



Työ paras kotouttaja?

Työssä kotoutumisen mallin kokeilu Pirkanmaalla 2017–2019

ENE HÄRKÖNEN (TOIM.)



Työ paras kotouttaja?

Työssä kotoutumisen mallin kokeilu Pirkanmaalla 2017–2019

ENE HÄRKÖNEN (TOIM.)

RAPORTTEJA 44 | 2019

TYÖ PARAS KOTOUTTAJA?

Työssä kotoutumisen mallin kokeilu Pirkanmaalla 2017–2019

Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Taitto: PunaMusta Oy

Kansikuva: Faisal Irsanin KIITO-polku johti vakituiseen työhön ISS Palvelut Oy:ssä.

Kuvaaja: Pasi Tiitola / TAKK

Painotalo: PunaMusta Oy

ISBN 978-952-314-817-8 (painettu)

ISBN 978-952-314-818-5 (PDF)

ISSN 2242-2846

ISSN 2242-2846 (painettu)

ISSN 2242-2854 (verkkajulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-818-5

www.doria.fi/ely-keskus

SISÄLTÖ

ESIPUHE	3
JOHDANTO	4
KIITO-kokeilun taustaa	4
KIITO-kokeilun tavoitteet ja toteutus	4
Menetelmät ja aineisto	5
MAAHANMUUTTAJAT, KOTOUTUMINEN JA TYÖLLISYYS	6
Kotoutumisen käsite ja kotoutumista ohjaava lainsäädäntö Suomessa	6
Kotoutumislaki takaa oikeuden kotoutumissuunnitelmaan	6
Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän työhönotossa ja työssä	7
Ulkomaalaistaustaiset Suomessa	7
Ulkomaalaistaustaisten työllisyys	8
Ulkomaalaistaustaiset Tampereella	9
Ulkomaalaistaustaisten työllisyys Tampereella	10
Maahanmuuttajien työllistymistä edistävät palvelut Pirkanmaalla	10
TYÖSSÄ KOTOUTUMISEN MALLI	12
KIITO-KOKEILUN KOKEMUKSIA	14
Kohderyhmä, asiakasohjaus ja rekrytointi	14
Osaamisen kartoitus	14
Kartoituksen tarkoitus	15
Kartoituksen toteutus	15
Kartoitukseen osallistujat	16
Eri aloilla työhön kiinni erilaisella osaamisella	18
Ravintola- ja catering-alalla kädentaidot ja motivaatio ratkaisevat	18
Rakennusalalla pidemmät kartoitukset ja korkeampi kielitaitovaatimus	19
Rakennustyömailla aloitetaan aputyöistä	20
Pohdintoja kartoituksesta	20
Kotouttava valmennus	21
Työpaja kotouttavan valmennuksen toimintaympäristönä	21
Kotouttavan valmennuksen prosessi	22
Kotouttavan valmennuksen osallistujat	23
Kotouttavan valmennuksen jatkopolut	23
Tuki ja ohjaus kotouttavan valmennuksen aikana	24
Seuranta ja arviointi kotouttavassa valmennuksessa	25
Osallistujien palaute kotouttavasta valmennuksesta	26
Pohdintoja kotouttavasta valmennuksesta	27
Työssä kotoutumisen koulutus	28
Työssä kotoutumisen koulutuksen toteuttaminen	28
Osallistujien taustatietoja	29
Osallistujien palaute työssä kotoutumisen koulutuksesta	31
Pohdintoja työssä kotoutumisen koulutuksesta	33
Yritysyhteistyö ja työllistyminen	34
Yritysten hankkiminen KIITO-hankkeessa	34
Yhteistyöyritykset KIITO-hankkeessa	35
Taloudelliset tuet työllistämiseen	36

Osallistujien työllistyminen	37
Tuetun palkkatukijakson pilotointi	38
Pohdintoja yritysysteistyöstä	38
Suomi toisena kielenä, suomen kielen tuki ja opetus	40
Osaamisen kartoitus ja suomen kieli.....	40
Kotouttava valmennus ja suomen kieli	42
Työssä kotoutumisen koulutus ja suomen kieli.....	43
Palkkatukijakso ja suomen kieli.....	46
KIITO-mobiilisovellus tukemaan omatoimista suomen kielen opiskelua	46
Pohdintoja suomen kielen opetuksesta	48
Ohjaus työpaikalla ja työpajalla.....	49
Onnistuneen ohjausprosessin rakentaminen	49
Ohjauksen toimijat KIITO-hankkeessa	50
Pohdintoja ohjauksesta	51
Osaamisen dokumentointi ja arviointi KIITO-mallissa	52
Dokumentoinnin perusvaatimuksia	52
KIITO-arviointilomake.....	52
Yhteisten tutkinnon osien osaamisen dokumentointi	53
Tiedon tallentamisen haasteita.....	53
KIITO-todistuksella osaaminen muistiin	54
Pohdintoja osaamisen dokumentoinnista.....	54
JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET.....	56
KIITO-malli on tehokas kokonaisuus	56
Kohderyhmän tarkka määrittely on haaste	56
Osaamisen kartoituksen toteuttamisen aikaikkuna joustavaksi	57
Osaaminen dokumentoitava johdonmukaisesti	57
Yritysysteistyö lähtee liikkeelle rekrytointitarpeesta, ei taloudellisista porkkanoista.....	57
Osallistujat eriarvoisessa asemassa välimatkojen ja yritystukien näkökulmasta	58
Kielen oppiminen muualla kuin luokassa toimii.....	58
KIITO-malli ei vielä ole kustannustehokas	58
AMMATILLINEN KOTOUTUMINEN TULEVAISUUDESSA	60
Ammatillisen kotoutumisen prosessi	60
Kriittiset tekijät ammatillisen kotoutumisen prosessissa	62
Yhteistyöllä tilaa tulevaisuudelle.....	63
LÄHTEET	64
LIITTEET.....	67
Liite 1. KIITO-hankkeen kehittämistiimin kokoonpano 2016–2019	67
Liite 2. KIITO-hankkeen ohjausryhmän kokoonpano vuonna 2019	68
Liite 3. Ammatillisen osaamisen arviointilomake, yleinen	69
Liite 4. Rakennusalan osaamisen kartoituksen ohjelma 30.4.-11.5.2018.....	71
Liite 5. Osaamisen dokumentointi kotouttavassa valmennuksessa	73
Liite 6. Palautelomake kotouttavassa valmennuksessa	74
Liite 7. Muistilista työssä kotoutumisen koulutuksen aloitus- ja loppupalaverihin	76
Liite 8. KIITO-itsearviointilomake suomen kielen tuen arvioinnissa.....	77
Liite 9. Suomen kielen aloituspalaverin runko kotouttavassa valmennuksessa.....	78
Liite 10. KIITO-hanke esillä mediassa.....	79

ESIPUHE

Maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen ja nopeampi kiinnittyminen työelämään ovat nousseet kotouttamistoiminnan kehittämisen keskiöön viime vuosina. Samoja teemoja painotetaan voimakkaasti uudessa hallitusohjelmassa, ja ne tulevat varmasti olemaan keskiössä myös uudessa Valtion kotouttamisohjelmassa. KIITO -kiinni työhön ja osaamiseen -hanke oli siis alkumetreistä alkaen ajankohtainen ja toi osaltaan merkittävän kehittämispanoksen koko Suomen yhteiskunnan kannalta kriittisiin kysymyksiin.

Viime vuodet ovat olleet muutosten aikaa maahanmuuton ja työllisyydenhoidon parissa. Turvapaikanhakijamäärän nopea nousu vuoden 2015 aikana ja sen myötä esiin nousseet keskustelut ja kehittämistarpeet kotouttamisessa vaikuttivat myös KIITO-hankkeen suunnitteluun. Vaikka paperille tehdyt suunnitelmat eivät sellaisenaan täysin toteutuneet, oli paikallinen hanke merkittävästi vaikuttamassa siihen, että maahanmuuttajien osaamisen kartoittaminen on noussut tärkeäksi kehittämiskohteeksi. Myös yritysten ja työnantajien rooli jo kotoutumisen alkumetreillä nousi hankkeen ansiosta Tampereella aiempaa tärkeämpään asemaan. KIITO-hankkeen aikana luotiinkin merkittävä määrä yrityskontakteja, joista useat johtivat työllistymiseen. Tämän lisäksi jokainen kontakti liikautti työelämän asenteita maahanmuuttajia kohtaan, toivottavasti myönteisempään suuntaan.

Hankkeen käynnistyttyä toden teolla vuonna 2017 alkoi Tampereen seudulla laaja työllisyydenhoidon kuntakokeilu, jossa työllisyydenhoidon ja kotouttamisen palveluita siirrettiin valtiolta kunnan vastuulle. Tämä osui hankkeen kannalta kriittiseen ajankohtaan, ja asiakasohjaus ja uusien ohjaavien tahojen perehdyttäminen KIITO-hankkeen kohderyhmään ja tavoitteisiin vaati tuossa vaiheessa hankkeelta tehostettua toimintaa. Muutaman yrityksen ja erehdyksen kautta ohjaus saatiin raiteilleen ja hankkeen toimintoja pystyttiin lopulta pilotoimaan sopivalla kohderyhmällä.

Pirkanmaan kotoutumiskoulutusten kentässä tullaan hyödyntämään tulevina vuosina kaikkia KIITO-hankkeessa kehitettyjä toimintamalleja: osaamisen kartoittamista, työpajalla tapahtuvaa valmennusta sekä työssä kotoutumisen koulutusta. Työmarkkinoiden tilanne edellyttää maassa jo asuvan työvoiman nopeampaa ja tehokkaampaa kiinnittämistä työelämään ja ammatillisille poluille ja tähän KIITO-hanke on antanut hyviä eväitä. Kiitokset hankkeen toteuttaneille tahoille voimakkaasta kehittämisotteesta ja tärkeiden asioiden näkyväksi tekemisestä. Alueemme toimijoiden on tästä hyvä jatkaa – laajassa yhteistyössä viranomaisten, palveluntuottajien ja yritysten kesken.

Tampereella 26.9.2019
Marja Huttunen
Maahanmuuttopäällikkö
Pirkanmaan ELY-keskus

JOHDANTO

ENE HÄRKÖNEN

KIITO-kokeilun taustaa

Turvapaikanhakijamäärät Suomessa ovat 2000-luvulla vaihdelleet noin 1 500 ja 6 000 hakijan välillä, mutta vuonna 2015 Suomeen saapui ennätysmäärä turvapaikanhakijoita, yhteensä 32 476 henkilöä (Sisäministeriö 2016, 9). Vuosina 2015–2016 turvapaikanhakijoita tuli Suomeen, kuten muuallekin Eurooppaan, poikkeuksellisen paljon. Tämän jälkeen määrät ovat palanneet aiemmalle tasolle. Vuoden 2015 alusta maaliskuun 2018 loppuun Maahanmuuttovirasto on tehnyt lähes 44 000 päätöstä turvapaikkahakemukseen (Sisäministeriö 2018a, 16). Valtaosa päätöksistä on ollut kielteisiä.

Tuona ajanjaksona Suomeen saapuneista turvapaikanhakijoista 84 prosenttia oli alle 34-vuotiaita. Tähän ikäryhmään kuuluvilla on lähtökohtaisesti hyvät mahdollisuudet integroitua onnistuneesti osaksi suomalaista yhteiskuntaa, opiskella ja työllistyä (Valtioneuvosto 2016) Suomessa aloitettiin nopeaa työllistämistä edistävien toimenpiteiden valmisteleminen, jossa keskeisenä tavoitteena on työttömien maahanmuuttajien koulutus- ja työllistämispolkujen nopeuttaminen. Toimintasuunnitelmassa todetaan, että maahanmuuttajien reitit koulutukseen ja työelämään ovat pitkiä, ja ne voivat sisältää odotusjaksoja, päällekkäisyyksiä ja epätarkoituksenmukaisia opintoja. Olemassa olevien järjestelmien joustavoittaminen ja tehostaminen muuttuneessa tilanteessa on koko yhteiskunnan etu, sillä niiden vaihtoehtona on maahanmuuttajan juuttuminen sosiaaliturvan varaan vailla koulutusta ja työtä.

Maahanmuuttajien työllistymistä on tutkittu paljon. Tutkimuksissa on mm. todettu, että lähellä työelämää olevat toimenpiteet, kuten työvoimapolitiisena koulutuksena annettava ammatillinen koulutus ja palkkatuki ovat tehokkaimpia toimenpiteitä maahanmuuttajien työllistymisessä avoimille työmarkkinoille (Aho & Mäkiäho 2017). On myös todettu, että varhaiset kontaktit työelämään parantavat maahanmuuttajien työllistymistä (Hämäläinen et al. 2015). Suomen kotouttamispolitiikassa on tapahtumassa suunnanmuutos ammatillisen koulutuksen, työelämäorientaation ja kotouttavien elementtien yhdistämisessä.

Nyt suuntana on rakentaa yksilöllisiä polkuja kohti työelämää, jolloin samalla otetaan huomioon maahanmuuttajan aiempi koulutus- ja ammatillinen tausta. Työssä kotoutumisen mallissa avainsanoja ovat yksilöllinen polku, osaamisen tunnistaminen, tiivis yritysysteistyö, työssä kotoutuminen, kotouttava valmennus ja tuettu palkkatukijakso Näillä elementeillä on pyritty KIITO-hankkeessa selvittämään, onko työ paras kotouttaja.

KIITO-kokeilun tavoitteet ja toteutus

KIITO -työssä kotoutumisen kokeilun tavoitteeksi asetettiin porrastetun ja joustavan työllistämismallin luominen olemassa olevalle jäykälle, työsuhteeseen perustuvalla tavalla, jossa rekrytoitun osaamisen oletetaan olevan välittömästi työnantajan hyödynnettävissä. KIITO-mallissa tehtävien vaativuutta porrastamalla ja arjen taitoja tukemalla voidaan madaltaa työnantajan kynnystä ottaa ammatti- ja kielitaidoltaan kehittyviä henkilöitä työssä oppimaan ja työhön. Porrasmallissa työnantajaa kannustetaan työllistämään, kun osallistujan reaalin vastike kasvaa riittäväksi. Osaamisen ja vastikkeen ollessa tasapainossa malli motivoi työllistämään rohkeasti ja läpinäkyvin, eettisin ehdoin (Tampereen Aikuiskoulutuskeskus 2016).

Toisin sanoen kokeilun ydinajatus oli selvittää millä toimenpiteillä, rahoituksella, tukitoimilla ja ohjauksella työssä kotoutuminen on mahdollista. Kokeilun toteuttajana (liite 1) toimivat Tampereen Aikuiskoulutuskeskus TAKK (koordinaattori), Silta-Valmennusyhdistys ry (osatoteuttaja) ja Tampereen Ammattikorkeakoulu TAMK (osatoteuttaja). TAKK:n vahvuudet ovat kotoutumisen ja ammatillisen koulutuksen asiantuntijuudessa sekä yritysysteistyössä, TAMK:n vahvuudet osaamisen tunnistamisessa ja arvioinnissa sekä ohjausprosesseissa. Silta on profiloitunut erityisryhmien tukemiseen tarjoamalla asiakkaille osallisuuden kokemuksen ja työelämävalmiuksia työpajatoiminnan kautta. Hankkeella oli ohjausryhmä, jonka ensisijainen tehtävä oli seurata ja ohjata projektin toteutuksesta hankesuunnitelman mukaisesti. Ohjausryhmän

jäsenet toivat hankkeen käyttöön laaja-alaisen asian-
tuntijuuden projektin johtamisen ja toteuttamisen
tueksi (liite 2).

Hankkeen suunnitteluvaiheessa kohderyhmäksi
määriteltiin pääsääntöisesti kotoutumisen alkuvai-
heessa olevat oleskeluluvan saaneet maahanmuutta-
jat ja muut erityisryhmät, rekryointitarpeessa olevat
työnantajat ja niiden henkilökunta. Kokeilun aikana
kohderyhmää laajennettiin ja vuoden 2018 alusta al-
kaen kartoitukseen otettiin maahanmuuttajia, jotka ovat
kotoutumisajan piirissä tai joiden kotoutumisaika on
mennyt umpeen alle kaksi vuotta sitten. Muutos oli
välttämätöntä asiakasohjauksen haasteiden vuoksi.
Maantieteellinen alue oli Pirkanmaa.

Kokeilu toteutettiin kahtena ESR-rahoitteisena
hankkeena: KIITO-kehittämishanke ja KIITO-rinnak-
kaishanke. KIITO-kehittämishanketta hallinnoi TAKK
ja KIITO-rinnakkaishanketta Pirkanmaan ELY-keskus.
Rinnakkaishankkeeseen kuului kaksi työvoimapolii-
tista toimenpidettä (työssä kotoutumisen koulutus ja
kotouttava valmennus) ja palkkatukijakso. Koulutus
ja valmennus kilpailutettiin vuonna 2016 (päätös ke-
vällä 2017) ja koulutuksen toteuttaminen tuli TAKK:n
vastuulle ja valmennuksen vastuu Silta-valmennusyh-
distykselle.

Menetelmät ja aineisto

Koska hankkeen ydinajatuksena oli pilotoida porrastettua työllistämismallia, kokeilu toteutettiin luovasti ja joustavasti ESR-rahoituksen määrittelemien raamien mukaisesti. Kokeilun toteutumista dokumentoitiin empiirisen tutkimusotteen mukaisesti keräämällä sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista primaariaineistoa toteutetuista toimenpiteistä sekä kokeiluun osallistujien polutuksista ja kokemuksista (esim. opiskelijoiden toiminnanohjausjärjestelmä StudentaPlus).

Monissa tutkimuksissa on todettu, että maahanmuuttajia koskevat taustatiedot koulutuksesta, ammatillisesta osaamisesta ja kielitaidosta ovat puutteellisia. Kyseisten tietojen puute rajoittaa merkittävästi tutkimuksia maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä sekä toimenpiteitä työllistymisen edistämiseksi (Eronen et al. 2014, 6). KIITO-kokeilussa törmättiin samaan haasteeseen – osallistujien viralliset taustatiedot saatiin Koulutusportti-tietojärjestelmästä. Koulutusportti on tietojärjestelmä, jonka avulla TE-toimistoon työnhakijaksi tulevat maahanmuuttajat

voidaan ohjata kielitaidon tai ammatillisen osaamisen kartoituksiin ja kotoutumista edistävään koulutukseen. Koulutusportissa on tallennettu henkilön perustiedot (nimi, henkilötunnus, osoite, puhelin, kansalaisuus, äidinkieli ja muu asiointikieli), taustatiedot (aiemmin suoritettu koulutus/tutkinto, koulutustaso, aiempi ammatti/työkokemus ja tavoiteammatti), kielitaidon osa-alueet (kuullun ymmärtäminen, luetun ymmärtäminen, puhuminen, kirjoittaminen) ja alkukartoituksen testitulokset (mekaaninen lukutaito, sanelu, rakenteellinen hahmottaminen, matematiikka). Nämä tiedot ovat usein joko vanhentuneita tai puutteellisia. Esimerkiksi vuonna 2018 osaamisen kartoitukseen osallistuneen maahanmuuttajan kielitaidon osalta tiedot olivat vuodelta 2015.

Kokeilussa tehtiin tiivistä yhteistyötä viranomaisten kanssa. Maahanmuuttajilla on työllisyysasioissa henkilökohtainen virkailija, jonka kanssa pyrittiin käymään sähköpostivaihtoa tai puhelinkeskusteluja ennen osallistujan kartoitusjakson alkua. Tällä tavalla oli mahdollista saada ajankohtaista tietoa maahanmuuttajan todellisesta tilanteesta juuri sillä hetkellä. Tämä toimi hyvin siihen asti, kunnes toukokuussa 2018 astui voimaan EU:n uusi tietosuojasetus General Data Protection Regulation GDPR. Asetuksen tarkoituksena on parantaa EU:n kansalaisten oikeuksia tietosuojaan sekä omien henkilötietojen luottamukselliseen käsittelyyn. Asetuksen voimaantulon jälkeen virkailijoiden oikeudet käsitellä maahanmuuttajien taustatietoja kaantuivat entisestään.

Asiakasohjauksen haasteiden ja maahanmuuttajista heikosti saatavilla olleen taustatiedon vuoksi kesäkuussa 2017 avattiin TAKK:n koulutuskalenteriin työssä kotoutumisen koulutus ja siihen linkitettiin hakulomake (Webropol-kysely- ja raportointityökalu). Hakulomakkeessa oli seuraavat kohdat: henkilötiedot, sukupuoli, syntymäaika, äidinkieli, kansalaisuus, kotikunta, milloin olet saapunut Suomeen, pohjakoulutus, opinnot Suomessa, suomen kielen kielitaitotaso, työssäolo, ammatillinen osaaminen, perustelut, voimassa olevat kortit, eurooppalainen ajokortti. Ainoastaan kohdassa ”perustelut” oli mahdollista vastata avoimesti, muut kohdat olivat monivalintavastauksia. Hakulomake osoitettiin hyväksi välineeksi sekä päivitetyn taustatietojen kannalta, että myös hakijan sitouttamiseksi KIITO-polulle. Yhden vuoden aikana, kesäkuun 2018 loppuun mennessä hakemuksia saapui yhteensä 93 kpl ja koko hankkeen aikana 136 kpl. Hakulomake suljettiin 1.5.2019.

MAAHANMUUTTAJAT, KOTOUTUMINEN JA TYÖLLISYYS

PÄIVI VARTIAINEN JA ENE HÄRKÖNEN

Tässä kappaleessa pohditaan kotoutumista ja kotoutumiseen liittyvää lainsäädäntöä sekä avataan alan keskeisiä käsitteitä. Lisäksi tähän kappaleeseen on koottu maahanmuuttajiin liittyviä tilastoja Suomessa ja Tampereella. Lopuksi esitellään maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä palveluita Pirkanmaalla.

Kotoutumisen käsite ja kotoutumista ohjaava lainsäädäntö Suomessa

Kotoutumista ja kotouttamista ohjaa Suomessa laki kotoutumisen edistämisestä (Laki kotoutumisen edistämisestä 2010). Tämän lain kolmannessa pykälässä määritellään, että *kotoutumisella* tarkoitetaan maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla kun tuetaan hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen. *Kotouttamisella* puolestaan tarkoitetaan kotoutumisen monialaista edistämistä ja tukemista viranomaisten ja muiden tahojen toimenpiteillä ja palveluilla.

Laiassa kotoutuminen ymmärretään siis selvästi kaksisuuntaisena prosessina, johon osallistuu muuttajien lisäksi vastaanottava yhteiskunta; molemmat joustavat ja kehittyvät yhdessä. Taustalla näkyy moniarvoisen eli pluralistisen integraation periaate, jossa päämääränä nähdään sellainen yhteiskunta, jossa yksilöt ja ryhmät saavat käyttää omia kielensä ja ilmaisuta kulttuuriaan, ja silti yhteiskunnassa tunnetaan riittävästi yhteenkuuluvuutta (ks. esim. Vartiainen 2019, 37).

Suomessa siirryttiin aktiiviseen maahanmuuttopolitiikkaan vuoden 2006 maahanmuuttopoliittisen ohjelman myötä, jota jo voidaan pitää luonteeltaan moniarvoisena (ks. esim. Pitkänen 2006, 19–21). Myös myöhemmin hyväksytyistä asiakirjosta esimerkiksi *Valtion kotouttamisohjelma (2012)* ja *Maahanmuuton tulevaisuus 2020 (2013)* ovat luonteeltaan moniarvoi-

sia. Useissa tutkimuksissa on kuitenkin osoitettu, että käytännössä Suomessa harjoitettu politiikka on usein enemmän tai vähemmän sulauttavaa, eli odotetaan, että vähemmistöt muuttuvat enemmistön kaltaisiksi. Esimerkiksi Forsander (2004) on todennut, että kotoutumiskeskustelua käydään Suomessa usein ongelmalähtöisesti, ja että maahanmuuttajien ongelmana nähdään usein eräänlainen suomalaisuuden puute.

Moniarvoinen kotouttamispolitiikka on saanut viime aikoina osakseen kritiikkiä niin Suomessa kuin muuallakin Euroopassa. Globaalit ja kansalliset yhteiskunnalliset ongelmat, kuten Euroopan ulkopuolelta tulleiden pakolaisten lukumäärän tilapäinen kasvu vuosina 2015–2016, maahanmuuttajien uhkaava marginalisointuminen ja islamististen ääriliikkeiden pelko ovat joltaneet vaatimuksiin vähemmistöjen sulauttamisesta kunkin kohdemaan valtakuultuuriin.

Kotoutumislaki takaa oikeuden kotoutumissuunnitelmaan

Tämä luvun tiedot perustuvat Kotouttaminen.fi-sivustoon, jota ylläpitää työ- ja elinkeinoministeriön kotouttamisen osaamiskeskus.

Laki kotoutumisen edistämisestä (2010) koskee kaikkia Suomessa asuvia maahanmuuttajia, joilla on oleskelulupa Suomessa. Suomessa kotikunnan saaneella työttömällä tai muuten kuin tilapäisesti toimeentulotukea saavalla maahanmuuttajalla on lain mukaan oikeus kotoutumissuunnitelmaan kolmen ensimmäisen maassaolovuotensa aikana.

Kotoutumissuunnitelma voidaan tehdä myös muulle maahan muuttaneelle henkilölle, jonka arvioidaan hyötyvän suunnitelmasta kotoutumisen edistämiseksi. Tällainen voi olla esimerkiksi kotona lasta hoitava vanhempi tai puolisona maahan tullut henkilö, joka voisi hyötyä valmiiksi tehdystä suunnitelmasta hakeutuessaan myöhemmin koulutukseen tai työelämään. Suunnitelman tekeminen alkaa alkukartoituksella; kuka tahansa maahanmuuttaja voi itse pyytää viranomaiselta alkukartoituksen tekemistä. Lisäksi kaikilla

maahanmuuttajilla on oikeus saada perustietoa Suomesta sekä alkuvaiheen ohjausta ja neuvontaa.

Kotoutumislain mukaan kunta ja TE-toimisto laativat kotoutumissuunnitelman yhdessä maahanmuuttajan kanssa. TE-toimistossa laaditaan kotoutumissuunnitelma niille, joiden tavoitteena on päästä työhön tai koulutukseen. Kunta laatii puolestaan kotoutumissuunnitelman niille, jotka eivät nykyisessä elämänvaiheessa ole suuntautumassa työelämään, kuten kotiaideille. Maahanmuuttajalle voidaan maksaa kotoutumissuunnitelman ajalta työttömyysetuutta tai toimeentulotukea. Oikeus etuuksiin määräytyy voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti: työttömyysetuuteen työttömyysturvain mukaisesti ja toimeentulotukeen toimeentulotuesta annetun lain mukaisesti.

Kotoutumissuunnitelmassa sovitaan:

- suomen tai ruotsin kielen opiskelun aloittamisesta tai jatkamisesta
- kotoutumiskoulutuksesta ja muista kotoutumista edistävistä toimenpiteistä
- työnhausta ja sen tavoitteista sekä työnhakua tukevista ja työllistymistä edistävistä palveluista.

Kotoutumissuunnitelmassa voidaan myös sopia oman äidinkielen opetuksesta ja yhteiskuntaan perehdyttävästä opetuksesta. Suunnitelmassa huomioidaan luku- ja kirjoitustaidon ja/tai perusopetusta täydentävän opetuksen tarve.

Kotoutumiskoulutus on tärkeä osa oppivelvollisuuden ylittäneiden henkilöiden kotoutumissuunnitelmaa. Kotoutumiskoulutuksen maksaa työvoimahallinto, ja sen tavoitteena on, että osallistuja oppii suomen tai ruotsin kieltä ja pääsee mukaan suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään. Kotoutumiskoulutus voi kestää noin vuoden ja koulutukseen sisältyy yleensä myös työharjoittelua. Kotoutumislaki edellyttää myös, että kunnilla on oma kotouttamisohjelma.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän työhönotossa ja työssä

Kotoutumislain ohella toinen tärkeä ulkomaalaistaustaisiin liittyvä laki on yhdenvertaisuuslaki (2014). Laki sisältää laaja-alaisen syrjintäkiellon. Sen mukaan ketään ei saa syrjiä työssä tai koulutuksessa eikä palveluiden ja tavaroiden tarjonnassa. Laki kieltää välittömän syrjinnän, välillisen eli epäsuoran syrjinnän,

häirinnän, kohtuullisten mukautusten epäämisen sekä ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta. Välillistä syrjintää on esimerkiksi erinomaisen suomen kielen taidon vaatiminen työssä, jossa voi toimia välttävällä suomen kielellä. Kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

Työnantajan velvollisuus on huolehtia siitä, että työhönotot, työn johto ja päätöksenteko työpaikalla toimivat niin, ettei yhdenvertaisuuslainsäädäntöä rikota. Työsuojeluviranomaiset valvovat työnantajan toimintaa. Lisätietoa yhdenvertaisuudesta www.yhdenvertaisuus.fi

Ulkomaalaistaustaiset Suomessa

Ulkomaalaistaustainen on yleiskäsite, jolla tarkoitetaan kaikkia niitä henkilöitä, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. *Maahanmuuttaja* tarkoittaa henkilöä, joka on muuttanut maasta toiseen. Suomeen suuntautuvan maahanmuuton tavallisimpia perusteita ovat suuruusjärjestyksessä: perhesyyt, työ, opiskelu ja pakolaisuus. Joskus puhutaan myös *toisen polven ulkomaalaistaustaisesta* tai *toisen polven maahanmuuttajasta*. Näillä käsitteillä tarkoitetaan Suomessa syntyntä henkilöä, jonka vanhemmat tai toinen vanhemmista on muuttanut ulkomailta.

Vieraskielinen on puolestaan Suomessa asuva henkilö, joka on rekisteröinyt äidinkielekseen jonkin muun kielen kuin suomen, ruotsin tai saamen.

Suomessa asui vuoden 2018 lopussa 402 619 ulkomaalaistaustaista henkilöä, mikä oli 7,3 prosenttia koko väestöstä. Heistä ensimmäisen polven ulkomaalaistaustaisia oli 335 414 ja Suomessa syntyneitä eli toisen polven ulkomaalaistaustaisia 67 205. (Suomen virallinen tilasto SVT 2019). Ulkomaalaistaustaisten määrä on kaksinkertaistunut kymmenessä vuodessa.

Ulkomaalaistaustaiset ovat asettuneet niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa pääasiassa kaupunkeihin ja kasvukeskuksiin, työllisyys- ja koulutusmahdollisuuksien läheisyyteen. Vuonna 2016 koko maan ulkomaalaistaustaisista 58 prosenttia asui pääkaupunkiseudulla, Tampereella ja Turussa (Sisäministeriö 2018b, 16). Maahanmuuttajat ovat ikärakenteeltaan kantaväestöä nuorempia. Vuonna 2017 Suomessa asuvista ulkomaalaistaustaisista työkäisiä

oli 75 prosenttia, kun taas suomalaissyntyisistä työkäisiä oli 61 prosenttia (Tilastokeskus 2019).

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2017 Pirkanmaalla asui 24 259 ulkomaalaistaustaista. Asukasluokun suhteutettuna Pirkanmaan kunnista eniten ulkomaalaistaustaisia asui tuolloin Tampereella, 17 439 henkilöä (7,5 prosenttia), Pirkkalassa 686 (3,6 prosenttia), Punkalaitumella 105 (3,6 prosenttia) ja Valkeakoskella 716 (3,4 prosenttia).

Ulkomaalaistaustaisten työllisyys

Vaikka maahanmuuttajia halutaan helpottamaan työvoimapulaa, heillä on usein vaikeuksia työllistyä. Ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste oli vuonna 2014 kymmenen prosenttiyksikköä heikempi kuin suomalaistaustaisten. Ero kuitenkin kapenee ajan myötä niin, että yli kymmenen vuotta maassa-asuneiden kohdalla eroa oli enää viisi prosenttiyksikköä. (Larja & Sutela 2015.)

Työllisyydestä puhuttaessa on muistettava, että maahanmuuttajat ovat erittäin moninainen ryhmä, johon kuuluu korkeasti koulutettuja erityisasiantuntijoita, eri alojen ammattikoulutettuja, mutta myös henkilöitä vailla peruskoulutusta (esim. Sisäasiainministeriö 2011). Näin ollen se, mitä maahanmuuttajista ryhmänä lausutaan, on väistämättä yksinkertaistusta, joka pätee vain kuvitteellisissa keskiarvotapauksissa. Tämä tulee pitää mielessä myös tätä raporttia lukiessa.

Ulkomaalais- ja suomalaistaustaisten miesten työllisyysasteessa vuonna 2014 oli vain muutaman prosenttiyksikön ero, eli ulkomaalaistaustaiset miehet työllistyvät lähes yhtä hyvin kuin suomalaistaustaiset miehet. Sen sijaan ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysaste oli huomattavasti heikempi kuin suomalaistaustaisten. Ero oli noin 17 prosenttiyksikköä.

Kaikkein heikoin työllisyysaste oli aasialaisten ja afrikkalaisten naisten keskuudessa. Etenkin nuorten naisten kohdalla ero suomalaistaustaisten ja ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysasteessa on suuri, mikä selittyy pääosin varhaisella perheellistymisellä. (Larja & Sutela 2015.) Ulkomaalaistaustaisten naisten heikompaan työllisyyteen vaikuttavat myös kantaväestöä keskimäärin suuremmat perhekoot, kielitaidon heikkous ja vähäinen koulutus. Myös äitiyden ja perheen merkitys arvoina poikkeavat monesti eri kulttuuritaustoista tulevien kesken.

Ulkomaalaistaustaisten työttömyyden taustalla on samoja syitä kuin kantaväestönkin työttömyyden taustalla: esimerkiksi työnhakijan koulutus tai osaaminen ei vastaa työnantajan tarpeita, tai työtä ei ole siellä missä työnhakijat asuvat. Lisäksi on eriteltävissä vain ulkomaalaistaustaisia koskevia työllistymisen esteitä (taulukko 1). Nämä esteet voidaan puolestaan jaotella kolmeen ryhmään: ulkomailta muuttaneeseen henkilöön itseensä liittyvät, työnantajiin ja työyhteisöön liittyvät sekä yhteiskunnan rakenteisiin liittyvät esteet. (esim. Arajärvi 2009.) Yleiset ja erityiset työllistymisen esteet kietoutuvat myös toisiinsa.

Maahanmuuttajan yksilöllinen koulutus, kielitaito ja työkokemus vaikuttavat siihen, saako maahanmuuttaja uudessa maassa työtä. Myös muuttaneen uuteen maahan sopivat asenteet ja kulttuurin hallinta lisäävät työllistymisen mahdollisuuksia.

Ulkomaalaistaustaisiin itseensä liittyviä työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä ovat etenkin suomen tai ruotsin kielen heikkous, suomalaisten verkostojen puute sekä ulkomailla hankittu koulutus tai muodollisen koulutuksen puuttuminen. Myös suomalaisen työelämän puutteellinen tuntemus vaivaa niitä, jotka ovat olleet maassa vasta vähän aikaa. (esim. Sisäasiainministeriö 2011.) Joskus alun haasteena voi olla myös tottumattomuus Suomen työelämässä totuttuihin toimintatapoihin, kuten itseohjautuvuuteen ja matalaan hierarkiaan.

Taulukko 1. Erityisesti ulkomaalaistaustaisten työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä.

Työnhakijan ulkomaalaistaustaan liittyvät tekijät	Työnantajiin ja työyhteisöön liittyvät tekijät	Yhteiskunnan rakenteisiin liittyvät tekijät
Kielitaidon puutteet	Puutteelliset tiedot ja taidot kielen oppimiseen työpaikalla	Puutteet työelämälähtöisen kielen oppimisen rakenteissa
Sosiaalisten verkostojen vähäisyys tai yksipuolisuus	Ennakkoluulot ja tottumattomuus	Kotoutumiskoulutuksen tarjonta ja laatu
Suomalaisen työelämän ja sen käytäntöjen tuntemuksen puutteet	Puutteelliset resurssit edistää organisaation kulttuurien välistä osaamista	Puutteet aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisessa ja tutkintojen tunnistamisessa
Ulkomailla hankittu koulutus	Syrjintä	Työmarkkinoiden toiminta; maahanmuuttopolitiikka

Tutkintojen ja työkokemuksen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvät ongelmat lasketaan usein ulkomailta muuttaneeseen henkilöön itseensä liittyväksi ongelmaksi. Toisaalta tutkintojen tunnustamisen voi nähdä myös yhteiskunnan rakenteisiin kuuluvaksi haasteeksi: mitä enemmän maahan muuttaa ulkomailta kouluttaneita sitä tärkeämpää on kehittää osaamisen tunnistamisen ja tutkintojen tunnustamisen väyliä niin, että kaikkialla hankittu koulutus ja osaaminen saadaan käyttöön yhteiseksi hyväksi. Tämä kehittäminen on yhteiskunnan tehtävä.

Usein sanotaan, että työnantajien näkökulmasta rekrytoinnissa kyse ei ole siitä, että työnantaja palkkasi tietyn ryhmän edustajan, vaan henkilön, joka suoriutuu parhaiten tarjolla olevasta tehtävästä. Kuitenkin useissa tutkimuksissa on havaittu sekä työnantajien että työyhteisöjen parissa ennakkoluuloja maahanmuuttajia kohtaan ja jonkinlaisen ”puhtaan suomalaisuuden” odotuksia (esim. Pitkänen 2011; Vartiainen 2019). Tiedostamattomatkin ennako-oletukset voivat heikentää ulkomaalaistaustaisen henkilön mahdollisuuksia tulla valituksi avoimeen työtehtävään. Ulkomaalaistaustaisten kohtaamaa suoraa syrjintää työhaussa osoittavat tutkimukset, joissa täsmälleen saman ansioluettelon ja hakemuksen lähettämisen jälkeen suomalaisniminen hakija kutsutaan useammin haastatteluun kuin ulkomaalaisniminen (esim. Ahmad 2010).

Yhteiskunnan rakenteista johtuvia työllistymiseen vaikuttavia seikkoja ovat ennen kaikkea se, kuinka hyvin tai huonosti työmarkkinat maassa toimivat ja millaista maahanmuuttopolitiikkaa valtio noudattaa. Yhteiskunnan tarjoamien koulutus- ja työllisyyspalvelujen kohdalla ongelmiksi nimenomaan ulkomaalaistaustaisille saattaa muodostua esimerkiksi se, että heille ei ole opastusta heidän ymmärtämillään kielillä eikä koulutusjärjestelmä tunnista muuttajien tarpeita. (esim. Sisäasiainministeriö 2011). Myös viranomaisviestintä voi olla ulkomailta muuttaneille kulttuurisesti vaikeaa ymmärtää (esim. Hammar-Suutari 2010).

Ulkomaalaistaustaiset Tampereella

Tämän ja seuraavan luvun tiedot perustuvat Tampereen kaupungin verkkojulkaisuun Ulkomaalaistaustaiset Tampereella (Tampereen kaupunki 2019a). Julkaisuun on koottu tietoa Tampereen yleisimmis-

tä kansalaisuuksista ja kieliryhmistä, vieraskielisistä opiskelijoista ja työllisistä sekä pakolaisstatuksen saaneista.

Vuonna 2018 Tampereella asui vieraskielisiä 18 030 henkilöä. Tämä on noin 7,7 prosenttia kaupungin väestöstä. Ulkomaita on muutettu Tampereelle samoista syistä kuin muuallekin Suomeen. Suuruusjärjestyksessä muuton syitä ovat: työ, opiskelu, perhesyyt ja pakolaisuus. Kaupungin väestönkasvusta vieraskielisten osuus oli 23 prosenttia vuonna 2018. Vieraskielisten osuutta Tampereella on kasvattanut pääosin muuttoliike. Lisäksi vieraskielisten osuus syntyneistä on kasvanut koko 2000-luvun. Vuonna 2017 vieraskielisten osuus Tampereella syntyneistä oli 16 prosenttia.

Vieraskielisen väestön kasvu on Tampereella kuitenkin selvästi alemmalla tasolla kuin pääkaupunkiseudulla. Vuonna 2018 Helsingin väestönkasvusta 75 prosenttia ja Espoon väestönkasvusta 73 prosenttia koostui vieraskielisistä. Vantaallakin vieraskielisten osuus on yli kymmenen prosenttiyksikköä suurempi kuin Tampereella.

Tampereella asui vuonna 2018 hieman enemmän Aasian maiden kuin Euroopan maiden kansalaisia. Tilanne on muuttunut selkeästi vuoden 2015 jälkeen: Aasiasta tulleiden määrä on kääntynyt kasvuun ja Euroopasta tulleiden laskuun. Tampereen maahanmuuttopolitiikka on koostunut lähes täysin Aasiasta tulleista muuttajista vuodesta 2016. Eniten kasvua on seuraavissa kansalaisuuksissa: Irak, Afganistan, Syyria ja Vietnam.

Yleisimmät kansalaisuudet Tampereella ovat Viro, Venäjä, Irak ja Afganistan. Suurin vieraskielisten ryhmä vuonna 2018 oli venäjänkieliset, jota seuraavat järjestyksessä arabiankieliset, persian/farsinkieliset, englanninkieliset ja vironkieliset. Vieraskieliset ovat keskimäärin kantaväestöä nuorempia: vieraskielisistä alle 30-vuotiaita on 47 prosenttia ja suomenkielisistä 37 prosenttia.

Tampereella asuvista vieraskielistä noin 12 prosenttia on pakolaistaustaisia. Vuonna 2018 Tampereella asui 1 308 oleskeluluvan saanutta pakolaista. Oleskeluluvan saaneiden pakolaisten määrässä näkyy piikki vuonna 2016, jolloin uusia oleskeluluvan saaneita pakolaisia tuli kaupunkiin 566 henkilöä (taulukko 2). Vuonna 2018 on palattu aiemmalle tasolle, ja uusia oleskeluluvan saaneita pakolaisia tuli kaupunkiin 209 henkilöä, joiden yleisimmät kansalaisuudet olivat Irak, Afganistan, Syyria ja Somalia.

Taulukko 2. Uusia oleskelulupia saaneet pakolaiset Tampereella vuosina 2014–2018.

Vuosi	2014	2015	2016	2017	2018
Yhteensä	221	208	566	337	209

Suurimmalla osalla Tampereella toukokuussa 2017 asuneista oleskeluluvan saaneista pakolaisista on merkitty koulutustaustaksi *tuntematon* tai *koulutusaste ei tiedossa*. Nämä luokituksen sisältävät tilanteet, joissa muodollista koulutusta ei ole, siitä ei ole todistusta, tai koulutus ei ole tunnistettavissa. Koulutuksen puute tai koulutuksen tunnistamisen ongelmat vaikeuttavat usein pakolaistaustaisten työllistymistä.

Ulkomaalaistaustaisten työllisyys Tampereella

Vieraskielisten työllisyysaste oli Tampereella muun maan tavoin alhaisempi kuin suomenkielisten. Vuonna 2016 vieraskielisten miesten työllisyysaste oli 44 prosenttia ja naisten työllisyysaste oli 37,3 prosenttia. Suomenkielisten työllisyysaste Tampereella oli samaan aikaan 61 prosenttia miehillä ja 66 prosenttia naisilla.

Työllistyminen vaihtelee suuresti eri kansalaisuusryhmien välillä. Suurin vaikuttava tekijä on maahanmuuton syy. Kun kyseessä on työperäinen maahanmuutto, työllisyys on oletetusti korkeimmalla. Opiskelemaan tulevat työllistyvät toiseksi parhaiten ja pakolaiset heikoimmin. Suomessa asumisen aika vaikuttaa kaikkien ryhmien työllistymiseen niin, että ero suomalaistaustaisiin kapenee maassa asuttujen vuosien myötä.

Euroopasta ja Amerikan mantereelta tulevista maahanmuuttajista suurin osa on erityisasiantuntijoita, jotka työllistyvät hyvin. Pakolaisina tulleet työllistyvät heikoiten, mikä johtuu usein sekä koulutustaustan ja kielitaidon heikkoudesta että vaikeista elämäkokemuksista. Huomion arvoista on, että myös suomalaisista yliopistoista valmistuneet vieraskieliset työllistyvät heikommin kuin suomenkieliset. Parhaiten työtä ovat löytäneet yliopistokoulutuksen Pirkanmaalla saaneet, mutta heistä vain noin puolet jää Pirkanmaalle.

Vuonna 2018 työttömiä tai työllistämispalveluissa olevia ulkomaalaistaustaisia oli 2 880 henkilöä, mikä oli peräti 60 % ulkomaalaisesta työvoimasta. Koko Tampereen työvoimasta vastaava prosentti oli noin 18. Työllistämispalveluissa oleminen tarkoittaa yleisimmin joko omaehtoista opiskelua tai työvoimakoulutusta.

Vieraskielisten perustamien yritysten lukumäärä on Tampereella kasvusuunnassa ja vieraskielisistä työllisistä noin 10 prosenttia on yrittäjiä. Vuonna 2017 vieraskieliset perustivat Tampereen kaupunkiseudulla 55 uutta yritystä, mikä on noin neljä prosenttia kaikista uusista yrityksistä.

Maahanmuuttajien työllistymistä edistävät palvelut Pirkanmaalla

Maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä palveluita on tarjolla Pirkanmaalla useita kuten Pirkanmaan TE-toimisto, kuntien työllisyyspalvelut ja erilaiset kehittämishankkeet.

Nykyinen laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta astui voimaan 1.1.2013 (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012). Uudistuksen yhteydessä TE-toimistoihin perustettiin kolme palvelulinjaa: työnvälitys- ja yrityspalvelut, osaamisen kehittämispalvelut ja tuetun työllistämisen palvelut. Kaikki työnhakijat, myös maahanmuuttajat, ohjataan jollekin näistä palvelulinjoista. TE-palveluiden palveluvalikoimassa on työnvälityksen lisäksi tieto-, neuvonta-, ammatinvalinta- ja uraohjauspalveluita sekä valmennuksia ja kokeiluja, työvoimakoulutuksia, omaehtoista opiskelua, palkkatukea sekä yritystoiminnan käynnistämisen ja kehittämispalveluja. Kotoutumispalvelut järjestetään pääosin työvoimakoulutuksena.

Pirkanmaan TE-toimisto tarjoaa työttömille mm. työnhakuvalmennusta ja työhönvalmennusta. Työnhakuvalmennuksessa opitaan hakemaan työtä tavoitteellisesti ja itsenäisesti. Valmennuksessa opitaan mm. arvioimaan omaa osaamista ja muotoilemaan se työhakemukseksi ja CV:ksi. Työhönvalmennuksessa valmentaja auttaa henkilökohtaisesti etsimään sopivaa työpaikkaa, laatimaan työpaikkahakemuksen ja valmistautumaan työhaastatteluun. Se, pystyvätkö maahanmuuttajat käyttämään näitä palveluita, riippuu mm. kielitaidosta, digitaalisesta osaamisesta ja työelämävalmiuksista.

TE-palveluiden lisäksi työllisyyspalveluita maahanmuuttajille järjestävät myös kunnat. Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut tarjoaa tamperelaisille

työnhakijoille neuvoa ja tukea kuntoutumiseen, osaamisen kehittämiseen ja työllistymiseen. Tampereella asiakas saa kaupungin tuottamia työllistymistä edistäviä palveluita (esim. kuntouttava työtoiminta, työkyvyn arviointi ja Ohjaamo-toiminta nuorille) sekä palveluohjausta ja neuvontaa muun muassa koulutukseen, työllistymiseen ja työnhakuun liittyvissä asioissa. Kaikki palvelut ovat työnhakijalle maksuttomia.

KIITO-hankkeen aikana Suomessa järjestettiin alueellisia työllisyyskokeiluja, joissa kunta vastasi TE-palvelujen tarjoamisesta kokeilunsa kohderyhmille (Annala et al. 2019). Pirkanmaalla toteutettiin alueellinen työllisyyskokeilu kymmenessä kunnassa ajalla 1.8.2017–31.12.2018. Kokeiluun osallistuivat Tampereen kaupunki, Kangasalan kunta, Lempäälän kunta, Nokian kaupunki, Oriveden kaupunki, Pirkkalan kunta, Vesilahden kunta, Ylöjärven kaupunki, Sastamalan kaupunki ja Punkalaitumen kunta. Työllisyyskokeilun ajan Pirkanmaan TE-toimiston palvelut oli supistettu ja osa palveluista siirretty kuntien vastuulle. Kuntien kotoutumisen ja maahanmuuttajien palvelut oli työllisyyskokeilussa keskitetty Tampereelle ja jokaiselle asiakkaalle oli nimetty henkilökohtainen OMA-valmentaja. Vuoden 2019 alusta työnhakija sai työttömyyteen ja työnhakuun liittyvät lakisääteiset palvelut taas TE-toimistosta (Tampereen kaupunki 2018).

Edellä mainittujen palveluiden lisäksi Pirkanmaalla toteutetaan laajamittaisesti erilaisia projekteja ja kokeiluita, joiden kohderymänä ovat maahanmuuttajat. Palveluvalikoima Pirkanmaalla on laaja ja asiakkaita ohjataan erilaisiin toimenpiteisiin. Koulutustarjonta on niin ikään viimeisen kolmen vuoden aikana muuttunut; nyt voidaan osoittaa erilaisia etenemisreittejä myös kesken kotoutumiskoulutuksen. Esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriö suuntasi ammatillisille oppilaitoksille avustuksia vuosina 2017–2018 maahanmuuttajien osaamishjelman MAO:n kautta. Ohjelmalla rahoitettiin oleskeluluvan saaneiden maahanmuuttajien ammatillista koulutusta sekä työssä tarvittavaa kielitaitoa ja muita valmiuksia. Vuonna 2017 avustusten määrä oli 18,8 miljoonaa euroa (Opetus ja kulttuuriministeriö 2017).

KIITO-hankkeen kanssa samaan aikaan ja samalle kohderyhmälle suunnattuja kehittämishankkeita Pirkanmaalla oli useita. Kehittämishankkeilla on ollut sama ongelma: pula osallistujista. Lähimpänä KIITO-hankkeen toimintaa olivat sisällöltään koto-SIB -hanke, TOITA -hanke, Hidden Gems -hanke, Ote työhön -hanke ja Target-hanke.

- Koto-SIB –hankkeessa (rahoittaja TEM, 2016–2019, koordinaattori Epique Oy) tuettiin maahanmuuttajien työllistymistä ja kotouttamista työn ohessa vaikuttavuusinvestoinnin Social Impact Bond –mallilla. Kolmivuotinen hanke käynnistyi pääkaupunkiseudulla keväällä 2016 ja Tampereella toiminta aloitettiin kesällä 2018 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019c).
- TOITA – Maahanmuuttajien osaaminen työpaikoille (ESR 2016–2018, koordinaattori Tampereen ammattikorkeakoulu TAMK) -hankkeessa pyrittiin edistämään maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen jälkeistä työllistymistä ja kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan (TAMK 2019).
- Hidden Gems –hankkeessa (ESR 2018–2020, koordinaattori Tampereen yliopisto) keskeisenä tavoitteena on Tampereen korkeakoulujen kansainvälisten tutkijoiden ja muuhun henkilökuntaan kuuluvien puolisojen työllistyminen, ja sitä kautta tutkijoiden parempi kiinnittyminen korkeakouluihin sekä mukana saapuvien puolisojen osaamisen hyödyntäminen alueella (Tampereen yliopisto 2019).
- Ote työhön -hankkeessa (ESR 2017–2019, koordinaattori Työväen Sivistysliitto TSL) pyritään luodaan uusi tapa ohjata työhön ja koulutukseen pitkään poissa työelämästä olleita maahanmuuttajataustaisia henkilöitä (Työväen Sivistysliitto 2019).
- TARGET- tavoitteellista kotoutumista ja osallisuutta –hankkeessa (OPH 2018–2020, koordinaattori Tampereen seudun ammattiopisto Tredu) edistetään maahanmuuttajien osallisuutta omaan kotoutumisprosessiin ja kehitetään maahanmuuttajien osaamisen tunnistamista ja tunnustamista osaamiskartoitusten kautta (Tampereen kaupunki 2019c).

Muita kehittämishankkeita, joissa pyrittiin parantamaan maahanmuuttajien ammatillista osaamista ja työelämävalmiuksia Pirkanmaalla olivat esim. Ompu – Ohjausta maahanmuuttajan perusopetuspolulle (ESR 2016–2019, Tredu), Tavoitteena työ -hanke (Etappi ry), TEKO – Tehostettu kotoutuminen (ESR 2016–2019, Tampereen evankelis-luterilainen seurakuntayhtymä), Hyvään työhön (työllisyyspoliittinen hanke 2017–2019, Suomen Punainen Risti SPR), AOSTE – opinnollistamista, kotouttamista ja sosiaalista sponsoria (työvoimapolitiittinen hanke 2016–2018, Nauha ry).

TYÖSSÄ KOTOUTUMISEN MALLI

ENE HÄRKÖNEN

Tässä kappaleessa esitellään tiiviissä muodossa malli, jota KIITO-hankkeessa ryhdyttiin pilotoimaan.

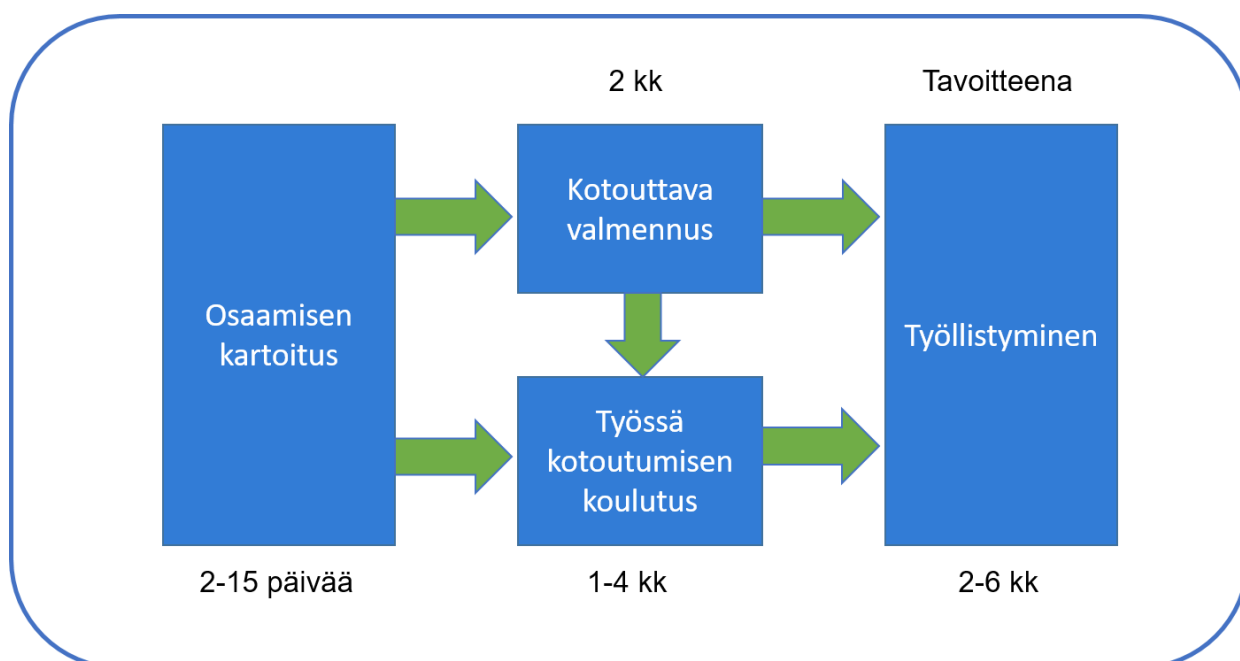
KIITO-hankkeen työssä kotoutumisen mallissa on kolme vaihetta (kuva 1): osaamisen kartoittaminen (vaihe 1), kotouttava valmennus ja/tai työssä kotoutumisen koulutus (vaihe 2) ja työllistyminen (vaihe 3). Kartoitus, valmennus ja koulutus toteutettiin työvoimapolitiittisina toimenpiteinä, jolloin osallistuja sai toimenpiteen ajalta työttömyysturvan lisäksi kulukorvausta, joka vuonna 2019 oli pääsääntöisesti 9 euroa päivässä enintään viideltä kalenteripäivältä viikossa.

KIITO-polulla aloittanut maahanmuuttaja saattoi osallistua esimerkiksi vain vaiheeseen 1, jossa todettiin, että osaamista tai muita työelämävalmiuksia ei ole tarpeeksi seuraavaan vaiheeseen siirtymiseen. Jos osallistuja jatkoi vaiheeseen 2, hän osallistui joko kotouttavaan valmennukseen (2 kk), työssä kotoutumisen koulutukseen (1–4 kk) tai molempiin (valmennuksen kautta koulutukseen, yhteensä enintään 6 kk). Mikäli työnantaja halusi työllistää maahanmuuttajan, tällä oli mahdollisuus jatkaa vaiheeseen 3: tuettuun palkkatukijaksoon (6 kk). Pirkanmaan ELY-keskus oli myöntänyt KIITO-hankkeen opiskelijoille oikeuden 30 %:n palkkatukiosuuteen.

KIITO-mallin **osaamisen kartoituksessa** tavoitteena oli tehdä maahanmuuttajan olemassa oleva osaaminen näkyväksi ja selvittää, oliko hänellä edellytyksiä jatkaa kotoutumaan työpaikalle. Osaamisen kartoituksessa oli kolme osa-aluetta: ammatillisen osaamisen kartoitus (1), yksilöhaastattelu (2) ja suomen kielen tuen tarpeen kartoitus (3).

Ammatillisen osaamisen kartoituksen tavoitteena oli saada osallistujan osaaminen esille aitoja työtehtäviä tekemällä. Osallistujan osaamisen perusteella arvioitiin hänen edellytyksiään edetä kohti työelämää Suomessa.

Oleellisena osana kartoitusjaksoon kuului KIITO-osallistujan **yksilöhaastattelu**, jonka tavoitteena oli selvittää mm. maahanmuuttajan aiempaa työkokemusta, nykyistä elämäntilannetta, jatkosuunnitelmia sekä arvioida työ- ja toimintakykyä. Haastattelun runkona toimi haastattelulomake, jota on muokattu sopivaksi KIITO-kohderyhmälle. Haastattelussa pyrittiin selvittämään mm. perhesuhteita, aiempaa koulutusta ja työhistoriaa, opiskelutaitoja, erityistaitoja ja toimintakykyä. Haastattelussa sivuttiin myös terveydentilaa ja puhuttiin osallistujan tulevaisuuden toiveista ja tavoitteista. Yksilöhaastattelu antoi mahdollisuuden sel-



Kuva 1. Työssä kotoutumisen mallin vaiheet

vittää mm. aiempaa osaamista ja erityistaitoja, jota ei löydy osallistujan taustatiedoista tai tunnistaa mahdollisia vahvemman tuen tarpeita. Haastattelu pidettiin suomeksi. Osallistujan suomen kielen taito saattoi olla melko heikko, mutta kiireettömällä ja aidolla kohtaamisella sekä vaihtoehtoisilla kommunikointitavoilla (esim. piirtämällä tai käännösohjelmien avulla) pyrittiin löytämään yhteinen ymmärrys.

Kartoitusjaksoon sisältyi myös **suomen kielen tuen tarpeen kartoitus**, jonka tarkoituksena oli selvittää, millaista kielen opiskelun tukea maahanmuuttaja tarvitsee, mikäli hän jatkaa valmennukseen tai koulutukseen. Kartoitusjakson ennakkotietona saatiin TE-toimiston Koulutusportti-tietojärjestelmästä tieto opiskelijan kielitaitotasosta, joten S2-päivää ei käytetty kielitaidon testaamiseen vaan tulevan kielellisen tuen tarpeen selvittämiseen. KIITO-polulla suomen kielen taitotaso ei ollut ratkaiseva, vaan ratkaisevaa oli se, että luotiin edellytykset kielitaidon kehittymiselle.

Mikäli osaamisen kartoituksessa selvisi, että osallistujalla ei vielä ole valmiuksia siirtyä kotoutumaan työpaikalle, hänelle tarjottiin mahdollisuutta osallistua **kotouttavaan valmennukseen**. Kotouttavan valmennuksen keskeiset tavoitteet olivat työelämätaitojen vahvistamisen ja suomen kielen taidon lisäksi ammatillisten valmiuksien parantaminen ja realistisen jatkosuunnitelman tekeminen. Osallistujalle järjestettiin tutustumiskäynti Silta-Valmennuksen tietyille työpajalle. Tutustumiskäynnin aikana tutustuttiin työpajan toimintaan, keskusteltiin osallistujan alustavista tavoitteista valmennuksessa ja sovittiin mahdollinen aloituspäivä. Kotouttava valmennus kesti enimmillään 40 päivää. Osallistuja toimi osana työpajan toimintaa ja työpajan valmentaja toimi ohjaajana: hän antoi tehtäviä ja ohjeisti niiden tekemisessä. Valmentajan lisäksi ohjaamisesta vastasi myös koordinaattori, joka tapasi säännöllisesti sekä osallistujaa että työpajan valmentajaa. Noin kahden kuukauden intensiivisen kotouttavan valmennuksen aikana osallistujan osaamisen vajeita parannettiin joillakin osa-alueilla, mutta näin lyhyessä ajassa ei kuitenkaan tultu vielä ”valmiiksi”. Työpajalla

toteutettavaa valmennusjaksoa voidaan ajatella ikään kuin pidempikestoisena kartoituksena; toisaalta kartoitettiin osaamista lisää, toisaalta panostettiin intensiiviseen ohjaamiseen. Valmennusjakson tärkeimpiä anteja oli osallistujien tottuminen suomalaiseen työkuulttuuriin sekä realistisen jatkosuunnitelman laatiminen, jolloin otetaan huomioon maahanmuuttajan elämäntilanne.

Mikäli osaamisen kartoituksessa selvisi, että osallistujalla on valmiuksia siirtyä kotoutumaan työpaikalle, etsittiin maahanmuuttajalle sopiva työnantaja. Sopivan työnantajan löydyttyä osallistujan kanssa käytiin yrityksessä haastattelussa. **Työssä kotoutumisen koulutus** toteutettiin työpaikalla ja se kesti keskimäärin 4 kuukautta. Koulutusjakson sisältöä ei voitu etukäteen suunnitella, koska se määräytyi työnantajan tarpeiden ja opiskelijan tavoitteiden mukaisesti. Koulutuksen sisällöstä ja tavoitteesta sovittiin haastattelun yhteydessä ja sitä tarkennetaan koulutuksen aikana. Käytännössä jokaiselle maahanmuuttajalle räätälöitiin henkilökohtainen koulutusjakso, koska yritykset oppimisympäristöinä vaihtelevat ja työpaikat ovat erilaisia monella eri tavalla. Koulutuksen aikana ammatillinen kouluttaja vieraili säännöllisesti työpaikalla (1–2 krt kuukaudessa) ja tarvittaessa kutsui opiskelijan lähiopetukseen oppilaitokseen. Suomen kielen kouluttaja opetti suomen kieltä yksilöopetuksena tai pienryhmässä joko työpaikalla tai oppilaitoksessa (2–4 krt kuukaudessa). Yrityskoordinaattori ja projektipäällikkö olivat yhteydessä työnantajaan aina tarpeen tullen ja jakson puolella välissä aloitettiin palkkatukineuvottelut. Työpaikkaohjaajille tarjottiin myös kieli- ja kulttuuritietoisuuden ohjaamisen tukea ja siitä sovittiin erikseen.

Kaikki KIITO-polun toimenpiteet tähtäsivät siihen, että maahanmuuttajan edellytykset kotoutua työn kautta vahvistuvat. Joskus se tarkoitti työllistymistä suoraan koulutuksen päätyttyä, joskus se tarkoitti koulutuksen aloittamista ja joskus se tarkoitti jotain muuta askelta. Näistä lisää tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

KIITO-KOKEILUN KOKEMUKSIA

Tähän kappaleeseen on koottu yksityiskohtaisesti KIITO-hankkeen kokemuksia. Kappaleessa mm. esitellään tilastoja, kuvataan palveluiden sisältöjä ja pohditaan onnistumisia ja haasteita. Kirjoittajina ovat kaikki KIITO-hankkeeseen osallistuneet asiantuntijat.

Kohderyhmä, asiakasohjaus ja rekrytointi

ENE HÄRKÖNEN

KIITO-hankkeen suunnitteluvaiheessa kohderyhmäksi määriteltiin kotoutumisaikaiset maahanmuuttajat, joilla on ammatillista osaamista tai työkokemusta. Koska kartoitus, valmennus ja koulutus olivat työvoimapoliittisia toimenpiteitä, osallistujien oli oltava työ- ja elinkeinotoimiston asiakkaita. Suomen kielen kielitaitoa osallistujilta ei vaadittu.

Ensimmäisten kartoitus- ja koulutusjaksojen kokemusten perusteella tarkennettiin pääsykriteereitä ja edellytettiin osallistujilta suomen kielen alkeiskielitaitoa A1.2 ja latinalaisten aakkosten luku- ja kirjoitustaitoa. Kriteerejä tarkennettiin, koska ensimmäiseen kartoitukseen ja koulutukseen osallistui englantia äidinkielenä puhuva maahanmuuttaja, joka ei osannut suomen kieltä lainkaan. Suomen kielen kouluttajan mukaan hänen kielitaitonsa ei neljän kuukauden koulutusjakson aikana edistynyt, koska työpaikalla hänen kanssa kommunikointi englanniksi. Latinalaisten aakkosten luku- ja kirjoitustaito lisättiin, koska kartoituksiin osallistui suomen kieltä melko hyvin puhuvia maahanmuuttajia, jotka eivät kuitenkaan osanneet aakkosia ja siten esimerkiksi työelämän sertifikaattien hankkiminen olisi ollut mahdotonta.

KIITO-hankkeessa suurimmaksi haasteeksi nousi yllättäen asiakasohjauksen toimimattomuus. Oletuksena oli, että KIITO-hankkeessa pilotoidaan palvelua, joka toteutetaan tiiviissä yhteistyössä työnantajien kanssa ja jossa työllistyminen olisi todellinen vaihtoehto. Hanke oli lisäksi hyvin resursoitu.

Asiakasohjauksen haasteet johtuivat toimintaympäristön muutoksesta. Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalvelujen alueellinen kokeilu ajalla 1.8.2017–31.12.2018 johti ohjaavien tahojen (Pirkanmaan TE-toimisto ja Tampereen kaupungin työllisyyspalvelut) uudelleenorganisointiin. Asiakasohjaus tyre-

tyi kokeilun alkuvaiheessa (elokuu 2017 – tammikuu 2018) ja päättövaiheessa (kesäkuu-joulukuu 2018). Myös maahanmuuttajien vähäisempi määrä (vuosina 2015–2016 turvapaikanhakijoita tuli Suomeen, kuten muuallekin Eurooppaan, poikkeuksellisen paljon, minkä jälkeen määrät ovat palanneet aiemmalle tasolle) ja oletettua alhaisempi osaamistaso olivat syitä siihen, että KIITO-polulle ei saatu tarpeeksi osallistujia. Suomen kohentuneen taloustilanteen vuoksi ammattitaitoiset maahanmuuttajat työllistyivät myös suoraan.

Kun todellinen tilanne ymmärrettiin kesällä 2017, aloitettiin intensiivinen osallistujien rekrytointi. Projektipäällikkö ja myöhemmin myös yrityskoordinaattori pitivät säännöllisesti kohdennettuja KIITO-infoja. Vuosina 2017–2019 pidettiin 14 infoa viranomaisille (yhteensä 153 osallistujaa) ja 22 infoa maahanmuuttajille (343 osallistujaa). Lisäksi avattiin Työssä kotoutumisen koulutus -hakulomake Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen koulutuskalenteriin. Vuosina 2017–2019 saatiin yhteensä 136 sähköistä hakemusta. Osallistujien vähäisyydestä johtuen vuoden 2018 alusta kohderyhmää laajennettiin siten, että mukaan voitiin ottaa myös maahanmuuttajia, joiden kotoutumisajan päättymisestä oli kulunut korkeintaan kaksi vuotta. Muutokset ja intensiivinen markkinointi johtivat siihen, että osaamisen kartoituksiin saatiin yksittäisiä osallistujia, mutta ryhmäkartoituksia ei pystytty järjestämään kuin muutama. Koko KIITO-hankkeen aikana toiminta resursseihin nähden oli alimitoitettu. KIITO-polun aloitti kaikkiaan 107 maahanmuuttajaa tavoitteen ollessa 170 osallistujaa.

Osaamisen kartoitus

ENE HÄRKÖNEN & ARI JUSSILA & PÄIVI VARTIAINEN

Käsitettä kartoitus käytetään paljon koulutuksessa ja ohjauksessa sekä myös muissa yhteyksissä. Eri toimitukset näkevät kartoituksen eri näkökulmasta. Kartoitus voi olla oppimisvalmiuksien selvittämistä, toimintakyvyn arvioimista tai kuntoutustarpeen selvittämistä. Kartoitus voi olla myös osaamisen tai ammattitaidon selvittämistä. Mistä kartoituksessa on kyse, riippuu selvitystarpeesta ja kartoittajan tarkastelunäkökulmasta.

Tässä kappaleessa käsitellään osaamisen kartoitusta KIITO-hankkeessa: mitä kartoituksella tavoiteltiin, miten se toteutettiin, ketkä siihen osallistuivat ja pohditaan myös prosessin tuomia kokemuksia.

Kartoituksen tarkoitus

KIITO-hankkeessa osaamisen kartoituksessa tavoitteena oli tehdä näkyväksi osallistujan ammatillinen osaaminen toiminnallisesti eli aitoja työtehtäviä tekemällä. Samalla selvitettiin osallistujan edellytyksiä edetä KIITO-polulla eteenpäin.

Alkuperäinen suunnitelma oli, että ennen kartoituksen alkua tai kartoituksen aikana osallistujille olisi etsitty työnantaja ja osallistuvien valmiuksia olisi kartoitettu työpaikan edellytysten mukaisesti yhteistyössä työnantajan kanssa. Tällä tavalla toimittiin ainoastaan kaksi kertaa koko hankkeen aikana, sillä työnantajien löytäminen oli haasteellisempaa kuin hankkeen alussa kuviteltiin. Hankkeessa toimittiin toisin päin: kartoitusjaksolle rekrytoitiin osallistujia ensin ja työpaikkojen etsiminen aloitettiin kartoituksen yhteydessä, jolloin oli jo jonkinlainen käsitys osallistujan osaamisesta.

Osaamisen näkyväksi tekeminen edellyttää arviointia ja arviointi on merkittävä osa kartoitusta. KIITO-hankkeen osaamisen arvioinnissa noudatettiin kriteeriperusteisen arvioinnin periaatteita, jolloin arvioidaan osallistujan suoritusta/toimintaa arviointikriteerejä vasten (liite 3). Ammatillisessa koulutuksessa tutkinnon tavoitteet kertovat, mitä pitää osata ja perusteissa kuvataan arviointikriteerit. KIITO-hankkeessa nämä kriteerit puuttuivat. KIITO-hankkeessa jouduttiin siis miettimään riittäviä edellytyksiä siirtyä eteenpäin kohti mahdollista työpaikkaa: mitä asioita pitää osata ja kuinka paljon niitä pitää osata? KIITO-hankkeen arvioinnin haasteen voi sanoittaa seuraavasti: mikä on riittävästi?

Kartoituksen toteutus

Osaamisen kartoituksessa oli kolme osa-aluetta: ammatillisen osaamisen kartoitus (1), yksilöhaastattelu (2) ja suomen kielen tuen tarpeen kartoitus (3). Tämän kokonaisuuden toteuttamisen jälkeen moniammatillinen tiimi yhdessä päätti osallistujan jatko-polusta (liite 4).

Ammatillisen osaamisen kartoituksia toteutettiin kolmella tavalla: kartoitus oppilaitoksessa (TAKK),

kartoitus työpajalla (Silta-Valmennusyhdistys ry) tai kartoitus yrityksessä. Mikäli ennen osaamisen kartoitusta mahdollinen yritys paikka oli tiedossa, kartoituksessa pyrittiin selvittämään työnantajan edellyttämiä valmiuksia. Ammatillista osaamista kartoitti ammatillinen kouluttaja (TAKK), valmentaja (Silta) tai yrityksen nimeämä henkilö. Ennen kartoitusta toteuttajalle lähetettiin osallistujien taustatiedot (lähteet Koulutusportti, virkailijalta saadut tiedot, KIITO-hakulomake). Jos kartoituksen aikana toteutetussa yksilöhaastattelussa saatiin selville sellaista aiempaa osaamista, josta ennen kartoitusta ei ole tietoa, myös se tieto välitettiin arvioijalle välittömästi. Muutamassa kartoituksessa jopa kesken kartoituksen vaihdettiin ammattialaa (esim. puhtauspäalvelualalta rakennus alalle).

Koska KIITO-hankkeen arvioinnissa ei voitu suoraan tukeutua tutkinnon perusteisiin, ammatillisen kouluttajan, valmentajan tai yrityksen edustajan kokemus ja näkemys olivat ratkaisevia: he tekivät päätöksen, millaisia työtehtäviä osallistuja tekisi, jotta osaamista päästäisiin arvioimaan. Se, kuinka hyvin kartoituksessa havaittu osaaminen vastaa yksittäisen työpaikan osaamistarpeita, selvisi vasta kun sopiva yritys paikka oli löytynyt. Kun mahdollinen yritys paikka työssä kotoutumisen koulutusjaksoa varten oli valmiina, työpaikka oli ratkaisevassa asemassa mietittäessä riittäviä edellytyksiä. Silloin kartoituksessa huomioitiin työpaikan edellytykset ja arvioitiin työpaikan edellyttämiä taitoja.

Ammatillisen osaamisen arvioinnin työvälineeksi kehitettiin kartoituslomake, josta voit lukea tarkemmin erillisessä luvussa. Tavoitteena oli kehittää helpokäyttöinen työväline, jonka avulla kartoitusjaksolla keskityttiin arvioimaan oikeita asioita. Lomakkeen lähtökohtana oli ammatillisten tutkintojen perusteissa kuvatut käsitteet, ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja arvioinnin kriteerit (liite 3).

Oleellisena osana kartoitusjaksoon kuului osallistujan **yksilöhaastattelu**. Haastattelujen runkona toimi TAKK:n psykologilta saatu haastattelulomake, jota muokattiin KIITO-osallistujille sopivaksi. Haastattelussa pyrittiin selvittämään mm. perhesuhteita, aiempaa koulutusta ja työhistoriaa, opiskelutaitoja, erityistaitoja ja toimintakykyä. Haastattelussa sivuttiin myös terveydentilaa ja puhuttiin osallistujan tulevaisuuden toiveista ja tavoitteista. Yksilöhaastattelu antoi mahdollisuuden selvittää mm. aiempaa osaamista ja erityistaitoja, joita ei löytynyt osallistujan taustatiedoista tai tunnistaa mahdollisia vahvemman tuen tarpeita. Haastattelu pidettiin suomeksi käyttäen tukena esim. kuvia ja käännösohjelmia. Osallistujan suomen kielen

taito saattoi olla melko heikko, mutta kiireettömällä ja aidolla kohtaamisella pyrittiin löytämään yhteinen ymmärrys.

Kartoitusjaksoon sisältyi myös **suomen kielen tuen tarpeen kartoitus**. KIITO-polulla S2-kouluttaja ei ole suomen kielen osaamisen arvioija, vaikka sitä roolia hänelle helposti tarjotaankin. Kartoituksessa selvitetiin, millaista suomen kielen tukea KIITO-polulla tullaan tarvitsemaan. KIITO-hankkeessa suomen kielen taitotaso ei ollut ratkaiseva, vaan ratkaisevaa oli se, että luotiin edellytykset kielitaidon kehittymiselle.

Suomi toisena kielenä osuus oli aina hieman erilainen riippuen toimialasta ja osallistujista itsestään. Yksi tärkeä tehtävä oli kyseisen alan kielitaitovaatimuksista koottava käsitekartta esimerkkeineen. Käsitekarttaan kirjoittaminen teki näkyväksi esimerkiksi opiskelijan sanatason kirjoittamistaidot, joissa lähes kaikilla osallistujalla oli suuria haasteita. Käsitekartta auttoi opiskelijoita hahmottamaan sitä, millaista kieltä työelämä kyseisellä alalla heiltä odotti. Kouluttajalle käsitekartta puolestaan antoi tietoa mm. siitä, millaista alan sanastoa opiskelijat jo osasivat. Samalla kouluttaja näki, kuinka oma-aloitteisesti opiskelijat tekevät muistiinpanoja ja miten he osallistuivat ryhmän toimintaan.

Lisäksi S2-kartoituksessa tehtiin erilaisia kyseiseen toimialaan räätälöityjä harjoituksia, joiden parissa työskenneltäessä näki, miten rohkeasti opiskelija esimerkiksi puhuu suomea, esittää kysymyksiä, lukee ja kirjoittaa suomen kieltä tai miten hän hahmottaa suomen kielen. Tehtävien kautta saatiin myös tietoa siitä,

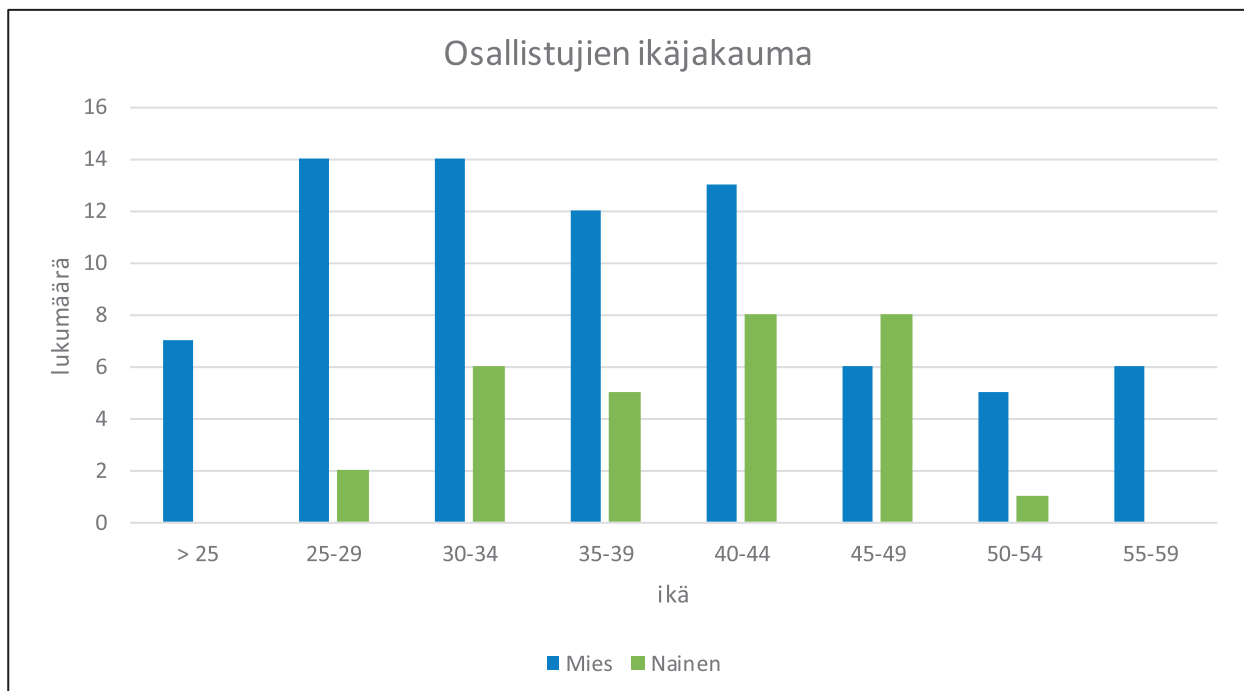
miten sujuvasti opiskelija osaa käyttää mobiililaitteita, internetiä, sovelluksia, mobiili/verkkosanakirjaa tai esimerkiksi KIITO-hankkeen nettisivujen alakohtaisia tehtävälinkejä.

Kartoitukseen osallistujat

Osaamisen kartoituksiin osallistui 107 maahanmuuttajaa, joista naisia oli 30 ja miehiä 77. Nuorin osallistuja oli iältään 19- ja vanhin 59-vuotias (kuva 2). Osallistujien keski-ikä oli 38 vuotta (naisten keski-ikä 40 vuotta ja miesten 37 vuotta).

Osallistujat tulivat 38 eri maasta. Eniten osallistujia tuli Irakista (20), Afganistanista (11), Thaimaasta (10), Syyriasta (9), Somaliasta (7) ja Kongosta (5). Venäjältä, Iranista ja Nepalista tuli kustakin 3 osallistujaa. Kaksi osallistujaa tuli seuraavista maista: Espanja, Japani, Gambia, Romania, Kolumbia, Meksiko ja Yhdysvallat. Seuraavista maista kartoituksiin osallistui yksi maahanmuuttaja: Ghana, Tunisia, Libya, Filippiinit, Guinea, Ranska, Latvia, Viro, Brasilia, Nigeria, Marokko, Kanada, Kamerun, Uzbekistan, Makedonia, Puola, Bulgaria, Angola, Malesia, Egypti, Bosnia-Hertsegovina ja Turkki.

KIITO-hankkeen maantieteellinen alue oli Pirkanmaa ja sen 22 kuntaa. Kartoitukseen osallistujat tulivat 10 kunnasta: Tampere (83 henkilöä), Pirkkala (9), Kangasala (3), Mänttä-Vilppula (3), Lempäälä (2), Nokia (2), Toijala (2), Ylöjärvi (1), Sastamala (1), Urja-



Kuva 2. Osaamisen kartoitukseen osallistujien ikäjakauma ja sukupuoli.

la (1). Koska hanke ei korvannut matkakustannuksia Tampereelle, jossa suurin osa osaamisen kartoituksesta toteutettiin, pitkät välimatkat olivat haasteellisia. Työvoimapolitiittisen koulutuksen kulukorvaus yhdeksän euroa päivässä ei riittänyt korvaamaan pidempiä matkakustannuksia ja siksi osallistuminen KIITO-hankkeeseen ei aina ollut taloudellisesti mahdollista. Yritys, jossa koulutus järjestettiin, pyrittiin etsimään lähellä osallistujan kotiosoitetta.

Mänttä-Vilppula kaupungin ollessa KIITO-hankkeen yhtenä rahoittajana yhteistyötä tehtiin tiiviimmin kuin muiden kuntien kanssa. Mänttä-Vilppulasta osaamisen kartoitukseen osallistui kolme maahanmuuttajaa ja niistä kaksi jatkoi koulutukseen yrityksessä, joka sijaitsi Mäntässä. Kartoitukseen osallistujille projektipäällikkö neuvotteli kunnan sosiaalitoimiston kanssa erillisestä tuesta matkakustannusten korvaamiseksi. Osallistujilla ei ollut pankkikorttia ja siksi edullisemman matkalipun ostaminen internetistä ei onnistunut, vaan täysihintainen lippu täytyi ostaa suoraan bussikuljettajalta.

Osaamisen kartoituksia järjestettiin 14 toimialalla, joista suosituimmat olivat ravintola- ja catering- sekä rakennusala (taulukko 3). Kolme osallistujaa osallistui kartoitukseen kahdella eri toimialalla, sillä yksilöhaastatteluissa selvisi, että osaamista tai työkokemusta on myös toisella toimialalla. Se kertoo mm. siitä, että KIITO-hankkeessa toimittiin joustavasti ja yksilöllisesti, joten myös nopeat muutokset olivat mahdollisia. Osaamisen kartoituksia järjestettiin kolmessa ympä-

ristössä: oppilaitoksessa, työpajalla ja yrityksessä. Ensimmäinen kartoitus yrityksessä järjestettiin syyskuun 2018 ja siitä saimme erinomaista palautetta. Työnantajan mukaan kartoituksen aikana työnantajalla oli mahdollisuus tutustua maahanmuuttajaan ja hänen osaamiseensa, asenteeseensa ja motivaatioonsa ennen sitoutumista pidempiaikaiseen työssäoppimisjaksoon.

Kartoitusjakson kesto vaihteli toimialoittain. Hankkeen alussa kartoitusjakson pituus oli viisi päivää, joka sisälsi kartoituksen esittelyn, ammatillista työskentelyä, yksilöhaastattelun, suomen kielen tuen arvioinnin ja tutustumisia mahdollisiin jatkoaikeisiin. Myöhemmin kartoitusjakso kesti kahdesta päivästä kahteen viikkoon. Sujuvimmin kartoitukset saatiin toimimaan useiden toistojen vuoksi ravintola- ja cateringalalla. Oppilaitoksessa kartoitus kesti kaksi päivää, joista toinen toteutettiin keittiössä ammatillisen kouluttajan kanssa ja toisena päivänä toteutettiin yksilöhaastattelut ja suomen kielen kartoitus. Työpajalla kaikki kartoitukset kestivät seitsemän päivää.

Osaamisen kartoituksen jälkeen suoraan kotouttavaan valmennukseen siirtyi 22 (Silta) ja työssä kotoutumisen koulutukseen 45 maahanmuuttajaa. Valmennuksen päädyttyä viiden osallistujan työelämän valmiudet parantuivat siten, että he pystyivät jatkamaan työssä kotoutumisen koulutukseen. Näin ollen työpaikalla kotoutumisen aloitti kaikkiaan 50 maahanmuuttajaa. Valmennuksen ja koulutuksen sisällöistä tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

Taulukko 3. Osaamisen kartoitukseen osallistujat toimialoittain.

Toimiala	Kartoituksen toteuttamispaikka			
	Oppilaitos TAKK	Työpaja Silta	Yritys	Yht.
Ravintola- ja cateringala	33	9	0	42
Rakennusala (talonrakennus, maarakennus)	24	4	3	31
Talotekniikka (LVI)	1	0	0	1
Konemekaniikka	1	0	0	1
Logistiikka (varastopalvelut, kuljetus)	11	0	1	12
Kiinteistöpalveluala (kiinteistöhoito)	4	0	0	4
Tuotantotekniikka (levyseppähitsaaja)	3	0	0	3
Autoala (autokorinkorjaus)	1	0	0	1
Puhtauspalveluala (toimitilahuolto)	2	1	2	5
Liiketalous	4	0	0	4
Turvallisuusala	2	0	0	2
Sosiaali- ja terveysala	0	2	0	2
Tekstiili- ja muotiala	0	1	0	1
Tieto- ja viestintätekniikka	0	1	0	1
Yhteensä	86	18	6	110

Kartoituksen jälkeen 43 osallistujan (40 %) KIITO-polku päättyi ja he palasivat omavalmentajan tai muun virkailijan vastuulle. Suurimmat syyt, miksi KIITO-polulla ei voinut jatkaa, olivat heikko ammattitaito tai sen puuttuminen, työelämän pelisääntöjen noudattamatta jättäminen (erityisesti aikataululliset haasteet), ei löytynyt sopivaa työnantajaa tai osallistuja itse ei halunnut jatkaa.

KIITO-mallia suunniteltaessa oletus asiakkaiden ammatillisen osaamisen tasosta oli korkeampi kuin se käytännössä oli. Hankkeeseen oletettiin ohjautuvan eri toimialojen ammattilaisia, joiden kotoutumispolun lähtökohtana pidettiin osaaminen edellä (ei kielitaito edellä) – periaatetta. KIITO-polulle ohjautui esimerkiksi maahanmuuttajia, joille ei löytynyt työkokeilupaikkaa tai muuta koulutuspaikkaa – hankkeen odotettiin ”tekevän ihmeitä”. Näin ollen KIITO-polulle tuli maahanmuuttajia heikolla ammatillisella osaamisella.

Ulkomaalaistaustaista väestöä ei voitu tarkastella yhtenäisenä ryhmänä, sillä joukossa oli yhtä lailla korkeasti koulutettuja kuin luku- ja kirjoitustaidottomia henkilöitä. Myös KIITO-hankkeeseen osallistujien koulustaustassa ja siten myös oppimisvalmiuksissa oli suuria vaihtelevuuksia. Kartoitukseen osallistuneiden joukossa oli korkeakoulututkinnon suorittaneista muutaman vuoden koraanikoulun käyneisiin maahanmuuttajiin. Tietyillä toimialoilla kartoitusvaiheesta oli vaikea päästä eteenpäin, mikäli esimerkiksi luku- ja kirjoitustaito latinalaisilla kirjaimilla osoittautui vaikeaksi.

KIITO-hankkeessa toiminnan lähtökohtana oli osaaminen edellä, ei kielitaito edellä -periaate. Osallistujien suomen kielen taitotaso lähtötilanteessa vaihteli kielitaidottomasta (0) itsenäiseen kielenkäyttäjän tasolle (B1, kielen taitotasot eurooppalaisen viitekehyksen mukaan). Kuten aiemmin kirjoitimme, ensimmäisiin kartoituksiin osallistui suomen kieltä osaamaton henkilö ja kun hänen kielitaitonsa ei neljän kuukauden koulutusjakson jälkeen kehittynyt lainkaan, vaikka suomen kielen opettaja vieraili säännöllisesti kerran viikossa työpaikalla, asetimme KIITO-kohderyhmälle taitotason vaatimukseksi perustason A1. Perustaso A1 on kielitaidon alkeiden hallinta (esim. muutamia opittuja fraaseja) ja kehittyvä alkeiskielitaito (esim. yksinkertainen viestiminen aivan perusasioista).

Kartoitukseen osallistui myös maahanmuuttajia, jotka olivat jo hakeneet myös muualle koulutukseen ja kun koulutuspaikka varmistui, he eivät halunneet jatkaa kotoutumaan työpaikalle. Suomessa hankittu ammatillinen tutkinto on suuri askel kohti työelämää. Kartoituksen jälkeen muutamalle maahanmuuttajalle

ei ponnistuksista huolimatta löytänyt sopivaa työnantajaa ja silloin työssä kotoutumisen koulutusta ei voitu aloittaa. Toiminnassa panostettiin maahanmuuttajan ja työnantajan kohtaannuttamisen laatuun. Yhteistyötä pyrittiin aloittamaan yritysten kanssa, joilla oli todellinen tarve työntekijöille, ja siten mahdollisuus työllistää koulutuksen jälkeen. Se johti siihen, että yrityksen ja maahanmuuttajan kohtaamisen rakentaminen vei runsaasti aikaa.

Eri aloilla työhön kiinni erilaisella osaamisella

Se, minkä tasoisella osaamisella työssä pääsee alkuun, vaihtelee ajoittain. Sekä vaadittava työtaito-että kielitaitotaso vaihtelevat. KIITO-hankkeessa havaittiin, että esimerkiksi ravintola- ja catering-alalla alkuedellytykset eivät olleet yhtä korkeat kuin rakennusalalla. Erot alkoivat jo alan vaatimista passeista. Keittiössä tarvittavan hygieniapassin saattoi suorittaa työssä kotoutumisen alkuvaiheessa, kun taas työturvallisuuskortti pitää olla suoritettu jo ennen työpaikalle siirtymistä.

Eri aloilla osaamista voi osoittaa eri tavoilla. Osaamisen osoittamisen tavat vaikuttavat myös siihen, millaista suomen kielen taitoa osaamisen osoittamiseksi tarvitaan. Seuraavassa esimerkkeinä ovat ravintola- ja catering-ala sekä rakennusala. KIITO-hankkeeseen osallistuneet ammatilliset kouluttajat kertovat kokemuksistaan hankkeessa ja arvioivat mallin sopivuutta omalle alalleen.

Ravintola- ja catering-alalla kädentaidot ja motivaatio ratkaisevat

Keittiöalalla pääsee työn alkuun aika alkeellisella suomen kielen taidolla. Tätä mieltä on KIITO-hankkeessa osaamisen kartoituksia tehnyt ammatillinen kouluttaja. Hänen mukaansa ravintola- ja catering-ala sopii hyvin maahanmuuttajataustaisille, koska alan pystyy ottamaan haltuun huonommallakin kielitaidolla, jos on motivaatiota työhön. – Keittiötyö on käsillä tekemistä, joten keittiöala on matalan kynnyksen ala. Pikkuhiljaa, kielen edistyessä voi edetä enemmän kommunikatiota vaativiin hommiin, vaikka tarjoilijan töihin, kouluttaja sanoo.

Ammatillisen kouluttajan mukaan keittiöalalla riittää hyvin KIITO-hankkeessa käytetty päivän mittainen osaamisen kartoitus, kun kartoituksessa käytetään

selkeää valmista ohjelmaa. Keittiöalan KIITO-kartoituksessa oli käytössä selkeä paketti, jossa oli aina tietyt tehtävät seuraavasti:

- Vaihe 1 aloitustehtävät: keittiövälineiden tunnistustehtäviä, joista käy ilmi, miten henkilö tunnistaa kypsennysmenetelmiä ja ruuanlaittomenetelmiä; samalla kouluttaja sai käsityksen suomen kielitaidon tasosta.
- Vaihe 2 siirryttiin keittiöön: kokeiltiin yksinkertaista perusreseptiikkaa, joka paljastaa osaamisen tason hyvin. Tehtäväksi annettiin esimerkiksi nakikastike. Kartoituksen osallistuja päättää, mitä raaka-aineita siihen tulee, ja missä järjestyksessä annosta lähdetään tekemään. Tämä ja se, miten henkilö pystyy toimimaan vieraassa keittiössä, paljastaa, onko hänellä aikaisempaa kokemusta. Valmiista annoksista otettiin valokuvat.
- Vaihe 3 siirryttiin luokkaan: käytiin päivä läpi, arvioitiin keittiötyöskentelyä ja tuloksia.
- Vaihe 4 ammatillinen opettaja raportoi projektipäällikölle kartoituksen tulokset.

Keittiöalan perusammattisanaston pystyy tämän kouluttajan mukaan oppimaan nopeasti verrattuna esimerkiksi sosiaali- ja terveysalaan, jossa kielellä on paljon suurempi merkitys.

- Tällä hetkellä työpaikoilla on vielä monesti asenne, että kaikkien pitäisi osata hyvin suomea. Mutta tilanne on muuttumassa, kun ymmärretään, että pitää tottua työllistämään tekijöitä, joilla ei ole vahvaa kielitaitoa, koska tekijöitä ei ole riittävästi, kouluttaja pohtii.

- KIITO-hankkeessa oli enemmän resursseja ja siis paremmat mahdollisuudet suunnitella ja valmistella työpaikat, ja se vaikutti työnantajien asenteeseen. Kun tavanomaisesta oppilaitoksen kokkiryhmästä lähdetään työpaikoille, tilannetta työpaikoilla ei pystytä valmistelemaan, eikä tarkistamaan niin aukottomasti, kouluttaja vertaa.

Työpaikoilla KIITO-osallistajat aloittivat usein tiskaamisella ja muissa avustavissa töissä, joissa pääsee alkuun vaatimattomallakin suomen taidolla. Kouluttajien mukaan monet ovat päässeet avustavien töiden lisäksi tekemään monipuolisia matkailu- ja ravitsemisalan töitä kahvilassa, ravintolakeittiössä tai suurtauluskeittiössä.

Onnistuneessa KIITO-tapauksessa osallistuja sai työpaikalla riittävästi tukea työpaikkaohjaajalta. Myös suomi toisena kielenä -opettaja kävi työpaikalla. Eräs KIITO-osallistuja sai valmistaa työpaikalla oman läh-

tömaansa ruokakulttuuriin kuuluvaa ruokaa, mikä viesti, että hänen osaamistaan ja taustaansa arvostetaan. Tämä voimaannutti osallistujaa selvästi. – Silloin sekä työnantaja että KIITO-osallistuja hyötyivät, kun yritys osasi ottaa hyödyn erilaisen osaamisen ja kulttuurivaihdon kautta.

Rakennusalalla pidemmät kartoitukset ja korkeampi kielitaitovaatimus

Rakennusalalla kartoitukset kestivät huomattavan paljon pidempään kuin ravintola- ja keittiöalalla. Tyyppillinen kartoitus kesti 2–3 viikkoa (kolme viikkoa, jos työturvallisuuskorttikoulutus oli mukana). – Siinä ehti nähdä hyvin, mihin kaveri pystyi ja oppi tuntemaan hänet. Eikä aika ole vain osaamisen esiin saamista, vaan myös oppimista, kuvailee rakennusalan kartoituksia tehnyt ammatillinen kouluttaja. Kestoa lisäisi myös se, että ennen varsinaista kartoittamista KIITO-osallistujien tuli suorittaa työturvallisuuskortti, jolle heillä vielä sellaista ollut.

Sen jälkeen edettiin kuten keittiöalallakin: KIITO-osallistajat saivat työkaluperehdytyksen, jossa käytiin läpi kaikki käytössä olevat koneet ja laitteet. Tämän jälkeen annettiin yksinkertaisia työtehtäviä, joista kävi ilmi, miten henkilö tuntee materiaalit ja osaako valita oikean työkalun oikeaan työvaiheeseen. – Vaikka kartoitettavalla olisi rakennusalan osaamista lähtömaasta, se ei välttämättä sovellu sellaisenaan Suomeen. Esimerkiksi erilaisten sääolosuhteiden takia saattaa olla, etteivät Suomessa välttämättömät routaeristeet ole tuttuja. Myös taitotasovaatimus rakentamisessa on eri maissa aika erilainen, ammatilliset kouluttajat kertovat.

- KIITO-osallistajat saivat Ikea-tyyppisen asennusohjeen. Meillä on ollut käytössä talon rungon pienoismalli: seinä-, lattiarungot, ulkoverhousta ja muuta. Näitä kun osallistuja on koennut, siinä näkee, miten hän osaa käyttää materiaaleja ja välineitä, kertoo kartoituksista vastannut kouluttaja. Tehtävästä käy ilmi, osaako henkilö lukea piirustuksia, valita välineitä ja materiaaleja. Piirustus oli kytketty selkosuomella annettuun kirjalliseen ohjeeseen. Tavoitteena oli selvittää, miten henkilö osaa lukea piirustuksia.

Rakennustyömailla työtä tehdään työpareina ja tiimeissä, ja siksi yhteinen kieli on alalla tärkeä. Kartoituksia hoitaneen kouluttajan mukaan suomen kieltä käytettiin kartoituksissa tietoisesti paljon: kyseltiin ja varmistettiin selkokielellä, että kaikki tuli ymmärretyksi. Tosin monelle KIITO-osallistujalle kysyminen tuntui

olevan vaikeaa. – Aika monet ovat arkoja kysymään, en tiedä, mikä siinä on. Osaamattomuuden pelko vai auktoriteetti? Aika nöyrällä mielellä ovat tulleet, kouluttaja pohtii.

Miten ymmärrys sitten varmistettiin? Kouluttaja kertoo, kuinka KIITO-osallistujia on perehdytty eri laitteiden toimintaan: – Näytin esimerkkiä, tein hitaasti ja kerroin samalla selkosuomella, mitä teen. Sitten annoin laitteen osallistujalle, ja hän näytti, mielellään kahteen kertaan, mitä ja miten tekee. Samalla kerroin vielä ja pyysin osallistujaa kertomaan ja kysymään. Esimerkiksi sirkkeli voi olla aika vaarallinen väärin käytettynä.

Rakennustyömailla aloitetaan aputyöistä

KIITO-osallistajat aloittivat rakennuksilla aputyöistä. Työpaikkaohjauksista huolehtinut rakennusalan ammatillinen kouluttaja kuvaa tämän olevan tyypillinen polku kaikille rakennusalalle tuleville: ensin ollaan ammattimiehen apuna työmaalla, tehdään erilaisia auttavia töitä. – Kaikki aloittavat siivouksesta, kantamisesta ja muista aputehtävistä. Siinä mestari näkee, mitä kaaveri osaa ja onko motivaatiota. Jos henkilö hoitaa yksinkertaisen työn heti helposti, annetaan vaikeampia tehtäviä, kouluttaja kuvaa.

Rakennusalan kouluttajat korostavat työpaikkaohjaajan roolia KIITO-mallissa. Ohjaajan tulisi olla mukana koko työpaikalla tapahtuvan koulutusjakson ajan. KIITO-osallistajat tarvitsevat kielen takia ohjausta määrällisesti enemmän kuin muut. Varmistetaan, että kaikki on ymmärretty hyvin, ja se vaatii aikaa vähintään puolitoistakertaisesti verrattuna suomalaiseen opiskelijaan, he pohtivat. Heidän mukaansa myös ammatillisen kouluttajan on käytävä KIITO-mallilla oppivan luona työpaikalla useammin, vähintään kerran viikossa. Suomenkielisen opiskelijan kanssa hoidetaan asioita usein puhelimitse, mikä ei kielen takia onnistu KIITO-osallistujan kanssa. Koska KIITO-mallissa tarvitaan rakennusalalla tavalista enemmän ohjausta, malli sopii työpaikkaohjauksesta vastanneen kouluttajan mukaan paremmin pie-niin kuin suuriin yrityksiin.

Työpaikkaohjaajan ja ammatillisen kouluttajan lisäksi KIITO-hankkeessa osallistujaa tuki työpaikalla myös suomi toisena kielenä S2-kouluttaja. Rakennusalalla kielen ohjausta järjestettiin joko niin, että S2-kouluttaja kävi työpaikalla tai useampi rakennusalan osallistuja kokoontui oppilaitokseen suomen opetuk-

seen kerran viikossa. Monet osallistajat pitivät koulussa tapahtuvaa opetusta hyvänä, koska siinä pystyi samalla vaihtamaan kokemuksia ja saamaan vertaistukea eri työmailla olevilta KIITO-osallistujilta.

Pohdintoja kartoituksesta

Kuten alussa todettiin, käsitettä kartoitus käytetään paljon ja erilaisissa yhteyksissä. KIITO-hankkeessa kartoitus oli pääsääntöisesti osaamisen tai ammattitaidon selvittämistä siitä näkökulmasta, onko valmiuksia jatkaa KIITO-polulla eteenpäin. Ennen jatkopolun päätöksen tekemistä oli ratkottava, mitkä etenemisen edellytykset olisivat ja kuka ne määrittäisi. Tässä poikettiin normaalista ammatillisesta tutkintokoulutukseen liittyvästä ajattelusta, jossa vaadittava osaaminen on kuvattu tutkinnon perusteissa ja osaamisvaatimukset ovat valtakunnallisesti yhdenmukaistettu. KIITO-hankkeessa lähdettiin joustavammasta ajattelusta: polulla etenemiseen riitti kapeampi tai vaatimattomampi kuin tutkinnon perusteissa edellytetty tutkinnon osan osaaminen, jos se on käyttökelpoista työpaikalla. KIITO-polulla edellytetty osaaminen oli määriteltävä tapauskohtaisesti ja työpaikan näkemys työpaikalla vaadittavista taidoista oli ratkaisevassa asemassa.

Parhaimmillaan osaamisen kartoitus tehtiin työpaikalla, jolloin työpaikan edustajat päättivät kartoituksen työtehtävistä ja olivat mukana myös arvioinnissa. Mikäli kartoitus toteutetaan oppilaitoksessa tai työpajalla, se onnistuu parhaiten, kun mahdollinen työpaikka edellytyksineen on selvillä ennen kartoitusta, jolloin kartoituksen tehtäviä suunnitellaan yhdessä tulevan työnantajan kanssa. Ihannelilanteessa työpaikalle etsitään sopiva työntekijä eikä tekijälle sopiva työpaikka, mikä oli KIITO-hankkeen alkuperäinen ajatus. Silloin kartoitukseen pystytään kohdentamaan sellainen osaaminen, jota työnantaja pitää tärkeänä. Osaaminen voi olla tietyn työtehtävän osaamista tai muulla tavalla rajoittuneempaa kuin tutkinnonperusteissa kuvattava osaaminen.

Hankkeen aikana kokeiltiin myös haastattelumuotoista kartoitusta. Tämä oli liiketalouden toimialalla (myyntityö) sopivaksi katsottu malli. Haastattelumuotoinen kartoitus rakentui ammatillisen kouluttajan kokemukseen ja hänen käyttämänsä kysymyspatteriston. Sen avulla ammattilainen pystyi kartoittamaan alalla työskentelyyn vaadittavaa kokemusta ja millaista eri tehtävissä kaivattava mahdollinen osaaminen on? Tässäkin tapauksessa kartoituksen idea oli selvit-

tää, olisiko kartoitettavalla ennakkoon ilmoittamaansa alan osaamista. Kartoituksen aikana muodostuneen tiedon perusteella oli mahdollista tehdä päätös KIITO-polun jatkamisesta.

Yksilöhaastattelulla oli suuri merkitys kartoituksen ja sen jälkeisen polun suunnittelun onnistumiselle. Haastattelu toi lisätietoa päätöksenteon tueksi. Haastattelussa päivitetään hakuvaiheessa saatu ennakkotieto osaamisesta ja kokemuksesta. Haastattelussa kerättävä tieto voi olla osaamista kuvaavaa ja sen voi yhdistää ammatillisen kouluttajan arviointiin, esim. kartoitetaan tilanteen mukaan sellaisia taitoja, joita kartoitettava kertoo hänellä olevan. Ammatillisen tiedon lisäksi haastattelussa saadaan tietoa elämäntilanteesta. Osallistujan elämäntilanne vaikuttaa kaikkien muuhunkin toimintaan, mm. sitoutumiseen KIITO-polulle. Onnistuneessa haastattelussa pystytään kartoittamaan elämäntilanne siten, että tiedetään miten se vaikuttaisi koulutukseen osallistumiseen sekä löydettäisiin mahdollisia keinoja elämäntilanteen parantamiseen.

Haastattelu toimi myös ohjaavana toimintana, jolloin mietitään seuraavia askelmia ja pohditaan miten valinnat ja päätökset vaikuttavat KIITO-polulla etenemiseen. Haastattelu on alku ohjausprosessille. Ohjauksessa korostetaan holvistista näkökulmaa, jolloin ohjattava on kokonaisuus ja kaikki vaikuttavat kaikkeen. Kun haastattelussa käsitellään henkilökohtaisia asioita, on muistettava ohjauksen etiikka: miten asioita kysytään, mihin niitä kirjataan, miten tietoa käytetään jatkossa jne.

KIITO-hankkeen kartoituksissa törmättiin kolmeen todellisuuteen. On kartoituksen todellisuus, maahanmuuttajan todellisuus ja työpaikan todellisuus. Lyhyen kartoitusjakson aikana saadaan suppea käsitys osallistujan ammatillisesta osaamisesta. Maahanmuuttajalla itsellään oli usein korkeampi käsitys omasta osaamisestaan ja hänen oli vaikea hyväksyä sitä, että pätevyysvaatimukset kotimaassa ja Suomessa ovat erilaisia. Suomalaisen työelämän vaatimukset ja kulttuuri poikkeavat useimman kartoittavan lähtömaiden vastaavista. Vaikka osallistujalla oli alan kokemusta, olemassa oleva osaaminen ei vastannut suomalaista käsitystä osaamisesta (esim. työskentelyn laatukäsitys, käytettävät menetelmät). Työpaikalla vaativampiin työtehtäviin edettiin yleensä avustavien tehtävien kautta (esim. tiskaaminen, siivous, kantaminen ja järjestely) ja usein maahanmuuttajat kokivat sen turhauttavaksi, koska heillä oli erilaiset odotukset työtehtävistä. Näiden todellisuuksien yhteensovittaminen oli haasteellista.

Kun koulutusjakso työpaikalla oli alkanut, huomattiin, että yksilöhaastattelussa ei ollut kerrottu totuutta, koska toive päästä yritykseen oli suuri. Maahanmuuttajan suomen kielen taitotaso saattoi olla myös yksi syy siihen, että väärinymmärryksiä syntyi. Haasteita syntyi mm. myöhästymisistä, luvattomista poisoloista ja muista työelämän pelisääntöihin liittyvistä asioista. Sen vuoksi oli tärkeää perehdyttää maahanmuuttajia paremmin suomalaisen työelämän pelisääntöihin, mm. korostamalla myös työntekijän vastuuta.

Työpaikalla menestymisen edellytyksenä mainitaan usein sana asenne. Talouselämä-lehden (15.2.2016) mukaan työnantajat arvostavat oikeanlaista osaamista ja asennetta. Asenne on helppo nostaa esille, mutta miten asenne näkyy ja onko se arvioitavissa? Hankkeen aikana pohdittiin, miten asenteeseen voidaan ottaa kantaa ja mikä on riittävän pitkä kartoitus aika, jotta asenteesta voi tehdä päätelmiä. KIITO-hankkeessa asenne yhdistettiin elinikäisen oppimisen taitoihin. Jos osallistujan asenne on kunnossa, myös työelämän pelisääntöjen todetaan onnistuvan hyvin. Jos kartoitus on maahanmuuttajalle ensimmäisiä kosketuksia suomalaiseen työelämään, pelisääntöjen ennalta tuntemista ei voi edellyttää.

Kotouttava valmennus

TAIJA TUOMINEN

Tässä luvussa tarkastellaan maahanmuuttajien kotouttavaa valmennusta työpajaympäristössä. Mukana on aiheeseen liittyvää teoreettista taustatietoa, konkreettisia näkökulmia sekä hyviä käytäntöjä. Pajatoiminta rahoitettiin KIITO-rinnakkaishankkeessa kilpailutettuna uravalmennuksena, jonka osallistujakohtainen kesto oli enintään 40 päivää.

Työpaja kotouttavan valmennuksen toimintaympäristönä

Valtakunnallinen työpajayhdistys määrittelee työpajan seuraavasti: Työpaja on yhteisö, jossa työnteko ja siihen liittyvän valmennuksen avulla pyritään parantamaan yksilön valmiuksia hakeutua koulukseen tai työhön sekä vahvistamaan hänen arjenhallintataitojaan. Työpajatoiminnassa keskeistä on työn ja valmennuksen kautta tapahtuva tekemällä oppiminen. Työpajat ovat työvaltaisia ja yhteisöllisiä oppimisympäristöjä. (Valtakunnallinen työpajayhdistys 2017).

Silta-Valmennusyhdistys on Tampereen seudulla toimiva yleishyödyllinen tamperelaisten kansalaisjärjestöjen perustama yhteisö. Erityisryhmien osalta Silta-Valmennusyhdistys ry on vakiintunut, kehityshaikuinen toimija, jonka ammatillisilla pajoilla toteutetaan jo osaamisen tunnistamista ja maahanmuuttajien ohjausta. Silta-Valmennusyhdistyksen työpajoilla voi valmentautua työelämään ja opiskeluun. Työpajavaliokomaan kuuluu 17 eri alan pajaa; muun muassa autopienkonekorjaamo, lounasravintola, leipomo, kahvila, IT-ala, graafinen suunnittelu, peliala, rakennusala, kiinteistönhuolto, puhdistuspalvelu, pintakäsittely, kädentaidot, sote-ala, hyvinvointiala sekä luontoala. Valmentautuja saa työpajajakson aikana kokemusta, näkemystä ja osaamista eri aloilla työskentelystä. Työpajat ovat työyhteisöjä, joissa oppiminen tapahtuu työn tekemisen kautta. Pajoilla työyhteisöissä työskentelee valmentautujien kanssa valmentajia ja erityisopettajia. Valmentajat ja toisinaan myös erityisopettajat ohjaavat työskentelyä ja valmentavat työtehtävissä ja työyhteisössä toimimisessa. Valmennuksessa on työelämälähtöinen valmennusote, jossa huomioidaan jokaisen valmentautujan yksilölliset tavoitteet ja valmennusjakson aikana osallistuja saa tilaisuuden arvioida omaa soveltuvuuttaan alalle. Pajoilla tuotetaan tavaroita ja palveluita myös ulkopuoli-

sille yksityisasiakkaille ja yrityksille. (Silta Valmennusyhdistys. 2016).

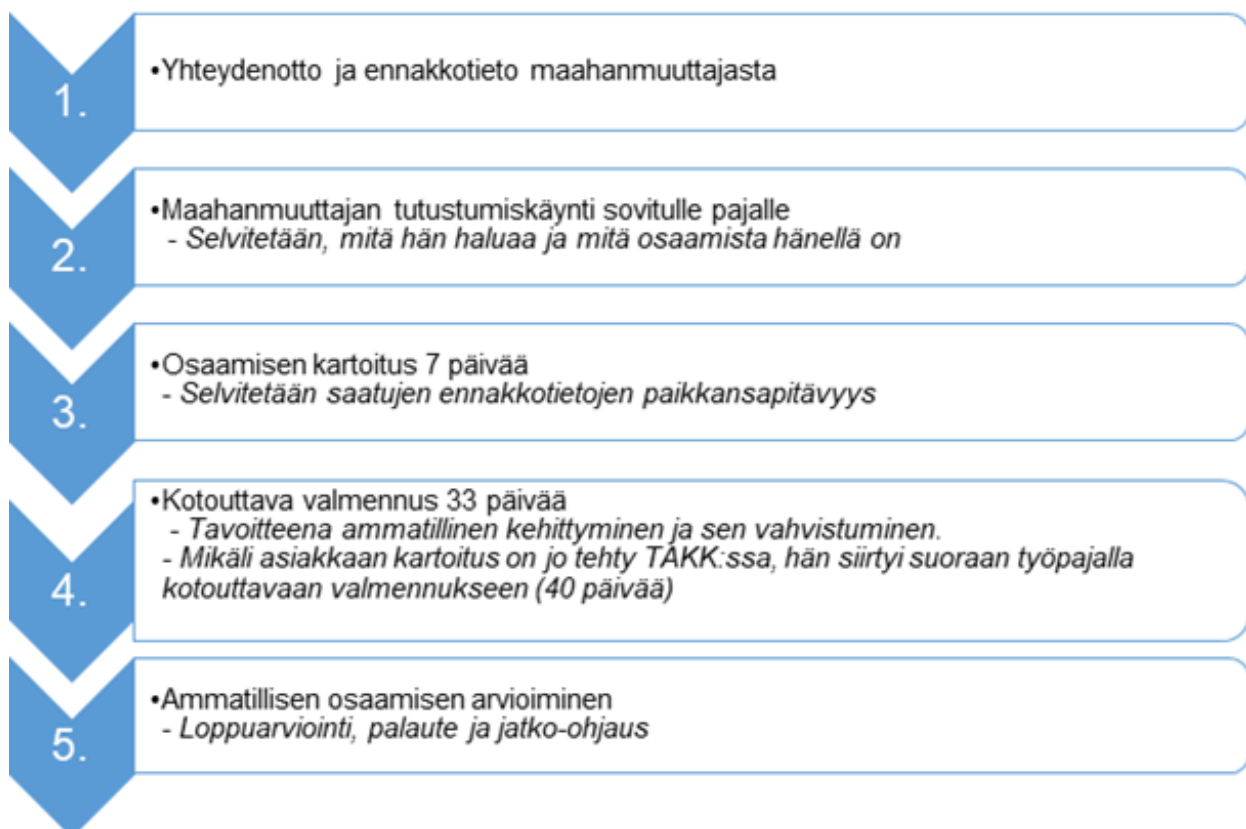
Silta-Valmennusyhdistyksen työpajalla KIITO-hankkeen osallistuja oli vahvistamassa kieli- ja työelämätaitoja. Kotouttava työvalmennus tarkoitti käytännössä työskentelyä työpajalla kunkin työpajan työtehtävien mukaisen valmentajan opastamana.

Kotouttavan valmennuksen prosessi

Kotouttavan valmennuksen keskeiset tavoitteet ovat olleet työelämätaitojen vahvistamisen ja suomen kielen taidon lisäksi ammatillisten valmiuksien parantaminen ja realistisen jatkosuunnitelman tekeminen. Kotouttavan valmennuksen prosessia on kehitetty koordinaattorin, suomen kielen kouluttajan ja Tampereen Ammattikorkeakoulun asiantuntijoiden kanssa. Hankkeen edetessä siitä kehittyi selkeä palveluprosessi (kuva 3).

Kotouttavaan valmennukseen osallistujat ohjautuvat useampaa eri reittiä:

- Osallistuja täytti hakulomakkeen Tampereen aikuiskoulutuskeskuksen (TAKK) sivuilla. Ohjautumisesta kartoitukseen työpajalle keskusteltiin hanketiimin kesken.



Kuva 3. Kotouttavan valmennuksen palveluprosessi.

- Osallistuja ohjattiin kotouttavaan valmennukseen TAKK:ssa toteutetun osaamisen kartoituksen jälkeen.
- Osallistuja ohjattiin työpajalle suoraan Pirkanmaan TE-toimistosta tai Tampereen kaupungin työllisyyspalveluista
- Osallistuja otti itse suoraan yhteyttä valmennukseen.

Kun asiakkaasta saatiin ennakkotieto, hänelle järjestettiin tutustumiskäynti sovitulle työpajalle. Tutustumiskäynnin aikana osallistujalle esiteltiin KIITO-polku, tutustuttiin työpajan toimintaan, keskusteltiin osallistujan alustavista tavoitteista valmennuksessa ja sovittiin mahdollinen aloituspäivä. Tutustumiskäynnillä koordinaattori ja osallistuja täyttivät myös tutustumislomakkeen, johon kirjattiin osallistujan aiempaa työkokemusta, koulutusta ja kiinnostuksen kohteita. Hyvän ilmapiirin luominen oli merkittävä tekijä valmennussuhteen luomisessa ja tutustumiskäynnin jälkeen osallistujan oli helpompi aloittaa pajajakso myöhemmin.

Kotouttava valmennus kesti enimmillään 40 päivää. Osallistuja toimi osana työpajan työyhteisöä ja työpajan valmentaja toimi ohjaajana antaen erilaisia työtehtäviä ja ohjeistaen niiden tekemisessä. Valmentajan lisäksi ohjaamisesta vastasi myös koordinaattori, joka tapasi säännöllisesti – jopa viikoittain – sekä osallistujaa että työpajan valmentajaa. Koordinaattori piti työpajalle tulevien maahanmuuttajien osalta valmennuspäiväkirjaa, jossa em. prosessia seurattiin. Osallistujan ja työpajan valmentajan kanssa käydysissä keskusteluissa keskeistä oli osaamisen arviointi. Tästä syntyi tuloksena dokumentaatio kertyneestä osaamisesta valmennuksen päiväkirjaan.

Kotouttavan valmennuksen osallistajat

Kotouttavaan valmennukseen osallistui KIITO-hankkeen aikana yhteensä 22 maahanmuuttajaa. Ensimmäinen osallistuja aloitti Silta-Valmennusyhdistyksen lounasravintolassa 6.9.2017 ja viimeinen rakennuspaikalla 31.10.2018. Kaikkiaan kotouttavan valmennuksen asiakkaista kahdeksan oli rakennusalalla, kymmenen ravintola-, ja cateringalalla, kaksi terveystyö- ja hyvinvointialalla, yksi puhdistuspalvelualalla sekä yksi tekstiilialalla. Valmennukseen osallistui 14 miestä ja kahdeksan naista ja he puhuivat äidinkielenään 14 eri kieltä. Osallistujat tulivat seuraavista maista: Afganistan (5), Syyria (3), Thaimaa (3), Somalia (2), Kongo (2), Makedonia (1), Nepal (1), Turkki (1), Malesia (1),

Kolumbia (1), Bosnia-Hertsegovina (1), Egypti (1). Osallistujien keski-ikä oli 39 vuotta (77 % osallistujista oli yli 35-vuotiaita). Nuorin osallistuja oli 18-vuotias ja vanhin 58-vuotias. Valmennuksen keskeytti kolme osallistujaa; kahdella oli taustalla terveydelliset syyt, yksi keskeytti heti aloituspäivän jälkeen.

Kotouttavaan valmennukseen tulleiden osallistujien koulutustausta oli vaihteleva: peruskouluopintoja oli käynyt osallistujista 38 %, 13 %:lla osallistujista oli ammatilliseen tutkintoon, lukioon, ammattikorkeakouluun- tai yliopisto-opintoihin verrattavia opintoja. Kolmasosalla valmennukseen osallistujista ei ollut koulutusta, ja se näkyi valmennuksen aikana mm. oppimisvaikeuksina. Osallistujien oppimiseen ja sopeutumiseen suomalaiseen yhteiskuntaan vaikuttivat mm. kovat elämäkokemukset, kyky oppia uusia asioita ja motivaatio.

Kotouttavan valmennuksen jatkokolut

Kotouttavan valmennuksen jatkokolkuun vaikuttavia seikkoja olivat osallistujan aiempi osaaminen ja työkokemus sekä koulutustausta. Lähtökohtana oli osallistujan alkuhaastattelussa kertoma tieto, jonka paikkansapitävyys tarkentui työpajalla valmentajan tekemien havaintojen pohjalta. Kotouttavasta valmennuksesta ohjattiin työssä kotoutumisen koulutukseen seitsemän osallistujaa, joista jokaisella oli aiempaa työkokemusta. Seitsemästä viisi aloittikin työpaikalla kotoutumisen. Ravintola- ja catering-alalle suuntautuneilla osallistujilla oli työkokemusta muun muassa katukeittiöstä, tarjoilijan töistä ja torimyyjän töistä. Kahdella rakennusalalle hakeutuneella osallistujalla oli pitkä työkokemus; toisella 14 vuotta huonekalujen entisöinnistä ja toisella 22 vuotta pintakäsittelyalalta. Aiempi kokemus ja kiinnostus näkyivät työnteossa muun muassa siistinä työnjälkenä ja melko itsenäisenä työskentelynä.

Osalla kotouttavaan valmennukseen tulleista ei ollut juurikaan aiempaa koulutusta eikä työkokemusta. Heistä kolme oli nuoria miehiä ja yksi pitkään kotona lapsia hoitanut nainen. Heille suunniteltiinkin jo alkuvaiheessa ns. pitkä polku, eli valmennuksen kautta koulutukseen siirtyminen, sillä kielitaito ja ammatilliset valmiudet eivät olisi riittäneet vastaamaan työelämän vaatimuksia. Kaikki neljä hakeutuivat ja pääsivät opiskelemaan ammattitutkintoa.

Muutaman osallistujan kohdalla kartoituksen ja valmennuksen tavoitteena oli selvittää osallistujan ter-

veydentilan soveltuvuutta alalla työskentelyyn. Eräs heistä oli pitkään armeijan lentäjänä toiminut osallistuja, joka suunnitteli terveydellisistä syistä alan vaihtoa. Hän tutustui kotouttavassa valmennuksessa ravintola- ja cateringalan töihin. Valmennuksen jälkeen hän jatkoi työkokeilussa ravintolassa ja hän suunnitteli hakeutuvansa alan koulutukseen.

Eräällä osallistujalla oli pitkä työkokemus (25 vuotta) maalarina, mutta suomalaisessa työelämässä hän tarvitsi työturvallisuuskortin, joten hän tuli valmennukseen vahvistamaan suomen kielen taitoa ja siirtyi kahden kuukauden jakson jälkeen Tampereen Aikuiskoulutuskeskukseen suorittamaan työturvallisuuskorttia.

Kahdella valmennuksen osallistujalla oli yli kymmenen vuoden työkokemus ompelijan töistä. Toinen toivoi löytävänsä alalta työpaikan, mutta asiaa selvittäessä todettiin, että työllistyäkseen tälle alalle edellytetään laaja kokemusta teollisuus- ja vaiheompelesta. Hän jäi pohtimaan kouluttautumista toiselle alalle. Myös toinen osallistuja toivoi ammattialan vaihtoa ja ajatuksena oli suuntautua opiskelemaan ravintola- ja cateringalalle.

Kotouttavan valmennuksen jälkeen yksi osallistuja siirtyi suoraan palkkatuettuun työhön. Hänen tavoitteensa valmennuksessa olivat siivoustyöhön tutustuminen, suomen kielen taidon vahvistaminen sekä polun rakentaminen kohti työelämää perheväpöiden jälkeen. Osallistujalla ei ollut aiempaa kokemusta siivoustyöstä, mutta valmennusjakson aikana osallistujan ammatillinen osaaminen karttui siinä määrin, että hänen kanssaan ryhdyttiin suoraan työnhakuun. Kotouttavan valmennuksen jälkeen osallistuja työllistyi keskisuureen yritykseen ja palkkatukijakson päädyttyä yritys palkkasi hänet vakituisen työsuhteeseen.

Tuki ja ohjaus kotouttavan valmennuksen aikana

Työpajalle tulevan maahanmuuttajan tilanne eroaa kantaväestön valmentautujasta siinä, että hänen suomen kielen taitonsa on heikompi. Muuten työpajalle ohjautumisen syy on heillä sama kuin kantasuomalaisillakin eli erilaiset työllistymiseen tai kouluttautumiseen liittyvät esteet. Kaikkien osallistujien taustat ovat erilaiset; maahanmuuttajalla saattoi olla työpajalle tullessaan esimerkiksi jotain aiempaa koulutusta joko Suomesta tai lähtömaasta. Myös kulttuurierot saattoivat olla suuria niin lähtömaiden välillä kuin niiden sisälläkin. Joka tapauksessa osallistujien yhteiskuntaan

kiinnittymiseen liittyvissä tietotaidoissa sekä ammatillisten ja sosiaalisten verkostojen rakentamisessa on yleensä vielä paljon kehitettävää siinä vaiheessa, kun he tulevat työpajalle. (Puroaho & Leppänen, 2013, 18, 24–25.) Näiden taitojen harjoittelua jatkettiin valmennuksessa kunkin osallistujan yksilöllisen tilanteen pohjalta.

KIITO-hankkeessa kotouttavan valmennuksen ohjauksen keskiössä oli tavoitteen asettaminen. Osallistujalle oli yhteistyössä laadittu valmennussuunnitelma, johon tavoitteet oli kirjattu kolmen eri näkökulman kautta: suomen kielen oppiminen, kotoutumisen tukeminen ja realistisen jatkosuunnitelman selvittäminen. Suomen kielen opetus integroitiin konkreettiseen päivittäiseen työskentelyyn. Pajoilla opetettiin työskentelyyn ja työelämään liittyvää ammattialan sanastoa sekä suomalaista työkulttuuria. KIITO-hankkeen osallistajat olivat työpajoilla yhdessä suomalaisten asiakkaiden kanssa ja tässä tarjoutui myös loistava mahdollisuus vuorovaikutukseen ja suomen kielen harjoitteluun työtaitojen opettelemisen ohella. Jotkut osallistajat pitivät työtehtävistään itsenäisesti suomenkielistä päiväkirjaa jokaiselta valmennuspäivältä. Osallistujan omatoimisen suomen kielen opiskelun ja itseohjautuvuuden tueksi KIITO-hankkeessa kehitettiin oma mobiilisovellus, KIITO-sovellus, jonka avulla osallistuja saattoi tehostaa omaa oppimistaan. Aihetta käsitellään lisää suomen kielen opetukseen liittyvässä luvussa.

Hankkeen aikana kotouttavan valmennuksessa kokeiltiin kerran viikossa kokoontuvaa kokonaisen päivän kestoista suomen kielen kouluttajan ja koordinaattorin yhdessä pitämää pienryhmäopetusta. Tämä oli osallistujien antaman hyvän palautteen perusteella toimiva tapa opiskella samanaikaisesti suomea ja kotoutumiseen liittyviä asioita. Samanaikaisohjauksessa suomen kielen opetusta yhdistettiin kotoutumista tukeviin teemoihin. Kotoutumista tuettiin myös vierailuilla ja tutustumiskäynneillä eri ammatteihin ja koulutuksiin sekä yhteisillä luonto- ja museoretkillä. Osallistujille räätälöitiin myös digivalmennusta, jossa muun muassa luotiin sähköpostitili, tehtiin työnhakuharjoituksia sekä tekstinkäsittelyohjelman harjoituksia.

Työpajalla valmentaja perehdytti osallistujan työtiloihin, toimintatapoihin, materiaaleihin, työkoneisiin sekä erityisesti työsuojeluun liittyviin asioihin. Valmentaja myös ohjasi ja neuvoi työn tekemisessä, opetti työelämän sääntöjä sekä tuki valmentautujan työkykyä ja -valmiuksia. Samalla osallistajat oppivat myös kyseiseen työhön liittyvää terminologiaa ja yleisiä työelämätaitoja. Työpaja on pienimuotoinen työyhteisö,

joka toimii työelämän pelisäännöillä: täsmällisyys, vastuullisuus, yhteistyö ja sosiaalisuus ovat keskiössä, kuitenkin ilman liian suuria tuotannollisia vaatimuksia.

KIITO-osallistujan toinen tärkeä ohjaaja oli koordinaattori. Koordinaattori teki kotouttavan valmennuksen alkaessa osallistujalle kattavan alkuhaastattelun ja hän tapasi osallistujaa valmennuksen aikana viikoittain. Säännölliset tapaamiset tarjosivat osallistujalle yksilöllistä tukea, ohjausta ja neuvontaa. Toisilla osallistujilla oli tarvetta henkilökohtaisiin ohjauskeskusteluihin enemmän ja toisilla vähemmän kunkin yksilöllisen tilanteen mukaan. Alkuhaastattelussa asetettuja tavoitteita tarkennettiin tapaamisissa tarpeen mukaan ja yhdessä myös työstettiin valmennuksen jälkeistä jatkosuunnitelmaa. Jakson lopussa koordinaattori kokosi yhteen kaikki jakson aikana kertyneet arvioinnit ja kokosi näistä ARVI-palautteen. Valmennusjakson päätteeksi pidettiin loppuarviointikeskustelu, johon osallistuvat osallistujan lisäksi koordinaattori ja valmentaja. Viimeistään tämän keskustelun jälkeen osallistujalla oli realistinen jatkosuunnitelma. Kaiken kaikkiaan ohjausta kotouttavassa valmennuksessa voi kuvata osallistujan tilanteen kokonaisvaltaiseksi selkeyttämiseksi ja osallistujan oman toimijuuden vahvistamiseksi (ks. Jussila et al. 2019).

Noin kahden kuukauden intensiivisen kotouttavan valmennuksen aikana osallistujan osaamisen vajeita voitiin parantaa joillakin osa-alueilla, mutta näin lyhyessä ajassa ei kuitenkaan tultu vielä ”valmiiksi”. Työpajan valmennusjaksoa voitiin ajatella ikään kuin pidempikestoisena kartoituksena; osaamisen kartoitusta jatkettiin maahanmuuttajan elämäntilanteeseen sopivaksi, toisaalta panostettiin intensiiviseen ohjaamiseen. Valmennusjakson tärkeimpiä anteja oli osallistujien tottuminen suomalaiseen työkuultuuriin sekä realistisen jatkosuunnitelman laatiminen, jossa maahanmuuttajan elämäntilanne on otettu huomioon.

Seuranta ja arviointi kotouttavassa valmennuksessa

Ennen kotouttavan valmennuksen aloitusta osallistuja oli osallistunut osaamisen kartoitukseen, ja sinä aikana tehdyt arviot ja huomiot toimivat pohjana valmennusjakson suunnittelulle. Osallistujan oppimista seurattiin ja arvioitiin valmennusjakson alussa, sen aikana sekä lopussa. Valmennuksen aikaista kehittymistä seurattiin työtehtävät-päiväkirjan ja valmennussuunnitelman avulla.

Osallistuja sai valmennusjakson ajaksi täytettäväkseen päiväkirjan, johon hän kirjoitti joka päivä työpajalla tehdyt työtehtävät. Päiväkirjan avulla tehdyt työt pysyivät muistissa ja samalla kirjaaminen kartutti myös suomen kielen taitoja ja edisti töiden kirjaamista suomeksi. Päiväkirjassa oli omat laatikot myös uusille sanoille, jotka voi kirjoittaa sekä suomeksi että omalla äidinkielellä.

Paperisen päiväkirjan rinnalle luotiin hankkeen loppuvaiheessa myös sähköinen päiväkirja MS Forms -lomakkeen kautta. Forms-muotoiselle ”Työtehtävät – päiväkirja” -lomakkeelle kirjattiin Oma nimi ja työpaja, Päivämäärä, Mitä tein tänään? ja Miten meni? (1 Tarvitsin ohjausta, 2 Tein ohjeiden mukaan, 3 Osa sin itse). Lopussa oli vielä tilaa kirjoittaa halutessaan vapaamuotoista tekstiä. Forms-lomaketta voi täyttää suoraan omalta älypuhelimeltaan lomakkeeseen vievän linkin kautta. Tiedot tallentuivat koneelle ja niitä voitiin yhdessä tarkastella tapaamisissa valmentajan tai koordinaattorin kanssa. Sähköistä lomaketta KIITO-osallistajat eivät ehtineet kokeilla, mutta lomake on valmiina myöhempää käyttöä varten.

Maahanmuuttajilla ei usein ole osaamisestaan todistuksia, jolloin arvioinnin merkitys KIITO-hankkeessa korostui. Ammatillisen osaamisen kartoituksen pohjalta koordinaattori laati osallistujalle henkilökohtaisen valmennussuunnitelman. On tärkeää, että osallistujalla itsellään on tietoisuus valmennusjakson tavoitteista ja että valmentajan ja osallistujan keskinäiset odotukset heidän välillään ovat selkeät. Koordinaattori päivitti osallistujan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta sekä valmentajalta saatujen havaintojen perusteella valmennussuunnitelmaa aina tarvittaessa. Valmennussuunnitelma päivittyi siis koko valmennusjakson ajan töiden vaatimustason kasvaessa ja jatkosuunnitelmien selkiytyessä. Kotouttavassa valmennuksessa joidenkin osallistujien tavoitteet muuttuivat ja toisilla aiemmin luodut laajemmat tavoitteet tarkentuivat ja konkretisoituivat jakson edetessä. Kotouttavan valmennuksen valmennussuunnitelmat olivat koko hanketiimin nähtävillä yhteisessä Google Drive -alustassa. Jotkut kotouttavaan valmennukseen osallistuneista jatkoivat valmennuksen jälkeen työssä kotouttavaan koulutukseen TAKK:n, jolloin valmennuksessa tehdyt arvioinnit ja havainnot olivat kätevästi tarkasteltavana yhteisen alustan kautta ja ne voitiin ottaa pohjaksi seuraavien jatkosuunnitelmien teossa.

Valmennusjakson loppupuolella valmentaja arvioi yhdessä osallistujan kanssa työtehtäviä astekoilla tarvitsin ohjausta – tein ohjeiden mukaan valvotusti – osasin itsenäisesti (liite 5). Tarvitsin ohjausta – tarkoitti, että valmentaja näytti tehtävän vaihe vai-

heelta, jonka perusteella osallistuja teki sen perässä. Tein ohjeiden mukaan valvotusti – tarkoitti, että valmentaja antoi tehtävän ja seurasi tekemistä vaihe vaiheelta. Osasin itsenäisesti – tarkoitti, että valmentaja antoi työtehtävän ja hyväksyi lopputuloksen. Arviointi käytiin läpi osallistujan, koordinaattorin ja valmentajan kanssa yhteisessä ohjauskeskustelussa, jossa arvioitiin osaamista eri työtehtävissä sekä laaditun suunnitelman toteutumista. Mikäli osallistuja antoi suostumuksen, voitiin arviointi jakaa eteenpäin ammattilaiselle, kouluttajalle tai yrityskoordinaattorille sen mukaan, mikä osallistujan jatkopolku oli. Koordinaattori keskusteli myös lähettävän tahon viranomaisen (TE-toimiston asiantuntija tai työllisyyspalveluiden omavalmentaja) kanssa menneestä valmennusjaksosta ja viranomaisen sai palautteen valmennuksesta OPAL-järjestelmän kautta. Lisäksi osallistujalle annettiin valmennusjaksosta osallistumistodistus.

Osallistujien palaute kotouttavasta valmennuksesta

Kotouttavan valmennusjakson lopulla kaikki 22 osallistujaa antoivat palautetta valmennuksesta. Palautelomakkeita oli kaksi: toinen koordinaattorin luoma selkokielineen palautelomake kotouttavasta valmennuksesta ja toinen TE-toimiston OPAL-palautelomake työvoimapolitiisesta uravalmennuksesta.

Maahanmuuttajaystävällinen, selkokielineen palautelomake (liite 6) koostui valmennuksen toteutuksen arvioinnista, valmennuksen hyötyjen ja jatkosuunnitelman arvioinnista sekä valmennuksen kokonaisarvosanasta. Osallistuja täytti arvioinnit viisiportaisella hymynaama-asteikolla. Lopussa oli mahdollista antaa palautetta vapaamuotoisesti. Koordinaattorin opastuksella palautteen täyttivät kaikki 22 valmennuksen osallistujaa. Palauteiden koontia var-

ten viisiportainen hymynaama-asteikko muunnettiin 1–5 numeroiksi, joissa 1 oli verrattavissa surullisimpaan naamaan ja 5 oli verrattavissa kaikkein iloisimpaan naamaan. Palautteista laskettiin keskiarvot eri väittämiin, joiden mukaan paras keskiarvo oli KIITO-työntekijöiden (koordinaattori ja suomen kielen kouluttaja) ystävällinen ja kannustava tapa ohjata asiakkaita (4,7). Kahden kuukauden valmennusjakso oli suhteellisen lyhyt aika kielen oppimiseen ja suomalaisen työelämän tuntemuksen vahvistumiseen ja siksi niiden keskiarvot olivat muita keskiarvoja alhaisempia (yleiskielen oppiminen 4,0 ja suomalaisen työelämän tuntemus 4,2). Yleisarvosana kotouttavasta valmennuksesta oli 4,5 (taulukko 4).

Palautteessa osallistujat saivat kirjoittaa myös vapaamuotoista arviointitekstiä, esimerkiksi mitä olisi voinut tehdä paremmin tai täsmentää aikaisempien kysymysten ”muu vaihtoehto” -kohtaa. Seuraavassa koontia vapaamuotoisista palautteista:

- *olen tyytyväinen valmennukseen. Minusta se on hyvä mahdollisuus tutustua suomalaiseen työelämään, arvioida omat vahvuudet ja päättää, mitä tehdä seuraavaksi. Hyvä että on ohjaaja, jolta saa apua tarvittaessa.*
- *olen ahkera ja iloinen, valmennus hyvä, ei vaikeaa. Yritin tehdä ja ymmärtää ja onnistuin. Minua opetettiin hyvin.*
- *Moi minä tykkään töissä keittiössä minä opi enema suomalaine keittiössä 2kk on tosi lyhytaika mina halun lissa aika keittiö töissä hyvin menenut minulla.*
- *Hyvä valmennus, koulu ja kielikoulu.*

TE-toimiston sähköinen OPAL-palaute on tarkoitettu tuottamaan tietoa siitä, miten hyvin valmennus tai koulutus on onnistunut. Kotouttavassa valmennuk-

Taulukko 4. Kotouttavan valmennuksen palautteen keskiarvot (n=22)

Väittäjä	keskiarvo (1=huono, 5=erinomainen)
Valmennus sopi minulle	4,5
Valmentaja ohjasi minua riittävästi	4,6
Minä opin lisää yleiskielta	4,0
Minä opin lisää ammattisanastoa	4,3
KIITO -työntekijät olivat ystävällisiä ja kannustivat minua	4,7
Minä tunnen nyt suomalaista työelämää paremmin	4,2
Minä tiedän nyt paremmin mitä haluan tehdä jatkossa	4,5
Kun minä tarvitsin, minä sain apua omista asioissani	4,6
Tämä valmennus oli mielestäni hyvä (yleisarvosana)	4,5

Taulukko 5. Osallistujien antama OPAL-palautte kotouttavasta valmennuksesta koko maan keskiarvoihin verrattuna.

Väittäjä	Keskiarvo kotouttava valmennus	Keskiarvo koko maa
Valmennuksen toteutus		
Valmennuksen toteutus vastasi henkilökohtaisia tarpeitani ja tavoitteitani	4,4	3,8
Valmentaja/valmentajat työskentelivät mielestäni huonosti (1), välttävästi (2), tyydyttävästi (3), hyvin (4), erinomaisesti (5)	4,8	4,3
Valmennuksen hyödyt ja jatkosuunnitelma		
Valmennus on lisännyt tietojani ja ymmärrystä omista kiinnostuksiani, rajoituksistani ja vahvuuksistani	4,4	3,8
Valmennus on lisännyt tietojani ja ymmärrystäni koulutuksesta ja työelämästä	4,2	3,7
Valmennuksen avulla olen oppinut tekemään koulutustani ja työuraani koskevia suunnitelmia ja ratkaisuja	4,3	3,7
Valmennuksen päättyessä minulla on toteuttamiskelpoinen jatkosuunnitelma	4,6	4,0
Kokonaisarvio ja vapaamuotoinen arvio		
Mielestäni valmennus onnistui kokonaisuutena	4,6	4,0

(Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019a)

sessä koordinaattori opasti osallistujia palautteen antamisessa. Palautelomakkeen kysymykset on jaoteltu seuraavanlaisten yläotsikoiden alle: taustatiedot, valmennuksen toteutus, valmennuksen hyödyt ja jatkosuunnitelmat sekä kokonaisarvio ja vapaamuotoinen arviointi. OPAL-järjestelmä mahdollistaa uravalmentusten laatuvertailun koko maan keskiarvoihin. Vertailussa käytettävä keskiarvo on laskettu viisiportaisella asteikolla annettujen arvosanojen keskiarvoista. Asteikon vastausvaihtoehdot ovat 1. huonosti, 2. välttävästi, 3. tyydyttävästi, 4. hyvin, 5. erinomaisesti. Kotouttavan valmennuksen keskiarvot asettuvat hyvän (4) ja erinomaisen (5) väliin ja kansallisessa laatuvertailussa kotouttavan valmennuksen keskiarvot ovat koko maan keskiarvoja korkeammat kaikissa väittämässä (taulukko 5).

Pohdintoja kotouttavasta valmennuksesta

Noin kahden kuukauden intensiivisen kotouttavan valmennuksen jälkeen kaikilla osallistujilla oli selvillä seuraava askel jatkolullaan. Kotouttavan valmennusjakson jälkeen puolet eli 11 osallistujaa halusi vahvistaa ammatillista osaamistaan ja suorittaa suomalaisen ammattitutkinnon. Valmennuksen aikana he saivat ohjausta ja tukea myös opiskelupaikan hakemiseen. Tieto opiskelupaikan saamisesta tuli monelle vasta valmennuksen päätyttyä, joten kaikkien opiskelupaikkaa hakeneiden kohdalla ei ole tiedossa, saivatko he opiskelupaikan. Seitsemän osallistujaa

ohjautui KIITO polulla eteenpäin työssä kotoutumisen koulutukseen, joista viisi myös aloitti kotoutumisen työpaikalla. Yrityskoordinaattori oli mukana osassa siirtovaiheista etsien osallistujille sopivaa työpaikkaa tai ohjaten tarvittaessa ensin työturvallisuuskorttikoulutukseen. Hyvä käytäntö maahanmuuttajan jatko-ohjauksessa oli saattaa hänet seuraavaan palveluun tai jatkolulle henkilökohtaisesti, jolloin myös tieto siirtyy seuraavalle taholle.

Onnistunut jatkolun rakentaminen vaati aikaa ja resursseja. Hankkeen aikana koordinaattorin säännölliset tapaamiset osallistujan kanssa mahdollistivat perusteellisen jatkolukumahdollisuuksien avaamisen osallistujalle. Jatkolun avautuminen vaati maahanmuuttajalta kielitaidon ja itsetuntemuksen vahvistamista, elämänrytmin löytymistä, sopivan koulutuksen, kurssin tai työn löytymistä, työssä oppimisen ja ongelmanratkaisutaitojen löytymistä, työelämä- ja opiskelutaitojen kehittymistä sekä sopivaa nöyryyttä ja asennetta suhteessa tavoitteisiin. Tehtäväkohtainen oppiminen rakentui vaiheittain etenevän polun mukaan, niin että jatkettiin seuraavaan vaiheeseen, kun edelliset tavoitteet (ammatilliset ja kielelliset) oli saavutettu. Polun päätepiste oli työllistyminen ja kotouttava valmennus oli yksi välietappi päätepiesteeseen etenemisessä.

Kotouttavan valmennuksen prosessi, tuki ja ohjaus sekä valmennuksen seuranta ja arviointi ovat hankkeen myötä muotoutuneet varsin toimivaksi kokonaisuudeksi. Syksyllä 2019 Silta-Valmennusyhdistys aloittaa toiminnallisen kotoutumiskoulutuksen, jossa KIITO-hankkeesta luotuja hyviä käytänteitä kotouttavasta valmennuksesta voidaan soveltaa jatkossakin.

Työssä kotoutumisen koulutus

ENE HÄRKÖNEN

Tässä kappaleessa kuvataan tarkemmin työssä kotoutumisen koulutuksen tavoitteita ja sitä prosessia, miten koulutus käytännössä toteutettiin. Sen lisäksi analysoidaan koulutukseen osallistuneiden maahanmuuttajien taustatietoja ja lopussa katsotaan, millaista palautetta koulutuksesta annettiin.

Työssä kotoutumisen koulutuksen toteuttaminen

Työssä kotoutumisen koulutuksen tavoitteena oli antaa osallistujalle sellaiset suomen kielen ja ammatillisen osaamisen valmiudet, joilla hän voi työllistyä omalle alalleen Suomessa. Suomen kielen osaamisen tavoitteeksi asetettiin vähintään kielitaitotason A1.2. saavuttaminen sekä sellainen tehtäväkohtainen kielitaito, joka riittää itsenäiseen työskentelyyn työpaikalla. Tavoitteena oli myös tukea ja edistää maahanmuuttajan kotoutumista ja antaa perusvalmiudet suomalaisessa yhteiskunnassa toimimiseen. Koulutus toteutettiin pääosin työpaikoilla.

Työssä kotoutumisen koulutukseen tultiin joko suoraan osaamisen kartoituksesta tai kotouttavasta valmennuksesta (kuva 4). Mikäli osaamisen kartoituksessa todettiin, että valmiuksia siirtyä työpaikalle kotoutumaan on olemassa, aloitettiin työnantajan etsiminen. Yritysten hankkimisesta ja yritysysteistyöstä voidaan lukea tarkemmin seuraavassa kappaleessa. Mikäli valmiuksia kohotettiin ensin kotouttavassa valmennuksessa, sopivan työnantajan etsiminen aloitettiin valmennuksen loppusuoralla. Sopivan työnantajan löydyttyä osallistujan kanssa käytiin haastattelussa. Maahanmuuttajan lisäksi tapaamiseen osallistui KIITO-hankkeen yrityskoordinaattori tai projektipäällikkö, jolla oli käsitys osallistujan vahvuuksista (osaamisen kartoitus). Haastattelun yhteydessä KIITO-hankkeen edustaja esitteli työnantajalle koulutukseen ja työllistämiseen liittyviä taloudellisia etuja. Onnistuneen tapaamisen jälkeen sovittiin koulutuksen aloituspäivä ja allekirjoitettiin työssä kotoutumisen sopimus. Sopimusteksti annettiin osallistujalle tutustumista varten etukäteen ja sitä pyrittiin käymään läpi myös suomen kielen kouluttajan kanssa.

Työssä kotoutumisen koulutusjakso toteutettiin seuraavan prosessin mukaisesti:

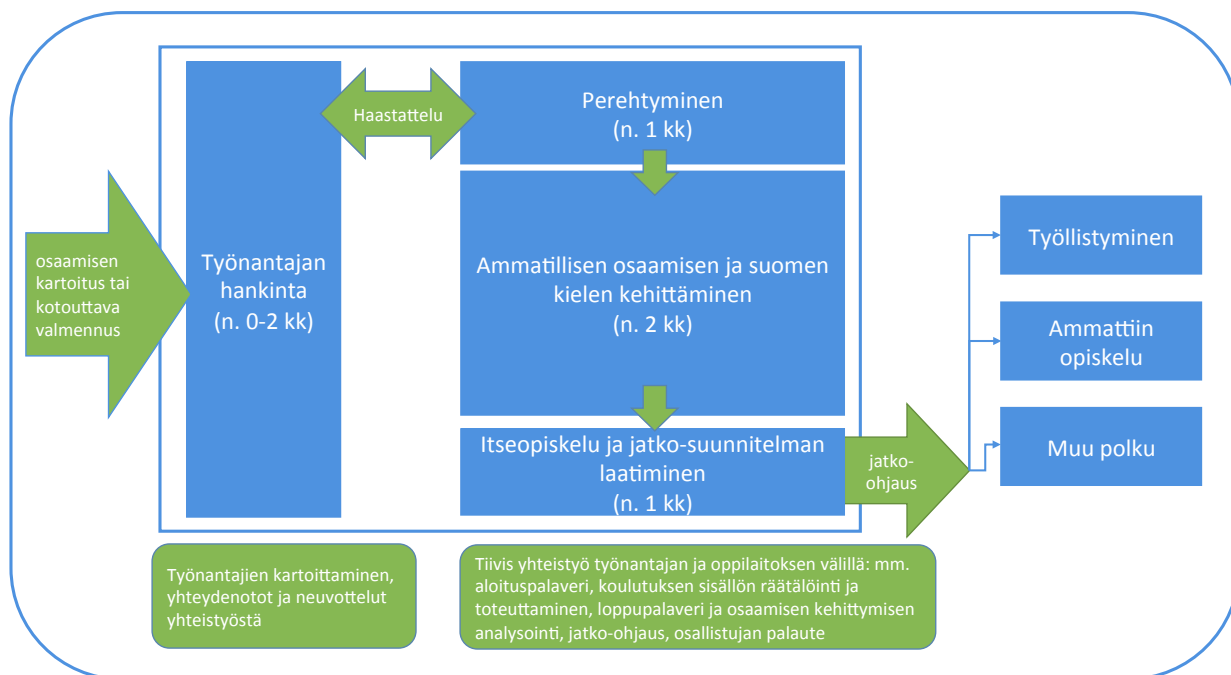
1. Tutustumiskäynti ja haastattelu yrityksessä
2. Työssä kotoutumisen koulutuksen toteuttaminen
 - aloituspalaveri
 - osallistujan koulutus työpaikalla: ammatillisen kouluttajan ja suomen kielen kouluttajan säännölliset vierailut työpaikalla
 - osallistujan koulutus oppilaitoksessa
 - loppupalaveri yrityksessä
 - osallistujan palaute KIITO-polusta
3. Osallistujan työllistyminen tai muu jatko-ohjaus

KIITO-mallissa jokaiselle maahanmuuttajalle räätälöitiin yksilöllinen koulutusjakso. Koulutusjakson sisältöä ei voitu etukäteen suunnitella, koska se määräytyi työnantajan tarpeiden ja opiskelijan tavoitteiden mukaisesti. Koulutuksen sisällöstä sovittiin alkuhaastattelun yhteydessä ja sitä tarkennettiin aloituspalaverissa.

Koulutuksen aloituspalaveri pyrittiin pitämään parin viikon sisällä jakson aloituksesta, jolloin maahanmuuttaja oli jo alustavasti perehtynyt työtehtäviin. Palaveri pidettiin aina työpaikalla ja tapaamisessa asetettiin työelämäjaksolle tavoitteet (liite 7). Aloituspalaveriin osallistuvat opiskelijan ja työnantajan lisäksi työnantajan nimeämä työpaikkaohjaaja ja KIITO-hankkeen puolelta ammatillinen kouluttaja, suomen kielen kouluttaja, yrityskoordinaattori tai projektipäällikkö, sekä tarvittaessa ohjausalan asiantuntija. Palaverissa sovittiin maahanmuuttajan työtehtävistä sekä ammatillisen kouluttajan että suomen kielen kouluttajan panoksesta työelämäjakson aikana. Ammatillinen kouluttaja pyrki varmistamaan, että työtehtävät olivat monipuolisia. Ohjausalan asiantuntija pyrki selvittämään millaista tukea työpaikkaohjaajalle ja työyhteisölle voitiin tarjota jakson aikana.

Koulutuksen aikana ammatillinen kouluttaja vieraili säännöllisesti työpaikalla (1–2 krt/kk) ja kutsui tarvittaessa opiskelijan lähiopetukseen oppilaitokseen. Suomen kielen kouluttaja opetti suomen kieltä yksilöopetuksena tai pienryhmässä joko työpaikalla tai oppilaitoksessa (2–4 krt/kk). Yrityskoordinaattori tai projektipäällikkö oli yhteydessä työnantajaan aina tarpeen tullaessa ja jakson puolella välissä aloitettiin neuvottelut työllistämistä. Työpaikkaohjaajille tarjottiin mm. kieli- ja kulttuuritietoisien ohjaamisen tukea.

Loppupalaveri järjestettiin jakson loppupuolella ja se pyrittiin pitämään samalla kokoonpanolla kuin aloituspalaveri. Siinä analysoitiin työelämäjakson toteutumista ja siinä saatiin arvokasta tietoa jakson onnistumisista ja haasteista (liite 8). Mikäli yritys ei työllistänyt opiskelijaa koulutusjakson jälkeen, keskusteltiin siitä,



Kuva 4. Työssä kotoutumisen koulutuksen prosessi

millaista osaamista pitää lisätä, jotta työllistyminen olisi mahdollista.

Työelämäjakson viimeisellä viikolla maahanmuuttajalta pyydettiin palautetta KIITO-polusta. Osallistuja täytti sähköisen TE-toimiston OPAL-palautteen ja paperisen KIITO-hankkeen palautelomakkeen. Mikäli osallistuja ei työllistynyt koulutuksen päätyttyä, pönostettiin jatko-ohjaukseen ja lähetettiin mm. työpaikkahakemuksia ja täytettiin hakemuksia koulutuksiin. Monen osallistujan kanssa yhteistyötä jatkettiin koulutuksen jälkeen vielä useiden kuukausien ajan välittämällä muun muassa työpaikkailmoituksia.

Työssä kotoutumisen koulutusjakson toteutuksessa voidaan erottaa kolme vaihetta: perehtymisvaihe (vaihe 1), ammatillisen osaamisen kehittämisen ja suomen kielen opiskelun vaihe (vaihe 2) ja itseopiskelun ja jatkosuunnitelman laatimisen vaihe (vaihe 3).

Perehtymisvaiheessa (kesto keskimäärin 4 viikkoa) tutustuttiin työpaikan normeihin ja työyhteisöön sekä opiskeltiin työpaikalla tarvittavan työturvallisuuden ja työssä tarvittavan sanaston ja käsitteiden hallintaa. Jaksoon kuului mm. alkuperehdytys työpaikkaan ja työyhteisöön, tutustuminen työpaikan normeihin ja sääntöihin, orientoituminen ammattialaan ja työtehtäviin sekä työpaikalla tarvittavan keskeisen sanaston opiskelua ja vuorovaikutustilanteiden harjoittelemista.

Toinen vaihe oli kestoiltaan pisin (keskimäärin 8 viikkoa) ja siinä painopiste oli ammatillisen osaamisen kehittämisessä ja toimialan suomen kielen opiskelussa.

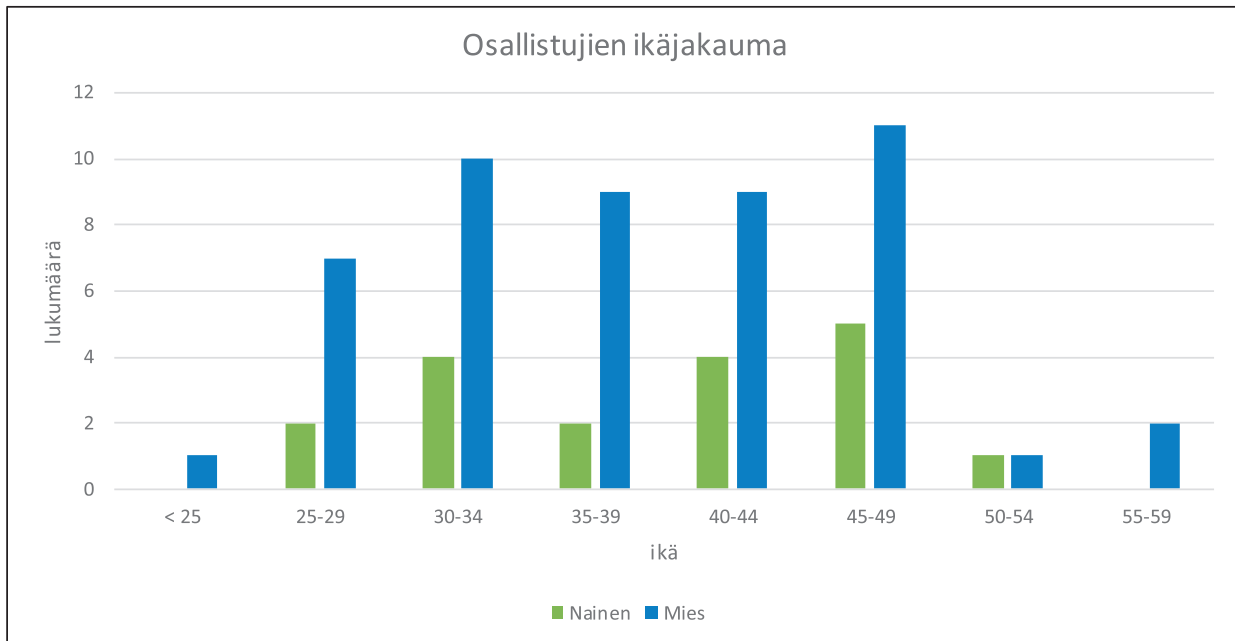
Jaksoon kuului mm. työpaikalla tai oppilaitoksessa tapahtuva ammatillinen opetus, suomen kielen opetus työpaikalla tai oppilaitoksessa, toimialalla tarvittavien korttien ja sertifikaattien suorittaminen oppilaitoksessa sekä kotoutumiseen liittyvää ohjausta.

Kolmannessa vaiheessa (keskimäärin 4 viikkoa) korostui itseopiskeluvalmiuksien kehittäminen sekä tavoitteellisen jatkosuunnitelman laatiminen opiskelijan ammatillisen uran kehittymiselle ja kotoutumiselle. Jaksoon kuului mm. suomen kielen tuettua itseopiskelua, ammattialan opiskelua työpaikalla ja ammattitaidon arviointia.

Osallistujien taustatietoja

Työssä kotoutumisen koulutuksen KIITO-hankkeessa aloitti kaikkiaan 50 maahanmuuttajaa. Osaamisen kartoituksesta koulutukseen siirtyi 45 ja kotouttavasta valmennuksesta viisi osallistujaa. Osallistujista naisia oli 19 ja miehiä 31 ja he olivat iältään 22–58 -vuotiaita (kuva 5). Naisten keski-ikä oli 40 vuotta, miesten hieinan alhaisempi, 38 vuotta.

Osallistujat tulivat 27 eri valtiosta, ja he puhuivat äidinkielenään 20 eri kieltä. Eniten tulijoita oli Irakista ja Thaimaasta, molemmista kahdeksan osallistujaa. Venäjältä tulijoita oli neljä, muista maista tätä vähemmän (taulukko 6). Äidinkielenään osallistujat puhuivat arabiaa (10), thai-kieltä (8), venäjää (5), espanjaa



Kuva 5. Koulutuksen osallistujien ikäjakauma sukupuolen mukaan.

(4), persiaa (3), kurdia (2), englantia (2), japania (2), somalia (2), nepalia (2), tagalogia, ranskaa, bosniaa, hausaa, wolofia, suahilia, portugalia, viroa, serbokroatiaa ja bulgariaa.

Osallistajat olivat koulutustaustaltaan erilaisia¹: neljällä osallistujalla ei ollut koulutusta lainkaan ja kymmenellä osallistujalla oli korkeakoulututkinto (yhdeällä ylempi korkeakoulututkinto ja yhdeksällä alempi korkeakoulututkinto). Ammatillinen tutkinto tai opistotason koulutus oli kahdeksalla ja lukio suoritettu yhdeksällä maahanmuuttajalla. Kansalais- tai peruskoulua oli käynyt 11 koulutuksen aloittaneesta osallistujasta. Kahdeksan osallistujan koulutustaustasta ei ollut merkintää Koulutusportti-järjestelmässä.

¹Tiedot perustuvat Koulutusportti-järjestelmän tietoihin (uranumero 672395).

Koulutus toteutettiin yhteistyössä 44 työnantajan kanssa. Ravintola- ja cateringalalla on ollut työvoimaa, ja se näkyi myös työssä kotoutumisen koulutuksessa – tälle alalle yhteistyökumppanin löytäminen oli helpompaa kuin muille toimialoille. Yhteistyö aloitettiin 24 ravintola- ja cateringalan työnantajan kanssa ja työssäoppimisen näillä työpaikoilla aloitti 27 maahanmuuttajaa (taulukko 7). Rakennusalalla (talonrakennus, maarakennus, muuraus) yhteistyö aloitettiin yhdeksän työnantajan kanssa ja työssäoppimisen niissä aloitti 11 maahanmuuttajaa. Yhtenä yhteistyökumppanina oli usealla toimialalla toimivia suuryritys, jossa neljä maahanmuuttajaa oli työssä oppimassa kahdella toimialalla: ravintola- ja cateringalalla (2) sekä kiinteistöpalvelualalla (2).

Kuten aiemmin todettiin, työssä kotoutumisen koulutuksen laajuus ja sisältö räätälöitiin osallistujan osaamisen ja työnantajan tarpeiden mukaan. Siitä

Taulukko 6. Koulutukseen osallistujat lähtömaan mukaan.

Lähtömaa	Henkilöä	Lähtömaa	Henkilöä	Lähtömaa	Henkilöä	Lähtömaa	Henkilöä
Irak	8	Syyria	2	Marokko	1	Uzbekistan	1
Thaimaa	8	Afganistan	2	Tunisia	1	Filippiinit	1
Venäjä	4	Iran	1	Espanja	1	Kolumbia	1
Japani	2	Kongo	1	Makedonia	1	Brasilia	1
Meksiko	2	Ghana	1	Bulgaria	1	Yhdysvallat	1
Nepali	2	Gambia	1	Viro	1	Kanada	1
Somalia	2	Guinea	1	Bosnia-Hertsegovina	1		

Taulukko 7. Työssä kotoutumisen koulutuksen osallistujien polut toimialoittain.

Toimiala	Työnantajien lukumäärä	Koulutuksen aloitti	Koulutuksen keskeytti	Koulutuksen jälkeen työllistyi	Koulutuksen jälkeen aloitti opinnot
Ravintola- ja catering	24	27	6	8	3
Rakennusala	9	11	2	5	3
Talotekniikka (LVI)	1	1	0	0	0
Logistiikka (varastopalvelut)	1	2	0	1	0
Kiinteistöpalveluala (kiinteistöhoito)	(1)*	2	0	1	0
Tuotantotekniikka (levyseppähitsaaja)	1	1	0	0	1
Autoala (autokorinkorjaus)	1	1	0	0	0
Puhtauspalveluala (toimitilahuolto)	3	3	1	1	0
Liiketalous	1	1	0	1	0
Turvallisuusala	1	0	0	1	0
Musiikkituotanto	2	1	0	1	0
Yhteensä	44	50	9	19	7

*Kiinteistöpalvelualan suuryritys on mukana myös ravintola- ja cateringalan luvuissa.

johtuen koulutuksen pituus vaihteli suuresti: lyhyin koulutusjakso kesti 22 ja pisin 97 arkipäivää. Molemmat osallistujat työllistyivät yritykseen koulutusjakson päätyttyä.

Koulutuksen keskeytti yhdeksän osallistujaa. Keskeytysten syyt olivat monenlaisia kuten muutto toiselle paikkakunnalle (kaksi osallistujaa), opiskelupaikan saanti ja opintojen aloittaminen (2). Kaksi koulutusta keskeytettiin runsaiden poissaolojen vuoksi ja yksi koulutus päättyi osallistujan lähdettyä pitkälle lomamatkalle kotimaahansa. Yksi koulutus keskeytettiin osallistujan terveysongelmien vuoksi ja yksi koulutus työnantajan ja osallistujan erimielisyyksien vuoksi. Viimeinen tapaus oli koulutuksen järjestäjän näkökulmasta yllättävä, sillä maahanmuuttajalla oli ammatillista osaamista ja työnantajalla rekrytointipula tekijöistä. Maahanmuuttaja oli asunut Suomessa jo seitsemän vuotta ja KIITO-hankeeseen hänet lähetettiin OMA-valmentajan viestillä: maahanmuuttaja kokee, että ei työllisty Suomessa taustansa vuoksi. Koulutus alkoi lupaavasti, mutta tilanne muuttui kesken koulutuksen. Lopussa työnantajan palaute oli tyyli: koulutus lopetetaan välittömästi epäasiallisen käyttäytymisen ja runsaiden poissaolojen vuoksi.

Osallistujat, jotka eivät työllistyneet tai saaneet opiskelupaikkaa, ohjattiin takaisin Tampereen kaupungin työllisyyspalveluiden tai Pirkanmaan TE-toimiston palveluun.

Osallistujien palaute työssä kotoutumisen koulutuksesta

Koulutuksen viimeisellä viikolla osallistujilta pyydettiin palautetta KIITO-polusta. Maahanmuuttaja täytti sähköisen TE-toimiston OPAL-palautteen ja paperisen KIITO-hankkeen palautelomakkeen. OPAL-opiskelijapalautteen tarkoituksena on tuottaa tietoa siitä, miten hyvin koulutus on onnistunut osallistujan näkökulmasta. Palautelomakkeessa oli 28 kysymystä ja ne eivät olleet selkokielellä. Lomakkeen kysymykset käytiin ensin paperiversion avulla läpi yhdessä S2-kouluttajan tai yrityskoordinaattorin kanssa ja sen jälkeen opiskelija syöti itsenäisesti oman palautteensa sähköiseen OPAL-järjestelmään. Lähes kaikki palautteen antaneet maahanmuuttajat kokivat kysymykset vaikeiksi ja palautteen antaminen oli hankalaa. Osallistujat eivät aina vastanneet kaikkiin kysymyksiin.

Palautelomakkeessa oli taustakysymyksiä (kysymykset 1–9), kysymyksiä oppimisympäristöstä (10–13), koulutuksen toteutuksesta ja sisällöstä (14–18), koulutuksen hyödystä ja jatkosuunnitelmista (19–26) sekä yleisarvio koulutuksesta (27). Palautetta annettiin asteikolla 1–5 (1 = huono, 5 = erinomainen). Viimeisenä oli avoin kysymys (28), johon sai kirjoittaa vapaamuotoisen mielipiteen koulutuksesta ja täsmennyksiä vastauksiin.

Työssä kotoutumisen koulutuksen kävi loppuun saakka 42 osallistujaa, joista 40 antoi OPAL-palautteen. Vastaajista 15 oli naisia ja 25 miehiä. Palautteen mukaan

koulutukseen hakeuduttiin ammattitaidon kehittämisen (32.5 % vastanneista), ammatin hankkimisen (30 %) tai muun syyn vuoksi (30 %). Vain kolme osallistujaa hakeutui koulutukseen ammatin vaihtamisen takia (7.5 %).

Taulukosta 8 näkyvät osallistujien palautteet koulutuksen oppimisympäristöstä, toteutuksesta ja sisällöstä, hyödyistä ja jatkosuunnitelmista sekä yleisarvosana koulutuksesta. Palautetta on annettu mm. oppimateriaaleista, opettajien ja opiskelijoiden välisestä vuorovaikutuksesta sekä koulutuksen aikana saadusta tuesta ja ohjauksesta.

Maahanmuuttajat arvioivat koulutuksen vaikutusta myös suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutumisen ja tiedon parantumisen näkökulmasta. Taulukosta 8 näkyy, että koulutus on arvioitu hyväksi kaikista näkökulmista. Yleisarvion mukaan Työssä kotoutumisen koulutus on osallistujien mielestä toteutunut hyvin (ka. 4,0) ja osallistujat kokevat, että koulutus on lisännyt mahdollisuuksia ammatin löytymiseen (4,3).

Lähes puolet osallistujista (18) kirjoitti myös vapaamuotoista palautetta koulutuksesta. Lyhyiden ”kiitos kaikesta” -viestien lisäksi koulutuksesta annettiin myös enemmän palautetta:

- *Haluaisin neljä päivää olla töissä ja yksi päivää vain Takkissa opiskelemassa suomen kieltä. Jotta sitten voin tarpeeksi käyttää suomen kieltä.*
- *KIITO Hanke on hyvä koulutus jota autta opiskelijalle löytää uusi työpaikkoja ja mahdollisesti oppia uutta ammattia työpaikkalla. Minun mieleni se olisi parempi jos koulutus jatkuu tehokkaasti, hyvin autta ihmiselle löytää työpaikka ja aloitta työurä.*
- *Se on hyvin kurssin koska opettajat oli tosi hyva, sosiaalinen ja opettaa hyyvin, koska nyt minä opin uusai sanat ja eri materiaali etta auttaa minua työmaällä.Taas lisa minun suomi kielta*
- *Minäopin hyvin jokaolin koulussa työharjoteiusa. Nyt minä osan puhua,kiryoita,kuntelle vahan suomea,tiedan vahan materialia,työkalut,työkonet. Olen iloinen ja haluan opiskella ammattikoulu tai oppisopimuksen.*
- *Se oli hyvin kokemus molemat paikka koulussa ja työharjettelussa koska opin uusi asia aina.viela tervitse lisa minun suomikielta ja jos mahdollisuus jatka oppisopimuksen. kiito paljo tämä oppportunity*

Taulukko 8. Osallistujien antama OPAL-palautteen keskiarvot oppimisympäristöstä, koulutuksen toteutuksesta ja sisällöstä, koulutuksen hyödyistä ja jatkosuunnitelmista sekä yleisarvosana.

Väittämä	keskiarvo (1=huono, 5=erinomainen)
Oppimisympäristö	
Välineet, tarvikkeet, tilat ja oppimateriaalit ovat vastanneet koulutuksen vaatimuksia (vastaajia tähän kysymykseen 29)	4,0
Opettajien ja opiskelijoiden vuorovaikutus on mielestäni sujunut (29)	4,2
Olen saanut kouluttajalta/kouluttajilta tarvitsemaani ohjausta ja palautetta (29)	4,2
Minua on kannustettu ja tuettu koulutuksen aikana (29)	4,1
Koulutuksen toteutus ja sisältö	
Koulutuksen tavoitteet on käyty läpi opiskelun alkuvaiheessa (28)	4,1
Oppimistarpeeni, aikaisempi koulutus ja työkokemus on otettu huomioon koulutuksessa (29)	4,2
Koulutuksessa on otettu huomioon opiskelijoiden henkilökohtaiset erityistarpeet (29)	4,1
Kouluttajan/kouluttajien asiantuntemus ja ammattitaito ovat vastanneet koulutuksen vaatimuksia (29)	4,2
Koulutuksen aikana saamani lisäohjaus esim. tukiopetus on toteutunut (23)	4,1
Koulutuksen hyödyt ja jatkosuunnitelma	
Opiskelutaitoni ovat lisääntyneet koulutuksen aikana (28)	4,1
Koulutus on lisännyt haluani opiskella uusia asioita (29)	4,1
Koulutus on lisännyt mahdollisuuksia ammatin löytymiseen (29)	4,3
Koulutuksen tavoitteet ovat toteutuneet kohdallani (28)	4,2
Tietoni suomalaisesta yhteiskunnasta ovat parantuneet koulutuksen aikana (27)	4,0
Koulutus on helpottanut sopeutumistani suomalaiseen yhteiskuntaan (28)	4,0
Jatkosuunnitelma on selkeyttänyt elämäntilannettani ja urasuunnitteluani (27)	4,1
Yleisarvosana koulutuksesta	
Miten arvioit koulutuksen onnistuneen kokonaisuutena (40)	4,0

Pohdintoja työssä kotoutumisen koulutuksesta

Työssä kotoutumisen koulutuksen onnistuminen edellytti jatkuvaa yhteistyötä KIITO-tiimin ja työnantajan välillä. Kun KIITO-tiimissä koulutuksessa oli mukana ammatillinen kouluttaja, suomen kielen kouluttaja, yrityskoordinaattori, projektipäällikkö ja ohjauksen asiantuntija, työnantajan puolelta työpaikkaohjaaja ja hänen esimiehensä, koulutuksessa oli paljon liikkuvia osia. Se teki koulutuksen toteuttamisesta monimutkaisen prosessin, jossa kokonaisuus oli projektipäällikön ja yrityskoordinaattorin vastuulla. Koulutuksen onnistumisen lähtökohdana oli tiedon sujuva välittyminen ja nopea reagointi ongelmatilanteissa.

Koulutuksen keskeytyminen oli KIITO-tiimille joka kerta pettymys, sillä työnantajien löytäminen ja yhteistyön aloittaminen olivat työläitä. Hankkeen aikana rakennusalan koulutuksissa kaksi osallistujaa vaihtoi työnantajaa kesken koulutuksen sen vuoksi, että ensimmäisessä työpaikassa he eivät suostuneet tekemään aputoita, koska he pitivät sitä jokseenkin alentavana ammattitaitoonsa nähden. Tämän lisäksi osallistujat eivät myöskään noudattaneet työelämän pelisääntöjä (mm. työaikojen noudattaminen ja poissaoloista ilmoittaminen), joten työnantaja lopetti yhteistyön lyhyeen. Kun oli keskusteltu asiasta osallistujien kanssa, päädyttiin kokeilemaan toista työnantajaa. Toisen osallistujan osalta työnantajan vaihtaminen onnistui, mutta toisen osalta ei, jolloin samat ongelmat jatkuivat ja koulutus keskeytyi.

Myös muita samanlaisia esimerkkejä löytyi koulutuksen aikana. Näiden tapausten vuoksi KIITO-hankkeessa on pohdittu kahta kysymystä: mikä maahanmuuttajan kotoutumisprosessissa on sopivin ajoitus aloittaa KIITO-polku sekä onko suomalaisen työkuultuurin vaatimukset oltava hallussa ennen kuin kotoutuminen työpaikalla aloitetaan?

On selvää, että kun osallistujan perusasiat, kuten asuminen ja toimeentulo, ovat järjestyksessä, kiinnittyminen KIITO-polulle on helpompaa kuin silloin, kun perusasiat eivät vielä ole järjestyksessä. Lisäksi huomattiin, että kun hankkeeseen tuli osallistujia myös kotoutumisajan päätyttyä, heidän sitoutumisensa ja motivaationsa näyttivät olevan parempia kuin kotoutumisaikaisten maahanmuuttajien. Tähän ilmiöön on useita syitä, mutta yksi syy näyttää olevan se, että kotoutumisajan päätyttyä maahanmuuttajalla itsellään on enemmän vastuuta omasta polustaan. Sen

ymmärrettyään maahanmuuttaja piti KIITO-polkua erittäin hyvänä vaihtoehtona. Ensimmäiselle kotoutumisajan ylittäneelle osallistujalle rakennettiin yhdeksän kuukauden polku (osaamisen kartoitus, työssä kotoutumisen koulutus ja palkkatuettu työ), jonka jälkeen hän sai vakituisen työn. Myös muut pidempään Suomessa olleet maahanmuuttajat antoivat erinomaista palautetta KIITO-polusta, vaikka eivät saaneetkaan vakituista työtä. He kertoivat mm., että vihdoin jollakin on aikaa häntä varten ja että häntä autetaan työpaikan saamisessa. Hankkeen loppuvaiheessa projektipäällikölle soitettiin ja kyseltiin: "Mitä minä sitten teen, kun KIITO-hanke päättyy? Kenen kanssa voisin jatkossa keskustella? Kuka pitää minun puoliani?"

Toinen pohdinta liittyi suomalaisen työelämän pelisääntöjen ymmärtämiseen ja noudattamiseen. KIITO-hankkeessa oletuksena oli, että työelämän pelisääntöihin oli jo perehdytty aikaisemmin esim. kotoutumiskoulutuksissa ja sääntöjä olisi alettu noudattaa käytännössä työpaikalla heti. Tämä osoittautui kuitenkin haastavaksi. Jos maahanmuuttajalla ei ole aiempaa kokemusta suomalaisesta työelämästä, säännöt tuntuvat teoreettisilta. Jokaiselle KIITO-hankkeessa aloittaneelle maahanmuuttajalle annettiin tiivistelmä työelämän perussäännöistä, kuten aikataulujen noudattamisesta tai poissaolojen ilmoittamisesta, ja niitä käytiin läpi kartoituksessa. Näin toimimalla oletettiin, että sääntöjen noudattaminen toimisi kohtuullisesti heti koulutuksen alkuvaiheessa ja parantuisi koulutuksen edetessä. Työnantaja puolestaan oletti, että maahanmuuttaja noudattaisi pelisääntöjä hyvin heti koulutuksen alusta lähtien. Lisäksi huomattiin, että työelämän pelisääntöjen yhteydessä työnantajan velvollisuuksien lisäksi täytyy korostaa myös työntekijän velvollisuuksia.

Työssä kotoutumisen koulutuksen yhteydessä pohdittiin myös sitä, miten tiettyssä ammatissa toimitaan, miten asiat liittyvät toisiinsa ja miten kokonaistyökuva rakentuu. Hankkeen alkuvaiheessa oletettiin, että ammattitaito voisi karttua yksittäisten, mutta toisiinsa kytkeytyvien tehtävien kautta. Kun kokonais käsitys ammatissa toimimisesta on puutteellinen, niin ahkera ja oma-aloitteisuuteen taipuvainen osallistuja voi tehdä vääriä johtopäätöksiä ja toimia siten työpaikan odotusten vastaisesti. Maahanmuuttajan ja työnantajan yhteistyö on jatkuvaa tasapainoilua ja se sujuu parhaiten, kun molemmat ovat valmiita oppimaan toisiltaan ja tekemään kompromisseja.

Yritysyhteistyö ja työllistyminen

ENE HÄRKÖNEN JA AARNE HÄMÄLÄINEN

Tässä kappaleessa käsitellään KIITO-hankkeessa tehtyä yritysyritystä, osallistujien työllistymisestä ja tuetun palkkatukijakson pilotointia. Kappaleen alussa kerrotaan siitä, miten hankittiin yhteistyöyrityksiä, millaisten yritysten kanssa yhteistyö aloitettiin ja millaisia onnistumisia ja haasteita on ollut matkan varrella. Sen jälkeen kuvataan tuetun palkkatukijakson pilotointia. Kappale päättyy pohdintoihin yritysyritystä KIITO-hankkeessa.

Yritysten hankkiminen KIITO-hankkeessa

KIITO-hankkeen kohderyhmä oli hyvin heterogeeninen ja siksi yritysyrityksessä panostettiin maahanmuuttajan ja työnantajan kohtaantoon (eng. matching). Koska suomalaisessa työelämässä arvostetaan Suomessa hankittua työkokemusta ja muodollista koulutusta, joita KIITO-kohderyhmällä oli vähän, sopivan työnantajan etsiminen vaati runsaasti aikaa. Tämän lisäksi työnantajilla saattoi olla oma käsitys maahanmuuttajien työllistämisen haasteista, kuten esimerkiksi vähäiset tiedot eri kulttuureista, huono kielitaito (mm. englannin kieli), puutteelliset tiedot työllistämisen tukimuodoista ja pelko maahanmuuttajatyöntekijän aiheuttamista ylimääräisistä kustannuksista sekä epäilyt kieli- tai ammattitaidon riittävydestä. (Karinen 2011, s. 21–22.)

KIITO-hankkeessa yritysyritystä vastasivat projektipäällikkö ja helmikuusta 2018 lähtien myös yrityskoordinaattori. Useimmissa ammatillisen koulutuksen koulutuksissa yrityskumppanit on hankittu etukäteen (esim. Kempainen et al. 2016) ja tähän pyrittiin myös KIITO-hankkeen alkuvaiheessa. Lisäksi hankkeen alussa ajatuksena oli hyödyntää oppilaitoksen jo olemassa olevia yrityskontakteja, mutta aika nopeasti havaittiin, että nämä kontaktit eivät sovellu KIITO-osallistujille. Oppilaitoksen yhteistyöyrityksiin on perinteisesti lähetetty suomalaisessa oppilaitoksessa ammattitaidon hankinnassa pitkälle ehtineitä osaajia, joten työnantajien odotukset osaamisesta olivat korkealla. KIITO-hankkeeseen mukaan lähteneiltä yrityksiltä puolestaan odotettiin erilaista sitoutumista kuin perinteisessä työssäoppimisessa, sillä hankkeen osallistujilla oli erilainen ammatillinen

osaaminen, heikohko suomen kielen taito ja myös kulttuuriset erot olivat selviä. Työnantajalla piti siis olla resursseja työpaikalla tapahtuvalle ohjaukselle, sillä maahanmuuttajan perehdyttäminen työtehtäviin, työyhteisöön ja talon tapoihin vei aikaa. Usein työpaikkaohjaaja joutui ohjaamaan maahanmuuttajaa koko koulutusjakson ajan, sillä muutaman kuukauden aikana osaaminen ei välttämättä vielä kehittyneet sellaiseksi, että hän olisi kyennyt täysin itsenäiseen työskentelyyn.

Kun yritysten etukäteen hankkiminen havaittiin mahdottomaksi, toimintatapaa muutettiin. Kun osaamisen kartoituksessa oli selvitelty ammatillista osaamista, suomen kielen kommunikaatiotasoa, perhetilannetta ja motivaatiota, alkoi intensiivinen ”sopivan yrityksen” etsiminen. Kun otettiin yhteyttä yrityksiin, osattiin jo kertoa sekä maahanmuuttajien vahvuuksista että heikkouksista. Rehellisyys on yritysyrityksessäkin tärkeää.

Yhteistyöyrityksiä etsittiin perinteisesti seuraamalla avoimia työpaikkoja, googlettamalla yrityksiä internetissä, seuraamalla mediaa ja sanomalehtiä, soittamalla ja lähettämällä sähköposteja, kysymällä suoraan yrityksiltä, joissa asioitiin vapaa-ajalla sekä myös tutuilta ja ystäviltä kysyttiin jne. Kaikki keinot olivat sallittuja. Yritysten etsiminen, asioista päättävien henkilöiden löytäminen ja tarkemmat neuvottelut pitkistä KIITO-polusta edellyttivät pitkäjänteisyyttä, diplomatiaa ja nopeaa reagointia. Yhteyttä otettiin satoihin yrityksiin, niistä vain pienen osan kanssa päästiin tarkempaan neuvotteluihin ja vain murto-osan kanssa aloitettiin KIITO-yhteistyö.

Yritysyrityksessä oli koko ajan selvää, että yhteistyö aloitetaan pääsääntöisesti niiden yritysten kanssa, jotka tarvitsevat työntekijöitä ja voivat työllistää koulutuksen jälkeen. Tämä puolestaan johti siihen, että yrityksen ja maahanmuuttajan kohtaaminen vei paljon aikaa. Jos yritys näytti vihreää valoa, piti olla valmiuksia aloittaa työpaikalla jopa muutaman päivän varoitusajalla. Esimerkiksi varasto-alalla haastattelu yrityksessä pidettiin perjantaina ja koulutus käynnistettiin seuraavana maanantaina. Tässä tapauksessa maahanmuuttaja myös työllistyi yritykseen.

Yhteistyöyrityksiä harkittiin tarkkaan. Jos harjoittelu luvattiin järjestää, mutta huomattiin, että harjoittelun jälkeen ei ollutkaan tarkoitus työllistää, ei yhteistyötä aloitettu. Hankkeen aikana saatiin viitteitä siitä, että työpaikat mahdollisesti ketjuttavat harjoittelijoita eikä niillä ollut tarkoitukseen palkata heitä harjoittelujakson jälkeen. Tällaisessa tilanteessa hankittiin pikaisella aikataululla uusi työpaikka, jossa työllistyminen

oli mahdollista. Oli siis oltava koko ajan valppaana ja valmiina nopeaan reagointiin. Tilanteet muuttuivat joskus nopeasti ja niiden mukaan oli toimittava.

Myös yhteistyöyritykset harkitsivat tarkkaan yhteistyön aloittamista. Työpaikoilla on jatkuva kiire ja sen vuoksi maahanmuuttajan ohjaukseen panostamista harkitaan tarkasti, mutta kysymys on myös kustannuksista. Mikäli yrityksellä on todellinen rekryointitarve ja maahanmuuttaja nähdään potentiaalisena tulevana työntekijänä, yhteistyölle on hyvä pohja. Tällaisilta maahanmuuttajilta odotetaan eniten kykyä oppia ja kehittyä yrityksen etsimäksi työntekijäksi.

Miksi sitten yritykset lähtivät mukaan KIITO-hankkeeseen? Mukaan lähteneillä yhteistyöyrityksellä oli todella tarvetta rekryointiin, ja KIITO-malli nähtiin edullisena ja melko riskittömänä rekryointikanavana. KIITO-koulutuksen aikana osallistuja oli kirjoilla oppilaitoksessa ja työnantajalla oli mahdollisuus kouluttaa itselleen sopiva työntekijä maksutta. Neljän kuukauden mittaisella koulutusjaksolla oli aikaa tutustua maahanmuuttajaan ja kustannuksia alkoi syntyä vasta sen jälkeen, kun työsopimus allekirjoitettiin. KIITO-hankkeen tarjoama tuki tuli siis joillekin työnantajille tarpeeseen.

Yhteistyöyritykset KIITO-hankkeessa

KIITO-hankkeessa yhteistyö aloitettiin 44 työnantajan kanssa (taulukko 9). Yrityksistä suuryrityksiä oli kahdeksan, keskisuuria neljä, pienyrityksiä 10, mikroyrityksiä 20 ja kuntatyönantaja kaksi. Kymmenen osallistujaa oli kotoutumassa kahdessa yrityksessä ja koulutuspaikan vaihto johtui yleensä kahdesta syys-

tä: koulutuksen aikana selvisi, ettei yritys tule työllistämään (7 osallistujaa) tai työnantaja halusi lopettaa yhteistyön muusta syystä (3 osallistujaa).

Suuryrityksissä oli kotoutumassa 11 maahanmuuttajaa, joista neljä työllistyi koulutuksen jälkeen. Keskisuuria yrityksiä yhteistyökumppanina oli mukana neljä ja niissä oli kotoutumassa seitsemän maahanmuuttajaa, joista työllistyi yksi. Erinomaisia yhteistyökumppaneita olivat pienyritykset (10), joissa kotoutumassa oli 16 maahanmuuttajaa ja joista seitsemän sai työsopimuksen koulutuksen päädyttyä. Lähes puolet yhteistyöyrityksistä oli mikroyrityksiä (20), joissa kotoutumassa oli 20 maahanmuuttajaa ja joista viisi sai työsopimuksen koulutuksen päätyttyä. Kuntatyönantajalla oli kotoutumassa kolme maahanmuuttajaa, joista kaksi työllistyi. Kuntatyönantajat olivat työllistymisen näkökulmasta erinomaisia yhteistyökumppaneita, sillä myös kolmas kotoutumassa ollut osallistuja olisi työllistynyt, ellei olisi keskeyttänyt koulutusta muuton vuoksi. Yksi musiikkituotannon alan maahanmuuttaja oli koulutuksessa mikroyrityksessä ja keskisuuressa yrityksessä. Hän työllistyi koulutuksen päätyttyä osuuskuntaan, joka tarjosi palveluita keskisuurelle yritykselle, jossa maahanmuuttaja oli ollut kotoutumassa.

KIITO-hankkeessa työnantajalla oli mahdollisuus kouluttaa itselleen sopiva työntekijä. Se, kuinka paljon kukin työnantaja salli hankkeen osallistujan kouluttautua, vaihteli suuresti. Joissakin yrityksissä tyydyttiin ainoastaan suomen kielen opetukseen, kun taas toinen työnantaja otti vastaan kaiken mahdollisen tuen. Oppilaitos oli vastuussa maahanmuuttajan ammattitaidon ja suomen kielen kehittymisestä, ja siksi sitä seurattiin jatkuvasti.

Taulukko 9. KIITO-yritysyhteistyökumppanit 2017–2019 koon, toimialan ja työllistämisen mukaan.

Yrityksen koko	Yritysten lukumäärä	Yritysten toimialat	Maahanmuuttajia koulutuksessa* (hlö)	Maahanmuuttajia työllistänyt (hlö)
Suuryritykset (työllistää yli 250 hlö)	8	ravintola- ja cateringala, kiinteistöpalveluala, logistiikka puhtauspalveluala, rakennusala	11	4
Keskisuuret yritykset (50–249 hlö)	4	ravintola- ja cateringala, talonrakennus	7	1
Pienyritykset (10–49 hlö)	10	ravintola- ja cateringala, puhtauspalvelut, talonrakennus, maanrakennus	16	7
Mikroyritykset (alle 10 hlö)	20	ravintola- ja cateringala, metalli, autohuolto, talonrakennus, maanrakennus, media-ala	20	5
Kunta	2	ravintola- ja cateringala	3	2
Osuuskunta	0	musiikkituotanto	0	1
Yhteensä	44			20

KIITO-osallistujan ammatillinen osaaminen ja suomen kielen taito olivat lähtötilanteessa usein heikompia kuin muilla työpaikalle oppimaan tulevilla. Myös kulttuurierot saattoivat aiheuttaa hämmennystä. Siksi vastaanottavalla työpaikalla ja erityisesti työpaikkaohjaajalla tulisi olla valmiuksia toimia kulttuurien välisissä tilanteissa. KIITO-hankkeessa työpaikoille tarjottiin kolme kertaa kahden tunnin koulutuspakettia monikulttuurisen työpaikan osaamisesta. Koulutus päästiin toteuttamaan vain kahdessa yrityksessä (suuryritys ja pieni yritys). Tammikuussa 2019 työpaikoille tarjottiin kulttuurien välisen ohjauksen koulutusta, mutta se jouduttiin perumaan, koska ilmoittautuneita oli vain kaksi. Työnantajat eivät siis katsoneet ylimääräistä koulutusta tarpeelliseksi.

Taloudelliset tuet työllistämiseen

Kaikki KIITO-polun toimenpiteet tähtäsivät siihen, että maahanmuuttaja työllistyy KIITO-polun päätteeksi. Työpaikka on maahanmuuttajan tärkein kontaktipinta yhteiskuntaan. Mitä nopeammin hän pääsee kiinni työelämään, sitä nopeammin hän kotoutuu (Suomen Yrittäjät 2018).

Suomessa työnantajia kannustetaan työllistämään erilaisilla taloudellisilla tuilla, joista palkkatuki on yleisin ja tunnetuin tukimuoto. Antti Rinteen hallitusohjelmaan on kirjattu tavoitteeksi lisätä merkittävästi palkkatuen käyttöä yrityksissä (Valtioneuvosto 2019). Työnantajan tarpeet ja maahanmuuttajien osaaminen eivät työsuhteen alussa yleensä ole tasapainossa, siksi palkkatuki voi madaltaa työllistymisen kynnystä. Palkkatuki on taloudellinen tuki, jota TE-toimisto voi myöntää työnantajalle työttömän työnhakijan palkkauskustannuksiin. Palkkatuen tarkoituksena on edistää työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille silloin, kun hänellä on puutteita ammatillisessa osaamisessa tai tehtävissä selviytymiseen vaikuttava vamma tai sairaus. Vaikka palkkatuki myönnetään ja maksetaan työnantajalle, tuen myöntäminen lähtee aina työttömän työnhakijan palvelutarpeesta. Palkkatuki voi olla enintään 30 %, 40 % tai 50 % palkkakustannuksista. Palkkatuki on harkinnanvarainen tuki, jota TE-toimisto voi myöntää käytettävissään olevien määrärahojen puitteissa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019b).

KIITO-hankkeessa mukana olleiden maahanmuuttajien palkkaamiseen oli varattu oikeus 30 % palkkatukiosuuteen, joka oli kestoltaan enintään kuusi kuukautta. Palkkatuki ei ollut harkinnanvarainen kuten yleinen palkkatuki, vaan sitä rahoitettiin KIITO-rinnakkais-

keesta Euroopan Sosiaalirahaston ESR-tuella. Palkkatukea haettiin kuten yleistä palkkatukea täyttämällä joko sähköinen tai paperinen palkkatukihakemus TEM320. Korvamerkityn palkkatuen tavoitteena oli madaltaa byrokratiaa ja kynnystä palkata maahanmuuttaja. Osa maahanmuuttajista oli oikeutettu korkeampaan palkkatukeen yleisen palkkatuen puolelta ja silloin työnantaja ohjeistettiin hakemaan korkeampaa tukea.

Palkkatuen lisäksi Tampereella asuville maahanmuuttajille työnantaja voi hakea myös Tampereen kaupungin rekrytointilisää. Tampereen kaupunki myöntää Tampereen kaupunkiseudulla toimivalle rekisteröidylle yritykselle, yhdistykselle tai säätiölle rekrytointilisää, kun se palkkaa tamperelaisen työttömän työnhakijan, joka on Tampereen kaupungin työllisyyspalvelujen asiakas. Tuen tavoitteena on edistää työllistymistä madaltamalla työnantajan rekrytointikynnystä. Vuonna 2019 rekrytointilisää maksettiin 600 € kk työllistettävää kohden enintään kuuden kuukauden ajan (Tampereen kaupunki 2019b).

Vaikka yrityksille oli tarjolla taloudellisia tukia, työllistäminen KIITO-hankkeessa ei käynnistynyt odotusten mukaisesti, koska kynnys ottaa maahanmuuttajia töihin näytti olevan edelleen korkea. Työnantajat kertoivat, että vaikka maahanmuuttaja on ollut taitava ja ahkera, palkkatukiprosentti on liian alhainen suhteessa suoritustasoon. Työnantajat kokivat, että maahanmuuttaja ei kykene työskentelemään omatoimisesti ja ohjaamistarve oli edelleen suuri. Lisäksi yrittäjät kertoivat, että maahanmuuttajien suomen kielen taito oli heikko ja yrityksillä ei ollut resursseja tarjota suomen kielen koulutusta. Näiden palautteiden pohjalta neuvoteltiin rahoittajan kanssa mahdollisuudesta jatkaa yritysten tarvitsemaa tukea myös palkkatukijakson aikana. Näin ollen saatiin mahdollisuus pilotoida vuosina 2018–2019 tuettua palkkatukijaksoa, josta kerrotaan tässä kappaleessa myöhemmin.

KIITO-hankkeen edetessä myös työllistäminen parantui. Se johtui kahdesta muutoksesta: helmikuussa 2018 hankkeessa aloitti kokopäiväinen yrityskoordinaattori, sekä siitä, että luovuttiin alkuperäisestä suunnitelmasta, jossa yhteistyöyritykset oli hankittava etukäteen ennen osaamisen kartoitusta. Näiden kahden muutoksen jälkeen oli mahdollista harkita yritysyritystä tarkemmin ja yhteistyö aloitettiinkin pääsääntöisesti niiden yritysten kanssa, joilla oli todellinen rekrytointitarve. Se puolestaan johti siihen, että yrityksen ja maahanmuuttajan kohtaaminen vei aikaa ja osallistujan kannalta odottaminen oli joskus turhauttavaa. Turhautuminen kuitenkin unohtui, kun sopiva työnantaja löytyi ja koulutus voitiin aloittaa.

Osallistujien työllistyminen

KIITO-polun loppusuoralla työsopimuksen allekirjoitti 20 maahanmuuttajaa: kotouttavan valmennuksen jälkeen työllistyi yksi maahanmuuttaja (5 % valmennukseen osallistujista) ja työssä kotoutumisen koulutuksen jälkeen 19 maahanmuuttajaa (46 % koulutuksen loppuun suorittaneista osallistujista). Työllistyneistä naisia oli yhdeksän ja miehiä 11, nuorin työllistyneistä oli iältään 28- ja vanhin 58-vuotias (taulukko 10). Eniten työsuhteita solmittiin ravintola- ja cateringalalle (8) sekä rakennusalalle (5), jotka olivat myös suosituimmat toimialat kartoituksessa (42 osallistujaa ravintola- ja catering/31 osallistujaa rakennusala),

valmennuksessa (10/8 osallistujaa) ja koulutuksessa (27/11 osallistujaa). Työllistyneiden maahanmuuttajien asuinpaikkana olivat Tampere (17), Mänttä (1), Kangasala (1) ja Toijala (1).

Työsuhteet olivat luonteeltaan pääsääntöisesti määräaikaista (kokoaikainen tai osa-aikainen) ja kaksi työsopimusta allekirjoitettiin koulutusjakson päätteeksi suoraan toistaiseksi voimassaolevaksi. Heinäkuussa 2019 neljä määräaikaista alkanutta työsopimusta oli muutettu vakituisiksi sopimuksiksi, joten KIITO-polun päätteeksi kuusi osallistujaa on saanut vakituisen työpaikan. Tämän kappaleen kirjoittamisen aikana osa määräaikaista työsopimuksista on edelleen voimassa ja niiden mahdollisesta jatkosta ei vielä ole tietoa.

Taulukko 10. KIITO-polulla työllistyneiden maahanmuuttajien taustatiedot, työsuhteen luonne ja työnantajan toimiala sekä organisaatiotyyppi.

ikä, vuotta 1)	sukupuoli	lähtömaa	työsopimuksen luonne	toimiala	työnantajan organisaatiotyyppi
31	nainen	Espanja	vakituinen	liiketalous	mikroyritys
37	nainen	Japani	vakituinen	ravintola- ja catering	kunta
40	mies	Irak	vakituinen	kiinteistö-palveluala	suuryritys
34	nainen	Nepal	vakituinen	rakennusala	suuryritys
39	mies	Venäjä	vakituinen	rakennusala	mikroyritys
47	nainen	Thaimaa	vakituinen	puhtauspalvelu-ala	keskisuuri
36	mies	Ghana	määräaikainen, kokoaikainen	rakennusala	pieni yritys
45	mies	Afganistan	määräaikainen, kokoaikainen	rakennusala	pieni yritys
43	mies	Kongo-Kinshasa	määräaikainen, kokoaikainen	rakennusala	pieni yritys
42	nainen	Brasilia	määräaikainen, kokoaikainen	ravintola- ja catering	pieni yritys
31	mies	Nepali	määräaikainen, kokoaikainen	logistiikka	suuryritys
42	nainen	Bulgaria	määräaikainen, kokoaikainen	ravintola- ja catering	pieni yritys
39	nainen	Filippiinit	määräaikainen, osa-aikainen	ravintola- ja catering	mikroyritys
28	nainen	Thaimaa	määräaikainen, osa-aikainen	ravintola- ja catering	mikroyritys
58	mies	Guinea	määräaikainen, kokoaikainen	puhtauspalvelu-ala	suuryritys
40	mies	Bosnia-Hertsegovina	määräaikainen, osa-aikainen	ravintola- ja catering	pieni yritys
35	mies	Irak	määräaikainen, osa-aikainen	musiikkituotanto	osuuskunta
32	mies	Meksiko	määräaikainen, osa-aikainen	ravintola- ja catering	pieni yritys
46	nainen	Kanada	määräaikainen, osa-aikainen	ravintola- ja catering	mikroyritys
43	mies	Libya	määräaikainen, osa-aikainen	turvallisuusala	kunta

1) Osallistujan ikä työssä kotoutumisen koulutuksen alkaessa

Työsopimuksia on allekirjoitettu kaikissa organisaatiotyypeissä: mikroyritykset (5 työsopimusta), pienyritykset (8), keskisuuri yritys (1), suuret yritykset (3), ja kunta (2) ja osuuskunta (1).

Tuetun palkkatukijakson pilotointi

Koska työllistäminen KIITO-polulla oli alussa vaatimaton ja työnantajilta saatu viesti oli selkeä: palkkatukiprosentti on liian alhainen suhteessa suoritustasoon, maahanmuuttaja ei kykene omaoimiseen työskentelyyn ja ohjaamistarve on suuri, suomen kielen taito on heikko eikä ole resursseja tarjota koulutusta, ideoitiin tuetun palkkatukijakson pilotointi. Hankkeelle myönnettyjen lisäresurssien turvin koulutusjakson aikais-ta tukea voitiin jatkaa yritysten tarpeiden mukaisesti. Lähtökohtana oli jatkaa koulutusjakson aikaista tukea niin, että se vähenee palkkatukijakson loppua kohti. Tavoitteena oli selvittää, kuinka intensiivinen tuki palkkatukijakson aikana on tarkoituksenmukaista. Vuoden 2018 alusta alkaen pilotointi oli mahdollista ja toimenpiteitä alettiin suunnitella yhteistyössä työnantajien kanssa.

Palkkatukijakson aikaisen tukimallin pilotointi ei alkanut odotusten mukaisesti ja hankkeen loppuun saakka ylimääräiseen, maksuttomaan koulutukseen suhtauduttiin käytännön tasolla nihkeästi. Työsopimusneuvottelujen yhteydessä työnantajille tarjottiin maksutonta ammatillista ja suomen kielen opetusta. On vaikea arvioida, kuinka monen työsopimuksen allekirjoittamiseen se lopulta vaikutti. Projektipäällikölle ja yrityskoordinaattorille jäi neuvottelujen yhteydessä se mielikuva, että tarjoukseen suhtauduttiin myönteisesti.

Tuettua palkkatukijaksoa pilotoitiin 19 kuukauden ajan (1.2.2018–31.8.2019) ja tänä aikana työsopimuksen allekirjoitti 15 maahanmuuttajaa. Ammatillisen kouluttajan tukea käytettiin vain yhden osallistujan osalta. Hän osallistui anniskelupassikoulutukseen ja testiin. Suomen kielen opetukseen osallistui kolme maahanmuuttajaa, jotka kaikki olivat asiakaspalvelutehtävissä (kahvilassa, ravintolassa ja rakennusalan toimistossa). Ravintolassa työskentelevä maahanmuuttaja osallistui suomen kielen opetukseen omalla ajallaan, sillä hänellä oli osa-aikainen työsopimus. Työnantaja kannusti osallistumaan opetukseen, mutta ei ollut valmis maksamaan palkkaa opiskeluun menevästä ajasta. Kahdelle muulle maahanmuuttajalle kouluttaja kävi opettamassa suomen kieltä säännöllisesti työpaikalla.

Projektipäällikölle työnantajat antoivat palautetta maksuttomasta lisäkoulutuksesta mm. seuraavasti:

”tarvitsemme maahanmuuttajan työpanosta ja suomen kielen opetukseen ei nyt riitä aikaa”

”hän oppii kieltä siinä sivussa ” (suomenkielinen toimisto).

”meidän näkökulmasta ei ole tarvetta lisäkoulutuksille”.

”koska keittiön työkieli oli englanti, suomen kielen opiskelu ei ole työn kannalta oleellista”.

Rakennusalalla suomen kielen koulutuksen järjestäminen työmaalla oli haasteellista, ja siksi koulutuksen aikana opetusta järjestettiin enimmäkseen lähiope-tuksena oppilaitoksessa. Oppilaitokseen kulkeminen ja parin tunnin opetus olisivat helposti vieneet kolme tuntia työaikaa, joten tähän tarjoukseen ei tarttunut yksikään työnantaja. Toisaalta, kaikki rakennusalan maahanmuuttajat eivät itsekään olleet kiinnostuneita kielipinnoista.

Kiinteistönhuollon alalla maahanmuuttajalla oli työpari, jonka avulla hän oppi sekä ammattia että suomen kieltä ja työnantaja oli siihen järjestelyyn tyytyväinen.

Tuetun palkkatukijakson vähäinen hyödyntäminen yllätti KIITO-hankkeen toimijoita, mutta toisaalta sitä pilotoitiin vain 15 työllistyneen osalta. Kyseessä oli täysin uusi toimintatapa ja uuden toimintatavan hyväksyminen vie yleensä aikaa. Se, että KIITO-hankkeessa tuettua palkkatukijaksoa hyödynnettiin vähän, ei kuitenkaan tarkoita, ettei sillä olisi tulevaisuutta. Jos tuettua palkkatukijaksoa laajennettaisiin jo maassa olevien ulkomaalasten työllistämiseen, siitä tulisi var-teenotettava vaihtoehto lisätä merkittävästi palkka-tuen käyttöä yrityksissä, mikä on pääministeri Rinteen hallitusohjelman 2019 yksi tavoite.

Pohdintoja yritysyhteistyöstä

Maahanmuuttajaväestön työvoimapotentiaali on korkea. Maahanmuuttajat ovat kantaväestöön verrattuna nuoria, sillä neljä viidestä maahanmuuttajasta on työikäisiä (Eronen et al. 2014). KIITO-mallissa maahanmuuttajan aikaisemmin hankkima osaaminen saadaan käyttöön suomalaisessa työelämässä. Pilotissa on kuitenkin huomattu, ettei mukana tuodulla osaami-

sella ole Suomen työmarkkinoilla sellaisenaan kysyntää, joten KIITO-polku voidaan nähdä myös jonkinlaisena muuntokoulutuksena.

Maahanmuuttajan ja työpaikan yhteensovittaminen on osoittautunut haasteelliseksi. Jos yhteensovittaminen onnistuu, myös yhteistyön onnistumiselle ja siten myös työllistymiselle on hyvät edellytykset. Sopivien yhteistyöyhteyksien löytäminen vie aikaa ja siihen on panostettava.

Kuten aiemmin todettiin, maahanmuuttajalla on usein korkea käsitys omasta osaamisestaan ja hänen voi olla vaikea hyväksyä sitä, että pätevyysvaatimukset kotimaassa ja Suomessa ovat erilaisia. Toisaalta myöskään työnantajat ja työtoverit eivät aina tunnista ulkomaalaistaustaisen toisenlaisessa ympäristössä hankkimaa osaamista. Kyse on yleisestä työelämän ilmiöstä. Sekä kansainvälinen että Suomessa tehty tutkimus on osoittanut, että ulkomailla hankittu osaaminen tunnustetaan heikommin kuin kunkin maan omassa koulutusjärjestelmässä hankittua osaaminen. Useilla toimialoilla vaativampiin työtehtäviin edetään avustavien tehtävien kautta (esim. tiskaaminen, siivous, kantaminen ja järjestely) ja usein maahanmuuttajat kokevat sen turhauttavaksi, koska heillä oli erilaiset odotukset työtehtävistä. Vaarana on, että ulkomailla koulutautuneet ja kohdemaan kieltä epätydellisesti hallitsevat voivat jäädä työyhteisössään pitkäksi aikaa avustavaan rooliin pääsemättä kantaväestön tavoin eteenpäin. (esim. Laurén & Wrede 2010.) Yleiseen ammattitaitoon kytkeytyy aina paljon työyhteisökohtaista ja jopa aluekohtaista kulttuurista tietoa, jonka tunnistaminen ja jakaminen perehdytyksessä on tärkeää (esim. Järvinen et al. 2000, 69–70).

Yritysten henkilöstölle ja työpaikkaohjaajille tarjottiin koulutusta maahanmuuttajataustaisen työntekijän kohtaamiseen. Koulutukset eivät kiireisiä työnantajia tällä kertaa kiinnostaneet. Näiden kokemusten pohjalta voidaan sanoa, että KIITO-työpaikat edustivat melko tyypillisiä suomalaisia työpaikkoja: kulttuurien välisen osaamisen tarvetta ei ole vielä tunnistettu tai sitä ei pidetä niin tärkeänä, että koko työyhteisön oppimiseen oltaisiin valmiita käyttämään aikaa. Taustalla näkyy tyypillinen käsitys työyhteisöintegraatiosta sulautumisena: integraatio nähdään vähemmistöjen sulautumisena enemmistöön niin, että ne lopulta muuttavat enemmistön kaltaisiksi (esim. Castles et al. 2003, 14–15).

Puhtauspalvelualalla on Pirkanmaalla työvoimapuola ja osaamisen kartoituksia pyrittiin aloittamaan ryhmämuotoisena kaksi kertaa. Vaikka etukäteen oli löydetty yhteistyöyrityksiä, ei yhteen kartoitukseen saatu

yhtään osallistujaa ja toiseen onnistuttiin rekrytoimaan kolme osallistujaa. Kahden maahanmuuttajan osalta osaamista kartoitettiin yksilöllisesti. Koko KIITO-hankkeen aikana tämän toimialan osaamista kartoitettiin viiden maahanmuuttajan osalta. Heistä valmennuksen aloitti yksi ja koulutuksen kolme osallistujaa. Valmennuksen ja koulutuksen päätteeksi työsopimuksia allekirjoitettiin kaksi. Osallistujien vähyyks toisaalta yllätti, toisaalta voidaan ajatella, että alan työvoimapuolan vuoksi maahanmuuttajat ovat työllistyneet alalle suoraan.

Hankkeessa huomattiin, että vaikka yrityksille on tarjolla erilaisia taloudellisia tukia, ne eivät välttämättä riitä. Hankkeessa palkkatukiprosentti oli 30, vaikka yleisellä palkkatuen puolella palkkatukiprosentti voi olla jopa puolet palkkakustannuksista (50 %). Tässä heräsi kysymys, pidetäänkö 30 prosentin palkkatukiosuutta liian vaatimattomana? Hankkeessa huomattiin myös, että mitä pienempi yritys, sitä suurempi merkitys palkkatuella on. Suurissa yrityksissä palkkatuella ei näyttänyt olevan isoa merkitystä ja osa maahanmuuttajista palkattiin suoraan ilman palkkatukea. Tärkeintä oli nopea rekrytointi, jolloin palkkatuen hakeminen koettiin byrokraattiseksi ja hitaaksi prosessiksi.

KIITO-osallistujien eriarvoisuutta lisäsi myös joidenkin kuntien työnantajille myöntämä taloudellinen tuki. Esimerkiksi Tampereen kaupungin myöntämä rekrytointilisä oli tarjolla vain maahanmuuttajille, joiden asuinpaikkana oli Tampere. Yksi työsopimus jäi allekirjoittamatta juuri siitä syystä, että maahanmuuttaja asui naapurikunnassa eikä ollut oikeutettu erilliseen rekrytointilisaan, josta siis työnantaja oli tietoinen.

KIITO-hankkeessa oli paljon hyviä kokemuksia yritys yhteistyöstä, mutta joukkoon mahtui myös pettymyksiä. Yhdelle ravintolassa työskennelleelle maahanmuuttajalle luvattiin koulutuksen jälkeen työsopimus. Palkkatukihakemuksen lähettämistä kuitenkin siirrettiin ja tukipäätöstä odotellessaan hän mieluummin jatkoi ravintolassa koulutuksessa kuin odotti kotona. Näin ollen jatkoimme koulutusta kuukaudella, jolloin työnantajalle ei syntynyt maahanmuuttajasta vielä kukaan kustannuksia. Kun päätös palkkatuesta vihdoin tuli, se oli kielteinen, jolloin maahanmuuttaja ei työllistynytäkään. Yritys lopetti toimintansa kuukauden kuluttua siitä, kun KIITO-osallistujan koulutus ravintolassa päättyi. Tässä tapauksessa koulutuksen järjestäjänä mietimme, miten olisimme voineet välttää tällaisen tapauksen? Miten pystyisimme selvittämään yrityksen taloudellisen tilanteen etukäteen?

Toinen pettymys liittyi yrityksen työntekijöiden asenteisiin maahanmuuttajaa kohtaan. Jo koulutusjakson yhteydessä saatiin viestiä, että työntekijät eivät halua työskennellä KIITO-osallistujan työparina. Työnjohtajalla oli kuitenkin positiivinen asenne osallistujaa kohtaan ja koulutusjakso vietiin onnistuneesti loppuun saakka. Työnantajan mukaan työllistyminen ei kuitenkaan onnistunut, koska maahanmuuttajalle ei löytynyt työparia. Projektipäällikkö lähetti maahanmuuttajan kanssa työhakemuksia eri yrityksiin ja pienen tauon jälkeen osallistuja työllistyi suuryritykseen.

Aktiivisen työvoimapolitiikan vaikuttavuus edellyttää aikaa ja keskimääräiset vaikutukset ovat lyhyellä aikavälillä lähellä nollaa (Owal Group 2018a). Kotouttavan valmennuksen (2 kk) ja työssä kotoutumisen koulutuksen (4 kk) kesto oli lyhyt ja ilman palkkatukijaksoa (6 kk) työllistyminen lähes olematon. KIITO-kokeilun vaikuttavuutta ei ole vielä pystytty mittaamaan, sillä toimenpiteiden todellisen merkityksen tarkastelu voi vaatia pitkänkin ajan. Rohkaistuminen, motivaation ja arjen hallinnan kasvu, kuntoutuminen, tervehtyminen ja sosiaalisen osallisuuden kasvu ovat ns. pehmeitä vaikutuksia ja niitä voidaan kutsua katalyyttiseksi validiteetiksi. Niillä tarkoitetaan palvelujen kykyä virittää ja saada asiakas liikkeelle toimimaan työllistymisensä puolesta (Arnkil et al. 2019, 6).

Työnantajien aktiivisuuden herättäminen maahanmuuttajiin työvoimana ja yhä vielä esiintyviin negatiivisiin asenteisiin vaikuttaminen ei onnistu yhdeltäkään yksittäiseltä toimijalta, vaan tämä edellyttää useiden toimijoiden ponnisteluja (Karinen 2011). Mitä enemmän saadaan maahanmuuttajia mukaan suomalaiseen työelämään, sitä enemmän työnantajat saavat myös kokemuksia maahanmuuttajista työvoimana. Työnantajayhteistyön onnistuminen riippuu paljolti myös maahanmuuttajasta itsestään, esim. hänen asenteestaan, vastuullisuudestaan ja sitoutumisestaan.

Suomi toisena kielenä, suomen kielen tuki ja opetus

RIIKKA KULONEN

Ammatillisella kielitaidolla tarkoitetaan kielitaitoa, jota henkilö tarvitsee toimiakseen omassa ammatissaan. Se sisältää myös työpaikalle kuuluvia ammattialasta riippumattomia kielenkäyttötilanteita, joita ovat esimerkiksi kahvipöytäkeskustelut. Ammatillista kielitaitoa ei täten voida täysin erottaa yleiskielitaidosta

vaan ne kulkevat rinnakkain. Yleinen näkemys on, että ammatillisen kielitaidon opettaminen alkeistasolla on haastavaa, koska opiskelija ei vielä hallitse kielen perustietoja ja –taitoja. Kielitaidon arviointiin kehitetty taitotasosteikko (eurooppalainen viitekehys, EVK) on kehitetty yleiskielen kuvaukseen, joten se ei sinällään sovellu ammatillisen kielitaidon arviointiin. (Härmälä 2013.)

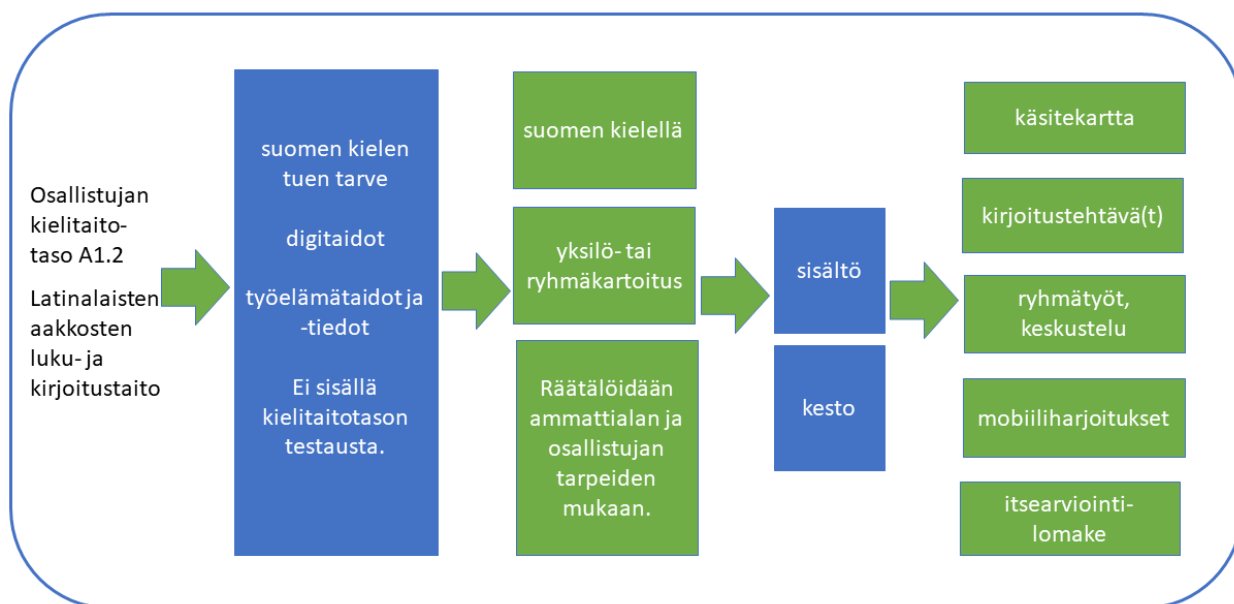
Tehtäväkohtainen kielitaito tarkoittaa kielitaitoa, jota henkilö tarvitsee oman ammattinsa sisällä olevan yksittäisen tehtävän suorittamiseen. Minimissään se voi tarkoittaa sitä, että henkilö hallitsee ulkoa opittuja fraaseja, esim. asiakaspalvelutilanteessa. Tehtäväkohtaisissa tilanteissa tarvitaan kuitenkin aina myös tehtävästä riippumattomia kieli- ja viestintätaitoja, esimerkiksi sellaisia kuin avun pyytäminen ja tarjoaminen. Huomioitava on kuitenkin myös se, että kielitaidon tarve ja sisältö vaihtelevat samassakin työtehtävässä ja työpaikassa eri päivinä, joten tehtäväkohtaisen kielitaidon vertaileminen samankin alan eri työpaikkojen kesken on haastavaa. (Härmälä 2013.)

Tehtäväläheiseksi osaamiseksi kutsutaan sellaista osaamista, joka on siirrettävissä tehtävästä toiseen. Se on erittäin arvokasta osaamista, sillä se helpottaa seuraavan tehtävän kielellistä haltuun ottamista. Erityisen tärkeää jatkossa olisikin eri ammattialoille yhteisten kielenkäyttötilanteiden kartoittaminen, sillä nykyisin työtehtävien voidaan olettaa vaihtuvan useammankin kerran yksilön työuran aikana. (Härmälä 2013.)

Kielitaito mahdollistaa pääsyn osaksi työyhteisöä. Alkeiskielitaidon tasolla tärkeintä on ymmärtää ja tulla itse ymmärretyksi. Itsenäisen kielenkäyttäjän taitotasolla on mahdollista toimia jo vaativammallakin, esimerkiksi kielellä vakuuttamisen tasolla. (Härmälä 2013) KIITO-hankkeessa suomen kielen opetus ja tuki kulki tiiviisti mukana koko KIITO-mallin läpi. Suomen kielen kouluttaja oli mukana kaikissa KIITO-mallin vaiheissa. Seuraavissa kappaleissa kuvataan tarkemmin suomen kielen sisältöjä ja käytettyjä menetelmiä mallin eri vaiheissa.

Osaamisen kartoitus ja suomen kieli

Osaamisen kartoitukseen kuului KIITO-hankkeessa alusta asti myös suomen kielen osuus. Kartoituksen sisältö ja pituus muokkautuivat hankkeen aikana osallistujien ammattialan, taitotason, omien tavoitteiden ja tarpeiden mukaan. Suomen kielen kartoitus



Kuva 6. Suomen kielen tuen tarpeen selvittämisen prosessi osaamisen kartoituksessa.

tuksen tarkoituksena oli selvittää, millaista kielellistä tukea opiskelija tarvitsi, mikäli hän jatkoi KIITO-pollulla kotouttavaan valmennukseen tai työssä kotoutumisen koulutukseen. Ennakkotietona ennen kartoitusjaksoa saatiin Koulutusportista tieto osallistujan kielitaitotasosta, joten suomen kielen kartoitukseen varattua aikaa ei käytetty kielitaitotason testaamiseen.

Kartoituksen aikana osallistujan kielellisen tuen tarvetta selvitettiin toiminnallisesti pienryhmässä. Pienten osallistujamäärien vuoksi tehtiin kuitenkin myös yksilökartoituksia. Suomen kielen tuen tarpeen prosessi osaamisen kartoituksessa on kuvattu kuvassa 6. Kartoitus tehtiin kokonaan suomeksi, mutta apukielinä, esimerkiksi englantia käytettiin tarpeen mukaan. Hyvänä ohjaustyökaluna kartoitusvaiheessa toimivat osallistujalähtöisesti muodostetut käsittekartat, joiden avulla saatiin yhteinen ymmärrys siitä, minkälaista suomen kieltä esimerkiksi ravintolassa tarvitaan. Käsittekarttatyöskentely auttoi osallistujia hahmottamaan sitä, millaista kieltä työelämä heiltä kyseisellä alalla odottaa. Käsittekartta kertoi opiskelijan tavasta hahmottaa ammattialan yleisimmät kielenkäyttötilanteet ja sitä kautta kielelliset vaatimukset. Kouluttajalle käsittekartta antoi tietoa siitä, millaista alan sanastoa osallistujat jo osasivat ja kuinka laaja kyseinen sanasto oli. Käsittekarttaan kirjoittaminen teki myös näkyväksi esimerkiksi opiskelijan sanaston kirjoitustaidon, jossa monella hankkeen osallistujalla oli vielä suuria haasteita. Käsittekartta toimi hyvin myös kielitaidon tavoitteiden asettamisen alustana.

Käsittekarttatyöskentelyn lisäksi kartoitus sisälsi vaihdellen erilaisia, kyseiseen alaan räätälöityjä suomen kielen harjoituksia. Harjoitusten parissa työskennellessä kouluttaja näki, miten rohkeasti opiskelija esimerkiksi puhui suomea, esitti kysymyksiä, luki ja kirjoitti suomen kieltä ja miten hän hahmotti suomen kielen. Samalla kouluttaja näki, kuinka oma-aloitteisesti opiskelijat tekivät muistiinpanoja ja minkä verran he osallistuivat ryhmän toimintaan. Kartoitukseen kuului myös ainakin yksi pidempi kirjoitustehtävä, vaikka pääpaino kartoituksessa keskittyi sanastoon ja suulliseen kielitaitoon.

Erilaisten mobiiliharjoitusten avulla kouluttaja sai tietoa siitä, miten sujuvasti opiskelija osasi käyttää mobiililaitteita, internetiä, mobiili-/verkkosanakirjaa tai esimerkiksi KIITO-hankkeen kotisivuille (<https://kiito-hanke.wordpress.com/>) koottuja alakohtaisia tehtävälinkejä.

Kielituen tarpeen selvittämisen lisäksi osallistuja täytti kartoituksessa itsearviointilomakkeen (liite 8). Lomake kehitettiin hankkeen aikana ja sen tarkoitus on auttaa osallistujaa arvioimaan omia mobiili- ja työelämätaitojaan. Suomalaisesta työelämästä keskusteltiin työelämäpelin ja kotisivuille koottujen videoiden avulla. Kartoituksen aikana opiskelijat saivat käytännön apua ja ohjausta opiskeluun yleisesti myös sen mukaan, millaista opiskeluun tai jatkosuunnitelmiin liittyvää avun tarvetta heillä päivän aikana ilmeni.

Tällainen työskentelytapa vaati paitsi hyvää ja monipuolista valmistautumista päivään (paperiset ja säh-

köiset materiaalit sekä mahdolliset pelit), myös kykyä arvioida sitä, miten kulloisenkin ryhmän kanssa oli paras edetä ja esimerkiksi kuinka paljon opiskelijoita täytyi eriyttää alas- tai ylöspäin.

Esimerkkeinä eri tavoin toteutetuista kartoituksista ovat mm. rakennusalan kartoituksen kaksipäiväinen kartoitus ja kiinteistöpalvelualan kartoitus. Rakennusalan kartoituksessa jälkimmäinen kartoituspäivä käytettiin työturvallisuuskorttikoulutuksessa tarvittavan sanaston ja käsitteiden opiskeluun. Kiinteistöpalvelualan kartoituksen ohjelmaan lisättiin puolestaan CV-työpaja, jossa jokainen osallistuja laati itselleen mallin avulla ansioluettelon.

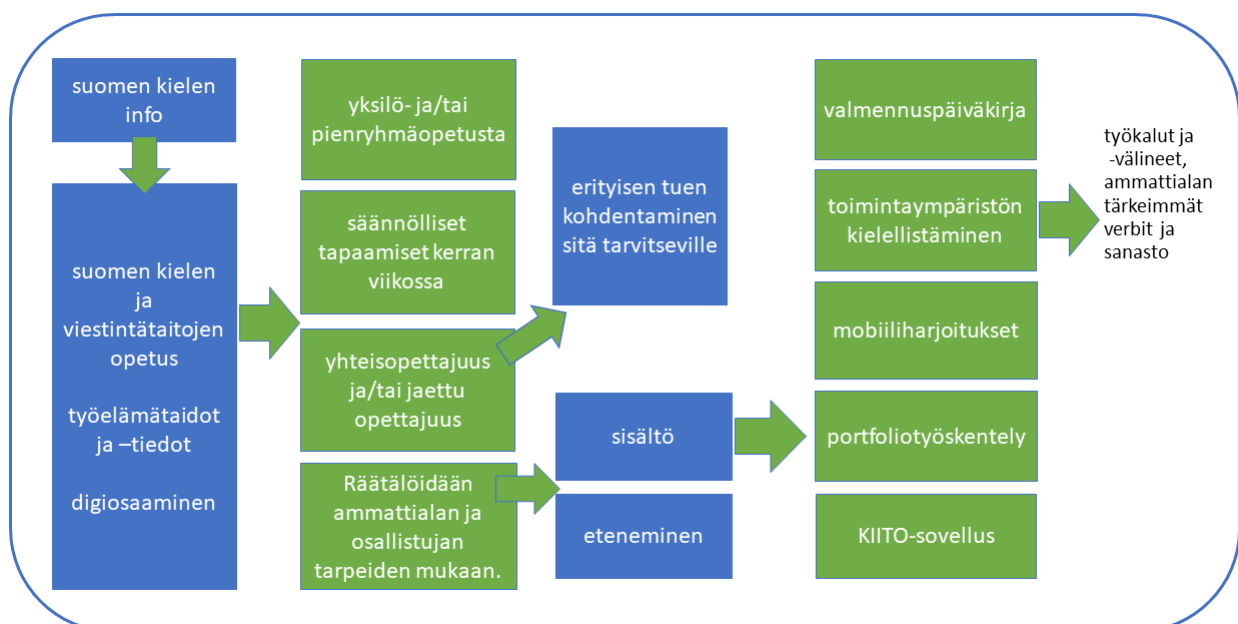
Kotouttava valmennus ja suomen kieli

Kotouttavan valmennuksen osuuden toteutti KIITO-hankkeessa Silta-Valmennusyhdistys ry. Kotouttavan valmennuksen alkaessa pidettiin suomen kielen info, jossa osallistujan kanssa käytiin keskustelu hänen valmiuksistaan, tarpeistaan ja toiveistaan suomen kielen oppimiseen valmennuksen osana (liite 9). Ideaalitulanteessa suomen kielen infoon osallistui osallistujan lisäksi suomen kielen kouluttaja, koordinaattori ja työpajan valmentaja.

Työpajaympäristöä kuvallistettiin tukemaan kommunikointia ja valmennustyötä mahdollisen vähäisen suomen kielen taidon varassa tulevan osallistujan kanssa. Suomen kielen kouluttaja osallistui joihinkin

kotouttavan valmennuksen valmennuspäiviin ja yhdessä osallistujan kanssa sanoitti osallistujan toimintaa sekä työskentelyn aikana, että palaten toimintaan myöhemmin videodokumentoinnin ja kuvien kautta. Lisäksi osa työpajalaisista kirjoitti työtehtävistään itsenäisesti päiväkirjaa suomeksi jokaiselta valmennuspäivältä. Kotouttavassa valmennuksessa suomen kielen pääpaino oli pajaympäristön välittömään toimintaan liittyvissä alan perussanoissa, kuten työkaluissa ja -välineissä sekä tärkeimmissä verbeissä. Sanaston harjoittelussa käytettiin tukena mobiilisovelluksia kuten Quizlet ja Thinglink.

Kotouttavan valmennuksen pedagogisena lähtökohtana käytettiin Kolbin kokemuksellisen oppimisen periaatteita (Kolb 1984). Kokemuksellisessa oppimisessa keskitytään oppimisprosessiin eli oppijan omaan aktiivisen tiedon luomiseen. Kokemukset kielen oppimisesta kokemuksellisen pedagogiikan pohjalta olivat hyviä: harjoittelun kohdentaminen juuri käsillä olevaan toimintaan motivoi ja auttoi osallistujaa tunnistamaan omaa kielellistä osaamistaan. Monilla osallistujilla kielen oppimisen haasteena oli sanojen mieleen palauttaminen, joten toimintaan palaaminen ja sanojen kertaaminen eri tavoin oli tärkeää peruskielitaidon alkuvaiheessa (kielitaitotaso A2.1). Tällöin peruslauseiden muodostaminen on vielä haastavaa, joten kokemuksellisen pedagogiikan kautta päästiin kiinni juuri niihin lauserakenteisiin, jotka sillä hetkellä olivat osallistujalle merkityksellisiä. Oppiaineksen kokeminen merkitykselliseksi on tutkitusti oppimiseen olennaisesti vaikuttava tekijä (esim. Lilja & Tapaninen, 2019).



Kuva 7. Suomen kielen tuen sisältö ja menetelmät kotouttavassa valmennuksessa.

Kokemuksellisessa pedagogiikassa toimittiin hyvin oppijälhtöisesti paitsi oppiaineksen valinnan niin myös etenemistahdin suhteen (kuva 7). Tuen määrä ja aikataulus vaihtelivat ja hankkeessa saatujen kokemusten perusteella voidaan todeta, että peruskielitaidon alkuvaiheen tasoiset osallistujat hyötyivät siitä, että heillä oli vähintään viikoittainen säännöllinen aika keskittyä kielen oppimiseen. Kovin lyhyt aika (1–2 tuntia viikossa) ei tarjonnut riittävää kielellistä tukea peruskielitaloiselle oppijalle, jolla oli vielä runsaasti puutteita myös yleiskielitaidon puolella.

Toimivimmaksi malliksi käytännössä osoittautui malli, jossa valmennusasiakkaat osallistuivat yhden kokonaisen päivän viikossa suomen kielen kouluttajan ja koordinaattorin yhdessä pitämään pienryhmäopetukseen (4–6 osallistujaa). Pienryhmäopetuksessa suomen kielen opetukseen integroitiin myös keskusteluja mm. suomalaisen työelämän luonteesta. Kotoutumista tuettiin myös harjoittelemalla digitaitoja.

Pienryhmäopetuksessa oli myös omat haasteensa, mm. non stop -aloitukset, jotka käytännössä tarkoittivat sitä, että ryhmän kokoonpano oli alati muuttuva ja edellytti siksi useiden erilaisten ryhmäytymistä tukevien menetelmien käyttöä. Haastavaa oli myös kaikkien osallistujien erityistarpeiden huomioiminen: kielitaitotasot vaihtelivat osallistujien kesken alkeiskielitaidosta ja erittäin heikosta luku- ja kirjoitustaidosta toimivaan peruskielitaitoon. Myös eri ammattialojen sanastojen yhteensovittaminen samalle opetuspäivälle olisi ollut lähes mahdotonta ilman yhteisopettajuutta. Yhteisopettajuus mahdollisti myös erityisen tuen kohdentamisen sitä tarvitsevien osallistujien kohdalla. Toimiva käytäntö oli esimerkiksi päivän säännöllinen rytmitys taukoihin ja riittävä määrä toimintaa edellyttäviä tehtäviä, joiden avulla mm. tarkkaavaisuutta voitiin nostaa opetustuokioiden ajaksi.

Työssä kotoutumisen koulutus ja suomen kieli

Työssä kotoutumisen koulutuksen KIITO-hankkeessa järjesti Tampereen Aikuiskoulutuskeskus TAKK ja sopivan työnantajan löydyttyä osallistuja aloitti koulutuksen työpaikalla.

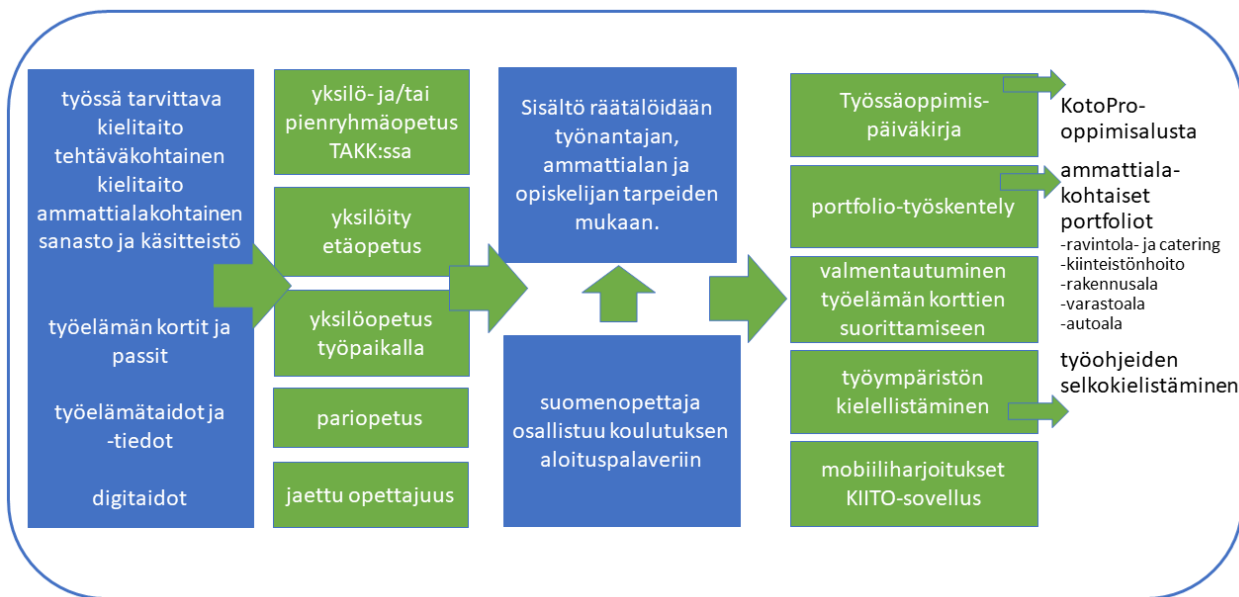
Koska KIITO-hankkeen osallistujamäärät olivat koko hankkeen ajan pieniä, ryhmäopetuksen sijaan kielituen kehittämistavoite liittyi ennen kaikkea pedagogisten lähestymistapojen kokeilemiseen ja kehittämiseen. Näitä lähestymistapoja olivat kotouttavan valmennuksen puolella kokemuksellinen kielen op-

piminen ja koulutuksen puolella dialogisuus. Koulutuksen pedagogisena lähtökohtana toteutettu dialogisuus tarkoittaa sitä, että kielen opetuksen tai ohjauksen käytännön toimivuus perustuu suhteiden laatuun, ja suhteiden laatu puolestaan perustuu kohtaamisiin tässä ja nyt. Oppimistilanteisiin pyrittiin aina rakentamaan sellainen ilmapiiri, joka perustuu kunnioittamiseen ja kuulluksi tulemiseen, läsnäoloon ja epävarmuuden sietämiseen. Epävarmuuden sietäminen viittaa tässä yhteydessä mm. siihen, että opituntien kulku jätetään hyvin avoimeksi etukäteen – ennakkovalmisteluja tunneille voi tehdä, mutta suunnitelmat saavat vaihtua, mikäli tapaamisessa nousee esiin opiskelijalle sillä hetkellä tärkeitä kysymyksiä tai aiheita ('tässä ja nyt' -tarjoumien hyödyntäminen). Tärkeää on edistää oppijan omaa toimijuutta ja huomioida hänen voimavaransa. (Arnkil & Seikkula, 2015.)

Työssä kotoutumisen koulutuksen aikana suomen kielen tuen osuus toteutettiin joko yksilöopetuksena työpaikalla tai yksilöopetuksena TAKK:ssa, ryhmäopetuksena TAKK:ssa tai etäopetuksena verkossa (kuva 8). Joissakin tapauksissa työpaikalta ei löytynyt sopivia tiloja yksilöopetusta varten ja joissakin tapauksissa osallistuja halusi suomen kielen opetuksen pois päivittäisestä työympäristöstään.

KIITO-hankkeen osallistujat olivat sekä opiskeluvaiheensa alkuun että kielitaitotasoltaan hyvin erilaisia (0-tasosta sujuvaan peruskielitaitoon). Hankkeen alussa Työssä kotoutumisen koulutukseen otettiin osallistujia, joiden kielitaito oli vielä hyvin heikko. Heitä päätettiin tukea sekä yleiskielen että ammattialakohtaisen kielen kehittymisen osalta. Tukimuodoksi valittiin (pien)ryhmäopetus sekä itsenäiseen opiskeluun soveltuva oppikirja. Ensimmäisessä ryhmässä oli kaksi 0-tasosta opiskelijaa ja ryhmän suomen kielen lähipäivinä opiskeltiin kielen alkeita. Opiskelijat saivat oppikirjan kotiin lainaksi ja tavoitteena oli, että opiskelijat opiskelisivat itsenäisesti opettajan ohjauksessa kirjaa eteenpäin. Tämä osoittautui kuitenkin liian haastavaksi, sillä opiskelijat työskentelivät päivän työpaikalla ja iltaisin perhe-elämän ja itsenäisen opiskelun yhdistäminen osoittautui liian vaikeaksi yhtälöksi. Tämän ryhmän yleiskielitaito ei juuri kohonnut koulutuksen aikana.

Toisen ryhmän opiskelijat saivat oman lähtökielitalitonsa mukaan lainaksi eritasoisia oppikirjoja. Tämän ryhmän opiskelijat työskentelivät kotona itsenäisesti jonkin verran ja lähipäivinä keskityttiin viestintätaitojen parantamiseen kotoutumista edistävien teemojen avulla.



Kuva 8. Suomen kielen tuen sisältö ja menetelmät työssä kotoutumisen koulutuksessa.

Kahden edellä mainitun ryhmän kokemusten jälkeen kouluttaja päätti luopua oppikirjan käytöstä, koska opiskelijoilla ei näyttänyt riittävän voimavaroja työssä käymisen ohella itsenäiseen opiskeluun. Myöhemmin suomen kielen lähipäivinä keskityttiin viestintätaitojen kehittämiseen, työssä tarvittaviin viestintälanteisiin sekä kotoutumista edistäviin teemoihin.

Ensimmäisten kartoitus- ja koulutusjaksojen kokemusten perusteella huomattiin, että nollakielitaitoisille opiskelijoille tarvittavan kielenopetuksen tuen määrä on hyvin suuri. Jos tukea ei tarjota intensiivisesti, kielitaito ei kehity jakson aikana tarpeeksi. Jotta KIITO-pollulla osallistujan suomen kielen taito kehittyisi, opiskelijoiden kielitaitovaatimukseksi asetettiin kielitaitotaso A1.2. Tälle taitotasopohjalle on jo mahdollista rakentaa suomen kielen opintoja. Samasta syystä toiseksi asiakasohjauksen kriteeriksi asetettiin latinalaisten aakkosten luku- ja kirjoitustaito.

Suomen kielen tuen tarkoituksena KIITO-hankkeessa oli edistää työssä tarvittavaa kielitaitoa, esim. opiskella ammattialakohtaista ja/tai tehtäväkohtaista sanastoa ja käsitteistöä. Hankkeen aikana kehitettiin yhteistyössä TAKK:n ammatillisten kouluttajien kanssa eri ammattialojen portfolioita. Ammattialakohtaiset portfolioit kehitettiin ravintola- ja catering-alalle, autoalalle, kiinteistöpalvelualalle, rakennuslalle ja varastoalalle. Portfoliotehtävät antavat työpaikalla tapahtuvaan suomen kielen oppimiseen yhden mahdollisen rakenteen, mutta eivät yhtä lopullista sisältöä. Tehtäviä voidaan valita portfolioista opiskelijalle yksilöllisesti ja portfolioita on hyvä täydentää matkan varrella. Teh-

täviä ei ole tästä syystä numeroitu. Portfoliossa lähdetään liikkeelle työympäristön nimeämisestä ja edetään pikkuhiljaa sanatasolta teksteihin. Monia tehtäviä voi helposti eriyttää tarpeen mukaan ylös- tai alaspäin. Tehtävien yhteinen tarkastelu esimerkiksi pienryhmässä mahdollistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen reflektointia laajemminkin.

Tehtäväkohtaista suomen kielen tukea annettiin työpaikoilla 4–10 kertaa Työssä kotoutumisen koulutuksen aikana. Kouluttaja vieraili säännöllisesti työpaikoilla ja räätälöi jokaiselle opiskelijalle henkilökohtaisen opetuksen ja tuen. Opiskelijoiden tehtäväkohtaisen kielitaidon opiskelua tuettiin oppimista ohjaavalla portfoliotyöskentelyllä ja mobiilisovelluksilla. Käytössä olivat mm. sähköinen ilmoitustaulu Padlet, WhatsApp-pikaviestipalvelu, erilaiset sähköiset sanakirjat, sanaston oppimiseen tarkoitettu Quizlet sekä KIITO-hankkeen linkkisivusto alakohteisine harjoituksineen, kuten kotisuomessa.fi -sivusto. EU:n tietosuoja-asetus GDPR tuli voimaan 25. toukokuuta 2018 ja se vaikutti suomen kielen opetuksessa käytettyjen sovellusten hyödyntämiseen hankkeessa: kouluttaja johtoisesti ei voitu enää käyttää WhatsApp-ryhmiä ja Quizlet-tehtäviä voitiin hyödyntää ainoastaan kouluttajan jakaman linkin kautta (aikaisemmin oli käytössä oma ryhmä).

Tapaamisiin varattiin 1–2 tuntia/kerta. Tätä ohjausaikaa käytettiin esimerkiksi opiskelutaitojen kehittämiseen, sovellusten käytön lisäopastukseen, portfoliotehtävien alustamiseen, kirjallisten kotitehtävien tarkistamiseen, motivointiin, keskustelemiseen ku-

luneesta päivästä, työviikosta ja työtehtävistä, työtilojen ja -välineiden oppimiseen paikan päällä sekä työympäristön kuvaamiseen ja kielellistämiseen. Tapaamisissa keskusteltiin paljon myös erilaisista verkostoitumismahdollisuuksista, vapaa-ajan viettomahdollisuuksista sekä yleiseen arjenhallintaan liittyvistä asioista.

Osa opiskelijoista kertoi, että heillä ei ollut riittävästi resursseja uusien asioiden omaksumiseen arjessa työpaikalla tai työpäivän jälkeen, kun taas osalla oli tapaamisiin paljon kysymyksiä valmiina eli he pystyvät hyvinkin prosessoimaan kielen affordansseja eli tarjoutuvia työympäristöstään kiireestä riippumatta. Tarjoutuma on oppimisen mahdollisuus, joka kuvaa oppijan ja ympäristön suhdetta: oppija huomaa ja valitsee ympäristöstään sen, minkä kokee itselleen tärkeäksi. Se vaihtelee yksilöittäin oppijan tarpeiden mukaan (Lappalainen et al. 2015). Työnantajien kanssa sovittiin säännöllinen viikoittainen aika, jonka opiskelija sai käyttää työpaikalla tehtäväkohtaisen kielen opiskeluun joko itsenäisesti tai suomen kielen kouluttajan kanssa. Tähän käytettiin KIITO-hankkeessa kehitettyä varauskorttia, joka saattoi olla esillä esimerkiksi työpaikan ilmoitustaululla. Varauskorttiin kouluttaja merkitsi sovittun viikonpäivän ja kellonajan sekä tarvittavat yhteystiedot. Opiskelun säännönmukaisuudella pyrittiin mahdollistamaan ja tukemaan opiskelijan omaa panostusta tehtäväkohtaisen kielitaidon kehittämiseksi.

Tällä yksilöllisen tuen tarjoamisella oli etuna muun muassa se, että työpaikkakäyntien yhteydessä kouluttajalla oli mahdollisuus keskustella myös muiden työpaikan henkilöstöön kuuluvien kanssa ja ennen kaikkea työpaikkaohjaajan kanssa. Keskustelut mahdollistivat tärkeää dialogia maahanmuuttajan työssä kotoutumisesta ja toisaalta esimerkiksi kielitietoisesta ohjaamisesta. Viikoittaiset työpaikkakäynnit pitivät yhteistyön työpaikan henkilöstön kanssa säännöllisenä ja aktiivisena, madalsivat kynnystä ottaa esille erilaisia asioita työnkulusta sekä edesauttoivat kaksisuuntaisen kotoutumisen mahdollisuutta. Käytäntö osoitti myös, kuinka tärkeätä oli antaa palautetta ja kannustaa myös silloin, kun työpaikalla ei ollut mitään erityistä haastetta tai vaikeutta. Palautteen antaminen tuki osallistujaa kokonaisvaltaisesti ja antoi hänelle varmuutta siitä, miten toimia työtilanteissa tai miten käyttää suomen kieltä.

Esimerkki erityyppisestä koulutuksen toteuttamistavasta löytyy rakennusosalta. Rakennusalan opiskelijoille järjestettiin 10 lähiopetuspäivää TAKK:ssa ja niissä oli mukana 5–7 osallistujaa kerralla. Lähi-

päiviin kuului suomen kielen opiskelun (rakennusalan sanastoa ja portfoliotehtäviä) lisäksi salityöskentelyä TAKK:n rakennusalan ammatillisen kouluttajan johdolla. Lähipäivien selkeä aikataulu, säännöllisyys ja yhteiset säännöt (aikataulujen noudattaminen, työvaatteiden ja turvavarusteiden käyttö) olivat tärkeitä. Myös vertaistapaamisten merkitys osoittautui osallistujille positiiviseksi kokemukseksi (itseohjautuvuuden taidot näkyviksi toisille, opiskelumotivaation ja tavoitteiden jakaminen).

Eniten opiskelijoita oli ravintola- ja catering-alalla, ja heidän opetuksessaan käytettiin hankkeessa kehitettyä portfolioa tukemaan tavoitteellisen tehtäväkohtaisen kielitaidon edistymistä. Koska tällä alalla työllistyminen edellyttää hygieniapassin olemassaoloa, suomen kielen kouluttaja osallistui hygieniapassin suomen kielen tukimateriaalin kehittämiseen ja opettamiseen. Ravintola-alan opiskelijan kanssa, jonka kielitaitotaso oli jo B1.1, kokeiltiin yhdessä ammatillisen kouluttajan kanssa Kotopro-oppimisalustan käyttöä sekä päiväkirjatoiminnon että räätälöityjen suomen kielen tehtävien harjoitteluun.

Kahden ravintola-alan osallistujan kohdalla oli mahdollisuus kokeilla pariopetusta, sillä kyseisten opiskelijoiden kielitaitotasot olivat samat (toinen oli palkkatukijaksolla ja toinen koulutuksessa). Molemmat osallistujat olivat ehtineet omaksua jo muun muassa alan keskeisiä työvälineitä suomeksi, mutta molemmille puhuminen oli edelleen haastavaa. Pariopiskelussa pyrittiinkin lisäämään puheen sujuvuutta erilaisilla keskusteluharjoituksilla, joiden aihepiirit valittiin ravintola- ja catering-alaa ajatellen.

Autoalan lähipäivät toteutettiin jaettuna opettajuutena, joka tarkoittaa suomen kielen kouluttajan ja ammatillisten kouluttajien tavoitteellista yhteistyötä opiskelijan tukemiseksi kokonaisvaltaisesti. Päivien sisällöstä vaihdettiin tietoja ja tavoitteena oli käsitellä samoja asioita kummankin opetuksen aikana. Opetuksen pohjana toimi portfolio, mutta sen käyttöä ohjasi työnantajan aloituspalaverissa esille ottamat käytännön työtehtävät. Autoalan töissä vaaditaan yleensä työturvallisuuskortti, ja näin ollen suomen kielen kouluttaja osallistui myös työturvallisuuskortin suomen kielen tukimateriaalin kehittämiseen ja opettamiseen.

Työpaikkaohjaajille annettiin työpaikkakäynnillä tai työssä kotoutumisen koulutuksen aloituspalaverissa suomen kielen kouluttajan laatima kielitietoisuuden ohjaamisen vinkkilista sekä työpaikkaohjaajan itsensä että työpaikan muun henkilöstön tueksi. Vinkkilistan avulla pyrittiin kiinnittämään kaikkien osallisten huomio kielenkäyttöön työpaikan arjessa, tavoitteena helpottaa opis-

kelijan ja työyhteisön välistä kanssakäymistä. Myös työvuoro-ohjeita ja muita kirjallisia ohjeita pyrittiin selkokielistämään yhdessä työpaikkaohjaajien kanssa.

Hankkeen aikana nousi vahvasti esiin myös työpaikkaohjaajien erilainen osallisuus osallistujan kanssa työskentelyyn. Ne osallistujat, joiden työpaikkaohjaaja toimi myös aktiivisesti heidän työparinaan, kokivat oppineensa eniten suomen kieltä. Heidän kehittynyt kielitaitonsa näkyi ulospäin erityisesti puhe-rohkeuden ja ymmärtämisen lisääntymisenä. Tällainen työpaikkaohjaaja-maahanmuuttaja -työpariasetelma sopineekin tämän hetken ymmärryksen mukaan parhaiten yksilöllisen työpaikalle vietävän kielituen malliin. Kiinteistöpalvelujen alalla työparimallinen oppiminen oli koulutuksen paras anti. Opiskelijoiden puhumiseen tuli lisää varmuutta ja heidän sanavarastonsa laajeni, koska he olivat päivittäin suomalaisen kiinteistöhoitajan työparina ja käyttivät hänen kanssaan suomen kieltä.

Koulutukseen osallistuneiden palautteista ilmeni se, että osa osallistujista koki S2-opettajan viikoittaisen käynnin työpaikalla suomen kielen kehittymisen kannalta riittämättömäksi. Osa osallistujista toivoi yhtä kokonaista opiskelupäivää viikossa suomen kieleen myös siksi, että viisipäiväinen työviikko tuntui joistakin osallistujista varsin raskaalta.

Osalle opiskelijoista ajatus työpaikasta oppimisympäristönä oli vielä vieras. Ajatus siitä, että työpaikalla tehdään työtä ja koulussa opiskellaan, oli joillekin hankkeen osallistujille vielä hyvin syvään juurtunut ajattelutapa. Vaatineekin vielä lisää aikaa, jotta tässä ajattelutavassa tapahtuu muutosta. Myös ajatus siitä, että opettaja tulee työpaikalle opettamaan, on monille vielä vieras ja sen tarkoitusta ei täysin ymmärretä tai sitä ei vielä osata täysin hyödyntää.

Palkkatukijakso ja suomen kieli

Jos osallistuja työllistyi työssä kotoutumisen koulutuksen jälkeen työpaikkaansa, KIITO-hankkeessa oli mahdollisuus jatkaa suomen kielen ja/tai ammatillisen kouluttajan antamaa tukea palkkatukijaksolla. Tuetusta palkkatukijakson pilotoinnista kerrotaan edellisessä luvussa. Koulutuksen jälkeiselle palkkatukijaksolle jatkuvan kielituen määrä oli hankkeessa yllättävän pieni: vuonna 2018 ei yhtään osallistujaa ja vuonna 2019 vain kolme osallistujaa (1–2 t/kk).

Palkkatukijakson aikana keskityttiin suomen kielen tuessa erityisesti puhekieleen, erilaisiin puhefraaseihin ja keskustelunaiheisiin, keskustelunaloituksen ja

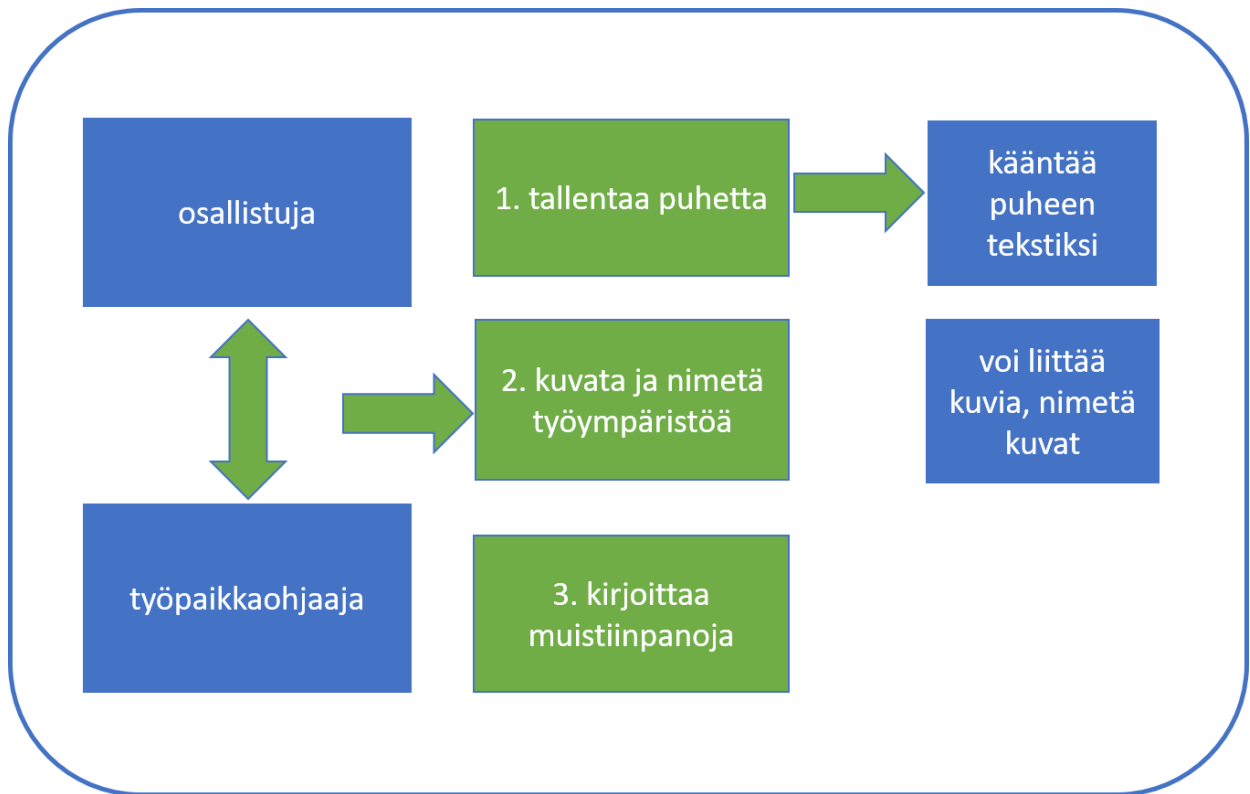
-lopetuksen keinoihin sekä tehtävä- ja ammattialakohtaisen kielen kehittymiseen mm. työssäoppimispäiväkirjan avulla. Tämän päiväkirjan avulla sanallistettiin sekä tehtävä- että ammattialakohtaisen osaamisen lisääntymistä.

KIITO-mobiilisovellus tukemaan omatoimista suomen kielen opiskelua

KIITO-hankkeen hankesuunnitelmassa yksi kehittämistoimenpide oli tuottaa kotoutumiseen suunniteltu mobiilisovellus, joka tukee opiskelijan itseohjautuvuutta ja omatoimista suomen kielen opiskelua työn ohessa. Syksyn 2017 aikana sovelluksen kehittämistyössä nousi esiin monta ideaa ja joulukuussa perustettiin hankkeeseen ns. sovellustyöryhmä, jonka tavoitteena oli kehittää idea toteutuskelpoiseksi. Sovelluksen loppukäyttäjiksi valittiin maahanmuuttajaosallistuja ja työpaikkaohjaaja ja ajatuksena on tukea ja edistää heidän välistä vuorovaikutustaan. Työryhmään kuuluivat KIITO-hankkeen suomen kielen kehittäjä-kouluttaja, koordinaattori sekä Tampereen Aikuiskoulutuskeskuksen tuntiopettaja, jolta hanke sai kehittämistyöhön tarvittavaa prosessikonsultointiapua.

KIITO-sovelluksen kehittämistyössä sovelluksen työryhmä keräsi havaintoja ja tietoa työpaikalla tapahtuvan vuorovaikutuksen haasteista; muun muassa työpaikkaohjaajien kielitietoisien ohjauksen keskustelusta tehtiin lyhyt video, jota hyödynnettiin myöhemmin sovelluksen teknisen toteuttajan kanssa osallistujan ja työpaikkaohjaajan välisen kommunikaatioproblematiikan kuvaamisen tukena. Sovelluksen kehittämistyö kilpailutettiin huhtikuussa 2018 ja sovelluksen tekniseksi toteuttajaksi valittiin etukäteen laadittujen kriteerien perusteella Haltu Oy. Yrityksen sovellussuunnittelijat jalkautuivat kesäkuussa 2018 työpajaympäristöön tapaamaan työpajojen valmentajia ja kotouttavan valmennuksen osallistujia suunnitellutyönsä pohjaksi.

KIITO-mobiilisovelluksen demo-versio saatiin testikäyttöön heinäkuussa 2018 ja pienten muutosten jälkeen sovellus ilmestyi Playkauppaan ja AppStoreen 14.8.2018. Seuraavan kahden viikon aikana osa työssä kotoutumisen koulutuksen, kotouttavan valmennuksen ja TAKK:n VALMA-koulutuksen opiskelijoista otti sovelluksen testikäyttöön ja näistä ensimmäisistä käyttökokemuksista kerättiin palautetta, joka toimitettiin Haltu Oy:lle. Tammikuussa 2019 saatiin KIITO-mobiilisovelluksesta käyttöön päivitetty versio ja so-



Kuva 9. KIITO-sovelluksen ideana on auttaa osallistujaa oppimaan työssä tarvittavaa kielitaitoa.

vellus on nyt ladattavissa ilmaiseksi Play-kaupasta tai AppStoresta.

KIITO-mobiilisovelluksen taustalla on ekologinen lähestymistapa kielen oppimiseen. Se on holistinen teoria, jossa kielen oppiminen käsitetään yksilöllisenä ja monimutkaisena prosessina, joka tapahtuu vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Ekologinen kielenoppimisen lähestymistapa pohjautuu sosiokulttuuriseen lähestymistapaan, jossa oppimisympäristöllä, vuorovaikutuksella ja kielen toiminnallisuudella katsotaan olevan merkittävä rooli kielen oppimiseen. (Vaarala et al. 2016). Ekologinen kielen oppimisen lähestymistapa valittiin KIITO-sovelluksen teoreettiseksi tukijalaksi, koska siinä ovat keskiössä yksilöllinen kielenoppiminen sekä vuorovaikutustilanteet. KIITO-mobiilisovellus tukee esimerkiksi työpaikalla annettavien suullisten työohjeiden ymmärtämistä. Tämä oli monen työpaikkaohjaajan mielestä yksi tärkeimmistä vuorovaikutukseen liittyvistä haasteista Työssä kotoutumisen koulutuksen aikana.

KIITO-mobiilisovelluksen ideana on auttaa opiskelijaa jäsentämään päivittäisen työympäristön kielenkäyttötilanteita ja mahdollistaa ennen kaikkea suullisten työohjeiden kielen tarkastelun kielen oppijan näkökulmasta (kuva 9). Sovelluksen avulla opiskelija voi tehostaa omaa oppimistaan kolmella eri tavalla:

- Osallistuja voi äänittää työpaikkaohjaajalta saamia suullisia työohjeita. Sovellus sisältää ominaisuuden, jonka avulla äänitetty puhe voidaan muuntaa tekstiksi. Tekstiä on myös mahdollista muokata jälkikäteen. Työpaikkaohjaaja voi yhdessä opiskelijan kanssa editoida puhumaansa tekstiä, esimerkiksi poistaa turhia puheen partikkeleita tai korjata väärin kirjautuneita sanoja. Tämä parantaa kielenoppijan mahdollisuutta ymmärtää ohjeet tarkemmin, kun hän sekä kuulee että myös näkee ohjeiden sanat ja lauseet. Hänen ei myöskään tarvitse kuullun perusteella muistaa kaikkea ulkoa, hän voi palata ohjeisiin ja tarkistaa yksityiskohdat tallenteesta.
- Osallistuja voi ottaa kuvia työympäristöstään. Hän voi kuvata esimerkiksi työkaluja, materiaaleja tai työvälineitä. Sovelluksen avulla kuvat voi nimetä ja tallentaa. Näin opiskelija voi kerätä juuri hänelle merkityksellisiä sanoja omaksi kuva-sanapankkikseen.
- Osallistuja voi myös kirjoittaa muistiin oppimisympäristöstään tärkeitä asioita. Ne voivat olla esimerkiksi ammattisanoja, jolloin hän voi kerätä omalle kielitaitotasolleen sopivimman ammattisanaston, tai hän voi kirjoittaa sanoista lauseita tai

tehdä omia muistiinpanoja esimerkiksi työohjeista. Kuvat, sanat ja lauseet kielellistävät autenttista työympäristöä sekä selventävät ja tarkentavat opiskelijan arjen kielimaailmaa. Näiden muistiinpanojen kautta myös työpaikkaohjaajat saavat tärkeää tietoa: He näkevät, mitä kielellisiä asioita opiskelija havaitsee ja pystyy ympäristöstään hyödyntämään.

Työpaikkaohjaajan rooli sovelluksen käytössä on tärkeä. Työpaikkaohjaajan kanssa opiskelija sopii ainakin siitä, mitkä ohjeidenantotilanteet opiskelija saa äänittää, mitä työpaikalla saa kuvata ja milloin sovellusta saa käyttää, eli mikä hetki päivästä varataan kielinopimismiselle.

Pohdintoja suomen kielen opetuksesta

Uudenlaiset koulutusten ja opetuksen toteutusmallit tuovat myös suomen kielen opetukseen uusia haasteita, koska tutkittua tietoa siitä, millaista kielitaitoa eri ammateissa ja työtehtävissä tarvitaan, on olemassa vasta vähän. Erityisesti suorittavan työn työtehtävien kielikäytänteiden tutkimus on vähäistä niin Suomessa kuin kansainvälisestikin. Uudenlainen haaste tämä on myös ammatinopettajille ja työpaikkaohjaajille, koska opiskelijoissa on yhä suurempi joukko heitä, joille suomi ei ole äidinkieli ja joiden kielitaidon kehittymistä tulisi tukea ammatillisen osaamisen lisäksi. Jotta kielen oppimista on mahdollista tukea työtehtävien aikana, tarvitaan lisää tutkittua tietoa siitä, millaisia kielenkäyttötilanteita työtehtäviin liittyy ja millaista kieltä niissä toimimiseen tarvitaan. (Lilja & Tapaninen, 2019)

KIITO-hankkeessa käytettiin suomen kielen opetuksen pedagogisena lähestymistapana kokemukSELLISTA oppimista ja dialogisuutta. Opetus pohjautui ”tässä ja nyt” –tarjoumien hyödyntämiseen, jolloin oppimistilanteita ei voinut kokonaan etukäteen suunnitella. Se edellytti suomen kielen kouluttajalta epävarmuuden sietokykyä, koska oppituntien kulku jätettiin hyvin avoimeksi etukäteen. Syksyllä 2018 valmennuksessa ja koulutuksessa oli samaan aikaan 24 osallistujaa kolmelta toimialalta, se vaati kouluttajalta suurta

joustavuutta: eri toimialojen sanaston opetusta sekä työpaikalla että useassa eri yrityksessä eri menetelmillä.

Hankkeessa tehtiin monipuolista kehittämistyötä myös suomen kielen opetuksen osalta. Suomen kielen kouluttaja osallistui työturvallisuuskorttikoulutukseen ja oli mukana selkokielisen työturvallisuuskorttikoulutusmateriaalin ja työkirjan kehittämistyöryhmässä. Työryhmään kuuluivat Työturvallisuuskeskuksen asiantuntija, TAKK:n ammatilliset työturvallisuuskorttikouluttajat ja suomen kielen kouluttajia Tampereen seudun ja Helsingin aikuisopistoista. Työryhmä koontui hankkeen aikana yhteensä viisi kertaa.

Suomen kielen kouluttaja ja hankkeen projektipäällikkö osallistuivat myös tulityökorttikoulutukseen. Koulutuksen jälkeisenä päivänä tavattiin Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön SPEK:n kehittämisspäällikkö. Tapaamisen tarkoituksena oli keskustella tenttikysymysten ja koko koulutuspaketin selkokielisen aineiston tärkeydestä. Tapaamisessa sovittiin, että KIITO-hankkeen aikana suomen kielen kouluttaja yhdessä TAKK:n ammatillisen tulityökorttikouluttajan kanssa selkokielistää tulityökorttikoulutuksen tenttikysymykset ja TAKK on tarvittaessa mukana tulityökorttikoulutuksen koulutuspaketin päivittämissprosessissa, joka alkanee vuoden 2019 lopussa.

KIITO-hankkeesta saatujen kokemusten pohjalta emme vieläkään osaa vastata kysymykseen mikä on riittävä kielitaito päästä kiinni suomalaiseen työelämään? Kielitaitoa ei voi yksinään tarkastella selittävässä muuttujana puhuttaessa kielitaidon ja työllistymisen suhteesta. Kyseessä on paljon monimuotoisempi ilmiö, joka ei ole selitettävissä ainoastaan yhdellä tekijällä. Pelkkä käsite kielitaito tai sen riittävyys voi jo saada hyvin erilaisia tulkintoja sen mukaan, miten kielitaito ymmärretään ja määritellään ja miten ja mihin sen riittävyttä suhteutetaan. Erilaisia tulkintoja voi syntyä myös sen mukaan, tarkastellaanko asiaa koulutuksen järjestäjien, viranomaisten, työelämän edustajien vai maahanmuuttajan itsensä näkökulmasta. Lisäksi tarvitaan joustavia ja osuvia kriteereitä kielitaidon riittävyyden arviointiin ammattialoittain ja työtehtävittäin. Kysymys kuuluukin: Nähdäänkö maahanmuuttajien kieli- ja viestintätaidot resurssina vai nähdäänkö ne puutteena? (Tarnanen & Pöyhönen, 2013.)

Ohjaus työpaikalla ja työpajalla

HANNE MÄKI-HAKOLA, ARI JUSSILA

Tässä luvussa kootaan yhteen KIITO-osallistujan prosessia ohjauksen näkökulmasta. KIITO-mallissa ohjaus ajatellaan osallistujan kannalta soveltuvan polun rakentamisena ja sillä etenemisen mahdollistamisena. Luvussa esitellään onnistuneen ohjauksen periaatteet sekä arvioidaan ohjausta siihen osallistuneiden toimijoiden näkökulmasta.

Onnistuneen ohjausprosessin rakentaminen

Kun ohjaus ajatellaan osallistujalle soveltuvan polun rakentamiseksi, hahmottuu se prosessina. Tällöin ohjaukselle voidaan määrittää alku ja loppu, kesto sekä jonkinlainen kulku ja kehityskaari. (Vehviläinen, 2014, 14.) KIITO-hankkeessa ohjausprosessin aloituksessa on merkittävässä asemassa aiemmissa luvuissa kuvattu alkuhaastattelu. Sen perusteella selvitetään mistä ohjausprosessi alkaa ja saadaan viitteitä siitä, mitä prosessin aikana tavoitellaan. Tukena seuraavien askelten valinnassa ovat kartoituksessa saadut tiedot. Kartoituksen jälkeen hankkeen kannalta toivottava vaihe on siirtyminen työssä kotoutumisen koulutukseen. Usein osallistujien polku on sisältänyt myös kotouttavan valmennuksen vaiheen, jossa maahanmuuttajien valmiuksia siirtyä työelämään on voitu kehittää. Työssä kotoutumisen koulutusjakson suunnittelun pohjaa on rakennettu aiempien vaiheiden, kartoituksen ja mahdollisen valmennusjakson, yhteydessä. Olennaista on sovittaa kartoituksessa ja haastattelussa esille nousseet asiat, osallistujan omat toiveet, näkemykset ja elämäntilanne sekä työpaikan odotukset ja sen tarjoamat mahdollisuudet yhteen. Näistä muotoutuu työssä kotouttavaan koulutukseen sopiva tavoite. Pää tavoitteina ja ohjausprosessin loppuna KIITO-mallissa nähdään työllistyminen ja kotoutuminen. Ohjauksen tarkoitus on ollut etenemisen tukeminen niitä kohti erilaisten välitavoitteiden kautta.

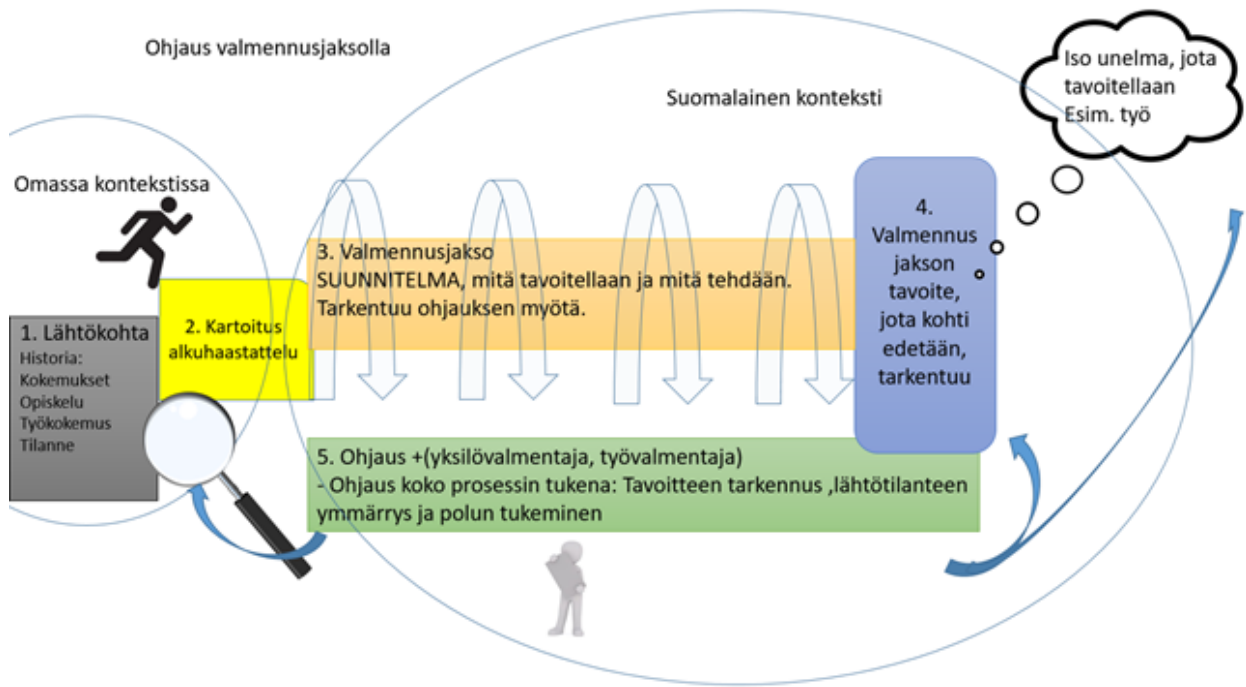
Ohjausprosessin kulkua ja kehityskaarta määrittää pitkälti osallistuja itse. KIITO-mallissa ohjaus nähdään osallistujan prosessina. Kaiken kaikkiaan tarkoituksena on ollut edetä ohjatusta tekemisestä kohti osallistujan omaa toimijuutta sekä ammatillisessa että yhteiskunnallisessa mielessä. Ohjauksessa toimijuus voidaan nähdä yksilön kyvyksi rakentaa omaa elä-

mänuraansa siten, että hän pystyy suunnittelemaan ja etsimään tietoa sekä tekemään päätöksiä valintatilanteissa (Amundson 2005). Monikulttuurisessa ohjauksessa toimijuuden tukemista voi haastaa osallistujien yhteisöllinen kulttuuri, jolloin esimerkiksi oman identiteetin pohtiminen, yksilökeskeinen tavoitteen asettelu tai negatiivisten tunteiden ilmaisu ovat vieraita tai eivät ole suotavia asioita. Niinpä myös KIITO-mallissa ohjausprosessin kaikissa vaiheissa oli tärkeää pyrkiä ottamaan mahdollisimman hyvin huomioon kulttuurieroista nousevat haasteet, kun osallistujan kanssa yhdessä on lähdetty etsimään ratkaisuja hänen kysymyksiinsä. Yhtä tärkeää kuin ymmärtää ohjattavan kulttuuri, on ohjaajan ymmärrys niistä kulttuurisista ominaispiirteistä ja taustatekijöistä, jotka hänen omaan toimintaansa vaikuttavat. (Puukari & Korhonen, 2013, 16, 24.)

Kaiken kaikkiaan onnistunut ohjaus perustuu KIITO-hankkeessa samoihin periaatteisiin kuin muutkin ohjausprosessit. Näitä on hankkeen aikana mallinnettu kotouttavan valmennuksen osalta, ja ne ovat sovellettavissa ohjaukseen koko KIITO-mallissa (Jussila et al. 2019). Periaatteita voidaan tutkia kuvan 10 hahmottamalla tavalla.

Onnistuneen ohjausprosessin perustana on tiedostaa se, mistä ohjattava lähtee liikkeelle. Hänen lähtökohtaansa on kunnioitettava, ja sen perusteella voidaan miettiä, miten tavoitteet asetetaan ja millä toimilla ne ovat saavutettavissa. Kuvion mukaisesti koulutus- tai valmennusjakson aluksi ohjauksessa selvitetään opiskelijan lähtötilanne ja valmiudet. Yhteistyössä määritellään paras mahdollinen tavoite ja huolehditaan, että eri osapuolet tietävät ja hyväksyvät sen. Tärkeää on valmius tukea osallistujan toimintaa etenemisessä kohti tavoitetta. Jakson alussa tehdään myös ensimmäiset suunnitelmat niistä keinoista, millä tavoitteeseen pyritään. Jakson edetessä etenemistä seurataan ja samalla arvioidaan, pitääkö jotakin muuttaa. Muutoksia voivat olla oppimisen tavat, aikataulun säätely tai tavoitteiden korjaaminen. Jakson aikana saadaan jatkuvasti enemmän tietoa, jonka perusteella tarkennuksia tehdään. Myös osallistuja saa kokemustensa kautta enemmän oikeaa tietoa siitä, mitä työpaikalla ja ammatissa toimiminen tarkoittaa. Tieto voi omalta osaltaan vaikuttaa tavoitteen tarkentamiseen tai uudelleen arvioimiseen. Keskeistä on olla jatkuvasti hereillä, kuulla osallistujaa ja tehdä korjaavia liikkeitä.

Edellä mainitun mukaisesti ohjaus on kiinteässä yhteydessä sekä kotouttavan valmennuksen tai työssä kotoutumisen koulutusjakson suunnitteluun että ar-



Kuva 10. Ohjaus kotouttavassa valmennuksessa.

viointiin. Arvioinnin avulla tuotetaan tietoa kotouttavan valmennuksen tai työssä kotoutumisen koulutuksen suunnittelun tueksi. Suunnitteluun vaikuttaa palaute siitä, miten tavoitteita on saavutettu ja toisaalta tieto siitä, missä todennäköistä ohjaustarvetta on. Ohjaustarve voi olla oppimisprosessia tukevaa tai ohjausta voidaan tarvita muissa kuin oppimiseen liittyvissä asioissa. Kotoutumiseen liittyvissä prosesseissa näitä tilanteita tulee useasti ja ne on selvitettävä, jotta osallistujat pystyvät keskittymään työpajalla tai työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja työskentelyyn.

Ohjaus ja ohjaajan toiminta KIITO-hankkeessa rakentuvat ajan, huomion ja kunnioituksen varaan (Onnismaa 2007, 38–43). Maahanmuuttajien ohjauksessa nämä korostuvat entisestään, kun lähtökohdat, ennakoasenteet ja työkultuurit poikkeavat toisistaan. Ohjaus vaatii erilaisien lähtökohtien yhteensovittamista kulttuurisensitiivisyyden kautta. Kulttuurisensitiivistä ohjausnäkemystä voi rakentaa systeemiteoreettisen lähestymistavan mukaisesti (Jussila et al. 2019), tai huomioimalla Peavyn näkemykset erilaista elämänkentistä (Onnismaa 2007; Peavy 1999.) Hyvää ohjaussuhdetta ei synny ilman luottamusta ja dialogista toimintatapaa. Aito kohtaaminen on kaiken ohjaamisen ydin.

Ohjauksen toimijat KIITO-hankkeessa

KIITO-mallia kehitettäessä on ollut mahdollisuus monen toimijan yhteistyöhön. Kotouttavassa valmennuksessa osallistujaa ovat ohjanneet kokoaikainen koordinaattori sekä työpajan valmentaja. Työssä kotoutumisen koulutuksessa osallistujan ohjauksen parissa ovat toimineet työpaikkaohjaaja ja ammatillinen kouluttaja. Suomen kielen kouluttajan tuki on ollut tarjolla sekä työpajalla että työpaikoilla. Lisäksi ohjauksen toimijoina työpaikoille päin ovat toimineet sekä yrityskoordinaattori että ohjauksen asiantuntija. Ohjauksen näkökulmasta monta toimijaa on rikkaus. Samalla tilanne on edellyttänyt suunnitelmallisuutta ja yhteistyötä, jotta ohjaus pysyisi kokonaisuutena. Myös työpaikoille päin on ollut olennaista viestiä kunkin KIITO-hankkeen toimijan roolista opiskelijan ohjauksen suhteen. Sekä osallistujalle että työpaikalle on tärkeää tietää, keneen ja minkälaisessa asiassa ottaa yhteyttä. Olennaista on ollut luottamus siihen, että asioita viedään eteenpäin. Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan lähemmin sitä, miten ohjaus on KIITO-mallin eri osissa rakentunut.

Työssä kotoutumisen koulutusjakson osalta hankkeessa toimiva ammatillinen kouluttaja ajateltiin luontevaksi ohjausprosessin kokoavaksi toimijaksi. KIITO-hankkeessa on ollut tyypillistä, että ammatilliset kouluttajat toimivat tiiminä niin, että kartoitusjaksolla osaamista on arvioinut yksi kouluttaja ja koulutusjak-

solla kokonaisuutta ohjannut toinen (ammattillisten kouluttajien haastattelut kevät 2019). Ammatillisilla kouluttajilla on näin ollen tuntemus osallistujan osaamisesta ja näkemys niistä tavoitteista, joita koulutusjaksolle siirtyessä asetetaan. Alan ammatillisen osaamisen asiantuntijana ammatillinen kouluttaja on myös keskeinen toimija silloin kun arvioidaan osallistujan etenemistä kohti tavoitetta. Yhteistyössä työpaikkaohjaajan kanssa on tarvittaessa voitu muuttaa osallistujan suunnitelmaa ja tarkistaa tavoitteita. Käytännössä ammatillisen kouluttajan kiire on voinut haitata onnistunutta ohjausta. KIITO-prosessiin on ohjautunut yksittäisiä osallistujia alakohtaisten ryhmien sijasta, joten yksittäisten ohjaustilanteiden sovittaminen kouluttajan arkityön oheen on ollut haastavaa. Kun tarkastellaan ohjauksen saatavuutta ja säännöllisyyttä koulutusjaksolla, voidaan todeta, että käytännössä suomen kielen kouluttaja on tavannut osallistujia työpaikalla enemmän kuin ammatillinen kouluttaja. Näin ollen hänestä tuli luontevasti osallistujalle ja työpaikkaohjaajalle tärkeä linkki kaikkien KIITO-prosessiin kuuluvien asioiden edistämiseksi. Samanaikaisesti yrityskoordinaattori tai projektipäällikkö olivat yhteishenkilöinä yritysten esimiestason kanssa.

Ammatillisen kouluttajan ohella merkittävin ohjauksen toimija työssä kotoutumisen koulutuksen aikana on ollut työpaikkaohjaaja. Hän on tavannut osallistujaa eniten ja saanut osallistujan kiinteästi mukaan työhön ja työyhteisöön. Hänen roolinsa on kuulunut osallistujan etenemistä mahdollistavien olosuhteiden luominen ja osallistujan ammatillisen osaamisen kehittämisen tukeminen. Työpaikkaohjaaja myös arvioi osallistujan etenemistä tehtäväkohtaisessa osaamisessa ja on ollut tarvittaessa yhteydessä ammatilliseen kouluttajaan tai yrityskoordinaattoriin. Parhaiten ohjaus tehtäväkohtaisessa osaamisessa on onnistunut silloin, kun työpaikkaohjaaja on toiminut osallistujan työparina. Tällä tavoin osallistujalla ja työpaikkaohjaajalla on ollut yhteinen työn kohde, johon toimimista on voitu perehdyttää mallintamalla ja omaa toimintaa sanallistamalla. Oman työn sanallistaminen ei ole tavanomainen tapa toimia, ja siihen on täytynyt opetella. Työpaikkaohjaajat ovat kuvanneet, että enemmän huomiota on täytynyt kiinnittää puheno-
peuteen, ohjeiden antamiseen ja molemminpuoliseen varmistamiseen. Ohjaustilanteessa mitään ei voi ottaa itsestäänselvyytenä. Työparina työskenneltäessä aikaa ohjaukselle on löytynyt luontevasti. Kaikissa tapauksissa näin ei ollut, vaan työn luonteen aiheuttamat aikataulupaineet vievät aikaa myös ohjaukselta. Toisen työn ohjaaminen ja kokonaisuuden varmistaminen

minen eivät onnistu, jos omaa työtä määrittää urakka tai tietty aikataulu, jossa työ on saatava tehdyksi (esim. rakennukset, kiinteistöjen siivous tai suuret keittiöt). Riskinä on ollut, että KIITO-osallistuja jää tekemään rajattuja, helposti opittavia rutiinitöitä eikä kokonaisten työprosessien opettelulle ole tilaa. Merkittävää ohjauksen kannalta on ollut myös tieto siitä, onko työssä kotoutumisen koulutusjakson jatkoksi näköpiirissä työsuhdetta. Jos koulutus johti työsuhteeseen, ohjaukselle annettu aika ja laatu olivat erilaisia kuin mikäli työsuhdetta ei olisi syntynytäkään.

Pohdintoja ohjauksesta

Hankkeessa toimineen yrityskoordinaattorin rooli ohjauksessa on painottunut nivelvaiheisiin. Yrityskoordinaattori on auttanut osallistujan tilanteeseen sopivan työpaikan löytämisessä, työllistymiseen liittyvien käytännön asioiden selvittämisessä tai erilaisten jatkopolkujen ohjauksessa, mikäli työpaikka ei ole järjestynyt. Yrityksessä tapahtuvan koulutuksen aikana yrityskoordinaattori on ollut taustatukena. Yrityskoordinaattori on toteuttanut kartoituksessa osallistujan yksilöhaastattelun ja ollut mukana työpaikalla työssä kotoutumisen koulutuksen alkaessa. Ongelmitta etenevällä koulutusjaksolla hänen roolinsa on jäänyt pieneksi, mutta mahdollisissa ongelmatilanteissa hän on osallistunut ratkaisun etsimiseen yhdessä muiden KIITO-hankkeen toimijoiden kanssa.

Kotouttavassa valmennuksessa ohjauksen roolit ovat olleet toisenlaisia kuin työpaikoilla. Työpajalla ohjaukseen ovat osallistuneet koordinaattori ja työpajan valmentaja. Hyvä yhteistyö koordinaattorin ja työpajan valmentajan välillä on ollut onnistuneen ohjauksen perusta. Ohjauksen näkökulmasta koordinaattori on vastannut alkuhaastattelusta, joka on luonut pohjaa valmennusjakson suunnittelulle. Hän on tavannut ohjattavaa viikoittain, mikä on auttanut luottamuksellisen ohjaussuhteen rakentamisessa. Tapaamisissa koordinaattori on pystynyt yhdessä osallistujan kanssa arvioimaan, miten jakso etenee. Kotouttavassa valmennuksessa valmentaja on tuonut ohjaukseen ammatillisen kehittämisen ohjauksen ja on ollut päivittäin mukana osallistujan työskentelyssä.

Kuten edellä mainitusta käy ilmi, ohjauksen määrään ja saatavuuteen on vaikuttanut se, minkälaisessa osassa KIITO-polulla osallistuja on ollut. Kotouttavassa valmennuksessa hanke on mahdollistanut lähes kokoaikaisen ohjauksen ja pitkäkestoisen ohjaussuhteen kahden henkilön kanssa. Osallistujan kannalta on

ollut selvää, keneltä apu erilaisiin kysymyksiin on saatavilla. Työssä kotoutumisen koulutuksessa ohjauksen toimijoita on ollut enemmän ja ohjaus on määrittynyt erilaisten osaamisalueiden kautta. Tarjolla on ollut tukea ja ohjausta ammatilliseen osaamiseen, suomen kieleen sekä osallistujan ja työpaikkaohjaajan väliseen vuorovaikutukseen. Näin ollen ohjauksen kokonaisuus on ollut monipuolinen. Sekä osallistujan että työpaikkaohjaajan kannalta ei aina ole tunnustettu, kenen osaamisalueeseen ohjaustarve kohdistuu ja tarpeen tullessa on lähestytty tutuinta KIITO-hankkeen henkilöä eli suomen kielen kouluttajaa. Vaikka suomen kielen kouluttajan pääasiallinen tehtävä on ollut suomen kielen opettaminen, on hän kuitenkin ollut se luonteva lähiohjaaja, jonka puoleen osallistuja tai työpaikkaohjaaja usein on kääntynyt. Kun KIITO-mallia jatkossa edelleen kehitetään, on ratkottava, miten osallistujalle voidaan tarjota hänen omiin tarpeisiinsa sopivaa asiantuntevaa ohjausta sekä pohdittava, kuka on ohjausprosessin kokoava toimija koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välisessä yhteistyössä.

Osaamisen dokumentointi ja arviointi KIITO-mallissa

ARI JUSSILA

Suomessa arvostetaan koulutusta ja tutkintoja. KIITO-hankkeen osallistujilla oli vain vähän dokumentteja osaamisestaan, ja siksi osaamisen kartoittaminen oli usein aloitettava alusta. KIITO-mallissa osaamista kartoitettiin ja sitä kertyi lisää valmennus- ja koulutusjaksoilla. Oli siis tärkeää ja osallistujan edun mukaista, että kaikki KIITO-polulla hankittu ja todettu osaaminen dokumentoitiin parhaalla mahdollisella tavalla. Tässä luvussa kuvataan tarkemmin, miten KIITO-hankkeessa osallistujan osaamista dokumentoitiin ja millaisia pohdintoja kehittämistyöstä nousi esiin.

Dokumentoinnin perusvaatimuksia

KIITO-mallissa ei tavoiteltu tutkinnon perusteiden mukaista osaamista, eikä sen edellyttämää dokumentointia. Koska osallistuja saattoi hakeutua tutkintomuotoiseen koulutukseen KIITO-polun päätyttyä, osaamisen kirjaamisessa oli kuitenkin otettava huomioon tutkinnon perusteissa edellytetty osaaminen. Näin KIITO-polulla todettua tai hankittua osaamista voitiin tunnista tutkintomuotoisen koulutuksen alussa.

Dokumentoinnin perusvaatimuksia olivat:

- osaaminen kirjataan, vaikka sitä ei erikseen vaadita
- osaaminen on kuvattu tutkinnon perusteita noudatellen
- yhteiset tutkinnon osat (YTO) -osaaminen huomioidaan, esim. työelämässä toimiminen tai viestintä ja vuorovaikutus
- dokumentointi tehdään siten, että se on käytävissä esimerkiksi henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS-keskusteluissa
- dokumentointi on osallistujalle hyödyllistä.

Ammatillisen koulutuksen uudistunut lainsäädäntö (L531/2017) helpottaa tutkinnon suorittamista ja yksinkertaistaa tutkintojen suorittamisen hallinnointia. Koulutuksen järjestäjällä on aiempaa enemmän mahdollisuuksia päättää, miten osaamista näytetään. Toisaalta uudistunut laki tuo kaikille perustutkintoa tekeville yhteiset tutkinnon osat (YTO), joita aiemman lainsäädännön aikana ei näytötutkinnoissa ollut. KIITO-hankkeen aikana osa osallistujista haki tutkintoon johtavaan koulutukseen, ja toukokuussa 2019 kuusi maahanmuuttajaa oli niissä opiskelemassa. Yksi maahanmuuttaja suoritti näytön heti työssä kotoutumisen koulutuksen päätyttyä.

Vaikka KIITO-hankkeessa tavoiteltiin työllistymistä ensisijaisena vaihtoehtona, osalla osallistujia alan osaamista oli niin vähän, että lisäkouluttautumista tarvittiin ennen työelämään siirtymistä. KIITO-hankkeen osallistujien kannalta tutkinnon suorittaminen voidaan nähdä myös osaamisen virallistamisena. Suomalainen todistus parantaa mahdollisuutta työllistyä suomalaisilla työmarkkinoilla. Mikäli osallistuja työllistyy suoraan KIITO-polun kartoitusjaksolta, osaaminen on dokumentoitu osaamisen kartoituksen arviointilomakkeelle.

KIITO-arviointilomake

KIITO-hankkeessa laadittiin osaamisen kartoituksen arviointilomake (liite 3). Arviointilomaketta kehitettiin hankkeen aikana jatkuvasti. Tavoitteena oli laatia helppokäyttöinen työväline, jonka avulla kartoitusjaksolla osataan keskittyä arvioimaan oikeita asioita. Lähtökohtana oli ammatillisten tutkintojen perusteissa kuvatut käsitteet, ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja arvioinnin kriteerit. Ne muotoiltiin kolmeksi kysymykseksi:

- 1) Mitä osaamista tarvitaan? (= vaadittava osaaminen)
- 2) Mitä arvioinnissa tarkastellaan? (= arvioinnin kohde)
- 3) Kuinka paljon osaamista tarvitaan? (= arvioinnin kriteerit)

KIITO-hankkeen yhtenä tavoitteena oli helpottaa osaamisen tunnistamista ja tunnustamista myös tutkintojen yhteydessä. Siksi vaadittavan osaamisen kohdalla päädyttiin ammatillisissa perustutkinnoissa 31.7.2018 saakka käytettyyn jakoon:

- 1) Työprosessin hallinta
- 2) Työmenetelmien, – välineiden ja -materiaalien hallinta
- 3) Työnperusteena olevan tiedon hallinta
- 4) Elinikäisen oppimisen taidot

Ammattialasta riippumatta arviointilomakkeiden rakenne on sama. Lomakkeiden arvioinnin kohteita muokattiin eri ammattialoihin sopiviksi.

Arviointilomakkeessa arvioinnin kohteita arvioitiin janamittarin avulla. Janamittarin skaalaksi asetettiin 0–100 ja janan puolella välissä (50) on kohta, joka merkitsee tasoa *valmis siirtymään KIITO-polulla eteenpäin*. Mitä tämä tason saavuttaminen käytännön toiminnan tasolla merkitsee, jäi pääasiassa arvioijan määritettäväksi. Jokaisen osaamisalueen jälkeen lomakkeessa on tilaa vapaamuotoisiin kirjauksiin. Lomakkeen lopussa arvioija pyydetään kirjoittamaan arvioitavan henkilön vahvuuksia ja mahdollisia kehittämiskohteita. Ammatillisten kouluttajien kokemusten perusteella lomaketta voidaan pitää helppokäyttöisenä ja toimivana välineenä.

Yhteisten tutkinnon osien osaamisen dokumentointi

Vuonna 2018 voimaan tulleen ammatillisen koulutuksen lainsäädännön myötä yhteiset tutkinnon osat (YTO) kuuluvat nyt kaikkiin perustutkintoihin (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017). Ennen lakiuudistusta, yhteiset tutkinnon osat kuuluivat vain niille, jotka opiskelivat opetussuunnitelman mukaisesti lain ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) mukaisessa koulutuksessa (Laki ammatillisesta koulutuksesta 1998).

Suhtautumisessa YTO-opintoihin voidaan nähdä kaksi ääripäätä. Toisessa YTO-opintoja painotetaan opiskelijan akateemisten taitojen vahvistajana, ja niillä nähdään olevan suuri merkitys tulevien jatko-opintojen kannalta. Toisessa näkökulmassa YTO-opinnot sisältävät sellaisia työelämässä tarvittavia taitoja, joita useimmilla aikuisille on kertynyt arjessa. Tällöin YTO-opinnoissa edellytetty osaaminen tunnustetaan ja vain mahdollisesti puuttuvaa osaamista täydennetään opinnoissa. Todellisuus lienee jossakin näiden ajattelumallien välissä.

KIITO-hankkeen osallistujilla oli vaihteleva koulutustausta. Osalla akateemiset taidot olivat aiemman opiskelun ansiosta kunnossa, osalla taas opiskeluhistoria oli hyvinkin lyhyt. Vaikka KIITO-hankkeessa tavoiteltiin nopeaa siirtymistä työelämään, monet osallistujat tulevat jatkossa opiskelemaan ja osoittamaan osaamista ammatillisten tutkintojen mukaisesti. Osa KIITO-polulla kertyvästä osaamisesta on sellaista, joka vastaa tutkintojen perusteiden YTO-osaamista. Sellaista osaamista ovat esimerkiksi työelämässä toimimisen taidot. KIITO-mallissa kaikkea kertyvää osaamista tarkasteltiin tutkinnon perusteiden tavoitteiden mukaisesti ja se osaaminen pyrittiin dokumentoimaan.

Tiedon tallentamisen haasteita

KIITO-hankkeen aikana pohdittiin, mitä tietoa pitää tallentaa, voi tallentaa ja saa tallentaa. KIITO-osallistujista oli usein vaikea löytää tietoa kartoitusvaiheessa. Osallistujia koskevan tiedon dokumentointi koettiin KIITO-hankkeessa tärkeäksi, jotta osallistujat eivät joutuisi jatkossa selittämään asioitaan aina alusta. Tämä johti tietosuojan pohdintaan: mitä tietoja saa tallentaa ja mitä saa jakaa. Koulutuksen järjestäjillä ja muilla viranomaisilla on omat tietojärjestelmänsä, ja tietosuojan edellyttämät säännökset otetaan huomioon tallentamisessa sekä dokumenttien jakamisessa.

KIITO-hankkeessa käytettiin mallia, jossa tietoa kirjataan ”eri sivuille”, jolloin esimerkiksi osaamisen arviointiin liittyvät muistiinpanot olivat erillään osallistujan taustatiedoista. Näin osallistuja sai itse päättää, mitä tietoa hän antaa jatkossa esimerkiksi ohjaajien käyttöön.

Dokumenttien tallentamisessa on erilaisia toimintamalleja. Koulutus- tai valmennusorganisaatio tallentaa yleensä dokumentit virallisiin järjestelmiin. Etuna on, että tiedot ovat varmasti tallessa ja tietosuoja asiat

on huomioitu. Toisaalta järjestelmissä on vain ennalta suunnitellut kohdat ja jotakin tärkeätä voi jäädä kirjaamatta. Lisäksi järjestelmiin tallennettu tieto katoaa osallistujan käytöstä, kun opiskelu tai osallistuminen loppuu ja käyttäjätunnukset lakkaavat toimimasta. Osallistujan on järjestelmästä riippumatta saatava dokumentit osaamisestaan mukaansa. Näin ne ovat osallistujan käytössä seuraavissa tilanteissa.

Osallistuja voi myös itse koota tietoa omasta osaamisestaan käytettäväksi tulevaisuudessa. Omatoimisen dokumentoinnin tavat voivat vaihdella, ja tiedon keräämisen avuksi on kehitetty erilaisia sovelluksia. Omatoimisen dokumentoinnin suurin etu on se, että osaamisdokumentit ovat aina osallistujan itsensä käytettävissä. Tiedon kokoaminen ja tallentaminen omasta osaamisesta vaatii kuitenkin ohjausta ja myös perusteluja, miksi osaamista on tärkeää dokumentoida. Toisaalta virallisiin järjestelmin tallennettu tieto voi sisältää sellaista ohjauksen kannalta tarpeellista tietoa, jota itse tallennettu dokumentointi ei sisällä. Yksiselitteistä ja toimivaa dokumentointitapaa ei KIITO-hankkeen aikana saatu kehitetyksi.

KIITO-todistuksella osaaminen muistiin

Hankkeen aikana on kehitetty työnimellä KIITO-todistus olevaa dokumenttia. Todistuksen päätavoite oli kirjata kaikki hankkeen aikana havaittu tai opittu osaaminen muistiin. Hankkeen aikana mietittiin paljon KIITO-todistuksen muotoa ja sen tallentamista.

Virallisimmillaan KIITO-todistus on organisaation antama todistus sellaisessa muodossa, josta osaaminen on tunnustettavissa. Tämä onnistuu, jos osallistuja saa KIITO-polun aikana jonkin tutkinnon osan näytettyä ja osaaminen voidaan arvioida suoritetuksi. Tämä on KIITO-hankkeen aikana ollut lähes mahdollista, sillä osallistujilla on ollut osaamista sen verran vähän, ettei neljän kuukauden jakson aikana ole ehditty näytön edellyttämälle osaamisen tasolle. Lisähaasteen toi hallinnollinen näkökulma, sillä näytön suorittaminen edellyttää siirtymistä oppilaitoksen tutkintoa suorittavaksi opiskelijaksi.

Seuraava, hiukan kevyempi ajattelutapa on, että KIITO-todistuksen perusteella osaamista voisi tunnustaa ja käyttää tutkinnon osan arviointimateriaalina. Hankkeen aikana on pohdittu ajatusta tutkinnon osaa pienemmän osa-alueen näyttämisestä ja sen osaamisen kirjaamisesta ennalta sovitulla tavalla, jotta sitä voitaisiin pitää vakuuttavana osoituksena osaamisesta.

Tämä KIITO-dokumentti olisi riittävän vahva käytettäväksi arviointimateriaalina, eikä henkilön tarvitsisi enää opiskella samaa osaamisaluetta uudelleen. Tätä ajattelutapaa voisi hyödyntää sellaisissa organisaatioissa, joissa KIITO-valmennus tai -koulutusjaksoa vastaavaa toimintaa tekevällä on myös tutkintoon johtavaa koulutusta. Tällöin organisaation sisällä voidaan sopia luotettavat arviointi- ja kirjaamistavat.

Kevyimmillään todistusta voidaan käyttää osaamisen tunnistamisen prosessin muistilistana. Tilanteessa, jossa osallistuja hakeutuu tutkintoon johtavaan koulutukseen, KIITO-todistus kuvaa, mitä osaamista osaajalla on ja toimii pohjana osaamisen tunnistamiselle. HOKS-keskustelua ei tällöin tarvitse aloittaa tyhjästä. Mitä tunnetumpi KIITO-todistus on, sitä enemmän siihen kirjatulla osaamisella on painoarvoa HOKS-keskusteluissa.

Pohdintoja osaamisen dokumentoinnista

Osaamisen arvioinnissa havainnoitiin osallistujan tekemistä ja toimintaa, minkä perusteella syntyi näkemys henkilön ammatillisesta osaamisesta. Osaamisen arviointia voivat haastaa kulttuurisidonnaiset tekijät. Maahanmuuttajataustainen osallistuja tulee arviointitilanteeseen toisesta ympäristöstä ja toisenlaisesta työ- ja toimintakulttuurista. Arviointitilanteessa toimitaan suomalaisessa ympäristössä ja osaamista arvioidaan suomalaisten kriteereiden mukaisesti. Lisäksi arviointikulttuuri on suomalaista. Osallistujan kannalta tämä on hämmentävä tilanne ja kyseenalaistaa hänen aiemman osaamisensa (ks. Härkönen et al. 2018). Tämä on arvioijien tiedostettava.

Se, että edellytykset edetä KIITO-polulla eivät täyty, ei välttämättä tarkoita osaamattomuutta. Se voi tarkoittaa erilaista osaamista, jota täytyy muokata Suomeen sopivaksi. KIITO-mallin tavoitteena oli edistää osallistujien nopeaa siirtymistä työelämään. Tällöin oli keskeistä miettiä, miten osallistujan osaaminen voidaan kääntää tai kehittää Suomessa hyödynnettäväksi osaamiseksi. Tavoitteena oli siis kaivaa kartoituksessa osaaminen esille eikä testata osaamattomuutta.

Hankkeen aikana on jouduttu myös pohtimaan, miten suhtautua osallistujan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kun ratkotaan edellytyksiä jatkaa KIITO-polulla eteenpäin. Työelämä vaatii usein ammatillisen osaamisen ohella tiettyjä henkilökohtaisia ominai-

suuksia kuten ahkeruus, täsmällisyys, asenne ja sosiaalisuus. Voiko näitä arvioida kartoituksen aikana, ja jos voi, miten arviointiin saadaan selkeästi havaittavia kohteita ja mitkä ovat oikeudenmukaiset kriteerit? Elinikäisen oppimisen taidon arvioinnin kohteet pyrkivät vastaamaan tähän odotukseen. Arvioinnissa ei kuitenkaan saa ottaa kantaa arvioitavan ominaisuuksiin, toimintaan ja tekemiseen.

KIITO-hankkeen aikana pohdittiin mahdollisuutta käyttää osaamismerkkiä YTO-osaamisen dokumentoinnissa. Osaamismerkki eivät kuuluneet hankkeen tavoitteisiin, mutta osaamismerkkien käyttöä kannattaa jatkossa selvittää, sillä niiden yleistyessä myös työelämätaitojen osaamismerkillä voisi olla käyttöä. Osa-

mismärkeissä on tärkeää kuvata osaamista tavalla, jota voidaan hyödyntää tutkinnon perusteiden mukaisessa osaamisen tunnistamisessa. Merkit eivät synny itsestään ja niiden myöntäminen vaatii työtä ja organisaation, joka on valmis sitä tekemään. Merkin luomisen tavoitteeksi voidaan asettaa, että merkki tulee yleisesti tunnustetuksi ja arvostetuksi dokumentiksi.

Osaamisen dokumentoinnin kehittämistyö KIITO-hankkeen aikana sai hyvän lähtölaukauksen, mutta se on edelleen kesken. On tärkeätä saada osaaminen näkyväksi ja dokumentointi toimivaksi, jotta siitä hyötyisivät sekä kartoitukseen osallistuja, oppilaitokset, viranomaiset ja muut maahanmuuttajien parissa toimivat osapuolet.

JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET

ENE HÄRKÖNEN

Suomen hallituksen kotouttamisen toimintasuunnitelmassa keskeisenä tavoitteena on työttömien maahanmuuttajien koulutus- ja työllistämispolkujen nopeuttaminen. Myös KIITO-hakkeessa pyrittiin edistämään maahanmuuttajien nopeampaa työllistymistä ja samalla tukemaan heidän kotoutumistaan. Yksilöllinen, joustava ja osallistujia motivoiva KIITO-malli on koko yhteiskunnan etu, sillä tätä toimintamallia voidaan toteuttaa kaikkien, jonkin verran ammattitaitoa omaavien työttömien osalta. Koska aihe on ajankohtainen, KIITO-hankkeen toiminta kiinnosti laajasti ja saimme paljon myös mediahuomiota (liite 10). Tähän lukuun on koottu KIITO-hankkeen kokemuksiin perustuvia keskeisiä johtopäätöksiä ja suosituksia, joita on pohdittu yhdessä koko KIITO-tiimin kanssa.

KIITO-malli on tehokas kokonaisuus

KIITO-mallin elementit ovat osaamisen kartoitus, työpajalla toteutettava kotouttava valmennus ja työpaikalla toteutettava työssä kotoutumisen koulutus. Kun maahanmuuttajia yleensä pyritään ohjaamaan ensisijaisesti koulutuspolulle, KIITO-hankkeessa katsottiin ensin, millaista olemassa oleva osaaminen on ja vasta sen jälkeen pohdittiin seuraavaa sopivaa palvelua. KIITO-mallia ei ole myöskään sidottu toimialoihin, vaan osaamista kartoitetaan kaikilla toimialoilla.

Osaamisen kartoituksessa selvitettiin ammatillista osaamista siitä näkökulmasta, onko osallistujalla valmiuksia jatkaa KIITO-polulla eteenpäin. Se, millaiset valmiudet edetä ovat, oli määriteltävä tapauskohtaisesti. Vaikka KIITO-polku kartoituksen jälkeen ei jatkunutkaan, osallistujan osaaminen ja osaamisen täydennystarpeet dokumentoitiin. Kartoitus toimi siis jo itsenäisenä kokonaisuutena.

KIITO-malli on asiakaslähtöinen sekä joustava ja siinä osallistujaa ei ohjata valmiina olevaan palvelu-putkeen, vaan se rakennetaan yksilöllisesti osallistujan tarpeiden ja osaamisen pohjalta. Jos osallistujan katsottiin hyötyvän kotouttavasta valmennuksesta, hänet ohjattiin kartoituksesta työpajalle. Jos osallistujan katsottiin olevan valmiina siirtymään kotoutumaan

työpaikalle, hänelle etsittiin sopiva yritys koulutuksen toteuttamiselle. Molemmat palvelut räätälöitiin edistämään osallistujan ammatillista kehittymistä, suomen kielen oppimista, työelämän pelisääntöjen omaksumista ja integroitumista osaksi suomalaista yhteiskuntaa.

Kun KIITO-polun aloittaa kohderyhmään kuuluva henkilö, yksilöllinen, joustava ja osallistujan tarpeista lähtevä toimintamalli on motivoiva. KIITO-pilottiin otettiin asiakasohjauksen haasteiden vuoksi mukaan myös osallistujia, joilla oli hyvin heikko ammatillinen osaaminen, ja siksi heidän oli vaikea motivoitua palveluun. Kaikki osallistajat, joilla oli hyvä ammatillinen osaaminen, pääsivät hyvin mukaan KIITO-polulle ja työllistyivät polun päätteeksi. KIITO-mallin tehokkuus onkin parasta silloin, kun polun aloittaa oikeaan kohderyhmään kuuluva henkilö.

Kohderyhmän tarkka määrittely on haaste

KIITO-hankkeessa kohderyhmäksi määriteltiin kotoutumisaikaiset maahanmuuttajat, joilla on ammatillista osaamista tai työkokemusta. Kohderyhmää laajennettiin siten, että vuoden 2018 alusta alkaen voitiin ottaa mukaan myös maahanmuuttajat, joiden kotoutumisajan päättymisestä oli kulunut korkeintaan kaksi vuotta.

Kohderyhmän tarkka määrittely asetti KIITO-hankkeen toiminnalle raamit, jotka koettiin tiukaksi sekä asiakasohjausta tekevien viranomaisten osalta että myös hankkeen toteuttajien osalta. KIITO-mallin lähtökohtana on joustavuus sekä asiakaslähtöisyys ja hankkeen toiminta on osoittanut, että malli sopii kaikille maahanmuuttajille. Yhteiskunnalliseeta näkökulmasta katsottuna olisi tärkeää ottaa käyttöön jo maassa olevien maahanmuuttajien osaaminen sen sijaan, että rekrytoidaan ulkomailta tarvittavaa työvoimaa Suomeen.

KIITO-hankkeessa pohdittiin myös sitä, että malli näyttäisi sopivan myös kaikille muille pitkäaikaistyöttömille, jotka tarvitsevat intensiivistä tukea matkalla kohti suomalaista työelämää. Tätä hypoteesia ei hank-

keen aikana vielä pystytty testaamaan. KIITO-polulle suuntautuvan osallistujan tärkein osallistumiskriteeri on ammatillinen osaaminen tai työkokemus, joten mallia kannattaa seuraavaksi kokeilla laajemmalle kohderyhmälle.

Osaamisen kartoituksen toteuttamisen aikaikkuna joustavaksi

KIITO-hankkeen osaamisen kartoituksia toteutettiin työpajalla, oppilaitoksessa ja työpaikalla. Työpajalla toteutetun kartoituksen pituudeksi oli määritelty seitsemän vuorokautta, kun taas muualla toteutettujen kartoitusten pituutta ei ollut määritelty. Muiden kartoitusjaksojen pituus vaihteli 1–15 päivän välillä riippuen toimialasta ja kartoituksen toteuttamisen paikasta. Kartoituksen pituus määriteltiin kuitenkin ennen kartoitusjakson alkua, jotta viranomaiset pystyisivät tekemään sosiaalietuuksiin liittyviä päätöksiä.

Etukäteen määritellyn kartoitusjakson kesto koettiin jokseenkin rajoittavaksi tekijäksi. Kartoituksessa pyrittiin tekemään näkyväksi osallistujan olemassa oleva osaaminen ja selvittämään ammatillisen lisäosaamiseen tarvetta työllistymisen näkökulmasta. Osallistujien heikko suomen kielen taitotaso asetti toiminnalle omat haasteensa. Jos kartoituksen jälkeen tavoitteena oli siirtyä kotoutumaan suoraan työpaikalle, sopivan työnantajan löytäminen kartoitusjakson yhteydessä oli haastavaa.

Mikäli kartoitusjakson kesto voitaisiin muuttaa kesken kartoituksen, paransivat mahdollisuudet löytää kartoituksessa olevalle hänen osaamistaan vastaava työpaikka. Silloin kartoituksen ja työpaikalla tapahtuvan koulutuksen väliin ei jäisi turhauttavaa siirtymäkautta. Tämä antaisi myös mahdollisuuden sisällyttää vierailun tulevassa työpaikassa osaksi kartoitusjaksoa ja parhaassa tapauksessa kartoitettava voisi näyttää osaamista työpaikalla esimerkiksi parin kolmen päivän aikana.

Osaaminen dokumentoitava johdonmukaisesti

Suomessa arvostetaan koulutusta ja tutkintoja, mutta KIITO-osallistujille oli vain vähän dokumentteja osaamisestaan. Siksi on tärkeää ja osallistujan edun mukaista dokumentoida KIITO-polulla hankittu osaa-

minen parhaalla mahdollisella tavalla. KIITO-hankkeessa osaamista dokumentoitiin linjassa tutkinnon perusteiden kanssa. Hankkeessa laadittiin arviointilomake, joka osoitettiin helppokäyttöiseksi työvälineeksi. Lomakkeen kohtia muokattiin eri ammattialoihin sopiviksi, mutta lomakkeen perusrakenne oli sama toimialasta riippumatta. Lisäksi hankkeessa aloitettiin KIITO-todistuksen kehittäminen, jonka päätavoite oli kirjata kaikki hankkeen aikana havaittu tai opittu osaaminen muistiin. KIITO-polun päätyttyä molemmista dokumenteista on osallistujille hyötyä jatkossa.

KIITO-hankkeessa dokumentoinnin kehittämistyö sai hyvän alun, mutta se on edelleen kesken. Parhaassa tapauksessa KIITO-todistusta voidaan käyttää tutkinnon osan arviointimateriaalina, kevyimmillään se toimii henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS-keskustelujen pohjana. Mitä tunnetumpi KIITO-todistus on, sitä enemmän siihen kirjatulla osaamisella on painoarvoa.

Yritysyhteistyö lähtee liikkeelle rekrytointitarpeesta, ei taloudellisista kannustimista

KIITO-hankkeessa aloitimme yhteistyön 44 työnantajan kanssa. Yritysyhteistyö perustui aina olemassa olevaan tai näkyvään rekrytointipulaan, jolloin KIITO-hankkeen tarjoama tuki koettiin tarpeelliseksi. Keskimäärin neljän kuukauden koulutusjakson aikana oli mahdollisuus tutustua maahanmuuttajaan ja kustannuksia alkoi syntyä vasta sen jälkeen, kun työsopimus allekirjoitettiin. Työnantajille KIITO-malli voidaan nähdä edullisena rekrytointikanavana.

Hankkeessa panostettiin maahanmuuttajan ja työnantajan kohtaamiseen, jossa maahanmuuttajan osaaminen ja yrityksen tarpeet kohtasivat parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä vei runsaasti aikaa, jolloin osaamisen kartoituksen ja työpaikalla tapahtuvan koulutuksen aloittamisen jälkeen jäi turhauttava siirtymävaihe. Siirtymävaiheen välttämättömyys näkyi myöhemmin työllistyneiden lukumäärän lisääntymisenä. Sopivia työnantajia KIITO-hankkeessa etsivät yrityskoordinaattori ja projektipäällikkö, joten tähän työhön on oltava erilliset resurssit.

Vaikka yrityksille oli tarjolla erilaisia taloudellisia tukimuotoja, yhteistyötä ei aloitettu ainoastaan etujen tähden. Työnantajille tarjottiin mahdollisuus kou-

luttaa maahanmuuttaja maksutta juuri niille sopivaksi työntekijäksi. Tärkeäksi koettiin myös se, että työsuhteen alettua työnantaja ei jää yksin maahanmuuttajan kanssa, vaan taustalla on oppilaitos sekä yhteyshenkilö, johon saa ottaa suoraan yhteyttä.

Osallistujat eriarvoisessa asemassa välimatkojen ja yritystukien näkökulmasta

KIITO-hankkeen maantieteellinen alue oli Pirkanmaa ja sen 22 kuntaa. Kartoitukseen osallistujat tulivat 10 kunnasta, joista suurin osa Tampereelta (78 %). Koska hanke ei korvannut matkakustannuksia Tampereelle, jossa suurin osa osaamisen kartoituksista toteutettiin, pitkät välimatkat olivat haasteellisia. Työvoimapolitiittisen koulutuksen kulukorvaus ei riittänyt korvaamaan matkakustannuksia ja siksi osallistuminen KIITO-hankkeeseen ei aina ollut taloudellisesti mahdollista. Osallistuminen osaamisen kartoituksiin pitää jatkossa mahdollistaa kaikille maahanmuuttajille asuinpaikasta riippumatta.

Välimatkojen lisäksi osallistujien eriarvoinen asema liittyy myös kuntakohtaisiin yritystukiin. Esimerkiksi Tampereen kaupunki myöntää rekrytointilisää työnantajalle, joka työllistää tamperelaisen työttömän työnhakijan. Muissa Pirkanmaan kunnissa työllisyyttä edistetään erilaisin keinoin, mutta samanlaista rekrytointilisää ei muualla ole tarjolla. KIITO-hanke kohdistui enimmäkseen matalapalkkatyöhön, jolloin Tampereen kaupungin rekrytointilisä oli huomattava taloudellinen tuki yritykselle. Kuntakohtainen rekrytointilisä myös muualla kuin Tampereella voisi kannustaa työllistämään erityisesti suorittavan työn aloil- la.

Kielen oppiminen muualla kuin luokassa toimii

KIITO-hankkeessa suomen kieltä opittiin työpajalla, työpaikalla, oppilaitoksessa ja kotona. Kieltä opittiin yksilöopetuksessa, pariopetuksessa, pienryhmäopetuksessa, etäopetuksessa ja jaetussa opetuksessa, jossa oli mukana ammatillinen kouluttaja ja suomen kielen kouluttaja. Perinteistä luokkaopetusta käytettiin melko vähän. Opetuksen tärkein tehtävä oli kehittää ammatillista kielitaitoa, jota osallistuja tarvitsee toim- akseen omassa ammatissaan. Koska tutkittua tietoa

siitä, millaista kielitaitoa eri ammateissa ja työtehtävissä tarvitaan on vähän, KIITO-hankkeen suomen kie- len opetuksessa käytettiin kokemuksellista oppimista ja dialogisuutta. Opetus perustui ”tässä ja nyt” -tilan- teisiin, jolloin opetustilanteista ei voinut etukäteen suunnitella. Tämä edellytti kouluttajalta ammattitaitoa ja epävarmuuden sietokykyä, koska oppituntien kulku jätettiin etukäteen hyvin avoimeksi.

Kun kielen opetus viedään pois luokasta ja kun oppimisvälineenä ei käytetä oppikirjaa, täytyy tilalle tuoda muita oppimisvälineitä. KIITO-hankkeessa kehitettiin KIITO-mobiilisovellus tukemaan maahan- muuttajan itseohjautuvuutta ja omatoimista suomen kielen opiskelua työn ohessa. Sovelluksen loppukäyt- täjiksi valittiin maahanmuuttaja ja työpaikkaohjaaja, ja ajatuksena oli tukea ja edistää heidän välistään vuorovaikutusta. Sovelluksen ideana on auttaa opis- kelijaa jäsentämään päivittäisen työympäristön kielen- käyttötilanteita ja mahdollistaa suullisten työohjeiden kielellistä tarkastelua.

KIITO-malli ei vielä ole kustannustehokas

Työssä kotoutumisen mallia pilotoitiin kehittämishank- keena, jonka rahoitti Euroopan Sosiaalirahasto ESR. Hankerahoitus antoi hyvät resurssit uuden kokeiluun, mutta se myöskin asetti raamit toiminnalle. ESR-han- kehallinto on tunnetusti raskas, ja toteuttajilla meni paljon aikaa hankebyrokraatiaan. Osallistujat kokivat myös epämiellyttävänä pakollisten ESR aloitus- ja lo- petuslomakkeiden täyttämisen, johon kirjataan mm. henkilötunnus. Hankebyrokraatia vähentyisi huomata- vasti, mikäli KIITO-mallia toteutettaisiin perusrahoi- tuksella.

Työssä kotoutumisen pilotti oli uusi palvelu Pirkan- maalla. Kun yritykset lanseeraavat uutta tuotetta, teh- dään markkinatutkimus sekä resursoidaan aikaa ja ra- haa markkinointiin. Hankesuunnitelma voidaan nähdä eräänlaisena markkinatutkimuksena, mutta kun toi- mintaympäristön muutos olikin suurempi kuin osati- in odottaa, jouduttiin KIITO-polkua markkinoimaan erityisen paljon. KIITO-infoihin osallistui 497 maahan- muuttajaa ja viranomaista. Kuitenkin KIITO-hankkeen osallistujien lukumäärä (107) ei yltänyt tavoitteeseen (170).

KIITO-hankkeen hankesuunnitelmassa oli ajatuk- sena toteuttaa osaamisen kartoitukset ja koulutuk- set yrityksissä pienryhmissä. Kartoituksissa sopiva pienryhmäkoko on kuusi osallistujaa, jolloin opettaja

pystyy vielä ohjaaman yksilöä eikä ryhmää. Käytännössä kartoitukset 6–8 hengen pienryhminä pystyttiin toteuttamaan vain kolme kertaa vuonna 2017 ennen Pirkanmaan työllisyyskokeilun alkua. Sen jälkeen kartoituksiin osallistui enimmillään neljä maahanmuuttajaa ja yleensä kartoitettiin yhden tai kahden maahanmuuttajan osaaminen kerrallaan. Kustannukset per osallistujaa olivat korkeimmillaan silloin, kun kartoitettiin vain yhden osallistujan osaamista. Samalla hinnalla olisi voitu kartoittaa jopa kahdeksan osallistujan ammatillista osaamista. Tämä olisi ollut mahdollista,

mikäli asiakasohjauksen parissa toimivat viranomaiset olisivat tunteneet KIITO-mallin paremmin. Kun maahanmuuttajille tarjotaan palveluita kunnissa, oppilaitoksissa, yrityksissä, kolmannella sektorilla ja kehittämishankkeissa, osallistujista kilpailee monta eri tahoa. KIITO-hanke sai itselleen muutamia luottohenkilöitä, joiden mielestä ”KIITO on parasta, mitä voin asiakkailleni tarjota”. Luotettavan suhteen rakentaminen vie aikaa. KIITO-mallista tulee kustannustehokas vain siinä tapauksessa, jos osallistujia on tarpeeksi ja osaamisen kartoituksia pystytään toteuttamaan pienryhmissä.

AMMATILLINEN KOTOUTUMINEN TULEVAISUUDESSA

ENE HÄRKÖNEN

Onko ammatillisella kotoutumisella tulevaisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa? Jos on, miten se kannattaisi järjestää, jotta asetettuun tavoitteeseen – työllistymiseen ja kotoutumiseen – voitaisiin päästä? Mitkä ovat kriittisiä tekijöitä polun varrella ja mihin yhteiskunnan kannattaisi panostaa, jotta maahanmuuttajat eivät sortuisi hyvinvointivaltion kannustinloukkuihin (ks. Sabanadesan 2019)? Näitä asioita pohditaan tässä kappaleessa.

Ammatillisen kotoutumisen prosessi

KIITO-hankkeessa pilotoitiin mallia, johon kuuluivat osaamisen kartoitus, työssä kotoutumisen koulutus ja/tai kotouttava valmennus. Kaikki palvelut järjestettiin työllisyyspoliittisina koulutuksina. Tavoitteena oli polun loppusuoralla työllistyminen. Nämä elementit ovat toimivia, mutta ne eivät riitä kattamaan kaikkien maahanmuuttajien tarpeita, ja siksi tulevaisuudessa on syytä luoda myös muita palveluita (kuva 11).

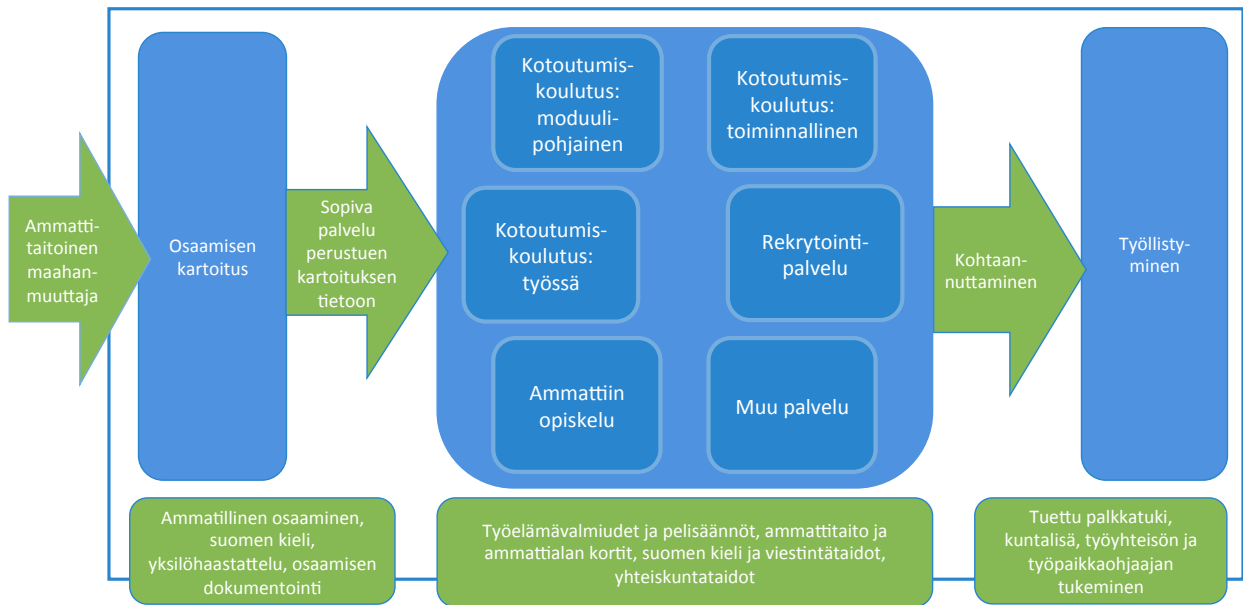
Kuten KIITO-hankkeessa, myös tulevaisuudessa ammatillisen kotoutumisen mallissa osaamisen kartoitus toimii suppilona, jossa moniammatillisessa tiimissä kartoitetaan maahanmuuttajan osaaminen kolmesta näkökulmasta: ammatillinen osaaminen, suomen kielen taitotaso ja maahanmuuttajan henkilökohtaiset toiveet elämälleen Suomessa (yksilöhaastattelu). Ammatillista osaamista kartoitetaan autenttisessa ympäristössä ja tavoitteena on tehdä näkyväksi maahanmuuttajan aiempi osaaminen. Kartoituksen tavoite ei ole löytää henkilölle sopivaa tutkinnon perusteiden mukaista koulutuspolkua, vaan että hän taitojensa ja edellytystensä perusteella voi siirtyä kotoutumaan työpaikalle. Kartoituksessa saatu tieto ammatillisesta osaamisesta dokumentoidaan ja se on linjassa ammatillisten perustutkintojen arviointikriteereiden kanssa. Tällöin tärkeitä ovat työprosessin hallinta, työmenetelmien ja -välineiden sekä -materiaalien hallinta, samoin kuin työn perusteena olevan tiedon hallinta ja elinikäisen oppimisen taidot. Tällä dokumentilla on ar-

voa maahanmuuttajalle itselleen, työnantajalle, oppilaitokselle ja (työvoimahallinto)viranomaiselle.

Osaamisen kartoituksen moniammatillinen tiimi pohtii kartoituksen jälkeen yhdessä maahanmuuttajan kanssa, mikä on sopivin seuraava askel kohti työelämää. Suositusten perusteella prosessin omistaja yhdessä maahanmuuttajan kanssa päättää seuraavan vaiheen palvelun. Mikä tahansa seuraava palvelu tulee olemaan, on tärkeitä välittää kartoituksessa saatu tieto kokonaisuudessaan eteenpäin seuraavalle palveluntarjoajalle. Tiedon sujuva kulku säästää aikaa ja rahaa sekä minimoi maahanmuuttajan turhautumista, ettei kaikki alkaisi taas alusta seuraavassa palvelussa.

KIITO-hankkeessa kartoituksen jälkeen työllistymisen valmiuksia omaaville maahanmuuttajalle mahdollistettiin joko työssä kotoutumisen koulutus tai kotouttava valmennus. Työssä kotoutumisen koulutus järjestettiin työpaikalla yhteistyössä oppilaitoksen ja työnantajan kanssa, jolloin työnantaja sai suoraan vaikuttaa koulutuksen sisältöön. Koulutus pystyttiin järjestämään, kun sopiva työnantaja löytyi, mikä aina ei kuitenkaan onnistunut. Yhdessä tapauksessa ammatitaitoinen maahanmuuttaja kieltäytyi kartoituksen jälkeen jatkamasta työpaikalla kotoutumista. Hän koki, että ammattitaito ja kielitaito eivät vielä riittäneet ja halusi ensin opiskelemaan ammattia. Kotouttava valmennus järjestettiin työpajalla. Koska muita palveluvaihtoehtoja ei hankkeen puitteissa ollut, lähes puolet (40 %) kartoitukseen osallistujista palasi takaisin lähettävän tahon palveluun. Tärkeintä lienee kuitenkin se, että maahanmuuttajaa ohjautuu hänelle itselleen parhaiten sopivaan palveluun.

Tulevaisuudessa kotoutumiskoulutus voidaan järjestää kolmella eri tavalla: nykyisen moduuli-pohjaisen koulutuksen rinnalla myös työpaikalla (työssä kotoutumiskoulutus) ja työpajalla (toiminnallinen kotoutumiskoulutus). Näiden lisäksi kartoituksen jälkeen sopivia palveluita ovat esimerkiksi rekrytointipalvelu, ammattiin opiskelu tai jokin muu palvelu. Mikäli maahanmuuttajalla on valmiudet työllistyä nopeasti, hänet voidaan ohjata rekrytointipalveluun. Joskus myös työ-



Kuva 11. Ammatillisen kotoutumisen vaiheet tulevaisuudessa ja niihin kuuluvat elementit.

paikan löytyminen ilman rekrytointipalvelua on mahdollista.

Usein myös ammattiin liittyvät opinnot ovat erinomainen vaihtoehto matkalla kohti työllistymistä. KIITO-hankkeeseen osallistuneet maahanmuuttajat olivat kiinnostuneita ammatin opiskelusta, joten ohjaustapaamisissa lähetettiin usein hakemuksia opilaitoksiin. Osallistujista 16 aloitti tutkintoon tai ammattiin johtavat opinnot (kahdeksan kartoituksen ja kahdeksan valmistuksen tai koulutuksen jälkeen). Edellä mainittujen palveluiden lisäksi vaihtoehtoina voi olla myös muita palveluita (esim. kehittämishankkeet yms.).

Osaamisen kartoituksen jälkeisessä vaiheessa palveluiden yhteisiä elementtejä ovat työelämävalmiuksien ja työelämäpelisääntöjen parantaminen, ammattitaidon kohottaminen, ammattialan korttien ja passien suorittaminen/hankkiminen, suomen kielen ja viestintävalmiuksien opiskelu sekä yhteiskuntataitojen kehittäminen. Kaikki nämä taidot edistävät työpaikan saantia Suomessa.

Missä tahansa palvelussa maahanmuuttaja onkin, tähän vaiheeseen pitää kytkeä sopivan työnantajan kartoittaminen ja etsiminen. Työllistymiseen tarvitaan verkostoja, mutta maahanmuuttajilla verkostot ovat vajavaisia tai niitä ei ole lainkaan. Siksi erityisesti maahanmuuttajat tarvitsevat tukea sopivan työnantajan löytämisessä. Kun tällainen on löytynyt, yhteistyö kannattaa aloittaa heti, vaikka maahanmuuttaja olisi vielä palvelussa. Miten se käytännössä järjestetään, on palvelutuottajan vastuulla. Vaihtoehtoina on

mm. työssäoppimisjaksot, tutustumisjaksot, opintojen ja valmistuksen sisällön muokkaaminen työnantajan tarpeiden pohjalta tms.

Yhteistyö työnantajien kanssa vaatii herkkyyttä ja työnantaja pitää osata kuunnella ja kunnioittaa. Josakin sopivassa vaiheessa työnantaja täytyy kannustaa myös työllistämään esittelemällä maahanmuuttajien työllistämiseen liittyviä taloudellisia tukia. Edellytyksenä on, että neuvottelija on tietoinen oman alueen tuista. Tukia on monenlaisia ja ne saattavat vaihdella riippuen työnantajan tai maahanmuuttajan kotikunnasta. Tukien tutkimiseen kannattaa kuitenkin perehtyä, koska kiireisillä työnantajilla ei välttämättä ole siihen resursseja ja myös hakulomakkeet saattavat tuntua byrokraattisilta. KIITO-hankkeessa täytettiin kerran palkkatukilomaketta yhdessä työnantajan (mikroyritys) kanssa 45 minuuttia puhelimesta.

Mikäli maahanmuuttaja työllistyy yritykseen, yhteistyötä yrityksen kanssa on jatkettava mahdollisuuksien mukaan. Työllistymisen alkuvaiheessa väärinymmärryksiä saattaa tulla puolin ja toisin ja niihin pitää reagoida nopeasti. KIITO-hankkeessa työnantajan rinnalla pysyttiin koko palkkatukijakson ajan ja lisäksi työnantajalle tarjottiin maksutonta koulutusta. Työnantajan oli mahdollista kouluttaa maahanmuuttajaa sekä ammattitaidon että suomen kielen osalta ja lisäksi koulutusta tarjottiin myös koko työyhteisölle (esim. rakentava kulttuurien välinen vuorovaikutus työpaikalla, oppimisen ohjaaminen monikulttuurisella työpaikalla). Koska kyseessä oli täysin uusi palvelu, koulutukseen ei tartuttu hanakasti; ainoastaan suomen kielen ope-

tus työpaikalla kiinnosti yksittäisiä työnantaja. Vaikka koulutus ei aina kiinnostanutkaan, työnantaja saattoi olla yhteydessä projektipäällikköön tai yrityskoordinaattoriin muissa käytännön asioissa. Tärkeintä tässä prosessissa onkin se, ettei työnantaja koe jäävänsä yksin maahanmuuttajan kanssa, vaan hänellä on yhteishenkilö, jolle tarvittaessa voi soittaa eri asioista.

Kriittiset tekijät ammatillisen kotoutumisen prosessissa

Edellä esitetyssä ammatillisen kotoutumisen mallissa on useita kriittisiä tekijöitä kuten kohderyhmän määrittäminen, työllistymisen edellyttämän ammattitaitotason määrittäminen, sopivan jatko-palvelun puoleen suosittelu, tiedon siirtäminen palvelusta toiseen, matching eli sopivan työnantajan löytäminen, prosessin omistajuuden määrittäminen ja ohjaajien interkulttuurisen kompetenssin varmistaminen (taulukko 11).

Ammatillisen kotoutumisen prosessi on pitkä ja se sopii parhaiten tietyille kohderyhmälle. Ensimmäinen kriittinen tekijä on oikean kohderyhmän määrittäminen: miten määritellään ammattitaitoinen maahanmuuttaja, jolle ammatillinen kotoutuminen olisi tarkoituksenmukainen? Maahanmuuttajia saapuu Suomeen erilaisin perustein (pakolaiset, opiskelijat,

perhe jne.), erilaisista yhteiskunnista ja heillä on erilaiset valmiudet kotoutua ja työllistyä. Sen vuoksi osaamisen kartoitukseen pitäisi voida osallistua mahdollisimman vaivattomasti. Käytännössä se voi tarkoittaa sitä, että kun maahanmuuttaja kertoo viranomaiselle olleensa kotimaassa esim. muurari, hänet ohjataan näyttämään osaamistaan moniammatillisessa kartoituksessa.

Toinen kriittinen tekijä on ammatillisen osaamisen tason määrittäminen. Kenen näkökulmasta ammattitaitotasoa osaamisen kartoituksessa mitataan? Miten määritellään osaamisen taso? Kenellä on edellytyksiä siirtyä työpaikalle kotoutumaan? Tässä erityisen tärkeä rooli on ammatillisella kouluttajalla, jolla pitää olla ajankohtainen tieto oman ammattialan työnantajien vaatimuksista ja työllisyystilanteesta.

Kolmas kriittinen tekijä on kartoituksen jälkeisen jatkopalvelun suosittelu. Mikäli kartoitus toteutetaan tietyssä oppilaitoksessa, suositusten täytyy perustua maahanmuuttajan tarpeisiin ja oman työnantajan palveluita ei saa suosia muihin palveluihin nähden. Kysymys on myös rahasta, sillä palveluntarjoajille maksetaan tuotetusta palvelusta. Moniammatillisen tiimin pitää myös tuntea hyvin alueen sen hetkinen palvelutarjonta, johon kuuluvat myös kehittämishankkeiden palvelut.

Neljäs kriittinen tekijä on tiedon siirtäminen palvelusta toiseen 25.5.2018 voimaan tulleen yleisen tie-

Taulukko 11. Kriittiset tekijät ammatillisen kotoutumisen prosessissa.

Kriittinen tekijä	Ongelma	Ratkaisu
Kohderyhmän määrittäminen	Miten määritellään ammattitaitoinen maahanmuuttaja?	Osaamisen kartoituksiin osallistutaan matalalla kynnyksellä
Ammatillisen osaamisen tason määrittäminen	Miten määritellään osaamisen taso, jolla on edellytyksiä siirtyä työpaikalle?	Ammatillisella kouluttajalla on ajankohtainen tieto työnantajien vaatimuksista ja toimialan työllisyystilanteesta.
Kartoituksen jälkeisen jatko-palvelun suosittelu	Miten varmistetaan, että jatko-palvelua suositellaan puolueettomasti?	Moniammatillisen kartoitustiimin pitää tuntea hyvin alueen palvelutarjonta ja suositusten täytyy perustua maahanmuuttajan tarpeisiin.
Tiedon siirtäminen	Miten varmistetaan, että kartoituksessa saatu tieto siirtyy seuraavaan palveluun?	Dokumentoitu tieto kartoituksesta annetaan sekä osallistujalle että prosessin omistajalle
Maahanmuuttajan ja työnantajan kohtaaminen	Miten löydetään maahanmuuttajalle sopiva työnantaja?	Ohjaajaa sparraa maahanmuuttajaa työnantajien kartoittamisessa ja osallistuu ensimmäiseen tapaamiseen/haastatteluun.
Ammatillisen kotoutumisen prosessin omistajuus	Kuka omistaa ammatillisen kotoutumisen prosessin?	Prosessilla on yksi omistaja, joka koordinoi prosessia varmistuen katkeamattoman palveluketjun ja laadun.
Ohjaajien interkulttuurinen kompetenssi	Millaiset ammatilliset valmiudet ovat interkulttuurisen ohjauksen parissa toimivilla ohjaajilla?	Asenteiden, taitojen ja tietojen avulla on mahdollista kehittää kulttuurien välisen työn toiminnallisia valmiuksia

tietosuojasetuksen aikakaudella (General Data Protection Regulation GDPR). Uuden lainsäädännön tavoitteena on mm. parantaa henkilötietojen suojaa ja tietosuojaoikeuksia sekä yhtenäistää tietosuojasääntelyä kaikissa EU-maissa. KIITO-hankkeen aikana voimaan tullut tietosuojasetus vaikeutti asiakastietojen vaihtamista viranomaisten kanssa. Siksi prosessissa on varmistettava, että kartoituksessa saatu tieto siirtyy eteenpäin seuraavaan palveluun. Tieto, joka osallistujasta saadaan kartoituksen aikana, täytyy dokumentoida ja antaa sekä osallistujalle että prosessin omistajalle.

Viides kriittinen tekijä on maahanmuuttajan ja työnantajan kohtaaminen (matching). Maahanmuuttajille täytyy löytää sopiva yritys, mutta miten sopiva yritys määritellään ja miten sellainen löydetään? Maahanmuuttajilla on erilainen ammatillinen osaaminen ja heikohko suomen kielen taito, ja myös kulttuuriset erot on otettava huomioon. Se tarkoittaa sitä, että työnantajalla pitää olla resursseja työpaikkaohjaukseen, sillä maahanmuuttajan perehdyttäminen työtehtäviin, työyhteisöön ja organisaation tapoihin vie aikaa. Sopivan yrityksen löytäminen vie aikaa ja kuten aiemmin todettiin, maahanmuuttajat tarvitsevat tässäkin tukea. Kun potentiaalinen työnantaja löydetään, ensimmäiseen tapaamiseen osallistuu maahanmuuttajan kanssa myös palveluntuottajan edustaja.

Kuudes kriittinen tekijä on ammatillisen kotoutumisen prosessin omistajuus. On tärkeätä, että palvelut näyttäytyvät maahanmuuttajalle yhtenä sujuvana kokonaisuutena, jossa tavoitteena on työllistyminen. Riskinä on, että mikäli palveluntuottajia on useita, kokonaisuus muodostuu yksittäisistä palasista, jotka eivät toimi saumattomasti keskenään ja väliin jää maahanmuuttajia turhauttavia ajanjaksoja. Mikäli prosessissa on yksi omistaja, hänen tehtävänsä on varmistaa katkeamaton palveluketju sekä myös palvelun laatu ja tarkoituksenmukaisuus.

Kun ohjataan maahanmuuttajia, on kyseessä interkulttuurinen ohjaus, jolloin ohjaaja ja ohjattava tulevat joko eri kulttuureista, edustavat erilaista etnistä ryhmää tai puhuvat eri kieltä äidinkielenään (Pakarinen 2018, 62, sit. Metsänen 2000, 185). Seitsemäs kriittinen tekijä ammatillisen kotoutumisen prosessissa on kysymys interkulttuurisen ohjauksen parissa toimivien

ohjaajien ammatillisista valmiuksista. Interkulttuurisen kompetenssin kehitys on kasvuprosessi (Jokikokko 2002, 86) ja ammattikäytännöt muotoutuvat hankitun koulutuksen ja henkilökohtaisen kasvun kautta. Ohjaajan toimintaan vaikuttaa myös hänen persoonansa. Työntekijän persoona on työväline, joka näkyy ohjauksen orientaatioissa ja siinä, kuinka syvällistä ohjaus on. Asenteiden, taitojen ja tietojen avulla on mahdollista kehittää kulttuurien välisen työn toiminnallisia valmiuksia. (Pakarinen 2018.)

Yhteistyöllä tilaa tulevaisuudelle

Tulevaisuudentutkija Mika Aaltosen mukaan tulevaisuudelle on tilaa, kun ajattelumme ja tekemisemme keskittyvät enemmän tulevaisuuteen kuin vanhojen rakenteiden ja positioiden ylläpitämiseen (Aaltonen 2019, 157). Pyrimme KIITO-hankkeessa rakentamaan uutta palvelua luovasti ja ennakkoluulottomasti. Toimintamme perustana oli Vance R. Peavyn sosiodynaaminen ohjaus: aikaa, huomiota, kunnioitusta (Peavy 2006). Toimimme näin sekä maahanmuuttajien että työnantajien suhteen. Harkitsimme tarkkaan yrityskumppaneita ja kun aloitimme yhteistyön, panostimme siihen tukemalla maahanmuuttajaa ja työnantajaa. Olimme toiminnassamme ”lempeän tiukkoja” ja reagoimme nopeasti muuttuviin tilanteisiin.

Uuden luominen ei aina suju ongelmitta. Monet ongelmat on kuitenkin vältettävissä, mikäli yhteistyö eri toimijoiden välillä sujuu hyvin. Aaltosen mukaan tilaa tulevaisuudelle saadaan, kun päätöksentekoa ja tekemistä ohjaa empatia toisia ihmisiä kohtaan eikä itsekkyyttä (Aaltonen 2019, 157). Ammatillisen kotoutumisen prosessin keskiössä on maahanmuuttaja, joka tavoitteellisella, yksilöllisellä ja oikea-aikaisella ohjauksella voi saada Suomessa työpaikan. Kaikkien tähän prosessiin osallistuvien tahojen on pidettävä tämä tavoite kirkkaasti mielessä. Kaikki maahanmuuttajat, jotka ovat aloittaneet KIITO-polun, ovat tulleet osaamisen kartoitukseen motivoituneina ja toiveikkaina: onko minulla vihdoinkin mahdollisuus saada työpaikka Suomessa? Hyvällä yhteistyöllä ammatillinen kotoutuminen on mahdollista.

LÄHTEET

- Aaltonen M. 2019: Huomisen yhteiskunta – olosuhteet hyvinvoinnille. Alma Talent Helsinki.
- Ahmad, A. 2010: "Voisin tietysti palkata heitä, mutta..." Työmarkkinoiden sosiokulttuurinen sidonnaisuus. Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Palmenia, 72–92.
- Aho, S. & Mäkiäho, A. 2017: Maahanmuuttajat ja työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikuttavuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 26/2017. Helsinki.
- Amundson, N. 2005: Aktiivinen ohjaus: opas uraohjauksen ammattilaisille. Helsinki: Psykologien kustannus.
- Annala, M. & Hokkanen, L., Laasonen, V. & Pyykkönen, J. & Ranta, T. & Sarkia, K. & Valtakari, M. 2019: Työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisten kokeilujen toiminta- ja arviointitutkimus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 1/2019.
- Arajärvi, P. 2009: Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Sisäministeriön julkaisuja 2/2009.
- Arnkil, R. & Spangar, T. & Jokinen, E. 2019: Kohti laajaa työelämä- ja ihmislähtöistä työvoimapolitiittien ekosysteemiä. Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisen kokeilun tutkimus. Tampereen kaupunki, tutkimukset 1/2019.
- Arnkil, T. E. & Seikkula, J. 2015: Nehän kuunteli meitä! Dialogeja monissa suhteissa. THL.
- Castles, S., Korac, M., Vasta, E. & Vertovec, S. 2003: Integration: Mapping the Field. Report of a Project carried out by the University of Oxford Centre for Migration and policy Research and Refugee Studies Centre contracted by the Home Office Immigration Research and Statistics Service. UK: Home Office.
- Eronen, A. & Härmälä, V. & Jauhiainen, S. & Karikallio, H. & Karinen, R. & Kosunen, A. & Laamanen, J-P. & Lahtinen, M. 2014: Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapolitiittien. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 6/2014.
- Forsander, A. 2004: Social Capital in the Context of Immigration and Diversity: Economic Participation in the Case of the Nordic Welfare States. Journal of International Migration and Integration 5 (2), 49–69.
- Hammar-Suutari, S. 2006: Kulttuurien välinen viranomaistyö. Työn valmiuksien ja yhdenvertaisen asiakaspalvelun kehittäminen. Työpolitiittinen tutkimus no 300. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Työministeriö.
- Hammar-Suutari, S. 2010: Asiakkaana erilaisuus–Kulttuurien välisen viranomaistoiminnan etnografia. Elore, 17(1).
- Hämäläinen, K. & Pesola, H. & Sarvimäki, M. 2015: Kotoutumissuunnitelmien vaikutukset maahanmuuttajien lasten koulutusvalintoihin. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 43/2015.
- Härkönen, E. & Jussila, A. & Mäki-Hakola, H. 2018: Maahanmuuttajan ammattitaito – osaaminen meillä ja muualla. TAMK Journal. <http://tamkjournal.tamk.fi/maahanmuuttajan-ammattitaito-osaaminen-meilla-ja-muualla/> [Online 31.8.2018]
- Härmälä, M. 2013: Näkökulmia ammatilliseen kielitaitoon ja sen arviointiin. Teoksessa: Räisänen (toim.) 2013. Oppimisen arvioinnin kontekstit ja käytännöt. OPH. s. 309–317.
- Jokikokko, K. 2002: Interkulttuurinen kompetenssi apuna kulttuurien kohdatessa. Teoksessa R. Räisänen & K. Jokikokko & M-L. Järvelä & T. Lamminmäki-Kärkkäinen (toim.) Interkulttuurinen opettajankoulutus – Utopiasta todellisuudeksi toimintatutkimuksen avulla. Kasvatustieteiden tiedekunta ja opettajankoulutuksen yksikkö. Oulu: Oulun yliopisto, 85–95.
- Jussila, A. & Mäki-Hakola, H. & Mäkinen, K. 2019: Ohjaus maahanmuuttajan toimijuutta tukemassa. TAMK Journal. <http://tamkjournal.tamk.fi/ohjaus-maahanmuuttajan-toimijuutta-tukemassa/> [Online 4.6.2019]
- Järvinen, A.; Koivisto, T.; Poikela, E. 2002: Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY.
- Karinen, R. 2011: Maahanmuuttajien työllistymisen esteet – kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostotyötä. Sisäasiainministeriön julkaisut 13/2011.
- Kempainen, S. & Kalliokoski, O. & Kauvosaari, L. & Leino-Holmstén, H. & Nurminen, A-L. & Piikki, A. & Sinisalo, K. & Visa, H. 2016: NOPSAA2 – Nopeutetun työllistymisen ja ammatillisen kotoutumisen mallin osaamisen kehittäminen ja työelämäyhteistyö. Uudenmaan ELY-keskuksen rahoittama työelämän kehittämis- ja palvelutehtävähankke 2014–2015.
- Kolb, D. A. 1984: Experiential learning: Experience as a source of learning and development. Engelwood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 1998: 630/1009. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980630?search%5Btype%5D=piika&search%5Bpika%5D=Laki%20ammatillisesta%20koulutuksesta%201998> [Online 24.9.2019]
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017. 531/2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531> [Online 24.9.2019]
- Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 2012: 916/2012. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916> [Online 11.9.2019]
- Laki kotoutumisen edistämisestä 2010: 30.12.2010/1386. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386> [Online 24.9.2019]
- Lappalainen, Y. & Poikolainen, M. & Trapp, H. (toim.) 2015: Tila haltuun! Suositukset virtuaalisen suomen opiskelun toteuttamiseen. Turun yliopiston Brahea-keskus. Turun yliopiston Brahea-keskuksen julkaisuja 6.
- Larja, L., & Sutela, H. 2015: Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisilla– naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. Tilastokeskus, 17, 2015.

- Laurén, J. & Wrede, S. 2010: Työkäytännöt ja institutionaalinen rasismi – lähihoitajan työ. Teoksessa Wrede, S. & Nordberg, C. (toim.) Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Palmenia, 172–192.
- Lilja, N., & Tapaninen, T. 2019: Suomen kielen käyttämisen ja oppimisen mahdollisuudet ammatillisen oppilaitoksen rakennusalan vuorovaikutustilanteissa. *Puhe Ja Kieli*, 39(1), 69–98. <https://doi.org/10.23997/pk.74506> [Online 3.9.2019]
- Metsänen R. 2000: Monikulttuurinen ohjaus. Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana II. Ohjauksen toimintakentät. Juva: PS-kustannus Oy, 180–195.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017a: MAO-avustukset vuonna 2017. Maahanmuuttajien ammatillinen koulutus, <https://minedu.fi/documents/1410845/4011787/MAO-avustukset+vuonna+2017/76fd99cb-43fe-464c-b5fb-d51f5141b243/MAO-avustukset+vuonna+2017.pdf> [Online 24.9.2019]
- Pakarinen E. 2018: Maahanmuuttajien ohjaus työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa: kohti interkulttuurista ohjausta. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 166. University of Eastern Finland Kuopio. Grano Oy, Jyväskylä.
- Peavy, V. R. 2006: Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Psykologien Kustannus Oy.
- Pitkänen, P. 2006: Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä. Helsinki: Edita.
- Pitkänen, P. 2011: Terveystieteiden kansainvälistyvät toimintaympäristöt. Teoksessa Pitkänen, P. (toim.) Kulttuurien kohtaamisarjessa. Tampere: Vastapaino, 75–100.
- Puroaho, P. & Leppänen, J. 2013: Maahanmuuttajien valmennus työpajoilla -opaskirja. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.
- Puukari, S. & Korhonen, V. 2013: Monikulttuurisen ohjauksen lähtökohdat. Teoksessa Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Juva: PS-kustannus. 12–33.
- Onnismaa, J. 2007: Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tampere: Gaudeamus.
- Owal Group 2018a: Selvitys kasvupalveluita koskevasta tutkimuksesta – Tieto hyödyksi! Työpaja 13.6.2018. Pienryhmätöiden tuotokset.
- Sabanadesan, R. 2019: Suomi kotouttaa sossuun, vaikka vaihtoehtoja olisi. <https://yle.fi/uutiset/3-10809979> [Online 4.6.2019]
- Silta Valmennusyhdistys 2016: Työpajat. <https://www.siltavalmennus.fi/tyopajat/> [Online 02.07.2019]
- Sisäasiainministeriö 2011: Maahanmuuttajien työllistymisen esteet – kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostotyötä. Sisäasiainministeriön julkaisut 13/2011. www.intermin.fi/julkaisut [Online 26.3.2019]
- Sisäministeriö 2016: Maahanmuuton tilannekatsaus 1/2016. Sisäministeriön julkaisu 21/2016.
- Sisäministeriö 2018a: Maahanmuuton tilannekatsaus 1/2018. Sisäministeriön julkaisu 16/2018.
- Sisäministeriö 2018b: Töihin Suomeen – Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma työperusteisen maahanmuuton vahvistamiseksi. Sisäministeriön julkaisu 1/2018.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) 2019: Väestörakenne. www.stat.fi/til/vaerak/index.html [Online 19.6.2019]
- Suomen Yrittäjät 2018: Lausunto maahanmuuttajien kotouttamisen onnistumisesta työllistymisen näkökulmasta. 7.10.2018. <https://www.yrittajat.fi/statement/596483-lausunto-maahanmuuttajien-kotouttamisen-onnistumisesta-tyollistymisen-nakokulmasta> [Online 25.9.2019]
- Talouselämä 2016: Työnantajat arvostavat oikeaa osaamista ja hyvää asennetta. 15.2.2016. <https://www.talouselama.fi/uutiset/tyonantajat-arvostavat-oikeaa-osaamista-ja-hyvaa-asennetta/6c4ef113-8798-3212-a9c0-bf768a8d5ac8> [Online 26.9.2019]
- TAMK 2019: TOITA – Maahanmuuttajien osaaminen työpaikoille -hanke. <http://toita.tamk.fi/>. [Online 25.9.2019]
- Tampereen Aikuiskoulutuskeskus 2016: KIITO – kiinni työhön ja osaamiseen -hankehakemus Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020 Suomen rakennerahasto-ohjelma
- Tampereen kaupunki 2018: Työllisyys ja kasvupalvelut. <https://www.tampere.fi/tyo-ja-yrittaminen/tyollisyyspalvelut.html> [Online 19.9.2018]
- Tampereen kaupunki 2019a: Ulkomaalaistaustaiset Tampereella, verkkojulkaisu. <https://public.tableau.com/profile/tampereen.kaupunki#vizhome/UlkomaalaistaustaisetTampereella/Etusivu>. [Online 25.8.2019]
- Tampereen kaupunki 2019b: Työ ja yrittäminen, palvelut työnantajalle. <https://www.tampere.fi/tyo-ja-yrittaminen/tyollisyyspalvelut/palvelut-tyonantajalle/taloudellinen-tuki-tyonantajalle.html> [Online 28.8.2019]
- Tampereen kaupunki 2019c: Target – tavoitteellista kotoutumista ja osaamista -hanke. https://www.tredu.fi/tietoa-tredusta/projektitoiminta/roboreel_0/target-tavoitteellistakotoutumistajaosallisuutta.html [Online 25.2.2019]
- Tampereen yliopisto 2019: Hidden Gems -hanke. <https://projects.tuni.fi/hiddengems/> [Online 25.2.2019]
- Tarnanen, M., & Pöyhönen, S. 2013: Maahanmuuttajien suomen kielen taidon riittävyys ja työllistymisen mahdollisuudet. *Puhe Ja Kieli*, 31(4), 139–152. <https://journal.fi/pk/article/view/4750> [Online 3.9.2019]
- Tilastokeskus 2019: Maahanmuuttajat ja kotoutuminen. <http://tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/index.html>
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2012: Valtion kotouttamisohjelma. Hallituksen painopisteet vuosille 2012–2015. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2012.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019a: OPAL järjestelmä. OPAL palautteet ja kansallinen laatuvertailu. [Online 10.7.2019]
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2019b: TE-palvelut, palkkatuki. www.te-palvelut.fi/te-fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html [Online 28.8.2019]
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2019c: Maahanmuuttajien kotouttamisen SIB-hanke. <https://tem.fi/koto-sib> [Online 25.2.2019]
- Työväen Sivistysliitto 2019: Ote työhön -hanke. <https://www.otetyohon.fi/> [Online 25.2.2019]

- Vaarala, H., Reiman, N., Jalkanen J., Nissilä, L. 2016. Tilanne päällä! Näkökulmia S2-opetukseen. OPH. s. 32–35.
- Valtakunnallinen työpajajyhdistys 2017: Esite työpajatoiminnasta, helmikuu 2017. <https://www.tpy.fi/aineistot/lomakkeet/tyopajatoiminta/> [Online 2.7.2019]
- Valtioneuvosto 2013: Maahanmuuton tulevaisuus 2020 -strategia. Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelmaan kuulunut Maahanmuuton tulevaisuus 2020 -strategia.
- Valtioneuvosto 2016: Hallituksen kotouttamista koskeva toimintasuunnitelma: maahanmuuttajat kuntiin, koulutuksiin ja työhön. <https://vnk.fi/documents/10616/1266558/Kotouttamisen-toimintasuunnitelma-030516.pdf/c600bd8f-7c5c-43b6-aba4-5aade9aafe0d>. [Online 5.7.2018].
- Valtioneuvosto 2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Rinteen hallitusohjelma 2019. <https://valtioneuvosto.fi/rinteen-hallitus/hallitusohjelma> [Online 28.8.2019]
- Vartiainen, P. 2019: Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen: Tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa. Tampereen yliopiston väitöskirjat 18.
- Vehviläinen, S. 2014: Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Tallinna: Gaudeamus.
- Yhdenvertaisuuslaki 2014: 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325> [Online 24.9.2019]

LIITTEET

Liite 1. KIITO-hankkeen kehittämistiimin kokoonpano 2016–2019

Tampereen Aikuiskoulutuskeskus

Härkönen Ene, projektipäällikkö 1.5.2017–30.9.2019

Moilanen Osmo, projektipäällikkö 1.9.2016–30.4.2017

Hämäläinen Aarne, yrityskoordinaattori 5.2.2018–31.7.2019

Kulonen Riikka, suomen kielen kouluttaja 6.8.2018–31.8.2019

Ylihärsilä Susanna, kehittäjä-kouluttaja 2.1.2017–15.8.2018

Silta-Valmennusyhdistys ry

Tuominen Taija, koordinaattori 22.10.2018–31.8.2019

Mäkinen Katri, koordinaattori 1.9.2016–18.3.2018, 9.4.2018–19.9.2018

Karilainen Katja, koordinaattori 19.3.2018–8.4.2018

Tampereen ammattikorkeakoulu Oy

Jussila Ari, asiantuntija 1.9.2016–31.8.2019

Mäki-Hakola Hanne, asiantuntija 1.9.2016–31.8.2019

Vartiainen Päivi, asiantuntija 1.8.2018–31.8.2019

Liite 2. KIITO-hankkeen ohjausryhmän kokoonpano vuonna 2019

Halla-aho Sanni, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK (puheenjohtaja)

Huttunen Marja, Pirkanmaan ELY-keskus

Humina Tuuli, Pirkanmaan TE-toimisto

Ilola Hanna, Tampereen Ammattikorkeakoulu

Björn Risto, Tampereen Aikuiskoulutuskeskus

Haikansalo Janne, Tampereen Aikuiskoulutuskeskus

Laukkanen Maija, Silta-Valmennusyhdistys ry

Nyrhinen Marja, Tampereen kaupunki, työllisyyspalvelut

Mäkinen Pasi, MW-Kehitys Oy

Ottela Erkki, Integration and Business in Finland IBF ry

Sabanadesan Rajkumar, kaksi.nolla Oy

Enlund Merja, Keski-Suomen ELY-keskus

(Härkönen Ene, Tampereen Aikuiskoulutuskeskus, sihteeri)

Ohjausryhmän kokoukset vuosina 2016–2019: 20.1.2017, 5.6.2017, 19.9.2017, 13.12.2017, 21.2.2018, 31.5.2018, 24.9.2018, 6.2.2019, 6.6.2019.

Liite 3. Ammatillisen osaamisen arviointilomake, yleinen

Osaamisen arviointilomake:	Pvm:
Nimi	Arvioija:

1. Työprosessien hallinta

1. Aiempi kokemus alalta näkyy toiminnassa, työvälineiden käytössä

0 -----50-----100

2. Pystyy tekemään työvaiheen ohjattuna --- itsenäisesti

0 -----50-----100

3. Pystyy yhdistämään työvaiheita toisiinsa

0 -----50-----100

Tilaa vapaamuotoisiin kirjauksiin

2. Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalien hallinta

1. Osaa käyttää työvälineitä ja/tai laitteita (arvioija kuvaa tarkemmin)

0 -----50-----100

2. Työskentelee turvallisilla menetelmin (arvioija kuvaa tarkemmin)

0 -----50-----100

3. Tuntee työvälineitä/tai tapoja (osaa valita sopivan, ei tarvitse tietää nimeä)

0 -----50-----100

Tilaa vapaamuotoisiin kirjauksiin

3. Työn perusteena olevan tiedon hallinta

1. Osaa mitata eri välineillä (niillä aloilla jossa merkitystä)

0 -----50-----100

2. Ymmärtää ohjeiden merkityksen, noudattaa niitä ja tulkitsee ne oikein

0 -----50-----100

3. Huolellisuus ja työskentelyn laatu (vastaa suunnitelmaa, ohjeita...)

0 -----50-----100

Tilaa vapaamuotoisiin kirjauksiin

4. Elinikäisen oppimisen taidot

1. Noudattaa sovittuja työaikoja ja muita yhteisesti sovittuja asioita/ohjeita/työsuunnitelmia

0 -----50-----100

2. Suhtautuminen annettuihin ohjeisiin

0 -----50-----100

3. Motivaatio ja halukkuus tehdä (halu tarttua tekemiseen ja tehdä)

0 -----50-----100

4. Hakee ratkaisua (esim. kysyy neuvoa, kyky oppia)

0 -----50-----100

5. Huomioi toiset, ryhmässä toiminen (*Kuuntelee ja huomioi kuulemansa, aktiivinen toimija ryhmässä*)

0 -----50-----100

Tilaa vapaamuotoisiin kirjauksiin

Yhteenvetoa

Vahvuudet ja mahdollisia kehittämiskohteita

Kirjaukset suorittajan itsearviointista

Kuvaus, mitä kartoitusjaksolla tehtiin

Lista työtehtävistä ja käytetyistä laitteista

Liite 4. Rakennusalan osaamisen kartoituksen ohjelma 30.4.-11.5.2018



RAKENNUSALAN KARTOITUS 30.4.-11.5.2018

TAKK/Kurssikeskuksenkatu 11, Tampere

OHJELMA

MAANANTAI 30.4.

Klo 8:30 Tapaaminen INFOn edessä

9.15 - 10.00 Tervetuloa!

10.00 - 15.00 Haastattelut ja suomen kielen kartoitus

11.00 – 11.45 Ruokailu

11:45 – 14:00 Haastattelut ja suomen kieli

14:00 – 16:00 Työturvallisuuskorttikoulutus: yhteinen työpaikka

KESKIVIIKKO 2.5.

8:30 Tapaaminen INFOn edessä.

8:30 – 15.00 Työturvallisuuden suomen kieli: yhteinen työpaikka

11.00 – 11.45 Ruokailu

TORSTAI 3.5.

8:30 Tapaaminen INFOn edessä.

8:30 – 15.00 Työturvallisuuskorttikoulutus valmennus, suomi selkokieli

PERJANTAI 4.5.

7:45 Tapaaminen INFOn edessä

8:00- 16.00 Työturvallisuuskorttikoulutus ja testi

OHJELMA

MAANANTAI 7.5.

8:30 Tapaaminen INFO:n edessä

8:45 – 11.00 Varusteiden nouto, tutustuminen työtiloihin

11.00 – 11.45 Ruokailu

11.45 – 16.00 Alan käsityökalujen käyttö: saha, suorakulma, mitta, puukko, kynä, vasara

TIISTAI 8.5.

8:30 Tapaaminen raksa varaston edessä

8:45 – 11.00 Harjoitustehtävä (lennunpönttö tms.)

11.00 – 11.45 Ruokailu

11.45 – 16.00 Harjoitustehtävä jatkuu

KESKIVIIKKO 9.5.

8.30 Tapaaminen raksa varaston edessä.

8:45 – 11.00 Työvälineiden perehdytys. Harjoitustehtävä

11.00 – 11.45 Ruokailu

11.45 – 16.00 Harjoitustehtävä jatkuu

PERJANTAI 11.5.

8:30 Tapaaminen INFO:n edessä

8:45 – 11.00 Arviot, loppukeskustelut, jatkosuunnitelmat ja palautteet.

11.00 – 11.45 Ruokailu

11.45 – 16.00 Arviot, loppukeskustelut ja jatkosuunnitelmat

Liite 5. Osaamisen dokumentointi kotouttavassa valmennuksessa

Oppiminen työpaikalla: työtehtävien toteutus ja arviointi

Toteutus, ohje valmentajalle

- Täytä opiskelijan kanssa yhdessä kuhunkin osaamisalueeseen liittyvät tehtävät, mitä opiskelija teki?
- Yhdessä koordinaattorin ja opiskelijan kanssa käytävissä ohjauskeskusteluissa arvioi osaamista eri työtehtävissä sekä laaditun suunnitelman toteutumista. Toteutuiko tehtävä *ohjattuna*, *valvottuna* vai *itsenäisesti*?, merkitse X sopivaan paikkaan
 - o ohjattuna – valmentaja näyttää tehtävän vaihe vaiheelta, minkä perusteella opiskelija tekee perässä
 - o valvottuna – valmentaja antaa tehtävän ja seuraa tekemistä vaihe vaiheelta
 - o itsenäisesti – valmentaja antaa tehtävän ja hyväksyy lopputuloksen

ASIAKAS:

VALMENTAJA:

PVM:

Tehtävät osaamisalueittain

	Ohjattuna	Valvottuna	Itsenäisesti



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Liite 6. Palautelomake kotouttavassa valmennuksessa



PALAUTELOMAKE: KOTOUTTAVA VALMENNUS

Päivämäärä: _____ Toimiala: _____

Ympyröi sopivin vaihtoehto:

1. Valmennus sopi minulle hyvin.



2. Valmentaja ohjasi minua riittävästi.



3. Minä opin lisää suomen yleiskieltä.



4. Minä opin lisää ammattisanastoa.



5. KIITO-työntekijät olivat ystävällisiä ja kannustivat minua.



6. Minä tunnen nyt suomalaista työelämää paremmin.



7. Minä tiedän nyt paremmin, mitä haluan tehdä jatkossa.



8. Kun minä tarvitsin, minä sain apua omista asioista.



9. Tämä valmennus oli minun mielestäni:



valmennus =
harjoittelu, oppiminen

valmentaja =
henkilö, joka ohjaa sinua
työpajalla

ohjata =
auttaa, tukea, opettaa

ammattisanasto =
työssä tarvittava sanasto

KIITO-työntekijät =
koordinaattori (Katri) ja
suomen kielen opettaja
(Susanna)

kannustaa =
tukea, auttaa, olla positiivinen

jatko =
tulevaisuus

oma asia =
henkilökohtainen asia,
esimerkiksi Kela-asiat,
perheasiat

ARVIOI ITSEÄSI JA OPPIMISTASI

Missä **minä** onnistuin? Mitkä ovat **minun** vahvuuteni?



Mitkä asiat olivat **minulle** vaikeita? Mitä **minä** tekisin nyt eri tavalla?



Mitä sinä **muuttaisit** valmennuksessa?



KIITOS PALAUTTEESTASI!

Liite 7. Muistilista työssä kotoutumisen koulutuksen aloitus- ja loppupalaveri

Työssä kotoutumisen koulutus: aloituspalaveri



Paikka:

Läsnä:

Esittelyt ja kuulumisten vaihto:

Osaamisen kehittymisen suunnitelma:

Kielitaidon kehittymisen suunnitelma:

Työpaikkaohjaajien tuki / koulutus:

Yhteenveto ja jakson loppupalaverista sopiminen

Muistettavaa:

ESR-lomake

TAKK-tuloilmoitus

Poissaolokäytännöt

Kortit/Passit

Kielitietoisuus

Ohjauskäynnit

Työssä kotoutumisen koulutus: loppupalaveri

Paikka:

Läsnä:

Kuulumisten vaihto:

Osaamisen kehittymisen arviointi:

Kielitaidon kehittymisen arviointi:

Ohjaustuen arviointi ja kehittämisideoita:

Yhteenveto ja jatkosuunnitelmat

Muistettavaa:

ESR-lomake

Hankkeen palautelomake

Liite 8. KIITO-itsearviointilomake suomen kielen tuen arvioinnissa

KIITO-itsearviointi

Nimi: _____



Merkitse rastilla (=X).

MOBIILIOPISKELUVALMIUDET	Kyllä	En / Haluan lisää ohjausta
1. Minulla on älypuhelin.		
2. Kirjoitan sähköposteja puhelimellani.		
3. Kirjoitan tekstiviestejä.		
4. Minulla on <i>WhatsApp</i> .		
5. Käytän mobiilisanakirjaa kuten <i>sanakirja.org</i>		
6. Minulla on <i>Quizlet</i> .		
7. Minulla on <i>Padlet</i> .		
SUOMALAINEN TYÖELÄMÄ	Kyllä	En / Haluan lisää ohjausta
1. Tunnen työntekijän oikeudet ja velvollisuudet .		
2. Tiedän, mitä työturvallisuus tarkoittaa.		
3. Tiedän, mistä saan apua, kun haen työtä.		
4. Osaan hakea työtä itse.		
5. Tunnen suomalaisen työkuulttuurin.		
6. Minulla on ajokortti . Vastaa K= KYLLÄ , E = Ei.		
7. Minulla on työturvallisuuskortti . Vastaa K= KYLLÄ , E = Ei.		
8. Minulla on hygieniaoppi . Vastaa K= KYLLÄ , E = Ei.		
9. Minulla on jokin muu työelämä kortti, mikä/mitkä? Vastaa K= KYLLÄ , E = Ei.		

Liite 9. Suomen kielen aloituspalaverin runko kotouttavassa valmennuksessa

Osallistujat:

Päivämäärä:

ASIA	HUOMIOITAVA
S2-aloituspalaverin tarkoitus <ul style="list-style-type: none">- esittelyt ja ohjausroolit	
Suomen kielen tehtäväkohtainen harjoittelu <ul style="list-style-type: none">- asiakkaan tavoitteet, jotka liittyvät suomen kielen harjoitteluun- työpaikan tekstien (suull./kirj.) hyödyntäminen- sovitaan S2-kouluttajan käynnit	
Itsenäinen opiskelu <ul style="list-style-type: none">- suomen kielen itsenäinen harjoittelu (kotona/työpajalla)- S2-portfolio + mobiilityökalut (padlet, quizlet, whatsapp)- puhelimen käyttö töissä opiskeluun?- kuvauslupa?	
Kielitietoinen ohjaaminen <ul style="list-style-type: none">- onko valmentajalla kokemuksia maahanmuuttajaharjoittelijoista?- vinkkilista työyhteisön näkyville	
Asiakkaan valmennussuunnitelma	
Toiveet <ul style="list-style-type: none">- asiakas?- valmentaja?	
Muuta?	

Liite 10. KIITO-hanke esillä mediassa

Maahanmuuttajan ammattitaito – osaaminen meillä ja muualla. TAMK Journal. Härkönen, E. & Jussila, A. & Mäki-Hakola, H <http://tamkjournal.tamk.fi/maahanmuuttajan-ammattitaito-osaaminen-meilla-ja-muualla/> [Online 31.8.2018]

”Japanilainen Mariko Fujikawa pääsi kiinni työhön naapurin vinkistä, irakilainen Faisal Irsan puhdistaa nyt pihoja ja tekee huoltotöitä” <https://yle.fi/uutiset/3-10626835> [Online 2.2.2019]

”Hankkeet kehittävät uusia kotouttamisen malleja – vai kehittävätkö?” Ene Härkösen blogi <https://kotouttaminen.fi/blogi/-/blogs/hankkeet-kehittavat-uusia-kotouttamisen-malleja-vai-kehittavatko-> [Online 22.3.2019]

”Kokemuksia maahanmuuttajan ohjauksesta KIITO-hankkeessa” Suomen opinto-ohjaajat digilehti 2/2019: Jussila, A. & Mäki-Hakola, H. https://issuu.com/opinto-ohjaaja-ammattilehti/docs/opinto-ohjaaja_2_2019_web [Online 15.3.2019]

”Mistä löydetään sopiva yritys maahanmuuttajalle?” Ene Härkösen blogi <https://kotouttaminen.fi/blogi/-/blogs/mista-loydetaan-sopiva-yritys-maahanmuuttajalle-> [Online 17.5.2019]

”Maahanmuuttajan työllistymisen tukeminen lähtee osaamisen tunnistamisesta”. Tampereen yliopiston tiedote. <https://www.tuni.fi/fi/ajankohtaista/maahanmuuttajan-tyollistymisen-tukeminen-lahtee-osaamisen-tunnistamisesta> [Online 22.5.2019]

”Ohjaus maahanmuuttajan toimijuutta tukemassa”. TAMK Journal, Jussila, A. & Mäki-Hakola, H. & Mäkinen, K. <http://tamkjournal.tamk.fi/ohjaus-maahanmuuttajan-toimijuutta-tukemassa/> [Online 4.6.2019]

”Maahanmuuttajat työllistyivät nopeammin uudella kotoutusmallilla”. <https://www.tamperelainen.fi/artikkeli/791594-selvitys-maahanmuuttajat-tyollistyivat-nopeammin-uudella-kotoutusmallilla> [Online 13.8.2019]

”Onko maahanmuuttajien työllistämiseen edelleen korkea kynnys?” Ene Härkösen blogi [https://kotouttaminen.fi/blogi/-/blogs/onko-maahanmuuttajien-tyollistämiseen-edelleen-korkea-kynnys-](https://kotouttaminen.fi/blogi/-/blogs/onko-maahanmuuttajien-tyollistamiseen-edelleen-korkea-kynnys-) [Online 12.9.2019]

”Faisal nauttii nyt työstään”. Tamperelainen 4.9.2019.

”Kiito kotoutti työn avulla” Tampereen kauppakamarilehti 4/2019. Ely-keskuksen liite.

”Maahanmuuttajien työllistämiseen luotiin malli (Pirkanmaa)”. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, uutiset 19.9.2019. [https://www.ely-keskus.fi/web/ely/uutiset-2019/-/asset_publisher/zLV23p6BEOJa/content/maahanmuuttajien-tyollistämiseen-luotiin-malli-pirkanmaa-](https://www.ely-keskus.fi/web/ely/uutiset-2019/-/asset_publisher/zLV23p6BEOJa/content/maahanmuuttajien-tyollistamiseen-luotiin-malli-pirkanmaa-) [Online 19.9.2019]

”Maahanmuuttajat joustavasti työelämään Pirkanmaalla”. Ammattiosaamisen barometri 2019, s. 11. https://www.amke.fi/media/julkaisuja/2019/ammattiosaamisen_barometri_2019.pdf [Online 12.11.2019]

Julkaisusarjan nimi ja numero Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Raportteja 44/2019				
Vastuualue Elinkeinot, työvoima ja osaaminen				
Tekijät Ene Härkönen (toim.)		Julkaisu-aika Marraskuu 2019		
		Kustantaja /Julkaisija Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus		
		Hankkeen rahoittaja /toimeksiantaja KIITO – Kiinni työhön ja osaamiseen -hanke, Euroopan Sosiaalirahasto ESR		
Julkaisun nimi Työ paras kotouttaja? Työssä kotoutumisen mallin kokeilu Pirkanmaalla 2017–2019				
Tiivistelmä Viime vuodet ovat olleet muutosten aikaa maahanmuuton ja työllisyydenhoidon parissa. Maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen ja nopeampi kiinnittyminen työelämään ovat nousseet kotouttamistoiminnan kehittämisen keskiöön ja samoja teemoja painotetaan uudessa hallitusohjelmassa. Ne tulevat olemaan keskiössä myös uudessa Valtion kotouttamisohjelmassa. KIITO – Kiinni työhön ja osaamiseen -hankkeessa pilotoitiin joustavaa työllistämismallia ja selvitettiin, millä toimenpiteillä ja tukitoimilla työssä kotoutuminen on mahdollista. KIITO-mallissa on kolme vaihetta: osaamisen kartoittaminen, kotouttava valmennus työpajalla ja työssä kotoutumisen koulutus yrityksessä. Kaikki toimenpiteet tähtäävät siihen, että maahanmuuttajan edellytykset kotoutua työn kautta vahvistuvat. Osaamisen kartoitukseen osallistui 107 maahanmuuttajaa, kotouttavan valmennuksen aloitti 22 ja työssä kotoutumisen koulutuksen 50 maahanmuuttajaa. Työpaikan sai 20 maahanmuuttajaa. KIITO-malli on yksilöllinen, joustava ja osallistujan tarpeista lähtevä toimintamalli, se on motivoiva ja tehokas kokonaisuus. KIITO -malli näyttäisi sopivan myös kaikille muille pitkäaikaistyöttömille, jotka tarvitsevat intensiivistä tukea matkalla kohti suomalaista työelämää. Osaamisen kartoituksia toteutettiin työpajalla, oppilaitoksessa ja työpaikalla, ja osaamista dokumentoitiin tutkinnon perusteisiin pohjautuen. Osaamisen johdonmukainen dokumentointi on tärkeää ja parhaassa tapauksessa sitä voidaan käyttää tutkinnon osan arviointimateriaalina. KIITO-hankkeessa yhteistyö aloitettiin 44 työnantajan kanssa. Yritysyhteistyö lähti liikkeelle rekrytointitarpeesta, ei taloudellisista kannustimista. Hankkeessa panostettiin tietoisesti maahanmuuttajan ja työnantajan kohtaantoon, jossa maahanmuuttajan osaaminen ja yrityksen tarpeet kohtasivat parhaalla mahdollisella tavalla. Työnantajille KIITO-malli voidaan nähdä edullisena rekrytointikanavana, jossa kustannuksia alkaa syntyä vasta sen jälkeen, kun työsopimus on allekirjoitettu. Työsuhteen alettua työnantajille tarjottiin mahdollisuus jatkaa maahanmuuttajan maksutonta koulutusta KIITO-hankkeen kustannuksella, mutta siihen suhtauduttiin vielä varauksella. Tulevaisuudessa kotoutumiskoulutusta voidaan järjestää monella eri tavalla, jossa nykyisen moduulipohjaisen koulutuksen lisäksi vaihtoehtoina ovat KIITO-mallissa pilotoidut kotouttava valmennus ja työssä kotoutumisen koulutus. KIITO -hankkeen on rahoittanut Euroopan sosiaalirahasto (ESR), Tampereen Aikuiskoulutuskeskus (TAKK), Silta-Valmennusyhdistys ry, Tampereen ammattikorkeakoulu Oy (TAMK), Tampereen kaupunki ja Mänttä-Vilppulan kaupunki.				
Asiasanat (YSA:n mukaan) Maahanmuuttajat, kotoutuminen, ammattitaito, työnantajat, valmennus, koulutus, työllistyminen, palkkatuki, Pirkanmaa				
ISBN (painettu) 978-952-314-814-8	ISBN (PDF) 978-952-314-818-5	ISSN-L 2242-2846	ISSN (painettu) 2242-2846	ISSN (verkkojulkaisu) 2242-2854
www www.doria.fi/ely-keskus		URN URN:ISBN:978-952-314-818-5		Kieli Suomi
Sivumäärä 79				
Julkaisun tilaukset TAKK PL 15, 33821 Tampere, puh. 032361111 / info@takk.fi				
Kustannuspaikka ja -aika Tampere		Painotalo PunaMusta Oy		

PRESENTATIONSBLAD

Publikationens serie och nummer Rapporter 44/2019				
Ansvarsområde Närings-, arbetskraft och kompetens				
Författare Ene Härkönen (red.)		Publiceringsdatum November 2019		
		Utgivare / Förläggare Närings-, trafik- och miljöcentralen i Birkaland		
		Projektets finansiär/uppdragsgivare Projektet Kiito – Kiinni työhön ja osaamiseen, Europeiska socialfonden ESF		
Publikationens titel Työ paras kotouttaja? Työssä kotoutumisen mallin kokeilu Pirkanmaalla 2017–2019 (Är arbete den bästa integratören? Försök med modell för integrering genom arbete i Birkaland 2017–2019)				
Sammandrag De senaste åren har varit en omvälvande tid i arbetet med invandring och sysselsättning. Identifiering av invandrades kompetens och snabbare inkorporering av invandrarna i arbetslivet har blivit centrala faktorer i utvecklingen av den integrerande verksamheten, och samma teman betonas i det nya regeringsprogrammet. De kommer att stå i fokus också i statens nya integreringsprogram. I projektet KIITO (Kiinni työhön ja osaamiseen – Grepp om arbete och kompetens) pilottestades en flexibel sysselsättningsmodell. Samtidigt utreddes vilka åtgärder och hurdan stödverksamhet som krävs för att integrering genom arbete ska bli möjlig. KIITO-modellen innefattar tre skeden: kompetenskartläggning, coachning inom verkstadsverksamhet och integrationsutbildning i arbete vid företag. Alla åtgärder syftar till att stärka invandrarnas förutsättningar för att integreras genom arbete. I kompetenskartläggningen deltog 107 invandrare, 22 inledde coachning och 50 integrationsutbildning i arbete. Av deltagarna fick 20 en arbetsplats. KIITO-modellen är en individuell och flexibel verksamhetsmodell som utgår från deltagarens behov. Modellen är motiverande och bildar en effektiv helhet. KIITO-modellen verkar även lämpa sig för alla andra långtidsarbetslösa som behöver intensivt stöd på sin väg ut i det finländska arbetslivet. Kompetenskartläggningarna genomfördes i verkstäderna, på läroanstalterna och på arbetsplatserna, och kompetensen dokumenterades utgående för grunderna för olika examina. Det är viktigt att kompetensen dokumenteras konsekvent, och i bästa fall kan den utnyttjas som utvärderingsmaterial för en examensdel. Inom ramen för KIITO-projektet inleddes samarbete med 44 arbetsgivare. Företagssamarbetet utgick från behovet av rekrytering och inte från ekonomiska incitament. Fokus för projektet har medvetet lagts vid möten mellan invandrare och arbetsgivare där invandrarnas kompetens och företagets behov möts på bästa möjliga sätt. För arbetsgivare kan KIITO-modellen betraktas som en förmånlig rekryteringskanal där kostnader uppstår först i det skede då ett anställningsavtal har undertecknats. Efter att ett anställningsförhållande inletts gavs arbetsgivarna möjlighet att fortsätta en avgiftsfri utbildning av invandraren på KIITO-projektets bekostnad. De förhöll sig ändå än så länge reserverat till detta. I framtiden kan integrationsutbildningen ordnas på många olika sätt. Utöver den nuvarande modulbaserade utbildningen kommer också de alternativ som pilottestats inom KIITO-modellen att finnas: coachning och integrationsutbildning i arbete. Kiito-projektet har finansierats av Europeiska socialfonden (ESF), Tampereen Aikuiskoulutuskeskus (TAKK), Silta-Valmennusyhdistys ry, Tampereen ammattikorkeakoulu Oy (TAMK), Tammerfors stad och Mänttä-Vilppula stad.				
Nyckelord (enligt Allärs) Invandrare, integration, yrkesskicklighet, arbetsgivare, coachning, utbildning, sysselsättning, lönestöd, Birkaland				
ISBN (tryckt) 978-952-314-814-8	ISBN (PDF) 978-952-314-818-5	ISSN-L 2242-2846	ISSN (tryckt) 2242-2846	ISSN (webbpublikation) 2242-2854
www www.doria.fi/ely-keskus		URN URN:ISBN:978-952-314-818-5		Språk Finska
				Sidantal 79
Beställningar TAKK PL 15, 33821 Tampere, tel. 032361111 / info@takk.fi				
Förläggningsort och datum Tammerfors			Tryckeri PunaMusta Oy	

DOCUMENTATION PAGE

Publication series and numbers Centre for Economic Development, Transport and the Environment for Pirkanmaa, Reports 44/2019				
Area(s) of responsibility Economic Development, Employment and Competence				
Author(s) Ene Härkönen (Ed.)		Date November 2019		
		Publisher Centre for Economic Development, Transport and the Environment for Pirkanmaa		
		Financier/commissioner KIITO (Work and Holistic Integration Zone) project, the European Social Fund ESF		
Title of publication Työ paras kotouttaja? (Work as the best integrator?) Työssä kotoutumisen mallin kokeilu Pirkanmaalla 2017–2019 (Trial of the model for work-oriented integration in Pirkanmaa from 2017 to 2019)				
Abstract The recent years have been a time of change in the immigration and employment services. The recognition of immigrants' competence and faster attachment to working life have become the focus of the development of integration activities, and these same themes are emphasized in the new government platform. They will also be the focus of the new government integration programme. The KIITO – Kiinni työhön ja osaamiseen (Work and Holistic Integration Zone) project piloted a flexible employment model and found out which actions and supporting activities enabled integration. The KIITO model consists of three stages: competence evaluation, integrative coaching at a workshop, and training work-oriented integration in the employing company. All actions aim to strengthen the immigrant's prerequisites for work-oriented integration. A total of 107 immigrants participated in competence evaluation, 22 immigrants started integrative coaching, and 55 immigrants started training work-oriented integration. A total of 20 immigrants received a job. The KIITO model is individual and flexible and starts from the participant's needs; it is a motivating and effective package. The KIITO model seems to be suitable for all other long-term unemployed as well, in need of intensive support on their journey towards Finnish working life. Competence was evaluated at the workshop, in the educational institute and at the workplace, and competence was documented based on the national qualification requirements. The consistent documentation of competence is important and in the best case can be used as assessment material for a part of a qualification. In the KIITO project, co-operation was started with 44 employers. The corporate partnerships started from recruitment needs, not from financial incentives. The project mindfully invested in matching the immigrant and employer, making sure the immigrant's competence and the company's needs met in the best possible way. For employers, the KIITO model can be considered an affordable recruitment channel where costs emerge only when the employment contract has been signed. After the employment had started, the employers were offered the possibility to continue the immigrant's free training at the expense of the KIITO project, but the opportunity was met with reservations at this point. In the future, integration training can be organized in many different ways, where, in addition to the current module-based training, alternatives could include the integrative coaching and work-oriented integration training piloted in the KIITO project. The KIITO project was funded by the European Social Fund (ESF), Tampere Adult Education Centre (TAKK), the Silta-Valmennusyhdistys ry training association, Tampere University of Applied Sciences Ltd (TAMK), the City of Tampere, and the town of Mänttä-Vilppula.				
Keywords Immigrants, integration, competence, employers, coaching, training, employment, wage subsidy, Pirkanmaa				
ISBN (print) 978-952-314-814-8	ISBN (PDF) 978-952-314-818-5	ISSN-L 2242-2846	ISSN (print) 2242-2846	ISSN (online) 2242-2854
www www.doria.fi/ely-keskus		URN URN:ISBN:978-952-314-818-5		Language Finnish
				Number of pages 79
Distributor TAKK P.O. BOX 15, 33821 Tampere, tel. +358 3 2361 111 / info@takk.fi				
Place of publication and date Tampere			Printing place PunaMusta Oy	

Viime vuodet ovat olleet muutosten aikaa maahanmuuton ja työllisyydenhoidon parissa. Maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen ja nopeampi kiinnittyminen työelämään ovat nousseet kotouttamistoiminnan kehittämisen keskiöön. Myös KIITO – Kiinni työhön ja osaamiseen -hankkeessa pyrittiin edistämään maahanmuuttajien nopeampaa työllistymistä ja samalla tukemaan heidän kotoutumistaan.

KIITO-hankkeessa pilotoitiin joustavaa työllistämismallia ja selvitettiin, millä toimenpiteillä ja tukitoimilla työssä kotoutuminen on mahdollista. Työllistämismalli on yksilöllinen, joustava ja osallistujan tarpeista lähtevä toimintamalli, se on motivoiva ja tehokas kokonaisuus. KIITO-mallissa on kolme vaihetta: osaamisen kartoittaminen, kotouttava valmennus työpajalla ja työssä kotoutumisen koulutus yrityksessä. Kaikki toimenpiteet tähtäävät siihen, että maahanmuuttajan edellytykset kotoutua työn kautta vahvistuvat. KIITO -malli näyttäisi sopivan myös kaikille muille pitkäaikaistyöttömille, jotka tarvitsevat intensiivistä tukea matkalla kohti työelämää. Työ paras kotouttaja? -raportista voit lukea tarkemmin KIITO-mallin toteuttamisesta, tuloksista, johtopäätöksistä ja ammatillisen kotoutumisen tulevaisuudesta.

RAPORTTEJA 44 | 2019
TYÖ PARAS KOTOUTTAJA?
TYÖSSÄ KOTOUTUMISEN MALLIN KOKEILU PIRKANMAALLA 2017–2019

Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-314-814-8 (painettu)
ISBN 978-952-314-818-5 (PDF)

ISSN-L 2242-2846
ISSN 2242-2846 (painettu)
ISSN 2242-2854 (verkkójulkaisu)

URN:ISBN:978-952-314-818-5

www.doria.fi/ely-keskus | www.ely-keskus.fi

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto