

Hannele Niskanen, Sini-Tuuli Saaristo, Eija Svanberg

Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osaaminen näkyväksi

Osaamisen tunnistamisen malleja
Oulun ammattikorkeakoulussa ja
Karelia-ammattikorkeakoulussa



Julkaisusarja Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisu C: Raportteja, 70

Julkaisusarjan
vastaava toimittaja Kari Tiainen

Tekijät Hannele Niskanen, Karelia-ammattikorkeakoulu
Sini-Tuuli Saaristo, Karelia-ammattikorkeakoulu
Eija Svanberg, Oulun ammattikorkeakoulu

© Tekijät ja Karelia-ammattikorkeakoulu



Tämä julkaisu on lisensoitu Creative Commons Nimeä-EiKaupallinen-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä.

ISBN 978-952-275-319-9

ISSN 2323-6914

Karelia-ammattikorkeakoulu 2020



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Sisällys

1 Kansainväliset osaajat sujuvasti työelämään	4
2 Osaamisen tunnistamisen kehittäminen Oulun ammattikorkeakoulussa	6
3 Osaamisen tunnistaminen Karelia-ammattikorkeakoulussa	10
4 Osaamisen tunnistamisen jatkokehittäminen	12
Lähteet	13

1 Kansainväliset osaajat sujuvasti työelämään

Tapaamme korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia maahanmuuttotyön vastuukorkeakoulujen (SIMHE Supporting Immigrants in Higher Education in Finland) ohjauspalveluissa. Näillä kansainvälisillä osaajilla on kotimaassaan tai muualla ulkomailla suoritettu korkeakoulututkinto tai tutkinnon osia. Useilla myös huomattava työkokemus. Miten heidän polkuaan suomalaiseseen työelämään voidaan sujuvoittaa?

Ratkaisumalleja tähän haasteeseen kehitetään SIMHE-vastuukorkeakouluissa. Korkeasti koulutetun maahanmuuttajan polku osaamisen tunnistamisesta työllistymiseen on harvoin suora. Monenlaisia esteitä ja hankaluuksia on matkan varrella, mutta kokeilemalla ja kehittämällä voimme selkeyttää polkua, että kulkijan ei tarvitsisi kompastella, eikä ainakaan eksyä matkan varrella.

Asiaa on ratkottu muun muassa SIMHE polku -hankkeessa, jonka konseptiin sisältyy korkeakoulutetun maahanmuuttajan osaamisen tunnistaminen, osaamisen täydentäminen tai kehittäminen vastaamaan työelämän tarpeita sekä työnhakutaitojen parantaminen ja yrityskontaktien rakentaminen.

Osaamisen tunnustamisen vakiintuneet käytännöt

Tutkintojen ja osaamisen tunnustaminen jaetaan vakiintuneesti akateemiseen ja ammatilliseen tunnustamiseen. Akateemisen tunnustamisen tarkoituksena on arvioida tutkinnon, tai muulla tavoin hankitun osaamisen, tuottamaa (jatko-)opintokelpoisuutta tai mahdollisuutta lukea hyväksi opintoja ja osaamista. Nämä ratkaisut tehdään pääsääntöisesti oppilaitoksissa ja korkeakouluissa. Ammatillisen tunnustamisen tarkoituksena taas on käyttää tutkintoa tai muulla tavoin hankittua osaamista työelämässä ja ratkaisuja tekevät viranomaiset niissä tapauksissa, kun on kyse säännellyistä ammanteista, ja muissa tapauksissa ammatillisen osaamisen tunnustavat yksittäiset työnantajat. (Blomqvist & Niemi 2018, 60).

Henkilö voi hakea ulkomaisen korkeakoulututkintonsa tunnustamispäätöstä Opetushallitukselta tai muulta viranomaiselta, jos hänellä on ulkomailla suoritettu alempi tai ylempi korkeakoulututkinto (Opetushallitus, 2020a). Tunnistamispäätös on virallinen dokumentti, joka kertoo millaisen kelpoisuuden ulkomainen tutkinto antaa työtä tai opiskelupaikkaa haettaessa Suomesta. Päätöksen käsittely vie 2–3 kuukautta ja se voi maksaa useita satoja euroja (Opetushallitus, 2020b).

2 Osaamisen tunnistamisen kehittäminen Oulun ammattikorkeakoulussa

Tässä luvussa kuvataan osaamisen tunnistamista ja prosessin kehittämistä Oulun ammattikorkeakoulun Liiketalouden yksikössä. Mallina käytettiin SIMHE-Metropolian kehittämää osaamisen tunnistamisen palvelua ja sen toimintatapoja (Autero 2018, 67-82). Samalla kuitenkin huomioitiin alueiden erilaisuudet, sillä pääkaupunkiseudulla asuu lähes puolet ulkomaalaistaustaisista henkilöistä, vuoden 2019 lopulla noin 209 000 henkilöä (Suomen virallinen tilasto 2020). Koko Pohjois-Pohjanmaalla asui vuonna 2018 noin 12 000 ulkomaalaistaustaista henkilöä (Tilastokeskus 2020).

Osaamisen tunnistamisella todennetaan henkilön osaamista suhteessa suomalaisen tutkinnon sisältöihin tilanteessa, jossa henkilöllä on tutkintotodistus ulkomailla suoritettusta tutkinnosta. Tutkinnon sisällöt voivat poiketa vastaavista suomalaisista, eikä työnantajilla ei välttämättä ole vakiintunutta käsitystä ulkomaisista tutkinnoista. Työllistämisen haasteeksi voi nousta myös hakijan suorittaman koulutuksen sisältöön liittyvät epäselvyydet. Työnhakija ei välttämättä osaa kuvata koulutuksensa sisältöä, eikä hän ehkä tiedä, millaista osaamista työpaikassa tai yrityksissä yleensä Suomessa arvostetaan. Työnhakija ei välttämättä ole saavuttanut opinnoissaan suomalaisessa työelämässä tarvittavaa osaamista. (Hakala & Pesonen, 2018.) Osaamisen tunnistaminen vakuuttaa rekrytoijia kansainvälisen osaajan ammattitaidosta ja mikä tärkeintä, henkilön ei tarvitse suorittaa suomalaista vastaavaa tutkintoa saadakseen alansa työtä.

Osaamisen tunnistamiseen Oulun ammattikorkeakoulussa on prosessi valmiina, ns. HOT- eli hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustamisen prosessi. Osaamista tunnistetaan suhteessa opintosuunnitelmassa määritelyihin osaamisalueisiin, opiskeltaviin asioihin, opintoihin, opintokokonaisuuksiin tai opintojaksoihin ja niiden sisältöihin. Usein osaamisen tunnistamiselle on sovitut ja suunnitellut yhtenäiset tavat ja vaihtoehdot. Osaamisen tunnistamista tehdään tällä hetkellä lähtökohtaisesti tutkinto-opiskelijoille ja osaaminen kirjataan todistukseen.

Osaamisen tunnistamisella on työelämässä ja korkeakoulussa toisistaan poikkeavat kontekstit. Miten niitä voidaan yhdistää siten, että osaamisen tunnistaminen palvelisi

koulutettua maahanmuuttajaa työpaikan saannissa ja työssä menestymisessä suomalaisessa työelämässä? Millaista osaamista työelämässä tarvitaan? Mitä ovat tärkeimmät osaamisen aiheet ja alueet työelämää ajatellen, jotka tulee hallita ainakin jollakin tasolla ja mitä osaamista ilman selviytyminen työtehtävistä on vaikeaa tai mahdotonta? Näiden kysymysten kautta päädyttiin pohtimaan ydinosaamisia työelämän tarpeisiin.

Keskusteluun otettiin mukaan alan opettajat tavoitteena löytää työelämälle tärkeitä osaamisalueita. Pilotoimme tätä ydinosaamisten kartoitusta seuraavissa liiketalouden yksikön suuntautumisvaihtoehtojen tiimeissä: taloushallinnon, markkinoinnin ja myynnin sekä esimiestyön ja henkilöstöosaamisen tiimeissä. Tiimien keskusteluissa selkeni ajatus siitä, että on järkevää suhteuttaa ydinosaaminen johonkin tai joihinkin työtehtäviin.



Kuvio 1. Työtehtäviin liittyvän osaamisen täydentäminen.

Suuntautumisvaihtoehtotiimien keskustelun pohjaksi laadittiin lomake (taulukko 1). Lomakkeeseen määriteltiin ja sijoitettiin opettajatiimin yhteistyönä ja heidän ehdotuksestaan työtehtäviä ja niiden vaatimia ydinosaamisia, niitä täydentävää osaamista ja mahdollista erityisosaamista, josta olisi hyötyä työssä ja työllistymisessä. Mitkä voisivat olla sopivia työtehtäviä? Mitkä ovat tärkeimmät osaamisen aiheet tai alueet työelämää ajatellen? Nämä osa-alueet tulee hallita jollakin tasolla ja ilman näitä osaamisia selviytyminen työtehtävistä on vaikeaa tai mahdotonta. Sarakkeeseen 1 hahmoteltiin ydinosaamisia työtehtäviin ja pyrittiin konkreettisiin kuvauksiin.

Sarakkeeseen 2 hahmoteltiin täydentävä osaaminen alaan liittyen. Täydentävä osaaminen auttaa ja helpottaa työtä ja mahdollistaa etenemisen ja uuden oppimisen. Sarake 3 oli varattu erityistietämyksen kuvaamiselle, joka mahdollisesti syventäisi osaamista joltakin osa-alueelta.

Alakohtaisissa tiimeissä opettajat oman kokemuksensa ja arvioidensa perusteella hahmottivat useita työtehtäviä, kompetensseja tai ammattitaidon alueita ja niihin liittyviä ydin-, täydentäviä ja erityisosaamisia. Käytimme kunkin tiimin kokouksessa noin tunnin verran aiheen käsittelyyn. Esimerkkinä on keskustelun pohjalta syntynyt taloushallinnon suuntautumisvaihtoehdon ydinosaamisen taulukko 1. Lähtökohtaisesti pidettiin välttämättömänä suomen kielen taitoa työtehtävissä ja asiakaspalvelussa menestymisen edellytyksenä.

TYÖTEHTÄVÄ/ KOMPETENSSI	YDINOSAAMINEN	TÄYDENTÄVÄ OSAAMINEN	ERITYISTIETÄMYS
Tietojenkäsittely- osaaminen	Office-ohjelmisto (erityisesti Excel), pilvipalvelut ja taloushallinnon sovellukset		
Kirjanpito (työtehtävinä esim. reskontran hoitaja, laskuttaja, kirjanpitäjä)	-Terminologian tunteminen (tuotot ja kulut, vähennyskelpoinen/kelvoton, aktivointi, veronalainen jne.) -Suomalaisen lainsäädännön tuntemus (kirjanpitolaki, yhteisölaite ja alv-laki, elinkeinoverolaki)	Kustannuspaikka- laskenta ja tiliöinnin ymmärtäminen = sisäisen laskennan tiedonkeruu	
Palkanlaskenta	-Terminologia (lisätyö, ylityö jne.) -Työehtosopimukset ja suomalaisen lainsäädännön tuntemus, tulorekisteri (tietotekninen osaaminen)	Työlainsäädännön tuntemus (päiväraha-asiat, Kelan hakemukset ym.)	Työehtosopimus- ten soveltaminen
Sisäisen laskennan työtehtävät / controller / tarjouslaskenta	- Liiketoimintaosaaminen yhdistettynä taloushallinnon osaamiseen. - Kustannusrakenteen ymmärtäminen ko. alalla. - Käsitteet suomeksi, kuten tuotto- ja kustannuskäsitteet (näissä kansainväliset tavat)	Talousraportoinnin tuottaminen ja kyky kehittää raportointia	

Taulukko 1. Eräiden taloushallinnon työtehtävien ja niihin liittyvien osaamistarpeiden arviointia.

Samalla mietittiin myös opintojaksoja, jotka tukisivat osaamisen täydentämistä nimenomaan siitä näkökulmasta, että henkilöllä on alan tutkinto ulkomailta ja mahdollisesti myös työkokemusta. Perustyökalujen käyttö tulee osata (Microsoft Office - työkalut) ja ymmärtää taloushallinnon tietojärjestelmien merkitys, tärkeää on myös alan terminologian ja lainsäädännön tuntemus. Näihin aiheisiin löytyy opintojaksoja perus- ja ammattiopinnoista ja alaan jo perehtynyt henkilö voi nopeasti omaksua uuden tiedon käytännön soveltamisen alallaan.

Työelämässä voidaan arvostaa korkealle sellaistaakin osaamista, jota suomalaisella tutkinnolla ei ole voinut saada. Yritykset ja muut organisaatiot tarvitsevat paitsi yleisesti osaavaa työvoimaa, myös erityisosaamista, joka voi vahvistaa kansainvälistä innovaatiotoimintaa, tukea kansainvälisten investointien saamista Suomeen sekä yritysten kansainvälistymistä (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020). Rekrytointitilanteessa tällainen osaaminen voi olla ratkaiseva tekijä. Kansainvälisellä osaajalla voi olla yrityksen menestymisen kannalta tärkeää osaamista, mutta sitä ei vain ole huomattu tai sanoitettu eikä todennettu. Haasteena on, miten tällaista osaamista voitaisiin tunnistaa.

3 Osaamisen tunnistaminen Karelia-ammattikorkeakoulussa

Karelia-ammattikorkeakoulussa osaamisen tunnistamista korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille alettiin kehittää osana maahanmuuttotyön SIMHE-vastuukorkeakoulutoimintaa vuonna 2017. Mallia otettiin Metropolia-amk:n kehittämästä osaamisen tunnistamisen palvelusta (Autero 2018, 67-82). SIMHE-Karelia ohjauspalvelussa tavataan vuosittain noin 100 korkeasti koulutettua maahanmuuttajaa joilla työllistymisen esteenä on usein on se, etteivät työnantajat tunnista ulkomailla saadun koulutuksen tai työkokemuksen tuomaa osaamista (Hakala & Pesonen 2018). Osaamisen tunnistamisen prosessi Karelia-ammattikorkeakoulussa etenee orientaatiosta ja asiakkaan tekemästä itsearviointista asiantuntijakeskusteluun, joka tapahtuu kunkin koulutusalan opettajan tai opinto-ohjaajan kanssa. Asiantuntijakeskustelussa kartoitetaan asiakkaan osaaminen ja sen perusteella laaditaan kartoitusdokumentti, josta osaaminen käy ilmi. Prosessissa asiakkaan aiempaa koulutuksen tai työkokemuksen tuomaa osaamista verrataan Karelian vastaavan koulutusosalta valmistuneen osaamiseen.

Osaamisen tunnistamista on kehitetty kaikkien Karelian koulutusalojen kanssa. Koulutusalat valitsivat omalta alaltaan kolme tai neljä ydinosaamisaluetta, johon asiakkaan osaamista verrataan. Osaamiskartoituksessa ei siis käydä läpi jokaista opintojaksoa ja sen tuomaa osaamista, vaan keskitytään laajemmin koulutusalan ydinosaamisiin. Keskustelun ja kartoituksen pohjalta laaditaan dokumentti, jossa osaaminen sekä mahdolliset täydennystarpeet käyvät ilmi. Tämä ns. kartoitusdokumentti on olennainen tuotos osaamisen kartoitusprosessista. Sen avulla asiakas voi todentaa osaamisensa työnhakutilanteessa. Käyty osaamisen tunnistamisen prosessi antaa myös asiakkaalle itselleen arvokasta tietoa omasta osaamisestaan suhteessa suomalaisen tutkinnon tuomaan osaamiseen. Näin hän pystyy paremmin kertomaan osaamisestaan työnhakutilanteessa.

Kohti työelämälähtöistä osaamisen tunnistamisen prosessia

SIMHE polku -hankkeen myötä edellä esiteltyä osaamisen tunnistamisen prosessia on täydennetty työelämälähtöisemmäksi. Hankkeessa on pyritty kartoittamaan työelämän osaamisen tarpeet ja niitä peilaten asiakkaalle tehdään täydennyskoulutussuunnitelma. Osana SIMHE polku -hankkeen toteutusta Karelia suoritti yrityskartoituksen Itä-Suomen alueella tekniikan, liiketalouden ja ICT:n alojen yrityksille. Kartoituksen toteutti ulkopuolinen toimija. Kartoituksen avulla haluttiin selvittää, millaista osaamista Itä-Suomen alueen yritykset odottavat korkeasti koulutetuilta maahanmuuttajilta ja sitä, ovatko yritykset kokeneita maahanmuuttajien rekrytoinnissa. Tuloksia voidaan hyödyntää täydennyskoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Haastatteluja varten kartoitettiin 126 alueen yritystä, joiden joukosta suoritettiin 15 vapaamuotoista haastattelua pienille ja keskisuurille yrityksille. Yritykset ovat eri toimialoita ja tekevät kansainvälisille markkinoille tähtääviä tuotteita, palveluita tai toimeksiantoja. Kartoituksen perusteella kaikki alueen haastatellut yritykset etsivät lisätyövoimaa ja kansainvälisen osaavan työvoiman löytäminen on ajankohtaista. Haastattelujen perusteella muodostui yritysprofieileja, joita voidaan hyödyntää korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien verkostoitumisessa ja ohjaamisessa työelämään. Yritysprofieileja olivat startup-yritykset, tutkimuslähtöiset spin-off -yritykset sekä vientiin tähtäävät kasvuyritykset. Lisäksi yhteisölliset, monialaiset työtilat nähtiin tärkeänä verkostoitumisen ja työllistymisen näkökulmasta. (Pitkänen, Juvonen & Saaristo 2019.)

Karelia-ammattikorkeakoulussa SIMHE polku -opiskelijaa pyydetään tekemään itsearviointi ennen varsinaista täydennysopintosuunnitelman laatimista. Itsearvioinnissa heitä pyydetään arvioimaan oman koulutuksensa tärkeimpiä osaamisalueita ja vertaamaan koulutustaan Karelia-amk:n vastaavaan koulutukseen. Opiskelijaa pyydetään myös kertomaan omasta työkokemuksensa kautta saamastaan osaamisesta. Hänen on myös arvioitava, miten hänen osaamisensa soveltuu suomalaiseen työelämän vaatimukseen sekä työllistymismahdollisuuksiin. Tällä itsearvioinnilla pyritään saamaan selville opiskelijan oma käsitys osaamisestaan ja tietämys suomalaisesta työelämästä. Hän myös perehtyy Karelian opetustarjontaan syvällisemmin ja siten myös täydennysopintosuunnitelma kohdentuu paremmin täydentämään opiskelijan osaamista.

4 Osaamisen tunnistamisen jatkokehittäminen

SIMHE polku -hankkeen tavoitteena oli maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen käytäntöjen kehittäminen. Aiheeseen kaivataan olennaisia parannuksia, sillä tavoitteena on, että maahanmuuttajien osaamista voidaan hyödyntää suomalaisilla työmarkkinoilla joustavammin ja nopeammin. Lähtökohtana oli osaamisen tunnistaminen maahanmuuttajalle, jolla on oman alan korkeakoulututkinto tai alan korkeakouluopintoja sekä myös alan työkokemusta.

Oulun ammattikorkeakoulussa kehittämisprosessiin otettiin mukaan opettajat liiketalouden eri alakohtaisista tiimeistä. Keskusteluissa näkökulma siirtyi opetussuunnitelmien ja niiden sisältöjen vertaamisesta työelämän työtehtäviin ja niiden vaatimuksiin. Mikä on erilaisissa työtehtävissä merkityksellistä ja vaadittavaa osaamista? Työllistymisen kannalta vaikuttaa järkevältä, että osaamista tunnustetaan suhteessa työtehtäviin ja osaamisen täydentäminen voidaan rakentaa työtehtävien tarpeiden pohjalta. Täydennystä osaamiseen voi löytyä esimerkiksi korkeakoulujen opintotarjonnasta. Tiimien keskusteluissa hahmoteltiin opintoja, joita tietyt työtehtävät edellyttävät esimerkiksi taloushallinnon alalla, ja joita oletettavasti ei ole henkilöllä, joka on opiskellut muualla kuin Suomessa. Tätä teemaa olisi tarpeellista kehittää pidemmälle.

Karelia-amk:ssa pilotoitiin osaamisen tunnistamista SIMHE ohjauspalvelun osana muutamia kertoja. Jatkossa opetussuunnitelmat tulisi kuvata selvemmin ja helpommin ymmärrettäväksi, jotta asiakas pystyisi vertaamaan omaa osaamistaan niihin. Jotta palvelu laajenisi, tarvittaisiin riittävästi tietoa opetussuunnitelmista englanniksi ja lisää englanninkielisiä koulutusohjelmia. On myös hyvä varmistaa, että termit ja niiden merkitys on ymmärretty oikein. Asiakkaan ohjaaminen prosessissa on erittäin tärkeää. Usein asiakkaan on vaikea löytää oman osaamisensa ydinkohdat ja kertoa niistä. Asiantuntijakeskustelussa mukana olevan opettajan tai opinto-ohjaajan rooli onkin olennainen. Hänen on pystyttävä keskustelun avulla kartoittamaan asiakkaan osaaminen. Keskusteluun voi liittyä kielellisiä tai kulttuurisia haasteita. Nyt tehdyt osaamisen tunnistamisen prosessit on tehty englannin kielellä. Haasteena on ollut se, että asiakkaan suomen- ja/tai englannin kielen kielitaito ei aina riitä oman osaamisen kuvaamiseen.

Lähteet

Autero, M. 2018. Osaamisen kartoitus tukee maahanmuuttajan työelämään ohjaamista. Teoksessa H. Stenberg, M. Autero & E. Ala-Nikkola (toim.) Osaamisella ei ole rajoja. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu, 86-82.

Blomqvist, C. & Niemi, H. 2018. Tutkintojen ja osaamisen tunnustaminen Suomessa ja muissa maissa. Teoksessa H. Stenberg, M. Autero & E. Ala-Nikkola (toim.) Osaamisella ei ole rajoja. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu, 60-65.

Opetushallitus 2020. Ulkomailla suoritettujen tutkintojen tunnustaminen Suomessa.. <https://www.oph.fi/fi/palvelut/tutkintojen-tunnustaminen/ulkomailla-suoritettujen-tutkintojen-tunnustaminen-suomessa>. 12.4.2020

Opetushallitus 2020b. Tutkinnon tunnustamis päätöksen hakeminen. <https://www.oph.fi/fi/palvelut/tutkinnon-tunnustamispaatoksen-hakeminen>. 9.6.2020,

Oulun ammattikorkeakoulu. Opinto-opas 2019-2020..<http://www.oamk.fi/opinto-opas/opintojen-sisalto/opetussuunnitelmat?koulutus=lik2019s-lii&lk=s2019&alasivu=osaamisalueet>. 13.4.2020

Hakala, K. & Pesonen, J. (2018). Työnantajien haasteet korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistämässä. Teoksessa T. Hirard & A. Eskola-Kronqvist (toim.) Maahanmuuttajien urareitit. HAMK Unlimited Journal 13.6.2018. <https://unlimited.hamk.fi/ammattillinen-osaaminen-ja-opetus/tyonantajien-haasteet>.

Pitkänen, M., Juvonen, K. & Saaristo, S. 2019. Millainen osaaminen edistää korkeasti koulutetun maahanmuuttajan työllistymistä?. Karelian verkkojulkaisu Vasu 4/2019. https://www.karelia.fi/vasu/2019/11/08/simhe_yrityskartoitus/

Suomen virallinen tilasto (SVT). Väestörakenne [verkkojulkaisu]. Vuosikatsaus 2019. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/vaerak/2019/02/vaerak_2019_02_2020-05-29_tie_001_fi.html 9.6.2020.

Tilastokeskus 2020. Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. Maahanmuuttajat ja kotoutuminen. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen__Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/maakoto_pxt_11vu.px/table/tableViewLayout1/ 9.6.2020.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Talent Boost -toimepideohjelma. <https://tem.fi/talent-boost>.
12.3.2020.