea ja apua hän ei olisi selvinnyt. Terapiajakso auttoi syntyneiden traumojen käsittelyssä, ja Mohammed kokee löytäneensä nyt elämäänsä tarkoituksen. Kotimaassaan hän oli keskeyttänyt koulun ja jatkoi Suomessa peruskoulua. Mohammed sai peruskoulun päätökseen. Se vaati häneltä sinnikkyyttä, tuen vastaanottoa ja päivittäisten rutiinien noudattamista. Tuen ja ohjauksen avulla hän sai ystäviä ja uusia harrastuksia. Mohammed harrastaa erilaisia kamppailulajeja ja musiikkia, jota hän kuuntelee paljon ja soittaa kitaraa.

Mohammed sai suomalaisen kummiperheen, johon hän tutustui nopeasti. Kummiperheen luona kyläily vahvisti osaltaan suomen kieltä ja tutustumista suomalaiseen kulttuuriin. Kummiperheessä on turvalliset aikuiset Mohammedia varten, ja perheellä on myös lapsia, joiden kanssa hän on ystäväystynyt. Mohammed vieraillee edelleen säännöllisesti kummiperheen luona. He tekevät yhdessä ruokaa ja viettävät vapaa-aikaa eri tavoin. Kummiperhe on ollut hyvin tärkeässä roolissa Mohammedin kotiutumisessa, ja hänestä kummiperhe tuntuu perheeltä täällä Suomessa.

Mohammed siirtyi perusopetuksesta ammatillisen koulutuksen valmistaviin opintoihin, joiden aikana hän paransi peruskoulun arvosanoja ja mietti ammatinvalintaa. Hän tutustui eri alojen työtehtäviin työpaikoilla ja piti sitä parhaana tapana oppia eri ammateista. Mohammed haaveili kaupan alan työstä. Se sopi hänelle hyvin, koska aktiivinen osallistuminen auttaa Mohammedin mukaan näissä työtehtävissä ja asiakkaiden palvelemisessa. Mohammedin suomen kielen taito on erinomainen, ja hän on matemaattisesti lahjakas. Hän oppii nopeasti, on joustava ja helposti lähestyttävä nuori mies.

Mohammed hankki ajokortin, ja hän on tehnyt erilaisia lyhytaikaisia keikkatöitä kaupan alalla, pizzerioissa, kiinteistöhuollossa ja kuljettajana. Hän kaipaa kuitenkin vakinaista työtä. Mohammedin tavoitteena onkin päästä kaupan alan koulutukseen merkonomiopintoihin.

Olemme tavanneet Mohammedin kanssa ohjaustilanteissa henkilökohtaisesti tai puhelimitse lähettämällä tekstiviestejä tai keskustelemalla kuvapuhelun välityksellä. Mohammedille on tärkeää nähdä ihminen ja ihmisen ilmeet vuorovaikutustilanteissa. Olemme yhdessä kartoittaneet koulutusmahdollisuuksia ja vertailleet eri oppilaitosten tarjoamia vaihtoehtoja. Mohammedilla on alueen eri koulutusvaihtoehdot selvillä, ja hän etsii aktiivisesti opiskelupaikkaa. Hän on lähettänyt useita hakemuksia eri oppilaitoksiin ja odottaa päätöksiä. Odotellessa hän tekee edelleen lyhytaikaisia keikkatöitä, harrastaa, tapaa ystäviään ja haaveilee auton ostosta. Mohammedin tavoitteena on päästä merkonomikoulutukseen ja tehdä työtä opiskelun ohessa.

Alisha pääsi unelmatyöhön!



Eija Honkanen, yliopettaja, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Alisha on aina iloinen ja reipas vantaalainen 33-vuotias nainen. Kotimaassaan hän on suorittanut lukion ja tullut Suomeen vuonna 2008. Alisha kävi yhden suomen kielen kurssin ja jäi sitten äitiyslomalle. Hän oli äitiyslomansa aikana kotona ja puhui omaa äidinkieltään perheen ja ystäviensä kanssa. Hän käytti suomen kieltä vain asioidessaan.

Alisha pääsi omasta toiveestaan kielikurssille ja lapsi meni päiväkotiin. Alis-hasta tuntui, että hän oli unohtanut paljon oppimastaan suomen kielestä, koska sen aktiivinen käyttö oli ollut niin vähäistä. Hän oli innoissaan, kun pääsi opiskelemaan. Tärkeää oli myös tutustua muihin opiskelijoihin ja kokea vertaisuutta heidän kanssaan, jolloin yhdessä ihmeteltiin suomen kielen vaikeutta ja perehdyttiin kulttuurisiin tapoihin. Kielikurssin myötä hän meni kieliharjoitteluun työpaikkaan kauppaan. Se innosti vielä enemmän, kun Alisha huomasi oppivansa kieltä nopeammin arjen työtilanteissa ja osasi käyttää oppimaansa sanastoa ja rohkaistui yhä enemmän vuorovaikutukseen vieraalla kielellä. Kurssipäivät ja työharjoittelu muodostivat Alishan mielestä hyvän tuen

toisistaan. Työssä eteen tulleet vaikeat sanat saivat harjoitusta ja merkityksen yhteistapaamisissa koululla.

Kielikurssin aikana Alishalle tarjoutui mahdollisuus mennä vielä toiseen työpaikkaan kieliharjoitteluun. Hän pääsi siivoamaan. Työpaikalla tapahtuvat kieliharjoittelut olivat Alishan mielestä onnistuneita monella tapaa. Ensinnäkin hän sai aitoja kielenkäyttötilanteita ja koki onnistuneensa. Toiseksi hän sai kokeilla kahden eri alan työtä. Nämä työpaikat olivat sellaisia, että hän toivoi myös työllistyvänsä tulevaisuudessa jompaankumpaan tehtävään. Alisha sai työpaikalta erinomaiset palautteet: hän käytti rohkeasti kieltä, oli huolellinen ja tarkka työtehtävissään sekä oli työtiimin iloinen jäsen.

Kielikurssin jälkeen seurasi yli puolen vuoden kestävä työttömyysjakso, jonka aikana Alisha koki yksinäisyyttä, ahdistuneisuutta ja turhautumista. Samaan aikaan hänelle tuli avioero ja Alisha jäi yksinhuoltajaksi. Alisha olisi halunnut töihin, ja hän olisi halunnut oppia uusia asioita ja vahvistaa kielitaitoaan. Alishalle tarjottiin mahdollisuutta hakeutua koulutukseen. Hänen toiveensa mukaisesti se liittyi siivoukseen, jossa Alisha koki käyttävänsä osaamistaan: tarkkuutta, huolellisuutta, iloisuutta ja vahvistuvaa kielitaitoaan. Hän pääsi opiskelemaan pääkaupunkiseudulla Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkintoon toimitilahuollon osaamisalan laitoshuoltajan opintoihin.

Alisha oli onnellinen päästyään koulutukseen, jossa hänen kanssaan opiskeli myös muita maahanmuuttajia. Hänen mielestään nimenomaan opiskelussa saatu vertaistuki ja kokemukset olivat tärkeitä. Hän sai myös uusia ystäviä. Opiskelu oli yksinhuoltajalle kovaa työtä, koska joka päivä oppi uusia asioita ja piti muistaa käsitteitä, materiaaleja, aineita, työtapoja jne. Alisha oli tunnettu ja koki välillä olevansa todella väsynyt päivän jälkeen. Hän kuvaa koulutuksen aikana opettajilta saamaansa tukea erittäin tärkeäksi. Ilman sitä hän ei olisi jaksanut tai selvinnyt opinnoista. Opettajat olivat lempeitä, ymmärtäviä ja tukivat häntä paljon monissa asioissa. Alisha koki, ettei ollut enää niin yksin. Hän tarvitsi tukea lapsen hoitoon liittyvissä asioissa, lääkärissä käynnissä, Kelan kanssa asioinnissa jne. Opettajat osasivat ohjata häntä oikealle taholle ja asiat selvisivät yksi kerrallaan. Samalla hän oppi ja rohkaistui yhä enemmän itse hoitamaan omia asioitaan.

Alisha sanoo oppineensa ammatin siksi, koska opettajien tuki ja opetus kohtasivat hänen yksilölliset tarpeensa. Opettajien käyttämä oppimateriaali oli selkeää, yksinkertaistettua juuri hänen kielitaito-osaamiseensa sopivaa, havainnollista, käytännön työtehtäviin kytkettyä ja opiskelijoiden yhteisöllisyyttä vahvistavaa sekä sopivasti haastavaa. Alishan mielestä opetuksessa tarvittiin huumoria arjen tilanteissa, joissa harjoiteltiin ammatillisia tehtäviä ja kielen käyttöä todellisissa tilanteissa. Hän muistaa monta kummellusta, jotka sautuivat kielen osalta väärinymmärryksiin. Niille naurettiin yhdessä ja huumori

auttoi yhdessä selviytymään ongelmallisista tilanteista myös työpaikalla. Koulutuksen aikana opittiin myös rohkeasti kysymään. Alisha oppi paljon työelämästä, siellä toimimisesta ja työnhausta.

Työharjoittelu sairaalassa oli Alishan mielestä parasta. Alkuun hän kertoi olevansa ujo, koska hänestä tuntui, ettei osaa mitään – ei työtä eikä kieltä. Hän huomasi kuitenkin oppivansa nopeasti työtehtävät ja siihen liittyvän kielen ja sai niihin ohjausta. Alisha huomasi päivä päivältä osaavansa enemmän. Oma opettaja kävi työpaikalla ja auttoi alkuun. Hän tutustutti Alishan työpaikan henkilöstöön ja näytti kädestä pitäen joitakin työtehtäviä. Alishan mielestä oli tärkeää, että opettaja oli turvana työpaikalla alkuun. Tutulta opettajalta uskalsi kysyä ja Alisha tiesi, milloin opettaja tulee seuraavan kerran työpaikalle. Lisäksi Alisha sai opettajalta opastusta ja varmistusta myös puhelimesta WhatsApp-sovelluksen kautta. Hän lähetti opettajalle kysymyksiä ja kuvia ja opettaja vastasi sekä ohjasi kysymään myös suoraan työpaikkaohjaajalta. Alisha nautti työstään ja keskusteluista potilaiden kanssa työn lomassa. Tässä työssä hänen tarkkuutensa, huolellisuutensa ja iloisuutensa tulivat esille vahvuuksina. Lisäksi työpaikalla työpaikkaohjaaja osasi ohjata Alishaa kielen käytössä, potilaiden kohtaamisessa ja työn tekemisessä sairaalaympäristössä. Alisha koki olevansa rohkeampi ja olevansa osa työyhteisöä. Hän vietti kahvi- ja ruokataut yhdessä muiden kanssa ja osallistui keskusteluihin. Alisha sai hyvät palautteet työpaikalta ja valmistui tutkintoon. Se oli todellinen juhlapäivä hänelle, opiskelukavereille ja opettajille.

Opintojen jälkeen hän oli työttömänä ja tuli mukaan MALVA-hankkeeseen. Tapasimme Alishan kanssa ohjauksen merkeissä useita kertoja. Teimme yhteistyötä myös häntä opettaneen opettajan kanssa. Ohjauksen teemoina olivat Alishan toiveiden mukaisesti hänen ammattiosaamisena vahvistaminen ja näkyväksi tekeminen. Niitä vahvistettiin harjoittelemalla yhdessä käsitteitä ja arjen työtilanteita. Lisäksi ohjaustilanteissa keskityimme hänen henkilökohtaisiin vahvuuksiinsa, osaamisen näkyväksi tekemiseen ja työpaikkojen hakemiseen sekä valmistauduimme yhdessä haastatteluihin. Ajanmukaistimme yhdessä Alishan kanssa myös hänen työhakemuspohjansa ja cv:n. Ohjaustapaamiset olivat henkilökohtaisia tapaamisia oppilaitoksemme tiloissa tai eri kahviloissa, sekä Teamsissä tapahtuvaa ohjausta ja puhelinkeskusteluita tilanteen ja ohjaustarpeen mukaisesti.

Alisha pääsi työhaastatteluun. Työhaastattelu jännitti häntä kovasti. Tapasimme työhaastattelun tsemppauksen merkeissä muutamia kertoja. Työhaastatteluun kulkeminen oli nousta Alishalle esteeksi, koska kulkuyhteydet sinne olivat hankalat. Työ olisi päätoimista ja vakinaista siivoustyötä vaihtelevissa kohteissa ja työpaikat olivat helposti saavutettavia. Lopulta päädyimme Alishan toiveesta siihen, että hän tarvitsee saattajan haastatteluun. Alisha perusteli

tätä sillä, että näin hän voi varmistaa työhaastatteluun pääsyn ja sen, että on ajoissa paikalla. Jännityksestä huolimatta haastattelu sujui hyvin ja Alisha sai tietää, että hän sai työpaikan. Alishan unelman toteutuminen vakinaisesta siivoustyöstä oli enää askeleen päässä. Työn aloittamiseen liittyi koeaika, joka oli kolme kuukautta. Sen jälkeen työpaikka olisi vakinainen, jos molemmat osapuolet ovat tyytyväisiä. Työ alkoi kahden viikon kuluttua haastattelusta. Tämän kahden viikon aikana tapasimme useita kertoja, jolloin ennakoimme yhdessä työn alkamista ja työn tekemistä työpaikalla. Siihen liittyi työsopimuksen tarkastelua, kulkuyhteyksien varmistamista, verokortin hakemista jne.

Työpaikalla oli erinomainen perehdytysjakso, jolloin työkaverit ohjasivat Alishan työtehtäviin eri paikoissa. Tunnollisena Alisha alkoi huolestumaan siitä, sujuuko koeaika hyvin. Tapasimme koeaikana useita kertoja, jolloin keskustelimme työtehtävistä, työkavereista, työpaikoista, yhteiskunnan tuista ja tukien hauista, katsoimme yhdessä verotusta, pohdimme kulkuyhteyksiä työpaikoille ja aikatauluja, teimme muuttoilmoituksen, kertasimme sanastoa ja mitä eri käsitteet käytännössä tarkoittavat, tarkastelimme työsopimusta jne.

Alishan koeaika päättyi ja hän työllistyi vakinaiseen työtehtävään kokopäiväiseksi työntekijäksi. Työnantaja on erittäin tyytyväinen hänen osaamiseensa, työn tekemiseen ja hän on tärkeä henkilö työpaikalla erityisesti osaamisensa vuoksi. Työyhteisö on ottanut Alishan hyvin vastaan ja hän tulee hyvin kaikkien kanssa toimeen. Myös Alisha on tyytyväinen työhönsä, työnantajaansa ja työtovereihinsa. Hänen unelmansa on toteutunut. Juhlistimme tätä yhteisellä kahvihetkellä kahvilassa, jossa olimme pitäneet monta ohjaushetkeä yhdessä. Alisha iloitsi erityisesti myös siitä, että hän ansaitsee itse elantonsa, työ on mielekästä ja työkaverit kivoja. Ylpeänä hän kertoo tekevänsä työtä ja olevansa tärkeä.

Pääsimme yhdessä kohti Alishan unelmaa luottamuksella, monialaisella yhteistyöllä, joustavalla ohjauksella ja elämään liittyviä tarinoita jakaen. Ohjaus muodosti jatkumon oppilaitoksesta hankkeeseen ja hankkeesta työhön. Ohjaus oli hyvin arkeen liittyvää ja kokonaisvaltaista eri elämänalueilla tapahtuvaa pohdintaa ja opastusta. Mukana olivat opiskelun ja työn lisäksi elämän ilot ja murheet, onnistumiset ja epäonnistumiset sekä lapsiperheen arki.

Samiul Sultana: My Path



This is Mst. Samiul Sultana. Originally, I am from Bangladesh. I was born and brought up in Rajshahi. But now I am based in Espoo. I have completed my graduation and post-graduation from Rajshahi university in the department of psychology. Now I am a licensed psychologist by the National Supervisory Authority for Welfare and Health (Valvira). I had to walk through a rough road to reach today's position. Here I will share my journey.

My father, Md. Mahfuzur Rahman is a renowned businessman. He was awarded by the government as one of the highest tax payers in Bangladesh. My mother was a housewife, who always inspired me to become an ideal person. She was a pivotal role in our family. Besides my uncle, Arif Rahman also encouraged me a lot by providing various gifts for my outstanding results in academic examinations since childhood. I belong to a nuclear family.

We are two brothers and two sisters; I am the 3rd one among them. The sister, Kuhely, immediate senior to me is a teacher. My brothers, Royal and Rahul are handling the father's business now after completing their education.

When I was a student at the University of Rajshahi, I was very keen on higher studies in abroad. I started my career in an institution while studying at the university. Where I handled disabled people as a counsellor. After completing my studies, I have worked Nobel laureate organisation as an auditor for one year. Later on, I established a handicrafts business to help the local poor women and exported the products in Brunei during 2009-2010. Eventually, I got married to Md. Saiful Alam in 2010 and had to move to Finland in January 2012. It was winter. I was really overwhelmed by the beauty of nature over here and the snowy surroundings. So mesmerising! I forgot about the shivering cold as I got obsessed by its serenity and calmness.

After coming here, I faced a new chapter of my life. New culture, new language and a completely new country everything seemed so challenging to me. Primarily, I felt so bored as I had nothing to do as a housewife except doing some household chores. I always felt the urge to do something for the welfare of our society. Therefore, in 2012 I started joining the Finnish language classes under the supervision of the Te-office (unemployment office).

In 2013, my first baby, Ruzaynah was born. It was also a different challenge for me as I had no prior knowledge regarding child-rearing. At that time, I missed my family, especially my parents in Bangladesh.

However, in 2016 I completed the national language certificate test (YKI).

At the same time, my degree in psychology has been recognised as a master's level degree by the Finnish national agency for education. After that, in 2019 I applied for professional rights in the National Supervisory Authority for welfare and health (Valvira).

During 2017-2018, I have worked in Perhetalo. Then, my 2nd child, Samitah was born in 2018. When she was only two months old, I made a plan to continue studying again from home. I started an online Finnish language class at Savonia University of Applied Sciences. I have studied there from 2018 to 2020.

I have completed C-level Finnish language and along with I also completed some social and health care courses. In 2019, I completed the KOKOMA -business course from LAB University of Applied Sciences. In 2020, I have also completed continuing education from the open university of Turku. After completing those courses, I submitted my certificates to the national Supervisory authority (Valvira). Last but not least, I achieved permission to enrol into my profession as a psychologist in June 2020. Now I am working with E-psychology. I would like to mention now that I am going to join TE-office as a psychologist from the 1st December.

I had to overcome many obstacles to reach my dream. I had to come through many adverse situations. For instance, negative responses from the majority of people had no impact on me rather those made me to strength. To reach the present position I had to work very hard with a strong determination, confidence and trust in me. I never let the collision happen between my personal life and my family life.

Regarding the biggest achievement of my life, with due respect, I would share the credit behind my success wholly lonely with my beloved husband Md. Saiful Alam, without his immense support and contribution to the family without two little babies it could never be possible for me to reach this milestone.

In the journey of long nine years, luckily, some Finnish people have been supporting me in many ways. Among them, especially grateful to the actors of Malva project. They are helping foreign people to build up their careers and businesses. From my point of view, this is the light of hope to foreigners.

Also my Rajshani universities honourable professor Dr. Anwarul Hasan Sufi was assist me. I am very thankful to him. My mother would be very happy to see my present career success. It was her dream. But last year she has died of cancer.

Dina Seppälä: Vaiherikas työmatkani



Joskus tuntuu, että isoihin muutoksiin elämässä tarvitaan paljon aikaa ja sopiva paikka, taloudellisia voimavaroja ja hyviä suhteita. Minäkin olin sitä mieltä, kunnes päädyin isoon päätökseen muuttaa Suomeen ja aloittaa uuden uran toisella alalla tässä maassa. Haluaisin kertoa oman tarinani, ehkä se innostaa jotakuta rohkenemaan tärkeisiin muutoksiin.

Ensimmäisen koulutuksen olen saanut Pietarissa, Venäjällä. Siihen aikaan en vielä ymmärtänyt, mitä haluan elämäntäni ja pääsin opiskelemaan insinööriksi. Tällä alalla työskentelin 2 vuotta, ja olisin jatkanut, mutta alkoi perestroika, joka toi suuria muutoksia talouteen. Minä halusin elää arvokkaasti ja saada oikeudenmukaista palkkaa. Siksi menin yksityisyrittäjäksi myyntialalle ja toimin sillä alalla monta vuotta.

Ajatus muutosta Suomeen tuli yhtäkkiä, opiskelin Suomea ja pääsin kursille, jossa kielen ohessa oli valmennusohjelma yliopistoihin. Ensin se oli Ossi 1 -projekti, sitten oli Valma (Ammatilliseen koulutukseen valmistava koulutus). Alun perin minun tavoitteena oli suomen kielen kehittäminen, koska olen naimississa suomalaisen kanssa. Helposti pääsin yksi-testistä (keskitason yleinen kielitutkinto suomen kielessä) läpi jo vuosi ennen pääsyä Lahden ammattikorkeakouluun (LAMK, nykyään LAB). Opikelu korkeakoulussa antoi mahdollisuuksia kokeilla jotain uutta. Oli mielenkiintoista käyttää tätä mahdollisuutta ja testata itseään.

Pääsin LAMKiin opiskelemaan liiketaloutta tradenomiksi. Se on todellinen ihme kotimaani mentaliteetille. Venäjällä ihmiset ajattelivat täysin eri tavalla. Keski-ikäisten on miltei mahdotonta löytää työtä. Harvat ihmiset päättävät hankkia uuden koulutuksen tässä iässä, tulevaisuuden näkymät ovat hyvin hämärät. En usko, että olisin rojhennut hankkia toista koulutusta ja vaihtaa alaa Venäjällä. Täällä on kaikki helpompaa, kurssilla minun lisäksi opiskeli muutama henkilö Venäjältä joilla oli jo samankaltainen kokemus. Opiskelun aikana meillä oli erittäin ystävällinen ilmapiiri, me annoimme tukea toisillemme, autoimme tehtävissä ja kielen opiskelemisessa.

Ossi 1 -asiantuntijan ansiosta löysin harjoittelupaikan Kokoma-hankkeessa, jonka tavoitteena oli lisätä tietoa maahanmuuttaajien yrittäjyydestä. Meillä oli kansainvälinen seminaari 20NovLahti. Minun toimeenkuvaani kuului enimmäkseen asioiden järjestäminen, painotuotteiden tilaaminen, puheenjohtajien ja vieraiden kanssa asioista sopiminen. Ehdottomasti tämä kokemus auttoi minua ilmaisemaan itseäni, saamaan enemmän luottamusta itseäni ja luomaan hyödyllisiä yhteyksiä.

Seminaarin jälkeen jatkoin harjoittelua Mesh-hankeessa (Verkostot ja mentorointi maahanmuuttajien työllistymisen tukena). Tein työtä opiskelijoiden kanssa, jotka tulivat tänne opiskelemaan, autoin heitä sopeutumaan, etsimään erilaisia vaihtoehtoja korkeakouluihin pääsyyn. Olen todella tyytyväinen saamastani kokemuksestani. Oli kiva auttaa niitä, jotka joutuivat samaan tilanteeseen, missä itse olin aikaisemmin ollut.

Erikseen haluaisin kertoa päättötyöstäni. Minulla oli hyvä tuuri, kun sain opinnäytetyön aiheen LAMKin asiantuntijan yritykseltä. Minä tutkin ja analysoin pienen yrityksen Gimaran suomen kielen verkkokoulutuksien asiakas-tyytyväisyyttä. Se oli hyvin mielekiintoinen ja hyödyllinen kokemus. Tämän jälkeen olin Malva-hankeessa sekä osallistujana että ohjausryhmän jäsenenä kohderyhmän edustajana. Malvan asiantuntija tarjosi minulle erinomaista kielitukea.

Lamkin opiskelun jälkeen oman LinkedIn profiilin kautta ensin löysin ammattillisen koulutuksen ja sen lopussa sain työtarjouksen ja vakituisen työpaikan. Olen erittäin kiitollinen kaikille koulutuksen järjestäjille ja asiantuntijoille heidän antaman apuun ja tukeen.

Katsoessani taaksepäin ja tehdessäni yhteenvedon haluaisin antaa muutaman vinkin niille, jotka pohtivat elämän muutoksia.

- Täytyy vain kokeilla. Suomessa on valtava määrä mahdollisuuksia erilaisille ihmisille.
- Aktiivisuus ja ennakkointi auttavat.
- Kannattaa keskustella paljon ja luoda erilaisia yhteyksiä ja verkostoitua.
- Aina pitää uskoa itseensä ja mennä eteenpäin, vaikka kaikki ei onnistu aina.

Afamia Kouzi: Butterfly effect



It has been said that something as small as the flutter of a butterfly's wing can ultimately cause a typhoon halfway around the world.

Chaos Theory

Four years in Finland, learning Finnish was key to work and study. As a holder of a PhD in Chemical Engineering I had the opportunity to work with wonderful people in the field of scientific research at the University of Helsinki Environmental Research Program in Lahti on subjects slightly different from my previous field of work. It had a good start as I used English and Finnish at work and had the honor to participate in Lahti Science Day for two years in a row where my work culminated in the publication of a research article. The advantage of pursuing studies in Finland is possible, and it is easy to change major profession to another one. It is my conviction that there is no end to a path, ends are only the beginnings of new things. If you do not find what matches your knowledge and experience in the labor market, work to create your opportunity yourself. This is what I learned in the KOKOMA business administration course. How to create your own business? Life is an opportunity where the options do not end. I benefited from the course within 4 months and learned many things that I did not know before, with the presence of good experts and teachers. So, a good teacher does not give you the answer but guides you and teaches you how and where to find the answer? On the principle of the butterfly effect! Small Impact Can Make A Big Change. The business idea touches more people, and can change, make a difference, and advance the benefit by reducing the gap between students and achieving some of equality. Due to the difficulties of the Finnish language, school students encounter difficulties in learning and understanding the school subjects, especially since they have lost years of their school education. Hence the idea of a project to support the education of immigrant students in schools in their mother tongue Arabic (Akoti). The need exists, and it was just an idea that found its way into implementation and turned into action when it found the right people in guidance, counseling, follow-up from Malva project, and joint work with education officials in Lahti city working on immigrant education programs.

I love education as the best way to increase knowledge and self-learning, and it is a work of mutual benefit and influence and benefit everyone I tried the private work, and it was a pioneering personal experience that I went through, I got to know new people and touched closely the difficulties that face the workers in the field of education to reduce the burden on them and make the best use of the teaching process, in addition to the challenges facing students and how they can be overcome, thus enhancing their self-confidence and improving motivation to learn to get better rates.

Circumstances imposed the continuation of work in a different way as a full-time job due to the pressure of work for teachers and the difficulty of ordering via the Internet, it was agreed to full-time work and a daily presence in schools so that direct coordination with teachers is made to achieve the desired benefit. Hope to appreciate the current situation of immigrants with academic degrees and university majors and work on their rapid rehabilitation, as the issue is not only a language. There could be an intensive and fast course that matches their previous experiences and then integrate into the job market faster. Because the need is continuous in the education sector and does not end in a specific time obtaining education qualification to work as a teacher and practice the profession at the same level and quality standards in Finnish education was the motivation for research and continuation of study again. Now, I am student again in Professional Teacher Education at Häme University of Applied Sciences.

Finally, I am grateful and thank everyone who helped me, taught me, gave me advice and support during my few years in Finland.

Thanks to Finland and the Finns!

Lähteet

Article Butterfly effect is the original text which is reflected in Finnish article.

Kouzi, A., Zafar, A. & Ahola, M. 2021. Perhosefekti – Koulu monikulttuurisena työpaikkana ja yhteiskunnan kulttuurisen moninaisuuden haasteen peilinä. LAB RDI Journal.

Abdille Mahamud: Maahanmuuttajat valmentaan työelämään ja yrittäjäksi



Kaikkein tärkein asia, jonka olen oppinut, on kasvattaa luottamusta eri sidosryhmien kesken. Luottamus on menestyksen avain, koska sitä tarvitaan kaikissa elämäntilanteissa ja suhteissa, kuten työ- ja perhe-elämässä sekä liike-elämän suhteiden luomisessa.

Tulin Somaliasta Suomeen seitsemän vuotta sitten. Olen neljän lapsen isä. Kotimaassani olin työskennellyt kauppa-alalla sekä kuljetusalalla. Nuorena en saanut mahdollisuutta opiskella yritystoimintaa ja yrittäjyyden toimintamalleja, minkä vuoksi tein suunnitelman, miten voisin oppia liiketoimintaosaamista ja kehittää osaamistani arkielämän työssä. Lähdin toteuttamaan suunnitelmani ja kehittää osaamistani työn ohessa.

Osaamiseni kehittämispöessi on kestänyt kuusi vuotta. Aina puolen vuoden ajan keskityin yhteen liiketoimintaosaamisen osa-alueeseen kuten myynti- ja palveluosaaminen. Vaikka kehityspöessini on kestänyt monta vuotta, olen tänä aikana saanut kuitenkin arvokasta ja ainoalaatuista kokemusta sekä osaamista sekä työelämäntaitoja. Tämän jälkeen ryhdyin yrittäjäksi puhelin- ja elektroniikka-alalle, vaikka minulla ei ollut tarpeeksi pääomaa, mutta sain hyviä sijoittajia joka puolelta, koska loin laajat verkostoyhteydet esimerkiksi tukkukauppiaisiin, asiakkaisiin ja tavarantoimittajiin. Kasvatin näin luottamusta eri kohderyhmiin ennen yrittäjäksi ryhtymistä. Somaliassa on vahva yrittäjyys, voin sanoa, että somalilaiset ovat lahjakkaita yrittäjiä ja he tukevat toisiaan menestymään liiketoiminnassa sekä yrittäjyydessä.

Olin hankkinut erilaista yrittäjyysosaamista ja liiketoimintaosaamista arkielämässä kokemuksen kautta. Huomasin, että kokemuksen kautta ei kuitenkaan voi hankkia kaikkia uusia taitoja ja tietoja. Varsinkin, kun muutat uuteen maahan, jonka kieli, kulttuuri ja yritystoimintaympäristö ovat erilaisia, kuin mistä tulit. Lisäksi minulla ei ollut todistuksia, jotka voivat osoittaa osaamistani. Tämän vuoksi päätin lähteä opiskelemaan Suomeen, jotta ymmärtäisin ja saisin lisää tietoa yrittäjyydestä ja liiketoimintaosaamisesta, sekä kehittää asiantuntijuuttani. Aiemmin hankittu osaaminen ja kokemus ovat kyllä tukeneet koulutustani ja työelämäni myös Suomessa.

Kotoutumiskoulutus

Ennen Suomeen muuttamista tein suunnitelman, että kun saavun Suomeen, ensimmäinen asia on opiskella suomen kieltä, jotta voin ymmärtää perusasioi-

ta arkielämässä, esimerkiksi lasten koulutukseen ja päivähoitoon liittyviä asioita. Tämä johtui siitä, että kävin perheen kanssa Suomen suurlähetystössä Etiopiassa ja silloin infossa perheelleni puhuttiin suomea. Mietin heti, että suomen kieli on tärkeä, vaikka se kuulosti vaikealta korvassa.

Opiskelin suomea Axxellin monikulttuuriinkoulutuksessa vajaan vuoden. Sen jälkeen hain peruskouluun Eiran aikuislukioon, koska tavoitteeni on ollut päästä opiskelemaan liiketalouden koulutusohjelmaan ja ryhtyä yrittäjäksi. Kiinnostukseni liiketalouden koulutusohjelmaan opiskeluun johtuu siitä, että minulla on ollut jo kaupan alan työkokemusta kotimaassani. Lisäksi minulla on intohimo yrittäjyyttä kohtaan.

Alussa oli todella haastavaa sopeutua Suomen yhteiskuntaan. Se johtui siitä, että olen ollut työelämässä monta vuotta ja nyt pitäisi aloittaa kaikki alusta, mutta olen ollut tavoitteellinen tulevaisuuden näkijä.

On äärimmäisen tärkeää, että sekä yhteiskunta että maahanmuuttajat ottavat kotoutumisprosessin vakavasti ja hyödyntävät sitä, koska se vaikuttaa pitkäjänteisesti heidän ja seuraavien sukupolvien elämään monella tavalla. Esimerkiksi jos vanhemmat eivät ole kotoutuneet ja sopeutuneet Suomen yhteiskuntaan eivätkä oppineet suomen kieltä hyvin, on vaikea edistää ja osallistua heidän lapsensa koulutukseen ja kasvatukseen, koska he itse eivät ole oppineet, miten yhteiskunta toimii. Pitäisi olla aktiivinen, itsetietoinen, itsekurinen, sekä tulevaisuuden näkijä ja tekijä. Kotoutuminen ei ole niin helppo asia, kuten monet ihmiset luulevat.

Verkostoitumista ja henkilökohtaista ohjausta kotoutumisen aikana

Alussa pitäisi kartoittaa maahantulijan osaaminen ja kokemus tarkasti, jotta voidaan heti lähteä hakemaan sellaista työtä, johon maahan tulijalla on jo osaaminen valmiina. Silloin voi heti aloittaa siihen työhön tarvittavan suomen kielen oppimisen. Putkimiehelle työharjoittelupaikka putkifirmaan, sähkömies sähköalalle jne. Alusta asti yhteistyö yritysten kanssa on todella tärkeää.

Verkostoitumisessa on erittäin tärkeää, että eri oppilaitokset ja organisaatiot, jotka valmistavat maahanmuuttajat työelämään tekevät yhteistyötä erilaisten toimialojen yritysten ja rekrytointiyritysten kanssa. Tämä voi auttaa maahanmuuttajia saamaan mahdollisuuksia tutustua erilaisiin työnantajiin ja tuoda esille osaamista, taitoja ja vahvuuksia. Vaikka suomen kielen taito ei vielä ole riittävä, kielitaitoa voi kehittää jatkuvasti työn ohella. On myös äärimmäisen tärkeää, että kotoutuskoulutuksen aikana maahanmuuttaja saa henkilökohtaiseen urapolkuun ohjausta, jotta hän saa tarpeeksi tietoja oman alansa mahdollisuuksista Suomessa.

Olen kiinnostunut ryhtyä yrittäjäksi, mutta alussa en saanut tarpeeksi tietoa tai ohjausta, miten yrittäjyys toimii Suomessa, miten tuetaan aloittavaa yrittäjää, mitä edellytetään aloittavalta yrittäjältä. Jos olisin kotoutumis- ja aikuisten perusasteen koulutuksen aikana saanut perustietoa yrittäjyydessä Suomessa, olisin perustanut jo jotain. Mutta olen saanut yrittäjyystietoa vasta myöhemmin ammatillisen koulutuksen aikana. Silloin olin kuitenkin valmistautunut jatko-opiskeluun korkeakoulussa, joten oli vaikea lähteä ryhtyä yrittäjäksi. Ymmärsin hyvin, kuinka vaikeaa on yhdistää opiskelu ja perhe-elämä sekä pyörittää yritystä. Päätin mieluummin opiskella ja hankkia lisää osaamista.

Tavoitteeni päästä opiskelemaan aikuisten perusasteen opintoja oli vahvistaa opiskelutaitojani, jotta saan mahdollisuuden jatko-opintoon ammattikoulussa tai lukiossa. Huomasin, että olisi mahdotonta muuten päästä opiskelemaan toisen asteen koulutukseen. Toinen syy on ollut sopeutua Suomen yhteiskuntaan opiskelun kautta, koska perusasteen opinnoissa tarjotaan erilaisia tietoja ja taitoja, jotka koskevat yhteiskuntatoimintaa. Lisäksi halusin tutustua ja ymmärtää Suomen koulutusjärjestelmän hyvin, jotta voin vaikuttaa myös lapseni koulutukseen. Aikuisten perusopetuksen koulutus on avannut minulle mahdollisuuksia, kuten suorittaa perusopetus ja lukioon valmistava koulutus samaan aikaan. Suoritin kaikki opinnot kiittävästi. Voin sanoa, että saavutin tavoitteeni erinomaisesti ja sain perusasteen koulutuksen päättötodistuksen ja lukioon valmistavan koulutuksen todistuksen, jotka helpottivat pääsyä opiskelemaan toisen asteen koulutukseen.

Aikuisten perusopetuksen ja lukioon valmistavan koulutuksen jälkeen hain Suomen Liikemiesten kauppapopistoon (nykyään Business College Helsinki) toisen asteen kaksoistutkintokoulutukseen, liiketalouden perustutkinto ja lukio. Ensimmäisen vuoden aikana lopetin lukio-opinnot ja keskityin liiketalouden perustutkinnon opintoihin. Myöhemmin lisäsin myös Väylä- ja Juurru Suomen -projektien opinnot. Tärkeä asia minulle on ollut suorittaa liiketalouden perustutkinto, joka tarjosi kelpoisuuden jatko-opinnoille korkeakouluun sekä täydentää sitä, mikä vaaditaan, jotta pääsee ammattikorkeakouluun ilman pääsykoetta eli opiskelija suorittaa avoimessa ammattikorkeakoulussa 60 opintopisteitä ja keskiarvo on vähintään 3. Ammatillisen koulutuksen kuului myös työssäoppiminen jakso ja suoritin sen Lidl Suomi Ky. Sekin on tarjonnut minulle mahdollisuuksia tutustua kansainväliseen liiketoimintaan ja perehtyä eurooppalaiseen yrityskulttuuriin sekä löytää laaja verkosto. Suoritin liiketalouden perustutkinnon menestyksekkäästi. Lisäksi AMKE Ry on myöntänyt minulle stipendin ”esimerkilliselle ammatillisen koulutuksen maahanmuuttaja-opiskelijalle” vuonna 2018. Hain tutkinto-opiskelijaksi päivätoteutukselle suomenkieliseen koulutusohjelmaan Haaga-Helia ammattikorkeakouluun ja minulle myönnettiin tutkinto-opiskelijapaikka.

Aika pian sen jälkeen, kun olin tullut Suomeen, olin keksinyt uuden liikuntalajin, joka auttaisi nuoria ja liikuntavammaisia liikuntaharrastuksessa. Ideasta ja tuotantoprosessista olisi pitänyt keskustella tuotantoinsinöörin kanssa, jotta olisin saanut mahdollisuuden tuottaa ja kokeilla keksintöäni ja kehitteä sitä jatkuvasti. Mutta en ole saanut tällaista mahdollisuutta, koska on ollut vaikea löytää oikeaa paikkaa ja aikaa innovoida keksintöäni ja tuottaa sitä ajoissa. Minulla ei ole ollut riittävästi aikaa keskittyä tuotantoprosessiin, koska huolenani on ollut opintoni. Huomasin, kuinka vaikea on yhdistää koulu, perhe ja yrittäjäys.

Positiivisella asenteella eteenpäin

Minulle sanottiin, että jos sinulla ei ole riittävästi kielitaitoa, on vaikea pärjätä opiskelussa ammattikorkeakoulussa, vaikka pääsykoe menee hyvin ja saat tutkinto-opiskelijan paikan. Päätin lopettaa negatiivisten puhujien kuuntelun ja aloin etsiä faktatietoja, jotka koskevat opiskelua korkea-asteen koulutuksessa, kuten korkeakouluun pääseminen ja opiskelun vaatimukset. Selvitin, mitkä asiat minulta vaaditaan, jotta voi päästä opiskelemaan korkeakoulussa. Aloin valmistautua ja keskittyä tärkeisiin asioihin, jotka helpottavat pääsemään opiskelemaan. Kysyin aina ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajaltani ajankoh- taista tietoa jatko-opiskelusta. Hän on auttanut ja ohjannut minua jatkuvasti, jotta pääsen opiskelemaan korkeakouluun tai yliopistoon. Sain lisää motivaatiota ja itseluottamusta. Sanoin itselleni, että mikään ei ole vaikea. Voin tehdä mitä vain, kun haluan sitä. Vaikea on elää tuhat vuotta ja pysyä nuorena ja terveinä. Muita asioita on mahdollista tehdä ja saavuttaa tavoitteet.

Alussa opiskeleminen oli todella haastava minulle, koska luennot etenivät nopeasti ja silloin kielitaitoani ei riittänyt ymmärtämään kaikkea, mitä lehtorit sanoivat eli ammattikieli ja puhekieli olivat vaikea ymmärtää. Lisäksi jouduin kirjoittamaan pidempiä raportteja, kuin koskaan ennen. Vaikka oli erilaisia haasteita en luovuttanut eikä motivaationi laskenut. Olen ollut kärsivällinen ja kysyin kaikilta apua sekä opettajilta ja opiskelijoilta. Olen saanut tukea, joka puolella. Hyödyin jokaisesta mahdollisuudesta, jota olen saanut koulussa, esim. projektityöt, erilaiset tukipajat ja tapahtumat. Tykkäsin projektityöstä ja ryhmätyöstä, koska uskon, että erilaisuus on aina rikasta ja vahvaa. Sieltä sain mahdollisuuden osallistua aktiivisesti ryhmätyöhön ja kehittää kielitaito- ni, ja samalla olen jakanut osaamiseni ja kokemuksen muille.

Vaikka minulla on ollut erilaisia haasteita opiskeluaikana, yritin parhaani opiskella ahkerasti ja suorittaa tradenomnin tutkinnon joustavasti. Ensin suoritin perusopinnot ja sen jälkeen haastavat opinnot, kuten juridiikan ja rahoituksen opinnot sekä yrittäjäyden suuntautumisopinnot. Lisäksi olen

ollut joustava ja suunnitelmallinen. Jos huomaisin, että suunnitelmani ei toteudu niin kuin suunnittelin, tein asian toisella tavalla. Esimerkiksi kun hallitus päätti koronarajoituksista ja lähiopetus siirtyi etäopetuksiksi, en pystynyt osallistumaan etäopetukseen erilaisia syiden vuoksi. Päätin lopettaa etäopetuksen ja suoritin suuntautumisharjoittelua. Liiketalouden koulutusohjelma sisältää kaksi työssäoppimisjaksoa: perusharjoittelua ja suuntautumisharjoittelua. Perusharjoitteluni sain suoritettua, AHOTOinnin (aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisen) kautta ja suuntautumistyöharjoittelua suoritin Lidl Suomi Ky:ssä. Suoritin erinomaisesti harjoittelun ja sen jälkeen sain vakituisen työpaikan Lidlistä. Olen suorittanut liiketalouden tradenomi-koulutusohjelman Haaga-Heliassa ja saavuttanut tavoitettani onnistuneesti.

Voimavaroja perheen, opiskelun ja työelämän yhdistämiseen

Minulla oli haasteita yhdistää opiskelu, työ ja perhe-elämä, kun puolisoillakin oli sama tilanne kuin minulla eli opiskelua sekä työelämää ja meillä on neljä lasta. Vaikka oli haastavaa sitoutua kaikkeen samaan aikaan, vetovoimani on ollut ajanhallinta, selkeä tavoite, asenne, kärsivällisyys, positiivisuus, liikunta ja laaja verkostoituminen sekä motivaatio. Nämä ovat keskeiset asiat, jotka ovat johtaneet menestymiseen opiskelussa ja työelämässä. Vaikka jokainen asia on ollut tärkeä, ajanhallinta on ollut tärkeämpi, koska ilman sitä muut asiat eivät ole auttaneet yhtään mitään. Ensin tein säännöllisen ajankäyttösuunnitelman, jota olen käyttänyt koko opiskelu- ja työelämäajan. Kahdeksan tuntia nukun, kahdeksan tuntia työssä tai koulussa, viisi tuntia perheen kanssa ja kaksi tuntia liikuntaa tai vapaa-aikaa (24/7).

Opiskelu- ja työelämän aikana panostin laajaan verkostoon. On vaikea tehdä kaikki yksin ja menestyä. Tämän vuoksi opiskeluaikana yritin parhaani verkostoitua ihmisiin, esimerkiksi opiskelijoihin, opettajiin, työantajiin ja yrittäjiin, jotta saan tukea ja tietoja, kun tarvitsen. Olen yrittänyt aina parhaani mukaan huolehtia erilaisista suhteista ja ympärillä olevista ihmisistä.

Suomen lain mukaan ammattilainen koulutuksen opiskelussa tarvittava kielitaito haetaan perusasteen koulutuksesta tai kotoutumiskoulutuksesta. Sen takia Suomen toisena kieli opetusta on vain rajallisesti ammatillisessa koulutuksessa. Kokemukseni mukaan kielitaito, jonka olen hankkinut kotoutumis- ja aikuisen perusasteen koulutuksessa, auttoi pääsemään opiskelemaan ammatillisen koulutukseen, mutta se ei riittänyt ymmärtämään ja suorittamaan haastavaa ammatillisen koulutuksen tehtäviä. Kokemukseni mukaan tämän vaihe oli todella haastava vaihe, koska jouduin tekemään vaativia tehtäviä, jotka kuuluvat eri oppiaineisiin. Muistan, kun joskus luin tekstiä enkä ymmärtänyt yhtään mitään. Huomasin, että minulla ei ole muita vaihtoehtoa

kuin olla vain kärsivällinen ja sinnikäs, koska tavoitteeni oli päästä eteenpäin korkeakoulussa. Huomasin, että monet maahanmuuttaja-aikuiset jättävät ammatillisen koulutuksen tässä vaiheessa, kun motivaatio ei enää riitä uusiin haasteisiin, vaikka he ovat suorittaneet jo 10–40 opintopistettä.

Kehittämisehdotuksia

Halusin kehittää kielitaitoni korkeakouluopiskelijana, mutta en saanut mahdollisuutta. Pääkaupunkiseudulla Haaga-Helia, Laurea ja Metropolia ovat yhteistyössä. Olisiko mahdollista, jos nämä korkeakoulut tarjoaisivat 3–4 kertaa vuodessa yhteisesti Suomi toisena kielenä -opinnot, joissa opiskelijat, kuten minä, kehittäisivät tarvittavaa osaamista ja taitoa.

Kokemukseni mukaan nuoret aikuiset ja myös aikuiset tarvitsevat tukea ja ohjausta opiskeluaikana. Esimerkiksi tukipajat 2–3 kertaa viikossa koulussa, sekä henkilökohtainen ohjaus 2–3 kertaa kuukaudessa tarpeiden mukaan voisi tukea opintojen etenemistä ja motivoida opiskelijaa. Olen huomannut, että eläkkeellä olevat opettajat ovat valmiina auttamaan opiskelijoita vapaaehtoisesti, mutta heidän on vaikea saada paikkaa, missä voivat auttaa opiskelijoita. Esimerkiksi yksi heistä on auttanut minua kirjastoissa. Olisiko hyvä, jos kirjastossa olisi tukipajoja.

Olisiko mahdollista, jos liiketalouden oppilaitokset ja yrityshautomot tarjoaisivat maahanmuuttaja-aikuisille esimerkiksi intensiiviset yrittäjyyden opinnot. Tämä voisi auttaa maahanmuuttajia, joilla on riittävä työkokemus, osaamista ja taitoja, mutta vaikea päästä työelämään. Esim. putkimies, hitsaaja, sähkömies, rakennusmies, konekorjaamo, autokorjaamo jne. Mielestäni yrittäjyysopinnot voisivat avata heille mahdollisuuden myydä osaamistaan. Vaikutus yhteiskuntaan olisi positiivinen, kun he voisivat tarjota palveluja, joista on pulaa.

Alumnit voisivat vaikuttaa aikuisten maahanmuuttajien koulutukseen ja työelämään, koska heillä on kokemusta opiskelusta ja työelämään pääsystä. Esimerkiksi itse olen valmis auttamaan ja toimimaan vapaaehtoisena 2–3 kertaa kuukaudessa ja osallistua aikuisten ja nuorten maahanmuuttajien koulutukseen ja työelämään liittyviin asioihin. Koska minuakin autettiin, on minun vuoroni nyt auttaa muita. Oppilaitoksien kannattaa tarjota alumneille mahdollisuus auttaa muita.

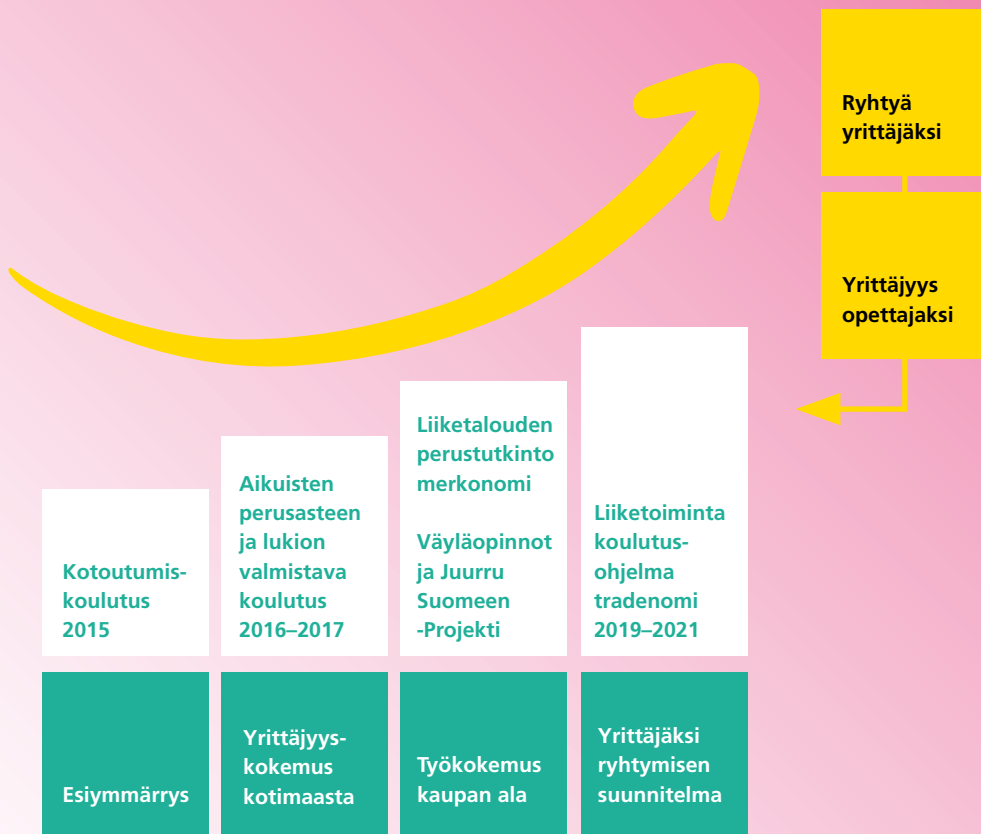
Kokemukseni mukaan on erittäin tärkeää, että työhakemus tehdään anonyymisti. Hakemukseen laitetaan vain työhön liittyviä vaatimuksia, kuten koulutus, työkokemus ja motivaatio. Ikä, sukupuoli, nimi, perheen tausta ovat tarpeettomia työhaun prosessin aikana. Koska työantaja tarvitsee vain työntekijän, joka täyttää työtehtävän vaatimuksia, ei ole väliä onko hän esim. nainen

tai mies. Tämä voi edistää tasa-arvoa työnhaun prosessiaikana ja vähentää syrjintää.

Lopuksi

Nyt vuonna 2021 olen asunut Suomessa seitsemän vuotta. Siinä ajassa olen suorittanut perusasteesta ammattikorkeakouluun asti ja olen ollut myös työelämässä. Lisäksi olen tehnyt AMK-opinnoissani liiketoimintasuunnitelmani luottamuksellisesti opettajien kanssa ja haluan ryhtyä yrittäjäksi lähitulevaisuudessa. Olisi kuitenkin ehkä pitänyt perustaa yritys ja rekisteröidä oma idea aikaisemmin, koska samantyyppistä liiketoimintaa voi olla jo olemassa. Mutta tuotantoprosessin löytäminen oli vielä kesken. Toisaalta taas opintojen, perheen ja yrityksen yhdistäminen olisi ollut liian haastavaa.

Vaikka kotoutuminen uutteen maahan ja kulttuuriin, sekä ympäristöön ei ollut helppoa, voin sanoa, että Suomi on mahdollisuuksien maa. Täällä voit rakentaa loistavan tulevaisuuden ja olla mitä haluat. Mutta se ei tapahdu silmänräpäyksessä, vaan siihen tarvitaan kärsivällisyyttä, päämäärätietoisuutta ja kovaa työtä. Usko tai ei, Suomessa kaikki on mahdollista, kun haluat saavuttaa tavoitteitasi!



Kuviossa 1 näkyy yrittäjyys- ja koulunpolku, jossa yhdistyy kokemus ja koulutuksessa saatu teoria. Koulutuksen aikana saatu ohjaus ja kursseilla tehty itsearviointi. Tulevaisuudessa toivon myös, että voin vielä opiskella yrittäjyyden opettajaksi ja saman aikana toimia sivuyrittäjänä. Tavoitettani on aina vaikuttaa positiivisesti yhteiskunnan asioihin ja haluan myös jättää hyvän polun seuraaville sukupolville sekä motivoida heitä.

Yksilölliset opintopolut – oman polkunsä rohkea ja osaava rakentaja



Zakia Allizay & Kaisu Honkala, lehtori,
Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

”Kun muutin Suomeen olin Porissa ja seuraavalla viikolla kävimme puolisoni kanssa Kelassa. Joku nainen oli aulassa. Ehkä hän kysyi, kuinka voin auttaa. En ole varma... Silloin minun sanavarastossani oli vain hei ja kiitos. Nuori nainen tuli lähelle meitä. Keskustelu kesti noin 2 minuuttia. Koko keskustelun ajan hän katsoi meitä silmiin. Minulla oli tosi vaikea katsoa silmiin. Oivalsin, että se oli kulttuurien välistä eroavaisuutta ja minä opin tämän häneltä.”

Keväällä Luksiassa 2019 sain ohjattavakseni uuden S2-tuetun kasvatus- ja ohjausalan ryhmän. Toimin osittain ryhmän ammatillisena opettajana, mutta erityisesti olin vastuussa työpaikalla tapahtuvan oppimisen tukemisesta ja ohjaamisesta. Ryhmä oli erittäin heterogeeninen opiskeluvälmiuksien, kielitaidon sekä elämäntilanteen osalta. Ilmapiiri oli kuitenkin iloinen ja mukava. Kaveria ei jätetty pahassakaan pinteessä. Haasteita aiheuttivat aluksi ensimmäisen tutkinnonosan vaativat aiheet ja niiden oppimiseen liittyvät tehtävät.

Opin pian tuntemaan tästä ryhmästä paremmin opiskelijan nimeltä Zakia. Zakialla oli kaikista ryhmän opiskelijoista vähiten suomen kielen opintoja taustalla. Normaalisti opiskelijat ovat käyneet kaksi ja kolmekin suomen kielen kurssia ja olleet työharjoitteluissa. Zakia oli opiskellut suomen kieltä vain puoli vuotta. Äitiyslomalla hän oli jatkanut suomen kielen opiskelua Youtuben kautta itsenäisesti ilman minkäänlaista tukea ja ohjausta. Zakia kuitenkin saavutti A.2.2.-tason, joka oli ehtona tutkintokoulutukseen pääsulle. Melkoinen suoritus!

Zakialla oli luonnollisesti vaikea välillä pysyä opetuksessa mukana, mutta hän ei luovuttanut hetkeksikään. Hän kysyi rohkeasti, jos ei ymmärtänyt, selitti omin sanoin oppimaansa, janoi tietoa ja nauroi onnellisena, kun huomasi oivaltaneensa jonkin asian. Zakia sovelsi usein oppimaansa näkemäänsä ja kokemaansa. Tässä häntä auttoi entisessä kotimaassa suoritettu tutkinto, joka myöhemmin rinnastettiin Suomessa täydennystä vaillo olevaksi opettajatutkinnoksi. Ammattien ydinasiat ovatkin monesti samoja huolimatta maasta ja kulttuurista. Järjestelmä ja menetelmät vaihtelevat, mikä on varsin luonnollista. Zakia oli ammattilainen. Hän osasi hyödyntää rohkeasti osaamistaan ja ihmetellä ääneen sitä uutta tietoa, joka jo opitun tiedon ympärille alkoi muodostua.

Zakian ensimmäinen työelämäjakso oli päiväkodissa, jonne hän meni

pelonsekaisin tuntein. Kaikkia opiskelijoita jännittää uusi työpaikka, tunteuttomat työntekijät ja vastaanotto. On kuitenkin vaikea täysin ymmärtää opiskelijan jännityksen määrää, kun myös tuntemus maasta, sen elämäntavasta, työkulttuurista, järjestelmistä ja kielestä ovat vielä hataralla pohjalla ja oma identiteettikin vasta rakenteilla. Opettajan roolissa rauhoittelin Zakiaa ja kehotin vain olemaan oma itsensä ja käyttämään vahvuuksiaan hyväksi. Asenne ja motivaatio kuitenkin auttavat enemmän kuin ajattelemmekaan.

Zakia oli innokas oppimaan. Hän halusi aidosti tutustua alan ammattilaisena suomalaiseen varhaiskasvatukseen, joka on kuuluisa siitä, että lasten osallisuutta tuetaan kaikin mahdollisin keinoin ja työntekijät ovat korkeasti koulutettuja ja motivoituneita. Zakiällä oli juuri tällainen ohjaaja. Ohjaaja oli vaativa, mutta äärettömän sitoutunut avaamaan varhaiskasvatuksen tehtävää, tavoitteita ja toimintaa. Yhteistyö oli toimivaa ja kahden ammattilaisen oppimista toisiltaan. Paljon kertoo se, että Zakia kertoi soveltavansa päiväkodissa opittuja asioita kotona oman lapsensa kanssa, jotta lapsen on helppo sopeutua päivähoitoon, kun sen aika koittaa.

Zakian ohjaaja oli harmissaan, kun hän ei saanut jatkettua yhteistyötä seuraavalla työelämäjaksoilla. Toinen tutkinnonosa vaati kuitenkin oppilaitosympäristöä, jossa harjoiteltaisiin oppimisen ohjaamista. Niin Zakia siirtyi alakoulun arkeen, jonne hän meni jo paljon rohkeampana ja luottaen omaan osaamiseensa. Ohjaava opettaja oli jälleen ammattilainen, ennakkoluuloton ja avoin uudelle ohjattavalle. Ei mennyt kauan, kun ohjaava opettaja jo tuskailli, että kuinka hän pärjää, kun työelämäjakso päättyy. Opettaja antoi Zakiälle viisaasti vastuuta, kuunteli ideoita ja antoi kokeilla erilaisia tapoja toimia. Niinpä oppiminen sai siivet, ja Zakia kehitti osaamistaan isoin harppauksin uuden kotimaan työelämän tarpeita vastaavaksi.

Seuraavan tutkinnonosan työelämäjaksoilla Zakiasta kuoriutuikin jo uusilla tiedoilla ja taidoilla varustettu ammattilainen, jota pyydettiin nopeasti tekemään sijaisuuksia. Niinpä teimme kaikki yhdessä (Zakia, työelämän edustaja sekä minä vastuuopettajana) suunnitelman opintojen etenemisestä työn ohessa ja mahdollisuuden valmistua omalla ajalla alan tehtäviin ammattilaisena. Zakian valmistumista tuki myös viimeisen tutkinnonosan työelämäjakson ohjaaja. Haastateltuaan Zakiaa hän antoi mahdollisuuden siirtyä suoraan näyttöön, jolloin tutkintotodistus oli mahdollista saada useita viikkoja aikaisemmin ja työllistyä päteväenä. Lopulta Zakia valmistui ryhmänsä ensimmäisenä marraskuussa 2020.

Zakian tarina on osoitus siitä, että rohkeus, sitkeys, perheen tuki ja palava halu päästä eteenpäin uudessa maassa ja kulttuurissa tuottavat tulosta. Tarina opettaa myös, että meidän ei läheskään aina kannata keskittyä vain puutteisiin esimerkiksi kielitaidossa, vaan nähdä pintaa syvemmälle ja etsiä vahvuudet ja

osaaminen. Tässäkin tapauksessa varhaiskasvatuksen ammattikasvattajien vaje sai mitä parhaan täydennyksen, kun keskityttiin osaamiseen.

Tarina näyttää myös kuinka iso merkitys on monimuotoisella työyhteisöllä, joka hyödyntää taustaltaan erilaisten ihmisten kykyjä ja osaamista. Monimuotoisuus on sitä, että työntekijöiden välillä ei ole epätasa-arvoista kohtelua, ei syrjintää eikä suosimista. Monimuotoisuuteen työelämässä liittyy erilaisuuden tunnistaminen ja arvostava kohtaaminen.

Työelämälähtöinen oppiminen on prosessi, jossa työntekijä hankkii uusia tietoja, taitoja, asenteita, kokemuksia ja kontakteja. Työelämälähtöinen oppiminen on myös prosessi, jota luonnehtii luottamus, arvostava kohtaaminen, vastavuoroisuus tietojen ja taitojen vaihtamisessa, toisen kunnioittaminen ja arvostaminen.

On myös tärkeää, että oppilaitosten ja työpaikkojen edustajat ovat avoimessa vuoropuhelussa, vaihtavat näkemyksiä ja päivittävät osaamistaan toisiltaan. Tärkeintä on kuitenkin, että keskiössä on opiskelija, tuleva alan ammattilainen. On nähtävä jokaisen opiskelijan ainutlaatuisuus, osaaminen ja mahdollisuus yksilöllisiin opintopolkuihin ja työllistymiseen. Hyvässä yhteistyössä kaikki voittavat, kuten Zakian esimerkki osoittaa.

Haasteet tekevät elämästä mielenkiintoisen –
ja niistä selviäminen tekee elämästä merkityksellisen.

Joshua J. Marine



2. TYÖELÄMÄN ÄÄNI – TYÖPAIKALLA TAPAHTUU



Työkokeilu toimii!

Anu Löytönen-Parkkamäki, työhönvalmentaja, Live-säätiö

Iris Laaksonen, työhönvalmentaja, Live-säätiö

Anna-Leena Häkämies, työhönvalmentaja, Live-säätiö

Kuvaamme Live-säätiön työhönvalmentajina työkokeilun hyötyjä asiakasesimerkkien kautta. Työkokeilu muodostaa prosessin, joka on kuvattu kuvassa 1 asiakkaan näkökulmasta. Työkokeiluun on lähettävänä tahona TE-toimisto. Asiakkaan toiveet, osaaminen ja vahvuudet ovat lähtökohtana, ja ne karroitetaan. Sen jälkeen etsitään yhdessä sopivaa työpaikkaa ja työnantajan sekä toteutetaan tutustumiskäynti työpaikalla. Työpaikalla mietitään työtehtävät ja räätälöidään ne henkilölle sopivaksi, minkä jälkeen sovitaan tarkemmin yksityiskohdista ja tehdään työsopimus. Työsopimuksen osapuolina ovat työkokeilija, työnantaja sekä TE-toimiston virkailija ja työvalmentaja, joka toimittaa sopimuksen TE-toimiston vastuuvirkailijalle. Päätöksen jälkeen voidaan aloittaa työkokeilu.

Kun työvalmentaja on mukana työkokeilussa, hänen tehtävänsä on varmistaa työkokeilun aloittaminen työkokeilijan ja työpaikan välillä. Hän ohjaa ja tukee molempia osapuolia. Työkokeilija aloittaa työtehtävien tekemisen työpaikalla tekemällä aitoja työtehtäviä ja näyttää osaamistaan samalla. Työhönvalmentaja pitää työkokeilun aikana säännöllisesti yhteyttä työnantajaan ja työkokeilijaan sekä kysyy palautetta mahdollista työllistymistä varten. Palaute toimitetaan myös TE-toimistoon. Työkokeilun päättyessä työkokeilija saa työtodistuksen ja hänelle suunnitellaan työllistymisen polkua tämän perusteella eteenpäin. Työkokeilijan CV:hen kirjataan työkokeilujakso näkyville.



Kuva 1. Työkokeilun prosessikuvaus työhönvalmennuksessa olevan asiakkaan näkökulmasta (lähettävänä tahona TE-toimisto)

ASIAKASCASE 1

Korkeakoulutettu maahanmuuttajataustainen henkilö. Hänen suomen kielen taitonsa oli heikko. Asiakkaan työllistyminen hänen toivomiinsa toimisto-tehtäviin ei ollut mahdollista. Kotona perhe puhuu omaa äidinkieltään ja vapaa-aikana tavataan tuttavuuksia, joita yhdistää sama kieli sekä kulttuuri. Valmennuksessa kävivät ilmi asiakkaan käsityötaidot. Hän valmisti erittäin kauniita helmitöitä, koruja ja avaimenperiä. Otimme yhteyttä paikalliseen käsityöyhdistykseen, josta löytyi asiakkaalle sopiva työkokeilupaiikka. Hän pääsi myyjän apulaiseksi pieneen käsityömyymälään. Asiakas sai harjoitella turvallisessa ympäristössä asiakaspalvelutyötä sekä suomen kielen taitoa. Myöhemmin hän liittyi yhdistyksen jäseneksi, hän sai suomalaisia ystäviä ja yhteisen harrastuksen yhdistystoiminnasta. Tämän työkokeilun myötä hän sai suosittelijan, ja työllistyminen onnistui pian puutarha- ja kukkamyyvälään. Työ on toistuvaa sesonkityötä.

ASIAKASCASE 2

Maahanmuuttajataustainen henkilö. Hänellä oli erittäin korkea työmotivaatio ja hän oli valmis lähes mihin tahansa työhön. Kielitaito oli erittäin heikko. Kotimaassaan hän oli käynyt koulua noin kolme vuotta. Hän pääsi työkokeiluun tekstiilipesulaan. Asiakas kävi yhdessä työhönvalmentajansa kanssa tutustumassa työpaikalla, jossa samalla kertaa tehtiin työkokeilusopimus. Puhutteluun panostettiin tavallista enemmän ensimmäisinä työpäivinä ja tarvittaessa vielä kerrattiin asioita. Kaikki asiat näytettiin ja samalla kerrottiin, kuinka toimitaan. Lisäksi piirrettiin ja kirjoitettiin lyhyt ohje. Asiakkaan oli vaikea keskittyä tässä työympäristössä. Hänen huomionsa meni kaikkeen ympärillä tapahtuvaan. Työajanseurannan välineiden käyttö oli hänelle haasteellista. Kulkulätkällä tuli leimata työhön saapuminen, lounastauko ja töistä poistuminen. Hän ei oppinut useista yrityksistään huolimatta käyttämään yksinkertaista leimauslaitetta. Oman selkeän työtehtävänsä hän hoiti. Tosin keskittymisen puute näkyi työssä. Työkokeilijan asenne ja motivaatio olivat kohdillaan, mutta työkokeilussa heräsi vahva epäily olisiko asiakkaalla oppisen haasteita vai lievää kehityksen viivästymää. Työn kokonaisuuden hahmottaminen oli asiakkaalle liian haastavaa ja sen vuoksi työkokeilu keskeytyi. Työkokeilun päätteeksi asiakas kävi työhönvalmentajansa ja työnantajansa kanssa yhdessä läpi työkokeilun palautteen. Kirjattu palaute toimitettiin TE-toimistolle. Palautteen avulla asiakkaalle saatiin muotoiltua jatkokoulutus, jossa hänen oppimisensa haasteet otetaan huomioon ja hän saa niihin tukea.

Asiakkaan suomen kielen taito oli heikko ja hän osasi jonkin verran englantia. Hänen oman alansa työtä on hyvin vähän tarjolla Suomessa, ja kielitaidon puute hankaloitti työllistymistä, joten lähdimme etsimään hänelle muuta työtä. Hänellä oli vahva halu työllistyä ja elättää perheensä. Työkokeilu toteutui valmisruokia valmistavassa yrityksessä. Työssä vaaditaan hygieniapassi, jonka asiakas suoritti englannin kielellä. Työkokeilun myötä asiakas työllistyi määräaikaiseen työhön yritykseen henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Asiakas oli todella tyytyväinen, ja töitä on riittänyt, kun on päässyt työskentelemään useammassa ruokatuotantoyrityksessä aina yritysten tarpeiden mukaan. Asiakas on erittäin pidetty työntekijä näissä kolmessa yrityksessä. Hän on positiivinen, oma-aloinen ja ahkera työntekijä. Työkokeilun avulla asiakas sai näyttää motivaationsa ja potentiaalinsa työnantajalle.

Työhönvalmentajan rooli ja työkokeilun merkitys

Valmentajan tehtävänä on punnita yhdessä asiakkaan ja parhaassa tapauksessa myös työelämän edustajan kanssa, riittävätkö työnhakijan taidot työllistymiseen ilman työkokeilua. Työllistävissä palveluissa työkokeiluun kannustetaan silloin, kun työllistymisen mahdollisuus sen jälkeen on todennäköinen. Myös tilanteissa, jossa asiakkaalla ei ole haettavalta alalta kokemusta, voi työkokeilu edistää työllistämistä huomattavasti. Esimerkiksi kynnys keittiöapulaisen palkkaamiselle on pienempi, jos hakija osaa jo toimia ammattikeittiössä ja käyttää vaikkapa tiskikonetta, kuin silloin kun asiakkaalla ei ole vielä mitään kosketuspintaa haettavaan alaan. Sillä, onko työkokemus hankittu palokatyössä vai työkokeilun avulla, ei ole juurikaan merkitystä.

Työkokeilusta saadun palautteen hyödyntäminen

Asiakkaan työllistymistä voi edistää hyödyntämällä hakuprosessissa aikaisemmasta työkokeilusta saatua palautetta. Esimerkkinä on asiakas, joka asioi suomen kielellä niin heikosti, että rekrytoijan kanssa käydyt keskustelut eivät todennäköisesti suju eikä hän pelkän haastattelun perusteella onnistu vakuuttamaan rekrytoijaa. Tilanne helpottuu huomattavasti, kun työnhakijaa esiteltäessä on mahdollisuus jakaa työkokeilusta aikaisemmin saatua palautetta. ”Ymmärtää alan sanastoa ja kommunikoi työtehtävien osalta sujuvasti muun tiimin kanssa.” ”Tuo työyhteisöön positiivista energiaa aurinkoisella asenteellaan.” ”Noudattaa saamia ohjeita ja aikataulua tunnollisesti.”

Työkokeilusta voi myös pyytää ansioluetteloonsa suosittelijan tai pyytää vapaamuotoista palautetta kirjallisena työnhaun tueksi. Joskus työkokeilu voi tuoda esille sellaisia työelämätaitoihin liittyviä haasteita, joihin on paneuduttava ennen kuin työelämään siirtyminen on mahdollista. Ilman työkokeilua nämä asiat jäisivät valmennusprosessissa huomaamatta.

Työkokeilu ei suinkaan aina ole sopiva väylä työllistymiseen. Suora työllistyminen on parempi vaihtoehto silloin, kun asiakkaalla on jo työkokemusta, koulutus ja työelämätaitoja ja työmarkkinat ovat työtä hakevan alalla suotuisat. Asiaa punnitaan yhdessä valmennettavan kanssa. Jatketaanko hänen työnhakuaan tavoitteenaan suora työllistyminen, vai aloitetaanko työkokeilu, joka todennäköisesti johtaisi työllistymiseen?

Työkokeilu voi olla hyvä väylä työelämään myös korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen edistämisessä tai alanvaihtajilla. Vaikka maahanmuuttajataustaisella työnhakijalla olisi korkeakoulutausta ja vakuuttava ansioluettelo, on työn saaminen Suomessa monella alalla silti haasteellista. Työntantajilta saadun palautteen perusteella se, ettei suomalainen työelämä ja työ-kulttuuri ole tuttu, on riittävän iso kynnys jättää maahanmuuttajataustainen palkkaamatta. Työkokeilut toimivat tästä näkökulmasta myös korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien väylänä työelämään, ja usein käy niin, että työkokeilu johtaa vaikkapa lyhyeen määräaikaisuuteen, joka myöhemmin johtaa vakituiseen työhön.

Työllistävissä palveluissa työkokeiluja toteutetaan lähes ainoastaan siitä näkökulmasta, että se johtaisi asiakkaan työllistymiseen. Tavallisesti työllistyminen tapahtuu heti työkokeilujakson jälkeen, mutta onpa työkokeiluja keskeytetty kokeilijan palkkaamiseksi, kun organisaatiossa on kesken työkokeilujakson tullutkin rekrytointitarve. Vaikka työkokeilu ei johtaisikaan työllistymiseen, se antaa usein tärkeää informaatiota siitä, mihin työnhakua tulisi suunnata tai millaisten palveluiden piiriin asiakasta tulisi ohjata.

Lisätietoa

Live-säätiö <https://www.livesaatio.fi/>

Työkokeilu - Tie työelämään (tietyoelamaan.fi)

Työkokeilu https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelamassa/kuntoutus_koulutus/tyokokeilu/

Yritysten digitaalisten perehdytyskäytänteiden ja tuen kartoitus

Marja Ahola, TKI-asiantuntija, LAB-ammattikorkeakoulu

Afnan Zafar, TKI-asiantuntija, LAB-ammattikorkeakoulu

Maija-Leena Pusa, projektipäällikkö, Koulutuskeskus Salpaus

Kasvava pula osaavasta työvoimasta vaikuttaa liiketoimintaan kaikilla toimialoilla. ”Hyvät monikieliset tyypit” etsivät työtä ja lähettävät lukuisia – ehkä satoja – työhakemuksia saamatta vastauksia, ja pienet yritykset tuskailevat samanaikaisesti työvoiman tarpeesta. Isommissa yrityksissä globaalit rekrytointi- ja perehdyttämisohjelmat ovat jo arkipäivää, ja ne voisivat tarjota malleja pienemmille yrityksille. Kun työvoimaa, elinvoimaa tai kasvua halutaan lisätä, kansainvälinen askel on otettava.

Herkällä korvalla ja yhteistyössä kuulosteltiin yritysten tarpeita

MALVA (Maahanmuuttajat valmentaan työelämään) -hankkeen tärkeä lähtökohta oli selvittää, millaisia tuen tarpeita ja digitaalisia käytäntöjä liittyen maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdytykseen yrityksillä on. Yrityksiltä tiedusteltiin myös, työskenteleekö siellä maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä sekä onko heillä halukkuutta palkata monikielistä työvoimaa.

Monet tahot lähestyvät yrityksiä. Erityisesti mikro- ja pienyrityksillä ei ole aikaresurssia vastata lukuisiin kyselyihin, varsinkin jos niitä tehdään samasta aiheesta ja aina sama ihminen vastaa kyselyihin. Tästä syystä verkostoituminen saman teeman kanssa työskentelevien toimijoiden kanssa säästää kaikkien aikaa ja voimavaroja. Ennen kyselyjen lähettämistä MALVAN toimijat selvittivät verkostosta, millaisia muita kyselyjä alueella oli tehty yrityksille ja millaisia tuloksia niistä oli saatu. MALVAN kyselyjen ajankohtaa myöhäistettiin, koska Lahti Talent Hub oli myös samaan aikaan, keväällä 2020, lähestymässä päijätämäläisiä yrityksiä. Kysymysten laadinnassa tehtiin yhteistyötä.

Talent Hub selvitti yritysten ala- ja yrityskohtaisia rekrytointitarpeita ja kielitaitovaatimuksia. Saatujen tietojen mukaan osaajia etsittiin Päijät-Hämeen yrityksiin muun muassa puutalouden, rahoituksen, viennin, rakennuksen, koneistuksen, mekaniikan, tuotesuunnittelun, kirjanpidon ja web-suunnittelun aloille. Myynnin ja IT-alan töissä suomen kielen taitoa ei edellytetty, mutta muu kielitaito oli eduksi. Useimmissa työtehtävissä vaadittiin suomen kielen

taitoa. (Lahti Talent Hub 2020.) MALVAN haastattelemat yritykset olivat astetta joustavampia kielitaitovaatimuksissa – haastatteluissa korostui kuitenkin se, että pitää olla jokin yhteinen kieli, millä tullaan toimeen työpaikalla. Tässä on paljon ala- ja työpaikkakohtaista vaihtelua.

Taloustutkimus teki Sitran tilaamana haastattelun 2 069 yrityspäättäjälle yhdeksältä alueelta puhelimitse keväällä 2021. Kyselyssä selvitettiin yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä. Pienet yritykset kokevat isoja yrityksiä useammin, että yrityksen liiketoiminnan, henkilöstön osaamisen kehittämisen ja uusien osaajien löytämisen ensisijainen apu ei ole yhteistyö oppilaitosten kanssa. Kun tarkastellaan kaiken kokoisia yrityksiä, kyselyn mukaan merkittävin syy yhteistyöhön oppilaitosten kanssa oli kuitenkin uusien osaajien löytäminen ja rekrytointi. Pääosa yrityksistä (yli 80 %) koki, että kasvava osaajapula ja digitalisaatio vaikuttavat niiden toimintaan. (Sitra 2021.) MALVAN kyselyjen ja haastattelujen perusteella voidaan lisätä, että rekrytointiin liittyvän tuen lisäksi Uudemaan ja Päijät-Hämeen yrityksiä kiinnosti myös henkilöstökoulutus ja suoraan yrityksen arjen toimintoihin liittyvä tuki.

Tietojoukko ja tiedon kerääminen

Kysely ja haastattelut tehtiin käyttäen 14 kysymyksestä koostuvaa yhtenäistä kyselyä. Suurin osa kysymyksistä oli avoimia ja osa oli monivalintakysymyksiä. Kyselylomakkeet käsitelivät pääasiassa sellaisia aiheita kuin vastaajan rooli yrityksessä, uusien työntekijöiden perehdytys, yrityksen perehdytysmallit, digitaalisten materiaalien ja taloudellisten resurssien saatavuus, yrityksessä käytettävien digitaalisten työkalujen tyyppi, uusien työntekijöiden perehdytystapa (lähi- ja etätyössä), pandemian vaikutus perehdytykseen, uusien käytäntöjen saatavuus, maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden räätälöity perehdytys ja halukkuus yhteistyöhön MALVA-projektitiimin kanssa.

Yrityksille lähetettiin Googlen kyselylomake ja saatekirje sähköpostitse. Viestin sisältöä ja lähestymistapaa pohdittiin tarkasti myös ohjausryhmän edustajien kanssa, jotta se herättäisi kiinnostusta yrityksissä. Myöhemmin yrityksiin otettiin yhteyttä suorilla puhelulla. Yhteensä 126 yritystä kontaktoitiin joko sähköpostitse tai puhelulla ja 56 yritykseltä saatiin vastaus.

Haastatelluissa yrityksissä perehdytyksen vastuuhenkilöillä oli monia tehtävänimikkeitä, esimerkiksi tiimivalmentaja, palveluesimies, palveluohjaaja, tutor-esimies, myymäläpäällikkö, markkinointivastaava, uraohjaaja, projektiesimies, työnjohtaja, henkilöstöjohtaja- tai -päällikkö, henkilöstöasistentti tai -ohjaaja, työnopastaja, palvelumentori, lähihoitaja tai sairaanhoitaja, apulaisrehtori, toimitus- tai kehitysjohtaja, varatoimitusjohtaja, rekrytointiyksikön asiantuntija, osaamisen kehittämisen johtaja, liikenne-, tehdas- tai

tuotantopäällikkö, yksikönjohtaja, opiskelijavastaava tai tiiminvetäjä. Vastaajien valinta tehtiin huolellisesti, jotta yrityksiltä saataisiin parhaat tiedot.

Yritykset kuuluivat useille eri toimialoille, kuten hoito- ja hoiva-, puuteollisuus-, vaatetus-, IT-, elintarviketuotanto-, rakennusmateriaali-, logistiikka-, henkilöstö- ja koulutuspalvelut, valmistus- ja pakkaus-, jätehuolto-, vedenlämmitys- ja jäähdytysyhtiöt sekä kaupan alat. Yrityksistä suuria (yli 250 työntekijää) oli noin 53 prosenttia, keskisuuria (50-249 työntekijää) noin 10 prosenttia ja pieniä noin 37 prosenttia (alle 50 työntekijää). Yritykset sijaitsivat Päijät-Hämeessä ja Uudellamaalla.

Rekryointitarve

Rekryointitarpeita on erityisesti hoiva-, ravintola- ja puhdistuspalvelualalla sekä teollisuudessa. Joitakin yrityksiä, esim. ulkomaankaupassa toimivia, teollisuus- ja IT-alan sekä hoiva-alan yrityksiä maahanmuuttajat ja toisesta kulttuurista tulevat työntekijät kiinnostivat erityisesti. Osa yrityksistä kertoi rekryointin olevan jatkuvasti auki. Muutama yritys on ryhtynyt rekrytoimaan myös ulkomailta, esimerkiksi Filippiineiltä. Myös erityisosaamista vaativiin tehtäviin etsitään osajia. Monet yritykset miettivät, miten he saavat pandemiatilanteen jälkeen tarpeeksi työvoimaa. Vain muutamassa haastattelussa yrityksessä ei ollut työvoiman tarvetta ja muutama ei vielä osannut arvioida tilannetta pandemian jälkeen.

Valmiudet ottaa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä vaihtelivat paitsi työvoimatarpeen suhteen, myös yrityksen toimialasta, koosta ja sijainnista johtuen. Jos yritykseen oli jo aiemmin rekrytoitu maahanmuuttajia, se myös vaikutti tilanteeseen. Jo usean vuoden Suomessa asuneet maahanmuuttajat koettiin luotettaviksi ja hyväksi työntekijöiksi, vasta maahan tulleiden osalta epäiltiin kielitaidon ja työelämätaitojen puutetta. Itse ammattitaitoon liittyviä asioita ei juurikaan noussut esille. Joissakin yrityksissä todettiin, että he ottavat mielellään maahanmuuttajia työhön, sillä heillä on ollut pääsääntöisesti hyviä kokemuksia. Useimmat yritykset mainitsivat, että jokin yhteinen kieli on välttämätön työturvallisuuden ja asiakaspalvelutehtävien vuoksi. Rekryointitilanteissa käytännön työtehtäviin tärkein asia, mihin kiinnitetään huomiota on se, että työntekijä haluaa tehdä töitä ja tulee säännöllisesti paikalle sekä on motivoitunut. Oikeastaan kaikkea muuta voidaan opettaa.

Monimuotoista perehdytystä

Yrityksissä, joissa jo työskenteli eri kulttuureista tulleita työntekijöitä, nähtiin tarvetta myös ohjaushenkilöstön kouluttamiseen. Esiin oli tullut esimerkiksi

suomalaisen työpaikkaosaamisen puutteet. Muutamissa yrityksissä oli opiskelijoiden perehdytykseen tai oppilaitosten kanssa yhteistyöhön erikoistuneita henkilöitä. Näin oli varsinkin isommissa yrityksissä, joissa oli HR-osasto tai henkilöstöhallintoon erikoistuneita toimijoita.

Maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä oli valtaosassa haastatelluista ja kyselyyn vastanneista yrityksistä. Vain kolmessa ei ollut, eikä suurta kiinnostusta ollut edelleenkään. Kiinnostusta maahanmuuttajataustaisten palkkaamiseen oli seitsemässä yrityksessä, vaikka heille ei ollut vielä palkattu työsuhteeseen muita kuin kantasuomalaisia työntekijöitä tähän mennessä. Yhdessä yrityksessä haluttiin vain virolaisia, jotka puhuvat hyvin suomea ja yhdestä yrityksestä ei saatu tietoja.

Monessa haastatellussa organisaatiossa tai yrityksessä on käytössä muun muassa perehdytyskansio, ohje, kuitattava muisti- tai tarkistuslista, prosessin kuvaus, laatuksikirja, koulutusta ja perehdytyslomake, jossa on kootusti tärkeimmät asiat. Uusien työntekijöiden kanssa käydään läpi tunnukset, salasanat ja esimerkiksi lomapäivien merkitseminen järjestelmiin. Joissakin yrityksissä perehdytysohjelmaan kuuluu myös turvakävely. Osa perehdytyksestä on pakollista ja osa toteutuu itsenäisesti. Toteutus voi olla myös esimerkiksi keskitetty koulutuspäivä, toimipaikkakohtaisia käytännön koulutuksia tai henkilökohtainen opastus. Kahdessa kyselyyn vastanneessa organisaatiossa perehdytykseen ei ole lainkaan aikaa ja joissakin yrityksissä perehdytys on kaikkien yhteisvastuulla.

Perehdytysmalli riippuu tavallisesti yrityksen koosta ja toimialasta. Digitaaliossa intrassa voi olla perehdytysmateriaali, videoita, verkkokursseja tai perehdytysjärjestelmä. Muutamassa yrityksessä on myös perehdytystä tukeva mobiilisovellus. Uudet työntekijät suorittavat perehdytysverkkokoulutuksia, ja heidän kanssaan täytetään perehdytyslistaa. Useimmissa isoissa yrityksissä on selkeä ja vakiintunut pakollinen perehdytysprosessi, jota noudatetaan. Perehdyttäjät koulutetaan tehtävään.

Yhdessä haastatellussa yrityksessä on globaali koulutusprosessi, joka sisältää kulttuuriohjelman ja interaktiivisia oppimateriaaleja sekä laajaa yhteistyötä kumppaniyritysten koulutusyliopistojen kanssa (Microsoft Academy). Jokaisen työntekijän on pakko suorittaa myös niin sanottu kulttuuriohjelma (Talent Acquisition, Talent Community). Code of contacts -ohjelma on pakollinen, jotta työntekijät osaisivat toimia eri kulttuureista tulevien kanssa yhdessä tehokkaasti.

Muita haastatteluissa mainittuja perehdytyksen toimintamalleja ja apuvälineitä olivat esimerkiksi Transval Akatemia – työntekijän kehityspolku ja esimiehen kehityspolku sekä täsmäkoulutukset sekä TTK-perehdytysohjelma sosiaali- ja terveysalalla. Lisäksi joissakin yrityksissä on tarjontaa myös

esimerkiksi erilaisille kورتtikoulutuksille, kuten työhyvinvointikortti, työturvallisuuskortti ja ensiapukoulutus.

81,8 prosenttia kyselyyn vastanneista tiesi organisaatiossaan investoidun digitalisaatioon.

Digitaalisen perehdytyksen työkalut ja viestimet

Tavallisia työkaluja perehdytyksessä ja viestinnässä ovat kyselyn ja haastattelujen perusteella sähköposti, intra (esim. Moodle-pohjainen), Teams, Whatsapp, mutta myös Kaizala, Wilma, Zoom, Google Meet, Microsoft Azure sekä MC Dynamics CRM 365 -ohjelma, Gimlet, Sympa HR-ohjelmisto, Valo, Atso, tekstiviesti, Workspace, Trello, Google Drive ja Slack. Yhdellä yrityksellä oli itse kehitetty henkilöstökoulutusohjelmisto Erppi.

Noin 53 prosenttia vastanneista koki, että pandemia on muuttanut ohjaus- ja perehdytyskäytänteitä. Perehdytys on siirtynyt Teamsiin tai intraan ja tukea tarjotaan etänä. Tarve perustella toimintatapoja on lisääntynyt digitaalisten toimintatapojen myötä.

Puolet vastanneista koki, että uudet työtavat ovat tehostaneet perehdytystä ja helpottaneet arkea – ja puolet koki päinvastoin. Etäpalaverit ovat tehostaneet ajankäyttöä esimerkiksi työmatkojen osalta mutta eivät kuitenkaan korvaa fyysistä kohtaamista. Etätyö vaikuttaa työhyvinvointiin, koska työn ja vapaa-ajan välinen kynnys on hämärtynyt.

Maahanmuuttajataustaisen perehdytyksen erityispiirteet

Ne organisaatiot, joilla on kokemusta maahanmuuttajataustaisen työhön perehdytyksestä, näkevät selkokielen käytön, ymmärtämisen varmistuksen ja kulttuurierojen selittämisen tärkeänä osana perehdytystä. Ammattisanojen ja käytäntöjen opastamiseen tarvitaan enemmän aikaa. Yhdellä haastatellulla globaalilla yrityksellä on vahva osallisuutta edistävä ohjelma, jota yritys on sitoutunut noudattamaan. Osalla yrityksistä ei ollut vielä kokemusta maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä, ja pääsääntöisesti vastauksista voi tulkita, että ne näkevät ohjauksen samanlaisena kuin kantaväestön ohjauksen.

Ongelmana pääkaupunkiseudulla on se, että jotkut työntekijät eivät osaa kuin omaa äidinkieltään, jota kukaan muu työpaikalla ei osaa. Monet asiat perehdytykseen liittyen on käännetty jopa kuudelle kielelle ja lisäksi on tuotettu kuva- ja videomateriaalia. Esimerkiksi ravintola-alalla tärkeää olisi hallita työturvallisuus-, hygieni- ja elintarviketurvallisuusohjeet. Eräs yritys toivoi, että kehitettäisiin jokin ratkaisu suomen kielen taidon kehittämiseen, että edes peruskielitaito olisi saavutettu. Taloustutkimus Oy (2020) Kotona Suomessa

-hankkeen tilaamana selvitti yritysten halukkuutta maksaa kielikoulutuksesta. Kolmannes yrityksistä olisi valmiita maksamaan suomen kielen koulutuksesta ja kaksi kolmesta yrityksestä hyväksyisi kielikoulutuksen työaikana. Monet yritykset, yksityisopettajat, oppilaitokset ja hankkeet tarjoavatkin tällaista palvelua yrityksille.

Suuressa monikansallisessa yrityksessä on töissä noin 40 000 ihmistä, joten monikansalliset tiimit ovat arkipäivää. Yrityksessä on selkeät perehdyttämisohjeet ja työturvallisuusmääräyksiä on jo käännetty monelle kielelle. Yrityksessä on työntekijöitä yhdeksästä eri maasta. He ovat huomanneet, että osaamisen varmistaminen on tärkeää. Mikäli tyytyy vain kysymään, osaatko tehdä tämän työn, vastaus on aina ”kyllä”. Siksi käytäntöjä on kehitetty niin, että työntekijän on myös näytettävä, miten työ tehdään. Myös väärinkäytöksiä ja epäasiallista käytöstä varten on olemassa selkeät käytännöt ja toimintaohjeet.

Paljon monikulttuurisia henkilöitä rekrytoineet yritykset perehdyttävät sekä näyttämällä että yrityksen perehdytysjärjestelmien kautta. Maahanmuuttajataustaisia otetaan työhön, mikäli heillä on jokin yhteinen kieli pärjätäkseen sekä esimiesten että työtovereiden kanssa ja ymmärtääkseen välttämättömät ohjeet.

Halukkuus tehdä yhteistyötä oppilaitoksien kanssa

Kyselyyn vastanneista yrityksistä yli 80 prosenttia antoi luvan olla yhteydessä yritykseen, jos koulutusta on tarjolla. Haastatteluun osallistuneet yritykset eivät nähneet vertaistukea kovinkaan merkityksellisenä toisin kuin Sitran kyselyssä (2021) kävi ilmi. Oppilaitosyhteistyön tarvetta yritykset kertoivat olevan esimerkiksi monikulttuurisuus- tai voimavaralähtöisen ohjauksen koulutuksen, selkokielen ohjauksen, perehdytysmateriaalin selkokielistämisen, perehdytysbotin rakentamisen osalta. Noin puolet yrityksistä ei tuntenut tuen tarvetta. Mikäli tuki liittyisi suoraan jo yrityksessä meneillään oleviin prosesseihin, se kiinnostaisi enemmän.

Silta yritysten ja työnhakijoiden välillä

Oppilaitosten ja myös MALVA-hankkeen rooli on rakentaa siltoja yritysten ja työnhakijoiden välille yritysten esiin tuomien tarpeiden pohjalta. Yritykset voivat yhteistyötä oppilaitosten kanssa työntekijöiden löytämiseen ja rekrytointiin. MALVA on vauhdittanut 12 työpaikan, 15 työkokeilupaikan ja 2 oppisopimuksen syntymistä. MALVA on tarjonnut työnhakijoille ja työntekijöille kieltukea ennen työhaastattelua, rekrytointivaiheessa ja työsuhteen alussa.

Haastattelujen ja kyselyjen tulosten pohjalta on syntynyt tietoisukuja,

podcasteja, osia verkkovalmennukseen ja työpajoja. Kieli- ja kulttuuritietoisuuden, selkokielen, monikulttuurisuuden tai voimavaralähtöisen työhön valmennuksen henkilöstökoulutuksia ja ohjaustilaisuuksia järjestettiin hankkeen aikana kahdella alueella kymmeniä ja niissä oli osallistujia yli 56 yrityksestä eri toimialoilta. Monen yrityksen kanssa työstettiin selkokielisiä perehdytysmateriaaleja ja perehdytyschatboteja, joiden tehtävänä on vastata luotettavasti usein kysyttyihin kysymyksiin vaivaamatta ohjaajaa ja säästämällä aikaa vaativamman tason keskusteluihin.

Haastattelujen ja kyselyjen pohjalta koottu tietojoukko edustaa erilaisten yritysten näkemyksiä ja antaa runsaasti kiinnostavaa tietoa myös tulevaa yhteistyötä ajatellen. Tässä artikkelissa esitellään tuloksia hyvin yleisellä tasolla, mutta aineiston pohjalta julkaistaan kevään 2022 aikana tutkimusartikkeli (Zafar & Ahola 2022), jossa esitellään tarkempi analyysi kootusta tiedosta.

Yhteenveto

Yritykset tarvitsevat lisää osaavaa työvoimaa. Kyselyjen ja haastattelujen pohjalta esimerkkejä tästä on nähtävillä erityisesti hoito-, hoiva- ja ravintola-aloilla sekä tietyillä aloilla teollisuudessa. Monet yritykset ovat huolissaan, koska niillä on vaikeuksia saada riittävästi osaavaa ja riittävän sitoutunutta työvoimaa. Yritykset näkevät oppilaitosyhteistyön etuna, jonka kautta ne voivat rekrytoida valmistuvista opiskelijoista työntekijöitä.

Rekrytointihalukkuus ei monen yrityksen edustajan mielestä ole enää relevantti kysymys. Tärkeintä yrityksille on saada motivoituneita työntekijöitä. Monet kokevat, että yrityksissä työskentelevät maahanmuuttajat ovat halutuimpia työntekijöitä, mikäli kielitaito mahdollistaa työturvallisuusmääräysten ja muidenkin ohjeiden ymmärtämisen sekä asiakkaiden ja työtovereiden kanssa toimimisen.

Osa yrityksistä käyttää yhä enemmän digitaalisia ratkaisuja henkilöstön perehdytyksessä ja koulutuksessa sekä yhteydenpidossa. Yritykset ovat tässä eri vaiheissa riippuen sekä toimialasta että johdon kiinnostuksesta. Yritykset suunnittelevat uusia ratkaisuja ja monet miettivät vielä, mitä lisäarvoa digitaalisuus perehdytyksessä ja työpaikkaohjauksessa voi tuoda. Globaaleissa isoissa yrityksissä on jo pitkälle kehittyneitä järjestelmiä. Osa haastatelluista ja kyselyyn vastanneista ei tuntenut tarvetta uusien ratkaisujen kehittämiseen.

Perehdytykseen ja ohjaukseen liittyvä vertaistuki ja yhteistoiminta erilaisissa verkostoissa tuntui kiinnostavan aika harvoja. Yrityksissä oltiin kyllä valmiita toimimaan oppilaitosten kanssa, mutta toisten yritysten kanssa toiminnan kehittämiseen ei ainakaan puhelinhaastattelujen perusteella ollut suurta kiinnostusta. Monet kyllä olivat valmiita seuraamaan verkostojen tietoisuutta.

ja saamaan lisää asiantuntijatietoa perehdyttämisestä ja työpaikkaohjauksesta. Usein nämä tarpeet nousivat esille, kun yrityksessä oli useampia maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä.

Lähteet

Lahti Talent Hub. 2020. Julkaisematon lähde.

Pusa, M-L. 2021. Haastattelut ja raportti. Julkaisematon lähde.

Sitra. 2021. Yritys-oppilaitoskysely 2021 Koontiraportti. Taloustutkimus Oy, Tuomo Turja & Timo Myllymäki. Saatavilla: <https://www.sitra.fi/julkaisut/yritys-oppilaitoskysely-2021/>

Taloustutkimus Oy. 2020. Kotona Suomessa. Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. Tutkimusraportti. Saatavilla: <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/40158036/Selvitys+maahanmuuttajien+rekrytoimisesta/471bo885-695a-4c79-bcb3-e122f2b3ca48>

Zafar, A. & Ahola, M. 2022. Yritysten ja organisaatioiden koulutustarpeet, perehdyttämiskäytänteet ja digitaalisten palveluiden käyttö liittyen maahan muuttaneiden työllistämiseen. Artikkelit perustuu MALVA-hankkeen yritys-kyselyihin ja Maija-Leena Pusan tekemiin yrityshaastatteluihin keväällä 2021. IHJET2022-konferenssi, Lausanne, julkaisupaikka Springer Nature

Monimuotoinen työelämä on pieniä tekoja

Anne Korhonen, kehittämiskoordinaattori, Vates-säätiö

Monimuotoisessa työyhteisössä osataan mukauttaa työtä sekä hyödyntää erilaisia toimintatapoja ja keinoja, jotta taustaltaan ja esimerkiksi työkyvyltään erilaisten ihmisten kyvyt saadaan parhaiten käyttöön. Jokainen löytää kykijensä mukaisen paikan. Monimuotoisuutta voi edistää monin yksinkertaisin keinoin.

Monimuotoisuus on voimavara

Monimuotoisuus on organisaation voimavara, joka mahdollistaa oikean henkilön sovittamisen työtehtävään ja kasvattaa organisaation tuottavuutta lisäämällä luovuuden ilmapiiiriä. Monimuotoisuus tukee kaikkia työntekijöitä työyhteisössä. Lupa olla oma itsensä työpaikalla luo hyvän pohjan turvalliselle työyhteisölle ja työntekijän motivaatiolle.

Monimuotoisuus on määritelmänä laaja. Perusajatuksena on, että moninainen työyhteisö hyväksyy ja koostuu moninaisista ihmisistä eri taustoista, eri ajattelutavoista, lähtökohdista, kansalaisuudesta tai työ- ja toimintakyvystään käsin. Moninaisuus tuo rikkautta, joka luo osaltaan turvallisuutta työyhteisöön ja sallii jokaisen olla oma itsensä.

Esimerkiksi ihmisen vamma tai sairaus ei aina välttämättä näy päälle päin. Terveysteen liittyvät haasteet voivat tuottaa haasteita työn tekemiselle, mutta näihin on olemassa ratkaisuja. Työtehtäviä voidaan järjestellä, työaika ja -paikka voivat joustaa, työhönvalmentaja voi tarjota henkilökohtaista tukea sekä työnantajalle että työntekijälle. Lisäksi hyödynnettävissä on erilaisia taloudellisia tukia työympäristön mukautuksiin tai toisen henkilön tarjoamaan tukeen. Nämä ratkaisut sopivat kaikille, jotka tarvitsevat tukea työhön pääsemiseen tai työssä pysymiseen.

Kun sopiva työ kohtaa sopivan tekijän sopivin työjärjestelyin, ei vamma tai sairaus tai ihmisen erilainen tausta ole esteenä työnteolle. Usein työssä tarvittavat järjestelyt ovat suhteellisen pieniä ja henkilö itse osaa neuvoa, mikä tukee hänen työntekoaan parhaalla tavalla.

Positiivinen erityiskohtelu

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään kohtuullisista mukautuksista, minkä tavoitteena on tukea työolosuhteiden mukautusta vammaisille henkilöille sopiviksi. Laki sallii myös toimenpiteet, joiden tavoitteena on yhdenvertaisuuden tukeminen työelämässä, muun muassa positiivisen erityiskohtelun.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa sellaista toimintaa, jolla työnantaja voi parantaa muita heikommassa asemassa olevien työntekijöiden ja -hakijoiden asemaa. Kun tavoitteena on yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutuminen, kyse ei ole muiden syrjinnästä.

Hyvin hoidettu, esteetön rekrytointi ja kunnollinen perehdytys ovat avainasemassa johdettaessa työyhteisön monimuotoisuutta. On hyvä kiinnittää huomioita, että rekrytoinnin tavat jo ilmoituksesta lähtien haastatteluun ja hakijoille vastaamiseen ovat esteettömiä. Positiivisten erityistoimien avulla pyritään varmistamaan jonkin tietyn ryhmän yhdenvertaiset lähtökohdat työhön pääsemisessä.

Tukea työhönvalmentajalta

Asioiden kanssa ei kannata jäädä yksin. Työnantajien arki on usein hektistä ja ohjaamisen resurssija ei juuri ole. Rekrytoinnissa työnantaja saattaa mietityttää myös mahdolliset taloudelliset riskit sekä se, miten he osaavat muuttuvissa työtilanteissa ohjata henkilöä ja kuinka joustavia työntekijät ovat erilaisissa tilanteissa.

Osatyökykyisyys usein mietityttää myös työnantajaa: mikä on osatyökykyisyyden syy, mitä henkilö osaa, mitä hänen perehdytyksensä tai työssä tukemisen vaativat työyhteisöltä. Osatyökykyinen henkilö ei puolestaan välttämättä osaa kuvata omaa osaamistaan tai tuen tarvettaan. Työnantajilla on halua palkata erityistä tukea tarvitsevia henkilöitä, mutta he eivät tiedä miten ja miten tukea henkilöä työssään.

Työnantaja sekä työntekijä voivat saada tukea työhönvalmentajalta. Työhönvalmentajalta saa opastusta työtehtävien kartoittamiseen, henkilön osaamisen sanoittamiseen ja erilaisten tukien hakemiseen. Hän tukee tarvittaessa myös työyhteisöä uuden henkilön vastaanottamisessa. Työhönvalmentaja voi helpottaa rekrytointia ja perehdyttämistä, tukea monimuotoisuuden edistämistä.

Työhönvalmennus on henkilökohtainen etuus. Työllistyjän tulee selvittää oma palveluntarve ja mahdollisuus työhönvalmentajaan. Työhönvalmentajan voi saada mm. TE-toimiston, eläkeyhtiön, oppilaitoksen, järjestön tai Kelan palveluista. Neuvoa kannattaa kysyä ja hyödyntää palvelua yhdessä. Sekä työnantaja että työntekijä saavat tukea työhönvalmentajalta ja hyötyvät palvelusta.

Mahdollisuuksia on monia

Työelämäosallisuuden mahdollisuuden voi tarjota monella tapaa ja pohtia mahdollista rekrytointia matkan varrella. Työtehtävään kasvaminen saattaa tapahtua esimerkiksi koulutusopimuspaikan, työkokeilun tai palkkatukityöpaikan kautta sekä työhönvalmentajan tuella. Pidempi rekrytointipolku mahdollistaa tutustumisen puolin ja toisin sekä osaamisen varmistamisen.

Työelämätaitojen oppimisessa keskeistä ovat aidot työelämän oppimisympäristöt, joiden avulla rakennetaan työelämässä tarvittavaa osaamista ja turvataan työllistymisen mahdollisuuksia, kuten toimimista työyhteisön jäsenenä, työtehtävien hallintaa ja oman osaamisen kehittämistä. Työpaikka taas tarvitsee sopivia osajia, ja pidempi työllistymispolku voi taata työpaikalle motivoituneen ja osaavan ammattilaisen.

Onnistuneet kokemukset pohjana toimivalle työyhteisölle

Osatyökykyisten henkilöiden johtamiseen ei koeta liittyvän erityistä haastetta – työ on samanlaista kuin kenen tahansa ihmisen johtaminen. Osatyökykyisten henkilöiden työsuhteiden alussa johtamiseen ja ennakkointiin on silti hyvä resursoida tavanomaista enemmän aikaa. Alkupanostuksen myötä syntyy hyviä, onnistuneita kokemuksia.

Kokemukset osatyökykyisistä ovat lisänneet työyhteisön monimuotoisuutta ja suvaitsevaisuutta. Erilaiset työntekijät ovat tuoneet työyhteisöihin energisyyttä, iloa ja toisten huomioimista. Vaikka työtehtävään kasvaminen saattaa kestää pitempään, kokemukset ovat olleet antoisia. Useat työnantajat suosittelevat ja rohkaisevat muitakin työnantajia tarjoamaan työelämämahdollisuuksia erityistä tukea tarvitseville henkilöille.

Monimuotoisuus on organisaation voimavara, joka mahdollistaa oikean henkilön sovittamisen työtehtävään ja kasvattaa organisaation tuottavuutta lisäämällä luovuuden ilmapiiriä. Monimuotoisuus myös heijastaa yrityksen arvoja ja asenteita laajemmalle yhteiskuntaan, mikä tukee yrityksen vastuullista imagoa, luo laajempaa asiakaskuntaa ja sitoutunutta sekä motivoitunutta henkilökuntaa. Erilaisuuden hyödyntäminen, moniarvoisuus ja avoimuus johtavat motivoituneempaan ja tuloksellisempaan työyhteisöön.

Artikkelin pohjana ovat haastattelut työnantajille, jotka olivat mukana (OPTY) Opitaan työhön yhdessä -hankkeessa (ESR 2018 - 2020). Kehittämisen kohteena oli työhönvalmennusmalli, jossa hyödynnettiin osatyökykyisten henkilöiden kanssa ryhmävalmennusta ja opinnollistettiin työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä. Hanke toteutettiin Invalidisäätiön, Haaga-Helia ammatillisen opettajakorkeakoulun, Kehitysvammaliiton ja Vates-säätiön yhteishankkeena. Hanketta hallinnoi Invalidisäätiö.

Lähteet

- Finlex 2021. Yhdenvertaisuuslaki. Viitattu 6.10.2021.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Hunt V., Layton D., Prince S. 2015. Why Diversity Matters. Viitattu 6.10.2021.
<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters>
- Ordorica S., (2021) The How And Why Of Building A Diverse Workforce. Viitattu 6.10.2021.
<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/07/26/the-how-and-why-of-building-a-diverse-workforce/?sh=7043dc294cb1>
- Suomi.fi-verkkopalvelu 2021. Monimuotoinen työyhteisö. Viitattu 6.10.2021 <https://www.suomi.fi/yritykselle/tyonantajuus/tyoyhteison-hyvinvointi/opas/monimuotoinen-tyoyhteiso>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2021. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä. Viitattu 6.10.2021.
<https://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa>
- Vamlas 2021. Esteetön rekrytointi. Viitattu 6.10.2021.
- Vates-säätiö 2021. Tuettu työllistyminen. Viitattu 6.10.2021.
<https://www.vates.fi/vates/kehittamistoiminta/tuettu-tyollistyminen.html>
- Vates-säätiö 2021. Työllistymisen tuet ja keinot. Viitattu 6.10.2021.
<https://www.vates.fi/tietopakettit/tyollistymisen-tuet-ja-keinot.html>

Esihenkilön, ohjaajan ja tutorin taidot kannustaa, perehdyttää, ohjata sekä johtaa palveluvastaavia SOLissa

Merja Oljakka, johtaja, henkilöstön kehitys, SOL-palvelut

On ollut upeaa olla mukana MALVA-hankkeessa ja toteuttaa yhdessä koulutuksia meidän palveluohjaajillemme ja tutoreillemme neljässä eri toimipisteessä. Leena Nuutila kulki kanssamme mukana kaikissa valmennuksissa ja toi meille uudenlaista ajateltavaa ja toimintamalleja sekä työkaluja. Opimme kuvaamaan näissä myös itseämme jonkin esineen avulla, joka kuvaa meitä ihmisenä. Lisäksi pohdimme, miten toimimme arjessa, mitä arvostamme ja miten arvomme kohtaavat yrityksemme arvot. Osallistujat olivat todella tyytyväisiä, kun he saivat tilaisuuden pohtia asioita yhdessä eri näkökulmista, oppia näin tuntemaan itseään ja kollegoja sekä sparrailla ja löytää kohtia benchmarkkauseen.

Perehdyttäminen

Kaikki lähtee liikkeelle hyvästä perehdytyksestä, ja omien vuorovaikutustaitojen kehittäminen on meillä ollut tässä keskiössä. Olemme myös tarkastelleet käytössämme olevia opastus- ja koulutusmateriaaleja sekä niiden selkokielisyyttä ajatellen meillä työskenteleviä palveluvastaavia ja heidän tarpeitaan. SOLissa työskentelevistä palveluvastaavista yli 35 prosenttia on muualta tulleita, ja meillä on yli 70 eri kansallisuutta, joten haasteita riittää niin kielen kuin kulttuurin ja moninaisuuden osalta. Perehdytysmateriaaleina meillä on verkkokursseja, erilaisia oppaita ja lähivalmennuksia, joita muun muassa tutorimme toteuttavat niin sanotulla learning by doing -mallilla arjen työssä asiakaskohteissamme kouluttajiemme pitämien koulutusten lisäksi. Tutorimme ja palveluohjaajamme perehdyttävät, opastavat, kouluttavat ja ohjaavat niin uusia kuin jo pidempään SOLissa työskennelleitä palveluvastaaviamme. Työn tavoitteista ja merkityksellisyydestä kannattaa keskustella työyhteisössä avoimesti, jotta voimme kaikki olla samalla kartalla ja tiedämme, mitä kohti kuljemme. MALVA-hanke toi meille paljon työkaluja tähän liittyen ja auttoi myös selkomateriaalin tuottamisessa.

Voimavaralähtöisen valmennuksen pohdintoja

Pohdimme oppimiseen liittyviä näkökulmia: millainen oppija itse olen ja kuinka ottaisin erilaiset oppijat huomioon, pystyisin opastamaan ja ohjaamaan heitä yksilölliset tarpeet huomioiden. Lisäksi pohdimme, millainen työkaveri olen, millaisen työkaverin haluaisin itselleni, mikä minua innostaa työyhteisössäni, miten vahvistaisin innostumista ja motivaatiota. Opettelimme erilaisia yhteistyötaitoja ja tapoja osallistaa oman tiimin jäseniä. Ideoimme näin yhteistyössä esimiehen kanssa tuottamaan parempaa osaamista ja palvelua. Tiimissä erilaisuus on rikkaus, ja mitä paremmin osaamme ottaa siinä olevat kokemukset ja erilaisilla kokemustasolla olevan osaamisen huomioon, sitä tehokkaammin osaamme toimia yhdessä. Näin saamme erinomaista asiakas- ja henkilöstökokemusta, joka johtaa hyvään tulokseen ja siihen, että olemme yhdessä enemmän. Kun meillä on yhteinen punainen lanka toiminnassamme, saamme aikaan työhyvinvointia ja työn iloa sekä osaamme tukea toisiamme arjessa oikea-aikaisesti.

Kaikki siis lähtee taidostamme perehdyttää, kannustaa ja ohjata valmentavasti henkilöstöämme sekä antaa vaikuttavaa palautetta, joka on erityisen tärkeää. Onnistumisten ja oivallusten esiintuominen saa aikaan iloa ja hyvää fiilistä, jota varmasti kaikki arvostamme ja jota haluamme saada enemmän, ja näin saamme aikaan hyvän kierteen. Palaute kun voi olla paljon muutakin kuin sanoja: muun muassa ystävällinen hymy ja olalle taputus ovat pieniä kannustavia tekoja, joilla on merkitystä. Työtoverille kannattaa myös sanoa ääneen, että olet meille tärkeä ja teet arvokasta ja merkityksellistä työtä.

Työelämätaidot maahan muuttaneiden perehdytyksessä ja työpaikkaohjauksessa – työpaikan kirjoittamattomat säännöt ja piilo-odotukset esiin

Maija-Leena Pusa, projektipäällikkö, Koulutuskeskus Salpaus

Työpaikkaohjaajan tehtävät ja roolit ovat moninaiset. Enää eivät riitä perinteiset taidot vaan ammattitaitovaatimukset ovat kasvaneet. Eri taustoista tulevien uusien työntekijöiden sekä erilaisten harjoittelijoiden, työkokeilijoiden sekä työhön tutustujien ohjauksessa on otettava huomioon, millainen tausta ohjattavalla on, mistä ohjaustilanteesta on kyse ja mikä tavoite ohjaustilanteella on.

Varsinaisen työhön opastamisen lisäksi erityisesti vieraasta työkuulttuurista tuleville olisi hyvä avata suomalaisen työkuulttuurin ja kunkin ammattialan sekä työpaikan kirjoittamattomia sääntöjä ja piilo-odotuksia. Erilaiset odotukset ja väärinkäytökset saattavat synnyttää työpaikalla konfliktitilanteita, elleivät tulijat tiedä, mitä heiltä odotetaan. Työelämätaidot on käsite, joka sisältää monenlaista osaamista liittyen siihen, mitä suomalaisella työpaikalla vaaditaan työntekijältä.

Työpaikalla vaadittavaan osaamiseen kohdistuvat odotukset

Työpaikalle tulijaan kohdistuvat monenlaiset odotukset. Hänellä odotetaan olevan riittävästi ammatillista osaamista, jotta hän pystyy suoriutumaan työtehtävistään. Riittävä kielitaito on melkein aina esitetty vaatimus, mutta mitä riittävä kielitaito kussakin työpaikassa tarkoittaa, jää arvailujen varaan. Usein oletuksena on, että varsinaisten työtehtävien lisäksi työpaikalla toimimiseen ei tarvita erityistä perehdytystä eikä ohjaamista, sillä sen ajatellaan olevan itsestään selvää. Kuitenkin eri kulttuureissa toimineet eivät aina tiedä, miten suhtautua esimiehiin, mitä voi tehdä itsenäisesti ja mihin pitää kysyä ohjeistusta, miten toimia työpaikan sosiaalisissa tilanteissa, mistä asioista voi keskustella ja mitä uskalletaan kysyä. Erityisesti tämä korostuu tilanteissa, joissa maahanmuuttaja ei ole aiemmin ollut työssä Suomessa eikä hänellä ole ollut suomalaisia ystäviä.

Käsitykset siitä, millainen on hyvä työntekijä, poikkeavat eri kulttuureissa joskus suurestikin toisistaan. Työterveyslaitoksen Moni osaa! Työpaikkaosaminen monikulttuurisilla työpaikoilla -julkaisun (Toivanen ym. 2018) mukaan työpaikoilla tarvitaan jaettua ymmärrystä työn kokonaisuudesta, työpaikan

rooleista ja osallistumisen tavoista, työpaikan ja suomalaisen työelämän pelisäännöistä, vuorovaikutuksesta sekä työterveydestä ja turvallisuudesta.

MALVA-hankkeessa tarjottiin työpaikkaohjaajille ja rekrytoijille verkkovalmennusta, jossa yhtenä teemana olivat työpaikan kirjoittamattomat säännöt ja piilo-odotukset. Nämä asiat jäävät joskus käsittelemättä perehdytysohjelmissa, jotka on laadittu ajatellen kantasuomalaista työntekijää. Työpaikoilla joudutaan kuitenkin aika ajoin juuri näistä syistä selvittelemään konfliktitilanteita, jotka johtuvat väärinkäsityksistä ja siitä, että ei ole osattu avata riittävästi piilossa olevaa normistoa.

Epävirallinen toimintakulttuuri

Toimintakulttuuri tarkoittaa sitä kollektiivista ajattelun ja käytäntöjen kokonaisuutta, elämäntapaa sekä maailman hahmottamisen tapaa, joka on kullekin yhteisölle tietynä ajankohtana ominainen (Alasuutari 1999). Toimintakulttuuriin sisältyvät muun muassa yhteisön arvot, uskomukset, käsitykset, odotukset, normit, säännöt, roolit ja menettelytavat, jotka usein ovat epävirallisia. Toimintakulttuuri on dynaaminen ja se voi muuttua ja siihen voidaan vaikuttaa (Knuutila 1994).

Toimintakulttuuriin tutustumista tapahtuu työyhteisöön sosiaalistumisen kautta. Toisin sanoen sosialisointi on katsottu olevan tapahtumakulku, jonka avulla uudet työntekijät sopeutuvat työympäristöön ja hankkivat tarvittavat tiedot ja kokemuksen, jota odotetaan organisaation täysivaltaiselta jäseneltä. Aikaisempi tutkimus on myös osoittanut, että vastatulleiden sosialisointi onnistuminen on monella tapaa yhteydessä työssä suoriutumiseen, työpaikkaan kiinnittymiseen, työpaikan vaihtohaluihin sekä työhyvinvointiin (katsaukset esim. Saks & Ashforth 1997). Sosialisointi on katsottu olevan tärkeä vaihe myös nuorten työntekijöiden työuran kehityksen kannalta. Esimerkiksi sillä, kuinka uudet työntekijät oppivat työtehtäviään ja integroituvat työyhteisöön voi olla kauaskantoisia vaikutuksia heidän työasenteilleen ja ammatilliselle kehitykselleen. Toisaalta epäonnistunut sosialisointi on taloudellinen menetyksensä organisaatiolle, sillä jos vastatullut lähtee työpaikasta, jäävät organisaation rekrytointiin ja koulutukseen käyttämät panostukset vastikkeetta.

Toisesta kulttuurista tulleella ovat edessään ehkä vasta kehittyvän kielitaidon ja puutteellisen kulttuurituntemuksen lisäksi tuntemattoman toimintakulttuurin haasteet. Asian tekee vielä vaikeammaksi se, että perehdytyksestä ja työpaikkaohjauksesta vastaavat ovat sisäistäneet työpaikan toimintatavat sosialisointi kautta ja niistä on tullut ns. hiljaista tietoa, jonka sanallistaminen voi olla vaikeaa. Selkeitä ohjeita ja sääntöjä on vaikea antaa, ellei itsekään tiedosta omien menettelytapojensa syntyä ja merkitystä.

Työpaikan hierakia ja viestintäkulttuuri

Työpaikalle tulijat voivat olla kotoisin sellaisesta kulttuurista, jossa autoritaarinen johtajuus on tavallista. Heidän käsityksensä siitä, kuka on oikeutettu antamaan käskyjä ja ohjeita sekä siitä, mitä voi tehdä oma-aloitteisesti, saattaa olla hyvinkin poikkeava suomalaisella työpaikalla totutusta. Usein kuulee vieraasta kulttuurista tulleen jääneen epäroimään esimerkiksi sitä, miten esimiestä voi lähestyä, keneltä voi kysyä mitään asiaa, kenelle ja mistä työntekijä on vastuussa, mikä on tarkkaan ottaen tehtäväkuva sekä miten itsenäisesti asioita voi hoitaa. Myös tiimityöskentely voi olla vierasta.

Työpaikan ilmapiiri on tärkeä tekijä työviihtyvyyden kannalta. Jos tulijan ja häntä ohjaavan henkilön välille ei synny luottamuksellista vuorovaikutussuhdetta, voivat tärkeät kysymykset jäädä kysymättä. Ohjaamani opiskelijat ovat joskus kysyneet, miten voi toimia, jos työpaikalla syntyy konfliktitilanne, miten voi pitää yllä hyvää työkaveruutta, mitä pitää tehdä kiusaamistilanteissa, mistä asioista voi puhua työpaikalla eli mitkä ovat ns. tabuja aiheita sekä miten paljon voi kertoa omaan uskuntoon tai kulttuuriin liittyvistä tavoista. Eräs itse jo työpaikkaohjaajana toiminut maahanmuuttaja kertoi aluksi olleensa ahdistunut siitä, että esimiehen käyttäytyminen vaihteli eri päivinä. Hän pelkäsi tehneensä jotain väärin, koska yhtenä aamuna sai iloisen tervehdyksen, mutta seuraavana aamuna vain melkein pä murahduksen.

Myös asiakkaita kohdatessa olisi hyvä olla perillä suomalaisen asiakaspalvelun normeista ja hyvistä käytänteistä. Erilaisilla asiakaspalvelualueilla sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla vaaditaan hyvää suomen kielen taitoa, mutta muista vuorovaikutustilanteen kannalta merkittävistä muista asioista ei aina muisteta kertoa.

Epävarmuus erilaisissa työpaikan sisäisissä vuorovaikutustilanteissa on myös vasta uuteen kulttuuriin tulleelle tyypillistä. Kysymyksiä, joita maahan muuttaneet ovat esittäneet ovat esimerkiksi: Miten päästä mukaan ”kahvipörukoihin”? Miten suhtautua palaveriisiin ja miten siellä voi ilmaista itseään? Onko palaverissa tehdyt päätökset tärkeitä vai pitääkö odottaa esimiehen käskyä? Voiko esittää parannuksia tai kritisoida? Uskaltaako palaverissa puhutusta kysyä jälkepäin, jos ei ole ymmärtänyt nopeasti ja puhkielellä tai murteella esitettyjä asioita? Miten toimia, jos ei ymmärrä paikallista huumoria?

Palautteen merkitys on suuri. Mikäli vieraasta kulttuurista tulijaa ei ole suoraan palkattu asiantuntijatehtäviin, hän voi olla epävarma osaamisestaan. Tässä tilanteessa hän kaipaa palautetta työsuorituksestaan. Hän saattaa odottaa kiitosta hyvin tehdystä työstä ja pettyy, mikäli sitä ei saakaan. Hän ehkä murehtii saatuaan korjaavaa palautetta, ellei siinä yhteydessä ole kerrottu myös työntekijän kannalta hyvistä asioista. Toisenlaisesta kulttuurista tullut työntekijä tai harjoittelija ei tiedä, saako hän näyttää osaamattomuuttaan ja mitä

tapahtuu, jos hän kertoo, etteivät taidot riitäkään johonkin työtehtävään.

Työpaikan kirjoittamattomiin sääntöihin kuuluvat myös ns. kulttuuriset itsestäänselvyydet kuten täsmällisyys, mitä taukojen aikana voi tehdä, ruokailut, luottamus (esim. salassapitovelvollisuus) ja tasa-arvo työpaikalla sekä hyväksyttävät syyt poissaoloihin. Joskus yhteisöllisestä kulttuurista tulleet muodostavat oman työkulttuurinsa, mikäli samalta kulttuurialueelta tulee useita henkilöitä samaan työpaikkaan. He saattavat luoda organisaation sisään oman ryhmän työkulttuurin, mistä voi aiheutua monenlaisia hankaluuksia työyhteisössä. Yksilösuoritukseen perustavassa palkkauksessa tämä on selvästi ongelma. Työpaikkaohjaaja ja töiden järjestelijä/esimies voi ottaa tämän jo etukäteen huomioon ja kertoa vaikkapa palkkausjärjestelmästä ja erilaisten työsaavutustasojen vaikutuksesta henkilökohtaiseen palkkaan.

Päätelmät

Suomalaiseen työkulttuuriin ja työyhteisöön sopeutuminen on sosialisatioprosessi, joka vie aikaa ja vaatii sekä tulijalta että vastaanottajalta tietoa ja kykyä sopeutua uuteen tilanteeseen. Kirjoittamattomien sääntöjen ja piilo-odotusten avaaminen vaatii viestinnältä kieli- ja kulttuuritietoisuutta.

On kuitenkin kohtuutonta odottaa, että työpaikkaohjaajien ja muidenkin toisesta kulttuurista tulleiden ohjauksesta vastaavien tulisi perehtyä monenlaisien kulttuurien toimintatapoihin ja käyttäytymisnormeihin. Parhaaksi koettu tapa on luoda ohjaajan ja ohjattavan välille ns. kohtaamisen kenttä, jolloin ensin synnytetään luottamus eri taustoista tulleiden henkilöiden välille ja sitä kautta molemmat osapuolet uskaltavat keskustella avoimesti eteen tulevista haasteellisistakin tilanteista ja ongelmista. Tätä kautta sopeutuminen uuteen työhön ja työyhteisöön sujuu helpommin.

Lähteet

- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. 3. painos. Gummerus, Helsinki.
- Knuuttila, S. 1994. Kaiken kattava kulttuuri. Teoksessa J. Kupiainen & E. Sevänen (toim.). Kulttuurintutkimus, 9–31. Gummerus, Helsinki.
- Ojala, M. 2000. Parent and teacher expectations for developing young children: A cross-cultural comparison between Ireland and Finland. *European Early Childhood Education Research Journal*, 8 (2), 39–61.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. 1997. Organizational Socialization: Making Sense of the Past and Present as a Prologue for the Future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234–279. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1614>
- Toivanen, M., Väänänen, A., Kurki, A-L., Bergbom, B. & Airila, A. (toim.) 2018. *Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla*. Helsinki: Työterveyslaitos. Moni osaa -työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla.pdf (julkari.fi)

Näkökulmia johtamisen haasteisiin monimuotoisessa työelämässä

Leena Nuutila, lehtori, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tulevaisuuden työelämässä lähtökohtana tulisi olla, että jokaiselle työikäiselle mahdollistuu toimeentulon hankkiminen työllä. Työpaikan esteettömyys tai työtehtävien uudelleen muotoilu ja työpaikan mahdollistaminen erilaisille työssäkäyville ihmisille rikastuttaa koko työyhteisöä. Työelämän monimuotoisuudella tarkoitetaan yleensä kaikkea sitä erilaisuutta ja samanlaisuutta, jota työyhteisössä on. Tämä voi liittyä työntekijöiden ikään, sukupuoleen, kulttuuritaustaan, kieleen, koulutukseen, temperamenttiin tai harrastuksiin. Monimuotoisen työelämän kannalta tämä tarkoittaa ennen kaikkea asiaan havahdumista ja rohkeiden toimien tekemistä, hyvää ja ajantasaista johtamista sekä oikean tiedon jakamista. MALVA-hankkeessa järjestettiin monia työpajoja ja valmennus- sekä koulutustilaisuuksia yritysten esimiehille ja johdolle. Mukana yhteistyössä oli muun muassa SOL-palvelut, HUS Asvia, Päijät-Hämeen laitoshuoltopalvelut, Arffman ja ammattiopisto Luovi. Yhteistyö monimuotoistuvan työelämän kysymysten äärellä oli hyvin antoisaa ja mielenkiintoista.

Erilaisten koulutuksellisten tilaisuuksien ja työpajojen tavoitteena oli löytää ja kehittää toimintatapoja sekä hyviä käytäntöjä, joilla edistetään avointen työmarkkinoiden halua ja valmiutta sekä mahdollisuuksia työllistää maahanmuuttajataustaisia henkilöitä.

Hankeyhteistyöhön mukaan lähteneiden organisaatioiden työyhteisöjen kanssa oli hankesuunnitelman mukaisena tavoitteena käynnistää valmennusta ja perehdyttää työyhteisö monimuotoisuuteen ja esimiehiä voimavaralähtöiseen monimuotoisuusjohtamiseen.

Tulevaisuuden työpaikka on monimuotoinen työpaikka. Monimuotoiseen työpaikkaan ei ainoastaan mahdu erilaisuutta, vaan sitä vaalitaan ja arvostetaan. Monipuolinen osaaminen nähdään organisaation voimavarana ja jopa edellytyksenä sen keskeisten tavoitteiden saavuttamiseen. Monimuotoisen työpaikan rakentamisessa tarvitaan tahtoa olla mukana kehityksessä, tahtoa uudistua ja rakentaa eettisesti kestävää työelämää. Onnistuminen edellyttää monimuotoisuuden suunnitelmallista johtamista. Monimuotoisuutta vaaliva työyhteisö osaa muokata työtehtäviä ja räätälöidä työnkuvia. Työyhteisö löytää työtehtävän vaatimuksia vastaavaa osaamista luovalla ja ennakkolullottomalla tavalla. Näiden kysymysten ja teemojen äärellä kävimme myös antoisaa keskustelua eri ammattihenkilöstön kanssa. Tästä syntyikin tunne, että

monimuotoistuvaa työelämää halutaan aidosti kehittää ja toimintaedellytyksiä parantaa lähtien uuden työntekijän perehdyttämisprosessista sekä koko työyhteisön aktiivisesta osallistumisesta muutokseen.

Monimuotoisen työelämän johtamista käsittelevä artikkeli pyrkii tuomaan esille käytännön toiminnan kautta monimuotoiseen työyhteisöön liittyviä kysymyksiä ja näkökulmia. Elämme jälleen aikaa, jolloin olemme monenlaisten muutosten virrassa. Olemme jälleen kerran keskellä työelämän muutosta ja uudistumista.

Työelämän rakenteellinen muutos, eläköityminen, nuorten ikäluokkien pientyminen ja monimuotoistuva henkilöstörakenne tuovat henkilöstökysymykset organisaatioiden johtamisen ytimeen. Kun vuoteen 2030 mennessä yli puolet kuntien henkilöstöstä jää eläkkeelle, nousee henkilöstöjohtamisen haasteeksi osaavan työvoiman riittävyden turvaaminen sekä ihmisten luovuuden ja osaamisen monipuolinen hyödyntäminen.

Hyvä johtaminen on monimuotoisen työelämän keskiössä

Luet artikkelia, joka rakentuu monimuotoisuuden lisäksi voimavaralähtöisistä johtamistavoista, joita avataan valmentavan, dialogisen ja positiivisen johtamisen näkökulmista. Näillä lähestymistavoilla on paljon yhteistä, sillä ne perustavat kaikki vahvuusajatteluun, ihmisen potentiaalain hyödyntämiseen ja sen kehittämiseen. Voimavaralähtöiset toimintatavat johtamisessa ovat merkityksellisiä monimuotoisuuden johtamisessa, sillä kiinnittämällä huomiota monimuotoisuuden johtamiseen voidaan saavuttaa monitasoista edistymistä organisaatioiden, työyhteisöjen ja työntekijöiden suorituskyvyssä.

Myös osallistamisen ja työelämäinklusion merkitys on tärkeää huomioida johtamistyössä, sillä sen avulla voidaan kehittää organisaatiokulttuuria avoimempaan ja joustavampaan suuntaan. Voimavaralähtöisen ohjauksen ja johtamisen avulla mahdollistuu työntekijän oman ajattelun avartaminen. Henkilöstötasolla tarkasteltuna monimuotoisuus lisää hyvin johdettuna tuottavuutta, työssä viihtyvyyttä ja kannattavuutta. Johtajuudelta vaaditaan kykyä yhdistää ja hyödyntää erilaisia ihmisiä ja heidän osaamistaan. Myös arvostuksen, osallisuuden ja yhteenkuuluvudentunteiden vahvistaminen on tärkeä inhimillinen lähtökohta. Monimuotoisuuden johtaminen onkin parhaimmillaan osallistamisen ja erilaisuuden sujuvaa yhteispeliä.

Moninaisuusjohtaminen organisaatiossa on laaja käsite, jolla ei ole yhtä selkeää määritelmää tai teoriapohjaa. Moninaisuusjohtamisen ohella voidaan tarkoitaa monimuotoisuuden tai moninaisuuden johtamista. Moninaisuusjohtamista voidaan organisaatiossa tarkastella työyhteisön voimavarojen kehittämisen, osaamisen hallinnan, työhyvinvoinnin ja henkilöstön jaksamisen viitekehyksestä.

Monimuotoisuuden johtaminen voimavaralähtöisesti organisaatioissa

Kansainvälisesti monimuotoisuuden johtaminen (diversity management) viittaa erilaisiin toiminnan kehittämisen menettelytapoihin, joiden avulla johtamista ja organisaatiota valmennetaan ottamaan huomioon työyhteisöissä työskentelevien erilaisuus. Näin turvataan myös eri vähemmistöjen tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu. Monimuotoisuuden johtamisessa henkilöstön sekä asiakaskunnan monimuotoisuuden vaikutukset tiedostetaan ja otetaan huomioon organisaation käytänteissä esimerkiksi sopimalla yhdessä menettelytavoista, joilla vastataan monimuotoisuuden tuomiin mahdollisuuksiin ja erilaisiin haasteisiin. Monimuotoisuuden johtamisessa pyritään maksimoimaan monimuotoisuuden edut ja minimoimaan haitat. Johtamista voidaan tarkastella myös tapana, jossa koko organisaation työntekijöiden taidot otetaan huomioon. Sillä voidaan viitata myös suunnitelmalliseen pyrkimykseen rekrytoida, sitouttaa, palkita ja arvostaa heterogeenistä työyhteisöä. Kiinnittämällä huomiota monimuotoisuuden johtamiseen voidaan saavuttaa edistymistä myös organisaatioiden, työyhteisöjen ja työntekijöiden suorituskyvyssä. Suorituskyvyn kasvamisen edellytykseksi organisaatioissa on luotava luottamuksen ja turvallisuuden ilmapiiri, jotta kukaan ei tuntisi osattomuutta. Suorituskyvyn lisääntymisen ja turvallisuuden tunteen yhteys rakentuu, kun turvallisuuden tunne aktivoi vuorovaikutusta, empatiaa, luottamusta ja viestintää. Nämä ovat tekijöitä, joita tarvitaan työntekijän suorituskyvyn parantamiseksi. Monimuotoisuuden johtamista voidaan lähestyä myös strategisesta näkökulmasta, jolloin johtaminen syntyy organisaation strategisesta johtamisesta ja tuloksia painottavista lähtökohdista. Tällöin monimuotoisuus voi toimia myös kilpailutekijänä globaaleissa monikulttuurisissa ja muuttuvissa työmarkkinoissa.

Monimuotoisen työyhteisön johtamisessa työntekijöiden moninaisuus tunnustetaan, sitä arvostetaan ja hyödynnetään. Työyhteisössä tunnustetaan ja tiedostetaan työntekijöiden tavoitteet ja tarpeet ja arvostetaan työntekijöiden monenlaista osaamista. Hyvin toimivassa johtamisessa organisaation työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisesti. Oikeudenmukaisuuteen pyritään menettelytapojen ja vuorovaikutuksen avulla edistäen työyhteisön moninaisuusosaamista. Johtamisessa moninaisen työyhteisön osaaminen on vahvuus, jota hyödynnetään organisaation kehittämisessä. Näin johtamisen tavoitteena on voimavaralähtöinen ajattelu. Työntekijöille luodaan yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittää itseään ja omaa osaamistaan.

Työn tekemisen tavoissa tulee tapahtumaan lähivuosina muutoksia. Covid 19 -tilanteesta on seurannut kiinnostus etätöiden lisääntymiseen. Työelämässä on hyvät mahdollisuudet vastata tähän haasteeseen. Meillä on koulutettu väestö ja hyvä teknologinen infrastruktuuri, joiden perustalle on hyvä rakentaa.

Ammatillisen koulutuksen eräänlaisena haasteena on vastata suhteellisen nopeaan työelämän osaamistarpeiden muutokseen ja murrokseen. Tähän saakka ammatillisten oppilaitosten koulutustarjonta on pääosin ollut tutkintoon johtavia, määrämuotoisia ja -mittaisia koulutuksia. Tämän päivän työelämä tarvitsee myös lyhytkestoisia, työn ohella suoritettavia ja toisiaan tukevia täsmäkoulutuksia. Lisäksi järjestelmä tarvitsee niin ikään uudistumista, jossa resursseja suunnataan nopean uudelleen kouluttautumisen markkinoiden syntyyn.

Monimuotoisen työelämän hyödyt

Monimuotoisen työyhteisön hyödyt ovat moniulotteisia ja laaja-alaisia. Organisaatioille on tärkeää monimuotoisen henkilöstön vahvuuksien ja osaamisen tiedostaminen sekä voimavarojen ja potentiaalin hyödyntäminen. Tulokset osoittavat, että monimuotoisen työyhteisön avulla voidaan saavuttaa hyötyjä, jotka kulmineituvat innovointiin ja osaamisen monipuoliseen hyödyntämiseen, työyhteisön turvallisuuden tunteen kasvamiseen, tulokselliseen liiketoimintaan, työhyvinvoinnin ja organisaation imagon vahvistamiseen, asenteiden muuttumiseen sekä työvoiman saatavuuden parantamiseen entistä paremmin.

Monimuotoisen työyhteisön vahvuustekijänä on moniäänisyys. Moniäänisyyttä hyödyntämällä rikastutetaan työyhteisön innovointia, hyödynnetään erilaisia näkökulmia palveluita kehittäen. Tätä taustaa vasten jokaisen työntekijän osallistaminen ja äänen kuuleminen on merkityksellistä. Monimuotoisuuden tuomat voimavarat luovat kehittymisen tueksi ajatuksia innovoinnin lähteiksi ja nämä puolestaan luovat uusia ulottuvuuksia erilaisiin kehittämistarpeisiin. Oppimisessa ja osaamisen vahvistamisessa on oleellista reflektointi, kysymysten asettelu, vastausten etsiminen, tiedonhaku, kriittisyys, jaettu asiantuntijuus sekä uuden tiedon rakentaminen.

Yhteisissä koulutustapaamisissa eri organisaatioissa todettiin, että itse-reflektiossa tuodaan esiin myös sopeutuminen sosiaaliseen ja fyysiseen työympäristöön. Itsearviointi ja -reflektio on holistinen käsite, ja se kuvaa oppimisen kehitystä ympäristöönsä yhteydessä olevan toiminnan kautta. Oppiminen ei näin ollen ole pelkästään havainnoista, oivalluksesta tai tiedoista riippuvaista. Oppimisessa yhdistyvät toiminta, ajattelu, tunteet ja käyttäytyminen. Vastuu omasta oppimisesta ja siinä kehittämisestä on ennen kaikkea työntekijällä itsellään. Työyhteisöjen ammatillisen osaamisen kehittäminen ja vahvistaminen on jatkuvaa kokemuksiin perustuvaa prosessia. Tärkeänä perustana on työntekijän oma toiminta. Työntekijän oma toiminta perustuu ymmärtämiseen ja mielekkääseen tiedon konstruointiin/käsittelyyn. Ymmärtämistä edistää, jos työympäristö tarjoaa virikkeitä, aineksia sekä yhteyksiä omakohtaisiin kokemuksiin. Ammattitaidon ja osaamisen kehittämisessä on tärkeää toimiva

vuorovaikutusverkosto. Eri organisaatioiden johto näki lisäksi tärkeänä, että työyhteisöllä on merkittävä rooli olla tukemassa ja auttamassa työntekijää reflektoimaan oppimiskokemuksiaan sekä kehittämään itsearviointitaitojaan.

Rakennetaan hyvä perehdyttämisprosessi; voimavaralähtöinen valmentajamainen johtaminen

Yleisesti ottaen tietojen ja taitojen opettelemiseen liittyy odotus, että niitä pystytään käyttämään laajemminkin kuin vain siinä yhteydessä, jossa ne on opittu. Ammatillisen osaamisen kehittäminen ja vahvistaminen työelämässä sisältävät paljon sellaisia tilanteita, joissa hyvin toimiva perehdytys voi auttaa työntekijää selviytymään erilaisista uusiin työtehtäviin liittyvistä haasteista ja pulmatilanteista. Tavoitteellisen työskentelyn määrittäminen ja osatavoitteiden luominen on ammattitaidon vahvistamisessa tärkeää. Perehdyttämisprosessissa työntekijää tuetaan havaitsemaan ja tunnistamaan mielekkäitä vaihtoehtoja, jotka auttavat häntä erilaisten haasteiden ratkaisemisessa, ja samalla opitaan onnistumaan ja välttämään virheitä.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaus on työyhteisön perehdyttämis-työtä. Jos tarkastellaan uuden työntekijän sopeutumista uusiin työtehtäviin ja siihen liittyvää perehdytyksen tarvetta, havaitaan, että on syntymässä uudenlainen pedagoginen toimintamalli: valmentajamainen ohjausote.

Valmentajamaisessa perehdytyksessä uuden työntekijän arvostaminen tarkoittaa työntekijän aitoa kohtaamista, kunnioittamista, hyväksymistä ja välittämistä. Tässä korostuu halu hyväksyä toinen ihminen arvostelematta häntä. Aidossa vuorovaikutuksessa perehdyttäjä ei ole tiedon lähettäjä ja muut sen vastaanottajia, vaan yhteisen keskustelun pitää perustua vastavuoroiselle kanssakäymiselle, jossa jokainen on oman työtehtävänsä asiantuntija. Näissä tilanteissa on usein monta erilaista näkökulmaa.

Onnistunut ja tuloksekas työelämälähtöinen oppiminen edellyttää ohjausta ja opetusta sekä varsinaisella työpaikalla tapahtuvaa perehdytystä. Valmentajamaisessa ohjauksessa on katsottava, että uusi työntekijä saa perehdyttämisprosessin aikana mahdollisimman selkeitä ajatuksia ja käsityksiä työtehtävästään sekä roolistaan. Perehdyttäjän on tarkkailtava, että uusi työntekijä myös ymmärtää ja omaksuu erilaisia näkemyksiä ja tietoa sekä ammattisanastoa. Perehdytysprosessissa keskeisiä periaatteita ovat turvallisuus, myönteinen oppimisilmapiiri, uuden työntekijän itseohjautuvuus sekä työtehtävien ja erilaisten haasteiden pohtiminen.

Voimavaralähtöinen perehdytys antaa työntekijälle virikkeitä monialaisesti. Työntekijä pystyy aktiivisesti itse tekemään aloitteita ja voi kokea onnistuvansa sekä saa vahvistusta omille suorituksilleen. Perehdyttäjän on hyvin tärkeää

olla kannustavana ja uutta työntekijää lähellä olevana, rinnalla kulkevana tukihenkilönä. Voimavaralähtöisen valmentajamaisen ohjausotteen perusajatuksena on myös sinnikkyytteen kannustaminen uusien työtehtävien sisäistämisen haasteista huolimatta. Perehdyttäjällä on merkittävä vaikutus myönteisen ja innostavan työilmapiiriin luomisessa ja ylläpitämisessä. Päämääränä on saavuttaa sosiaalinen integraatio ja työyhteisön jäsenten persoonallisen erilaisuuden hyväksyminen. Tällöin on tärkeää, että työtehtävien ohjaaminen ja opettaminen tapahtuvat tarkoituksenmukaisesti ja systemaattisesti.

Kehittämisenäkymiä: valmentajamainen ohjausote ja hyvä perehdyttäminen

Tässä artikkelissa on tarkasteltu sitä, miten työelämälähtöisellä voimavaralähtöisellä valmentavalla ohjauksella ja hyvällä johtamisella vahvistetaan ja kehitetään työyhteisöjen osaamista. Lisäksi artikkeli on pyrkinyt nostamaan esille näkökulmia työelämäyhteistyöstä ja muutoksen tuomista mahdollisuuksista. Reflektointia ei pidä nähdä pelkästään sisäisenä, yksilökeskeisenä tapahtumana. Vaikka uusi työntekijä ei itse aina pystyisi reflektoimaan tekemistään, reflektointi onnistuu yhdessä työyhteisön tai työpaikkaohjaajan kanssa. Oleellista on kiinnittää huomiota myös työntekijöiden henkilökohtaisten oppimistyylien ja strategioiden soveltamiseen.

Organisaatioiden ja yritysten toimintaa voidaan kuvata toimintaprosesseina, työketjuina, joissa asiakkaan tarvitsema tuote tai palvelu tehdään. Sujuvat työprosessit selkiyttävät johtamista. Tärkeitä ovat myös muut sujuvaa työskentelyä tukevat toiminnot kuten henkilöstöön tai työturvallisuuteen liittyvät prosessit. Ne auttavat esihenkilöä ja koko henkilöstöä ymmärtämään työpaikan toiminnan kokonaisuuden ja oman työn merkityksen sen toimivuudelle. Lisäksi ne luovat ennakoivuutta ja järjestystä työpaikalle.

Hyvinvoivalla työyhteisöllä jää enemmän aikaa työn tehokkaaseen tekemiseen ja vähemmän aikaa epätietoisuuteen tai virheiden korjaamiseen. Yrityksen suorituskyky ja tuottavuus riippuvat paitsi prosessien sujuvuudesta, myös siitä, miten koko henkilöstö osallistetaan ja innostetaan työn kehittämiseen. Työhyvinvointiin panostaminen on tutkitusti hyvä sijoitus. Tähän tulokseen tarvitaan pitkäjänteistä, systemaattista, työn tekemisen monia osa-alueita käsittävää kehittämistä, joka toteutetaan yhteistyössä työpaikan eri toimijoiden ja yhteistyöverkostojen kanssa.

Johtaminen määritetään usein vastuiden, tehtävien ja roolien kautta. Näiden selkeä määrittäminen kohdentaa johtamista organisaation kannalta tärkeisiin asioihin. Vastuut liittyvät sekä asioiden että ihmisten johtamiseen. Esihenkilön vastuulla on rakentaa työntekemisen puitteet sellaisiksi, että työn

sujumisesta, onnistumisista ja kipukohdista keskustellaan avoimesti työpaikalla. Näin tekemällä esihenkilö voi varmistaa, että työyhteisö vaikuttaa työn ja työolojen kehittämiseen ja kaikki voivat yhteisönä hyvin. Alaisten vastuuttaminen ja luottamus heidän kykyihinsä ideoita ja löytää toimivia ratkaisuja todeksiin kehittämishaasteisiin on hyvää johtamista.

MALVA-hankkeessa työnantajat ja työyhteisöt ovat suhtautuneet hyvin myönteisesti työelämäintegraatioon liittyvään valmennukseen ja koulutukseen. Työelämälähtöisten perehdytyskäytäntöjen kehittäminen yhdessä on ollut mielenkiintoista ja antoisaa. Rakentava arviointi ja yhteistyö on mahdollistanut myös uusien ideoiden ja toimintatapojen kokeilun ja kehittämisen.

Organisaatioille on edullista monimuotoisen henkilöstön vahvuuksien ja osaamisen tiedostaminen sekä voimavarojen ja potentiaalain ymmärtäminen. Tulokset osoittavat, että monimuotoisen työyhteisön avulla saavutetaan hyötyjä, jotka tiivistyvät innovointiin ja osaaminen monipuolistumiseen, työyhteisön turvallisuudentunteen kasvamiseen, asiakaskokemuksen, liiketoiminnan, työhyvinvoinnin ja organisaation imagedistämiseen, asenteiden muuttamiseen ja työvoiman saatavuuden parantamiseen. Monimuotoisen työyhteisön etuna on moniäänisyys. Moniäänisyyttä hyödyntämällä rikastutetaan innovointia, laajennetaan näkökulmia ja tätä kautta kehitytään, kehitetään palveluja ja parannetaan asiakaskokemusta. Tähän tulokseen peilaten jokaisen työntekijän osallistaminen ja äänen kuuluviin saaminen on tärkeää. Monimuotoisuuden tuomat voimavarat luovat kehittymisen tueksi runsaasti ajatuksia innovoinnin lähteiksi ja nämä luovat uusia ulottuvuuksia ja liiketoimintaetuja.

Se, että työntekijä saisi paremman kuvan kehittämiskohteistaan ja vahvuuksistaan, vaatii vuorovaikutuksellista ja ohjaavaa reflektiota. Työntekijän kehittyminen ja uusien työtehtävien sisäistäminen mahdollistuu dialogissa, jossa hänen on mahdollista oppia tuntemaan itseään paremmin ja siten huomata kehittymistarpeitaan. Eri organisaatiot korostivatkin MALVA-hankkeen koulutusyhteistyössä dialogista ohjausta ja itseohjautuvuuden merkitystä oma-aloitteisen työskentelyn vahvistamisessa. Työntekijällä pitää siis olla mahdollisuus selventää ja syventää ajatuksiaan ja kokemuksiaan sekä sitä kautta ymmärtää paremmin saamaansa kehittävää palautetta.

Voimavaralähtöisen valmentajamaisen johtajuuden asiantuntijuus on myös luovuutta siinä mielessä, että erilaiset työ- ja toimintaympäristöt mahdollistavat ja kehittävät luovaa ongelmanratkaisua. Tämä on tärkeä osa johtamista ja sen kehittämistä. Esihenkilöä voi kuvata myös aktiivisena ja innovatiivisena verkostoyhteistyön luoja ja ylläpitäjänä.

Työssä ja ammattitaidossa korostuvat yhteisöllisyys, yhteistyötaidot ja moniammatillisuus. Työ on muuttumassa yhä enenevässä määrin ns. teoreettisesti

hallitukseksi, mikä tarkoittaa ammatillista laaja-alaisuutta ja joustavuutta, johon liittyy työn suunnittelu ja työyhteisöjen aktiivinen itsearviointi. Monimuotoisen työelämän perehdyttämisen prosessin kehittäminen on haasteellinen ja uusia toimintatapoja vaativa tehtävä. Perehdytyksen laatua voidaan kehittää vain siten, että toiminnan lähtökohtana on entistä vahvempi osaaminen ja yhteistyökykyisyys sekä ymmärrys työntekijälähtöisestä tuesta ja ohjauksesta. Voimavarojen valmentajamaisen ohjausotteen kehittäminen perehdytyksessä vaatii vahvaa ja monipuolista johtamisosaamista. Jokaisella meistä on osaamista, jota tarvitaan yhteiseen käyttöön. Uudistuva monimuotoinen työelämä tunnustaa yksittäisen työntekijän osaamisen, arvostaa sitä ja tukee sen kehittämistä. Työntekijän yksilöllisen osaamisen ja voimavarojen tunnistaminen on kulmakivi tulevaisuuden menestyvän työelämän rakentumisessa ja monimuotoistumisessa.

Lähteet

- Amundson, N. E. 2005. Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjauksen ammattilaisille. Hogrefe Psykologien Kustannus, Helsinki.
- Colliander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L-K. 2009. *Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla*. PS-kustannus, Jyväskylä.
- Ennakointikamari 2016. Työelämän muutos -tapahtuma. Ennakointikamari 4.4.2016. <http://ennakointikamari.fi/events/tyoelaman-muutos-ennakointikamari-4-4-2015> Viitattu 20.10.2021.
- Eta 2017. Työn murros: Digibarometri 2017. <http://www.eta.fi/uutiset/tyon-murros-joustavuus-ja-sopeutumiskyky-muuttavat-uhan-mahdollisuudeksi> Viitattu 8.10.2021.
- Jalonen, H., Uusikylä, P. & Hyttinen, R. 2019. Monimuotoisuuden kohtaaminen ja johtaminen. Teoksessa V. Pietiläinen & A. Syväjärvi (toim.) *Johtamisen psykologia*. Otava, Helsinki.
- Leiman, M. 2007. Dialoginen ohjaus ja neuvonta. Teoksessa *Tuetusta toimijuudesta itsenäiseen toimijuuteen. Dialoginen ohjaus käytännössä*. Polku työmarkkinoille -osahanke. Opetus- ja Työelämäkeskus, Joensuun seudun työllisyys EQUAL. <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/1506373/Dialoginen+ohjaus+ja+neuvonta/c1637dbb-3feb-447f-938d-65eb0b-ca1198>.
- Ojanen, S. 2009. *Ohjauksesta oivallukseen: ohjausteorian kehittäminen*. Palmenia, Helsinki.
- Roberge, M.-E. & van Dick, R. 2010. Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance? *Human Resource Management Review* 20, 295-308.
- Savileppä, A. 2005. Johda monimuotoisuutta. Investoi tulevaisuuteen. Viitattu 16.9.2021. <https://docplayer.fi/18184597-Johda-monimuotoisuutta.html>
- Savileppä, A. 2007. Monimuotoisuuden johtaminen ja dialogi -tulevaisuuden organisaation voimavarat. Teoksessa K. Kauppinen & J. Evans (toim.) *Monikko -tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä*. Euroopan sosiaalirahasto, Helsinki.
- Tynjälä, P. 2002. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.), *Oppiminen ja asiantuntijuus*. WSOY, Helsinki.

Kuljemme elämässä kaikki erilaisia polkuja,
mutta minne tahansa menemmekin,
viemme aina jotain toisistamme mukanaamme.

Tim McGraw



3. OPPILAITOKSEN ÄÄNI – TAVOITTEENA TYÖELÄMÄTAIDOT



Opettaja, ohjaus ja moniammatillinen yhteistyö

Eija Honkanen, yliopettaja, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Leena Nuutila, lehtori, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Ammatillisessa koulutuksessa opettajan osaamisen vaatimuksena on pedagogisen osaamisen lisäksi substanssiosaamisen hallinta. Tämä voi olla opettajasta riippuen ammatillisten opettajien osalta alan osaamista tai yhteisten aineiden opettajilla opettamansa aineen osaamista. Inklusiivinen ammatillinen koulutus tuo pedagogisessa osaamisessa perusvaatimuksena yksilöllisen oppimisen ja opetuksen toteuttamisen, joka tarkoittaa käytännössä erilaisten tukitoimien tarpeiden tunnistamista ja opiskelijan oppimisen edistämistä ja tukemista. Etenkin pääkaupunkiseudulla opettajan ajanmukaiseen osaamiseen kuuluu lisäksi maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjausosaaminen, joka on kielitietoista ohjaus- ja opetusosaamista, jotta ammatillisen koulutuksen tavoitteet hyvästä elämästä, työllistymisestä tai jatko-opinnoista voisivat toteutua kaikkien opiskelijoiden kohdalla.

Osallistava pedagogiikka

Osallisuus, osallistava pedagogiikka ja osallisuus yhteiskunnassa ovat tärkeitä koulutuspoliittisia käsitteitä. Inklusio ja inklusiivinen koulutus ovat niin ikään osallisuuteen perustuvaa nykikäsitteistöä. Inklusiivisen ammatillisen koulutuksen toteutuminen vaatii oppilaitoksissa edelleen rakenteellista ja pedagogista kehittämistyötä. Jotta näissä kehittämishaasteissa edetään tarkoituksenmukaisesti, moniammatillisessa yhteistyössä ja tiimin työskentelyssä, tavoite ja suunnitelmallinen yhteistyö ovat keskeisiä. Moniammatillisen toiminnan lähtökohta on yhteinen tavoite. Se liittyy useimmiten opiskelijan ja hänen läheistensä eduksi toimimiseen.

Ammatillisen opettajan tulee vastata osaamisellaan inklusiivisen ammatillisen koulutuksen mukaisiin vaatimuksiin. Ammatillisessa koulutuksessa opiskelee koko ikäluokan kirjo erilaisia oppijoita. Tähän kirjoon kuuluu hyvin erilaisia oppimisvalmiuksia omaava moninainen joukko opiskelijoita. Joukossa on myös maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita, jotka tarvitsevat erityisesti tukea ja ohjausta opiskeluunsa kielitaidon vahvistamisen ja joskus myös mahdollisten oppimisvaikeuksien vuoksi. Oppimisen tukeen ja ohjaukseen tarvitaan myös aika ajoin erilaisia ratkaisuja ja interventioita, jotka puolestaan

edellyttävät moniammatillista yhteistyötä oppilaitoksen eri asiantuntijoiden kanssa. Saavutettava ja selkeäkielinen opetus ja ohjaus on merkityksellistä, oli pa sitten kysymys oppimateriaalien, -kirjojen, kuvien, videoiden tai sosiaalisen median lukemisesta ja käyttämisestä. Näissä kysymyksissä ohjaus- ja opetushenkilöstön monipuolinen osaaminen on tärkeää.

Kielitietoinen ohjaus opettajan työssä

Kielitietoinen ohjaus ammatillisessa koulutuksessa on kielen huomioimista erilaisissa vuorovaikutustilanteissa ja -ympäristöissä. Kielen huomioimisella tarkoitetaan tilannetta, jossa kiinnitetään huomiota kielelliseen muotoon ja siihen, miten sanan sisältö ja muoto ovat yhteydessä toisiinsa. Kielellisessä huomioinnissa varmistetaan ymmärtämistä ja neuvotellaan esimerkiksi käytetyn ammatillisen käsitteen merkityksestä ja selvennetään sitä. Tavoitteena on saavuttaa näin paremmin yhteistä ymmärrystä. Kielellinen luovuus viittaa toimintaan, jossa tavalliset normit ja säännöt sivuutetaan ja leikitellään luovasti kielen monimerkityksellisyydellä tai kielellisen muodon ja merkityksen välisillä suhteilla.

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kanssa työskennellessä opettajan opetus perustuu kielitietoiseen ohjaukseen. Se tarkoittaa kielen huomioimista opetuksessa, oppimisessa, arvioinnissa ja kaikessa toiminnassa eri oppimisympäristöissä. Etenkin pääkaupunkiseudulla ammatillisessa koulutuksessa kielitietoinen ohjaus on kaikkien opettajien perusosaamista. Helsingissä, Espoossa ja Vantaalla väestöstä 16,5-20,5 % on vieraskielisiä. Kun opiskelija on tullut Suomeen muualta, on kotoutumisen yksi edellytys riittävän kielitaidon oppiminen. Kielen oppimisen lisäksi tulee muistaa myös jo aiemmin hankitun kielitaidon osaamisen säilyttäminen sekä ajanmukaisen ja tarvittavan kielitaidon osaamisen kehittäminen. On hyvä muistaa, että kieli on samaan aikaan opiskelun kohde ja väline, kun opiskellaan. Kielen oppiminen edellyttää jatkuvaa ja aktiivista kielen käyttöä arjen erilaisissa tilanteissa. Se on esimerkiksi kyselemistä, keskustelemista, kirjoittamista, lukemista, ongelmanratkaisua, päättelyä. Opettajat ja opiskelijan kanssa arjessa toimivat kollegat ja työpaikan toimijat ovatkin avainasemassa kielen harjaantumisen ja käytön näkökulmasta.

Opiskelijan kielitaidon käytön epävarmuus ja harjaantumattomuus eri tilanteissa voi sekoittaa helposti oppimisvaikeuteen. On hyvä tiedostaa, että uuden kielen oppiminen vie energiaa, vaatii paljon toistoa, aikaa ja harjoittelua, jotta siitä tulee sujuvaa osaamista. Lisäksi oman äidinkielen osaaminen voi heijastua uuden kielen oppimiseen. Uuden kielen käyttöä on erilaisissa tilanteissa: arkitilanteet, ammatilliset toimintaympäristöt työpaikoilla ja alalla, opiskelussa tarvittavat käsitteet ja kielitaito jne. Usein juuri monikanavainen,

kielitietoinen, saavutettava ja toiminnallinen opetus auttaa oppimaan ja kartuttaa osaamista. Opettajien ohjauksen lisäksi opiskelija hyötyy vertaisoppimisesta ja -ohjauksesta sekä työelämän tarjoamista oppimistilanteista aidoissa työtehtävissä ja työympäristöissä.

Kielitietoisessa ohjauksessa opiskelijalla on aktiivinen rooli. Opettajan tehtävä on tukea, ohjata, auttaa oppimaan. Kielitietoinen ohjaus on selkeää, jäsentynyttä, luontevaa ja opiskelijan ymmärryksen varmistavaa sekä oppimiseen kannustavaa opetusta, jossa annetaan aikaa oppimiselle. Kielitietoinen ohjaus tuo kielten eri muotoja esille eri tilanteissa, toimintaympäristöissä jne. Siinä huomioidaan ja selitetään syy-seuraussuhteita, perustellaan, autetaan ymmärtämään ja varmistetaan oppimista. Kielitietoinen ohjaus huomioi opiskelijan sanavaraston ja kielen käytön osaamisen, kehittämisen ja käytön eri tilanteissa. Kielitietoinen ohjaus hyödyntää myös muiden kielten osaamista. Oppimiseen liittyy keskeisesti kannustava palaute, joka arvostaa opiskelijaa, tuo osaamista näkyville ja auttaa häntä oppimaan lisää.

Ammatillisen opettajan työtä voi tarkastella myös asiantuntijuuden kehittymisen kautta. Näkökulmaan sisältyy tällöin kysymys, millaista on ammatillisen opettajan työnkuva ja tehtävät ammatillisen koulutuksen tulevaisuudessa. On tärkeää miettiä, mikä on ammatillisen opettajan työn näkymä ja kehittymissuunta tulevaisuudessa. Ammatillisen koulutuksen muutoksien myötä myös erityisen tuen asema sekä ammatillisten opettajien rooli oppilaitosyhteisössä on muuttunut. Tuki- ja ohjauspalvelut on integroitu osaksi yleistä pedagogista toimintaa. Erityisopetuksen sijasta puhutaankin erityisestä tuesta ja ohjauksesta.

Erityinen tuki ja ohjaus opinnoissa

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalla voi olla tarve erityiseen tukeen tai vaativaan erityiseen tukeen valmistuakseen tutkintoon tai suorittaakseen koulutuksen. Peruste erityiselle tuelle on suunniteltu pitkäaikainen tuki opinnoissa. Erityinen tuki on pedagogista tukea ja erityisiä järjestelyjä, joiden avulla opiskelijan on mahdollista saavuttaa tavoitteet. Tukea ennakoidaan, toteutetaan ja sen toteutumista seurataan jatkuvasti. Tuki ja sen muodot suunnitellaan yhteistyössä opiskelijan kanssa. Tuen toteuttaminen on moniammatillista toteutusta, jossa opiskelija on päähenkilönä. Tuki ja ohjaus ovat hänen vahvuuksistaan ja tavoitteistaan lähtevää työskentelyä kohti tutkintoa tai opintojen suorittamista, jossa huomioidaan jo olemassa oleva osaaminen. Osaaminen on opiskelijan jo omaavaa osaamista, jota voidaan hyödyntää koulutuksessa. Vahvuuksien, osaamisen ja tavoitteiden pohjalta mietitään hänelle tarkoituksenmukaiset ja opiskelijan oppimista edistävät ja osaamista kehittävät tukitoimet. Tukitoimet ku-

vataan mahdollisimman konkreettisesti: mitä tehdään, milloin tehdään, kenen/keiden kanssa toimitaan, missä ympäristössä jne. Erityinen tuki tai vaativa erityinen tuki on aina opiskelijalle yksilöllisesti suunniteltu ja toteutettu.

Tuen suunnittelussa ja tukitoimien toteuttamisessa on mukana erityisopettaja. Hänen ammattiosaamistaan on tunnistaa yhdessä opiskelijan kanssa hänen vahvuuksiaan, arvioida tuen tarvetta yhdessä opiskelijan ja moniammatillisten toimijoiden kanssa sekä tuoda tarvittavat tuen palvelut opiskelijan saataville ja seurata niiden toteutumista koko prosessin ajan. Erityisopettaja työskentelee tuen toteuttamisen aikana tiiviisti opiskelijan ja opetushenkilöstön kanssa. Hänen tehtävänä on arvioida myös opintojen aikana yhdessä muiden toimijoiden kanssa, onko tuki riittävää, ovatko tuen muodot opiskelijalle sopivia, tarvitaanko tukea myös työelämässä tapahtuvassa koulutuksessa, mitkä ovat opiskelijan työllistymismahdollisuudet jne.

Erityisopettaja tekee jatkuvasti moniammatillista yhteistyötä, joka tarkoittaa käytännössä oppilaitoksessa tehtävää yhteistyötä ja alueen verkostoissa rakennettavaa ja toteutettavaa yhteistyötä. Oppilaitoksessa tehtävä yhteistyö on muun muassa opetushenkilöstön, hallinnon ja opiskeluhyvinvointia tukevan henkilöstön kanssa tehtävää yhteistyötä opiskelijan parhaaksi. Alueellinen verkostoyhteistyö on eri palveluja tarjoavien toimijoiden kanssa yhdessä toimimista, jossa rakennetaan tarkoituksenmukaisia verkostoja työelämään, sekä hoito-, kuntoutus- ja erilaisia tukipalveluja tarjoaviin tahoihin. Moniammatillinen yhteistyö on jatkuvaa arjessa tapahtuvaa toimintaa, johon erityisopettaja yhdistää aktiivisesti mukaan muita oppilaitoksen toimijoita ja kehittää yhteistyömuotoja ja -tapoja yhdessä toimijoiden kanssa.

Moniammatillisen työn kehittämishaasteet mahdollisuuksiksi

Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen on haasteellinen ja uusia toimintatapoja vaativa tehtävä. Ohjaukseen liittyvien tuki- ja ohjauspalveluiden laatua voidaan kehittää vain siten, että toiminnan lähtökohtana on erityisosaaminen ja moniammatillinen yhteistyökykyisyys ja tieto sekä ymmärrys palveluiden käyttäjien tarpeista sekä toiveista. Ohjaus ja poikkisektorinen yhteistyön kehittäminen vaatii vahvaa ja monipuolista osaamista. Tästä hyvänä esimerkkinä mainittakoon kolmannen sektorin monet hyvät yhteistyökäytänteet ja toimintatavat, jotka ovat tuoneet uusia tarkastelunäkökuilimia muun muassa tuki- ja ohjauspalveluiden ketjutukseen. On tärkeää, että myös oppilaitoksissa ohjaus- ja opetushenkilöstön pedagogista ja moniammatillisen työn osaamista kehittävään täydennyskoulutukseen panostetaan riittävästi, jotta ohjausta sekä opetusta voidaan kehittää jatkuvasti ja ennakoivasti. Ajantasainen osaaminen tarkoittaa ennakoivaa ja osallistavaa työskentelyotetta, jossa opetushenkilöstö

tunnistaa tulevaisuuden osaamistarpeita ja kehittää niitä sekä osaa toimia niiden mukaisesti.

Pedagogisen ja moniammatillisen yhteistyön osaamisen kehittämisen rinnalla olisi pyrittävä kehittämään joustavia ja yksilöllisiä työelämälähtöisiä opinto-ohjelmia ja tutkintoja. Näyttää tärkeältä pohtia myös sitä, miten me käytämme tietoa avuksi ohjauksessa ja opetuksessa sekä moniammatillisen yhteistyön kehittämisessä. Kehittämistyössä myös dialogiset kokemukset ovat tärkeitä muutosprosessin käynnistäjiä. Oppiminen muuttaa merkityksiä, sillä omien kokemusten reflektointi stimuloi jatkuvaan tutkimiseen, mikä puolestaan johtaa aikaisempien käsitysten muuntumiseen ja aikaisempaa parempaan itsetietoisuuteen. Oppimistapahtumaan liittyy aina oppijan todellisuuden tulkintaa. Tulkinalla ymmärretään teon tai toiminnan selittämistä. Syvimmillään tulkinta ylittää ilmiön ymmärtämisen tasolle ja lisää yksilön tietoisuutta mahdollisuuksistaan.

Pedagoginen saavutettavuus

Saavutettavuuden edistäminen koskee kaikkia oppilaitoksen toimijoita, ja sen tulisi olla olennainen osa arjen toimintaa oppilaitoksissa. Oppimisen ja opiskelijan osallisuuden näkökulmasta ohjaus- ja opetushenkilöstö ovat tämän asian suhteen avainasemassa. Ammatillinen opettaja voi omalla toiminnallaan ja pedagogisilla valinnoillaan edistää saavutettavuutta ja vahvistaa näin kaikkien opiskelijoiden yhdenvertaista mahdollisuutta opiskella ja oppia sekä olla osallisena opiskelijaj ryhmän toiminnassa.

Pedagogisen saavutettavuuden edistäminen on erityisesti ohjaus- ja opetushenkilöstön tehtävä. Kaikilla opiskelijoilla on oikeus saada opetusta sekä oppia ja opiskella omien kykyjensä ja edellytystensä mukaisesti. Pedagogista saavutettavuutta edistävä opettaja valitsee opetus- ja ohjausmenetelmät siten, että opiskelijalla on mahdollisuus oppia ja edetä opinnoissaan yksilöllisesti yhteisön jäsenenä. Opetuksen ja ohjauksen lisäksi pedagogista saavutettavuutta edistää oppimisympäristö, jossa opiskelija tuntee olonsa turvalliseksi ja jossa hän voi ilmaista itseään ja omia ajatuksiaan. Laajasti ajateltuna kaikki saavutettavuuden näkökulmat sisältyvät pedagogiseen saavutettavuuteen. Opiskelu ja oppiminen mahdollistuvat, kun opiskelija pääsee esteettömästi paikalle, kokee olonsa turvalliseksi sekä voi osallistua, toimia ja oppia omien tavoitteidensa mukaisesti. Opettajien antama oppimisen tuki ammatillisessa koulutuksessa muodostuu moninaisesta kokonaisuudesta. Tuki on usein kokonaisvaltaista oppimisen tukea, jossa huomioidaan oppimiseen liittyvä sosiaalinen tuki ja oppilaitoksen yhteisöllisyys opiskelijan henkilökohtaisen yksilöllisen oppimispolun ohella.

Ammatillisessa koulutuksessa resurssien puute näkyy nykyisellään suurina ryhmäkokoina ja kiireisenä aikatauluna. Tämä tilanne asettaa haasteita opettajien työhön kohdata opiskelijoita heitä oikeuttavalla tavalla. Resurssien nykyinen tilanne ja siihen liittyvä keskustelu lieneekin koulutuspolitiikan tämän päivän polttavia aiheita. Resurssien nykyinen tilanne tulisi ottaa vakavasti, jos opiskelijoiden oikeus saada oppimiseen tukea ja ohjausta halutaan varmistaa. Opettajien pedagogisten taitojen kehittäminen opiskelijoiden tuen tarpeisiin vastaamisessa voi mennä hukkaan, jos opettajille ei voida taata riittäviä resursseja hyödyntää ammattitaitoaan sekä asiantuntemustaan käytännössä.

Monimuotoinen oppilaitosyhteisö ja moniammatillisen yhteistyön haasteita ja hyötyjä

Nykyään ihminen oppijana nähdään aktiivisena, tavoitteita asettavana ja niihin itseohjautuvasti pyrkivänä olentona. Näitä taipumuksia on kuitenkin jatkuvasti tuettava ja kehitettävä erityisesti maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden sopeutuessa uuteen maahan, kulttuuriin ja yhteiskuntaan. Mitä varten opiskellaan ja mikä on opetuksen ja ohjauksen tehtävä? Opiskelemme saavuttaaksemme valmiuksia, joiden varassa kykenemme toimimaan yhteiskunnassa, työelämässä, harrastusten parissa ja erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Nämä osa-alueet korostuvat myös työelämässä ja siellä tapahtuvassa monimuotoisessa dialogissa.

Moniammatillisen yhteistyön haasteina voidaan tunnistaa myös oman ammatti-identiteetin heikkous, puutteelliset vuorovaikutustaidot, tiedonkulkuun liittyvät haasteet ja erilaiset näkemyserot eri ammattiryhmien kesken. Toisten ammattiryhmien ja asiantuntijoiden osaamisen tunnistamisen puute koetaan myös usein moniammatillisen yhteistyön haasteina. Moniammatillisen yhteistyön edellytyksenä on palveluiden muotoilu ja asiakaslähtöinen kehittäminen. Koetaan myös, että moniammatillinen yhteistyö vaatii vahvaa sitoutumista ja resursseja, jotka nähdään myös arjen yhteistyön haasteina. Resurssien puute näkyy erityisesti henkilöstön vaihtuvuutena ja riittämättömyytenä. Raskaan hallinnon ja byrokratian tuomat esteet sekä johdon tuen puute koetaan myös moniammatillisen yhteistyön haasteina.

Ohjaus- ja opetushenkilöstö näkevät moniammatillisen yhteistyön hyötyinä työnjaon selkiytymisen ja resurssien oikean kohdentumisen, mikä vähentää päällekkäistä työtä eri ammattiryhmien kesken. Palveluverkoston tuntemisen ja sen hyödyntämisen koetaan vahvistavan myös opiskelijälähtöistä toimintaa. Yhteinen huolella toteutettu suunnitelma selkiyttää tiedonkulkua, mahdollistaa avoimemman vuorovaikutuksen eri ammattiryhmien välillä ja lisää näin luottamusta sekä toisten osaamisen arvostamista. Toimiva moniammatillinen

yhteistyö lisää työhyvinvointia, parantaa työilmapiiriä sekä lisää vastuullisuutta ja myönteistä asennetta.

Kokonaisvaltainen kehitystyö edellyttää koko henkilöstön motivoitumista ja sitoutumista uusien asenteiden ja toimintatapojen sisäistämiseen. Myös ulkopuolisen väliintulolla voidaan edistää oman työn arviointia, auttaa löytämään ristiriitoja sekä luomaan uusia välineitä moniammatillisen yhteistyön tekemiseen. Osaamisen jakamisen verkostot tarvitsevat aluksi vahvaa ohjausta, tukea ja resursointia, ennen kuin uusi toimintatapa tunnustetaan ja omaksutaan pysyväksi toimintamalliksi.

Yhdeksi ulottuvuudeksi opettajan työssä voidaan ajatella myös oppilaitosyhteisön tukea, joka pitää sisällään opettajien välisen vuorovaikutuksen ja moniammatillisen yhteistyön. Jokainen opettaja on myös osa työyhteisöään, jonka tehtävänä on tukea opiskelijaa yhdenvertaisesti kaikilla opintojen osa-alueilla. Opettajat muodostavat näin yhdessä toisiaan tukevan työyhteisön, jossa tietoa, ideoita ja suunnitelmia voidaan jakaa opiskelijan kokonaisvaltaisen ohjauksen ja tukemisen saavuttamiseksi. Ohjaus- ja oppilaitosyhteisön tuki muodostuu tiedon jakamisesta työyhteisössä hyvien vinkkien, käytäntöjen ja neuvojen avulla. Hyvä ja toimiva yhteistyö pitää sisällään myös monimotoista vuorovaikutusta opiskelijoiden oppimisesta ja yhteisopettajuudesta sekä opiskelijahuollon yhteistyötä.

Lähteitä

- Ikonen, T., Lilja, T., Pukkila, P., & Rinne, S. 2018. Monikulttuuriset nuoret Ohjaamoissa: palvelun saavutettavuuden vahvistaminen. HAMK Unlimited Journal 29.8.2018. https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen_osaaminen_opetus/ohjaamot_ja_palvelun_saavutettavuus.
- Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. WSOY, Helsinki.
- Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 18. Unigrafia, Helsinki. Viitattu 16.9.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-7664-0>
- Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö. WSOY, Helsinki.
- Jyrkiäinen, A. 2007. Verkosto opettajien tukena. Yliopistopaino Oy-Juvenes Print, Tampere.
- Karila, K. & Nummenmaa, A-R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Kuvauskohteena päiväkotit. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Kekoni, T., Mönkkönen, K., Hujala, A., Laulainen, S. & Hirvonen, J. 2019. Moniammatillisuus käsitteenä ja käytänteinä. Teoksessa K. Mönkkönen, T. Kekoni & A. Pehkonen (toim.). Moniammatillinen yhteistyö – Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus, Helsinki.
- Korhonen, V. 2005. Työn ja oppimisen verkostot- näkökulmia sosiaalisen pääoman kehkeytymiseen. Teoksessa Poikela, E. (toim.), Oppiminen ja sosiaalinen pääoma. Tampereen yliopistopaino Oy-Juvenes Print, Tampere.
- Suikkanen, A., Martti, S. & Linnakangas, R. (toim.) 2006. Homma hanskaan. Nuorten kuntosuhtautuskokeilun arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2004:5. Edita, Helsinki.

Tarinoissa on taikaa

Eija Honkanen, yliopettaja, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

MALVA-hankkeen ohjauksissa keskityttiin tukemaan ihmisiä, jotka olivat työttömiä, taustaltaan maahanmuuttajia ja etsivät työtä. Kuvaan kirjoituksessani havaintojani erilaisista ohjaustilanteista ja niissä esiin tulleista tapahtumista ja ilmiöistä.

Ohjaus on sidoksissa henkilökohtaiseen prosessiin, johon vaikuttavat ohjaajan persoona ja ammattiosaaminen sekä ohjaustilanteessa olevan asiakkaan persoona ja tarpeet. Ohjaustilanteet ovat siis yksilöllisiä ja osallistujat vaikuttavat niihin yhdessä. Kutsun ohjaustilanteissa olevaa ohjattavaa asiakkaaksi ohjattavan sijaan. Perustelen sitä sillä, että ohjattava kuulostaa passiivisemmalta ohjauksen tilanteissa kuin asiakas. Kuitenkin ohjaustilanteissa asiakas on aktiivisesti pääroolissa ja oman asiansa osalta päätöksiä tekevä. Ohjaajalla tarkoitan opettajaa, ohjaajaa, työhönvalmentajaa, työpaikkaohjaajaa tai muuta ammattilaista, joka oli ohjaustilanteessa läsnä asiakasta varten ja jonka työnkuvaan kuuluu ohjausvastuu. Ohjaustilanne on ohjaajan ja asiakkaan yhteinen tapaaminen, jossa asian omistaja on asiakas itse. Ohjaajan tehtävänä on asiakkaan yksilöllinen kohtaaminen ja hänen tarinansa kuunteleminen.

Tarinat ovat meille tärkeitä

Ihmiset ovat kertoneet toisilleen tarinoita kautta aikojen. Tarinat ovat aina ihmisissä ja läsnä ihmisten kohtaamisissa. Tarinoiden kautta on jaettu, tultu näkyväksi ja näytetty asioita. Tarinoissa käsitellään kokemuksia, elämää, asioita, ilmiöitä, niiden avulla koetaan ja tulkitaan ja annetaan mahdollisuus muiden kokea ja tulkita. Tarinat ovat kertomuksia, jolla on meille joitain merkitystä ja jotka tarvitsevat kuulijan. Tarinan avulla tullaan kuulluksi: on mahdollisuus tulla ymmärretyksi ja rakentaa ymmärrystä. Tarina voi olla kerrottu, kirjoitettu tai muulla tavoin kuvattu – nykyisin on monenlaisia tapoja kuvata. Tarinaa voi kertoa itselle tai muille. Jotkut tarinat ovat eläneet vuosisatoja, hieman matkalla muuttuen. Joistakin on tullut jopa legendoja.

Voimme kertoa oman tarinamme sellaisena, kuin itse haluamme. Tarinat mahdollistavat elämän, olosuhteiden, kokemuksen ja merkityksen näkyville kuvaamisen ja kokemisen uudelleen. Tarinoiden avulla voimme luoda yhteyksiä toiseen ihmiseen, tuntee erillisyyttä tai yhteenkuuluvuutta sekä rakentaa myös yhteisiä tarinoita. Tarinat luovat ja vahvistavat merkityksen kokemusta, joka on keskeistä meidän kaikkien mielenhyvinvoinnin kannalta. Ilman merkitystä elämässämme ei ole tavoitteita.

Tarinat ovat läsnä ohjauksessa

Ohjaustilanteissa ihmisten tarinat ovat aina läsnä. Ne tulevat asiakkaan ja ohjaajan mukana ohjaustilanteisiin. Eri asia on, onko niillä mahdollisuus tulla näkyville – onko ohjaustapaamisessa tilaa tarinalle. Ohjaajan tärkeimpänä tehtävänä onkin antaa tilaa ja kannustaa asiakasta kertomaan tarinaansa yhteisesti näkyville. Oman tarinansa avulla asiakkaalla on mahdollisuus kokea tulevansa nähdyksi, kuulluksi ja kohdatuksi.

Tarinoiden avulla asiakas kuvaa hänen itsensä ja ohjaajan kanssa yhteisesti näkyville muun muassa ajatuksiaan, tilannettaan, mahdollisuuksiaan. Tarina rakentuu näkyville täysin asiakkaan omilla ehdoilla. Se on mahdollista, kun ohjaaja kunnioittaa tarinaa kertovan asiakkaan itsemääräämisoikeutta, tulkintaa ja tarinan omistajuutta. Kun asiakas kertoo tarinansa, hän tarjoaa sen näkyväksi yhteiseen ohjaustilanteeseen. Se edellyttää, että ohjaaja osoittaa olevansa valmis keskittymään asiakkaaseen ja kuulemaan hänen luottamuksella tarjotun arvokkaan ja uniikin tarinan.

Ohjaustilanteessa tarinan kuunteleminen on asiakkaan ja ohjaajan välinen herkkä, yhdenvertainen vuorovaikutuksen tilanne. Herkkyyden luo nimenomaan dialogisuuden vaatimus - tilanteessa molempien on oltava läsnä yhdessä ja kuultava yhdenvertaisesti toisiaan. Kuulluksi tuleminen kokemuksesta asiakkaan tarinalla on mahdollisuus tulla esille ja kasvaa pala palalta kokonaiseksi kertomukseksi hänen elämäntilanteestaan. MALVA-hankkeen aikana kuullimme ohjaustilanteissa monenlaisia inhimillisiä ihmisten tarinoita heidän elämästään. Asiakkaat kertoivat tarinoita muun muassa työttömyydestä, työllistymisestä, paosta, kulttuurista, koulutuksesta, toivottomuudesta, selviytymisestä, mahdollisuuksista, onnistumisista, epäonnistumisista, kohtamattomuuden kokemuksista ja kohdatuksi tulemisesta.

Tarinoita esille tuovan keskustelun perustana on aito empaattinen kuunteleminen, avoin luottamus, jossa keskitytään toiseen ihmiseen, hänen tilanteeseensa ja tarinaan ilman ennakko-oletuksia asiakkaan tahdissa. Ohjaustilanteissa tarvitaan erilaisuuden tiedostamista ja toisen ihmisen kunnioittamista sellaisena kuin hän on, sillä asiakas ja ohjaaja tulevat yhteiseen keskusteluun eri tilanteista, erilaisilla taustoilla ja erilaisilla tarinoilla. Ennen kaikkea vuorovaikutuksessa tarinoiden avulla rakennetaan ohjauksessa tarvittavaa keskinäistä luottamusta: asiakas tuntee, että saa tukea tilanteeseensa ja ohjaaja on asiakasta varten. Molemmilla on yhteinen päämäärä – tarinoiden avulla asiakkaan tilanteessa oleminen, yhdessä siihen vaikuttaminen ja siinä tarinassa yhdessä kehittyminen. Asiakkaan tarina vaikuttaa ohjaajaan ja ohjaajan tulkintaa asiakkaaseen. Ohjaustilanteessa yhteisessä tulkinnassa syntyy yhdessä muodostettua tulkintaa ja tarinaa, joka mahdollistaa asiakkaan myötätunnon kokemuksen.

Tarinoissa on mahdollisuus kokea myötätuntoa

Me kaikki ihmiset tarvitsemme myötätuntoa, emme tule toimeen ilman sitä. Myötätunto rakentuu vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa. Myötätuntoa voi osoittaa monella tapaa. Se on näkemistä, kohtaamista, ymmärtämistä ja tekoja toistemme hyväksi. Myötätunto ohjaustilanteissa on sitä, että ohjaaja tekee näkyväksi asiakkaalle, että kuljen rinnallasi ja arvostan sinua. Kun asiakas kokee myötätuntoa, sitä että häntä kuunnellaan ja tuetaan, se lisää hänen henkilökohtaista hyvinvoinnin tunnettaan.

Myötätunto vahvistaa kokemusta yhdenvertaisesta kohtaamisesta ja rakentaa osaltaan turvallisuuden tunnetta. Kun asiakas kokee turvaa ja luottamusta ohjaustilanteissa, hän voi olla avoin. Myötätunto ja avoin keskustelu auttavat asiakasta kertomaan tarinaansa, käsittelemään erilaisia tunteita, ajatuksia ja tilanteita. Myötätuntoisella kohtaamisella on usein korjaava kokemus asiakkaalle. Tarinan kertominen mahdollistaa asiakkaan vapautumista esimerkiksi traumatarioista. Kertomisen avulla hän voi luoda niistä tarinoita, joilla voi olla uudistava merkitys asiakkaalle itselleen. Se voi olla kokemus siitä, että tulen hyväksytyksi sellaisen kuin olen, tulen kohdatuksi arvostaen ja myötätuntoisesti kokemuksistani huolimatta. Myötätunto mahdollistaa luottamuksen heräämisen suhteessa toiseen ihmiseen. Traumata ovat inhimillistä kuten vuorovaikutus ja ihmissuhteetkin, joissa myötätunto on avain ymmärrykseen. Kun myötätunto auttaa ymmärtämään, se vaikuttaa ihmisissä myös toivon kokemiseen. Kun ohjaajalla on mahdollisuus kohdata ja kuunnella asiakasta, yksi toivon liittyvä keskeinen tavoite on saavutettu: asiakas kokee ohjaustilanteessa myötätuntoista kohtaamista.

Trauma voi saada asiakkaan kertomaan ohjaustilanteissa erilaista tarinaa. Asiakas voi tarjota pala palalta traumatarinaa tai tuoda koko traumatarinansa näkyville tai tarjoilla siitä vain osan. Traumatarinaan liittyy kivulias kokemus ja sen vaikutus asiakkaaseen. Traumatarinaa kuunnellessa ohjaajan on hyvä muistaa, että asiakkaalle on tapahtunut jotain, joka on järkyttänyt häntä ja johon kumpikaan ei ole voinut vaikuttaa, joka voi edelleen heijastua asiakkaan elämään ja valintoihin (traumainformoitu orientaatio ohjauksessa). Ohjaajalla on mahdollisuus johdatella asiakasta traumatarinasta lempeästi eteenpäin kysymällä mitä tapahtui, miten sinä koit sen ja miten on mahdollista siirtyä tästä eteenpäin. Turvallisessa ohjaussuhteessa traumataustan omaavan asiakkaan kanssa kiinnitetään huomiota etenkin tähän päivään, tähän tilanteeseen ja mikä tässä hetkessä on tärkeää. Ohjaustilanteessa, joissa traumatarina tulee näkyville, tarvitaan asiakasta ja hänen kertomaansa tarinaa kohtaan ennen kaikkea myötätuntoa.

Tarinoissa on toivon pilkahdus

Myötätuntoisissa ohjaustilanteissa kerrotuihin tarinoihin sisältyy myös paljon toivoa. Jos asiakas jää kiinni vanhoihin elämää jarruttaviin tarinoihin eikä uskalla päästää niistä irti, hän näkee usein toivottomuutta. Toivo puolestaan syntyy tarinoista, joissa on nähtävillä pienikin muutoksen tai vaikuttamisen mahdollisuus. Joskus asiakas ei itse näe tuota pientä mahdollisuutta vaan siihen tarvitaan toinen ihminen, kuten ohjaaja. Toivon näkemisen ja kokemisen merkitys korostuu etenkin silloin, kun ohjaamme traumataustan omaavaa asiakasta. Heitä oli MALVA-hankkeessa muun muassa pakolaistaustan omaavilla tai turvapaikan hakijoina Suomeen tulleilla henkilöillä. Trauma heijastuu ihmisen elämään monella tapaa. Se voi aiheuttaa ahdistuneisuutta, pelkoa, surullisuutta, univaikeuksia, vihaa tms. Käsittelemättömänä ja hoitamattomana trauma voi näkyä monella tapaa, muun muassa oppimisen ja keskittymisen vaikeutena. Se voi heijastua vireystilaan ja kykyyn toimia sosiaalisissa tilanteissa. Se voi näkyä esimerkiksi huomiota tavoittelevana käyttäytymisenä, itsesyytöksinä, surumielisyytenä tai vetäytymisenä. Traumaa on mahdollisuus käsitellä ja hoitaa. Siihen tarvitaan alan ammattilaisia avuksi.

Joskus asiakkaan oma tilanne on sellainen, että toivoa on vaikea löytää. Silloin toivoa voi löytää nimenomaan toisesta ihmisestä. Ohjaaja voi nähdä asiakkaan tarinassa mahdollisuuksia ja luoda toivoa, joka on meitä kaikkia eteenpäin vievä voima. Ohjaustilanteessa toivo syntyy kuuntelemisesta, luottamuksesta ja myötätunnosta. Toivo vahvistaa asiakkaan tunnetta, että asioihin voidaan vaikuttaa ja ne voivat muuttua – että tilanteelle voi tehdä jotain. Asiakkaan toivo voi sisältyä siihen, että hän tulisi kuulluksi ja kohdatuksi tai saisi ohjausta, tukea tai apua. Toivo liittyi MALVA-hankkeessa usein asiakkaan työllistymisen ja hyvän elämän mahdollisuuksien lisääntymiseen – mahdollisuuksien luoda uutta, entistä vahvempaa tarinaa.

Tarinat ovat merkityksellisiä – niissä on taikaa

Olen kuvannut kirjoituksessani sitä, miten ohjaaja voi ohjaustilanteissa tukea asiakkaan tarinoiden näkyväksi tulemistä. Tarinat tarvitsevat esiin tullakseen aitoa yhdenvertaista kohtaamista, luottamusta, myötätuntoa ja toivoa. Yhdessä ne vahvistavat merkityksen ja voimautumisen tunnetta asiakkaassa (kuva 1).



Kuva 1. Tarinat ohjauksessa luovat merkitystä ja voimautumista.

Tarinat ovat asiakkaan merkityksen tunteen vahvistamisessa tärkeitä: ne ovat aina moninaisia, inhimillisiä, tunteisiin vahvasti vaikuttavia ja kertojalleen merkityksellisiä. Tarinoiden merkitys voidaan havaita ohjaustilanteessa, ohjaustapaamisten prosessissa tai vasta jälkeen päin. Merkityksen tunteessa yhdistyvät tarinat, yhteenkuuluvuus, tarkoitus ja osaaminen. Merkityksellisyys on meissä itsessämme ja toisissa ihmisissä: kun keskitymme toisiimme, rakennamme yhteenkuuluvuutta ja merkityksellisyys lisääntyy. Se vaikuttaa tunnekokemukseemme.

Ohjaustilanteissa ja ihmisten vuorovaikutuksessa kaikki tunteet ovat läsnä. Asiakas harvoin muistaa mitä ohjaaja sanoi tai miten hän sanoi. Mutta todennäköisesti asiakas muistaa vahvasti sen, millainen tunnekokemus ohjaustilanteissa syntyi ja miten se häneen vaikutti. Onkin hyvä pohtia millaisen tunnejäljen ohjaustapaaminen jättää asiakkaaseen, koska tunteet ohjaavat vahvasti toimintaamme ja parhaimmillaan tunnekokemus vaikuttaa

itsetuntemukseemme, osaamisen tunteeseen sekä voimautumisen kokemukseen.

Me kaikki tarvitsemme omia, toistemme ja kanssaihmisten yhteisiä tarinoita, jotta voimme jakaa asioita, ymmärtää toisiamme ja tuntee myötätuntoista yhteenkuuluvuutta. MALVA-hankkeen ohjaustilanteissa oli tärkeää olla läsnä ihmisenä ihmiselle – me yhdessä – kulttuuritaustasta, kielitaidosta tai muusta ominaisuudestamme huolimatta. Kun tarinoiden avulla asiakas ja ohjaaja oppivat ymmärtämään ja tuntemaan toisiaan, se mahdollisti sen, että näimme asiakkaan yksilöllisenä ja osaavana ihmisenä kielitaidon tai vamman takaa. MALVA-hankkeessa ohjauksissa esiin tulleiden tarinoiden avulla voitiin kartoittaa paremmin asiakkaan mahdollisuuksia, voitiin rakentaa yhdessä asiakkaan ja asiantuntijaverkoston kanssa uusia osaamisen ja kehittymisen polkuja tai polun alkua sekä työllistymisen mahdollisuuksia – siis toteuttaa keskeisiä ohjauksen tavoitteita.

Lähteitä

- Ahola, T. & Furman, B. 2020. Ongelmista ratkaisuihin. Lyhytterapiainstituutti.
- Honkanen, E. 2021. Ohjaustilanteissa jaetut tarinat luovat toivoa. <https://esignals.fi/kategoria/hyvinvointi-kategoriat/ohjaustilanteessa-jaetut-tarinat-luovat-toivoa/#a8a03319>
- Honkanen, E. 2021. Traumatisoituneen ohjauksessa tarvitaan toivoa. eSignals. Haaga-Helia. <https://esignals.fi/kategoria/hyvinvointi-kategoriat/traumatisoituneen-ohjauksessa-tarvitaan-myotatuntoa/#a8a03319>
- Kallio, M. 2020. Voimana toivo. WSOY.
- Kallio, M. 2016. Lujasti lempeä. WSOY.
- Pessi, A. B., Martela, F. & Paakkanen, M. (toim). 2017. Myötätunnon mullistava voima. PS-Kustannus.
- Sarvela, K. & Auvinen, E. 2020. Yhteinen kieli: traumatietoisuutta ihmisten kohtaamiseen. Basam Books Oy.
- Smith, E. E. 2018. Merkityksellisyden voima. Tuuma-kustannus.
- Spencer, G. N. 2011. Career Flow: a Hope-centered Model of Career Development. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 173-175.
- Winslade, J. 2011. Constructing a career narrative through the care of the self. https://www.researchgate.net/profile/John_Winslade/publication/268925890_Constructing_a_career_narrative_through_the_care_of_the_self/links/566f0od908ae4bef4061cc8a.pdf
- Yankelovich, D. 2001. *The Magic of Dialogue. Transforming Conflict into Cooperation*. Simon and Schuster.

Opiskelukyvyn tukeminen ammattillisessa koulutuksessa

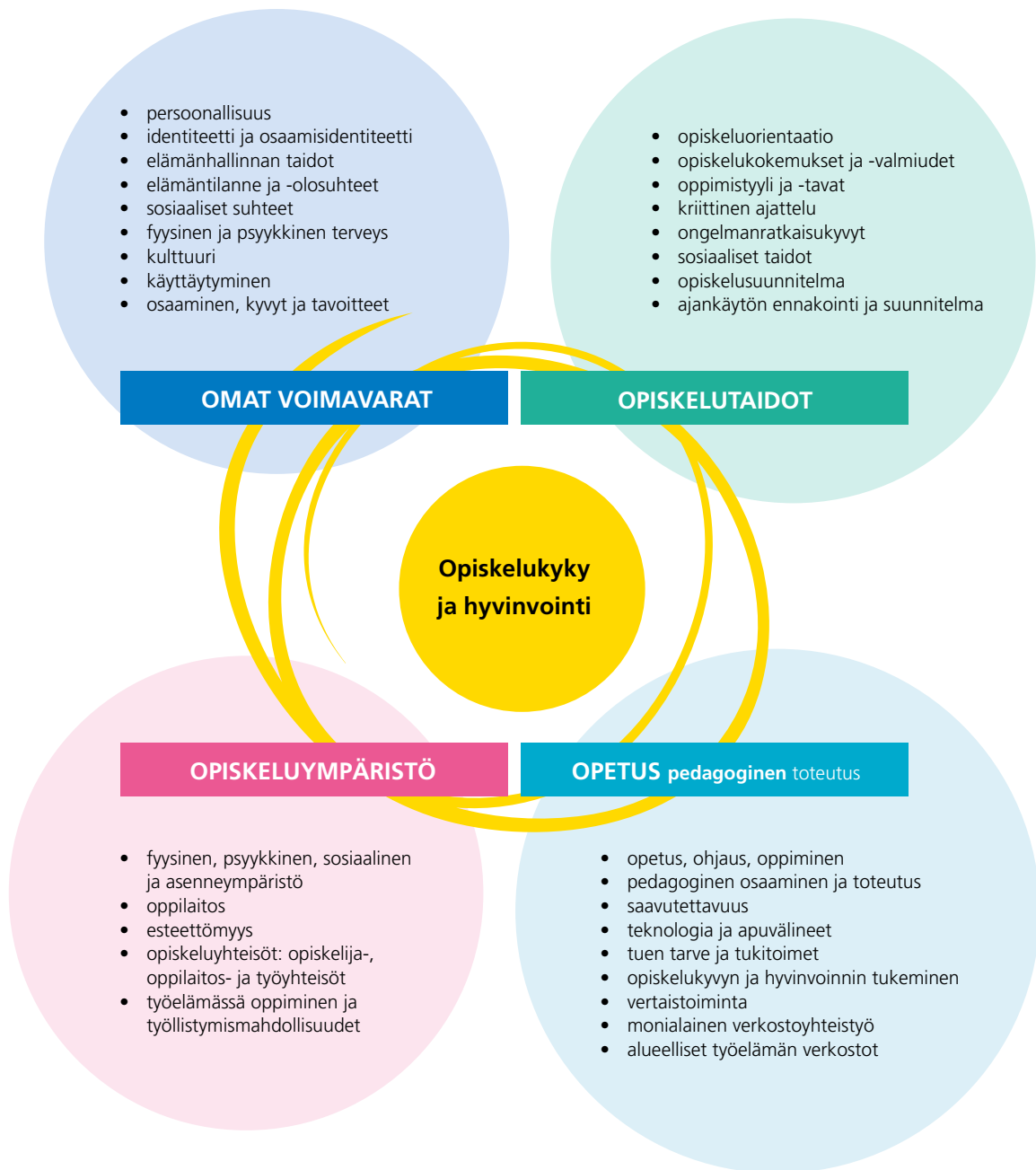
Eija Honkanen, yliopettaja, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Opiskelukyvyn tukeminen on aina ajankohtaista, kun opiskellaan. Opiskelukyvyn tukeminen ei ole kertaluonteisia tukitoimia vaan jatkuvaa arjen toimintaa, jossa huomioidaan opiskeluun ja hyvinvointiin liittyviä asioita ja edistetään niitä. Hyvää opiskelukykyä tarvitsevat kaikki opiskelijat. Opiskelukyvyn tukeminen ja ohjaus korostuvat, kun toteutetaan inklusiivista koulutusta, jossa kaikki ihmiset ovat mukana ja turvataan riittävä koulutus kaikille. Ammatillisesta koulutuksesta ohjaavat erilaiset ohjeistukset ja säädökset, jotka tukevat opiskelua, hyvinvointia ja työllistymistä.

MALVA-hankkeessa ohjaukseen on osallistunut Suomeen muuttaneita henkilöitä, joiden opiskelukyky on vaihdellut. Heitä on tuettu opiskelukyvyn ja hyvinvoinnin edistämiseksi opintojen aikana sekä työpaikan tai opiskelupaikan haussa. Opiskelukyvyn tukemista on hyvä korostaa, kun opiskelija tarvitsee opintojensa aikana erityisesti tukea omaan voimavaroihin ja opiskelutaitoihin liittyen tai hänen kokemuksensa opiskelusta ovat vähäiset tai kovin erilaiset. Yhteisöllinen tuki, yhdenvertaisuuden kokemus ja yhteisöllisyys ovat lähtökohtana opiskelukyvyn edistämiseksi. Niiden avulla jokainen voi kokea tulevaisuutta hyväksytyksi, saavansa tarvitsemaansa tukea ja ohjausta sekä kokea opiskelukyvyn ja hyvinvoinnin lisääntymistä. Opiskelukykyä tukeva oppimisyhteisö vahvistaa hyvinvoinnin lisäksi osaamisen tunnetta. Opiskelukyvyn vaikutavat ihmisen elämän kokonaisuus sekä erilaiset tekijät persoonassa ja koulutuksen toteuttamisessa.

Opiskelukyky on tärkeä osa hyvinvointia ja oppimista

Kunttu on kuvannut opiskelukykyä kuviolla, jota olen mukaellut ammatilliseen koulutukseen (kuvio 1).



Kuva 1. Opiskelukykymalli mukaeltu ammatilliseen koulutukseen perustuen Kuntun malliin. (Kunttu 2005)

Siinä kuvataan opiskelukyvyn ja hyvinvoinnin muodostumista opiskelijan omista voimavaroista ja opiskelutaidoista, joihin liittyvät keskeisesti myös opetuksen toteuttaminen sekä oppimisympäristöt. Opiskelijan voimavarat käsittävät opiskelukyvyyssä häneen liittyviä ominaisuuksia. Näitä ovat hänen persoonallisuutensa lisäksi identiteetti ja osaamidentiteetti, joiden kehittymistä tuetaan ammatillisten opintojen aikana. Elämänhallinnan taidot ja niiden kehittäminen, elämäntilanteen kokonaisuus ja sosiaaliset suhteet sekä fyysinen ja psyykinen terveys ovat tärkeitä tekijöitä, jotka vaikuttavat myös vahvasti hyvinvoinnin tunteeseen. Osaaminen, kyvyt sekä käyttäytyminen ja kulttuuri heijastuvat myös opiskelukyvyyen. Opiskelijan omien voimavarojen tunnistaminen on tärkeää ja niitä voidaan tukea, hoitaa, kuntouttaa ja kehittää itsenäisesti ja ohjatusti.

Opiskelutaidot puolestaan koostuvat opiskeluorientaatiosta ja opiskelukokemuksesta ja -valmiuksista. Ne ovat tärkeitä, kun tarkastellaan opintojen alkuvaihetta ja mietitään opiskelusuunnitelmaa (HEKS). Usein aiemmat kokemukset opiskelusta, ryhmässä toimimisesta ja oppimisesta vaikuttavat siihen, miten opiskelija suhtautuu alkaviin opintoihin. On hyvä muistaa, että opiskelutaidot ovat kehitettävissä olevia taitoja, joiden kehittäminen voi olla opintojen alkuvaiheessa jopa keskiössä. Keskittymällä opintojen aikana opiskelutekniikoihin ja oppimistyyliihin ja -tapoihin opiskelija voi löytää oman yksilöllisen, hänelle sopivan tavan oppia. Kriittinen ajattelu ja ongelmaratkaisukyky ovat tärkeitä opiskelu- ja työelämätaitoja, joita voidaan kehittää erilaisten tehtävien myötä. Yhdessä oppiminen ja tavoitteellinen toiminta opinnoissa kehittää puolestaan sosiaalisia taitoja. Opinnoissa ja työelämässä tarvitaan ajankäytön taitoa ja siihen liittyvää ennakointikykyä, joita voidaan harjoitella viimeistään opintojen aikana.

Opetuksen toteuttaminen on henkilöstön pedagogista osaamista, joka käsittää opetuksen ja ohjauksen, menetelmät ja tavat sekä teknologian ja apuvälineiden hyödyntämisen opetuksessa, ja jolla varmistetaan saavutettavuus. Jatkuvasti muuttuvassa ajassa ja toiminnassa henkilöstön ajanmukaisen osaamisen varmistaminen turvaa parempaa oppimista ja ammatillisen koulutuksen tavoitteiden saavuttamista. Opetuksessa on tärkeää vahvistaa opiskelijaa yksilöllisesti yhteisön jäsenenä ja hyödyntää vertaistukea erilaisissa oppimisyhteisöissä. Osa opiskelijoista tarvitsee myös tukea opintojen aikana. Tällöin monialainen verkostoyhteistyö mahdollistaa opiskelijan tukemisen ja hänen tarpeidensa mukaan erilaisten palvelujen tarjoamisen. Ammatillisessa koulutuksessa opetuksen toteuttamiseen yhdistyvät myös alan osaaminen ja alueelliset työelämäverkostot.

Oppimisympäristöt puolestaan ovat fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja asenneympäristöjä oppia, joissa esteettömyys, aito osallistumismahdollisuus ja

hyvinvointi ovat tärkeitä. Erilaiset opiskeluyhteisöt, opiskelija-, oppilaitos- ja työyhteisöt, ovat merkittäviä opiskelukyvyyn näkökulmasta, jolloin kaikkien mahdollisuus osallistua ja tuntea itsensä hyvinvoivan yhteisön jäseneksi mahdollistuu. Inklusiivisen ammatillisen koulutuksen tavoitteena on oppilaitoksessa ja työelämässä toteutuva ammatillinen oppiminen ja osaamisen kehittäminen siten, että opiskelija työllistyy. Opiskelukykyyn vaikuttavat siis opiskelija ja oppimisyhteisö yhdessä. Opiskelukyky on aina tärkeä osa opiskelijan oppimista ja ammatillisessa koulutuksessa kouluttautumista ammattiosaajaksi.

Opiskelukyky osana ammatillisia opintoja

Opiskelukykyä voi verrata opiskelijan työkykyyn eli siihen, miten hän suoriutuu opinnoistaan, miten hän kehittää osaamistaan ja kokeeko hän voivansa hyvin sekä osallisuuden tunteeseen. Kun opiskelukyky koetaan työkykynä opintojen aikana, se harjaannuttaa ja vahvistaa osaamista työelämässä tarvittavaan työkykyyn ja sen ylläpitoon.

Opiskelijan opiskelukyky vaikuttaa siihen, miten hän saavuttaa ammatillisessa koulutuksessa vaaditun ammattiosaamisen sekä tavoitteen työllistyä ammatillisena erilaisiin työtehtäviin. Kun opiskelukykyyn kiinnitetään huomiota jo opintojen alkuvaiheessa ja sitä tuetaan päämäärätietoisesti opintojen ajan, se auttaa opiskelijaa saavuttamaan yksilölliset tavoitteet. Opiskelijan opiskelukyvyyn tukeminen ja edistäminen on jatkuvasti arjessa tapahtuvaa oppimisen ohjaamiseen ja toimintaan liittyvää tukemista ja yhteistyötä. Opiskelijan opiskelukyky on opetuksen, opiskeluympäristön, opiskelutaitojen ja opiskelijan voimavarojen vuorovaikutus ja yhdistelmä, jotka vaikuttavat toinen toisiinsa. Muutos yhdessä osa-alueessa heijastuu heti toiseen. Koulutuksen aikana tavoitteenamme on aina vaikuttaa positiivisella muutoksella ja heijastaa positiivista muutosta myös muihin osa-alueisiin.

Hyvin laadittu HOKS on opiskelukyvyyn tukemista

Opiskelukykyä voidaan tukea opintojen aikana monin eri keinoin. Ammatillisessa koulutuksessa henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) rakentaminen yhdessä opiskelijan kanssa on perusta opiskelukyvyyn tukemiselle ja edistämiseksi. Kehittämissuunnitelmaa laadittaessa opiskelija on pääosassa ja hänen kanssaan yhdessä suunnitellaan yhdessä osaamisen kehittämistä varten yksilölliset tavoitteet - jo se on oppimiskyvyyn tukemista. Kaikki suunnitteleminen lähtee opiskelijan vahvuuksien ja osaamisen tunnistamisesta. Suunnitelmassa tuodaan näkyville opiskelijan taidot, kyvyt, sen hetkinen osaaminen ja tavoitteet. Näin myös opiskelijan koulutusajasta voidaan raken-

taa yhdessä juuri hänelle sopiva, huomioiden opintojen eteneminen, oppimisen tavat sekä erilaiset oppimisympäristöt ja -yhteisöt, ennakoiden tuen tarpeet, osaamisen ja työllistymisen tavoitteet sekä opintojen suorittamisen ajalliset tavoitteet.

Pedagogiset ratkaisut osana opiskelukyvyn tukemista

Opetuksessa opiskelukyvyn pedagoginen tuki tarkoittaa käytännössä henkilöstön ajanmukaista, tavoitteellista, ennakoivaa ja joustavaa työskentelyä yhteistyössä opiskelijoiden tavoitteiden mukaisesti. Perustana on edellä kuvattu yksilöllisten tavoitteiden asettaminen yhdessä opiskelijan kanssa. Lisäksi se on seuranta, suunnittelua ja arvioinnin toteuttamista kehitymissuunnitelman ja ammatillisen koulutuksen kriteerien mukaisesti.

Hyvin laadittu yksilöllinen suunnitelma hyödyntää opiskelijan jo hankittua osaamista ja vahvuuksia osaamisen kehittämisen lähtökohtana ja opintojen aikana. Ihmisillä on erilaisia vahvuuksia. Voimme olla montaa mieltä siitä, mitä vahvuuksilla tarkoitetaan. Ne ovat ominaisuuksia, joiden varaan voidaan kehittää oppimista ja osaamisidentiteettiä ammatillisissa opinnoissa. Osaaminen on moninainen kokonaisuus hankittuja tietoja ja taitoja, ominaisuuksia ja persoonallisuuden piirteitä, joita voidaan käyttää esim. työskennellessä, opiskelussa. Osaaminen on ihmisten käyttäytymiseen liittyviä valmiuksia, kykyjä ja toimintaa, joita sovelletaan sosiaalisessa kontekstissa esimerkiksi opiskelussa tai työssä. Osaamiseen liittyy läheisesti myös hiljainen tieto, joka on usein tiedostamatonta ja subjektiivisiin kokemuksiin perustuvaa ymmärrystä ja tulkintaa.

Kun opiskelija saa käyttää vahvuuksiaan ja osaamistaan uuden oppimiseen, hän kokee onnistumista ja kehittää taitojaan hyödyntäen jo olemassa olevaa osaamista. Tämä tukee myös onnistumisten kautta itsetuntoa ja vaikuttaa osaamisidentiteetin rakentumiseen, jossa tarvitaan koko ajan sosiaalista vuorovaikutusta ja toimintaa muiden kanssa sekä erilaisia toimintaympäristöjä ja verkostoja. Pedagoginen opiskelukyvyn tukeminen on monenlaisten oppijoiden huomioimista opetuksessa, esteettömyyttä toimintaympäristöissä sekä saavutettavuutta ja osallisuutta.

Monenlaisten oppijoiden huomioiminen tarkoittaa sitä, että käytämme erilaisia menetelmiä, tapoja ja mahdollisuuksia oppia. Opettaja hyödyntää silloin opetuksessaan selkeää, monikanavaista ja saavutettavaa oppimateriaalia. Hän rakentaa oppimistehtävät yksilöllisesti ja tavoitteellisesti huomioiden opiskelijan osaamisen, voimavarat ja kannustamisen sekä hyödyntää vertais-tukea oppimisessa. Pedagoginen opiskelukyvyn tukeminen on yksilön ja yhteisön tukemista erilaisia pedagogisia mahdollisuuksia hyödyntäen. Nämä pedagogiset tuen mahdollisuudet ovat muun muassa monikanavaista, selkeää,

saavutettavaa, erilaisia oppimisympäristöjä ja teknologiaa hyödyntävää oppimista.

Opiskelijan on hyvä tunnistaa omia vahvuuksiaan ja voimavarojaan, joihin liittyy identiteetin vahvistaminen ja osaamisidentiteetin rakentaminen ammatillisen koulutuksen aikana. Opiskelijan itsetunto vaikuttaa identiteettiin ja niitä voidaan vahvistaa osaamisen kehittämisessä jatkuvana prosessina. Se on muun muassa opiskelijan itsensä tekemää oman toiminnan havainnointia, voimavarojen ja vahvuuksien arviointia ja käyttöä, sosiaalisten suhteiden vahvistamista vertaisryhmissä sekä oppimista ja kannustamista yhdessä. Itsetuntoon ja identiteettiin liittyvät myös mielenterveystaitojen vahvistaminen ja hyvinvoinnin tukeminen. Niinpä fyysistä ja mielenterveyttä tukevat perusasiat, liikkuminen ja kehon kuuntelu, monipuolinen, terveellinen ravinto ja ruokailu, riittävä uni ja lepo, ihmissuhteet ja tunteet sekä vapaa-aika ja luovuus, ovat tärkeitä hyvinvoinnin perustekijöitä. Kun niistä huolehditaan, huolehditaan samalla hyvinvoinnista ja opiskelukyvystä.

Opiskelukykyä voidaan tukea myös kehittämällä tietoisesti opiskelutaitoja. Erilaisilla opiskelutaitoa harjoittavilla ja vahvistavilla harjoituksilla opintojen aikana voidaan vaikuttaa opiskeluorientaatioon, opiskelukokemuksiin ja opiskelutekniikoiden käyttöön. Se tapahtuu parhaiten ohjaamalla, kokeilemalla ja kehittämällä opiskelijalle sopivia oppimisen tapoja.

Opiskelutaitoihin kuuluvat myös kriittisen ajattelun taitojen ja ongelmanratkaisukyvyyn kehittäminen sekä opiskelusuunnitelman ja ajankäytön sekä ennakoinnin taidot, joita voidaan harjaannuttaa. Tärkeänä osana opiskelutaitoja ovat sosiaaliset taidot eli miten työskennellään yhdessä, rakennetaan yhteistyötä, luotetaan toisiin, luodaan yhdessä ja annetaan osaamista rakentavaa palautetta. Opiskelutaitoihin kuuluu myös ajankäyttöön liittyvä osaaminen ja ennakointikyky, joita voidaan harjoitella osana ammattiosaamista. Kun opiskelija tarvitsee moniammatillista tukea, silloin alueelliset yhteistyöverkostot eri alan osaajien kesken tulevat käyttöön. Moniammatillinen tuki voi olla hoitavien tahojen, järjestöjen tms. verkostoon kuuluvan hoitoa, tukitoimia tai ohjausta.

Opiskelukykyyn vaikuttavat myös erilaiset oppimisympäristöt. Oppimisympäristöt ovat fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ympäristöjä oppia kuten erilaiset opiskeluyhteisöt, fyysiset ympäristöt, vertaisyhteisöt. Ammatillisessa koulutuksessa osa oppimisesta tapahtuu oppilaitoksissa ja osa aidoissa työympäristöissä. Silloin merkittävää on alueelliset työelämäverkostot ja niiden yhteisöt sekä niiden kanssa tehtävä yhteistyö, jotta opiskelijan osaaminen ja oikea työpaikka kohtaavat. Näiden ennakoiminen ja niissä toimimiseen valmentaminen ennakkoon sekä riittävä tuki ja ohjaus toteutuksen aikana tukee opiskelukykyä ja hyvinvointia.

Opiskelukyky on osa hyvinvointia ja osaamista

Opiskelukykyyn vaikuttavat siis opiskelija, ohjaus, tukitoimet ja oppimisyhteisö sekä ympäristö yhdessä. Opiskelukyky ja osaamisidentiteetti tukevat opiskelijan käsitystä itsestä osaajana. Opiskelukyky on aina tärkeä osa opiskelijan oppimista ja ammatillisessa koulutuksessa kouluttautumista ammattiosaajaksi, jolloin osaamisidentiteetin vahvistaminen on keskeistä. Sitä rakennetaan ammatillisessa koulutuksessa jatkuvasti vuorovaikutuksessa erilaisissa vertaisryhmissä ja työelämässä sekä suhteessa opettajaan ja ohjaajaan. Osaamisidentiteetin kehittymiseen liittyvät kiinteästi vahvuuksien tunnistaminen, osaamisen sanallistaminen ja vahvistava vuorovaikutus. Vuorovaikutus, yhdessä oppiminen, sosiaaliseen osallistumiseen innostaminen ja oman osaamisen reflektointi yhdessä muiden kanssa vahvistavat opiskelijan käsitystä itsestään ja lisäävät yhteenkuulumisen tunnetta. Positiiviset oppimiskokemukset edistävät oppimista ja negatiiviset voivat estää sen. Osaamisidentiteetin rakentuminen on kokonaisvaltainen prosessi, jossa tuetaan työelämään liittyvien taitojen kehittymistä ja opiskelijan oppimiskykyä, kokonaisvaltaista hyvinvointia, työssä jaksamista sekä innostusta, motivaatiota ja oppimista.

Opiskelijan opiskelukyvyn tukeminen on elämänhallintataitojen ja ammattiosaamisen tukemista sekä hyvinvoinnin edistämistä. Opiskelukyvyn tukeminen on oppimisyhteisössä ennakoivaa toimintaa, jossa huomioidaan opiskelija koko yhteisön yksilöllisenä jäsenenä. Yhteisön sosiaalinen tuki ja osallisuus tukevat parhaiten opiskelijan opiskelukykyä ja yksilön kokemusta omien voimavarojen riittävydestä, yhdenvertaisuudesta ja rakentavat yksilölle tunnekokemuksen hyvinvoinnista. Hyvinvointia tuntevat yksilöt puolestaan muodostavat hyvinvoivan yhteisön. Hyvinvoivassa yhteisössä on kaikille ihmisille arvostusta, tilaa osallistua ja toimia.

Lähteet

- Halonen, L, Grekula, M. & Wenström, S. 2020. Miten ohjaan tulevaisuuden työelämään? Työkaluja opiskelijan osaamisidentiteetin rakentumisen tueksi. *ePooki* 11/20. <http://www.oamk.fi/epooki/2020/miten-ohjaan-tulevaisuuden-tyoelamaan/>
- Kunttu, K. 2011. Opiskelukyky. Teoksessa Kunttu, Komulainen, Makkonen & Pynnönen (toim.) *Opiskeluterveys*. Helsinki: Duodecim.

Osaamisen tunnistaminen ja tulevaisuuden osaamistarpeet

Pirjo Heinonen, lehtori, Koulutuskeskus Salpaus

MALVA – maahanmuuttajat valmentaan työelämään -hankkeessa (ESR) edistetään maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä ja työelämävalmiuksien kehittymistä Päijät-Hämeen ja Uudenmaan alueella. Yhtenä tavoitteena hankkeessa on etsiä keinoja tehdä näkyväksi maahanmuuttajataustaisten henkilöiden osaamista. Avaan ensin joitakin osaamisen tunnistamiseen liittyviä taustoja ja näkökulmia. Toisessa luvussa käsittelen osaamisen tunnistamista ennakkointitiedon valossa, minkälaista osaamista tulevaisuudessa ehkä tarvitaan, minkälaista osaamista olisi hyödyllistä tunnistaa. Kolmannessa luvussa pohdin monimuotoistuvaa työelämää.

Näkökulmia ja taustaa osaamisen tunnistamiseen

Sana osaaminen ja osaamisen käsite itsessään ovat haasteellisia, sillä eri kielissä sana saa hieman erilaisia merkityksiä. Osaamisen sisältö on usein myös kulttuurisidonnaista. Esimerkiksi talonrakennuksessa vaadittava osaaminen, työtavat ja välineet, käytettävissä olevat materiaalit ja rakentamista ohjaavat säännökset ovat hyvin erilaisia trooppisella vyöhykkeellä kuin Suomessa. Siihen miten osaaminen ymmärretään, vaikuttavat esimerkiksi koulutustausta ja se, onko osaaminen hankittu työtä tekemällä tai formaalin oppimisen kautta.

Monissa kulttuureissa ammatin perustason osaaminen nähdään kapea-alaisempina kuin Suomessa. Omasta osaamisesta kertominen on usein haastavaa myös suomalaiselle, saati maahanmuuttajalle, jonka suomen kielen taito on vasta kehittymässä. Avuksi tarvitaan usein kuvia, kääntäjää, englantia apukieleksi tai ehkä omakielistä tulkkia. Kun maahanmuuttaja kertoo osaavansa ammatin ja hallitsevansa kaikki siihen liittyvät työtehtävät, lähemme siitä, että hän puhuu yleensä totta. Ohjausprosessissa tutustumisen myötä tiedot tarkentuvat ja saadaan käsitys, miten opiskelijan osaaminen asemoituu suhteessa Suomessa yleisesti vaadittavaan osaamisen tasoon.

Maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen tarkoituksena on edistää ja tukea maahanmuuttajan mahdollisuuksia osallistua suomalaiseen yhteiskuntaan sen aktiivisena jäsenenä. Ohjauksen tavoitteena on tukea maahanmuuttajan ammatillista kasvua sekä auttaa häntä tekemään koulutukseen ja työllistymiseen liittyviä valintoja ja päätöksiä. Osaamisen tunnistaminen nähdään

yhtenä ohjauksen keskeisistä sisällöistä. Osaamisen tunnistamista tehdään muun muassa ohjauskeskusteluissa henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen suunnitelman (HOKS) laatimisen yhteydessä sekä työelämäjaksoilla. Osaamisen tunnistaminen on keino auttaa opiskelijaa tekemään realistisia suunnitelmia. Mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tehty osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen auttavat ohjaajaa tukemaan opiskelijaa paremmin hänen ammatillisissa suunnitelmissaan.

Osaamisen tunnistamisen tärkeys tiedostetaan jo melko laajasti, mutta sen merkitystä tulisi yhä enemmän korostaa. Esimerkiksi Sitra kampanjoi osaamisen näkyväksi tekemisen puolesta. Osaaminen näkyväksi -kampanjan webinaarissa keväällä 2021 kartoitettiin osallistujien ajatuksia osaamisen tunnistamisen hyödyistä ja merkityksestä. Tunnistettu osaaminen voi vahvistaa itsetuntoa, antaa merkityksellisyyden kokemuksia sekä innostaa ja motivoida myös käyttämään ja hyödyntämään osaamista – kokemus voi olla voimaannuttava. Osaamisen tunnistaminen tukee urasuunnitelmia ja auttaa näkemään myös vahvistettavat osa-alueet ja suunnittelemaan oman osaamisen kehittämistä. Opinnoissa osaamisen tunnistaminen voi johtaa osaamisen tunnustamiseen ja sujuvoittaa opintoja. Osaamisen tunnistamisen myötä työnhakija osaa kertoa ja esitellä paremmin omaa osaamistaan, mikä on usein ratkaiseva tekijä työnhakutilanteessa ja edistää työllistymistä. Työnantajaa tämä auttaa löytämään sopivan työntekijän sekä kohdentamaan koulutuksia ja työtehtäviä oikein. Osaamisen tunnistamisella voi olla laajempia vaikutuksia yksilön hyvinvointiin ja työhyvinvointiin kuin osaamme ajatella. Kyky tunnistaa omaa osaamista on yksi osallisuuden, toimijuuden, hyvinvoinnin ja työllistymisen ehto.

Sitran (2021b) webinaarissa tehtiin huomioita esimerkiksi siitä, että vapaa-ajalla hankittu osaaminen jää tänä päivänä vielä usein pimentoon, vaikka vapaa-ajantoiminnan kautta on voinut kertyä arvokasta osaamista, esimerkiksi ongelmanratkaisu- ja johtamistaitoja, valmennusosaamista tai kädentaitoja. Osaamisen tunnistaminen nähdään tulevaisuuden yleissivistyksenä. Tilaisuudessa sivuttiin esimerkin avulla myös kysymystä, minkälaisissa tilanteissa ihmiset yleensä saavat osaamistaan esille. Tässä yhteydessä tehtiin pohtimisen arvoisen huomio: osaamisen tunnistaminen on usein helpompaa, jos siihen ei liity arviointitilanteen painetta. Osaaminen näkyy luontevasti silloin, kun työ on sujuvaa ja siitä saa hyvää palautetta. Kilpailu ja muut vastaavat tilanteet saattavat kapeuttaa ajattelua ja lisätä itsekritiikkiä.

Integration 2020 -tapahtumassa yhtenä teemana oli osaaminen ja työ. Maa-hanmuuttajien osaamisen kartoittaminen ja näkyväksi tekeminen on yksi osaamiskeskusten työllistymisen tukemiseen liittyvä tehtävä. Paneelikeskustelussa osaamiskeskusten edustajat pohtivat kokemustensa pohjalta oleellisia asioita osaamisen tunnistamisessa. Tärkeänä nähtiin asiakkaan kokonaisvaltaisen

tilanteen ja taustan huomioiminen, asiakkaan aito kuuntelu, ratkaisukeskeisyys ja se, että tunnistetaan osaamista monipuolisesti ja laaja-alaisesti – myös asiakkaan persoonalliset ominaisuudet, hiljainen tieto, taito motivoitua, asenne ja koulutuksen sekä työn ulkopuolelle jäävä osaaminen. Tämä on mahdollista, jos kartoittamiseen käytetään riittävästi aikaa. Oleellista on auttaa asiakasta ymmärtämään, mitä osaaminen on ja näkemään oma osaamisensa, suhteuttaa osaaminen asiakkaan esittämiin tavoitteisiin ja sitten lempeästi realisoida ja pilkkoa tavoitteita. Lisäksi nähtiin tärkeänä asiakkaan motivaation tukeminen ja ylläpitäminen, asiakkaan rinnalla kulkeminen prosessin aikana ja mahdollinen tuki myös koulutuksen aikana. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020.)

MALVA-hankkeessa on kartoitettu maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kotoutumisvaiheeseen soveltuvia osaamisen ja vahvuuksien tunnistamisen menetelmiä. Osaamisen tunnistamiseen liittyvää materiaalia on erittäin paljon. Yllätys on kuitenkin ollut se, miten vähän löytyy sellaisenaan kotoutumisen alkuvaiheeseen soveltuvia menetelmiä. Monet menetelmät ovat kuitenkin muunneltavissa erilaisista kulttuuritaustoista tulevien ja vielä melko heikon kielitaidon omaavien kanssa työskentelyyn. Menetelmiä on pilotoitu pienryhmissä ja saatu palautetta niiden toimivuudesta. Esimerkki osaamisen tunnistamisen voimauttavasta vaikutuksesta saatiin jo ensimmäisessä osaamisen tunnistamisen pajasta. Siihen osallistui opiskelija, joka oli koko kotoutumiskoulutuksen ajan ollut hyvin sisäänpäin kääntynyt, eristäytynyt ja vakava, muuten opinnot etenivät hyvin. Työskentely selkeästi vahvisti hänen itsetuntoaan, auttoi häntä prosessoimaan omia elämäkokemuksiaan, valoi uskoa omiin kykyihin ja vahvisti hänen urasuunnitelmiaan. Työskentelyn lopussa hän katsoi silmiin, hymyili ensimmäisen kerran ja hänen silmänsä loistivat – hän oli kuin uusi ihminen.

Minkälaista osaamista tulevaisuuden työelämässä tarvitaan?

Tulevaisuudentutkijoiden mukaan käsillä oleva työn murros on inhimillinen vallankumous. Tulevaisuuden osaamistarpeita pohdittaessa olisi oleellista pohdita, mitkä ovat ominaisuuksia ja taitoja, jotka erottavat ihmisen koneista, mitä koneet eivät voi tehdä puolestamme. Inhimilliset taidot, joita tarvitsemme läpi elämän, ovat arvokkaita ominaisuuksia myös tulevaisuudessa. Koulutuksessa ja työelämässä tulisi huomioida, että olemme siirtymässä ”planeettakestäviin” järjestelmiin. Uudet systeemit tuovat uusia työpaikkoja. Järjestelmien muutokset koskettavat laajasti eri aloja liikenteestä energia-alaan, koulutukseen ja terveysalaan. Ilmastopoliittiset tavoitteet edellyttävät päästövähennyksiä eri sektoreilla, hiilinielujen vahvistamista, kiertotalouden edistämistä ja ilmastoystävällistä

ruokapolitiikkaa. Esimerkiksi USA:ssa vuonna 2017 uusiutuva energiatuotanto työllisti jo enemmän kuin perinteinen. Kaksi kolmasosaa sijoituspääomasta on vedetty pois fossiilisesta energiatuotannosta. (Halava 2020.)

Yrittäjyysvalmiuksien kehittämiseen tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota, sillä palkkatyön arvioidaan vähenevän, ja tulevaisuudessa yhä useampi tulee työllistämään itsensä. Autonomian lisääntyminen vaatii itseohjautuvuutta. Sisäistä yrittäjyyttä, joustavuutta ja itseohjautuvuutta tarvitaan kaikilla aloilla ja elämässä. Vastaavasti työelämän tulisi tarjota joustavia mahdollisuuksia työntekoon. (Halava 2020.) Digitalisaation kehitys on ollut nopeaa. Ajattelutyön siirtyminen verkkoon avaa maailman nuorille sukupolville. Amazon yhdistää ihmisiä ja tuotantoa, missä kauppaa ei enää tarvita. Jokainen voi olla kauppa/media ja tehdä sillä rahaa. Palvelut toimivat, vaikka ihminen ei liiku paikasta toiseen. Esimerkiksi Ranskassa on jo 600 drone-logistiikkayritystä. (Emt.)

Sähköiset palvelut ovat pelastaneet terveydenhuollon korona-ajan kaaokselta, ja etävastaanotto toiminta on lisääntynyt lyhyessä ajassa – kokemukset ovat olleet positiivisia (Grönnvall 2021). Haasteita tällä kentällä on kuitenkin ollut: on tarvittu sähköisten tietojärjestelmien ja tiedonhallinnan koulutusta, terveydenhuollon ammattilaisten toimintatapojen muutosta sekä osallistumista palvelujen ja järjestelmien suunnitteluun. Työläintä on ollut toimivien järjestelmien suunnittelu ja rakentaminen, sillä siinä tarvitaan yhteistyötä eri alojen välillä sekä julkisen ja yksityisen sektorin välillä. (Reponen 2015.)

Halava (2020) puolestaan viittaa yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkitykseen pohtiessaan demokratian tulevaisuutta. Laskelmien mukaan ei-demokraattisten valtioiden bruttokansantuote on ohittamassa demokraattisten maiden yhteenlasketun bruttokansantuotteen, koska ei ole osattu riittävän hyvin ottaa käyttöön vuorovaikutteisuuden mahdollisuuksia.

Työnhakijalta voidaan kysyä, miten hän oppii ja on oman oppimisensa järjestänyt, ja mistä hänellä on kokemusta, ei vain työkokemusta tai tutkintoa. Uudelleen koulutautumisen tulisi olla jatkuvaa. Oppilaitosten ja yritysten väliltä tulisi purkaa seiniä ja kehittää uusia yhteistyömalleja. Pehmeät arvot ovat nousussa! Tekniikka ja humanistisuus kohtaavat, ja uusilta johtajilta vaaditaan enemmän ihmistaitojen johtamista. Tärkeitä taitoja ovat oppimistaidot, luovuus, yhteistyötaidot, sopeutumiskyky, tunneäly sekä kontekstualisointitaito. Merkittäviä ovat myös työvahvuudet, jotka eivät vaadi erityislahjakkuutta, kuten ajoissa oleminen, työetiikka, ponnisteluhalu, energiataso, asenne, kiinnostuneisuus, valmennettavissa oleminen, tekeminen enemmän kuin pyydetään ja valmistautuminen. (Halava 2020.)

Etätyö on tullut jäädäkseen, ja siihen siirtymisessä on paljon hyviä puolia. Halava (2020) kertoo intialaisen it-palveluyhtiön erinomaisista kokemuksista:

he olivat päättäneet luottaa työntekijöihinsä. Sen seurauksena tuottavuus, asiakastyytyväisyys ja työntekijöiden tyytyväisyys nousivat huomattavasti. Työntekijöiden kokemusten mukaan työtä tehdään paremmin, täsmällisesti ja turvallisuussääntöjä noudattaen. Vanhakantaisesta valvonnasta tulisikin luopua, sillä se osoittaa epäluottamusta. Toimijoiden välinen luottamus on myös yksi verkostotyön perustekijä. Yksi tulevaisuustaito on myös tietoturvaosaaminen ja itsen suojaaminen, sillä dataa yksilön elämästä on paljon saatavilla. (Emt.)

Keskustelua oppimisesta ja oppimisympäristöistä tulisi laajentaa. Suuri osa oppimisesta tapahtuu formaalin oppimisen ulkopuolella lähikehityksen vyöhykkeessä. Yksi tapa oppia ei sovi kaikille. Tulisi miettiä, miten asiaa voi oppia ja lähestyä eri tavoilla, ja huolehtia, ettei yksikään opiskelija jää huomaamatta. Tulisi kiinnittää huomiota motivaatiotekijöihin sekä tukea opiskelijoiden omaa osallisuutta ja tekemistä. Halava laajentaisi lukutaidon määrittelyä. Perinteisen aakkostaidon lisäksi siihen kuuluisivat visuaalinen, kulttuurinen ja englannin lukutaito, tiedonhaku-, tietokone-, media- ja verkostolukutaito. Verkostoyhteiskuntaan liittyy myös palautejärjestelmän muuttuminen monisuuntaiseksi, esimerkiksi opiskelijat voivat antaa toisilleen positiivista ja rakentavaa palautetta. (Halava 2020.)

Seuraavassa olen Halavan (2020) esityksen pohjalta jäsentänyt taitoja ja osaamista, joista tulevaisuudessa erityisesti olisi hyötyä. Esille nousseet osaamiset ovat yleisiä ja transversaalisia taitoja, joita voi hyödyntää eri ammattialoilla.

Halavan tavoin myös Arto O. Salonen (2020) viittaa verkostotaitojen merkityksen kasvuun: vaikka emme tarkkaan tiedä, mitä tulevaisuus tuo tullessaan, joustava vuorovaikutus ihmisten välillä auttaa hahmottamaan maailmaa todenmukaisemmin. Olisikin hyödyllistä hahmottaa omaa elämänpääpiiriään, ketä ja mitä siihen sisältyy, minkälaisiin yhteisöihin kuulun. Samoin kohtaamistaidot yleensä ovat arvokkaita työelämätaitoja. Salonen (2020) kuvaa moniäänisyyden yhteyttä työyhteisön elinvoimaisuuteen: ”Heikko yhteisö ei siedä erilaisuutta. Sen sijaan vahva yhteisö uudistuu erilaisuuden tuoman rikkauten avulla. Lähes kaikki uudet ajatukset syntyvät tavanomaisuutta säröyttämällä. Ilman uusia ajatuksia ei ole edistymistä.”

Samoin Perttu Pölönen (2018) puhuu moniäänisyyden ja -muotoisuuden puolesta: kun eri tavalla ajattelevia ihmisiä on yhdessä, altistumme erilaisille arvoille, kulttuureille ja ajatuksille, ja voimme samalla löytää uusia puolia myös itsestämme. Erilaiset ajattelutavat omassa lähipiirissä ja ympäristössä auttavat meitä ymmärtämään paremmin ongelmia ja elämää.

Sitran Osaamisen aika -tilaisuudessa 29.3.2021 esiteltiin Taloustutkimus Oy:n toteuttaman yhdeksän alueen yrityskyselyn tuloksia oppilaitosyhteistyöstä ja osaamistarpeista. Kyselyssä (n. 2069 haastattelua) kartoitettiin yritysten oppilaitosyhteistyötä, tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistamista

yrityksissä sekä sitä, miten yritykset näkevät megatrendien vaikuttavan liiketoimintansa kehittämiseen. Voimakkaimmin yrityksen liiketoiminnan kehittämiseen nähdään vaikuttavan työn merkityksellisyys korostumisen, verkostomaisen toiminnan kasvun, lisääntyvän pulan osaavasta työvoimasta sekä työn ja yhteiskunnan digitalisaation ja automaation. Osaamisen tunnistamisen ja tulevaisuuden osaamistarpeiden näkökulmasta on selkeästi tunnistettavissa verkostomaisen toiminnan, yhteistyön ja tiedonjakamisen taitojen lisääntyvä tarve kaikilla toimialoilla. (Sitra 2021.)

Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen Karvin ja Opetushallituksen järjestämässä Oikealle polulle -webinaarissa 29.3.2021 käsiteltiin maahanmuuttajien koulutuspolkujen kehittämistä. Karvi on kysynyt koulutuksenjärjestäjien toiveita ja kehittämisehdotuksia ja arvioinut koulutuspolkujen kehittämistarpeita. Yleisesti tunnustetaan, että monilla maahanmuuttajilla on osaamista, mutta ei koulutusta. Johtopäätöksenä esitetään, että koulutuspolkuja ja koulutusjärjestelmää tulisi kehittää joustavammaksi, eri koulutusmuotojen vastuita tulisi kirkastaa, opiskelijoiden perusosaamista varmistaa sekä heterogeenisistä opetus- ja ohjausryhmistä johtuen olisi hyvä lisätä yksilöllisempää ohjausta. Haasteita nähdään niin ikään opiskelijoiden osaamisen tunnistamisessa, opiskeluvaikeuksissa ja elämänhallinnassa, ammatilliseen koulutukseen hakeutumisessa liian heikoilla valmiuksilla sekä nivelvaiheissa siirryttäessä koulutuksesta toiseen. Osaamisen tunnistaminen sidotaan liiaksi vain kielitaitoon, vaikka maahanmuuttajien osaaminen on laajaa. Tilaisuudessa kannustettiin rohkeasti tunnistamaan maahanmuuttajien osaamista jo varhaisessa vaiheessa sekä dokumentoimaan aiemmin hankittua osaamista. (Karvi & Opetushallitus 2021.)

Yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemisesta on tulevaisuudessa tulossa yhä keskeisempi työn tarkoitus, kun nykyään vielä työn tekeminen liitetään paljolti talouskasvun, tuottavuuden, tehokkuuden ja kilpailukykyyn tavoitteiluun. (Vrt. Salonen 2020.) Myös Halava (2020) muistuttaa työn hajaantumisesta eri paikkoihin ja siitä, että keskiöön nousee se, mitä arvoa työnteke tuottaa yksilölle, yhteisölle ja yhteiskunnalle.

Tulevaisuustaitoja tunnistamalla kohti monimuotoista työelämää

Tämän artikkelin taustalla on ollut työ MALVA-hankkeessa, jossa edistetään maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymistä ja työelämävalmiuksia. Hankkeen yksi tavoite on etsiä keinoja tehdä näkyväksi heidän osaamistaan. Osaamisen tunnistamisessa olisi tärkeää, että ohjattavan kuunteluun varataan riittävästi aikaa ja kohdataan hänet kokonaisvaltaisesti huomioiden hänen tilanteensa ja taustansa. Autetaan häntä näkemään ja tunnistamaan oma osaa-

misensa monipuolisesti – myös persoonallisia ominaisuuksia, hiljaista tietoa, asennetta ja taitoa motivoitua sekä koulutuksen ja työn ulkopuolelle jäävää osaamista. Ennakointitieto tulevaisuuden osaamistarpeista on tuonut teemaan laajempaa näkökulmaa. Tietoisuus osaamisen tunnistamisen merkityksellisyydestä kannustaa etsimään menetelmiä, joiden avulla osaaminen saadaan näkyväksi.

Yksilön identiteetti on usein sidoksissa ammattiin tai työtehtävään. Tulevaisuudessa osa työtehtävistä ja ammateista voi käydä tarpeettomiksi ja kadota, ja edessä voi olla identiteettikriisi. Maahanmuuttajataustaisten kohdalla vastaava tilanne on edessä, jos hän ei pääse Suomessa harjoittamaan ammattiaan, johon on kotimaassaan kouluttautunut. Osaamisen tunnistamisen kautta voisimme oppia näkemään itsemme enemmänkin tietyillä ominaisuuksilla varustettuna henkilönä, jolloin on helpompi miettiä myös muita tehtäviä ja erilaisia vaihtoehtoja, joissa näitä samoja ominaisuuksia voisi hyödyntää.

Tietojen, taitojen, osaamisen ja kompetenssien sijaan ratkaisevampia ominaisuuksia työllistymisen kannalta ovat motivoituminen, asenne ja suhtautuminen asioihin – pitäisikö laajentaa ajattelua osaavasta työntekijästä motivoituneeseen työntekijään? MALVA-hankkeessa toteutettiin keväällä 2021 myös haastatteluja. Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden ohjaajina työpaikoilla toimineet henkilöt pitivät tärkeimpänä ominaisuutena oikeaa asennetta, halua oppia ja motivaatiota.

“ He ovat tavattoman työteliäitä, he oppii nopeasti, eikä valikoi työtä... Heillä on halu oppia ja yleensä kaikki ovat motivoituneita, vaikka ei vielä niin taitoa ja osaamista alussa olisikaan.

“ Meille on osunut pääsääntöisesti hyvät harjoittelijat ja he ovat olleet motivoituneita työhön ja tulleet hyvällä asenteella, ja se asenne on mun mielestä se isoin juttu, millä he edistää sitä omaa työllistymismahdollisuuttaan.

Työn käsite ja merkityksellisyys nähdään tulevaisuudessa laajemmin: käsitteeseen voidaan liittää kaikki, mikä tuottaa arvoa yksilölle, yhteisölle ja yhteiskunnalle. Työ myös hajaantuu eri paikkoihin ja verkostomainen toiminta kasvaa. Myös osaamisen tunnistamisen tulisi ulottua laajemmin työelämän ulkopuolelle harrastuksiin, vapaaehtoistoimintaan ja kotiäitinä tai vapaa-ajan verkostoissa toimimiseen. Kulttuurisen osaamisen hyödyntäminen on ratkaisevaa toimittaessa kv-ympäristöissä, mutta tunnistetaanko työelämässä vielä riittävästi monimuotoistuvan yhteiskunnan osaamistarpeita? Moniäänisyys liittyy työyhteisön elinvoimaisuuteen, ja vain erilaisuutta hyväksyvä yhteisö voi uudistua. Altistuminen erilaisille arvoille, ajatuksille ja kulttuureille mahdollistaa

edistymisen ja voimme löytää uutta myös itsestämme. On merkittävä taito tunnistaa ja tehdä näkyväksi hyvää toisissamme ja saada muut kokemaan itsensä vahvoiksi.

Lähteet

- Grönvall, U. 2021. sähköiset palvelut pelastivat terveydenhuollon korona-ajan kaaokselta. Mediuutiset 23.3.2021. <https://www.medi uutiset.fi/uutiset/sahkoiset-palvelut-pelastivat-terveydenhuollon-korona-ajan-kaaokselta/fa109b22-87da-45a1-becb-76eacdb78692> Luettu 30.8.2021.
- Halava, I. 2020. Ammatillisen koulutuksen tulevaisuus. Keskeisiä muutoksia 2020. Verkkoluento 14.10.2020, Koulutuskeskus Salpaus.
- Heinonen, P. 2021. Osaamisen tunnistamisen kehittämistä kotoutumiskoulutuksessa ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Työpäperi 1.9.2021. Tamk, Ammatillinen opinto-ohjaajakoulutus. Tutkimus- ja kehittämisosaaminen.
- Huotari, R. 2020. Futuristi Ilkka Halava: ”Vanhaa normaalia ei koskaan ollutkaan”. Kuntarahoitus. <https://www.kuntarahoitus.fi/ajankohtaista/futuristi-ilkka-halava-vanhaa-normaalia-ei-koskaan-ollutkaan/> Luettu 22.5.2021.
- Karvi & Opetushallitus. 2021. Oikealle polulle. Maahanmuuttajien koulutuspolkujen moninaisuus ja kehittämistarpeet. Webinaari.
- Lahnajärvi, A. 2020. Futuristi: Työelämässä tapahtuu seuraavaksi inhimillinen vallankumous. Mediuutiset 29.6.2020. <https://www.medi uutiset.fi/uutiset/futuristi-tyoelamassa-tapahtuu-seuraavaksi-inhimillinen-vallankumous/72a000fo-c322-4170-86a9-f71931dcfa9> Luettu 30.8.2021.
- Ollila, J. 2021. Osaamismatkalla tulevaisuuden ohjaukseen. Verkkoluento 15.4.2021. Tamk, ammatillinen opettajakorkeakoulu, Opinto-ohjaajaopinnot.
- Pölönen, P. 2018. Kouluihin tarvitaan kysymysten vallankumous. OAJvideot. <https://www.youtube.com/watch?v=8A6CW2rP67w> Kuunneltu 14.8.2021.
- Reponen, J. 2015. Terveydenhuollon sähköiset palvelut murroksessa. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 2015, 13. <https://www.duodecimlehti.fi/duo12323> Luettu 22.5.2021.
- Salonen, A. O. 2020. Urapolut ja uraloikat -seminaari 11.11.2020. Tulevaisuuden työ ja sen tekijät. Helsinki.
- Sippola, P. & Viljamaa, A. 2021. Työelämä ja yrittäjyys 2040. Verkko-lehti SeAMK, 30.4.2021. <https://lehti.seamk.fi/2021/tyoelama-ja-yrittajyys-2040/> Luettu 22.5.2021.
- Sitra. 2021. Osaamisen aika – yhdeksän alueen yrityskyselyn tulokset oppilaitosyhteistyöstä ja osaamisen tarpeista –julkistustilaisuus 29.3.2021. Zoom. Tilaisuus oli suunnattu koulutuksen järjestäjille ja opettajille, jotka toimivat maahanmuuttajien koulutuksen parissa.
- Sitra. 2021b. Osaaminen näkyväksi -kampanjan webinaari 7.4.2021. Teams.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Integration 2020 – kotouttamisen osaamiskeskuksen valtakunnallinen virtuaalitapahtuma kotoutumisen ja pakolaisten vastaanoton toimijoille 25.–26.11.2020.

YKSILÖN OMINAISUUDET JA TYÖELÄMÄN YLEISET PERUSTAITOT

- muutoksiin sopeutuminen, joustavuus
- luovuus, innovatiivisuus
- tunneäly
- monialaisuus, monipuolisuus
- itseohjautuvuus, sisäinen yrittäjyys, yrittäjyysvalmiudet
- taito kertoa omista kokemuksista ja osaamisesta, oman osaamisen tuotteistaminen
- yleiset työelämätaidot, halu oppia ja kehittyä, kiinnostuneisuus, asenne

YHTEISTYÖ- JA VERKOSTOTAIDOT

- monialainen yhteistyö
- verkostotaidot
- taito rakentaa luottamusta
- taito antaa positiivista ja rakentavaa palautetta
- asiakaspalvelutaidot
- suostuttelutaidot

LUONNONTIETEELLINEN OSAAMINEN JA DIGITAALISESSA YMPÄRISTÖSSÄ TOIMIMINEN

- tiedonhakutaidot
- medialukutaidot
- sähköisten tietojärjestelmien ja tiedon hallinta
- sähköisten palvelujen tuottaminen
- tietoturvaosaaminen
- matematiikka, fysiikka, kemia, robotiikka

OHJAAJAN JA OPETTAJAN TAITOT

- motivoititaidot
- osallisuuden tukeminen
- työelämän osaamistarpeiden tuntemus
- taito huomioida erilaiset oppijat
- taito hyödyntää erilaisia oppimisympäristöjä

YHTEISKUNNAN RAKENTEIDEN YMMÄRRYS

- kiertotalouden ymmärtäminen
- kestävän kehityksen mukaisen toiminnan tunnistaminen
- kontekstualisointitaidot
- kulttuurinen lukutaito

Monikulttuurisuus ja arjen haasteet opettajan työssä

Leena Nuutila, lehtori, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Kieli- ja kulttuuritietoisuus on noussut merkittäväksi osaksi ammatillisen opettajan osaamista, kun erilaiset oppimisen haasteet ovat lisääntyneet ja opiskelijaryhmät ovat monikulttuuristuneet. Ammatillisessa koulutuksessa ei puhuta enää vain ammatilliseen kulttuuriin kasvamisesta, vaan moni opiskelija sosiaalistuu samalla myös uuteen maantieteelliseen ja kansalliseen kulttuuriin sekä oppii mahdollisesti aivan uutta kieltä. Ammatillinen opettaja saattaa kohdata samassa ryhmässä sekä maahanmuuttajan, joka on juuri saavuttanut suomen kielen perustason, että Suomessa lapsuutensa eläneen nuoren, jolla on kuitenkin heikko luetun ymmärtämisen taito tai sanavarasto. Molemmat oppijat hyötyvät siitä, että opettajalla on käytössään kieli- ja kulttuuritietoisia ohjaus- ja opetusmenetelmiä ja että hän ymmärtää kielen merkityksen uusien ammatillisten taitojen sisäistämisessä, kulttuuriin sosiaalistumisessa ja ammatti-identiteetin kehittämisessä.

Kielellisesti vastuullinen ja ajantasainen ammattipedagogiikka sisältää tietoisuuden lisäksi myös opettajien taidon toimia kielellisesti vastuullisesti sitä vaativissa tilanteissa. Tämä kyky pitää sisällään opettajan pedagogiset taidot, mutta myös opettajan arvolähtökohdat, asenteet ja roolin kielellisen moninaisuuden asiantuntijana. Tämä kuvaa laajemmin sitä, miten opettajien tulee olla tietoisia kielestä ja sen merkityksestä opiskelijoille, yhteisölle ja oppimiselle mutta myös hallita pedagogisia taitoja ja toimia vastuullisina pedagogisena asiantuntijana.

Osallisuus ja osallistava pedagogiikka ovat tämän päivän tärkeitä koulutuspoliittisia käsitteitä. Inklusio ja inklusiivinen koulutus ovat niin ikään osallisuuteen perustuvaa nykikäsitteistöä. Inklusiivisen ammatillisen koulutuksen toteutuminen vaatii oppilaitoksissa edelleen rakenteellista ja pedagogista kehittämistyötä. Moniammatillinen yhteistyö on eräs yhteisöllisen oppilaitoksen yhteistyön muoto, joka vaatii huomiota ja jatkuvaa kehittämistä. Moniammatillisessa yhteistyössä ja tiimin työskentelyssä tavoite ja suunnitelmallinen yhteistyö ovat keskeisiä työskentelyn onnistumiseksi. Moniammatillisen toiminnan lähtökohta on yhteinen tavoite. Se liittyy useimmiten opiskelijan ja hänen läheistensä eduksi toimimiseen.

Ammatillisen opettajan tulee vastata inklusiivisen ammatillisen koulutuksen mukaisiin vaatimuksiin. Ammatillisessa koulutuksessa opiskelee koko ikäluokan kirjo erilaisia oppijoita. Tähän kirjoon kuuluu hyvin erilaisia

oppimisvalmiuksia omaava moninainen joukko opiskelijoita. Joukossa on maahanmuuttajaopiskelijoita, jotka tarvitsevat erityisesti tukea ja ohjausta opiskeluunsa kielitaidon vahvistamisen ja joskus myös mahdollisten oppimisvaikeuksien vuoksi. Oppimisen tukeen ja ohjaukseen tarvitaan aika ajoin myös erilaisia ratkaisuja ja interventioita, jotka puolestaan edellyttävät moniammatillista yhteistyötä oppilaitoksen eri asiantuntijoiden kanssa. Saavutettava ja selkeäkielinen opetus ja ohjaus on merkityksellistä, olipa sitten kysymys oppimateriaalien, -kirjojen, kuvien, videoiden tai sosiaalisen median lukemisesta ja käyttämisestä opetuksessa ja ohjauksessa. Näissä kysymyksissä ohjaus- ja opetushenkilöstön osaaminen on tärkeää.

Oppilaitoksessa monikulttuurinen ohjaus on erilaisten toimien ja järjestelyjen kokonaisuus, jonka tavoitteena on edistää eri kieli- ja kulttuuritaustaisen opiskelijan sopeutumista uuteen sosiaaliseen, kulttuuriseen ja pedagogiseen ympäristöön. Monikulttuurisella ohjauksella tarkoitetaan toimia, joilla tuetaan eri kieli- ja kulttuuritaustaisen opiskelijan sopeutumista oppilaitosyhteisönsä jäseneksi sekä opiskelussa tarvittavien valmiuksien kehittymistä. Monikulttuurinen ohjaus voidaankin nähdä toiminnallisena viitekehyksenä, jonka avulla voidaan tietoisesti lisätä monikulttuurista ajattelua ja eri kieli- ja kulttuuritaustaisen opiskelijan huomioimista oppilaitoksen käytännöissä. Tavoitteena on tällöin pyrkiä varmistamaan, että ohjauksessa, opetuksessa ja opetusjärjestelyissä otetaan riittävästi huomioon eri kieli- ja kulttuuritaustaisen opiskelijan erityistarpeet.

Kehittämishaasteet mahdollisuuksiksi

Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen on haasteellinen ja uusia toimintatapoja vaativa tehtävä. Ohjaukseen liittyvien tuki- ja ohjauspalveluiden laatua voidaan kehittää vain siten, että toiminnan lähtökohtana on erityisosaaminen ja moniammatillinen yhteistyökykyisyys ja tieto sekä ymmärrys palveluiden käyttäjien tarpeista sekä toiveista. Ohjaus ja poikkisektorinen yhteistyön kehittäminen vaatii vahvaa ja monipuolista osaamista. Tästä hyvänä esimerkkinä mainittakoon 3. sektorin monet hyvät yhteistyökäytänteet ja toimintatavat, jotka ovat tuoneet uusia tarkastelunäkökulmia muun muassa opiskelijalähtöiseen tuki- ja ohjauspalveluiden ketjutukseen. On tärkeää, että myös ohjaus- ja opetushenkilöstön täydennyskoulutukseen panostetaan riittävästi, jotta ohjausta ja opetusta voidaan kehittää jatkuvasti.

Pedagogisen ja monialaisen yhteistyön osaamisen kehittämisen rinnalla olisi pyrittävä kehittämään joustavia ja yksilöllisiä työelämälähtöisiä opinto-ohjelmia ja osatutkintoja. Näyttää tärkeältä pohtia myös sitä, miten me käytämme tietoa avuksi ohjauksessa ja opetuksessa sekä moniammatillisen yhteistyön

kehittämisessä. Kehittämistyössä myös dialogiset kokemukset ovat tärkeitä muutosprosessin käynnistäjiä. Oppiminen muuttaa merkityksiä, sillä omien kokemusten reflektointi stimuloi jatkuvaan tutkimiseen, mikä puolestaan johtaa aikaisempien käsitysten muuntumiseen ja aikaisempaa parempaan itsetietoisuuteen. Oppimistapahtumaan liittyy aina oppijan todellisuuden tulkintaa. Tulkinnalla ymmärretään teon tai toiminnan selittämistä. Syvimmillään tulkinta ylittää ilmiön ymmärtämisen tasolle ja lisää opiskelijan tietoisuutta mahdollisuuksistaan.

Pedagoginen saavutettavuus

Saavutettavuuden edistäminen koskee kaikkia oppilaitoksen toimijoita, ja sen tulisi olla olennainen osa arjen toimintaa oppilaitoksissa. Oppimisen ja opiskelijan osallisuuden näkökulmasta ohjaus- ja opetushenkilöstö ovat avainasemassa. Ammatillinen opettaja voi omalla toiminnallaan ja pedagogisilla valinnoillaan edistää saavutettavuutta ja vahvistaa näin kaikkien opiskelijoiden yhdenvertaista mahdollisuutta opiskella ja oppia sekä olla osallisena opiskelijaryhmän toiminnassa.

Pedagogisen saavutettavuuden edistäminen on erityisesti ohjaus- ja opetushenkilöstön tehtävä. Opiskelijalla on oikeus saada opetusta sekä oppia ja opiskella omien kykyjensä ja edellytystensä mukaisesti. Pedagogista saavutettavuutta edistävä opettaja valitsee opetus- ja ohjausmenetelmät siten, että opiskelijalla on mahdollisuus yksilöllisiin opintopolkuihin opinnoissaan. Opetuksen ja ohjauksen lisäksi pedagogista saavutettavuutta edistää oppimisympäristö, jossa opiskelija tuntee olonsa turvalliseksi ja jossa hän voi ilmaista itseään ja omia ajatuksiaan. Laajasti ajateltuna kaikki saavutettavuuden näkökulmat sisältyvät pedagogiseen saavutettavuuteen. Opiskelu ja oppiminen mahdollistuvat, kun opiskelija pääsee esteettömästi paikalle, kokee olonsa turvalliseksi sekä voi osallistua, toimia ja oppia omien tavoitteidensa mukaisesti. Opettajien antama oppimisen tuki ammatillisessa koulutuksessa on usein kokonaisvaltaista oppimisen tukea, jossa huomioidaan oppimiseen liittyvä sosiaalinen tuki ja oppilaitoksen yhteisöllisyys henkilökohtaisen yksilöllisen oppimispolun ohella.

Kielitietoinen ohjaus ammatillisessa koulutuksessa on myös kielen huomioimista vuorovaikutuksessa. Kielen huomioimisella tarkoitetaan tilannetta, jossa kiinnitetään huomiota kielelliseen muotoon ja siihen, miten sanan sisältö ja muoto ovat yhteydessä toisiinsa. Kielellisessä huomioinnissa varmistetaan ymmärtämistä ja neuvotellaan esimerkiksi käytetyn ammatillisen käsitteen merkityksestä ja selvennetään sitä. Tavoitteena on saavuttaa näin paremmin yhteistä ymmärrystä. Kielellinen luovuus viittaa toimintaan, jossa tavalliset normit ja säännöt sivuutetaan ja kieltä käytetään luovasti kielen

monimerkityksellisyydellä tai kielellisen muodon ja merkityksen välisillä suhteilla.

Resurssien puute, joka näkyy nykyisellään suurina ryhmäkokoina ja kiireisenä aikatauluna, asettaa haasteita opettajien työhön kohdata opiskelijoita kiireettömästi. Resurssien nykyinen tilanne ja siihen liittyvä keskustelu lieneekin yksi koulutuspolitiikan tämän päivän polttavista aiheista. Nykyinen resurssitilanne tulisi ottaa vakavasti, jos opiskelijoiden oikeus saada oppimisen tukea ja ohjausta halutaan varmistaa. Opettajien pedagogisten taitojen kehittäminen opiskelijoiden tuen tarpeisiin vastaamisessa voi mennä hukkaan, jos opettajille ei voida taata riittäviä resursseja hyödyntää ammattitaitoaan sekä asiantuntemustaan arjen käytännön tilanteissa.

Monimuotoinen oppilaitosyhteisö ja moniammatillisen yhteistyön haasteita ja hyötyjä

Nykyään ihminen oppijana nähdään aktiivisena, tavoitteita asettavana ja niihin itseohjautuvasti pyrkivänä olentona. Näitä taipumuksia on kuitenkin jatkuvasti tuettava ja kehitettävä erityisesti maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden sopeutuessa uuteen maahan ja yhteiskuntaan. Mitä varten opiskellaan ja mikä on opetuksen ja ohjauksen tehtävä? Opiskelemme saavuttaaksemme valmiuksia, joiden varassa kykenemme toimimaan yhteiskunnassa, työelämässä, harrastusten parissa ja erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Nämä osa-alueet korostuvat myös työelämässä ja siellä tapahtuvassa monimuotoisessa dialogissa.

Oppilaitosten moniammatillisen yhteistyön haasteina voidaan tunnistaa myös opettajan ammatti-identiteetin pinnallinen ymmärrys, puutteelliset vuorovaikutustaidot, tiedonkulkuun liittyvät haasteet ja erilaiset näkemyserot eri ammattiryhmien kesken. Toisten ammattiryhmien ja asiantuntijoiden osaamisen tunnistamisen puute koetaan myös usein moniammatillisen yhteistyön haasteina. Moniammatillisen yhteistyön edellytyksenä on palveluiden muotoilu ja opiskelijalähtöinen kehittäminen. Koetaan myös, että moniammatillinen yhteistyö vaatii vahvaa sitoutumista ja resursseja, jotka nähdään myös arjen yhteistyön haasteina. Resurssien puute näkyy erityisesti henkilöstön vaihtuvuutena ja riittämättömytenä. Raskaan hallinnon ja byrokratian tuomat esteet sekä johdon tuen puute koetaan myös moniammatillisen yhteistyön haasteina.

Ohjaus- ja opetushenkilöstö näkevät moniammatillisen yhteistyön hyötyinä työnjaon selkiytymisen ja resurssien oikean kohdentumisen, mikä vähentää päällekkäistä työtä eri ammattiryhmien kesken. Palveluverkoston tuntemisen ja sen hyödyntämisen koetaan vahvistavan myös opiskelijalähtöistä toimintaa. Yhteinen huolella toteutettu suunnitelma selkiyttää tiedonkulkua, mahdollistaa avoimemman vuorovaikutuksen eri ammattiryhmien välillä ja lisää näin

luottamusta sekä toisten osaamisen arvostamista. Toimiva moniammatillinen yhteistyö lisää työhyvinvointia, parantaa työilmapiiriä sekä lisää vastuullisuutta ja myönteistä asennetta.

Kokonaisvaltainen kehitystyö edellyttää koko ohjaus- ja opetushenkilöstön motivoitumista ja sitoutumista uusien asenteiden ja toimintatapojen sisäistämiseen. Myös ulkopuolisen väliintulolla voidaan edistää oman työn arviointia, auttaa löytämään ristiriitoja sekä luomaan uusia välineitä moniammatillisen yhteistyön tekemiseen. Osaamisen jakamisen verkostot tarvitsevat aluksi vahvaa ohjausta, tukea ja resursointia, jotta uusi toimintatapa voidaan omaksumaan pysyväksi toimintamalliksi.

Eräs ulottuvuus opettajan työssä on myös yhteisön tuki, joka pitää sisällään opettajien välisen vuorovaikutuksen ja monialaisen yhteistyön. Jokainen opettaja on myös osa työyhteisöään, jonka tehtävänä on tukea opiskelijaa yhdenvertaisesti kaikilla opintojen osa-alueilla. Opettajat muodostavat näin yhdessä toisiaan tukevan työyhteisön, jossa tietoa, ideoita ja suunnitelmia voidaan jakaa opiskelijan kokonaisvaltaisen ohjauksen ja tukemisen saavuttamiseksi. Ohjaus- ja opetusyhteisön tuki muodostuu tiedon jakamisesta työyhteisössä hyvien vinkkien, käytäntöjen ja neuvojen avulla. Hyvä ja toimiva yhteistyö pitää sisällään myös monimotoista vuorovaikutusta opiskelijoiden oppimisesta ja yhteisopettajuudesta sekä opiskelijahuollon yhteistyötä.

Kielitietoisessa oppilaitoksessa ymmärretään kielen keskeisyys jokaisen opiskelijan ammatillisen kasvun kehittämisessä, oppimisessa, yhteistoiminnassa, ammatti-identiteettien rakentumisessa ja yhteiskuntaan sosiaalistumisessa. Kielitietoinen opetus edistää yhteiskunnallista ja koulutuksellista tasa-arvoa ja ehkäisee syrjäytymistä.

Opettajan työ on myös antoisaa, koska siinä näkee onnistumisia. Opettaja pääsee itse myös jatkuvasti kehittymään ja vaikuttamaan monenlaisissa, moniammatillisissa yhteistyöverkostoissa. Opettaja on merkittävällä tavalla mukana rakentamassa suomalaista yhteiskuntaa ja tulevaisuutta.

Lähteitä

- Alisaari, J. & Heikkola, L. M. 2020. Kielellisesti vastuullista pedagogiikkaa ja oppilaan tuemista. Suomalaisten opettajien käsityksiä kielen merkityksestä opetuksessa. Kasvatus 4.
- Honko, M. & Mustonen, S. (toim.) 2018. Tunne kieli: matka maailman kieliin ja kielitietoisuuteen. Finn Lectura, Helsinki.
- Ikonen, T., Lilja, T., Pukkila, P., & Rinne, S. 2018. Monikulttuuriset nuoret Ohjaamoissa: palvelun saavutettavuuden vahvistaminen. HAMK Unlimited Journal <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/ohjaamot-ja-palvelun-saavutettavuus>.
- Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 18. Viitattu 16.9.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-7664-0>
- Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen, R. 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. WSOY, Helsinki.
- Jyrkiäinen, A. 2007. Verkosto opettajien tukena. Yliopistopaino Oy-Juvenes Print, Tampere.
- Kekoni, T., Mönkkönen, K., Hujala, A., Laulainen, S. & Hirvonen, J. 2019. Moniammatillisuus käsitteenä ja käytänteinä. Teoksessa K. Mönkkönen, T. Kekoni, T. & A. Pehkonen (toim.), Moniammatillinen yhteistyö – Vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus, Helsinki.
- Korhonen, V. 2005. Työn ja oppimisen verkostot – näkökulmia sosiaalisen pääoman kehkeytymiseen. Teoksessa E. Poikela (toim.), Oppiminen ja sosiaalinen pääoma. (ss. 201–222). Tampereen yliopistopaino Oy-Juvenes Print, Tampere.
- Pyykkö, R. 2017. Monikielisyys vahvuudeksi. Selvitys Suomen kielivaran tilasta ja tasosta. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:51.
- Suikkanen, A., Martti, S. & Linnakangas, R. (toim.) 2006. Homma hanskaan. Nuorten kuntoutuskokeilun arviointi. Sosiaali- ja terveysministeriö selvityksiä 2004:5. Helsinki: Edita Prima Oy, Helsinki.
- Susimetsä, M. 2019. Kieli- ja kulttuuritietoisuus ammatillisessa koulutuksessa. HAMK Unlimited Professional. Saatavilla: <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/kieli-ja-kulttuuritietoisuus>.
- Yli-Jokipii, M., Aksinovits, L., Salin, R. & Hautakoski, T. 2020. Oman äidinkielen osaaminen – hyödyntämätön resurssi. Kieli, koulutus ja yhteiskunta, 11(2). Saatavilla: <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-maaliskuu-2020/oman-aidinkielen-osaaminen-hyodyntamaton-resurssi>

Kieli- ja kulttuuritietoinen opetus ja ohjaus S2-tuetussa kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinnon koulutuksessa – tarkastelussa Luksian käytännöt

Kaisu Honkala, lehtori, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Pitkän opettajaurani aikana olen ollut mukana ohjaamassa lukuisia erilaisia ryhmiä muun muassa lapsia, työpajojen nuoria, opettajia, kantasuomalaisia alan vaihtajia ja maahanmuuttajataustaisia ammattiin opiskelevia aikuisia. Huolimatta ryhmien suuresta kirjosta olen kokenut suurta hämmennystä eli niin kutsuttua kulttuurishokkia vain muutaman kerran työssäni. Suomi-sanakirja määrittelee kulttuurishokin seuraavasti: kulttuurishokki on vieraan kulttuurin voimakkaan vaikutuksen aiheuttama hämmennys (www.suomisanakirja.fi). Outoa kokemassani on, että kyseessä ovat olleet niin sanottujen kantasuomalaisten ryhmät.

Kirjoitan aluksi eräästä unohtumattomasta kokemuksesta, kun toimin yhteiskunnallisten aineiden opettajana romaninaisten pukuompelukurssilla 1990-luvun alussa. Olin tuolloin vielä opiskelija, mutta tein opettajan sijaisuuksia kartuttaakseni työkokemusta. Pukuompelukurssin päätavoite oli antaa romaninaisille tarvittavat taidot ommella itse pukunsa tai toimia ompelijana omassa yhteisössä. Ompeluopin rinnalla oli kurssi suomalaisesta yhteiskunnasta ja tehtäviä aiheisiin liittyen. Romanikulttuuria en tuntenut kuin pintapuolisesti ja aloitin työni ilman perehdytystä kulttuuriin ja paikalliseen romaniyhteisöön.

Yhteiskuntatiedon tuntini eivät sujuneet ollenkaan suunnitelmien mukaan. Opiskelijoilla, nuorilla aikuisilla, tuntui olevan aivan omat sääntönsä ja tapansa toimia luokassa. Käsitellyt aiheet eivät kiinnostaneet heitä ja keskittyminen sekä tehtävien tekeminen oli vähäistä. Minulla ei juuri ollut keinoja motivoida opiskelijoita enkä edes tiennyt, kuinka saada heihin kontaktia. Aika ajoin seudun romaniyhteisön vanhin naishenkilö kävi tarkistamassa, että opiskelijat ovat paikalla. Silloin opiskelijoiden käytös muuttui. Naisopiskelijat istuivat hiljaa rivissä ja vastasivat rouvan kysymyksiin ilman vastustusta. Opiskelun ohella kysymykset koskivat myös viikonlopunviettoa. Rouva tuli paikalle aina ennalta ilmoittamatta ja lähti sanomatta juuri mitään. Olin itse vielä nuori ja epävarma eikä tullut mieleenikään kieltää rouvaa tulemasta, kun hänelle sopi. Näin kurssi eteni alusta loppuun.

Jälkeenpäin olen ymmärtänyt monta asiaa, jotka tuolloin oivallettuina olisivat auttaneet sekä minua että koko ryhmää. Ensinnäkin opiskelijat eivät olleet käyneet juurikaan kouluja. Heidän valmiutensa oppia ja opiskella olivat heikot. Kurssin tehtävät saattoivat olla heille sekä vaikeita että turhanpäiväisiä. Ilmeisesti he eivät myöskään kokeneet olevansa täysivaltaisesta osa suomalaista yhteiskuntaa vaan vähemmistö, joka erosi ja pidettiin erossa valtakulttuurista. Tämä näkyi konkreettisesti kursseilla käsitellyissä asioissa, jotka eivät koskettaneet vähemmistöjen elämää ja kokemuksia. On siis ymmärrettävää, että opiskelijat keskittyivät muihin puuhiin oppitunneilla. Olisinpa osannut hyödyntää yhteisön vanhimman rouvan käyntejä. Hän olisi varmasti kyennyt auttamaan minua, jos olisin rohjennut kertoa haasteistani.

Edellä kertamani esimerkki on monin tavoin hyvin opettavainen. Se on myös mainio osoitus siitä, miksi kieli- ja kulttuuritietoinen opetus ja ohjaus ovat äärimmäisen tärkeitä kasvatus- ja opetusaloilla.

Kulttuurien moninaisuus Suomessa

Moninaisuudella tarkoitetaan sitä, että jokaisella ihmisellä on lukemattomia ominaisuuksia, rooleja. Useimmat meistä kuuluvat eri ryhmiin. Yhteiskunnan moninaisuuteen kuuluvat kaikki vähemmistöryhmät. Ominaisuudet, taustat ja ryhmät liittyvät esimerkiksi sukupuoleen, seksuaalisuuteen, ikään, fyysisiin ominaisuuksiin, vammaisuuteen, ulkonäköön, uskontoon, kieleen, sosio-ekonomiseen asemaan, poliittisiin näkemyksiin, ideologioihin, vakaumuksiin ja etnisiin piirteisiin (www.kulttuuria kaikille.fi).

Suomen etniset vähemmistöt jaotellaan usein niin sanottuihin perinteisiin ja uusiin vähemmistöihin. Tällä viitataan siihen, miten pitkään etninen ryhmä on ollut Suomessa. Perinteisiin vähemmistöihin kuuluviksi luetaan maassa pidemmän aikaa asuneet vähemmistöt, joita ovat ruotsinkieliset, saamelaiset, romanit, juutalaiset, tataarit, karjalaiset sekä Suomeen 1800-luvulla ja 1900-luvun alkupuolella muuttaneet venäläiset ja näiden jälkeläiset.

Perinteisten vähemmistöjen lisäksi Suomessa on lukuisia uusia etnisiä vähemmistöjä. Suurimmat ulkomaalaistaustaiset ryhmät Suomen väestössä vuoden 2019 lopussa olivat Venäjä (entinen Neuvostoliitto), Viro, Irak, Somalia ja entinen Jugoslavia. Pääkaupunkiseudulla asuvien osuus taustamaa huomioiden 2019 on hieman erilainen. Suurimmat ulkomaalaistaustaiset ryhmät ovat Somalia, Intia, Kiina, Filippiinit, Viro ja Irak. Maahanmuuttotaustaisten opiskelijoiden määrä lisääntyy myös ammatillisessa koulutuksessa koko ajan. Vuonna 2018 heitä oli koko maassa 12 prosenttia ja Helsingissä 25 prosenttia opiskelijoista (Tilastokeskus 2020).

YK:n vähemmistöjulistuksen mukaan vähemmistöihin kuuluvilla ihmisillä

on oikeus nauttia omasta kulttuuristaan, harjoittaa omaa uskontoaan ja käyttää omaa kieltään. Lisäksi julistuksessa viitataan osallistumisoikeuksiin ja mahdollisuuksiin ylläpitää suhteita toisiin ryhmiin. Julistuksen mukaan valtioilla on velvollisuus suojata vähemmistöjen olemassaoloa sekä vähemmistöidentiteetin säilymistä ja kehittymistä. Valtioiden tulisi ottaa myös vähemmistöjen historia huomioon kouluopetuksessa ja jakaa vähemmistökulttuureista tietoa.

Valtiot ovat perinteisesti olleet halukkaita ulottamaan vähemmistöjä koskevan suojelun ensisijaisesti niin kutsuttuihin vanhoihin, perinteisiin vähemmistöihin. Monet asiantuntijaelimet ovat kuitenkin valmiita ulottamaan vähemmistöjä koskevan suojan myös uudemmille maahanmuuttajavähemmistöille. (www.ihmisoikeudet.net)

Kieli- ja kulttuuritietoinen opetus ja ohjaus S2-tuetussa kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinnon opetuksessa Luksiassa

Seuraavaksi tarkastelen kieli- ja kulttuuritietoisen opetuksen ja ohjauksen näkökulmasta Luksian käytäntöjä S2-tuetussa kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinnon koulutuksessa.

Kieli- ja kulttuuritietoisen ohjauksen lähtökohtana on, että opettaja tiedostaa kielen merkityksen osana ammatin oppimista, tunnistaa oman toimialansa kieleen ja viestintään liittyvät erityispiirteet sekä arvioi ja kehittää omia opetus- ja ohjauskäytäntöjään tästä näkökulmasta (Arola & Seppä 2019).

Opintojen aloitus – alussa luodaan perusta

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden on mahdollista aloittaa kasvatus- ja ohjausalan ammatillisen tutkinnon opiskelu Luksiassa A2.2. kielitaidolla. Käytännössä A2.2. on kielen hallinnan perustaso. Opiskelija ymmärtää ja osaa puhua tutuista aiheista, ja hän kykenee kirjoittamaan yksinkertaista kieltä. Koska ammatillisia tutkinnonosia ei voi aloittaa näin puutteellisella suomen kielen taidolla, opiskelu aloitetaan kuuden kuukauden mittaisella opiskeluvaiheella kehittävällä opintojaksolla (OPVA-opinnot). Tuona aikana opiskelijat saavat kaksi kertaa viikossa suomi toisena kielenä eli S2-opetusta. Lisäksi opinnot sisältävät oppimaan oppimisen teemoja, tietotekniikkaa, matematiikkaa sekä lukemisen ja kirjoittamisen harjoituksia. Opetukseen integroidaan kasvatus- ja ohjausalan ammattisanastoa sekä tutustutaan opintokäyntien tai valmistuvien opiskelijoiden opastamina alan työssäoppimispaikkoihin ja tuleviin työpaikkoihin. Ammatilliset opettajat ja S2-opettajat tekevät tiiviisti yhteistyötä, muun muassa suunnittelevat yhdessä tehtäviä ja sopivia harjoituksia tunneille.

Tässä vaiheessa hyödynnetään myös samanaikaisopetusta yhdessä ammatillisen ohjaajan kanssa.

Ensimmäisen kolmen kuukauden aikana laaditaan opiskelijoiden kanssa myös HOKS eli henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma. Keskustelussa käydään yhdessä läpi kunkin opiskelijan koulutustausta, osaaminen, erityisen tuen tarve. HOKS-keskustelu on myös tärkeä opiskelijan elämäntilanteen kartoittamiseksi. On hyvä tietää, mistä syystä opiskelija on tullut Suomeen. Onko hän hakeutunut vapaaehtoisesti maahan esimerkiksi puolison työn vuoksi vai onko hän saapunut pakolaisena tai turvapaikanhakijana. Toiseksi onko opiskelijalla Suomessa läheisiä, kuten vanhempia, sukulaisia tai omaa perhettä, vai onko hän yksin.

Entisessä kotimaassa koetut traumaattiset tapahtumat, kuten pidätykset, väkivalta, sota ja läheisen kuolema, saattavat aiheuttaa mielenterveysongelmia, unettomuutta, vaikeutta keskittyä opiskeluun ja sopeutua uuteen kulttuuriin. Muistan erään urhean opiskelijan, joka lähti perheineen kotimaastaan, erosi väkivaltaisesta puolisostaan ja jäi lopulta yksin Suomeen puolison lähtiessä naapurimaahan perheen lasten kanssa. Kovasta stressistä ja yksinäisyydestä huolimatta opiskelija valmistui ammattiin suunnitellussa ajassa. Opiskelijalla riitti tahtoa ja motivaatiota ja meillä opettajilla onneksi ymmärrystä tukea opiskelijaa tarpeeksi.

Tasa-arvoinen osallisuus ryhmässä ja oppilaitoksessa on opiskelijan oikeus. HOKS-keskustelussa otetaankin puheeksi syrjintä ja rasismi. Onko ryhmässä tai koulussa syrjintää kielen, uskonnon, etnisyyden tai jonkin muun ominaisuuden vuoksi?

Moninaisuuden aito huomioiminen on sitä, että ihmisen identiteettiin kuuluvia eroja kunnioitetaan turvallisessa ja myönteisessä ilmapiirissä. Jokaisen olisi tunnettava itsensä tervetulleeksi ja kunnioitetuksi sellaisena kuin on.

Uudessa kotimaassa vallitsevat olosuhteet ovat vahvasti yhteydessä maahanmuuttajien mielenterveyteen ja hyvinvointiin. Maahanmuuttajien kokema syrjintä, myös oman etnisen ryhmän aiheuttama, on yhteydessä heikompaan elämänlaatuun, yksinäisyyteen ja vähäisempään luottamukseen eri tahoja kohtaan. Myös perheenjäsenistä erossa olo voi aiheuttaa maahanmuuttajille mielenterveysoireita ja yksinäisyyttä. (Paloma-käsikirja 2018.) Luksia tekee yhteistyötä maahanmuuttajille suunnattujen järjestöjen kanssa. Järjestöt esittelevät oppilaitoksessa toimintaansa ja tarjoavat mahdollisuuden hakeutua mukaan toimintaan.

Ammatilliset opinnot – osallisuutta tukeva kielitietoinen pedagogiikka

Menestyksellinen oppiminen ja osallisuus edellyttävät opiskelijoiden kiinnittymistä niin toiminnallisella, emotionaalisella kuin myös kognitiivisella tasolla opintoihin ja tutkinnon suorittamiseen. Ulottuvuudet kietoutuvat toisiinsa, mutta emotionaalisen kiinnittymisen on osoitettu vaikuttavan kognitiiviseen kiinnittymiseen. Keskeistä prosessissa on oppijan ja opettajan välinen suhde.

Kielitietoisessa pedagogiikassa kielen sisältöjen ja taitojen oppiminen nähdään samanaikaisena prosessina, jossa on keskeistä, millaista tukea alan kielellisiin käytänteisiin sosiaalistumiseen ja toimintaan osallistumiseen on tarjolla (Mustonen & Puranen 2021).

Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017) tarkoittaa myös luopumista oppiainekeskeisyydestä. Kieltä tulee oppia osana ammatillisia käytänteitä.

Luksiassa on tuettu opiskelijoiden emotionaalista kiinnittymistä avainopettajiin tavoitteena luoda luottamuksellinen, avoin ja toimiva suhde opiskelijoiden ja opettajien välille. Jokaisella opiskelijaryhmällä on tutkinnonohjaaja, työelämässä tapahtuvan oppimisen opettaja ja S2-opettaja, joilla kaikilla on mahdollisimman paljon opetusta samalle ryhmälle. Ryhmien avainopettajat ovat tiimi, joka toimii tiiviissä yhteistyössä. S2-opettajan tuki ammatillisille opettajille on merkittävä. Hän käsittelee opetuksessaan esimerkiksi alaan liittyviä artikkeleita, avaa tutkinnon osaamisen kriteereitä ja käy työelämässä tarvittavaa sanastoa läpi. Ammatillinen ohjaaja täydentää tiimin työskentelyä tarjotessaan henkilökohtaista tukea ja apua opiskelijoille.

Opetuksen perustana ovat selkeäkieliset materiaalit sekä avoin vuorovaikutus. Opiskelijoita kannustetaan puhumaan, kysymään, pohtimaan asioita. Tunneilla käytetään myös paljon havaintomateriaalia, kuten pelejä ja apuvälineitä. Lisäksi kuvamateriaali, kuten Youtube-videot, elokuvat ja kuvat, helpottavat vaikeiden ammatillisten asioiden ymmärtämistä ja sisäistämistä. Opiskelijoilla on mahdollisuus tarvittaessa käyttää omaa äidinkieltään opittavien asioiden selkiyttämiseksi. Tällöin on tärkeää, että opettaja huomioi opiskelijat, joilla ei ole vertaistukea ryhmässä. Opittua teoriaa harjoitellaan lisäksi työelämää edustavien tahojen kanssa muun muassa järjestämällä toimintaa tai osallistamalla erilaisten teemapäivien toteuttamiseen. Tällöin opiskelijat voivat tuoda myös omaa kulttuuriaan esille esitysten, tanssin, musiikin, pelien ja leikkien myötä. Luksiassa monikulttuurisia juhlia toteutetaan, kun vietämme syntymäpäiviä, teemapäiviä (kansainvälinen naistenpäivä, opettajien päivä), koulun päättymistä joulukuussa ja kesäkuussa. Silloin herkutellaan eri maiden ruuilla, musiikilla ja saatetaan pukeutua juhlavasti.

Kielo-hanke kehittämässä kielitietoista pedagogiikkaa

Kielitaitoon liittyvät haasteet johtavat helposti koulutuksen keskeyttämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisun (2016:1) toimenpide-esityksessä todetaan, että ammatillisen koulutuksen tutkintojen perusteissa tulisi painottaa kielitietoista opetusta ja että ammatillisille opettajille tulisi järjestää täydennyskoulutusta. Sen tarkoituksena on edistää suomen kielen oppimisen integrointia ammatillisiin opintoihin, kielitietoista opetusta sekä samanaikaisopetusta. (Arola & Seppä 2019.)

KIELO – kielitietoinen ohjaus ammatillisessa koulutuksessa tarjosi täydennyskoulutusta ammatillisille opettajille vuosina 2018–2020 myös Luksiassa. KIELO-hankkeessa kehitettiin ja pilotoitiin kielitietoista ohjausta ja valmennusta työpaikkaohjaajille ja ammatillisille opettajille. Valmennus antoi uusia, raikkaita ideoita kehittää työtämme, vaikka meillä olikin jo rakennettu kielitietoiselle opetukselle hyvä pohja. Käsittelimme työpajoissa omia opetus- ja ohjausmateriaaleja, joita yhdessä hioimme paremmiksi, harjoitelimme ohjausta ja saimme käyttööme kielitietoista opetusta tukevan oheismateriaalin, joka on Moodle-alustalla kaikkien saatavilla. Säännöllinen täydennyskoulutus on tukea tarvitsevien opiskelijoiden kanssa työskenteleville opettajille äärimmäisen tärkeää myös työssäjaksamisen kannalta.

Työpaikalla tapahtuva oppiminen luo yksilöllisiä opintopolkuja

Ammatillisen koulutuksen reformi uudisti ammatillista koulutusta osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Lisäksi työpaikoilla tapahtuva oppiminen lisääntyi. Maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille työpaikalla tapahtuva oppiminen on merkittävä tilaisuus oppia suomalaisen työelämän pelisääntöjä, harjoitella suomen kieltä ja koulussa opittuja asioita käytännön työtehtävissä. Monelle se antaa myös mahdollisuuden tutustua erilaisiin suomalaisiin sekä suomalaisen elämäntapaan ja luoda ystävyysuhteita. Usealle se on myös avannut mahdollisuuden tehdä töitä opiskelun ohella sekä työllistyä valmistumisen jälkeen. Työelämäjaksot todella avaavat yksilöllisiä opintopolkuja ja oppilaitos tukee niitä kaikin tavoin.

Työelämäjakssoon valmistaudutaan aina perusteellisesti. Suomalaista työ- kulttuuria ja työlaainsäädäntöä käsitellään hyvin. Lisäksi edistyneemmät opiskelijat käyvät kertomassa kokemuksiaan. Joskus myös työelämän edustajat tulevat kertomaan, mitä he odottavat opiskelijoilta ja mitkä tekijät auttavat työllistymään. Tutkinnon osaamisperusteita käydään useaan kertaan koulussa läpi paneutuen tärkeimpien ydinasioiden ymmärtämiseen. Osaamisperusteiden sisäistämisen tueksi opettajat laativat myös tehtäviä, jotka auttavat havainnoimaan, pohtimaan ja suunnittelemaan työelämäjaksolla opittavia asioita. Tehdyt

harjoitukset ja tehtävät valmistavat opiskelijaa myös näytön antamiseen.

Työpaikkaohjaajille laaditaan kirje, jossa on tutkinnonosan osaamisperusteet, tarkat ohjeet työpaikalla tapahtuvan oppimisen päivittäisestä ajasta, puheutumisesta, ruokailusta, poissaoloista sekä ohjaajan ja opettajan tehtävistä. Luksian opettaja ottaa yhteyttä puhelimitse tai sähköpostilla ensimmäisten viikkojen kuluessa. Jos työpaikalla on ongelmia tai epäselvyyksiä, opettaja menee aikataulun salliessa välittömästi paikan päälle selvittämään tilannetta. Muussa tapauksessa työpaikkakäynti on työelämäjakson puolivälissä. Käynnin tavoite on keskustella tutkinnonosan osaamisperusteista ja siitä, kuinka opiskelija on ne omaksunut. Kyseessä on niin sanottu väliarviointi, jotta kaikki osapuolet (opiskelija, työpaikkaohjaaja sekä opettaja) ovat tietoisia opiskelijan valmiudesta antaa näyttö jakson lopussa tai vastaavasti vielä jatkaa tiettyjen asioiden harjoittelua ilman paineita näytöstä. Keskustelussa käsitellään myös tarvittaessa kulttuurien eroavaisuuksiin liittyviä epäselvyyksiä tai näkemyksiä.

Opiskelijalla on työelämäjakson aikana edelleen yhtenä päivänä viikossa S2-opetusta. Päivä on monella tapaa tärkeä. Opiskelijat voivat tarvittaessa opiskella lisää työelämässä käytettäviä sanoja, erityisesti puhekielen ilmaisuja, jotka aiheuttavat usein väärinkäsityksiä. Lisäksi ryhmän avainopettajat tapaavat tarvittaessa opiskelijoita ja auttavat esimerkiksi työelämäjaksoon liittyvissä pulmissa. Pulmat ovat usein kulttuurisidonnaisia. Suomalainen työelämä odottaa omatoimisuutta, rohkeutta kertoa omista näkemyksistä ja ajatuksista. Useat opiskelijat tulevat hierarkkisista yhteiskunnista, joissa on epäkunnioittavaa, että opiskelija tai uusi työntekijä on esillä ja äänessä. Myös suomalainen tapa kasvattaa ja ohjata lapsia ja nuoria itsenäisiksi ajattelijoiksi ja toimijoiksi herättää kummastusta ja pelkoakin. Muistan nuoren kiinalaisen miesopiskelijan, joka pelkäsi päiväkodissa lapsia. Hänelle oli ennenkuulumatonta, että jo pienetkin lapset vaativat, arvostelevat, eivätkä tottele aikuista. Joskus myös siistimistyöt työpaikoilla aiheuttavat opiskelijalle tunteen, että hän on eri asemassa työpaikalla. Monessa kulttuurissa siistijän työtä ei arvosteta ollenkaan ja siistijä on lähes kynnyksmaton asemassa. Eräs opiskelija totesikin ammateista puhuttaessa, että jos hänen vanhempansa saisivat kuulla, että hän valmistuu Suomessa siistijäksi (esim. Puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkinto), häntä kehoitettaisiin palaamaan kotimaahan.

Kaiken kaikkiaan työelämäjaksot tuovat opiskelijoille paljon onnistumisen kokemuksia. Monen kielitaito ja kulttuurin tuntemus kehittyvät isoin harppauksin. Opiskelijat oppivat tuntemaan myös muita suomalaisia kuin omat opettajansa. Parhaassa tapauksessa he luovat ystävyys-suhteita. Työelämässä on myös mahdollista tuoda esille omaa erityisosaamista. Onhan opiskelijoilla äidinkielen, ammatin tai koulutustaustan myötä erilaista taitoa ja tietoa. Kirjo taidoissa on todella valtava, sillä opiskelijoita on konserttipianisteista taloustieteilijöihin.

Lopuksi

Koulutuksen keskeyttäviä opiskelijoita on vähän. Tästä voi päätellä, että kielij- ja kulttuuritietoinen opetus ja ohjaus S2-tuetussa kasvatust- ja ohjausalan ammattitutkinnon opetuksessa Luksiassa on kohtalaisen hyvällä tasolla. Kielen ja kulttuurin huomioiminen ja liittäminen tutkintoon kulkee loogisesti opintojen alusta aina niiden päättymiseen. Se on myös koko opetushenkilöstön yhteinen asia eikä yksittäisten opettajien vastuulla. Yhteistyötä ja yhteisiä tilaisuuksia järjestävät niin kotoutumiskoulutusten, ammattitutkintojen kuin myös Valma-ryhmien opettajat. Yhteinen tavoite saada opiskelijat jatko-opintoihin ja työelämään yhdistää.

Kehitettävääkin toki on. Tutkinnon alussa oppimisvalmiuksia kehittäviin opintoihin voisi sisällyttää laajempia esityksiä opiskelijoiden omista kulttuuritaustoista. Niistä voisi laatia tietopaketteja, joita hyödynnettäisiin opettajien sekä työpaikkaohjaajien koulutuksissa ja ohjaustilanteissa. Lisäksi kulttuurien kirjo voisi näkyä oppilaitoksen arjessa laajemmin eikä ainoastaan juhlapäivinä. Ystävyyssseurojen toiminta ja erilaiset näyttelyt voisivat olla säännöllisesti esillä. Tämä tukisi myös YK:n vähemmistöjulistusta tiedon jakamisesta vähemmistökulttuureista.

Lähteet

- Arola, T. & Seppä, M. 2019. Kielitietoisella ohjauksella vauhtia ammattikielen oppimiseen. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 10(1). <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-helmikuu-2019/kielitietoisella-ohjauksella-vauhtia-ammattikielen-oppimiseen>.
- Castaneda, A. E.; Mäki-Opas, J., Jokela, S., Kivi, N., Lähtenmäki, M., Miettinen, T., Nieminen, S. & Santalahti, P. (2018). *Pakolaisten mielenterveyden tukeminen Suomessa: PALOMA-käsikirja*.
- ePerusteet.2020: Ammatillinen koulutus. <https://eperusteet.opintopolku.fi>
- Kasa, T., Kouros, K. & Skottman-Kivelä, P. 2020. *Perus- ja ihmisoikeudet opetus- ja kasvatustalalla. Oikeudellinen ja pedagoginen opas alan opiskelijoille ja asiantuntijoille*. Helsingin yliopisto, kasvatustieteellinen tiedekunta
- KIELO – kielitietoinen ohjaus ammatillisessa koulutuksessa ja työelämässä <https://www.taitajantie.fi/tietoa-meista/hankkeet/kielo-kielitietoinen-ohjaus-ammattillisessa-koulutuksessa-ja-tyoelamassa/>
- Tilastokeskus. 2020. Perustasteen jälkeisen tutkintotavoitteisen koulutuksen vieraskieliset ja ulkomaalaiset opiskelijat koulutusalueen ja koulutussektorin mukaan, 2004-2019. www.ihmisoikeudet.net
www.kulttuuriakakille.fi
www.suomisanakirja.fi
www.tilastokeskus.fi

“Liikaa työtä!” – Olikin hyvä tapa oppia – työelämässä oppimisen työpäiväkirja It’s learning -oppimisympäristön ePortfoliossa

Erja Jalo, elintarvikealan opettaja, Stadin AO

Virve Vainio, lehtori Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Stadin ammattiopiston elintarvikealan leipuri-kondiittoriopiskelijat (16) käyttivät e-Portfoliota työpaikkajakson aikana. Tarkoituksena tässä portfoliotyökentelyssä oli kehittää opiskelijan työelämävalmiuksia ja tehostaa työpaikkajaksolla oppimista.

Suunnittelimme portfolioon tehtäväsarjan, jossa teema vaihtuu viikottain. Teemat liitimme työpaikkajakson aikana tehtäviin töihin, opiskeltavan tutkinonosan ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin. Näin sanoitimme opiskelijalle ammattitaitovaatimusten eri aiheita, jotka tämä pystyy yhdistämään työpaikkaan ja siellä tehtäviin töihin. Viikoittain vaihtuvien teemojen kautta opiskelija havainnoi vaadittua ammatin osaamista oman työnsä kautta.

Tehtävien teemat käsittelivät aluksi työpaikkaan tutustumista ja sen sääntöihin perehtymistä. Seuraavalla viikolla opiskelija havainnoi työpaikan oma-
valvontaa, hygieniää ja tuoteturvallisuutta. Teemat jatkuivat työpaikan erilaisiin työtehtäviin, käytettäviin työvälineisiin sekä koneiden ja laitteiden käyttöön. Lopuksi opiskelijaa pyydettiin kuvailemaan tuotteen valmistusprosessin eri vaiheet, kun tuotteen valmistustapa oli tullut opiskelijalle tutuksi.

Näytön arviointiin valmistautuminen ja arviointikriteerien ymmärtäminen helpottuvat, kun ammattitaitovaatimusten aiheita on käsitelty yhdessä opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Työpaikkaohjaaja voi perehtyä tarkemmin opiskelijan oppimistavoitteisiin ja työpaikkajakson aikana esiin tuleviin ammattitaitovaatimuksiin opiskelijan työpäiväkirjan avulla. Samalla työpaikkaohjaajan oma ohjausosaaminen kehittyy ja vahvistuu.

Suomea toisena kielenä puhuvat opiskelijat kertoivat, että päiväkirjan kirjoittaminen työpaikkajakson aikana kuulosti aluksi työläältä. Opiskelijat ovat kyllä jo tottuneet käyttämään erilaisia atk-sovelluksia opinnoissaan, kuten Classroom ja It’s learning, mutta omatoiminen päiväkirjan kirjoittaminen työpäivän jälkeen tuntui opiskelijoista liian raskaalta työltä. Vakuutimme, että päiväkirjan tehtävien avulla kehitetään omaa osaamista ja että kaikki annetut tehtävät kuuluvat ammattitaitovaatimuksiin. Työpäiväkirja on osa työpaikkajaksolle kuuluvaa työtä ja opiskelua.

Opiskelijat lähtivät toteuttamaan työpäiväkirjan tehtäviä lopulta innostu-

neesti. Kaikilla työpaikoilla valokuvien ottaminen ei ollut mahdollista, mutta opiskelijat vastasivat annettuihin tehtäviin kyselymällä työpaikalla eri teemoihin liittyvistä asioista. Työpaikkaohjaajat kertoivat, että opiskelijat olivat olleet aktiivisia ja kyselleet tarkemmin työhön liittyvistä aiheista. Opiskelijoille oli annettu luettavaksi muun muassa työturvallisuuteen ja omavalvontaan liittyviä ohjeita, ja työpaikkaohjaaja ja opiskelija myös keskustelivat yhdessä näistä aiheista. Työpaikoilla työpäiväkirjaa pidettiin hyvänä oppimisen työkaluna. Opettaja sai käsityksen opiskelijan työstä ja pystyi antamaan viikoittaista palautetta suoraan opiskelijan työpäiväkirjaan. Tämä motivoi opiskelijoita vastaamaan annettuihin aiheisiin yhä paremmin.

Muutammat opiskelijat tarvitsivat opettajan tukea aloittaakseen työpäiväkirjan kanssa työskentelyn. Useampi opiskelija olisi tarvinnut ohjausta suomen kielen hallintaan. Ammatinopettajan näkökulmasta työpäiväkirja mahdollisti ammattisanojen paremman käytön ja niihin liittyvän syvemmän ammatillisen osaamisen esiin tuomisen. Yhdessä aiemmin opiskeltuja aiheita havainnoitiin työpaikalla.

YRITYS :

Omat tavoitteet työelämäjaksolle :

viikko 1 :

viikko 2 :

viikko 3 :

viikko 4 :

Työpaikkajakson jälkeen :

Kerro, mitä työvälineitä työpaikallasi on ja mihin niitä käytetään? Työpaikalla on

kattilat > kypsennämme siirappeja ja kakutäytteitä

suuret ja pienet kulhot > aineiden punnitsemiseen, sekoittamiseen

raapat > huolelliseen käsin vaivaamiseen

vatkain > manuaaliseen vatkaamiseen

paletti ja lasta > isot ja pienet, kakkujen ja leivonnaisten pintojen tasoittamiseen

kauha > vaahdon kaatamiseen kakkujen ja leivonnaisten pohjalle

siivilä > jauhojen, tomusokerin, täytteidensä suodattamiseen

leikkuri ja jakaja > leivonnaisten leikkaamiseen

kaasu > kulhojen lämmitykseen, koristeiden luomiseen, muotin erottamiseen kakun reunasta

ruiskutuspistooli > kakkujen peittämiseen

veitset > erikokoisia, käytetään raaka-aineiden ja kakkujen leikkaamiseen

Kuva 2. Opiskelija havainnoi ja kertoo työpäiväkirjassaan siitä yrityksestä, jossa hän tekee työpaikkajaksoaan.



Kuva 1. Työpaikkajaksojen aikana harjoitellaan ammattitöitä oikeassa työympäristössä alan yrityksissä.

Teoria ja ammattityö voidaan jatkossa yhdistää työpaikkajaksoilla työpäiväkirjassa. Esimerkiksi fysiikan tai kemian aiheita on mahdollista poimia esiin ammattityössä esiintyvistä eri ilmiöistä. Työpäiväkirja mahdollistaa S2-opetuksen viemisen osaksi työpaikkajaksoja. Opettajien yhdessä luomat tehtävät voivat yhdistää ammatinopetuksen ja S2-opetuksen työelämään. Opiskelija voi laatia esimerkiksi oman osaamisensa CV:n työnhakua varten tai raportoida työpaikastaan esityksen portfolioonsa. S2-opettaja voi ohjata opiskelijan suomen kielen kehitystä, kun ammatinopettaja keskittyy ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Ennen työpaikkajaksoa ja sen jälkeen työpäiväkirjaan kerätty pohdinta omasta osaamisesta, tavoitteista ja toiveista auttaa opiskelijaa hahmottamaan oman osaamisen kehittymistä.

Opiskelijoilta kerättiin lopuksi palautetta työpäiväkirjan käytettävyydestä. He kertoivat palautteessaan, että työpäiväkirja on ideana hyvä. Siihen kirjoittaminen koettiin loppujen lopuksi melko helpoksi. Palautetta annettiin myös siitä, että työpäiväkirjan kysymykset auttoivat havaitsemaan ammatissa tarvittavia asioita työpaikalla ja näytön arviointikriteerit oli helpompi ymmärtää kuin ennen. Opiskelijoiden mielestä työpäiväkirja auttaa oppimaan.

Jatkossa työpaikkajaksojen työpäiväkirja on osa opiskelijan oppimisen portfoliota. Työpäiväkirjaan kerättiin opiskelijoiden ajatuksia vielä työpaikkajakson jälkeenkin. Heiltä kysyttiin muun muassa, mitä uutta havaitisit työelämästä.

” Minä oppin työelämästä, että oppinut olemaan erittäin innokas toteuttamaan monia lajeja lyhyessä ajassa. minä oppinut huolehtimaan oikeasta käytöstä raaka-aineet ja myös oppinut vastuun ja työn tekemisen kaiken tarkkuuden kanssa. työelämään ei ole helppo, pitää olla aina ajoissa, kärsivällinen, ahkera, vaastuullinen, älä välitä vähäpätöisistä asioista. tärkeä asia mulle opin lisää ja hankia kokemuksi.

Opiskelijoiden vastauksista oli havaittavissa, etteivät he pelänneet käyttää suomen kieltä ajatustensa kirjaamiseen. Vastaukset selvästi kasvoivat ja ote kieleen ja kirjoittamiseen parani työpäiväkirjakokeilun aikana.

Työhönvalmennuksen kokemuksia oppilaitosympäristössä

Kaisa Honkala, työelämäkoordinaattori, Ammattiopisto Luovi

Työelämä ja ammatillinen koulutus ovat muuttuneet viime vuosien aikana paljon ja nopeasti. Opiskelijoiden työelämään siirtymisen haasteet ovat kokemukseni mukaan kuitenkin pysyneet vuodesta toiseen ennallaan. Suurimpana ongelmana näen sen, että opiskelijat, jotka tarvitsevat opinnoissaan tukea, jäävät valmistumisen jälkeen yksin.

Ammattiopisto Luovi on ammatillinen erityisoppilaitos, jonka tehtävänä on järjestää ammatillista koulutusta niille, jotka tarvitsevat vaativaa erityistä tukea opinnoissaan. Meillä vaativa erityinen tuki tarkoittaa pedagogisen asiantuntijuuden lisäksi erityisiä opetusjärjestelyjä, kuten pieniä ryhmäkokoja, opettaja-ohjaaja-työparityöskentelyä opetuksessa, opintoneuvojien ja erityisohjaajien vahvaa tukea opintojen aikana sekä panostamista koko opintojen ajan siihen, että opiskelijan tukiverkot arjen sujumiseksi ovat riittävät. Opiskelijahyvinvoinnin toimijoiden ja opetus- ja ohjaushenkilöstön tärkeänä tehtävänä on palveluohjaus, sillä tuen tarve ei usein rajaudu pelkästään opintoihin, vaan opiskelijat tarvitsevat arjessaan monenlaista tukea elämän eri osa-alueilla.

Koko ammatillisen koulutuksen ydin on tietysti ammatin hankkiminen ja työllistyminen. Työllistyminen tuo mukanaan paljon muutakin kuin toimeentulon. Kiinnittyminen työhön ja työyhteisöön edesauttavat yhdenvertaista yhteiskunnallista osallisuutta, vahvistavat yksilön ja koko yhteiskunnan kestäväää tulevaisuutta sekä mahdollistavat osaltaan työllistyneen hyvän elämän laadun.

Oppilaitoksemme opiskelijat ovat melko nuoria. Suurin osa opiskelijoistamme tulee meille suoraan peruskoulusta tai ammatilliseen koulutukseen valmentavan koulutuksen kautta. Työkokemusta nuorilla on luonnollisesti vain vähän tai ei lainkaan. Kokemus työelämästä voi rajoittua siihen, mitä vanhemmat tai muut läheiset ovat työelämästä kertoneet, jos he ovat työelämässä mukana tai heillä on tapana siitä kotona puhua. Työelämätaitojen opettelu on usein aloitettava aivan alusta. Työelämätaidot ovat paljon muutakin kuin vain työntekemisen taidot. Työelämään liittyy paljon erilaista toimintaa, mitä on vaikea tunnistaa tai opettaa. Kahvitaukojen tavat, ruokatuntien toiminta ja osallistuminen yhteisten asioiden hoitoon ovat työpaikkakohtaisestikin vaihtelevia ja perustuvat pitkälti sanattomiin sääntöihin ja toimintakulttuuriin.

Opiskelijoillamme on valmistuttuaan monenlaista osaamista, mutta heillä voi olla myös haasteita ja puutteita niin osaamisessaan kuin toimintakyvyssään.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos määrittelee osatyökykyisyyttä monin eri tavoin (<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/iisisti-toihin/osatyokykyisyys>). Yhtä selkeää määritelmää ei ole, mutta osatyökykyisyys on kuitenkin aina riippuvainen kyseisen työtehtävän vaatimuksista. Osatyökykyisyys voi näin ollen olla tilapäistä ja ohimenevää. Työntekijä voi olla osatyökyinen tietyssä tehtävässä mutta sopivan työtehtävän löydyttyä täysin työkykyinen.

Me Ammattiopisto Luovissa etsimme sopivaa työtä opiskelijoillemme ja puhumme osatyökyvyn sijaan täsmätyöstä eli siitä, että jokaiselle voidaan löytää sopiva työtehtävä, jonka tekeminen vastaa työntekijän vahvuuksia ja osaamista. Täsmätyössä me kaikki olemme työkykyisiä. Laajemmin ajateltuna kaikki työ voidaan mieltää täsmätyöksi, sillä pyrimme löytämään itsellemme työn, johon koulutuksemme ja osaamisemme riittävät. Täsmätyössä ohjauksen tarve voi vähentyä, kun työtehtävä on valmiiksi räätälöity työntekijän vahvuuksien mukaan. Ja luonnollisesti tehtävänkuvaa voidaan kehittää ja siihen voidaan lisätä uusia asioita vähitellen huomioiden työntekijän valmiudet uusien asioiden oppimiseen. Myös työtä tekemällä osaamisen taso kasvaa ja henkilö varmasti kehittyy työntekijänä ajan mittaan.

Haluamme Ammattiopisto Luovissa nähdä ensisijaisesti opiskelijoittemme osaamisen ja vahvuudet. On kuitenkin myös ymmärrettävä, että opiskelijoidemme osaamisalue voi olla kapea tai taidoissa voi olla joitakin sellaisia puutteita, että työnmuotoilua tarvitaan. Silloin on tärkeää löytää täsmätyö, jossa opiskelija pääsee loistamaan ja hyödyntämään vahvuuksiaan. Joskus myös työpäivän pituutta pitää muokata, eikä täsmätyö poista tuen tarvetta kokonaan. Täsmätyö voi kuitenkin merkittävästi vähentää ja miksei jopa kokonaan poistaa ohjauksen ja tuen tarpeen työtehtävän suorittamisessa. Täsmätyön löytäminen on moniammatillinen sekä tiiviisti yhteistyössä opiskelijan ja työelämän kanssa tehtävä prosessi. Opiskelijan vahvuudet ja osaaminen on löydettävä, osaamista pitää vahvistaa, työnantajien tarpeita pitää kartoittaa, työnantaja pitää tukea ja kun kaikki palat loksahavat paikoilleen, voi opiskelija valmistuttuaan siirtyä hänelle sopivaan työhön ja alkaa rakentamaan uraansa työelämässä.

Työelämään siirtyminen on suuri muutos, joka heijastuu kaikkiin elämän osa-alueisiin. Vaikka paikka työelämässä löytyisi, liittyy työelämään siirtymiseen paljon muutakin. Ammattiopisto Luovissa on kehitetty osana opiskelua suoritettavat Valmiina Työelämään -valmennukset, jotka pyrkivät madaltamaan kynnystä opiskelusta työhön siirtymisessä. Valmennukset on kehitetty osana Tulevaisuuden työelämän starat -hanketta vuosina 2019–2021. (<https://sites.google.com/luovi.fi/valmiina-tyoelama>). Valmennuskokonaisuus rakentuu seitsemästä eri osa-alueesta, joita käsitellään opetus- ja ohjaushenkilöstön vetämissä pienryhmissä. Osa-alueet ovat itsetuntemus, asenne ja motivaatio,

sosiaaliset taidot, työn hakeminen, työn tekeminen, työssä jaksaminen sekä yhteisön jäsenenä toimiminen.

Valmennuksissa ei ole kyse opetuksesta eikä valmennuskokonaisuuksia varsinaisesti arvioida. Valmennuksiin osallistuminen kerryttää kuitenkin työelämätaitoja ja opiskelijoiden osaamista ja sen myötä osaamispisteet karttavat. Valmennusten tavoitteena on rinnalla kulkien, kohtaamalla, kysymällä ja kuuntelemalla vahvistaa opiskelijoiden työelämävalmiuksia. Valmennusten sisällöt on johdettu opetussuunnitelmasta ja valmennukset ovat näin osa yhteisten aineiden kokonaisuutta.

Kuten aikaisemmin jo totesin, ammatillisen koulutuksen ydintavoite on työllistyminen. Selkeät prosessit, selkeäkielisyys, täsmätyö, koko henkilöstön perehdytys ja riittävä tieto ohjauksen ja tuen tarpeesta helpottavat opiskelijoiden työllistymistä. Jos työpaikka on löytynyt jo opintojen aikana, yhteistyötä on ollut helppo jatkaa opiskelijan ja työnantajan kanssa opiskelijan valmistumisen jälkeenkin. Oppilaitoksen tuki on kuitenkin rajattu opiskeluaikaan. Kun Ammattiopisto Luovin tarjoama tuki loppuu, voidaan vain toivoa, että opiskelijan oppimat työelämätaidot kantavat ja tarvittava tuki on saatavilla työpaikalla. Lisäksi on hyvä muistaa, että kaikki se, mikä palvelee erityisryhmiä, palvelee myös kaikkia muita ja mahdollistaa työelämän monimuotoisuuden nyt ja tulevaisuudessa.

Maahanmuuttajataustainen opiskelija kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinnossa

Anna-Kaisa Hallikainen, ammatillinen opettaja, Ao Live

Ulla Hytönen, ammatillinen erityisopettaja, Ao Live

Toimimme kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinnon opettajina. Kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinto antaa valmiudet työskennellä koulunkäynnin-ohjaajana eri koulutusasteilla sekä aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaustehtävissä. Opiskelijamme ovat pääsääntöisesti aikuisia ja osin jo työelämässä olleita. Opiskelijoissa on myös paljon maahanmuuttajataustaisia. Opiskelu sisältää teoriaopintoja sekä työelämässä oppimista. Työelämäjaksot suoritetaan pääsääntöisesti esiopetuksessa, peruskouluissa sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnassa.

Tässä kirjoituksessa avaamme ajatuksiamme kasvatus- ja ohjausalan opiskelusta ja opiskelun merkityksestä maahanmuuttajataustaisen oppijan näkökulmasta. Pohdimme, kuinka opiskelun yksilölliset lähtökohdat ja työelämässä karttuvat tiedot ja kokemukset tukevat maahanmuuttajataustaisen aikuisen valmiuksia ja mahdollisuuksia elinikäiseen oppimiseen ja osallisuuteen.

Opiskelun yksilölliset lähtökohdat

Ammattitutkinnon opiskelijat ovat taustaltaan hyvin moninainen joukko. Kasvatus- ja ohjausalan opintoja aloittaessaan opiskelijalla on omia toiveita ja odotuksia sekä opintojen että työllistymisen suhteen. Koulutustausta vaikuttaa siihen, millaista opetuksen tai opettajan toiminnan ajatellaan olevan. Opiskelija perustaa uuden tiedon hankkimisen omien koulu- ja oppimiskokemustensa varaan. Oppimisvalmiuksissa ja perustaidoissa on suurta vaihtelua. Myös suomalainen kasvatus- ja koulutuskulttuuri saattaa poiketa suurestikin siitä, mihin maahanmuuttajataustainen opiskelija on omassa kotimaassaan ja kulttuurissaan kasvanut.

Opiskelijalle saattaa tulla yllätyksenä esimerkiksi se, että opiskeltavista sisällöistä keskustellaan tai valmiin tiedon siirtämisen sijaan opiskelussa arvostetaan omien pohdintojen ja kysymysten esille tuomista. Ammatillisen osaamisen hankkimisen ja osaamisen arvioinnin periaatteita selvennetään opintojen aikana useasti; oppimista mitataan osaamisen karttumisen eikä esimerkiksi opiskeluajan pituudella. Osaamista myös arvioidaan käytännön työtehtävissä yhdessä työelämän edustajan kanssa. Henkilökohtainen opintojen suunnittelu

ja yksilölliset suoritusajat voivat herättää kysymyksiä ja hämmennystä: miksi opintoni etenevät eri tahtiin kuin opiskelukaverilla? Samalla kun näistä kysymyksistä keskustellaan ja valintoja perustellaan, pyritään lisäämään opiskelijan tietoa suomalaisen koulutusjärjestelmän taustalla vaikuttavista arvoista.

Työelämässä tieto ja kokemukset yhdistyvät

Ammattitutkinnossa osaamisen hankkiminen painottuu työpaikalle. Työelämäjaksolla opiskelija työskentelee koulun tai päiväkodin henkilökunnan ohjauksessa. Työpaikkaohjaajalla on merkittävä rooli opiskelijan taitojen ja työtehtävien yhteensovittamisessa. Kokemuksemme mukaan maahanmuuttajataustainen opiskelija löytää paikkansa helpommin monikulttuurisessa työympäristössä. Työpaikkaohjaajalla, jonka työn arkeen kuuluu kulttuurinen moninaisuus, on usein hyvät valmiudet ottaa erilaisia opiskelijoita vastaan. Työpaikkaohjaajalta vaaditaan tarkkuutta havaita oivalluksen hetket ja tarttua niihin.

Opiskelijat kokevat työelämäjaksot usein sekä vaativina että antoisina. Uuteen työympäristöön ja sen toimintatapoihin sopeutuminen, ammatillisen osaamisen hankkiminen ja työyhteisöön kiinnittyminen vaatii aikaa ja ohjausta. Kasvatus- ja ohjaustehtävissä toimiminen edellyttää taitoa ymmärtää, mitä oppiminen tarkoittaa, mikä sen tavoite on ja miten oppimista tuetaan. Kun oppilaitoksessa opittu tieto ja käytännön kokemukset yhdistyvät, opiskelija ymmärtää työn taustalla vaikuttavat arvot ja periaatteet. Tätä kautta hän pystyy työskentelemään tietoisemmin ja ratkaisemaan työssä eteen tulevia tilanteita ammatillisesti. Kyky ymmärtää ja sanoittaa omaa oppimista edesauttaa ammatillista kehittymistä ja sitä kautta myös työllistymistä.


Kasvatus- ja ohjausalan opiskelu lisää itsetuntemusta

Kasvatus- ja ohjausalan opinnoissa kertyvä kokemus ja tieto vaikuttavat opiskelijan elämään laajemminkin. Työskentely päiväkodissa ja koulussa auttaa parhaassa tapauksessa hahmottamaan omat elinikäisen oppimisen, kouluttautumisen ja työllistymisen mahdollisuudet selkeämmin. Opiskelijat, joilla on omia lapsia, kertovat ymmärtävänsä paremmin oman päiväkotitai kouluikäisen lapsensa oppimista ja pystyvät keskustelemaan lapsen kanssa kouluasioista. Opiskelu lisää tietämystä suomalaisesta koulutusjärjestelmästä, oppimisen haasteista ja oppimisen tuesta. Koulutetut maahanmuuttajataustaiset työntekijät toimivatkin usein sillanrakentajina kasvatus- ja opetusalan työpaikoilla; he tukevat ja auttavat maahanmuuttajataustaisia lapsia ja heidän perheitään sisäistämään suomalaisen yhteiskunnan koulutukseen liittyvät käsitykset ja arvot.

Joskus opiskelu nostaa esille opiskelijan omat oppimisen haasteet. Tämä saattaa näkyä esimerkiksi hitaana suomen kielen oppimisena. Tehostetusta opetuksesta, ohjauksesta ja harjoittelusta huolimatta joudutaan toteamaan, että opiskelija ei saavuta ammatillisia valmiuksia riittävällä tasolla. Näissä pettymystä herättävissä tilanteissa opiskelijan kanssa käydään tilanne läpi ja ohjataan tarvittavan tuen piiriin. Oikein kohdennettu tuki voi lisätä opiskelijan itsetuntemusta ja auttaa löytämään selityksen omille haasteille.


Opettajan näkökulma

Arjen työ maahanmuuttajataustaisten parissa avaa uusia näkökulmia meille opettajille. On ollut avartavaa huomata, kuinka eri tavoilla ajattelemme siitä, mitä kasvu ja kasvatusta on, mitä oppiminen tarkoittaa ja millaisia merkityksiä annamme perheelle ja vanhemmuudelle. Koemme haastavana, mutta samalla tärkeänä, luoda opiskelijalle valmiudet uuden oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen työelämässä tai jatko-opinnoissa. Suomalaiselle koulutukselle tunnusomaisten piirteiden, kuten elinikäisen oppimisen, reflektoinnin ja osallisuuden, merkitys on tehtävä näkyväksi pienin askelin ja käytännön esimerkkien avulla. Kulttuurisesti moninainen opiskelijaryhmä ja yhteiset oivallukset oppimisesta ja koulutuksesta lisäävät myös meidän opettajien kokemusta ja ymmärrystä muista kulttuureista. Ammatillisina opettajina pidämme tärkeänä, että alan työtehtäviin saadaan koulutettuja työntekijöitä, jotka tulevat eri kieli- ja kulttuuritaustoista.

An illustration featuring several hands of different skin tones and styles, each holding a red heart. The hands are positioned around a central, larger red heart. The background is a gradient of yellow and orange. The hands are wearing various accessories like watches, bracelets, and rings. The central heart contains the text.

Kokemusta ei voi luoda.
Se pitää kokea.

Albert Camus

An illustration featuring several hands of different skin tones and wearing various clothing sleeves (green striped, light blue, dark blue, white, orange, brown, blue). Each hand is holding a large, solid red heart. The background is a gradient of pink and orange. A white, brush-stroke-like banner is positioned across the middle of the image, containing the text.

4. YHTEISTYÖ – YHTEISTYÖSSÄ ETEENPÄIN

TE-toimiston näkökulma: Yhteistyöpilotti puhdistuspalvelualalle hakeutuvien maahanmuuttajien kielitaidon kehittämiseksi

Outi Grosset, asiantuntija, maahanmuuttajien työllistäminen, teollisuus ja kansainvälistyminen, Hämeen TE-toimisto
Anniina Kivimäki, asiantuntija, Hämeen TE-toimisto

Hämeen TE-toimisto ja Koulutuskeskus Salpaus käynnistivät keväällä 2021 yhteisen maahanmuuttajien työllistämisen edistämisen ja kielitaidon kehittämisen pilotin, johon osallistuivat samana keväänä puhdistuspalvelualan maahanmuuttajien koulutukseen hakeutuneet asiakkaat. Ennen pilotin alkua oli todettu yhteisesti, että osalla maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksesta valmistuvilla asiakkaila ei useimmiten vielä riittä kielitaito ammatilliseen maahanmuuttajien koulutukseen eikä kotoutumiskoulutusten uudelleen suorittamisen myöskään edistäisi kielitaitoa ja työllistämistä riittävästi.

Nämä asiakkaat jäivät tämän myötä niin sanotusti palvelujen ”väliinpuotajiksi”. Kun näitä asiakkaita hakeutui keväällä 2021 alkavaan puhdistuspalvelualan maahanmuuttajien koulutukseen, eikä hakijoilla ollut riittävää kielitaitoa ryhmän käynnistämiseksi, kehiteltiin yhteinen pilotti ja kohderyhmä koulutukseen hakeutuneista asiakkaista. Pilotin tavoitteeksi muodostui maahanmuuttaja-asiakkaiden yleisen ja ammatillisen kielitaidon kehittäminen työympäristön sekä kieliopetuksen tuella, jolla päästään tutkinto-opetuksen vaatimalle tasolle.

Puhdistuspalvelualalla kielitaitoisen työvoiman pula

Sen lisäksi, että puhdistuspalvelualan maahanmuuttajakoulutukseen ei hakeutunut riittävän kielitaitotason hakijoita, niin samaan aikaan alalla on ollut jo jonkin aikaan työvoimapula. Puhdistuspalvelualalle työllistyäkseen on useimmiten vaadittu alan tutkintoa ja riittävää kielitaitotasoa, mutta nykytilanteessa työnantajat ovat olleet valmiita myös kouluttamaan työntekijöitä työn ohessa oppisopimuksella. Maahanmuuttajien voi silti olla vaikea työllistyä suoraan hakiessaan työnantajan palvelukseen, mikäli osaaminen tai kielitaitotaso ei ole riittävä.

Lisäksi maahanmuuttaja-asiakkaiden työllistymisen haasteet voivat olla myös kulttuurisia haasteita, jotka tulevat ilmi vasta työympäristössä.

Mahdolliset kulttuuriset haasteet on helpompi käsitellä yhteistyössä, jossa saatetaan tarvita kolmas osapuoli työntekijän ja työnantajan lisäksi.

Pilottiin osallistui Hämeen TE-toimiston ja Koulutuskeskus Salpauksen lisäksi Lahden seudun kuntakokeilu, jonka palvelun piiriin kohderyhmän asiakkaat kuuluvat. Kuntakokeilun omavalmentajat työskentelevät asiakkaiden työllistämisen ja osaamisen kehittämisen edistämiseksi ja tekivät tiivistä yhteistyötä pilotin aikana Koulutuskeskus Salpauksen kanssa. Tiivis yhteistyö mahdollisti asiakkaiden tilanteiden aktiivikaikaisen kartoituksen ja asiakkaat saatiin eteenpäin ilman passiivisia taukoja.

Työkokeilu yhdistää tekijän ja työnantajan matalalla kynnyksellä

TE-toimiston työkokeilulla voidaan selvittää toisen maan työmarkkinoilta tulevan asiakkaan edellytyksiä työllistyä Suomessa ja samalla soveltuvuutta tai kiinnostusta alalle. Työkokeilu toimii oppilaitoksen työssäoppimisen tavoin, jolloin palvelu on työnantajalle maksutonta, mutta työnantaja huolehtii osallistujan ohjauksesta sekä valvonnasta. Työkokeilun aikana sekä asiakas että työnantaja voivat tarvita tukea, minkä vuoksi pilotti mahdollisti myös eri osapuolien aktiivisen kommunikoinnin. Pilotin aikana Koulutuskeskus Salpauksella oli iso rooli alan työkokeilupaikkojen löytämisessä sekä jatkuvassa yhteydenpidossa työkokeilun aikana.

Jokaiselle pilottiin osallistuvalla asiakkaalla pyrittiin löytämään suomenkielinen työympäristö puhdistuspalvelualalta, jossa he työskentelivät neljänä päivänä viikossa ja sen lisäksi opiskelivat yhtenä päivänä viikossa Koulutuskeskus Salpauksessa suomen kieltä. Näillä keinoin odotettiin sekä ammatillisen kielitaidon että yleisen suomen kielen taidon kehittyvän sellaiselle tasolle, jolla pilottiin osallistuvat asiakkaat pääsisivät puhdistuspalvelualan maahanmuuttajien koulutukseen syksyllä 2021 ja sitä kautta työllistymään alalle.

Aktiivisella yhteistyöllä kielitaitoisia alan tekijöitä

Pilotti kesti kokonaisuudessaan kaksi kuukautta, jonka jälkeen yhteinen suomen kielen opetus päättyi. Tämän jälkeen osa työllistyi joko työkokeilun aikaiselle tai toiselle alan työnantajalle ja osa jatkoi työkokeilua 1–2 kuukautta eteenpäin ennen kuin hakeutuivat uudestaan syksyllä alkavaan koulutukseen. Ennen pilottiin osallistumista asiakkaat osallistuivat kevään puhdistuspalvelualan maahanmuuttajien koulutushaussa kielitasotestiin, johon syksyllä hakeutuvat asiakkaat osallistuivat uudestaan. Pilotin myötä jokaisen uudelleen hakeutuneen asiakkaan kielitaito oli kehittynyt riittäväälle tasolle, minkä myötä

he pääsivät aloittamaan tavoitteen mukaisesti koulutuksessa.

Vaikka pilotin tavoitteena oli kielitaidon kehittäminen, jotta asiakas pääsisi puhdistuspalvelualan tutkintotavoitteiseen koulutukseen, jollekin pilotin aikainen työkokeilu osoitti, ettei ala olekaan soveltuva. Hän hakeutui toisen alan maahanmuuttajakoulutukseen, johon tuli myös valituksi. Joillain osallistujilla kielitaito ei kehittynyt työkokeilun aikana riittäväälle tasolle mutta tarjosi puuttunutta työkokemusta ja kielitaidon kehittämistä.

Yhtenä pilotin pyrkimyksenä oli lisätä työntajien myönteisempää suhtautumista maahanmuuttajiin. Useamman eri toimijan yhteistyö pilotin aikana mahdollisti sekä asiakkaalle että työnantajalle annettavan tarvittavan tuen. Pilotin aikana huomattiin myös, että maahanmuuttaja-asiakkaista tuli yrityksille houkuttelevampia työntekijöitä ja työnantajille syntyi pilotin aikana jopa kilpailutilanne työntekijöistä.

Tiiviin yhteistyön myötä myös puhdistuspalvelualalle hakeutuvien asiakkaiden määrä lisääntyi, jolloin syksyn 2021 koulutukseen hakeutui jo yli kolminkertainen määrä edelliseen kauteen hakuun verrattuna. Pilotin myötä löydettiin maahanmuuttaja-asiakkaille uudenlainen työllistämisen edistämisen palvelu, jota voidaan soveltaa eri aloille sekä eri toimijoiden välille. Yhteistyössä on voimaa ja näin voimme saada aiemmista ”väliinputoajista” kilpailukykyisiä tulevaisuuden tekijöitä.

Työelämän kanssa tehtävä yhteistyö – määrätietoista kehittämistä yhdessä – MALVA-hankkeen ja Stadin AO:n yhteistyöstä

Tuija Peussa, lehtori, työpaikkaohjauksen asiantuntija, Stadin AO

Stadin AO ja Haaga-Helia ovat tehneet vuoden aikana innostavaa, tavoitteellista ja tuloksellista yhteistyötä maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työpaikkaohjauksen ja työelämäyhteistyön kehittämiseksi sekä työllistymisen edistämiseksi. Ammatillisen koulutuksen painopisteen siirtyessä entistä enemmän monimuotoisille työpaikoille koulutuksen järjestäjät on haastettu pohtimaan yhdessä työelämän edustajien kanssa sitä, miten yhteistyö toteutetaan. Arjen kumppanuuksia rakennettaessa oppilaitosten ja työelämän välille päähuomion tulisi kohdistua säännölliseen, tavoitteelliseen vuoropuheluun ja yhteissuunnitteluun molemminpuolisen hyödyn saavuttamiseksi. Miten hyödynnetään eri oppimisympäristöjä parhaiten opiskelijan henkilökohtaista polkua edistämään sekä työelämän tarpeita tyydyttämään?

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden määrä kasvaa kaiken aikaa erityisesti pääkaupunkiseudulla. Erilaiset työyhteisöt tarjoavat maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille monenlaisia mahdollisuuksia osaamisen hankkimiseen mutta tarvitsevat usein tukea erityisesti suomen kieleen liittyvissä asioissa.

Työpaikkaohjaajien ohjausosaamista vahvistetaan tarjoamalla heille kieli- ja kulttuuritietoisien ohjauksen valmennuksia. Näiden lisäksi tavoitteena Stadin AO:ssa on, että opiskelijoiden kielitaitoon ja oppimisvaikeuksiin liittyvät tukipalvelut siirtyvät opiskelijan mukana työpaikoille silloin, kun ne ovat tarpeen. Edellä mainittujen keinojen rinnalla opettajat auttavat työpaikkaohjaajia Ohjaan.fi-sivuston hyödyntämisessä arjen yksilöllisessä ohjaus- ja arviointityössä.

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden työllistymiseen tähtäävää oppimispolkua voidaan tukea ja edistää hyvän yhteisen suunnittelun, opetus- ja ohjaushenkilöstön tuen sekä visuaalisen materiaalin avulla. Osaamisen näkyväksi tekeminen niin opiskelijalle itselleen kuin ohjaavalle työpaikkaohjaajalle sekä opettajalle on oppimisprosessin keskiössä. Opiskelijan pitäisi pystyä osoittamaan osaamisensa ja kehittymisensä monin eri keinoin, ei vain sanallisesti. Tähän tarpeeseen on yhteistyömme aikana tehty hienoja kokeiluja oppimispäiväkirjan tai työpäiväkirjan hyödyntämisestä osaamisen näkyväksi tekemisessä niin varhaiskasvatuksen kuin elintarvikealan työpaikoilla hyvin tuloksin.

Elintarvikealan opettaja Erja Jalon kokeiluissa leipuri-kondiittoriopiskelijoiden työpaikkajaksojen aikaista oppimista ja työelämävalmiuksia kehitettiin

työpäiväkirjan avulla. Viikoittain vaihtuvien tehtävien teemat johdattelivat opiskelijaa havainnoimaan opiskelija aiheita aidossa työympäristössä. Raportointi työpäiväkirjaan kehitti ammattisanojen käyttöä ja mahdollisti syvemmän ammatillisen osaamisen esiin tuomisen. Työpaikkaohjaajat pitivät työpäiväkirjaa hyvänä havainnollisena välineenä osaamisen kehittymisen kuvaamisessa.

Varhaiskasvatuksen opettaja Aila Kuusio kertoo omista kokemuksistaan oppimispäiväkirjan käytöstä näin:

” Opiskelijalla on työkirja, jossa tutkinnon osan osaamistavoitteet on avattu taulukoksi, johon opiskelija kirjaa, miten kukin tavoite toteutuu hänen työssään. Työkirja on sähköisessä muodossa, jolloin sekä työpaikkaohjaaja että ammatillinen opettaja voivat seurata osaamisen karttumista. Työpäiväkirjan välityksellä voidaan käydä myös yhteistä keskustelua ja linkittää opiskelijalle hyödyllisiä materiaaleja oppimisen tueksi. Työkirjan avulla on helppo arvioida, milloin osaaminen on sillä tasolla, että voidaan aloittaa näytön suunnittelu. MALVA-hankkeen yhteistyön aikana työkirjaa kehitettiin niin, että siihen olisi helppo liittää kuvamateriaalia ja äänitiedostoja tekstin lisäksi. Opiskelijan ottamia kuvia voidaan käyttää ammatillisen keskustelun pohjana ja syventäjänä työpaikkaohjaajan ja opiskelijan välisissä keskusteluissa. Tavoitteena on, että työpäiväkirjasta muodostuisi opiskelijan osaamista laajasti kuvaava ePortfolio, jota opiskelija voi hyödyntää työelämään hakeutuessaan ja jatkuvan oppimisen dokumentointialustana elämänsä eri vaiheissa.

Nämä esimerkit havainnollistavat hyvin sen, että oppimispäiväkirja on tehnyt osaamisen kehittymisen kuvaamisen konkreettiseksi opiskelijalle, opettajalle ja työpaikkaohjaajalle sekä tarjonnut toimivan välineen heidän yhteisille keskusteluilleen.

Työpaikoilla on tänä päivänä usein työntajina tai työpaikkaohjaajina muuta kieltä kuin suomea puhuvia henkilöitä. Kielitaitoon liittyviä haasteita esiintyy opiskelijoiden ohjauksessa ja arvioinnissa, koska tutkintojen perusteet ovat suomen kielellä. Jotta ammattitaitovaatimuksiin perustuva ohjaus, palautteen anto ja arviointi ovat mahdollisia tämän tyyppisissä työyhteisöissä, tarvitsevat työnantajat ja työpaikkaohjaajat lisätukea.

Opettajat Outi Lehto, Mervi Töyrylä ja Jenni Topp ovat tuottaneet kielija kulttuuritietoisien ohjausvalmennuksen tueksi ja täydennykseksi selkokieliisiä videoita työelämässä oppimisen muutamista pääteemoista, esimerkiksi työelämässä oppiminen, oppimisen arviointi sekä näytön arviointi. Videot mahdollistavat asioiden kertaamisen niin monta kertaa kuin tarve vaatii, sekä asioiden haltuun ottona siinä hetkessä ja tilanteessa, milloin kullekin se on sopivaa.

Videoissa sisältö palasteltiin selkeisiin osiin painottaen kunkin teeman ydinasioita. Lyhyet videot ovat joustava ja kepeä tapa kehittää omaa ohjausosaamista omassa tahdissa. Videot antavat myös vinkkejä lisämateriaaleista, joita kannattaa ohjauksessa hyödyntää. Videoilla korostetaan työpaikkaohjaajan ja opettajan työparitoimintamallia yhteistyön tukemiseksi. Ohjaustyötä tehdään yhdessä opiskelijan oppimisen tukemiseksi!

Aito yhteinen vuoropuhelu oppilaitosten ja työpaikkojen välillä, vahva tuki opettajilta, erilaiset räätälöidyt koulutukset ja selkokieliset materiaalit innostavat ja rohkaisevat työnantajia hyödyntämään opiskelijoiden työpaikkajaksoja ja erityisesti oppisopimusta rekrytointiprosesseissaan ja työyhteisöjen kehittämisessä. Yhteistyössä on voimaa!

Haastateltavien matkassa

Pirjo Heinonen, lehtori, Koulutuskeskus Salpaus

Eija Honkanen, yliopettaja, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Leena Nuutila, lehtori, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Haastattelut

Keväällä 2021 selvitimme MALVA – maahanmuuttajat valmentaan työelämään -hankkeessa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden sekä oppilaitosten ja työpaikkojen edustajien kokemuksia maahanmuuttajataustaisten henkilöiden ohjauksesta ja työllistymisen edistämisestä. Haastattelimme maahanmuuttajataustaisia henkilöitä (14), joista opiskelijoita oli 7, työttömiä työnhakijoita 2 ja työssäkäyviä 5. Osalla heistä oli jo suhteellisen paljon työkokemusta suomalaisesta työelämästä, ja yhden haastatellun kokemukset rajautuivat yhteen koutumiskoulutukseen liittyvään työelämäjaksoon. Sukupuolensa, ikänsä, koulutuksensa, työkokemuksensa ja kansallisuutensa puolesta haastateltavat olivat hyvin heterogeeninen ryhmä.

Haastatelluilla oppilaitosten edustajilla (11) ja työpaikkaohjaajilla (8) oli puolestaan kokemusta maahanmuuttajataustaisten henkilöiden ohjauksesta. He toimivat eri aloilla. Haastattelut toteutettiin Päijät-Hämeen ja Uudenmaan alueilla teemahaastatteluina. Haastattelut antoivat arvokasta kokemustietoa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisen poluista sekä niihin liittyvistä tuen ja ohjauksen tarpeista eri osapuolten kokemana. Aineistoa hyödynnettiin MALVA-hankkeessa monin tavoin, muun muassa voimavaralähtöisen työpaikkaohjauksen ja työhönvalmennuksen mallin kehittämisessä.

Haastattelut toteutettiin Salpauksen ja Haaga-Helia ammatillisen opettajakorkeakoulun hanketoimijoiden kanssa yhteistyössä. Haastattelujen suunnittelu, toteutus, yhteinen reflektio ja koonti herättivät erilaisia näkökulmia aiheeseen, ja niiden pohjalta syntyi uutta yhteistä pohdintaa ja näkemystä erilaisista poluista työelämään.

Kuvaamme tässä ensimmäisessä kirjoituksessa maahanmuuttajataustaisen työnhakijan ja opiskelijan ääntä sekä onnistumisen tarinaa. Toisessa kirjoituksessa teemoina ovat työpaikan ja oppilaitoksen välinen yhteistyö sekä voimavaralähtöinen ajattelu ja reflektio sekä vinkkejä ohjaukseen. Kaikki tekstit on koottu tämän haastatteluaineiston pohjalta.



ONNISTUJAN TARINA

Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden haastatteluissa kuulumme yhtä monta erilaista tarinaa kuin oli haastateltavia. Erilaisista tarinoista huolimatta aineiston pohjalta on kuitenkin piirtynyt kuva onnistujan tarinasta. Hän on eräänlainen ”sankari”, joka löytää tiensä suomalaisille työmarkkinoille. Tarinan sankari on selviytyjä, jolta vaaditaan sitkeyttä ja lannistumattomuutta, uskoa omiin kykyihin sekä rohkeutta, positiivista asennetta ja päämäärätietoisuutta. Samantyyppisiä yhdistäviä piirteitä ja ajattelumalleja löytyi niin matalan koulutustaan omaavilta henkilöiltä kuin korkeasti koulutetuilta.

Sankarimme on aktiivinen, hän lähtee työnhakuun pian Suomeen saavuttuaan. Suomen kielen taito voi olla hidaste, mutta ei este, työpaikan löytymiselle. Lannistumaton työnhaku palkitaan, vaikka suomen kielen taidot olisivat vielä hyvin vajavaiset.

- ” Minä kysyn paljon. Minä puhun pomo, minä haluan vasara. Kotimaassa minä menen töihin keramiikka, hitsaus, vanha pois (purkutyö). ... Minä osaa kaikki.
- ” ... sain opetushallituksesta paperin, että arvostamme sulla on koulutustausta, olet sivistynyt ihminen, mutta tässä sulla on nolla. ...sun pitäis aloittaa alusta. Muistan kuinka itkin... ...hän oli arvostettu ihminen, ja hän tuli tänne, ja yhtäkkiä hän ei ole mitään, ... Silloin mä päätin, ja se on mun voima siinä... mä sanoin, mä menen siivoojaksi. Ensimmäisenä päivänä kun mä tulin suomeen, mä menen katsomaan se koulu, ja kun mä tulin, rehtori kysy, että mitä sä katselet. Mä sanoin, että mä tulin tutkimaan mun tulevaa työpaikkaa. ...Mulla oli suunnitelma. Ja mä pääsin, viikossa mä olin siinä työssä, työpaikalla. Siis kouluavustajana, en siivoojana.
- ” Minä kysyin kaikki ravintolat, vain yhden ravintolan pomo sanoi, tule kahden viikon päästä, minä haluan nähdä yksi työvuoro, oletko sinä nopea. Olin kaksi tuntia, tein starttisalaatin ja vein pöytiin. Hän tykkää ja hän sanoi minä pääsee.
- ” Ainakin tässä ammatissa täytyy olla riittävä ammattitaito, ja täytyy olla rohkea, että uskaltaa kysyä työpaikkoja ja mennä haastatteluun, olla aktiivinen. ...Se on iso askel maahanmuuttajallekin, kun tulee uuteen maahan, itseluottamus täytyy olla korkea.

Sankari uskoo omaan osaamiseensa ja oppimiseensa – hän myös tietää, mitä tavoittelee. Hänellä on realistinen käsitys omasta osaamisestaan suhteessa ammatin ja työelämän vaatimuksiin. Hän on joustava, voi muuttaa

suunnitelmiaan ja ottaa vastaan myös muita kuin omaan ammattiin liittyviä työtehtäviä. Tie määränpäähän voi olla pitkä ja ehkä mutkainen, mutta hän ajattelee, että koko elämä on jatkuvaa uuden oppimista – hän on omaksunut elinikäisen oppimisen taidot.

” Opin kaiken ihan hyvin, haluaisin jatkaa ja haluan oppia lisää, opin nopeasti. ... Suomen kieli ihan ok, voin kommunikoida. Aina haluaa parantaa.

” ...minulla on ammatillinen koulutus ja työkokemusta, mutta aina tulee uusia asioita, joita täytyy oppia.

” ...et se ei tarkoita, jos olet kotimaassa lääkäri tai lakimies, että olet heti Suomessa sama. Voin hyväksyä kaikki, kaikki työt hyviä, on parempi kuin olla työttömänä. Kun mä olin aina työssä ja aina päästä töihin, menee vähän aikaa, että pääsee töihin, pitää vaan vähän miettiä... Olen päättänyt, että opiskella ahkerasti ja lukea... Aina ihminen pitää kehittää ammattitaitoa koko elämässä, vaikka on hyvä ja kaikki menee hyvin, se ei tarkoita, että riittää.

” Kaikesta on hyötyä. Pitää löytää oma identiteetti Suomessa. Ei haittaa, mikä ammatti kotimaassa, ihan eri Suomessa. ... Suosittelen kokeilla erilaisia paikkoja. Se tapahtui minulle.

” Teen kaikkea työtä... Tehtävät ei vaikeita, helppo – osaan kaikki, minä tiedän kaikki, koska tein sama kotimaassa. ...Nyt tarvitsen paljon kokemus, sitten avaan oma yritys, mulla on idea. ...Nyt täytyy vielä oppia lisää ja nyt korona, on huono aika. ...Tärkeää on 1) oppia suomen kieli, 2) tärkeää on puhua suomen kieli ystävälle ja 3) lukea lisää kulttuuri ja mikä on laki.

Työpaikalla Sankari on saanut hyvää ohjausta ja riittävästi tukea. Hän tosin uskoo, että positiiviset kokemukset ovat osin myös hänen omaa ansiotaan, sillä hän on ollut ahkera ja kysynyt rohkeasti asioita. Hänen mielestään oma asenne vaikuttaa siihen, minkälaista kohtelua työpaikalla saa. Hän kokee, että häntä on myös arvostettu työpaikalla. Arvostus ja luottamus näkyvät ystävällisyytenä ja esimerkiksi siinä, että saa monipuolisempia tehtäviä, lisää vastuuta ja voi vaikuttaa asioihin. Joku yksittäinen päinvastainen kokemuksin on ehkä matkalle mahtunut, mutta *sankari* ei koe sitä henkilökohtaisena loukkauksena, vaan ajattelee tietyn toimintatavan liittyvän esimerkiksi kyseisen ammattialan työ- kulttuuriin. Hyvässä työpaikassa on hyvä ilmapiiri, koko työyhteisö tukee tulo- lokasta ja hänet ”otetaan mukaan”. Hyvä työyhteisö on kuin turvallinen perhe – siellä saa kannustusta, sinne on mukava mennä ja siellä häntä kunnioitetaan.

- ” Sain enemmän kuin apua, henkilökohtaista tukea. ...Esimerkiksi työharjoittelupaikan ohjaaja soitti suomeksi te-toimisto, oli tosi kiltti. ...siellä on spesiaali ihminen, kuin perhe, hyvä tiimi.
- ” Aina on apua, ja minä kysyn aina. ...jos minua kiinnostaa ja ahkera, kaikki auttaa. Jos en tykkää, ei auta. Olen ollut monessa paikassa työharjoittelussa ja työkokeilussa. Kaikki hyvä. ... työkaverit ovat tärkeitä. Ei ole koskaan tuntunut, että ei olisi kiva tulla töihin. ...ideoita otetaan huomioon, on kiva, kun pääsee vaikuttamaan.
- ” Yhdeksän tiimissä, aina auttaa tiimi. Paljon hauskaa yhdessä, hyvä tiimi, puhuu paljon englantia, suomi ja arabia – kaikki yhdessä.
- ” Missä olen ollut harjoittelemassa ja työssä olen saanut hyvää ohjausta ja perehdytyksen. Se on paljon itsestä kiinni, että uskallan kysyä. Aina on ollut helppo kysyä.
- ” ...ja se oli ensimmäinen paikka ja mun pesä, joka on kaikki nämä vuodet tukenut ja auttanut minua, ...
- ” On tosi hyvä olla työpaikalla, kehuaan. Olen ollut aikaisemmin työharjoittelussa eri paikoissa, kaikki ovat ystävällisiä.

Eväitä työllistymisen edistämiseen

Sankari oli saanut riittävästi apua ja neuvoja työllistymiseen niin koulussa ja eri kursseilla kuin työpaikalla. Moni on kuitenkin arka ja askeleissaan varovaisempi kuin rohkea *sankarimme*, eikä ole ehkä saanut kaipaamaansa tukea oikea-aikaisesti. Yksi haastateltavista kertoikin, että hän olisi kaivannut enemmän tukea ja ohjausta työelämäjaksollaan. Myöhemmin hänelle oli jopa tarjottu työtä, mutta hän ei ottanut sitä vastaan. Yhtenä syynä tähän oli pelko, että kielitaito ei olisi riittävä. Haastatteluhetkellä hänen matkansa kohti työelämää näytti hidastuneen, hän oli ollut monia kuukausia kotona peläten, että opitut suomen kielen taidot unohtuvat. Lukuisat erilaiset tekijät ohjaavat yksilön toimintaa ja päätöksentekoa, vaikuttavat kielen oppimiseen, tulevaisuuden suunnitteluun sekä kiinnittymiseen suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään. Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden joukkoon mahtunee todennäköisesti myös hän, joka on saapunut maahan ”helpon rahan” toivossa – hänellä ei välttämättä ole edes kiirettä työelämään.

Minkälaisiin asioihin voisimme kiinnittää huomiota, kun haluamme edistää

maahanmuuttajataustaisen henkilön polkua kohti työelämää? Ei ole olemassa yhtä kaikille sopivaa ratkaisua, tärkeää on mahdollistaa erilaisia yksilölliset tarpeet huomioivia polkuja. Haastateltavamme esittivät omia näkemyksiään ja kehittämisaatuksiaan, useissa niistä nähdään hyvänä kosketus suomalaiseseen työelämään ja autenttiseen kieliympäristöön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

- ” Suomen kielikurssit antoi hyvä pohja, moduulit 1,2,3 – oli vähän intensiivikurssi. Sen jälkeen huomasin, suomalaiset puhuvat ihan eri tavalla. ... Joku tarvitsee enemmän teoriaa, mutta voisi olla parempi mennä työ suoraan suomalaiseseen ympäristöön. Se on parempi minulle.
- ” Suomessa täytyy tehdä paljon hakemus ja CV, mutta on parempi, kun menee ja he katsovat mitä työ sinä teet – tämä parempi.
- ” Pitääkö olla koko ajan sama ympäristö? Toiselle ehkä se on kannustava, mutta se on hidasta oppimista. Jos me halutaan, että opiskelija oppii, hänen pitäis olla saman tien uudessa oppimisympäristössä, mutta se uusi ympäristö pitää olla kannustava.

Kehittämisteemaan liittyvissä kommentteissa nostetaan esille myös suomalainen tukijärjestelmä, jossa nähdään vähän kiristämisen varaa. Vastaavasti koulutuksessa voisi kiinnittää enemmän huomiota motivaation kehittämiseen.

- ” Maahanmuuttajalle tarjotaan kotoutumista suomalaisen yhteiskuntaan, peruskielen oppimiseen 1-3 vuotta – tarvitsee vain 1-1,5 vuotta. Sitten menee ammattiin. Kaikkien on kiinnostuttava harjoittamaan ammatti. Sama ammatti mihin hän menee... Nyt helppo raha, syö ja nukkuu, en halua työ ja haluaa rahaa kelasta – iso ongelma. Maahanmuuttaja sanoo, miksi menen töihin, rahaa tulee automaattisesti kelasta. Mutta jos haluat kansalaisuus, ensin työ. ...On hyvä systeemi, mutta tarvitsee vähän kiristää!
- ” Älä miettiä sä haluat Suomen passi, tää on väärä ajatus. Sä saat, se tulee joskus. Mieti, mitä sä voit tehdä... Tärkein asia, pitää opiskella hyvin ja pitää päästä töihin.
- ” Mulla on tärkein ajatus, että ihminen haluaa päästä töihin. Se ei ole vain halua päästä, se tarkoittaa, että pitää kehittää ammattitaitoa. Ihmisen pitäis olla niin, että mä haluan itse. Et mitä koulussa voidaan kehittää, miten voi kehittää motivaatio.

Mielenkiintoisia olivat myös suomen kielen oppimiseen ja opiskeluun liittyvät kannanotot. Monissa ammateissa tarvitaan kieliopillisesti hyvää suomen kieltä, mutta haastateltaviemme kommentit ohjaavat muun muassa miettimään, miten voisimme ”rakastuttaa” opiskelijan suomen kieleen ja sen opiskeluun.

- ” Monta kertaa myös näin, kun mä tulin uuteen paikkaan, he alkaa puhua selkokielisesti. Se on hyvä asia, mutta siinä ei ole uskoa, sinua asetetaan saman tien johonkin tasoon. Monille se on myös erittäin loukkaavaa, kun me aloitetaan selkokielistä ja puhua robottimaisesti, me otetaan pois tunteet ja usko. Kun me aloitetaan opettaa aikuisia kuin pieniä lapsia...
- ” Jos olen asiantuntija, kaikille maahanmuuttajille pakollinen on suomalainen ystävä. Nyt paljon maahanmuuttajat puhuu koulussa ja kotona ystävien kanssa ja juhlissa vain maahanmuuttajien kanssa ja puoliainaa puhuu puhelimesta. Tämä korjata! On pakollinen!
- ” Minusta se on tosi tärkeää,... Pitää muistaa käyttää suomea – sä asut Suomessa. Lisäksi että tää liikunta se on todella tärkeää. Jotkut ihmiset kun masentuu, jättää koko homma, se kasvaa koko ajan – ihan heti pitää lähteä lenkille, tee jotain, keskustele!
- ” ... voi olla suomen kieli on tärkeä, mutta jos kielestä tulee pelkkää pakkoleipää, pakko suorittaa, me unohdetaan, että opiskelijat eivät opi, jos on pakko. Se pitää rakastaa! ...mutta miten voi rakastua, jos niiden takana on koko ajan testit...

Parhaita lähtökohtia maahanmuuttajataustaisen henkilön työllistymisen edistämistäkin ajatellen on varmasti yksilön kunnioittava, dialoginen kohtaaminen sekä kannustava ohjaus niin koulussa kuin työpaikalla. Positiiviset kokemukset kantavat ja antavat voimaa pitkälle tulevaisuuteen. Yhdessä haastattelussa todettiin myös, että ensimmäiset työelämäkokemukset ovat merkittäviä, niillä voi olla kauaskantoisia vaikutuksia hyvässä ja pahassa. Kokemus voi aiheuttaa pelkoa tulevaa kohtaan, horjuttaa itsetuntoa, latistaa uskoa omaan osaamiseen ja oppimiseen. Parhaassa tapauksessa kokemus on voimauttava, lisää rohkeutta ja uskoa omiin kykyihin.



TYÖPAIKAN JA OPPILAITOKSEN VÄLISESSÄ YHTEISTYÖSSÄ KOROSTUVAT ENNAKOINTI JA LUOTTAMUS

Työpaikkojen ja oppilaitoksen välillä tarvitaan tiivistä ja rakentavaa yhteistyötä. Haastateltujen työpaikkaohjaajien ja opettajien mielestä yhteistyön heidän välillään on oltava jatkuvaa, keskustelevaa ja yhdessä uusia toimintoja luovaa. Haastateltavat korostivat sitä, että työpaikan ja oppilaitoksen toimijoiden tulee tuntee hyvin toisensa. Vain sen avulla rakentuu yhteistyössä tarvittava perusluottamus ja ymmärrys toisen toiminnasta ja tarpeista.

Opettajien haastatteluissa tuli esille, että he ohjaavat maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita työpaikoille, joissa he tuntevat hyvin henkilöstön, työtehtävät ja yhteistyö on sujuvaa. Osa opettajista käytti näistä työpaikoista käsitettä ”luottotyöpaikat”, joka kuvaa hyvin heidän mielestään opettajien ja työpaikkojen välistä yhteistyötä ja suhdetta.

” Sinne [työpaikkaan] voi lähettää aina, kun tarvii, opiskelijan ja ne ottaa ilomielin vastaan. Kaikki sujuu.

” Jos tulee ongelmia, voi luottaa, et ne hoituu yhdessä.

Oppilaitos on rakentanut luottamuksellisen suhteen työpaikkaan ja työpaikka luottaa oppilaitoksen toimintaan.

” Kyllä työpaikat luottaa meihin. Meillä on tuntuma työpaikasta ja siihen sopivasta kaverista – meihin luotetaan ja meillä on pitkä yhteistyö taustalla. Lisäksi tunnen sen työpaikan.

Työpaikkaohjaajien mielestä opettajat varmistavat, että heille tulevilla opiskelijalla on työpaikalla tarvittavaa osaamista. Niinpä he luottavat opettajan heille lähettämiin opiskelijoihin ja heidän osaamiseensa. Tämä perustuu vaikiintuneeseen yhteistyöhön, jossa opettaja ennakoi työpaikalla tapahtuvaa oppimista opiskelijalle ja työpaikan näkökulmasta lähettää juuri heille sopivan työntekijän. Työpaikkaohjaajat kertoivat, että he varmistavat haastattelussa ja ensimmäisen työviikon aikana opiskelijan osaamisen ja sen jälkeen he luottavat täysin opiskelijan osoittamaan osaamiseen ja tekemiseen.

Työpaikkaohjaajien mukaan yhteistyö toimii eri tavoin eri oppilaitosten kanssa.

” Joskus ei näe opea ollenkaan koko jaksolla. Mitä yhteistyötä se sit on?

” Nää pitää hyvin ajantasalla missä mennään. Kaikki menee just kun on suunniteltu.

Työpaikkoja ei voi jättää haastattelujen työpaikkaohjaajien mielestä yksin. Työpaikkaohjaajat pitivät tärkeänä sitä, että opettaja on mukana opiskelijan työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa, jossa prosessin ennakointi, toteuttaminen, seuraaminen ja arviointi ovat tärkeitä.

Työpaikkahaastatteluun tarvitaan valmennusta

Alkuun työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa korostuu työpaikkahaastatteluun valmentaminen. Työpaikkaohjaajat ja opettajat olivat sitä mieltä, että opiskelijan kielitaito ja asenne työhön tulevat näkyville haastattelutilanteissa. Niinpä opiskelijan uskallus puhua ja kielen käyttö haastattelutilanteessa on tärkeää. Opettajien ja työpaikkaohjaajien mielestä haastattelutilanteessa tarvitaan opiskelijalta rohkeutta puhua ja kertoa osaamisestaan ja tavoitteistaan sillä kielitaidon tasolla, joka hänellä on. Jotkut opiskelijat jännittävät työpaikkahaastattelua ja se vaikuttaa vuorovaikutukseen.

” Eihän se opiskelija pärjää ollenkaan haastattelussa. Jännittää ja menee lukkoon tommosessa. Vihjasin työpaikkaohjaajalle, et haastattelu voi takuta, mutta työtä se mies osaa tehdä ja oppii. Opiskelija sai paikan! – Opettaja

Työpaikkahaastattelussa ei välttämättä tule esiin todellinen osaaminen. Lisäksi opiskelijan on vaikeaa mennä työpaikkahaastatteluun, jos hän ei tiedä, mitä siellä tapahtuu. Siksi opinnoissa onkin tärkeää työelämäjakson ennakointi ja valmentaminen erityisesti työpaikkahaastattelua varten. Hyvin toteutettu valmennus luo opiskelijalle ja työpaikalle onnistumisen kokemuksia, koska kaikki osapuolet tietävät, mitä tapahtuu. Opettajien mielestä tähän tarvitaan opetuksessa tukea ja ennakointia, joka toteutuu S2-opetuksen ja ammatillisten aineiden yhteistyössä. Opiskelijan tulee ymmärtää haastattelutilanteissa ja työpaikalla alalla ja työpaikalla tarvittavat keskeiset käsitteet ja niiden käyttö saadakseen työpaikan ja toimiakseen työtehtävissä. Myös opiskelijat korostivat valmentamista ennen työpaikalle siirtymistä.

Opettajat toivat puolestaan esille sen, että jotkut opiskelijat ymmärtävät

huomattavasti enemmän, mitä puhuvat, ja työpaikalla tätä ei välttämättä kiireessä havaita. Kun huomio kohdistuu puutteelliseen kielitaitoon, jää helposti todellinen osaaminen huomaamatta ja hyödyntämättä työpaikalla. Kielitaidon sijaan tulisikin huomion keskiössä olla ammattiosaaminen ja oppiminen.

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista seurataan yhdessä

Työpaikkaohjaajien mukaan opettajan tulisi varmistaa työpaikkaan perehtyminen, tavoitteet ja tehtävät sekä arviointi yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa. Työpaikkaohjaajien mielestä opiskelijoille tärkeä taito on kysyä työpaikan toiminnoista ja näin varmistaa ymmärtäminen sekä kuunnella ohjeita. Työpaikkaohjaajat luottivat siihen, että opiskelija oppii kieltä työtä tehdessään ja paljon nimenomaan toisilta työntekijöiltä.

Samaa mieltä olivat haastatteluun osallistuneet opiskelijat. Heidän mielestään työpaikalla työtehtävissä oppi hyvin suomen kieltä ja etenkin toisten työntekijöiden kanssa erilaisissa tilanteissa.

” Kyllä mä siellä toissa opin. Kun kuulee ja puhuu, ni oppii. Työ on paras.
– Opiskelija

Myös työpaikkaohjaajat toivat haastattelussa esille työpaikalla tapahtuvan kielitaidon oppimisen ja heidän mielestään opiskelijat oppivat nopeasti työpaikalla tarvittavan riittävän kielitaidon. Opettajien mielestä kielitaito kehittyi paljon myös työpaikoilla, kun peruskielitaito on saatu riittävälle tasolle.

” No, ainakin, jos on kielitaito puutteena, ei voi antaa S2 opetusta loputtomiin. Erilaiset harjoittelupaikat ovat silloin parempia. Kielitaito kehittyi hyvin siellä paremmaksi. – Opettaja

Työpaikoille on tärkeää, että opettajalla, opiskelijalla ja työpaikalla on yhteinen ymmärrys, jossa selkeät tavoitteet, ohjeet, aika, tehtävät, toiminta, mitä pitää osata ja arvioida ovat keskeisiä.

Työpaikoilla on erilaisia osaajia ja erilaisia työtehtäviä

Työpaikkaohjaajien haastatteluissa tuli esille työpaikkojen erilaisuus. Oli työpaikkoja, joissa kielitaidon vaatimus on vähäisempi, ja niissä työtehtävät oli pilkottu pieniin osiin.

- ” Suosittelen kaikkien työprosessien pilkkomista –prosessin osassa voi olla todella hyvä ilman kielitaitoa ja oppia prosessin osaan tarvittavat taidot todella hyvin. Kaikkien ei tarvitse osata koko prosessia tai osata täydellisesti suomen kieltä.
– Työpaikkaohjaaja

Näissä työpaikoissa työntekijöitä perehdytetään työhön vaihe kerrallaan. Kun työntekijä hallitsee työn vaiheen, hänet perehdytetään uuteen lisävaiheeseen. Työntekijän osaamisen ja halukkuuden mukaan työpaikalla perehdytetään niin moneen vaiheeseen kuin on tarve. Näissä työpaikoissa esimies myös seurasi jatkuvasti työn tekemistä, pystyi puuttumaan tilanteisiin ja tarvittaessa ohjaamaan lisää. Työpaikkaohjaaja piti tätä sopivana toimintamallina yritykselle ja työntekijöille. Työpaikalla tämä toteutusmalli edellyttää sitä, että esihenkilöiden työnkuvaan kuuluu jatkuva perehdyttäminen ja ohjaaminen. Se on keskeinen osa heidän työnkuvaansa. Toteutus mahdollistaa yrityksen mukaan työn tekemisen vähäisellä kielitaidolla ja myös työntekijöiden joustavan perehdyttämisen ja vaihtuvuuden.

Haastatteluun osallistui myös työpaikkoja, joiden tehtävät muodostivat suurempia kokonaisuuksia ja joissa vaadittiin sujuvampaa suomen kielen taitoa. Tosin työpaikkaohjaajat ja opettajat olivat sitä mieltä, että asenne työhön ja motivaatio ovat kielitaitoa tärkeämpiä tekijöitä, kun mietitään työpaikalla tapahtuvaa oppimista tai työntekijän palkkaamista.

- ” Motivaatio ja työtehtävän osaaminen merkitsee ja se on tärkein.
– Työpaikkaohjaaja

Työpaikoilla oleva kulttuurinen erilaisuus voi aiheuttaa hämmennystä tai olla rikastava kokemus.

- ” Luottamuksen ja avoimuuden avulla rakennetaan toimiva työtehtävä ja jokaisen omat vahvuudet pääsee esille. – Työpaikkaohjaaja

Työpaikkaohjaajat ja opettajat korostivat sitä, että näitä ristiriitaisia tilanteita voidaan ratkaista vain avoimuuden, keskustelevan työpaikkakulttuurin ja luottamuksen avulla. Luottamusta ja avoimuutta heidän mielestään rakensivat osaltaan yhteiset kahvi- ja ruokailuhetket, joissa voidaan olla yhdessä, keskustella avoimesti ja tasavertaisesti. Kaikki työntekijät tulee nähdä osana työyhteisöä ja toimintaa. Työpaikkaohjaajien mielestä esimiehet ovat tässä avainasemassa. Heidän tulee tukea työntekijöitä tässä ja näyttää esimerkkiä. Työpaikat tarvitsevat erilaisia osajia ja erilaisia työntekijöitä erilaisiin tehtäviin, mikä tukee ajatusta moninaisesta työyhteistöstä ja erilaisesta osaamisen kirjosta.



VOIMAVARALÄHTÖINEN AJATTELU OHJAUSUHITESSA

Työelämän ja työhyvinvoinnin kehittämisessä on viime vuosina siirrytty ongelmalähtöisyydestä työhyvinvoinnin kehittämiseen ja myönteisten voimavarojen korostamiseen. Positiivisen psykologian kärkinimi Martin Seligman on tutkinut myönteisen ajattelutavan oppimisen ehtoja. Hänen mukaansa hyvinvointia ja voimavaralähtöistä ajattelua voidaan vahvistaa tunnistamalla ja käyttämällä hyväksi ihmisissä jo valmiina olevia vahvuuksia ja luonteenpiirteitä, kuten ystävällisyyttä, itsenäisyyttä, huumoria ja myönteistä ajattelua.

Kanadalainen ohjauksen professori Vance R. Peavy määritteli ohjauksen lähestymistapaa käytännön menetelmiä sisältäväksi auttamisfilosofiaksi. Kyseisessä lähestymistavassa on paljon yhteistä voimavaralähtöisyyden ja ratkaisukeskeisyyden kanssa. Tämä lähestymistapa korostaa ihmisen elämänkentän merkitystä sekä sosiaalista kehikkoa, jossa ovat sekä resurssit että haasteet. Todellisuus on subjektiivinen ja se luodaan sosiaalisissa suhteissa. Peavyn näemyksen mukaan elämä on jatkuvassa liikkeessä ja muutoksessa - ihmisen potentiaali kehittymiseen on keskeistä. Henkilökohtaiset merkitykset ovat tällöin vahvasti ohjauksen keskustelun sisältönä.

Haastatteluaineiston analysoinnissa nousi esiin voimavaralähtöisen ajattelun merkitys ja sen merkitys ohjauksessa. Haastatteluissa ilmeni, kuinka paljon maahanmuuttajilla on voimavaroja, jotka voivat vahvistaa työllistymismahdollisuuksia. Useat haastateltavista totesivat, että työ edistää maahanmuuttajien sopeutumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja parantaa heidän hyvinvointiaan monin tavoin. Työelämään osallistuminen auttaa omaksumaan uuden maan kieltä ja kulttuuria.

Lisäksi osa haastateltavista korosti, että maahanmuuttajat ovat monimuotoinen ryhmä, jonka työllistymiseen vaikuttavat lähtömaa, muuton syyt ja koulutustaso. Nämä tekijät vaikuttavat osaltaan myös siihen, kuinka maahanmuuttajat työllistyvät ja sopeutuvat suomalaiseen yhteiskuntaan. Haastatteluaineiston perusteella huomionarvoista on se, että kaikki haastatelluista kertoivat pitävänsä työllistymistä ja työtä ylipäätään tärkeänä asiana. Tällöin omalla työllä nähdään olevan myös yhteiskunnallisesti merkitystä, mikä voi edelleen vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi ihmisen itsetuntoon.

Mistä voimavaroja työhön?

Sanotaan, että voimavarojen ja vahvuuksien tiedostaminen luo usein lisää mahdollisuuksia. Voimavarojen tiedostaminen tuo myös piilossa olevat resurssit käyttöön. Vahvuuksien tiedostaminen antaa rohkeutta tasavertaiseen vuoro-

vaikutukseen ja yhteistyöhön. Jokaisen panos työyhteisössä on arvokas.

Haastatteluissa nousi myös esille, että monilla maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä on paljon henkilökohtaista osaamista ja elämäkokemusta. Omien vahvuuksien ja kiinnostuksen kohteiden hyödyntämisen mahdollisuus luo iloa ja innostusta työhön sekä kasvattaa samalla myös työyhteisön resursseja. Näin syntyy usein myös arjen innovaatioita. Huomion kiinnittäminen voimavaroihin ja vahvuuksiin auttaa hyvää leviämään työyhteisössä. Osallisuus lisää luottamusta ja yhteenkuuluvuutta, minkä ansiosta työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus kehittyä aktiivisiksi ja vastuullisiksi toimijoiksi. Tällöin kaikki voivat vaikuttaa itseään koskeviin asioihin, mikä tuntui myös haastateltavien mielestä tärkeältä.

Voimavarat voidaan nähdä työntekijän resursseina, joita ovat esimerkiksi jo näkyvissä oleva osaaminen, taidot, kyvyt, kehittymässä oleva potentiaali ja henkilökohtaiset taipumukset, joiden avulla työntekijä voi olla tyytyväinen itseensä. Omien vahvuuksien tiedostaminen ja tunnistaminen ovat yhteydessä positiivisiin tulevaisuuden odotuksiin ja sitä kautta työntekijän itsetuntoon, mikä puolestaan parantaa yksilön hyvinvointia elämän eri alueilla.

Työllistyminen hyvinvoinnin edistäjänä

Työllistyminen vaikuttaa myönteisesti ihmisen hyvinvointiin ja pitää sitä yllä. Myös maahanmuuttajien keskuudessa työntekoa pidetään merkittävänä hyvinvointia edistävänä tekijänä. Työ aktivoi, rytmittää ja strukturoi päivää, kartuttaa sosiaalista pääomaa ja auttaa ylläpitämään positiivista identiteettiä. Työn ohella myös kielitaidon vahvistuminen ja sosiaalinen tuki edistävät hyvinvointia.

Haastatteluissa todentui myös hyvin, että maahanmuuttajat tarvitsevat usein apua sopeutuakseen suomalaisille työmarkkinoille ja osatakseen tarjota osaamistaan työnantajille tai ryhtyäkseen yrittäjäksi. Työnantajat puolestaan toivat esiin näkemyksen, että koulutusta vastaamattomista töistä kertynyt työkokemus olisi joissakin tapauksissa syytä ottaa huomioon tärkeänä kulttuurisen tietämyksen ja tavoitteellisuuden osoituksena. Haastateltavien mielestä voimavarakeskeiset näkökulmat ovat usein myönteisellä tavalla joustavia ja sallivia. Tämä voidaan käsittää siten, että työssä voi soveltaa monia eri menetelmiä, jotka lopulta tukevat myös työntekijän omaa voimaantumista. Ajatuksena on se, että keskiössä ovat työntekijän omat voimat ja vahvuudet - eivät ongelmat.

Työttömät maahanmuuttajat kokivat tarvitsevansa mahdollisuuksia toiminta- ja työkyvyn ylläpitämiseen ja sosiaalisten suhteiden luomiseen säilyttääkseen työkykynsä ja hyvinvointinsa. Haastateltavat korostivat, että pitkäjänteinen, tavoitteellinen ja henkilökohtainen ohjaus auttaa kaikenlaisista

taustoista tulevia maahanmuuttajia etenemään työurallaan. Ohjauksen tarve jatkuu myös maahanmuuton ja kotoutumisen alkuvaiheen jälkeen, kun ihminen kartoittaa vaihtoehtojaan ja hakee omaa paikkaansa uuden kotimaan työmarkkinoilla, mikä tulisi huomioida myös kotoutumispalveluja suunniteltaessa ja kehitettäessä.

Työhön ja työssä perehdyttävä koulutus

Jotta ulkomaalaistaustaisten työllistyminen ja työelämään osallistuminen helpottuisi, heille tulisi järjestää ammatillista ja perehdyttämiskoulutusta työpaikoilla. Kielikoulutus on tärkeä osa perehdyttämistä ja sen tulisi painottua etenkin työssä tarvittavaan ammattisanastoon ja -käsitteisiin.

Kaikki haastateltavat totesivat, että maahanmuuttajat tarvitsevat enemmän voimavaroista ohjausta integroituakseen työelämään ja sisäistääkseen työpaikan toimintakulttuurin. Maahanmuuttajalle on tärkeä ohjeistaa suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän pelisääntöjä. Ilman opastusta ei voida olettaa, että säännöt tunnustetaan ja tiedetään. Työelämän moninaistuuessa työntekijät oppivat toisiltaan ja sen seurauksena syntyy uusia ja monipuolisia toimintatapoja ja käytänteitä.

Reflektiivinen ote

Mitä reflektiivinen oppiminen tarkoittaa ja millaisilla prosesseilla reflektiivistä oppimista voidaan tukea työelämässä? Käytännössä reflektiivinen työote merkitsee yhdessä ihmettelyä, ääneen ajattelua, pysähtymistä, kohtaamista ja uudelleen orientoitumista. Ihmettely vapauttaa meidät tutkimaan maailmaa ja sen erilaisia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja. Ihmettely vaatii pysähtymistä ja kohtaamista, mitkä mahdollistavat tiedostamisen. Reflektion tavoitteena onkin itsetiedostus, joka on kasvun ja muutoksen ydin.

Reflektiivisen oppimisen tukeminen edellyttää perehdytysprosessin fasilitoijalta kykyä synnyttää prosesseja, joissa uuden työntekijän henkilökohtainen reflektio ja kehittävä itsearviointi ovat tärkeässä roolissa. Tästä syystä onkin tärkeää, että ohjaava toiminta organisoidaan tavalla, joka mahdollistaa uuden työntekijän reflektiotaidon kehittymisen ja perehdytysprosesseista oppimisen. Tällaisen toiminnan tukeminen asettaa perehdytykselle erityisiä vaatimuksia organisaatio- ja operatiivisella tasolla.

Jotkut haastateltavista toivat esiin, että ihminen hahmottaa elämäänsä menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden kautta. Joskus vaikea ja raskas menneisyys on ihmiselle sellainen taakka, että nykyhetkessä eläminen vie voimavaroja ja tuottaa vaikeuksia. Voimavarakeskeiset näkökulmat tarkastelevat

kyllä menneisyyttä, mutta lähinnä voimavarana. Lisäksi jotkut haastateltavista pitivät reflektointia merkityksellisenä taitona. Asioiden reflektointi mahdollistaa luopumisen työtehtävien rutiininomaisesta toiminnasta, ennakkoluuloista ja vääristyneistä uskomuksista. Sen tilalle tulevat työntekijän omat tietoiset käsitykset, jotka ovat syntyneet perehdytysprosessin ja oman aktiivisen harrinnan tuloksena. Reflektoinnin avulla voidaan auttaa työntekijä pois itsestään selvinä pitämistään totuuksista, joka voi olla ansa ammattitaidon kehityksen tiellä. Reflektoinnin avulla työntekijä voi alkaa luottaa vahvemmin omaan asiantuntemukseensa ja kokemuksiinsa, ja tätä kautta itseensä.

Lähteet

- Furman, B. & Ahola, T. 2007. *Onnistuminen on joukkueläji. Reteaming – valmentajan käsikirja*. Lyhytterapiainstituutti Oy, Helsinki.
- Gamrasni, M. (toim.) 2021. *Matkaopas yhteisöohjautuvuuteen*. Haaga-Helian julkaisut 3/2021. <https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2021-04/matkaopas2.pdf>
- Hayes, S. C. & Smith, S. 2009. *Vapaudu mieleesi vallasta ja ala elää*. Suomen Käyttäytymistieteellinen Tutkimuslaitos Oy.
- Helander, J. (toim.) 2005. *Ohjaus aallon harjalla*.
- Helle, L. 2005. Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen näkökulma vuorovaikutuksessa. Teoksessa M. Vilen, P. Leppämäki & L. Ekström, *Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla*. WSOY, Helsinki.
- Ojanen, S. 2000. *Ohjauksesta oivallukseen: Ohjausteorian kehittelyä*. Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia.
- Peavy, R. V. 2006. *Sosiodynaamisen ohjauksen opas*. Psykologien Kustannus Oy, Helsinki.
- Seikkula, J. & Arnkil, T. E. 2005. *Dialoginen verkostotyö*. Tammi, Helsinki.

Haastatteluaineiston ja yhteisen prosessin pohjalta nousseita vinkkejä ohjaukseen:

Kohtaa dialogisesti – kuuntele, kuule ja tutustu!

Anna aikaa ohjattavalle – ohjaus on prosessi!

Vahvista ohjattavan omaa aktiivisuutta ja itseohjautuvuutta!

Rohkaise ja kannusta kohti unelmia!

Tarvitaan henkilökohtaista, oikea-aikaista tukea ja se kannattaa!

Vahvista motivaatiota osaamisen ja kielitaidon kehittämiseen!

Auta ohjattavaa tunnistamaan realistisesti omaa osaamista!

Mahdollista erilaista osaamista ja erilaisia oppimisen polkuja työelämään!

Rakenna luottamuksellista suhdetta opiskelijaan ja työelämään!

Muista työyhteisön kanssa rakentava ja ennakoiva yhteistyö!

Ole rohkea ja avaa moniammatillisen yhteistyön mahdollisuuksia ohjauksessa!

Kannusta jatkuvaan oppimiseen!

Tee yhteistyötä yli rajojen ja pyri kuuntelemaan myös hiljaisia signaaleja!

Yhteistyö opettaa – Kun eri hankkeet puhaltavat yhteiseen hiileen

Leena Nuutila, lehtori, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Eija Honkanen, yliopettaja, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Hanke on yleensä määritelty ajallisesti rajatuksi ja kertaluonteiseksi tehtäväkokonaisuudeksi, joka pyrkii asetettuun tavoitteeseen. Hanke suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä eri tahojen kanssa. Jokainen hanke perustuu tarpeeseen ja on ongelmalähtöinen, suunnitelmallinen ja omalla tavallaan ainutlaatuinen. Prosessina hankkeiden välinen yhteistyö voi olla lyhyt tai pitkä, eikä hyötynäkökulmia välttämättä heti pystytä aina näkemään. Hanketoimijoiden ensimmäisiä konkreettisia toimia ovat tutustuminen toisiinsa, yhteisten tavoitteiden tunnistaminen ja yhteistyön toimintamallien muotoutuminen sekä luottamuksen rakentuminen. Luottamusta voi rakentaa vain siten, että tutustutaan ja tunnustetaan toistemme osaamista. Onnistuneen yhteistyön ja kokemusten vaihdon edellytyksiä ovatkin osapuolten avoimuus, aktiivisuus ja yhteisistä asioista keskusteleminen. Tämä vaatii myös yhteistä aikaa ja sitä, että hankkeessa olevat toimijat eivät vaihdu. Mikäli vaihtumista tulee, on perehdyttämisellä ja hankeyhteisöön liittymisellä merkittävä rooli. Jokaisen osapuolen huomioon ottava keskustelu sekä luottamuksen rakentaminen kaikkien hanketoimijoiden välille on hyvän yhteistyön kannalta merkityksellistä.

Tämä artikkeli on syntynyt monialaisen, innostavan yhteistyön tuloksena rohkaisemaan myös lukijoita poikkisektoriseen työskentelyyn. MALVA-hanke tarjosi projektitoimijoille hyvän ponnahduslaudan ja tulevaisuuden ikkunan tärkeään poikkisektoriseen yhteistyöhön, kehittämiseen ja tulevaisuusorientaatioon.

Moniammatillisesti kohti yhteistä tavoitetta

Moniammatillisuudella tarkoitetaan eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden eli eri koulutus- ja työkokemustaustan omaavien yhteistyötä ja yhdessä työskentelyä saman asiakkaan asiassa. Moniammatillisen yhteistyön lähtökohdانا on halu palvella asiakasta mahdollisimman hyvällä tavalla yhdistämällä eri ammattikuntien osaaminen ja vahvuudet. Monialaisella yhteistyöllä tarkoitetaan henkilön palvelutarvetta arvioitaessa ja päätöksiä tehtäessä asiakkaan kokonaisvaltaisen edun toteutumista ja sen varmistamista, että hänen tuen tarpeisiinsa vastataan tarkoituksenmukaisesti ja poikkisektorisesti.

Tarpeiden ja ongelmien keskinäinen kytkeytyneisyys vaativat palveluiden moninaistumista ja yhä laaja-alaisempaa verkostoyhteistyötä. Kun puhutaan eri ammattiryhmien välisestä yhteistyöstä, käytetään useita rinnakkaisia käsitteitä, kuten moniammatillinen, monialainen, jaettu asiantuntijuus, monitoimijuus tai poikkisektorinen toimijuus. Käsitteistö riippuukin osin siitä, missä kontekstissa ja millaisessa toimintakulttuurissa työskennellään. Perinteisesti moniammatillisuudella tarkoitetaan eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden yhteistyötä ja yhdessä työskentelyä työyhteisöissä, tiimeissä ja verkostoissa.

Monialaisella yhteistyöllä pyritään varmistamaan asiakkaalle oikea-aikaiset ja tuen tarvetta vastaavat palvelut. Asiakkaan näkökulmasta halutaan luoda yhtenäinen palvelujen kokonaisuus. Maahanmuuttajataustaiset työttömät työnhakijat ovat usein eri palveluiden piirissä. Käytännössä palveluja tulisi tarkastella kokonaisuutena, jotta niiden rajapintoja tunnistettaisiin ja toisaalta jotta palvelujen osalta ei jäisi myöskään aukkoja. Tämän vuoksi palveluiden tulisi muodostaa yhtenäinen selkeä kokonaisuus, joka mahdollistuu aidossa yhteistyössä. Eri hallinnonalojen ammattilaisten poikkisektorista yhteistyötä tulee kehittää ja vahvistaa sekä toimintaa ja vastuualueita selkiyttää.

Eri hankkeiden välinen yhteistyö

Hankkeiden välisen yhteistyön tarkoituksena on kehittää edelleen moniammatillista yhteistyötä ja osaamista sekä tehdä yhteistyön merkitystä näkyväksi eri organisaatioissa. Hanketoimijat oppivat tuntemaan toistensa työkenttää ja verkostoja, toimimaan aidossa yhteistyössä yhdessä tehden ja soveltamaan monialaista yhteistyötä. Moniammatillisten hankkeiden välisen yhteistyön avulla päällekkäinen työ vähenee ja asiakkaiden palveluprosessi selkeytyy ja muodostaa parhaimmillaan jopa jatkumon. Yhteistyöstä tulee näin asiakaslähtöisempää ja tarkoituksenmukaisempaa.

MALVA-hankkeen näkökulmasta moniammatillisen yhteistyön merkitys on ollut tärkeä myös eri hankkeiden välisessä yhteistyössä. MALVA-hankkeen toimijat ovat työskennelleet verkostomaisesti, ja toiminnan ja hankkeen tavoitteiden näkökulmasta se on ollut mielekäs ja tarpeellinen toimintatapa. Toiminnassa on ollut hanketoimijoiden lisäksi mukana heidän alueellisia verkostojaan: TE-keskus, oppilaitoksia, työpaikkoja, muiden hankkeiden toimijoita jne. Moniammatillisessa yhteistyössä toimi eri aloja ja ammatteja sekä toimintoja edustavia toimijoita. Kaikkien toimijoiden keskiössä on ollut asiakas ja hänen työllistymismahdollisuuksiensa edistäminen yhteistyössä. Tavoitteena on ollut toimia asiakkaan parhaaksi: asiakkaan tavoitteita ja tarpeita arvoaen, ohjaten ja tukien asiakaslähtöisesti. Kaikki toimijat tekivät työtä yhteisen

tavoitteen eteen: antoivat aikaa, yhdistivät tietonsa ja taitonsa pyrkien yhdessä tasa-arvoiseen vuorovaikutukseen ja ratkaisujen löytämiseen hankkeen tavoitteiden suunnassa. Tällaisessa toimintatavassa on kyse moniammatillisesta ja monialaisesta yhteistyöstä, jossa verkostojen välinen yhteistyö korostuu mahdollistaen kaikkien osallisuuden ja tiedon jakamisen eri ammattilaisten kesken. Yhteistyötä tehdään aidosti yhdessä, ei rinnakkain.

Hankkeiden välinen yhteistyö avaa näkökulmia ja mahdollisuuksia

Parhaimmillaan moniammatillinen yhteistyö on aitoa osallisuutta, jolloin se tarkoittaa kuulumisen ja mukanaolon tunnetta. Kun osallisuus on vahvasti kokemuksellista ja jaettavaa, se merkitsee sitoutumista ja vaikuttamista asioiden kulkuun. Lähtökohtana moniammatillisessa yhteistyössä on kaikkien toimijoiden osaamisen jakaminen. Moniammatillinen yhteistyö hankeyhteistyön näkökulmasta vaatii yleensä yhteisiä sitoumuksia ja sopimuksia, joilla viitotetaan osapuolten yhteistoiminnan tavoitteet ja muodot. Kaikkien tiedossa olevat ja sisäistetyt kuvaukset keskinäisestä yhteistyöstä auttavat toimijoita.

Hankkeiden väliseen moniammatilliseen yhteistyöhön osallistuu erilaisia toimijoita, joista jokainen jäsen tuo yhteiseen käyttöön oman asiantuntijuutensa ja tarkastelee asioita oman hanketyönsä näkökulmasta yhdessä muiden asiantuntijoiden kanssa. Hankkeiden välisessä yhteisessä keskustelussa luodaan yleensä yhteinen näkökulma, joka on muodostettu kaikkien osallistujien esiin tuomien asioiden ja intressien pohjalta. Tärkeää on siis tunnistaa oma asiantuntijuutensa ja myös yhteinen tavoite.

Asiantuntijuuden jakaminen hankeyhteistyössä

MALVA-hankkeessa toteutettiin useita tapaamisia ja työpajoja, joissa hyödynnettiin aktiivisesti monimuotoista asiantuntijuutta. Eri hankkeiden toimijat, oppilaitosten edustajat, kuntasektorin palvelujen järjestäjät sekä kolmannen sektorin toimijat osallistuivat erilaisiin työpajoihin, joihin kaikki toivat oman asiantuntijuutensa, innovatiivisuutensa ja energiansa hankkeen toimintojen kehittämiseksi. Työpajojen ja tapaamisten tuotoksia tarkasteltiin ja analysoitiin yhdessä. Eri teemat ja keskustelujen tuotokset olivat pohjana muun muassa yritysten valmennuksen ja koulutuspakettien sisällön suunnittelemisessa ja koulutusmenetelmien valinnassa. Eri koulutuspakettien sisällöt pohjautuivat yhteisten tapaamisten ja työpajojen aineistoihin.

Työpajatoiminnan ja yhteisten tapaamisten kautta MALVA-hanke pysyi hyödyntämään monimuotoisen asiantuntijuuden kirjoa ja osaamista.

Maahanmuuttajat, ammattilaiset sekä kunta- ja kolmannen sektorin toimijat osallistuivat yhteistoiminnalliseen suunnitteluun ja toivat oman asiantuntijuutensa näkyväksi tiedonkeruun vaiheessa. Se loi arvokkaan perustan MALVA-hankkeen kehittämistyölle. Ilman työpajoja ja yhteisiä tapaamisia tätä moninäköalaisuutta ei olisi saavutettu ja hankkeen näkökulmien monipuolisuus ja hyödynnettävyys olisi jäänyt vähäisemmäksi. Lisäksi hankekumppanit voivat hyödyntää ja liittyä muiden hankekumppaneiden toimintaan ja verkostoihin.

Dialogisuus ja voimavaralähtöinen ajattelu lähtökohtina yhteistyössä

Hankkeiden välisessä yhteistyössä dialoginen toiminta on vastavuoroista. Se edellyttää kuulemista ja keskustelua sekä yhteisen näkemyksen ja ymmärryksen luomista. Moniammatillisessa hankkeiden välisessä yhteistyössä dialogisuus tarkoittaa avointa asennetta toisen osapuolen ajatuksille. Se on yhteistä ajattelua ja parhaimmillaan myös uuden luomista. Kun hankkeiden välisessä yhteistyössä toteutetaan aidosti dialogia, siitä poistuu kilpailu. Kenenkään ei tarvitse ajatella, että hänen tulisi saada ainoastaan oma mielipiteensä esille ja ratkaisujen pohjaksi, vaan kaikki tuovat ajatuksensa esille ja kaikkia kuullaan aidosti. Ei siis minä, vaan me.

Toimivan vuorovaikutuksen ja voimaannuttavan hankkeiden välisen yhteistyön dialogin perustana on se, että ihmiset ovat vuorovaikutuksessa aidosti läsnä toisilleen ja avoimesti kiinnostuneita toisistaan. Jokainen hanketoimija voi tukea voimaantumisprosessia, antaa sille arvokkaan mahdollisuuden. Voimavarakeskeisyyden ytimessä ovat arvot, joiden kivijalka rakentuu yhteistyökumppanin aitoon kohtaamiseen: kuuntelemiseen, arvostamiseen, rakentavaan vuorovaikutukseen, luottamukseen, uskoon eri hankeosapuolten kykyihin, toiveikkuuteen sekä tulevaisuusorientoituneisuuteen.

Kohti aitoa yhdessä tekemistä hankkeiden välisessä toiminnassa

MALVA-hankkeessa toteutettiin yhteistyötä muiden vastaavanlaisten hankkeiden ja hanketoimijoiden kanssa. Näistä hyvinä esimerkkeinä ovat Suomen pakolaisavun Sauma-hanke sekä Vantaan kaupungin Virtaamo, Match-hanke ja Stadin ammatti- ja aikuisopiston Työpaikkaohjauksen kehittäminen työpajoilla -hanke.

Pakolaisavun Sauma-hanke tuo oivalla tavalla yhteen työnantajia ja maahan muuttaneita työnhakijoita. Kuten MALVA-hanke, Sauma-hanke tarjoaa maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden tarpeisiin räätälöityä

työelämävalmennusta ja mentorointia. Sauma-hanke tekee yhteistyötä yritysten kanssa ja tukee näin työsuhteen alkua kulkemalla mukana rekrytoinnissa, perehdytyksessä ja suomalaisen työelämään sopeutumisessa. Heidän viiden viikon valmennuskokonaisuutensa jäi joillekin asiakkaille lyhyeksi. Nämä asiakkaat tarvitsivat vielä jatko-ohjausta. Niinpä Sauma-hankkeen toimijoiden kanssa rakensimme yhteistyön, jossa näitä heidän asiakkaitaan ohjattiin suoraan MALVA-hankkeen ohjauksen piiriin. Sauma-hanke mahdollisti MALVA-hankkeelle arvokkaita suoran kohdejoukon asiakkuuksia, ja näin yhteistyömme työllistämiseen liittyvissä kysymyksissä oli luontevaa. Hankkeen päättövaiheessa totesimme, että tämä yhteistyön muoto oli arvokasta molemmille hanketoimijoille sekä ennen kaikkea asiakkaille.

Vantaan kaupungin työvalmennus Virtaamon työvalmentajat tukevat vantaalaisia osatyökykyisiä henkilöitä työllistymisessä. Virtaamon ydinosaamista on työntekijän ja tekemättömän työn yhteensaattaminen. Virtaamo on auttanut työllistämään muun muassa kehitysvammaisia, fyysisesti vammautuneita, autistisia sekä kuulo- ja näkövammaisia. Monet heistä ovat koulutettuja henkilöitä, joilla on monenlaista osaamista eri ammattialoilta. Keskinäisen yhteistyön lisäksi Virtaamon kanssa järjestettiin webinaari, jossa tuotiin esille työllistymismahdollisuuksia sekä työvalmentajan ja työpaikkojen kanssa tehtävää yhteistyötä, kun työllistetään osatyökykyisiä.

Match-hanke puolestaan tarjosi työtä etsiville maahanmuuttajille työhönvalmennusta ryhmissä ja yksilötapaamisissa, apua työkokeilupaikan ja mahdollisen oppisopimustyön löytymiseen, yksilöllistä tukea oppimisvalmiuksien ja voimavarojen vahvistamiseksi. Yrittäjä sai myös lisätietoa ja tukea maahanmuuttajan työllistämiseen alan ammattilaiseksi oppisopimuksella. Match-hankkeen kanssa tunnistimme alueellisia toimijoita, toimintaa ja yhteistyötä. Koimme paljon samankaltaisuuksia hanketoiminnassamme ja tavoitteissa.

MALVA-hankkeessa tehtiin yhteistyötä monella tapaa Stadin ammatti- ja aikuisopiston Työpaikkaohjauksen kehittämisen työpaikoilla -hankkeen kanssa. Yhteistyössä tunnistimme työpaikoilla tapahtuvan ohjauksen vahvuuksia, tarpeita ja moninaisuutta. Pohdimme yhdessä ohjauksen kehittämistä ja teimme sitä yhdessä. Kehitimme yhteistyössä opiskelijan käyttöön työpäiväkirjaa, teimme työpaikkaohjaajille selkeäkielisiä videoita ohjauksen tueksi ja koulutimme työpaikkojen henkilöstöä työpaikkojen moninaisuuden ja ohjaamisen teemoissa.

Yhteistyö näiden hankkeiden ja palvelujen järjestäjien kanssa on ollut monella tapaa antoisaa. Säännölliset tapaamiset saattoivat projektitoimijat yhteen ja tutustuttivat toimijat toisiinsa, jolloin keskustelut yhteisistä tavoitteista ja toiminnasta mahdollistuivat hienosti. Hankkeiden välinen yhteistyö vahvisti kehittämisajatuksia ja -tarpeita. Avoin keskustelu ja ajatusten sekä ideoiden

vaihto vahvistivat keskinäistä luottamusta. Käytännön arjessa moniammatillinen hankkeiden välinen yhteistyö on usein aika näkymätöntä, eikä yhteistyön merkityksen oivaltaminen ole aina yksiselitteistä. Kyky kumppanuusyhteistyöhön on taito, jota opetellaan, jota voi oppia ja joka hyvin toteutuvassa yhteistyössä hanketoimijoiden tulisi osata. Oman hankkeen näkeminen osana suurempaa kokonaisuutta ja alueellista toimijuutta innostaa ja motivoi. Lisäksi hankkeiden välisessä yhteistyössä jonkun toisen näkökulma voi tarjota kokonaan uuden ja arvokkaan lähestymistavan.

Hankeyhteistyön mahdollisuudet tulevaisuudessa

Hanketoiminnasta ja tiivistä yhteistyöstä huolimatta maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden ohjaus ja nykyinen yhteiskunnallinen tilanne eivät aina kohtaa. Hankkeissa tehdään arvokasta kehittämistyötä sekä toteutetaan hankkeen tavoitteita. Hankkeiden määräaikaisuus rajallistaa hankkeen toiminnan ajallisesti. Lisäksi hankkeilla voi olla haasteita vastata erilaisten ihmisten erilaisiin ja muutuviin tarpeisiin myös ajallisesti, mikäli ohjausprosessissa tarvitaan jatkumoa. Tarvitaankin uudenlaisia palvelurakenteita sekä ohjausmenetelmiä tilanteen ja asiakkaiden tarpeiden mukaan.

Maahanmuuttajataustaisten työllistymisen parantamiseen liittyvissä haasteissa hankkeiden välinen moniammatillinen yhteistyö voisi olla merkittävällä tavalla vaikuttamassa työllistymistä edistävien tuki- ja ohjauspalveluiden kehittämiseen. Merkityksellistä tulee myös olemaan verkostoituvan poikkisektorisen moniammatillisen työskentelyotteen edelleen kehittäminen, maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden itsenäisen elämänhallinnan tukeminen ja uusien ohjaustarpeiden määrittelyssä ja suunnittelussa mukana oleminen. Erityistä tukea tarvitsevan maahanmuuttajataustaisen henkilön työllistymiseen liittyvät kysymykset ovat hyvä esimerkki eri hallinnonalojen poikkisektorisen yhteistyön tarpeellisuudesta. Tuen tarpeen tunnistaminen, tuen toteuttaminen, seuranta ja arviointi on moniammatillista palvelusektorit ylittävää yhteistyötä, jossa asiakkaan kokemus ja tavoitteet ovat tärkeitä. Moniammatillista yhteistyötä on mahdollista tehdä vain tiiviissä yhteistyössä aktiivisen verkoston kanssa.

Monimotoistuvassa työelämässä vaadittavat taidot edellyttävät ammatti-osaamista, jossa yhdistyvät teoreettinen, kokemuksellinen ja kulttuurinen tietotaito. Osaavalla ammattihenkilöllä on myös kyky reflektoida omaa toimintaansa ja kehittää sitä olosuhteiden vaatimissa ja sallimissa puitteissa. Työllistyminen ja osaavaksi ammattihenkilöksi kasvaminen edellyttää aina ohjausta ja tukea. Toiset tarvitsevat sitä enemmän, toiset vähemmän. Tukea ja ohjausta moniammatillisessa hankeyhteistyössä tarvitsevat siten sekä asiantuntijat osatakseen ohjata ja tukea maahanmuuttajataustaista asiakasta, että asiakkaat

saadakseen mahdollisuuden tulla oman ammattialansa osaavaksi työntekijäksi.

Hanketyöskentelyn näkökulmasta tarvitaan uusia avauksia sekä laaja-alaista monipuolista osaamista ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Tulevaisuuden moniammatillinen hankeyhteistyö ja verkostoituminen vaativat kumppanuuden johtamista, erilaisia viestintätaitoja ja aktiivisuutta. Myös luottamus yhteistyössä nousee tärkeään rooliin. Hankkeiden välinen yhteistyö sai MALVA-hankkeen edetessä uusia ulottuvuuksia. Yhteistyö oli lähtökohdiltaan ja taustaorganisaatioiltaan erilaista, mutta yhteinen tekijä hankkeiden välisessä yhteistyössä oli yhteistyöstä saatava synergia omaan toimintaan.

Asiakaslähtöisessä moniammatillisessa hankeyhteistyössä luodaan monella tapaa tulevaisuutta. Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistäminen sisältää usein myös asiakkaan tulevaisuuden suunnitelmiin liittyviä interventioita, joihin pyritään poikkisektorisessa moniammatillisessa yhteistyössä. Tällöin korostuu yhteinen ja realistinen ymmärrys asiakkaan tavoitteista sekä jatkosuunnitelmista. Maahanmuuttajataustaisella työtä etsivällä tulee olla mahdollisuus tehdä omaan elämäänsä vaikuttavia päätöksiä. Moniammatillisessa hankeyhteistyössä hanketoimijoilta vaaditaan kykyä nähdä yhteinen työskentely ja toiminnalliset tarpeet asiakasta palvelevana kokonaisuutena. Hanketoimijoilla on vastuu kehittää moniammatillisen hankeyhteistyön verkostovalmiuksia ja mahdollisuuksia tulevaisuuden tarpeita ja mahdollisuuksia ennakoiden.

Lähteet

- Engeström, Y. 2006. Kaksikäntinen asiantuntijaorganisaatio. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja 2/2006, Helsinki.
- Harju, A. 2013. Aktiivinen kansalaisuus, osallisuus, voimaantumisen, jne. – Miten ne liittyvät vaikuttamiseen? Opintokeskus Kansalaisfoorumi.
- Helle, L. 2005. Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen näkökulma vuorovaikutuksessa. Teoksessa M., Vilen, P. Leppämäki & L. Ekström, Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. WSOY, Helsinki.
- Isoherranen, K. 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. WSOY, Helsinki.
- Isoherranen, K. 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 18. Helsinki: Unigrafia, Helsinki. Katsottu 17.10.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-7664-0>
- Sandström, S., Keiski -Turunen, A., Hassila., Aunola, E. & Alahuhta, M. 2018. Moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kuvaamana. <http://www.oamk.fi/epooki/2018/moniammatillinen-yhteistyö-sosiaali-ja-terveysalan-ammattilaisten-kuvaamana/> Luettu 1.10.2021.
- Seikkula, J. & Arnkil, T. E. 2009. Dialoginen verkostotyö. THL, Helsinki.

MALVA mukana matkalla kohti työelämää – Missä asioissa tukea tarvittiin?

Marja Ahola, LAB-ammattikorkeakoulu

Afnan Zafar, LAB-ammattikorkeakoulu

Maija-Leena Pusa, Koulutuskeskus Salpaus

Maahanmuuttajat valmentaan työelämään (MALVA) -hankkeessa on hyödynnetty asiakas- ja yritysyhteistyössä kahden alueen verkostoja. MALVA on lähestynyt työvoiman kohtaanto-ongelmaa kuulemalla yritysten tarpeita ja selvittämällä kipukohtia, joissa maahanmuuttajataustaiset työnhakijat ovat tarvinneet apua.

Maahanmuuttajataustaiset työnhakijat, heitä rekrytoivat yritykset ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden ohjaajat ovat saaneet työkaluja rekrytointiin, osaamisen tunnistamiseen ja perehdytykseen. Voimavaralähtöisistä ja digitaalisista työkaluista ja perehdytysmateriaaleista on hankittu kokemusta, ja niitä on kehitetty yhdessä yritysten kanssa. Hankkeessa on ollut mukana 87 maahanmuuttajataustaista työnhakijaa ja 17 työpaikkaohjaajaa kymmenestä eri yrityksestä. Tässä artikkelissa kerrotaan siitä, miten alueiden yrityksiä kuultiin ja miten osaajien ja yritysten tarpeita soviteltiin yhteen.

Tukea kuulemisen pohjalta

MALVAN lähtökohtana on ollut osallistujien kuuleminen, palaute ja sen pohjalta toimiminen.

Yritykset ovat kertoneet toiveitaan maahan muuttaneiden työllistämisen tuen tarpeista ja perehdytyskäytänteistä (Zafar ym. tulossa 2022). Toiveiden ja ehdotuksien pohjalta on luotu työpaikkaohjaajien verkosto ja verkkovalmennus (Osaamisenpaikka 2021a), jossa on koulutuspaketteja yrityksille esimerkiksi kieli- ja kulttuuritietoisuudesta ja monimuotoisista työyhteisöistä, osaamisen tunnistamisesta ja voimavaralähtöisestä valmennuksesta. Yritysten kanssa on tuotettu perehdytys- ja ohjausratkaisuja ja perehdytyschatboteja yritysten ja työllistyjien käyttöön.

Saattaen vaihtaan

Maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden työttömyysaste on alhaisempi kuin valtaväestöllä. Tässä on eroja lähtömaan mukaan: esimerkiksi eurooppalaiset maahanmuuttajat työllistyvät paremmin (Eurostat 2019; Tomperi ym.

2021). Työttömyyden taustalla on usein kieli- ja kulttuuriosaamisen tai verkostojen puutteiden lisäksi ennakkoluuloja ja syrjintää (Ahmad 2019; Bergbom ym. 2020; Alho 2020; TTL 2021.). Työvoimapulasta huolimatta monet yritykset eivät palkkaa maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä (Keva 2021; Työ- ja elinkeinoministeriö 2021b). Tämän on usein katsottu johtuvan kielitaitoon, työkultuurin tuntemiseen tai esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvistä haasteista.

MALVA on tukenut 12 hankkeen aikana syntyneen työpaikan ja 15 työkokeilupaikan saamisessa. Tuen tarve ei useinkaan pääty työsopimuksen solmimiseen. Työsuhteen alkuvaiheen tuki perehdyttämisen, työpaikan vuorovaikutuksen, inhimillisten taitojen, työkultuurin ja pelisääntöjen osalta kaipaaleen vahvistusta. MALVA on tukenut hankkeen aikana työllistyneitä myös työsuhteen alkuvaiheessa.

Osaajan ja tarpeen mätsäystä

Vaikka maahanmuuttajataustaisella työnhakijalla on usein hyvä koulutus tai vahva ammatillinen osaaminen ja motivaatio ja hän osaa teknisesti kaiken työnhakuun ja työllistymiseen liittyvän, työllistyminen on hidasta. Osaamista ei tunnisteta ja hyödynnetä tai työnhakija ei saa mahdollisuutta näyttää osaamistaan. Erityisesti pienet yritykset eivät aina tunne työllistämisen tukia ja käytänteitä. Yrityksissä on pulaa resursseista, ja työllistäminen pelottaa esimerkiksi kielitaitohaasteiden vuoksi.

Tulevaisuuden elinvoimainen yritys on moniarvoinen työpaikka, jolla on kyky uudistua. Se pystyy tarjoamaan mielekäästä ja osaamista vastaavaa työtä monenlaisille ja myös monikielisille työntekijöille. Uutta tietoa talous- ja elinkeinoelämän vastaanotto- ja vastaan tulemiskyvyn kasvattamiseksi tarvitaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021b; TTL 2021.)

Maahan muuttaneet työllistyvät hitaasti ja valitettavan usein tehtäviin, jotka eivät vastaa heidän osaamistaan, sekä lyhytaikaisiin työsuhteisiin tai osa-aikatyöhön. Pätevöitymiseen saattaa kulua vuosia, ja monet joutuvat vaihtamaan ammattia. (Kazi ym. 2019.) Verkostot ovat avainasemassa työnhakutilanteessa. Kun keskustelu on avointa ja kaikki yhteiskunnan tasot osallistuvat siihen, todellisia työllistymisen esteitä päästään purkamaan. MALVA on osaltaan fasilitoi nut dialogia eri toimijoiden välillä ja sanoittanut olemassa olevia rakenteita jakamalla tietoa ja lisäämällä ymmärrystä niistä työllistymisen kipukohdista, joihin voidaan vaikuttaa.

Missä MALVAa tarvittiin?

MALVA on muotoillut uudenlaisia työpaikkoja. Erityisesti korkeakoulutettujen on vaikea löytää osaamistaan vastaavaa työtä. MALVAAN on osallistunut esimerkiksi tutkija (kemian tohtori), opettaja, juristi, psykologi, liiketalouden osaaja ja yrittäjä. Pääsääntöisesti työllistymiseen on mennyt aikaa lähes kymmenen vuotta, ja useimmissa tapauksissa asiantuntijan on täytynyt opiskella uusi ammatti tai täydentää tutkintoaan. Esimerkiksi psykologin pätevoitymisessä on mennyt aikaa lähes yhdeksän vuotta. Vaikka tarvetta maahanmuuttajataustaisten henkilöiden haasteisiin erikoistuneelle psykologille on, ennen työllistymistä on hankittava hyvä kielitaito sekä tunnistettava ja tunnustettava tutkinto (Valvira 2021; CEFR 2021; Osaamisenpaikka 2021b).

Kaikkien opettajien tulee suorittaa noin vuoden mittaiset pedagogiset opinnot Suomessa, ja useimpien täytyy päivittää myös tutkinnon osia suomalaisessa yliopistossa (Osaamisenpaikka 2021b). Haku-, tunnistus- ja tunnustusprosessit vievät aikaa usein vuosia. Samanaikaisesti työnhakija tavallisesti opiskelee suomen kieltä ja kulttuuria. Koska prosessit ovat pitkiä ja monimutkaisia ja työnhakijat joutuvat elämään jatkuvassa taloudellisessa epävarmuudessa ja henkisessä tilassa, jossa he tietävät, että toimivat täysin alikapasiteetilla, he joutuvat tarttumaan ratkaisuihin, joita on saatavilla, kuten työllistyminen henkilöstöpalveluyrityksen kautta siivoojaksi, opiskelu hoitoalalle (tähän heitä usein myös ohjataan), työskentely koulunkäyntiavustajana tai päiväkodissa pienellä palkalla tai työ Suomen ulkopuolella. Tunne siitä, että voi olla tasa-arvoinen sekä henkisesti että taloudellisesti, on kaukana.

Monelle yrittäjyys on ainoa mahdollinen vaihtoehto työllistyä osaamistaan vastaavalle alalle. Yrittäjyys edellyttää perehtymistä suomalaiseen toimintaympäristöön, ja useimmilla aloilla laaja tuen tarve on ilmeinen. Kaikki työllistymisratkaisut ovat olleet erilaisia. Näin MALVAN osallistujille on saatu uusia työpaikkoja, joiden muotoilu on monissa tapauksissa vaatinut pitkiä neuvotteluja. Taulukossa 1 esitellään joitakin kipupisteitä, joissa MALVA on tukenut työntekijöitä ja työpaikkoja.

Muotoillaanko työntekijää vai työpaikkaa?

Yritykset ja oppilaitokset ovat vaikean paikan edessä, koska yhteiskunta ja työelämä muuttuvat ja monilla perinteisillä ammateilla ei ole käyttöä tulevaisuudessa. Oppilaitosten pitää pystyä tarjoamaan tutkintojen lisäksi osatutkintoja ja täydennyskoulutusta aikaisempaa enemmän (Finnish National Agency for Education 2019). Työn louhiminen ja työtehtävien muokkaaminen tarpeen mukaiseksi haastavat kaikkia tahoja uudistumaan. Parhaista osaajista kilpailaan, ja yritys, joka osaa hyödyntää monimuotoisuutta ja vahvistua uudensai-

KIPUPISTEET	MALVAN työhön ohjaus ja työpaikkaohjaus
tutkinnon tunnistaminen ja tunnustaminen	ohjaus
omalta alalta ei löydy työtä	ohjaus, vaihtoehtojen etsintä yhdessä
oma kokemus ei ole hyödynnettävissä	ohjaus, uudet vaihtoehdot
ammattinvaihto	ohjaus, opiskelemaan kannustaminen
oleskelu- ja työluvut	selvittäminen, ohjaus
statuksen muutos, epävarmuus toimeentulosta	vaihtoehtojen osoittaminen
verkotot puuttuvat	verkostojen hyödyntäminen, mahdollisuuksista kertominen
työharjoittelu-, työkokeilu- tai työpaikkaa ei löydy	tuki, ohjaus
työllistämisen tuet ja mahdollisuudet epäselviä	ohjaus
yrittäjän asiakirjat ovat kielellisesti liian vaikeita	kielituki
työelämän kielitaitoa tarvitaan lisää	kielituki
työkulttuurien erot ovat epäselviä	kieli- ja kulttuurituki, keskustelutilaisuudet, koulutukset
tarvitsee tietoa brändäyksestä ja sosiaalisen median markkinoinnista	ohjaus
tarvitsee tukea työnhakuun ja digitaaliseen työnhakuun	ohjaus
tarvitsee tukea opiskeluun hakuun	ohjaus
tarvitsee tukea viranomaisen kanssa asioiden hoidossa	ohjaus
tarvitsee henkistä tukea vastoinikäymisissä	voimavaraletöntinen ohjaus, ohjaus ammatilliselle
perehdytystilanteissa jatkuva tietolähde ja tuki	perehdytysprosessien avaaminen, perehdytysbotti, selkeät (digitaaliset) perehdytysmateriaalit
osallisuudentunne, tiedollinen turvallisuus ja tasa-arvoinen asema työpaikalla vähäisiä	perehdytysprosessien avaaminen, perehdytysbotti, selkeät (digitaaliset) perehdytysmateriaalit
matalan kynnyksen vertaistuki puuttuu	digitaalinen vertaisverkosto
nopea tietolähde ja tuki puuttuvat työllistymistilanteessa	digitaalinen vertaisverkosto, botti
työn voimavarat vähäisiä (positiivinen johtaminen, organisaatioiden rakenne, kehitysmahdollisuudet, työn hallinta, työyhteisön tuki, osallisuus)	työpaikkaohjaajien koulutukset, ohjaus ja keskustelut, osallistujan ohjaus
Yksilön voimavarat vähäisiä (itseluottamus, toivo, optimismi, sitkeys, motivaatio)	voimavaraletöntinen ohjaus, esimerkiksi "Rohkeasti työhaastatteluun" -sessiot
Työhön liittyvät kokemukset ja asenteet (työ ja innostus, työn merkityksellisyys, sitoutuneisuus)	vertaiskeskustelut
Halu työllistyä nopeasti, pelko ja haluttomuus elää tukien varassa	voimavaraletöntinen ohjaus
Kielitaito ei ole riittävän hyvä	kielituki työpaikalla
Ennakokuluot ja satojen turhien työhakemusten lähettäminen musertavat itsetunnon	vertaiskeskustelut ja / tai voimavaraletöntinen ohjaus
Työtehtävä ja työnkuva on pitänyt rakentaa alusta alkaen.	neuvottelut työpaikalla, yhteiset keskustelut, kieli- ja kulttuuritulkkaus, konkreettiset puhelut ja asioiden selvittäminen, käytännön tuki
Työnhaussa tukeminen, työnhakuasiakirjojen työstäminen, mahdollisuuksien etsiminen	hakusana- ja kielituki, sähköpostiviestien ja dokumenttien työstäminen, viestien kieliasujen ja sisältöjen täsmäntäminen, markkinointikirjeiden työstäminen
Työkokeilun, palkkatuetun työn ja oppisopimuksen järjestäminen	tuki dokumenttien laadinnassa ja neuvotteluissa

sen osaamisen kautta, tulee pärjäämään kilpailussa. (Griffin 1998.) Avoin dialogi yhteiskunnan päätöksentekijöiden, organisaatioiden, kokemusasiantuntijoiden ja tukipalveluiden kehittäjien kanssa luovat edellytykset toimivien työnkuvien luomiseen ja osaamisen hyödyntämiseen joustavasti. Jokainen työllistymispolku on erilainen, eikä olemassa olevista rakenteista useinkaan löydy valmiita ratkaisuja. Tarvitaan aikaa ja ensisijaisesti kykyä kuunnella niitä, joilla on kokemusta ja tietoa toimivista ratkaisuista.

Rekrytointi luottavaisin mielin

Työllistymisen tukea on tarjottu jo pitkään, ja monet tukipalvelut ovat vakiintuneet. Nykyisen näkemyksen ja kansainvälisten tutkimuksien mukaan esimerkiksi kieli- ja kulttuuritaitoa voidaan oppia työpaikalla, kunhan varmistetaan riittävä tuki (Ahola ym. 2019; European Commission 2010; OECD 2021).

Tukea tarvitaan ja tarjotaan usein vielä työllistymisen jälkeenkin, mikä mahdollistaa pitempiaikaisen työllistymisen. Yritykset voivat luottavaisin mielin rekrytoida tilanteessa, jossa uusi työntekijä toisaalta tuo mukanaan uutta osaamista mutta jolta saattaa jokin lohko osaamista olla kehitysvaiheessa. Monet maahanmuuttajataustaiset työntekijät tulevat valmiina ammattilaisina työpaikalle, eikä ole yhteiskunnallisesti viisasta ja taloudellista ohjata heitä opiskelemaan koko tutkintoaan uudelleen tilanteessa, jossa monella alalla on kova tarve osaavasta työvoimasta.

Maahanmuuttajataustaisen työntekijän työllistymisen kipukohdat muodostuvat erilaisista tekijöistä. Tekijät voivat liittyä työnhakijoihin, työnantajiin ja työelämän rakenteisiin. Ei ole olemassa yhtä ratkaisua, vaan yhteiskunnan rakenteita, lupamenettelyjä ja työ- ja elinkeinoelämää pitää muotoilla joustavammaksi. On ensiarvoisen tärkeää, että maahan muuttaneet nähdään alueen elinvoiman ja hyvinvoinnin aktiivisina, tasa-arvoisina, osaavina ja uudistavina tekijöinä.

Lähteet

- Ahmad, A. 2019. Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019, 15. Teoksessa Kazi, Villiina & Aitaloppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.). (2019). Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. ISBN 978-952-327-487-7. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf
- Ahola, M., Olkkonen, T. & Pusa, M.-L. 2019. Solutions through cooperation - Support available to companies for recruiting immigrants. Teoksessa LAMK Well-being and

- Regenerative Growth Annual Review 2019, The Publication Series of Lahti University of Applied Sciences, part 55, 112-123. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/265343/LAMK_2019_55.pdf
- Alho, R. 2020. "‘You Need to Know Someone who Knows Someone’: International Students’ Job Search Experiences." *Nordic Journal of Working Life Studies* 10(2): 3–22. Saatavissa: <https://doi.org/10.18291/njwls.v10i2.120817>
- Bergbom, B., Toivanen, M., & Väänänen, A. 2020. *Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus*. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:9789522619471>
- CEFR. 2021. The CEFR levels. Saatavissa: <https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages/level-descriptions>
- European Commission. 2010. *Languages for jobs: providing multilingual communication skills for the labour market*. Saatavissa: https://ec.europa.eu/assets/eac/languages/policy/strategic-framework/documents/languages-for-jobs-report_en.pdf
- Eurostat. 2019. Development of unemployment rates for the population aged 20-64 years, EU-28, 2008-2018 (%) MI19. *Statistics Explained*. Saatavissa: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Development_of_unemployment_rates_for_the_population_aged_20-64_years,_EU-28,_2008-2018_\(%25\)_MI19.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Development_of_unemployment_rates_for_the_population_aged_20-64_years,_EU-28,_2008-2018_(%25)_MI19.png)
- Finnish National Agency for Education. 2019. *The Competences and Skills in 2035 The first results of the National Forum for Skills Anticipation’s anticipation work. Reports and reviews 2019:3*. Grano Oy. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaaminen_2035.pdf
- Griffin, C. 1998. *Job carving: A guide for job developers and employment specialists*. Griffin Hammis Associates. Saatavissa: <https://www.easterseals.com/southernca/shared-components/document-library/workfirst-transition-project/job-carving-cary-griffin.pdf>
- Kazi, Villiina & Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.). 2019. *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. ISBN 978-952-327-487-7. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf
- Keva. 2021. Keva/Aula Research Oy. *Kuntien työvoimaennuste 2030*. Saatavissa: <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-2030-hoitajissa-sosiaalilyonteki-joissa-ja-lastentarhanopettajissa-suurin-osaajapula-nyt-ja-tulevaisuudessa/>
- OECD 2021. *Language Training for Adult Migrants, Making Integration Work*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/02199d7f-en>.
- Osaamisenpaikka. 2021a. *Verkkovalmennus*. Saatavissa: <https://osaamisenpaikka.fi/tyonantajalle/verkkovalmennus-tyopaikkaohjaajille/>
- Osaamisenpaikka. 2021b. *Verkkovalmennus*. Saatavissa: <https://osaamisenpaikka.fi/maahanmuuttajille/tutkinnon-tunnustaminen-suomessa/>
- Pakisjärvi, R. 2013. *Maahanmuuttajien työllisyyden edistäminen alueellisessa kehittämisverkostossa Pohjanmaalla*.
- Tomperi, H., Nichols, S. & Virsinger, P. 2021. *Language requirements & prejudice hinder recruiting immigrants*. Saatavissa: <https://www.tek.fi/en/news-blogs/language-requirements-prejudice-hinder-recruiting-immigrants>
- TTL. 2021. *Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa?* Saatavissa: <https://www.ttl.fi/>

työyhteiso/monikulttuurinen-työelämä/miten-edistää-monimuotoisuutta-rekrytoinnissa/
Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021b. Työ- elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:10. Työelämän
monimuotoisuusohjelma. Toimenpideohjelma työelämän monimuotoisuuden edistämisek-
si maahanmuuton ja kotoutumisen näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriö, työvoiman
maahanmuutto- ja kotouttamisyksikkö. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki. Saatavissa:
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-663-5>

Valvira. 2021. Kielitaito. Saatavissa: [https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/
kielitaito](https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/kielitaito)

Kaksisuuntainen tuki onnistuneen työllistymisen avaimena

Mari Lampinen, projektipäällikkö, Koulutuskeskus Salpaus

MALVA-hankkeen aikana on tehty erilaisia yksilöohjauksia maahanmuuttaneiden kanssa työllistymispolkujen edistämiseksi, mutta työskennelty paljon myös yritysten kanssa. Kokemukset ovat osoittaneet, että tuen tarve on valtava molemmilla kohderyhmillä ja työllistymistä edistää parhaiten se, että välissä on jokin taho, jolla on aikaa opastaa ja tukea sekä mahdollisuus reagoida nopeasti tuen tarpeisiin, olivat ne millaisia vaan. Kumpikaan kohderyhmä ei kaipaa apua, joka vain kertoo seuraavan luukun, josta voi kysyä. Työllistämisen prosessi voi pahimmillaan jäädä kesken siksi, ettei työnantaja saa riittävän nopeasti vastausta johonkin kysymykseensä, vaikka olisikin muutoin valmis palkkaamaan henkilön. Toisaalta erityisesti pitkään työttömänä olleen, heikosti suomea osaavan ja jo hieman lannistuneen henkilön työnhaku voi kaatua siihen, että hän ei enää jaksa selvittää asioitaan tai edes sitä, kuka voi auttaa.

Tässä artikkelissa esitellään muutaman hankeasiakkaan työllistymispolkua ja pyritään konkretisoimaan, millaisissa asioissa tukea on tarvittu, jotta työllistyminen on ollut mahdollinen.

Töihin puhtauspalvelualalle

Kuvassa 1 esitellyn henkilön polulla oli ollut jo monta kotoutumiskoulutuksen moduulia. Hän oli käynyt vuosien mittaan hitaalla polulla kolme moduulia, mutta kaikki niistä kahdesti. Lisäksi hän oli osallistunut jo useampaan puhtauspalvelualalle valmistavaan koulutukseen. Kielitaito on siitä huolimatta kaikilla osa-alueilla edelleen noin taitotasoa A1.3. On selvää, että oppimisvaikeuksia on paljon, ja niille on selvitelty myös neurologisia syitä. Taustalla on jo pitkä työttömyys. Ammatillista osaamista on kuitenkin karttunut opiskeluvaiheissa vahvistavissa opinnoissa, ja valmiudet oppia mallista ovat hyvät. Myös työkyky on hyvä.

Suunniteltu polku työelämään

Hankkeessa aloitettiin maaliskuussa 2021 TE-palveluiden kanssa työkokeilupilotti, jossa tavoitteena oli löytää uusia työllistymispolkua työelämään niille, jotka ovat jo käyneet useita kielikoulutuksia ja mahdollisesti ammatillisiin opintoihin valmistavia opintoja tai oppimisvalmiuksia vahvistavia opintoja,

Pitkäaikaistyötön Ikä: 49

- Asunut Suomessa yli 6 vuotta
- Käynyt kotimaassa peruskoulua 9 vuotta ja sen jälkeen lyhyen ompelukurssin

Tehnyt töitä kotimaassa ja ulkomailla

- vaateompelijana 15 vuotta kotimaassa

Haasteena kielitaito

- Monista koulutuksista ja kielikursseista huolimatta kielitaito ei kehity.
- Luku ja kirjoitustaidossa on suuria haasteita, samoin sanaston muistamisessa
- Myös opiskeluvaikeuksissa on haasteita.

Opiskellut Suomessa

- opiskellut Kotokoulutuksen moduulit 1–3 hitaalla polulla, kaikki 2 kertaan
- käynyt puhtauspalvelualan opva-koulutusta pari kertaa mutta ei ole päässyt jatkamaan, koska kielitaito on niin heikko

Tullut hankkeeseen entisen opettajan ohjaamana

- Hankkeessa osallistunut TE-palveluiden ja MALVAN yhteiseen pilottiin, jossa työkokeilua on räätälöity siten, että kokeilijat ovat työpaikalla 4 päivää ja yhden päivän ammatillisessa suomen kielen opetuksessa
- järjestetty työkokeilupaikka puhtauspalvelualan yrityksestä 26.4. alkaen
- työllistynyt vakituiseen työsuhteeseen 1.6. työkokeilupaikkaansa

Tulevaisuuden toiveet ja tavoitteet

Toiveena oli työllistyä puhtauspalvelualalle pysyvästi.

Kuva 1. Asiakkaan työllistymisprosessi.

mutta joiden eteneminen koulutuspolulla katkeaa kerta toisensa jälkeen riittämättömään kielitaitoon. Pilottiin kutsuttiin seitsemän henkilöä, joiden työllistyminen ei ole Suomessa onnistunut. Viisi heistä ohjautui TE-palveluiden kautta, kaksi muiden kontaktien kautta.

Työkokeiluilla koetaan olevan monia hyviä puolia maahanmuuttajien työllistymisen edistämisessä. Työnantajan näkökulmasta liittyen työvoiman saantiin koetaan, että on matala kynnyks ottaa työkokeiluun henkilöitä, joiden soveltuvuutta ja osaamista voidaan testata ja joita voidaan kokeilun kautta kouluttaa ja perehdyttää ajan kanssa. Työkokeilijoiden näkökulmasta hyötyinä pidetään muun muassa uuden oppimista, itseluottamuksen kasvamista, uravoitteiden selkiytymistä tai tutustumista alaan, työllistymistä, omaan kuntoon sopivien työtehtävien löytämistä, kielen oppimista, kotoutumisen edistämistä ja ensimmäisen kosketuksen saamista työelämään Suomessa.

TE-toimiston näkökulmasta työkokeilusta on hyötyä myös, jos työtömyys on pitkittynyt, asiakas haluaa edistää omaa tilannettaan ja saada työkokemukseen verrattavissa olevaa kokemusta. Työkokeilu mahdollistaa tutustumisen oman haavealan arkeen, jolloin henkilö kykenee realistisesti arvioimaan, kannattaako hänen esimerkiksi kouluttautua kyseiselle alalle. Työkokeilun hyödyt ovat moninaisia, mutta paljon on kyse ”työminän” kehittämisestä, eli oman osaamisen kartoittamiseen ja vahvistamiseen, oman itsetunnon sekä itsetuntemuksen kehittämiseen liittyvistä mahdollisuuksista. (Mayer ym. 2019, 37–48). Juuri näihin näkökulmiin pohjautuen tässäkin hankkeessa aloitettiin työkokeilupilotti TE-palveluiden kanssa. Joidenkin kokeiluun valittujen osalta tarkoituks oli vahvistaa urasuunnitelmia, toisten kohdalla tavoitteena oli työllistyminen. Mayerin ym. (2019, 16) tutkimusten mukaan työkokeilulla todella on merkitystä työllistymiseen, sillä kevään 2018 työnvälitystilastoissa (01–04/2018) työkokeiluun osallistuneista työttömänä oli koko maassa naisista 37 ja miehistä 40 prosenttia työkokeilun jälkeen – joskin alueelliset erot olivat suuria.

Osaaja oikeaan työpaikkaan

Kartoitettaessa pilottia varten mahdollisia työkokeilupaikkoja jo TE-toimiston kautta mukaan valituille viidelle asiakkaalle, yhdessä yrityksessä nousi esiin sellainen osaajatarve, johon sopivaa jo valituissa asiakkaissa ei ollut. Tehtävään edellytettiin naista, joka voi toimia myös miesten pukuhuonetiloissa. Tässä huomattiin mahdollisuus työllistyä, koska kuultiin, että tällaiseen tehtävään on vaikea saada tekijöitä kantaväestöstäkään, kuten alalle tällä hetkellä muutenkin. Koska tämä yllä kuvattu asiakas oli vuosien aikana tullut jo hyvin tuksi S2-opettajilleen, joista yksi on myös hanketoimijana, huomattiin tässä

mahdollisuus työn ja tekijän kohtaamiseen. Työnantajalle kerrottiin hyvin realistisesti mahdollisen tekijän kielitaidosta ja luvattiin tukea. Työnantaja lupasi, että työkokeilu voidaan aloittaa, jos ohjaaja saa tarvitessaan tukea ja että kokeilun jälkeen katsotaan sitten jatkoa. Asiakas kutsuttiin mukaan pilottiin.

Työpaikkaohjaajan ja työnantajan kanssa käytiin jo ennen kokeilun alkua keskustelua kielitietoisuudesta ja kielellisestä tukemisesta. Tässä tapauksessa ohjaajalla olikin jo hyvät valmiudet. Asiakas pääsi aidosti näyttämään osaamistaan ja oppimaan uutta. Osaaminen ei jäänyt kielitaidon taakse piiloon. Ohjaaja puhui koko ajan suomea mutta myös näytti kaikki tehtävät omalla esimerkillään. Suullisia ja erityisesti kirjallisia ohjeita vältettiin. Ammattiosaaminen osoittautui erinomaiseksi, ja työkokeilu keskeytettiin lopulta siksi, että asiakas palkattiin vakituiseen työsuhteeseen kyseiseen firmaan.

Töihin hoiva-alalle

TE-toimiston virkailijan ohjaamana hankkeeseen tuli mukaan hyvin stressaantunut, mieleltään maassa oleva henkilö, jolla tuntui kaikki kaatuvan päälle: Perhetilanne oli vaikea, oleskelulupatilanne epäselvä, kaikki sosiaalitetut ja etuudet oli katkaistu, meneillään oleva koulutus uhkasi katketa, kun oikeus työmarkkinatukeen ja työvoimapalveluihin oli katkennut, ja yritykset saada työtä olivat kaatuneet joko siihen, ettei työpaikoilta kuulunut mitään tai ei haluttu palkata ilman suomalaista tutkintoa tai siihen, että kielitaidon ei katsottu riittävän, vaikka se olikin jo noin taitotasoa A2.1.

Asiakas oli hakenut apua ammatillisen koulutuksen opettajalta, jonka mahdollisuudet auttaa eivät riittäneet haluista huolimatta. TE-palveluissa taas todettiin, ettei asiakkuus siellä voi byrokratiasyistä jatkua, mutta sen sijaan että asiakas olisi jätetty yksin, virkailija otti yhteyttä hankkeeseen.

Ensimmäiset yhteydet asiakkaaseen kuuluivat tilanneselvityksiin ja asiakkaan kuuntelemiseen. Huolia oli paljon. Liikkeelle lähdettiin toivon palauttamisesta ja asiakkaalle vakuutettiin, että nyt tukea on ja yhdessä edetään. Lähtötilanteessa tuella oli tavallaan kaksi tavoitetta: auttaa työpaikan saamisessa sekä edesauttaa voimaantumista. Voimaantumisella tarkoitetaan tässä henkilön sisäistä prosessia omien voimavarojensa ja vahvuuksiensa löytämiseksi hankalassakin elämäntilanteessa. Koronatilanteen vuoksi vuorovaikutus tapahtui täysin WhatsApp-yhteyden kautta videopuheluihin ja viestein.

Asiakas jatkoi työn etsimistä ja hakemusten lähettelyä, mutta hanke otti siitä myös ison vastuun. Hankkeen toimija soitteli läpi alueen potentiaalisia työpaikkoja hoiva-alalta, koska yhdessä päätettiin, ettei heti aleta etsiä mitä vain työtä, vaan työtä siltä alalta, johon osaamista ja kiinnostusta jo on, jotta työura Suomessa saataisiin pysyvämmin käyntiin. Haaveista ei luovuttu, vaikka

Opiskelija / työn

Ikä: 47

Haaste: oleskeluluvan muutos

- Oleskelulupatyypin muuttunut perhesuhteiden muuttuessa. Nyt ei saa työttömyyspäivärahaa tai mitään Kelan tukia.
- Pakko saada työtä, jotta selviää. Ehkä päästä oppisopimuksella töihin, jotta saisi tutkinnon ja palkkaa.
- Omat työnhakuyritykset eivät johtaneet mihinkään.

- **Kotimaassa** käynyt lukion ja opiskellut 3 vuotta markkinointia ja journalismia (ei valmistunut) sekä hierontaa

Opiskelee Suomessa

- opiskellut Kotokoulutuksen moduulit 1–4
- hankkeeseen tullessaan hoiva-avustajakoulutuksessa (TE-koulutus)

Tehnyt töitä kotimaassa ja ulkomailla

- Klassista ja saattohoito-hierontaa yrittäjänä n. 10 vuotta sekä n. 15 vuotta myynnin ja markkinoinnin tehtäviä

Muu osaaminen

- paljon tietoa ja taitoa luonnonlääketieteestä
- hyvä kielitaito
- vahva IT-osaaminen
- yritys- ja markkinointiosaamista

Hankkeessa

- ajantasaistettu työnhakudokumentit
- selvitetty te-toimistosta ja Kelasta tukiasioita
- näytetty asiakkaalle mistä töitä voi etsiä
- etsitty asiakkaalle työpaikkaa soiteltu läpi lähes kaikki alueen hoivapalveluja tarjoavat yritykset ja toimipaikat

Tulos

- aloittanut osa-aikaisena työt palvelutalossa (26.4.2021 alkaen). Hakee uutta oleskelulupaa, jotta voisi täysiaikaistua ja toistaiseksi jatkaa hoiva-avustajakoulutuksessa, tuettu uuden oleskeluluvan hakemisessa ja ohjattu sen suhteen pätevämpiin käsiin.

Tulevaisuuden toiveet ja tavoitteet

Haaveena vakituinen työ hoiva-avustajana tai saattohoitohieronnan yrittäjänä

tilanne oli vaikea. Sovittiin, että sen aika olisi myöhemmin, jos mikään ei tärpää, ja aikataulu tälle sovittiin yhdessä. Ajankohta työnhaulle oli sinänsä epäonninen, että kesäsijaisia oli juuri palkattu ja toisaalta oppilaitosten harjoittelijoita oli paikoissa paljon. Lopulta kuitenkin löytyi paikka, joka tiesi paikan, jossa juuri tällaista osaamista ja osaajaa tarvittaisiin. Jollei tätä yhteydenottoa olisi tehty puhelimitse, tuskin olisi päästy vaiheeseen, jossa puhelimeen tavoitettu ohjaa ottamaan yhteyttä toiseen toimipisteeseen asiakkaan osaamisesta tarkemmin kuultuaan.

Asiakas pääsi työhaastatteluun ja sitä kautta hänet palkattiin suoraan osa-aikaiseksi. Muutaman viikon kuluttua yritys otti jälleen yhteyttä ja kertoi halusta kokoaikaistaa asiakas. Tässä kuitenkin esteenä on tilapäinen oleskelulupa, joka mahdollistaa työskentelyn vain 25 tuntia viikossa. Uuden oleskeluluvan hakeminen taas edellyttää pitkäaikaista työsopimusta, joka nykyaikana on harvinainen kenelle tahansa ensimmäiseksi sopimukseksi. Yrityksen edustajan, Migrin virkailijan ja oppilaitoksen kanssa käytiin monia keskusteluja ja selviteltiin tilannetta. Parasta ratkaisua etsittiin moniammatillisesti yhteistyössä ja koko ajan asiakkaan toiveita kuunnellen. Lopulta pitkä sopimus tehtiin, asiakas ohjattiin palveluun, josta saa paremmin apua oleskelulupa-asioissa, ja hoiva-avustajakoulutuksen jatkosta räätälöidyllä mallilla työn ohessa sovittiin työnantajan, oppilaitoksen ja TE-palveluiden kanssa. Työsopimus muuttuu heti täysiaikaiseksi, kun lupa Migistä siihen saadaan. Asiakas on erittäin tyytyväinen työpaikkaansa, valo on palannut elämään ja työnantaja on saanut tarvitsemansa osaajan.

Avaintekijöitä onnistuneisiin työllistymisiin

Yrityksen tarpeiden kuunteleminen. Suora kontakti puhelimitse, jolloin tieto tarpeista tulee usein esiin rivien välistä ja niihin voidaan tarttua ja etsiä juuri näitä tarpeita vastaava tekijä. Jos tekijä jo on, tehdään kuvaus osaajan taidoista. Sähköposti on paljon helpompi sivuuttaa.

Luottamussuhde asiakkaaseen todellisten toiveiden kuulemiseksi ja asiakkaan voimaantumiseksi. Läsnäoloa, vaikka sitten etänä. Uskoa omaan osaamiseen.

Asiakas oikealla asenteella töihin ja työnhakuun. Pitkäaikaistyöttömien voi olla hankala asennoitua edes työkokeiluun sillä ajatuksella, että siitä voisi syntyä jotain pitempää. Tarvitaan paljon voimaannuttavaa tukea, jolla asiakkaalle tehdään itselleenkin näkyväksi, että vaikka kielitaito on haaste, muuta osaamista ja vahvuuksia on.

Välikäsi. Toisaalta yritykset arvostavat asiakkaan itsensä tekemää yhteydenottoa, mutta samalla kielitaidon merkitys korostuu ja muu osaaminen saatetaan sivuuttaa, jos asiakas ei osaa kertoa siitä riittävän sujuvasti. Kolmannelle

osapuolelle voidaan myös kuvata täsmällisemmin tarpeita ja osoittaa empimistä suoraan. Tähän taas kolmas taho osaa paremmin löytää ratkaisuja ja kuvata mahdollisuuksia, joista asiakas itse ei välttämättä tiedäkään mitään (esim. työkokeilu, palkkatuki, työolosuhteiden järjestelytuki tms.) Hanketoimija toimi edellä esitellyissä esimerkeissä koko ajan välikätenä, aivan työsopimuksen allekirjoittamiseen saakka. Sopimusasioissakin vielä oltiin tukena. Myös TEM-analyyssissä Räisänen ja Ylikännö (2021, 30) esittävät rekrytointikanavien muuttuneen vuosien saatossa niin, että vuonna 2019 uusien työntekijöiden rekrytoinnissa tärkein kanava olivat juuri entiset työntekijät ja -hakijat sekä muut epäviralliset henkilöyhteydet, eli juuri nämä tässä tarkoitetut välikädet.

Vastaus yhden luukun periaatteella. Välikätenä toimiminen eri rajaudu vain asiakkaaseen ja työnantajaan, vaan olennainen tekijä oli myös jatkuva yhteys TE-palveluihin ja Työllisyyden kuntakokeilun omavalmentajaan. Työnantaja toi näissä esimerkeissäkkin usein esiin, miten mukavaa on, kun ei tarvitse itse yrittää ehtiä selvittämään asioita, ja toisaalta asiakasta huolestutti useassa kohden, miten toimia oikein, jottei tule selvityspyyntöjä tai muita ongelmia. Hanketoimija on selviteltyt haasteita muun muassa Kelan tai Migrin kanssa asiakkaan pyynnöstä, kun omat voimat selvitellä asioita eivät enää riitä ja epävarmuus viranomaistahojen kanssa asioimisessa on suurta.

Riittävän ja oikea-aikaisen tuen tarjoaminen niin yritykselle kuin asiakkaalle matalalla kynnyksellä. Ei ajanvarausta, yhteys vaikka WhatsAppilla. Asiakkaan suuntaan jokin pienikin reagointi aina, kun jokin uusi asia ilmenee (esim. uusi päätös Kelasta tai työvoimahallinnosta) ja jatkuva tiedottaminen työnhaun etenemisestä, vaikka uutiset olisivatkin huonoja. Yhteys tuo joka tapauksessa tunteen, että ei ole yksin. Työnantajalle taas on tärkeää tunne siitä, että apua saa nopeasti, jos ohjaus osoittautuu hankalaksi tai tulee muita tilanteita, kuten esimerkiksi korona-aikana on saattanut tulla. Esimerkiksi työkokeilussa ei ole oppilaitoksen opettajaa apuna, kuten harjoittelujaksolla, joten vaikka työkokeilu on sinänsä riskitön vaihtoehto tutustua tekijään, saattaa ohjaaja kokea yksinäisyyden tunnetta eri tilanteissa. Tässä vaaditaan myös ohjaajan ja hanketoimijan välistä luottamusta, jotta kynnys kysyä neuvoa pysyy matalana.

Hyvä yhteistyö TE-palveluiden ja Työllisyyden kuntakokeilun omavalmentajan kanssa. Suora ja luottamuksellinen yhteys viranomaistahoihin on todella tärkeää, jotta työllistämisen prosessi on sujuva eikä työnantajan tarvitse selvitellä monelta luukulta, kuinka edetä. Esimerkkitapauksessa 1 TE-palvelut ja omavalmentaja myös luottivat hanketoimijan arvioon asiakkaan sopivuudesta ja hyväksyivät pilottiin mukaanoton vastoin niitä jatkosuunnitelmia, joita asiakkaan kohdalle järjestelmiin oli kirjattu. Heikon kielitaidon vuoksi suunnitelmissa oli työkyvyn kartoitusta, asiantuntija-arviointeja yms.

Asiakastuntemus ja monitahoinen yhteistyö. Pitkäaikaistyöttömällä on saattanut matkan varrella olla useita eri TE-virkailijoita ja ohjauksesta on puuttunut pitkäjänteisyyttä siltä osin. Esimerkkitapauksen 1 kaltaisella taustalla on vaikea keksiä, mihin asiakas seuraavaksi ohjattaisiin. Palveluiden tarjonta tämänkaltaisille henkilöille on rajallinen. Nyt opettajilla oli vahva tieto henkilöstä, oppimisen haasteista, toiveista tulevaisuudelle sekä persoonasta, joten asiakasta ja hänen osaamistaan voitiin kuvata työnantajalle täysin realistisesti.

Lupaus tuesta yritykselle. Jos homma ei ala toimia, me olemme yrityksen tukena. Me otamme vastuun tästä työntekijäsuosituksesta. Tämä on ehkä kaikkein eniten palkkaamiskynnystä madaltava tekijä, kun työkokemusta Suomesta ei vielä ole ja CV on siltä osin tyhjä.

Lähteet

- Mayer, M., Eskelinen, J., Laasonen, V., Nyman, J., Valtakari, M., Ranta, T. & Yli-Koski, M. 2019. Työkokeilu TE-toimiston palveluna – Asiakkaiden, työkokeilupaikkojen ja TE-toimiston asiantuntijoiden kokemuksia työkokeilusta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:16. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-404-4>
- Räisänen, H. & Ylikännö, M. 2021. Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2019? TEM-analyysseja 104/2021. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162692/Minne%20uudet%20ty%C3%B6paikat%20syntyiv%C3%A4t%20vuonna%202019.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Bottien matkassa – kokemuksia MALVAssa

Marja Ahola, TKI-asiantuntija, LAB-ammattikorkeakoulu

Afnan Zafar, TKI-asiantuntija, LAB-ammattikorkeakoulu

Chatbotit herättävät tunteita puolesta ja vastaan. Ne ärsyttävät, ne helpottavat tylsien toimintojen hallintaa ja ne kehittyvät nopeasti. Parhaat botit ovat hauskoja, mukautuvat käyttäjänsä tarpeiden mukaan ja sekä hyvässä että pahassa muistuttavat aitoa keskustelukumppania.

Chatbot-palveluntarjoajan vastuulla on huolehtia siitä, että käyttäjä tietää keskustelewansa keskustelurobotin eikä ihmisen kanssa. Nykyään robottikeskustelijaa on yhä vaikeampi erottaa chattaavasta ihmisestä.

MALVA-hankkeen yhtenä tavoitteena oli kehittää tekoälypohjaisia ratkaisuja työpaikalle tukemaan maahanmuuttajataustaisen työllistyjän arkipäivää, mutta myös helpottamaan työpaikkaohjaajan työtä (Honkanen 2020; Kouzi ym. 2020; Zafar & Ahola 2021). Chatbot muistaa luotettavasti oikean tiedon, jota ei tarvitse kysyä yhä uudelleen. ”Missä on lähetyslista?”, ”Miten tuntalista täytetään?”, ”Miten lomapäivät lasketaan?”, ”Miten matkakulut merkitään järjestelmään?”, ”Miten kopiokonetta käytetään?” tai ”Mistä turvallisuusohjeet löytyvät?” MALVAN botit löytävät tiedon myös yhdellä hakusanalla, ja chatbotit tunnistavat kysymyksen, vaikka kirjoitusasu ei olisikaan täysin oikea.

Chatbotin käyttö perehdytyksessä työpaikalla

Chatbot säästää aikaa, koska se osaa vastata usein kysytyihin kysymyksiin. Usein on vaikea muistaa, mitä kaikkea uudelle työntekijälle pitäisi kertoa. Kun muistilista on chatbotissa, mikään tärkeä asia ei unohdu. Käyttöohjeet, kirjaukset, matkalaskut ja rutiinitiedot tavallisista toiminnoista voidaan syöttää chatbotiin. Samoihin kysymyksiin ei tarvitse vastata yhä uudelleen. Työllistyneä kokee turvallisuutta, koska hänen ei tarvitse nolostua ja kysyä yhä uudelleen samaa asiaa.

Chatbot antaa aina luotettavasti oikean tiedon. Se ei unohda. Se ei väsy vastaamaan, on kiireetön ja aina käytettävissä ajasta ja paikasta riippumatta. Sosiaaliset chatbotit työpaikalla lisäävät tutkitusti viihtyvyyttä (Zafar & Ahola 2021). Ne voivat olla myös hauskoja. Niille voi ohjata rutiinikysymykset ja jättää aikaa syvällisemmille keskusteluille.

Mitä chatbot maksaa?

Chatbotin hinta riippuu valinnoista: Yksinkertaisimmat chatbotit ovat ilmaisia, tosin silloin niissä saattaa olla häiritseviä mainoksia. Kalleimmat, isoille organisaatioille tuotetut chatbotit maksavat yrityksille sadoista tuhansiin euroihin kuukaudessa. MALVASSA kartoitettiin kymmeniä chatbot-palveluja ja päädyttiin kokeilemaan Azure-bottia ja Landbotia. Hankkeen aikana chatbot ei maksanut yritykselle mitään. MALVAN toimijat rakensivat yritysten chatbotit, mutta hankkeen jälkeen helmikuussa 2022 yritysten on päätettävä, haluavatko ne jatkaa botin päivitystä ja käyttöä. Azure-botin ylläpito maksaa noin 200 euroa kuukaudessa. Samalla hinnalla saa monta bottia. Landbotin hinta alkaa ilmaisesta kalliimpiin vaihtoehtoihin riippuen palvelun tasosta.

Pienillä resursseilla kokemusta ja iso kiinnostus – vertailussa Azure ja Landbot

Digitaalisten työllisyysratkaisujen kehittäminen yhteistyössä yritysten kanssa MALVASSA oli LAB-ammattikorkeakoulun asiantuntijoiden ja tämän artikkelin kirjoittajien vastuulla. Asiantuntijat olivat jo aikaisemmin perehtyneet teknologisiin ratkaisuihin koulutuksessa ja yritys yhteistyössä, ja heillä oli kiinnostus tutkia niiden mahdollisuuksia työllistämisen tukena.

Ammattikoodaria MALVASSA ei ollut. MALVAN asiantuntijat perehtyivät chatbot-palveluntarjoaja Integrata Oy:n (Honkanen 2020) tuella bottien luomiseen Azureen ja itsenäisesti Landbotiin. Yhteistyötä tehtiin myös Omnian VetBot-tuottajien kanssa (VetBot 2021). VetBot on valtakunnallinen hanke. Yhteistyössä saatiin arvokasta vertailutietoa chatbotien kehittämisestä ja päästiin testaamaan toimijoiden tuotoksia ristiin. VetBot työllisti myös koodarin, ja hankkeessa luotiin Microsoftin Rasa-chatboteja koulutuspalveluille sekä myös ohjeistuksia opettajille huomattavasti isommalla resurssilla kuin MALVASSA.

MALVAN tavoite oli tehdä pienimuotoisia kokeiluja palvelun tarpeesta, saada kokemusta ja lisätä ymmärrystä pienellä resurssilla chatbotien luomisesta ja käytöstä yritysrajapinnalla. Chatboteihin tutustuminen oli vain yksi osa hankkeen tavoitteita. Hankkeen alussa asiantuntijat kartoittivat mahdolliset chatbot-palvelun tarjoajat. Täydellistä vaihtoehtoa ei käytettävissä olevalla resurssilla ollut mahdollista saada, mutta mainio yhteistyö Integrata Oy:n kanssa syntyi pienelläkin resurssilla (Honkanen 2020). MALVAN lähestymistapa herätti kiinnostusta niin bottipalvelun tarjoajissa kuin yrityksissäkin.

Matti, Risto, Alma, Raili ja Simo

MALVAN työskentely aloitettiin yhdessä Integrata Oy:n kanssa tuottamalla harjoittelubotti Matti. Matti osasi hakea tietoa Osaamisenpaikka.fi -sivustolta ja ohjata käyttäjän oikean tiedon äärelle, esimerkiksi ”osaamisen tunnistaminen”, ”esteetön työnhaku” tai ”työuramentorointi”. Matti-botti sai kiitosta ja sen koettiin helpottavan tiedon löytämistä. Sen rakentaminen oli nopeaa ja helppoa, joskin tiedon keruuseen meni jonkin verran aikaa. Palveluntarjoaja rakensi botin siirtokoodin valmiiksi botin luomisen jälkeen, ja asiantuntijoilla oli oikeudet käyttää kohdesivustoa ja siirtää botti Osaamisen paikkaan. Visuaalisen ilmeen parantamiseen pyydettiin vähän tukea koodarilta.



Kuva 1. Kuvassa on harjoittelubotti Matti, joka ehdottaa hakusanan kirjoittamista seuraavasti: ”Hei! Olen Matti. Autan sinua löytämään tärkeät tiedot! Kirjoita kysymys tai hakusana! Jos en osaa vastata, ohjaan sinut eteenpäin.”

MALVASSA tavoite oli kehittää chatboteja työpaikoille. Hanketoimijat tekivät kyselyn ja haastatteluja kahden alueen yrityksille (Ahola ym. 2021), ja verkostoista sekä kyselyjen pohjalta löytyi yrityksiä, jotka olivat halukkaita lähtemään kokeiluihin mukaan. Chatbotit Alma, Raili ja Simo syntyivät. Lisäksi Risto-botti luotiin ohjaamaan työharjoitteluun.



Kuva 2. Alma-botti. Organisaatio on palkannut maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Alma-botti ohjaa löytämään oikeaa tietoa oikeasta paikasta. Alma tuntee kaikki työpaikan usein kysytyt kysymykset.



Kuva 3. Raili-botti ohjaa löytämään tietoa oikeasta paikasta. Raili tuntee esimerkiksi manuaalien, lähetylistojen, sopimuksien, sertifikaattien, tarjouksien ja matkalaskujen sijainnit.



Kuva 4. Simo-botti johdattaa tiedonhakijan tarkempiin tietoihin kysytystä aiheesta. Chatbottiin voi kirjoittaa hakusanan, ja Simo ohjaa yrityksen perehdytysohjelmaan oikeaan kohtaan antaen lisätietoja.



Kuva 5. Risto-botti syntyi, kun työharjoittelijat tarvitsivat ohjausta.

Näin MALVA-botit tehtiin

MALVA-chatbotit luotiin ottamalla ensin yhteys yritykseen. Yrityksessä oli tavallisesti maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä ja perehdytyksestä vastaava henkilö. Heidän kanssaan keskusteltiin chatbotin mahdollisuuksista ja siitä, mitä botin vieminen yritykseen vaatisi. Jos tarvetta ja kiinnostusta oli, ryhdyttiin rakentamaan chatbotia. Näin syntyivät kaikki kolme MALVAN perehdytyschatbotia. Yritysten tai organisaation edustajia haastateltiin, ja usein kysytyt kysymykset ja vastaukset kerättiin Exceliin. Saatujen tietojen pohjalta luotiin chatbot tässä tapauksessa Azuren qna-serveriin. Tiedot syötettiin chatbottiin, ja syöttämisen jälkeen valmis chatbot julkaistiin ja siirrettiin yrityksen järjestelmään turvallisesti, jos se oli mahdollista.

Onnistumisia ja haasteita bottien kanssa

Chatbotin rakentaminen on teknisesti helppoa. Yritykset ovat ottaneet ne kiinnostuneina vastaan ja näkevät niiden tuoman lisäarvon. Chatbotit tuovat iloa ja inspiraatiota ja säästävät aikaa. Niiden avulla voi luoda turvallisuuden tunnetta, koska ne varmistavat oikean tiedon ajasta ja paikasta riippumatta, vaivaamatta ketään ja nolaamatta kysyjää.

Ohjelmistojen rajapinnat ja oikeudet käyttää erilaisia digitaalisia käyttöympäristöjä ovat haaste. Tietosuoja ja turvallisuus on huomioitava kaikessa, erityisesti jos perehdytyksessä on arkaluonteista ja yritys kohtaista aineistoa. Yritysten chatbotit rakennetaan suojattuihin ympäristöihin. Rajapintojen selvittely vie aikaa, ja on vaikea tietää ennalta kokeilematta, mikä toimii ja mikä ei. Tästä syystä MALVASSA on tuotettu harjoittelubotteja, jotta yrityksen aikaa ei viedä enempää kuin on välttämätöntä.



Kuva 6. Näin MALVA-botti tehtiin -aikajana.

MALVAN chatbotien luominen antoi ymmärrystä siitä, millaisella kokemuksella chatbotien tuotantoon on viisasta ryhtyä – vaikka itse bottien rakentaminen on vaivatonta, rajapintojen tutkimiseen olisi hyvä olla oma chatboteihin ja rajapintojen välisiin siirtoihin perehtynyt koodari. Ideaalitalanne olisi se, että botteja tarjoavalla toimijalla olisi oma palvelu ja palvelin, jossa olisi kaikki oikeudet.

Tervetuloa chatbotien matkaan!

Chatbotien rakentaminen yritysten ja organisaatioiden tarpeisiin on pitkäjänteistä toimintaa, jota ei arviomme mukaan ratkaista vain hankkeissa, vaan pysyvien palvelujen kautta. MALVA hankki arvokasta kokemusta kipupisteistä ja näkee perehdytyschatboteissa valtavasti mahdollisuuksia. Yrityksillä oli kiinnostusta chatbot-prosesseihin enemmän kuin MALValla oli resurssia toteuttaa. Chatbotit ja niistä puhuminen herättää tunteita ja uteliaisuutta, mutta mitään salaperäistä niissä ei ole. Ne tarjoavat mukavan ja hallittavan tavan tuottaa iloa ja yhteisöllisyyttä työelämän tilanteissa, ja niiden nopea kehitys esimerkiksi ruokapalvelun tilaamisessa tai junalippujen ostamisessa antavat vihjeitä siitä, että vain mielikuvitus on rajana niiden kehittämislle tulevaisuudessa.

Ajan säästäjänä ja rutiinitöiden tekijänä chatbot on verraton. Chatbotit osaavat jo nyt hyödyntää luonnollista kieltä, ja Applen Sirin ja Googlen Alexian kaltainen ääniohjaus ja kieliversiot ovat mahdollisia myös chatboteissa. Nyt jo rakennetaan chatboteja, jotka osaavat mukautua käyttäjän kulttuuristaan ja huomioivat tyypillisen kulttuurisen chattikäyttäytymisen. Suomalainen chattaa eri tavalla kuin japanilainen, esimerkiksi. Tekoäly tuo mukanaan myös vaaroja, ja monet eettiset kysymykset tulee aina ottaa huomioon. Chatbotin sekoittaminen ihmiseen ei saa tulla kysymykseen – vastuu tekoälypohjaisen keskustelijan alkuperästä on aina chatboteja rakentavalla ja palvelua tarjoavalla ihmisellä. MALVA avasi yhden ikkunan bottien maailmaan ja sai hymyn huulille monelle Mattiin, Almaan, Railiin, Simoon ja Ristoon tutustuneille.

Lähteet

- Ahola, M., Zafar, A. & Pusa, M.-L. 2022. Yritysten digitaalisten perehdytyskäytänteiden ja tuen kartoitus. Artikkelin perustuu MALVA-hankkeen yrityskyselyihin ja Maija-Leena Pusan tekemiin yrityshaastatteluihin keväällä 2021.
- Honkanen, R. 2020. Sosiaalisen osallisuuden tukeminen tekoälyn ja bottien avulla. <https://www.integrata.fi/sosiaalisen-osallisuuden-tukeminen-tekoalyn-ja-bottien-avulla/>
- Kouzi, A., Zafar, A. & Ahola, M. 2021. Perhosefekti – Koulu monikulttuurisena työpaikkana ja yhteiskunnan kulttuurisen moninaisuuden haasteen peilinä. LAB RDI Journal. <https://www.labopen.fi/lab-rdi-journal/perhosefekti-koulu-monikulttuurisena-tyopaikkana-ja-yhteiskunnan-kulttuurisen-moninaisuuden-haasteen-peilina/>
- Springer Nature. Virtual Conference, February 22-24, 2021. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-68017-6_78
- Vetbot. 2021. <https://vetbot.fi/>
- Zafar, A. & Ahola, M. 2021. Human-Artificial Systems Collaboration in Service Innovation and Social Inclusion. Julkaistaan teoksessa Proceedings of the 4th International Conference on Intelligent Human Systems Integration: Integrating People and Intelligent Systems (IHSI 2021).

LOPUKSI

Olet perehtynyt moniääniseen julkaisuumme, jossa näkökulmina ovat maa-
hanmuuttajataustaisten henkilöiden omat tarinat ja polut työhön, ohjaustyötä
tekevien ihmisten kokemukset, työelämän ääni sekä yhteistyön tarkastelu. Toi-
vomme, että näistä ajatuksistamme ja kokemuksistamme on iloa omaan työ-
hösi ja sen kehittämiseen.

Esitämme lämpimät kiitoksemme kaikille hankkeeseen osallistuneille
asiakkaillemme, hanketoimijoille ja työelämän yhteistyökumppaneille. Teidän
kanssanne koimme, kokeilimme ja opimme monenlaista. Lähditte rohkeasti
yhteistyöhön kanssamme, jaoitte omia tarinoitanne ja kokemuksianne, inno-
voitte ja kehititte kanssamme ennakkoluulottomasti, toitte ajatuksianne, koke-
muksianne ja osaamistanne näkyville tässä julkaisussa.

Yhteisellä matkallamme arvostavassa vuorovaikutuksessa ja avoimesti ja-
kaen kanssanne saimme yhteisiä kokemuksia ja opimme tuntemaan toisiam-
me. Keskeistä työskentelyssämme oli unelmoida, luoda tavoitteita, tehdä yh-
dessä askeleita kohti tavoitteitamme ja toimia tavoitteidemme suunnassa. Vä-
lillä tämä yhteinen polkumme on ollut mutkainen ja vaatinut meiltä sinnik-
kyyttä. Olemme saaneet toisiltamme tukea, rohkaisua ja kannustusta, joiden
avulla unelmamme osallisuuden lisäämisestä, työllistymisestä ja yhteistyön uu-
distumisesta on ollut mahdollista.

Menestystä verkostoyhteistyöhön ja yhteistyön uudistamiseen
työelämän kanssa!
toivottavat MALVA-hankekumppanit

Maailma on täynnä suuria ihmeitä sille,
joka on valmis ottamaan niitä vastaan.

Muumipappa ja meri



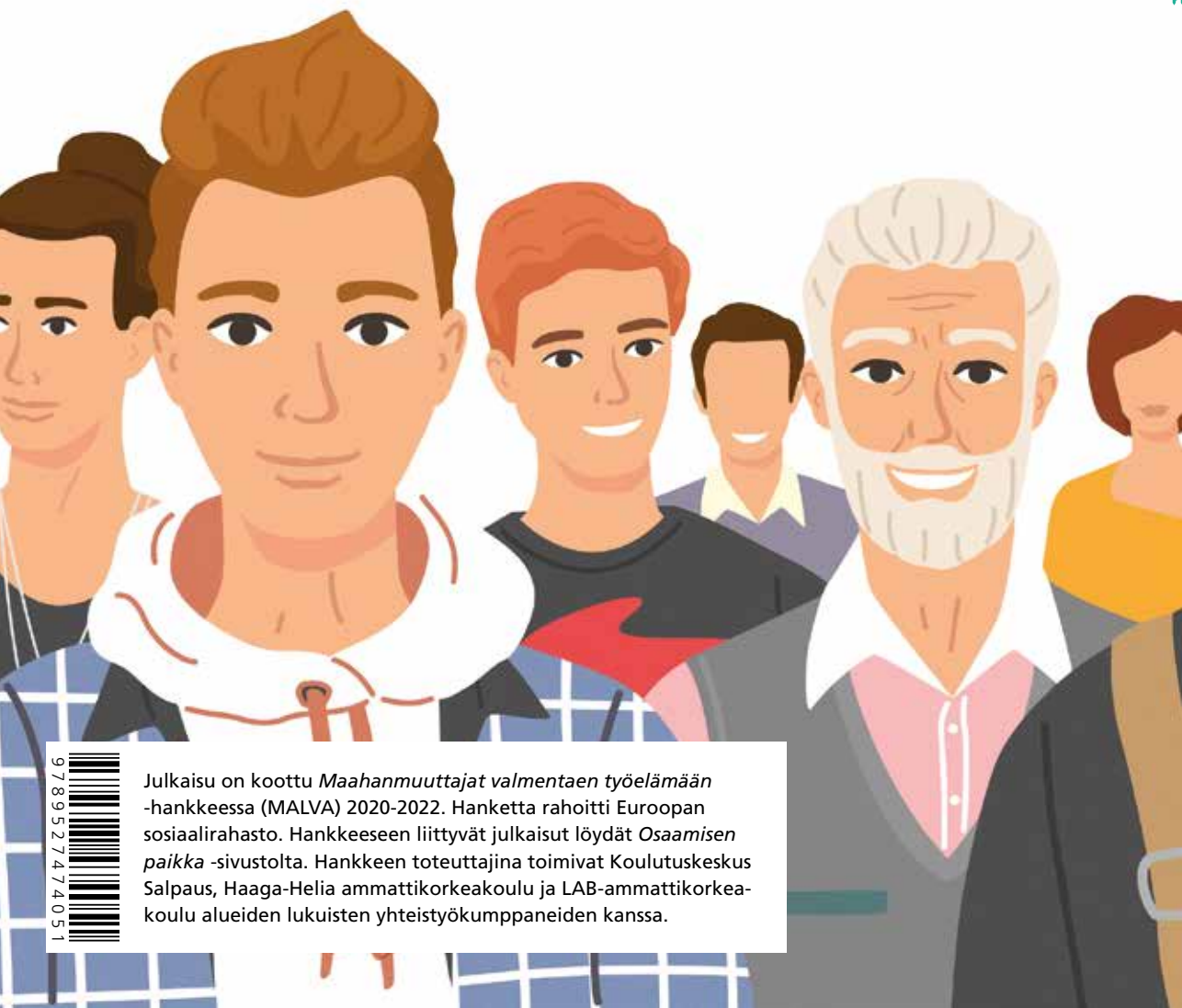
KIRJOITTAJAT

Ahola Marja, TKI-asiantuntija, LAB University of Applied Sciences
Allizay Zakia, varhaiskasvatuksen opettaja Espoon kaupunki.
Grosset Outi, asiantuntija, maahanmuuttajien työllistäminen, teollisuus ja kansainvälistyminen, Hämeen TE-toimisto
Hallikainen Anna-Kaisa, ammatillinen opettaja, Ao Live
Heinonen Pirjo, lehtori, Koulutuskeskus Salpaus
Honkala Kaisa, työelämäkoordinaattori, Ammattiopisto Luovi
Honkala Kaisu, lehtori, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Honkanen Eija, yliopettaja, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Hytönen Ulla, ammatillinen erityisopettaja, Ao Live
Häkämies Anna-Leena, työhönvalmentaja, Live-säätiö
Isacsson Annica, tutkimusaluejohtaja, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Jalo Erja, elintarvikealan opettaja, Stadin AO
Kivimäki Anniina, asiantuntija, Hämeen TE-toimisto
Korhonen Anne, kehittämiskoordinaattori, Vates-säätiö sr
Kouzi Afamia, omakielinen opettaja, Lahden kaupunki
Laaksonen Iris, työhönvalmentaja, Live-säätiö
Lampinen Mari, projektipäällikkö, Koulutuskeskus Salpaus
Löytönen-Parkkamäki Anu, työhönvalmentaja, Live-säätiö
Mahamud Abdille, opiskelija, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Nuutila Leena, lehtori, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Oljakka Merja, johtaja, henkilöstön kehitys, SOL-palvelut
Peussa Tuija, lehtori, työpaikkaohjauksen asiantuntija, Stadin AO
Pusa Maija-Leena, projektipäällikkö, Koulutuskeskus Salpaus
Seppälä Dina, myyntiasistentti, Ramtec Oy
Sultana Samiul, psykologi
Vainio Virve, lehtori, Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Zafar Afnan, TKI-asiantuntija, LAB-ammattikorkeakoulu

Meillä ihmisillä on tarve kuulua johonkin yhteisöön – olla osallisena. Eri asia kuitenkin on, tunnemeko oikeasti sitoutumista ja osallisuutta. Onko kaikkien osallisuus meille tärkeää, kannustaako tai innostaako se meitä? Mitä osallisuus käytännössä tarkoittaa? Miten voin siihen vaikuttaa?

Tämä julkaisu tarkastelee erilaisia näkökulmia ja kehittämishaasteita ammatillisessa koulutuksessa sekä alati muuttuvassa ja uudistuvassa monimuotoisessa työelämässä. Julkaisussa ääneen pääsevät maahanmuuttajataustainen opiskelija, työllistytjä ja opettaja. Muutokset lisäävät opettajien, yritysten henkilöstön ja työnantajien osaamistarpeita sekä haastavat näin samalla pohtimaan, miten työyhteisön monimuotoisuus saadaan osaksi organisaation voimavaroja ja toimintaa.

Yhdessä olemme enemmän!



9789527474051

Julkaisu on koottu *Maahanmuuttajat valmentaan työelämään* -hankkeessa (MALVA) 2020-2022. Hanketta rahoitti Euroopan sosiaalirahasto. Hankkeeseen liittyvät julkaisut löydät *Osaamisen paikka* -sivustolta. Hankkeen toteuttajina toimivat Koulutuskeskus Salpaus, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu ja LAB-ammattikorkeakoulu alueiden lukuisten yhteistyökumppaneiden kanssa.