

## Loppuraportti



### Sisällysluettelo

#### Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ .....	2
Tausta ja tavoitteet .....	3
Tehdyt toimenpiteet .....	3
Keskeiset tulokset.....	4
Ohjauksellisen osaamisen tunnistamisen malli – johtopäätökset ja suositukset .....	7
Arviointi ja mittarit.....	11
Kustannukset.....	13

## TIIVISTELMÄ

### Keskeiset tulokset ja havainnot:

Työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamassa hankkeessa kehitettiin ja testattiin osaamisen tunnistamisen mallia, joka kohdistui erityisesti maahanmuuttajille, jotka eivät ole työvoiman piirissä. Hankkeen toteutti Spring House, ja sen toiminta keskittyi Varsinais-Suomeen. Tavoitteena oli auttaa maahanmuuttajia tunnistamaan oma osaamisensa ja edistämään heidän työllistymistään suomalaisilla työmarkkinoilla.

Hankkeen pilotit toteutettiin erilaisissa ympäristöissä, joissa maahanmuuttajat viettävät aikaa, kuten järjestöissä ja oppilaitoksissa. Tämä lähestymistapa mahdollisti kohderyhmän tehokkaan tavoittamisen ja osaltaan edesauttoi osaamisen tunnistamista. Parhaiten tuloksia saatiin, kun käytettiin kohderyhmälle soveltuvia menetelmiä, kuten kuvakortteja ja monikielisiä materiaaleja, sekä tarjottiin yksilöllistä ohjausta. Osaamisen tunnistaminen nähtiin jatkuvana prosessina, joka tukee maahanmuuttajia koko työllistymispolun ajan.

### Keskeiset suositukset:

- Ohjauksen integrointi kotoutumisprosessiin:** Osaamisen tunnistaminen ja työllistymisen tukeminen tulisi sisällyttää osaksi maahanmuuttajien kotoutumisprosessia. Tämä varmistaa, että tuki on saatavilla kaikissa kotoutumisen vaiheissa ja että maahanmuuttajat saavat tarvittavaa ohjausta.
- Monialaisen yhteistyöverkoston luominen ja ylläpitäminen:** Eri toimijoiden, kuten oppilaitosten, järjestöjen, työnantajien ja julkisen sektorin, välinen yhteistyö on avainasemassa maahanmuuttajien työllistymisen tukemisessa. Verkoston avulla voidaan tarjota monipuolista tukea ja hyödyntää eri toimijoiden osaamista.
- Kohderyhmälähtöiset ja visuaaliset menetelmät:** Osaamisen tunnistamisessa on tärkeää käyttää menetelmiä, jotka ovat helposti ymmärrettäviä ja saavutettavia maahanmuuttajille. Tämä tarkoittaa konkreettisten ja visuaalisten työkalujen, kuten kuvakorttien ja monikielisten materiaalien, käyttöä.
- Jatkuva ja yksilöllinen tuki:** Maahanmuuttajille tulee tarjota pitkäjänteistä ja henkilökohtaista tukea heidän työllistymispolunsa eri vaiheissa. Tämä tukee heidän osaamisensa kehittämistä ja työllistymismahdollisuuksiensa parantamista.
- Osaamisen jatkuva kehittäminen:** Osaamisen tunnistamista ei tule nähdä kertaluontoisena toimenpiteenä, vaan jatkuvana prosessina. Maahanmuuttajille on tarjottava mahdollisuuksia kehittää ja päivittää osaamistaan työmarkkinoiden vaatimusten mukaisesti.

Raportti korostaa näiden suositusten merkitystä maahanmuuttajien työllistymisen edistämisessä ja tarjoaa arvokkaita näkemyksiä, jotka voivat toimia pohjana tuleville hankkeille ja toimille. Näillä suosituksilla pyritään luomaan kestävä malli, joka tukee maahanmuuttajien integraatiota ja työllistymistä Suomessa.

## Tausta ja tavoitteet

Hankkeen taustalla ovat työ- ja elinkeinoministeriön osaamisen tunnistamisen työryhmän väliraportin (<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164492>) tulokset sekä vuoden 2025 alusta voimaan tulevat kotoutumislain uudistukset, jotka asettavat kunnille entistä vahvemman roolin kotoutumisen edistäjänä. Kuntien tulee jatkossa varmistaa, että kotoutumista ja työllistymistä edistävät palvelut ovat kaikkien saatavilla. Raportin mukaan erityisesti kotoutumispalvelujen ulkopuolella olevat henkilöt ovat tällä hetkellä heikommassa asemassa mm osaamisen tunnistamisen osalta ja siten heidän kotoutumistaan ja työllistymistään ei edistetä välttämättä tarkoituksenmukaisesti. Hankkeella onkin pyritty herättelemään paikallistoimijoita suunnittelemaan osaamisen tunnistamisen palveluita ja keinoja tämän kohderyhmän osaamisen tunnistamiseksi.

Hankkeen puitteissa järjestetyissä pilottikokeiluissa oli tavoitteena testata käytännössä osaamisen tunnistamisen mallia työvoiman ulkopuolella oleville ja/tai kotoutumispalveluiden ulkopuolelle jääneille maahanmuuttajille sekä luoda testattavan mallin ja muista osaamisen tunnistamisen malleista aiemmin saatujen kokemusten pohjalta ehdotus laajasti hyödynnettävästä mallista kohderyhmän osaamisen tunnistamiselle.

Spring House toteutti osa-alueen 1 pilotin, jossa tavoitteena oli tavoittaa 30 henkilöä sekä kokeilla heidän kanssaan Spring Housen ohjauksellisen osaamisen tunnistamisen mallia.

## Tehdyt toimenpiteet

Spring House toteutti osaamisen tunnistamisen pilotit työvoiman ulkopuolella oleville Varsinais-Suomessa. Työ käynnistyi lokakuussa 2023 yhteistyöverkoston kartoittamisella ja heidän kontaktoinnilla. Otimme yhteyttä seuraaviin tahoihin, josta arvioimme löytyvän hankkeen kohderyhmään kuuluvia henkilöitä:

- SPR Turku, kielikahvila
- Yhdessä Yhdistys
- MVVK
- Tyttöjen Talo, Varissuo
- Turun ammatti-instituutti
- Turun kaupunki ja International House Turku
- Daisy Ladies Ry
- Mannerheimin lastensuojeluliitto, Turku
- Turun pakolaisapu
- Fingerroos Säätiö
- Sateenkaarikoto Kaarina ja Halinen
- Auralan Settlementti
- Ukraina-keskus.

Lisäksi hankkeesta kerrottiin myös Spring Housen kotoutumiskoulutuksen opiskelijoille ja kartoitettiin, olisiko heidän perheenjäsenensä mahdollisesti kohderyhmää ja kiinnostuneita osallistumaan.

Kartoituksen tuloksena huomattiin, että kohderyhmän tavoittaminen oli haasteellista. Monella yhdistyksellä oli jo menossa oma hanke, jossa yhtenä toimenpiteensä oli myös osaamisen tunnis-

taminen eikä yhteistyössä nähty mahdollisia synergiaetuja. Toisena haasteena mahdolliset yhteistyökumppanit ovat tuoneet esille, että työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien tunnistaminen on haastavaa. Yhteistyökumppanit eivät tiedä ovatko heidän asiakkaansa todella työvoiman ulkopuolella vai eivät. Osa yhteistyökumppaneista ei ole osannut tunnistaa asiakaskunnastaan kriteereitä täyttäviä henkilöitä.

Joulukuussa 2023 sovittiin pilottien toteutuksesta Ukraina-keskuksen ja Turun kaupungin kanssa.

Ukrainalaisten pilotin oli tarkoitus alkaa tammikuun alussa. Palvelusta tiedotettiin ukrainankielisten esitteiden avulla Ukraina-keskuksen kautta. Palveluun ilmoittautui 11 henkilöä. Tavoitteena oli toteuttaa toteutusmallimme mukainen kokonaisuus soveltaen sitä osallistujien tilanteeseen (esim. työvuorot). Pilotti käynnistyi 22.1.2024, mutta ilmoittautuneista tuli paikalle ainoastaan 1 henkilö. Myöhemmin tuli vielä muutama henkilö. Ukrainankielinen avustaja soitti ilmoittautuneet läpi eikä kukaan ollut enää halukas osallistumaan. Totesimme yhdessä, että pilotin jatkaminen ei ole tarkoituksenmukaista. Teimme kuitenkin osallistuneiden kanssa osaamisprofiilit ja päivitimme työnhakuasiakirjat sekä teimme työnhauksen ohjausta muutaman tunnin.

Helmikuussa 2024 käynnistimme pilottiryhmät yhteistyössä Turun kaupungin kanssa sekä Sateenkaarikoto ry:n kanssa Kaarinassa ja Halisissa. Erona ukrainalaisten kanssa suunniteltuun pilottiin oli se, että jalkauduimme palvelun kanssa sinne, mihin asiakkaat tulivat muutenkin. Turun kaupungin kotiäitien suomen kielen kurssin osallistujien lapsille oli järjestetty myös päivähoito, mikä oli erityisen hienoa ja helpotti myös osaamisen tunnistamisen pilotin toteutusta. Kaarinan ja Halisen pilotit toteutettiin tiiviissä yhteistyössä Sateenkaarikoton kanssa heidän oman palvelunsa rinnalla. Kaikissa piloteissa toteutimme toteutussuunnitelman mukaisesti sekä ryhmämuotoista että yksilöllistä osaamisen tunnistamista ja ohjausta sekä tietopuolista opetusta/valmennusta.

## Keskeiset tulokset

Spring Housen hankkeeseen osallistui lopulta yhteensä noin 40 henkilöä, joista n. 15 osallistui tunnistamiseen aktiivisesti ja sai jatko-ohjausta (ukrainalaisia 4 henkilöä, Turun kaupungin kotiäitien suomen kielen kurssilaisia 9 henkilöä, Sateenkaarikoto Halisissa 14 ja Kaarinassa 13 henkilöä). Osa tunnistettavista osallistui vain kerran tai hyvin satunnaisesti osaamisen tunnistamiseen. Osallistujat olivat taustoiltaan hyvin heterogeenisiä, osa oli kotimaassaan lukutaidottomia ja osa puolestaan korkeasti koulutettuja.

Osaamisen tunnistaminen käsitteenä oli monille vähän kotimaassaan koulutusta saaneille osallistujille ensin vieras käsite. He eivät heti ymmärtäneet mitä osaamisella tarkoitetaan suomalaisessa kulttuurissa ja mitä osaamista itsellä voisi olla. Osaamisen tunnistamisen prosessin aikana vahvistettiin ymmärrystä osaamisesta ja autettiin osallistujia hahmottamaan omaa osaamistaan konkreettisesti erilaisten menetelmien avulla.

Lähdimme osallistujien kanssa liikkeelle hyvin matalalla kynnyksellä kuvien avulla. Tarkoituksena oli konkretisoida osallistujille käsitystä omasta osaamisesta ja harjaannuttaa heitä havaitsemaan omia taitojaan. Mahdollisuuksien mukaan käytimme omakielisiä materiaaleja. Alkuvaiheessa hyväksi työvälineeksi osoittautuivat Mieltymysmittarin kuvakortit.

Lisäksi ohjaaja käytti erilaisia verbejä kuvaavia kuvia, joista opiskelijat saivat valita omaa osaamista kuvaavia suomen kielen verbejä ja luoda niistä lauseita. Tehtävässä yhdistyi oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen suomen kielellä. Osaamisen tunnistamisessa oli hyödyllistä yhdistää osaamisen tunnistamista suomen kielen opiskeluun, koska opiskelijoiden kieltaito oli heikkoa. Tunnistettavan osaamisen sanastoa pitikin opettaa ensin opiskelijoille. Yksi

osaamisen tunnistamisen keskeinen tulos oli, että kartoitettavat oppivat sanottamaan keskeistä osaamistaan ja nostamaan esille juuri suomalaisessa työelämässä kaivattua osaamista. Palvelun valmentaja auttoi muotoilemaan ja tuomaan esiin työnantajia kiinnostavaa konkreettista osaamista.

Osaamisen tunnistamisessa ja osallistujien osaamisessa suomen kielen taito havaittiin suurella osalla keskeiseksi haasteeksi, mutta palvelussa kartoitettiin osallistujien osaamista kokonaisuutena. Osa palveluun osallistuneista koki juuri suomen kielen heikon osaamisen suurimmaksi esteeksi työmarkkinoille siirtymisessä, mutta palvelun aikana halusimme purkaa kielellisiä esteitä ja avata osallistujille erilaisia polkuja työelämään.

Lisäksi kokeilimme osaamisen käsi -harjoitetta. Vahvuuksia kartoitettiin Competence cards for immigrantion counselling Bertelsmann ja Stiftungin vahvuusluokitusten avulla. Ne olivat monikielisiä, joten osallistujat pystyivät täyttämään niitä omakielisen ohjaajan kanssa, vaikka heidän oma lukutaitonsa ei olisi riittänyt vahvuuskartoituksen tulkintaan. Harjoituksen jälkeen osallistujien kanssa verrattiin tuloksia eri ammattien osaamisvaatimuksiin ja etsittiin osaamiseen vastaavia ammatteja.

Osan opiskelijoista kanssa teimme Skillab -profiilit. Skillmapin avulla saimme tuotua esiin sellaista osaamista, mikä muuten olisi ehkä jäänyt sanoittamatta, koska tekoöly osasi etsiä tietokannasta erilaisia osaamisia, joita se ehdotti lisättäväksi osaamisprofiiliin. Kun kävimme Sateenkaarikodossa tuloksia läpi, toiminnan johtaja oli yllättynyt mitä kaikkea erilaista osaamista osallistujien profiileista paljastui. Skillabin avulla pääsimme myös kiinni osallistujien aiempiin työtehtäviin konkreettisesti. Esimerkiksi ajoneuvojen sähköasennuksia tehneellä miehellä oli valtavasti alan osaamista ja kokemusta kotimaastaan, joka tuli esiin Skillab -profiileja laadittaessa.

Tietopuolinen osuus sisälsi tietoiskuja ammasteista, niiden vaatimuksista, suomalaisesta työelämästä, mutta myös opiskelumahdollisuuksista ja pääsyvaatimuksista opintoihin. Samalla tarjottiin osallistujille tukea työharjoittelupaikkojen tai työpaikkojen hakuun. Työelämäosuus sisälsi osaamista vastaavien työnantajien kartoittamista Turun seudulta. Samalla osallistujille näytettiin, että miten piilotyöpaikkoja voi Suomesta etsiä ja miten piilotyöpaikkoihin haetaan. Osallistujia kiinnosti ymmärtää, missä työtehtävissä heidän osaamisestaan on etua.

Työelämäosuudessa ilmeni myös monenlaisia kulttuuriin liittyviä eroavaisuuksia ja ammattien osaamisvaatimusten eroavaisuuksia Suomen ja kotimaan välillä.

Esimerkiksi kokin työtehtävät Suomessa ovat osittain erilaisia johonkin toiseen maahan verrattuna. Suomessa esimerkiksi nais- ja mieskokki tekevät samoja työtehtäviä tasa-arvoisesti. Toisaalta eri ammasteista saattoi olla vääriä mielikuvia tai ennakkokäsityksiä, joista pienryhmissä keskusteltiin. Esimerkiksi vääriä mielikuvia oli voinut syntyä keskusteluissa oman kulttuurin edustajien kanssa. Perheenjäsenillä saattoi myös olla vahvoja mielipiteitä soveltuvista ammasteista. Toisaalta yhteistyökumppani (Sateenkaarikoto) piti myös tiedon jakamista hyvänä asiana, koska yhteisöllisistä kulttuureista tulevat osallistujat saattoivat jakaa oikeaa tietoa ja oppimaansa myös lähipiirissään.

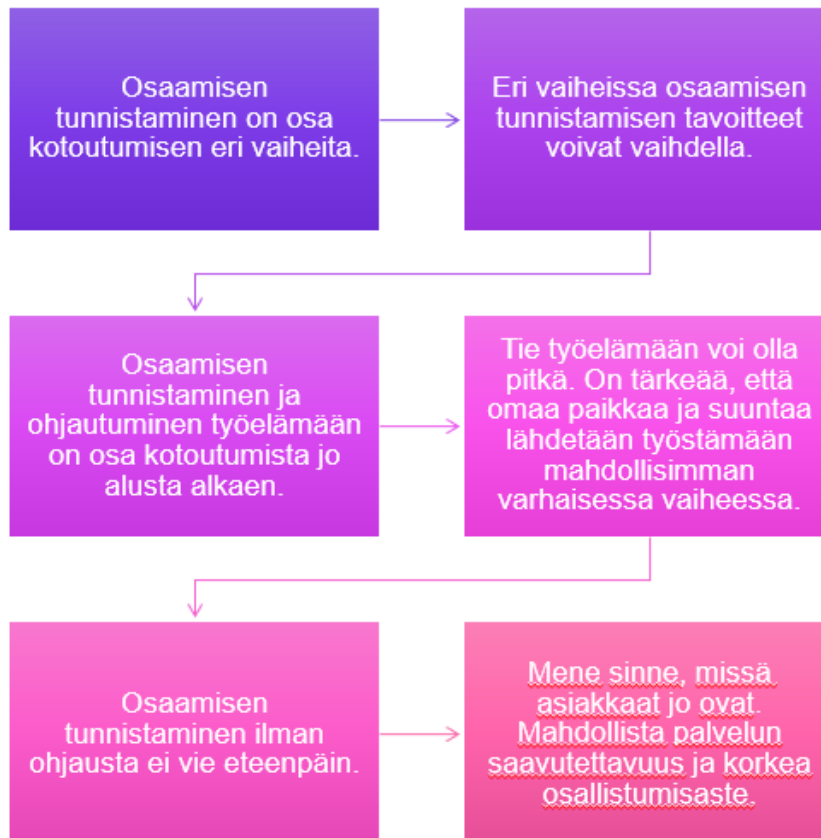
Toteutettujen pilottien perusteella voimme todeta seuraavaa:

- Yhteistyökumppaneiden mukaan saaminen vaati pitkäjänteisyyttä ja aikataulujen yhteensovittamista.

- Tärkeää osallistujien tavoittamisessa on ollut, että osaamisen tunnistaminen on saatu vietyä ja toteutettua heille entuudestaan tutussa paikassa ja tutujen aikataulujen ja rutiinien mukaisesti. Ukrainalaisten valmennuksen haasteena oli mahdollisesti uusi paikka ja tuntematon toimija.
- Tavoittamisessa apuna on, että yhteistyökumppani ja maahanmuuttajille jo entuudestaan tuttu ihminen on innostunut ja sitoutunut osaamisen tunnistamiseen ja rohkaisee osallistujia mukaan.
- Kotiäitien toiminta ei ole osallistujille velvoittavaa. He osallistuvat toimintaan omien aikataulujen mukaan.
- Sähköiset materiaalit toimivat hyvin korkeasti koulutetuille, luku- ja kirjoitustaidottomilla haasteita käyttää. Tärkeää on päästä sanoittamaan osaamistaan omalla äidinkielellä tai jollain muulla vahvalla kielellä. Kaikki ohjelmat eivät myöskään toimi kaikilla kielillä. Skillmap ei toimi farsin kielellä. Skillmapista on erityisesti hyötyä työssä käyneiden osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen. Osaamisen täyttäminen ja hakusanojen etsiminen vaati toisinaan valmentajan motivoimista, jotta kaikki saatiin tuotua esille.
- Tehtiin kulttuurisiin eroihin liittyvä havainto, että maahanmuuttaneet usein jättivät kertomatta työkokemuksesta, johon he eivät ensisijaisesti hakeneet Suomessa tällä hetkellä. He eivät ymmärtäneet, miksi on tärkeää kirjata tai nostaa esille myös aiemmassa ammatissa hankittua osaamista, jos he eivät halunneet enää jatkaa kyseisellä alalla.
- Kuvakortit toimivat erityisen hyvin osaamisen tunnistamisessa taustaltaan lukutaidottomien kanssa ja heidän kanssa, joilla suomen kieli on heikko.
- Työkyky kysymys nousi esiin, kun osaamisen tunnistamista tehtiin Sateenkaarikodossa Kaarinassa. Aiempi osaaminen ja kokemus eivät välttämättä työkyvyn puitteissa olleet enää mahdollisia uravaihtoehtoja, mutta aiemman osaamisen pohjalta suunnittelimme uusia uravaihtoehtoja.
- Ryhmämuotoisessa valmennuksessa toimivat: Mieltymysmittari, kuvakortit, osaamisen sanoittaminen kirjallisesti, taulukkojen täyttäminen. Digitaaliset välineet vaativat pienryhmää ja eriyttämistä johtuen isoista kielellistä ja digitaalisista osaamiseroista. Yksilöllisten haastattelujen avulla päästiin syvemmälle osaamiseen ja valmentaja pystyi esittämään tarkentavia kysymyksiä esimerkiksi työvälineistä. Kartoitettavan täyttämät tiedot saattoivat olla paljon suurempiä ja kartoittajan asiantuntemusta tarvittiin relevantin osaamisen esiin tuomiseen.

## Ohjauksellisen osaamisen tunnistamisen malli – johtopäätökset ja suositukset

Pilottikokemustemme perusteella suosittelemme ohjauksellisen osaamisen tunnistamisen mallia, jossa osaamista tunnistetaan jatkumona eri vaiheissa kotoutumisprosessia. Osaamisen tunnistamisen tulee olla osa kotoutumista ja työelämään suuntautumista alusta alkaen. Osaamisen tunnistaminen konkretisoi yhdessä ohjauksen ammattilaisen kanssa maahanmuuttaneelle omaa polkua kohti työelämää.






Kuva 1 Osaamisen tunnistamisen periaatteet

Osaamisen tunnistamisessa lähdetään yleensä liikkeelle formaalista koulutuksesta. Toisaalta monelta sellainen uupuu tai aikaisempaa koulutusta ei nähdä hyödyllisenä. Toisaalta voidaan myös haluta aloittaa uudessa maassa puhtaalta pöydältä ja lähteä luomaan uudenlaista työuraa. Osaamisen tunnistamisen kautta tehdään kuitenkin näkyväksi, että kaikella aiemmalla opitulla ja koetulla on merkitystä myös uudessa elämäntilanteessa ja omasta repusta voikin löytää sopivat eväät uusien polkujen suunnittelulle. Tilanne voi myös muuttua, kun opitaan tuntemaan uuden kotimaan työmarkkinoita ja arvioidaan omia mahdollisuuksia. Osaamisen tunnistaminen antaa myös sysäyksen osaamisen kehittämiselle ja mahdollisille opinnoille. Tämän takia ohjauksellinen ote ja jatkuvuus ovat avainasemassa. Ohjaus auttaa pitämään suunnan kirkkaana sekä tarjoamaan vaihtoehtoja valintojen tekemisen tueksi. Tärkeää on huolehtia, että ohjausta on saatavilla matalalla kynnyksellä paikoissa, jossa maahanmuuttaneet asioivat muutenkin. Ohjauksellisen otteen täytyy olla myös proaktiivinen.

## Ohjauksellisen osaamisen tunnistamisen periaatteet

Ohjauksellisen osaamisen tunnistamisen toteutukseen suosittelemme pilottimme tulosten ja kokemusten perusteella seuraavaa:

- 
 Kunnalla tulisi olla kokonaisvaltainen koordinaatio ja omistajuus palveluista. Ohjaus- ja kielipalveluiden tulisi aina sisältää työhön ohjausta.
- 
 Ilman ohjausta osaamisen tunnistaminen on tuloksetonta. Valmentajan on varmistettava, että asiakas ymmärtää kartoituksesta saadun tiedon ja miten sitä voi hyödyntää. Valmentajan on myös varmistettava, että asiakas tietää, mikä on hänen seuraava askeleensa työllisyyden polulla. Valmentaja myös varmistaa tiedonvälityksen seuraavalle ohjaavalle taholle.
- 
 Palvelu tulee toteuttaa integroituna osana jo olemassaolevia palveluita, joihin asiakkaat ovat sitoutuneet. Näin varmistetaan asiakkaiden saavutettavuus, korkea osallistumisaste ja sitoutuminen palveluun.

## Mallin onnistuneen toteutuksen rakennuspalikat

Palvelun onnistumisen edellyksenä on laaja yhteistyöverkosto, palveluntuottajien ja eri toimijoiden välinen viestintä ja matalan kynnyksen yhteistyö.

Ehdottamamme mallin toteutuksessa on viisi vaihetta kuten kuvattu alla (kuva 2).



Kuva 2 Osaamisen tunnistamisen tiekartta



## 1. Perustamisvaiheen markkinointi: alueellisen tunnettuuden lisääminen ja kumppanien sitouttaminen

- Kartoita ja valitse kuntien, kaupunkien ja 3.sektorin toiminnot, joissa kohderyhmäsi käy. Esittele palvelua laajasti, kerro mitä yhteistyökumppaneilta odotetaan ja arvioi yhteistyömahdollisuudet.
- Sovi yhteistyön aloittamisesta alueellisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Perehdytä heidät palveluun. Järjestä henkilökohtainen käynti ja kerro laajasti yhteistyökumppanin henkilökunnalle, mistä palvelussa on kyse ja mitä heiltä odotetaan. Sovi yhteistyötavoista ja pelisäännöistä palvelun ajalle.

## 2. Asiakkaiden sitouttaminen palveluun

- Varmista, että asiakkaat ymmärtävät palvelun tarkoituksen tavoitteen. Mene henkilökohtaisesti esittelemään palvelua tuleville asiakkaille. Ole selkeä, käytä yksinkertaista kieltä ja visuaalisuutta apuna. Hyödynnä myös oma- ja/tai monikielisyttä.
- Kerro selkeästi, koska olet paikalla seuraavan kerran ja koska palvelu alkaa.

## 3. Palvelun organisointi

- Organisoi palvelu yhteistyössä yhteistyökumppaneiden kanssa. Varmista, että palvelu integroidaan osaksi opiskelijoiden rutiinitoimintoja. Toisin sanoen, palvelua ei tulisi toteuttaa jo olemassa olevan palvelun ulkopuolisina lisäpäivänä tai tunteina, vaan "työelämäosuutena" meneillään olevassa palvelussa. Näin varmistetaan asiakkaiden osallistuminen ja motivaatio palveluun.

### Suosituks:



#### Vaihe 1

Palvelun alueellinen toteutus mahdollistuu tehokkaammin ja tuloksellisemmin tilaajan tuella. Tilaajan tulee tiedottaa alueellisesti, mistä palvelussa on kyse ja miksi se on tilattu sekä kannustaa yhteistyöhön palveluntuottajan kanssa. Tämä ns. mandaatin myöntäminen palveluntuottajalle alueelliseen toteutukseen edistää yhteistyömahdollisuuksia alueella ja siten palvelun tuloksellisempaa toteutusta.



#### Vaihe 2:

Palvelun esittelyssä hyödynnetään oma- ja/tai monikielisyttä, jotta asiakkaat ymmärtävät palvelun tavoitteet ja hyödyn heille itselleen. Oma- ja/tai monikielisyys voidaan toteuttaa oma-/monikielisen ohjaajan tuella tai tulkin avulla. Oma-/monikielisyys tulee huomioida palveluhankinnan kustannuksissa.



#### Vaihe 3:

Palvelun periaatteena tulee olla, että palvelu integroidaan osaksi yhteistyökumppaneiden jo meneillään olevaa palvelua, johon asiakkaat osallistuvat. Asiakkaiden jo olemassa olevaan rutiiniin integroitu palvelu varmistaa osallistumisasteen sekä motivaation palveluun.

#### 4. Palvelun toteutus

- Palvelun lähtökohtana on asiakaslähtöisyys. Osaamisen tunnistamisen työkalupakki ja prosessi on yksilöllinen ja huomioi asiakkaan taustat (luku- ja kirjoitustaito, koulutus, kielitaito, tavoitteet). Luottamuksellisen ohjaustilanteen luominen, toiminnan tarkoituksen avaaminen asiakkaalle ja yhteisen ymmärryksen syntyminen asettaa prosessille kehyyksen.
- Ohjauksellisen osaamisen tunnistamisen muodot ovat yksilö- ja pienryhmäohjaus sekä vertaisryhmät.
- Osaamisen tunnistamisen kohdentaminen asiakkaan tavoitteiden mukaan lisää motivaatiota ja sitouttaa asiakkaan prosessiin.



Kuva 3 Palvelun toteutuksen prosessi

#### Suosituksset:



##### Palvelun kesto

Palvelun keston yhteistyökumppanin palveluun integroituneen tulee olla tarpeeksi pitkä, jotta asiakkaat voidaan ohjata seuraavaan vaiheeseen kartoituksen tulosten perusteella. Palvelun suositeltu kokonaiskesto on 3kk



##### Ohjauksen aloitus

Palvelu on hyvä aloittaa tiiviillä alulla, jossa toteutetaan kartoitus ja henkilökohtaista ohjausta. Tiivistetyn vaiheen suositeltu kesto on 1kk, jonka sisällä asiakasta tavataan n. 1-2 krt/viikossa



##### Jatko-ohjaus

Tiivis vaiheen jälkeen tulee tarjota asiakkaalle täsmäohjausta tarpeen mukaan ja erityisesti ”taitekohdissa”, kuten esim. yhteyshaussa, kesätyöhauksessa



##### Ei ajanvarausta

Palvelun matalan kynnyksen luonne tulee säilyttää ja palvelu toimii ilman ajanvarausta



##### Osaksi alueellista peruspalvelua

Palvelussa oloaika (suositus 3kk) alkaa non-stop-periaatteella. Palvelu tulee hankkia alueelle pidempiaikaisesti osana peruspalveluita.

## 5. Palvelun tuloksellinen loppuunsaattaminen ja tiedonvälitys

- Varmista täsmäohjauksella, että asiakas on päässyt eteenpäin tilanteessaan ja hänellä on tiedossa seuraavat askeleet
- Valmistele yhdessä asiakkaan kanssa jatkosuunnitelma
- Varmista tiedonvälitys asiakkaan tilanteesta ja saavutetuista tuloksista palvelun aikana asiakkaan ohjausta jatkavan tahon kanssa. Mikäli sähköinen tiedonvaihto ei ole mahdollista, toteuta se kolmikannassa ja/tai asiakkaan luvalla eteenpäin suojatulla yhteydellä (esim. sähköposti)

### Suosituksset:



Asiakkaan ei tule jäädä yksin palvelusta saadun tiedon kanssa. Tiedonvälityksen tavoista tulee sopia jo palvelun aloitusvaiheessa yhteistyökumppanin kanssa.

## Arviointi ja mittarit

Alun vaikeuksien jälkeen pääsimme toteuttamaan pilotteja ja katsomme niiden toteutuneen kohtuullisesti vaikka emme pystyneet täysimääräisesti toteuttamaan suunnittelemaamme kokonaisuutta. Arvioimme etukäteen kohderyhmän osallistumismahdollisuudet liian optimistisesti ja siksi suunnittelemaamme malli osoittautui heidän elämäntilanteeseen nähden liian ras-kaaksi. Sitoutuminen päivittäin toteutettavaan valmennukseen ei ollut osallistujille mahdol-lista. Onnistuimme kuitenkin muokkaamaan mallia yhteistyössä yhteistyökumppaneiden kanssa sopivammaksi osallistujien elämäntilanteeseen. Pääsimme myös toteuttamaan kaik-kia elementtejä ja totesimme, että ne olivat tarpeellisia ja hyödyllisiä kohderyhmälle. Tiedon-jano ja osallistujien toimintahorisontti kasvoivat palvelun myötä.

Ohjaus, sekä henkilökohtainen että pienryhmäohjaus, olivat hyvin keskeisessä roolissa. Osaamisen tunnistamista ei saisi toteuttaa ilman, että asiakkaan kanssa käydään tuloksia läpi ja annetaan konkreettiset neuvot seuraavia askelia varten. Tämä lisää osallistujien moti-vaatiota ja palveluun osallistujat toivoivatkin apua työmarkkinoille siirtymiseen.

Palveluun osallistuneista henkilöistä noin 5:lle laadittiin osaamisprofiilit, joita he voivat hyödyn-tää esimerkiksi työnhaussa. Niiden pohjalta päivitettiin myös CV:t suomen kielellä. Kun oli tun-nistettu osaaminen, vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet, osattiin kohdentaa koulutushakuja tarkoituksenmukaisesti (esi. haettiin lähihoitaja ja hoiva-avustajan sekä ravintola-alan opin-toihin toiselle asteelle, sairaanhoitajan opintoihin ammattikorkeakouluun, ajoneuvoasenta-jan näyttötutkintoon, suomen kielen koulutukseen).

Ohjauksen myötä osallistujat näkivät aiempaa laajemmin erilaisia mahdollisuuksia työelä-mässä. Esimerkiksi lastenhoitajan työstä kiinnostunut afrikkalaistaustainen osallistuja alkoi nähdä hoiva-avustajan ammatin myös sopivana vaihtoehtona. Korkeakoulutettujen osalta käynnistettiin tutkinnon rinnastamisprosesseja sekä ohjattiin SIMHE-palveluihin. Muutaman henkilön kanssa haettiin osaamiseen sopivia työ- ja työkokeilupaiikkoja, jotka vastasivat koti-maassa hankittua osaamista.

Palvelulle havaittiin olevan selkeä ja suuri tarve vaikka osallistujien odotukset olivatkin yksilöllisiä. Palvelun myötä jotkut herätettiin miettimään omia mahdollisuuksiaan, mutta toisille saatiin ohjauskeskustelujen myötä konkreettinen suunta ja suunnitelma omalle työllistymispolulle. Myös yhteistyökumppanit toivoivat apua osallistujien jatkosuunnitelmien selkeytymiseen ja pitivät tärkeinä uusia taustatietoja, joita osallistujista kartoituksen avulla saatiin. Osaamisen tunnistamisen aikana keskustelimme International House Turun henkilökunnan kanssa, että osaamisen tunnistaminen aikaisessa vaiheessa on tärkeää, jotta ihmisiä osataan ohjata heille sopiviin työtehtäviin ja urapolulle. Ilman osaamisen tunnistamista on suuri riski, että maahanmuuttajataustaiset henkilöt ohjautuvat väärille urapoluille tai ammatteihin, jotka eivät vastaa lainkaan heidän aiempaa osaamistaan.

Yhteistyökumppani Sateenkaarikoton toiminnanjohtajan mielestä osaamisen tunnistamisen paras tulos oli osaamisen käsitteen jalkauttaminen palveluun osallistuneille henkilöille. Suomalaisessa työelämässä osaamisen käsitteet ovat haastavia monelle maahanmuuttajille. Esimerkiksi työpaikkailmoitusten osaamisvaatimukset ovat hyvin vieraita käsitteitä maahanmuuttajille. Palvelun aikana autoimme osallistujia ymmärtämään mitä osaamisella suomalaisessa kulttuurissa tarkoitetaan ja konkreettisesti löytämään itsestään osaamista.

Toiseksi Sateenkaarikodon vastaava ohjaaja piti osaamisen tunnistamista arvokkaana ja voimaannuttavana kokemuksena osallistujille. Osallistajat kokivat tärkeänä, että he saivat keskustella aiemmasta osaamisestaan valmentajan kanssa, eikä heitä nähty vain kielitaidottomina maahanmuuttajina. Palveluun osallistuneilta jälkikäteen kerätty palaute oli erinomaista 5/5. Valmentaja sai myös yhteydenottoja palveluun osallistumattomilta henkilöiltä, jota osallistajat olivat suositelleet. Erityisesti työmarkkinoilla olevat ukrainalaistaustaiset olisivat toivoneet työnhakuvalmiuksia lisäävää osaamisen tunnistamista ja ohjausta.

Spring Housen luoma malli soveltuu erityisesti heterogeenisten ryhmien osaamisen tunnistamiseen ja sitä voidaan käyttää järjestöissä ja kuntien maahanmuuttajille suunnatuissa ohjauspalveluissa. Työvoiman ulkopuolella olevien henkilöiden uraohjaukseen ja osaamisen tunnistamiseen tulee panostaa ja palvelujen saatavuus varmistaa, jotta heidän työelämävalmiuksiensa ja mahdollinen osaamisen kehittäminen alkaa hyvissä ajoin ennen työmarkkinoille tuloa.

## Osaamisen tunnistamisen kustannukset toteuttajalle

Kustannukset riippuvat ohjauksellisen osaamisen tunnistamisen mallin toteutustavasta: onko palvelu osa jotakin vakiintunutta toimintaa, hankintaanko ostopalveluna, toteutetaanko yhteistyöverkostossa tai paikallisessa ekosysteemissä.

Ohjauksellinen osaamisen tunnistamisen mallin suurin kustannuserä on ammattitaitoinen ohjauksen ja osaamisen tunnistamisen henkilöstö ja heidän työaikansa. Palvelun tuottamiseen tarvitaan myös tilat, jossa voi käydä henkilökohtaisia keskusteluja, järjestää osaamisen tunnistamisen/profiloinnin ja työn/opiskeluhaun työpajoja.

Käyttämistämme teknisistä välineistä osaamisen profiloinnin työkalu Skillmap (<https://skill-lab.io/en-us>) on maksullinen. Hinta riippuu käyttäjämääristä (hinta per lisenssi/käyttäjä) ja käytetyistä ominaisuuksista räätälöidyn tarjouksen mukaisesti. Muut osaamisen työkalut ovat maksuttomasti hyödynnettävissä.