



TE-palvelut
tjänster | services

Ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja pätevyyksien sekä hankitun osaamisen tunnistamisen kehittämisprojekti

Raportti vuodelta 2014

Palvelujohtaja Ilkka Haahtela
Kehittämispäällikkö Tuija Soininen

SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto 1

2. Aikaisempien hankkeiden ja projektien tarkastelua 3

- 2.1. Osaamiskartoitus 3
 - 2.1.1. Osaamiskartoitusten haasteet 3
 - 2.1.2. Osaamiskartoitukset käytännössä 4
 - 2.1.3. Sosiaali- ja terveysalan kartoitusjakso 5
 - 2.1.4. Psykologiset testit 7
- 2.2. Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojekti 7
- 2.3. Oppimisvaikeudet 8
- 2.4. Kotoutumissuunnitelma 9
- 2.5. Ohjaus 10
- 2.6. Työnantajat 11
- 2.7. Työllistyminen 12

3. Kotoutumissuunnitelmat URAssa 15

- 3.1. Johdanto 15
- 3.2. Otannan ikäjakauma 15
- 3.3. Otannan sukupuoli 16
- 3.4. Asiakkaiden kotimaa 16
- 3.5. Koulutustausta 17
- 3.6. Työkokemus 19
- 3.7. Syy Suomeen tuloon tai Suomeen jäämiseen 20
- 3.8. Kielitaito 21
- 3.9. Kotoutumissuunnitelma 22
 - 3.9.1. Kotoutumissuunnitelmien sisältö tilastollisesti 22
 - 3.9.2. Kotoutumissuunnitelmien sisältö tekstinä 23
 - 3.9.3. Mille alalle? 26
- 3.10. Tietojen ristiriitaisuudet ja puutteet 26
- 3.11. Tietojen päivittäminen ja mitä minnekin merkitään 27
- 3.12. Johtopäätökset 28

4. Henkilöstökoulutus 29

5. Asiantuntijoiden haastattelu 30

- 5.1. Asiakkaiden todistukset 30
- 5.2. Palvelulinjan valinta 30
- 5.3. Ei aikaa ohjaamiseen 30
- 5.4. Potentiaaliset asiakkaat 31
- 5.5. Asiakkaan terveys 31
- 5.6. Asiakkaiden koulutus- ja työelämävalinnat 31
- 5.7. Koulutusmahdollisuudet 31
- 5.8. Matalan kynnyksen työt 32
- 5.9. Tietojärjestelmien haasteet 32

6. Maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoitukset 33

- 6.1. Tiedotus asiantuntijoille kartoituksista 33
- 6.2. Asiakkaan ohjausprosessi osaamis- ja ammattitaitokartoituksiin v. 2014 34
- 6.3. URA-järjestelmä 35
- 6.4. Asiakastietojen siirtäminen oppilaitokseen 35
- 6.5. Kartoitetut asiakkaat 35
- 6.6. Eri alojen kartoitukset 35
 - 6.6.1. Hoito- ja hoiva-alan kartoitukset 35
 - 6.6.2. Ravintola-alan kartoitukset 36
 - 6.6.3. Rakennusalan kartoitukset 37
- 6.7. Asiakkaiden terveys 38
- 6.8. Kartoituksia tekevät oppilaitokset 38
- 6.9. Asiantuntijat 38
- 6.10. Osaamisarviot 38
- 6.11. Asiakasmäärät kartoituksessa 39
- 6.12. Kaikki asiakkaat eivät tulleet kartoitukseen 39
- 6.13. Kartoituksen jälkeen 42

7. Maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoitusten tutkimussuunnitelma syksyn osalta 43

- 7.1. Kartoitusten vaikuttavuus 43
- 7.2. Taustamuuttajien vaikutus kartoitusten tuloksiin 43
- 7.3. Laadulliset arviot 43
 - 7.3.1. Asiantuntijat 43
 - 7.3.2. Työnantajat 44
 - 7.3.3. Palveluiden tuottajat 44
 - 7.3.4. Asiakkaat 44

8. Ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja pätevyyksien sekä hankitun osaamisen tunnistamisen kehittämisprojekti - suunnitelma vuodelle 2015 45

- 8.1. Osaamiskartoitusten kehittämistyö 45
 - 8.1.1. Osaamiskartoitusten sisällön kehittäminen ja uusi kilpailutus 45
 - 8.1.2. Osaamiskartoitusten aikataulu ja niihin ohjaamisen prosessi 45
 - 8.1.3. PL 1 aiesopimus-asiantuntijoiden kanssa tehtävä yhteistyö suoraan työmarkkinoille 45
 - 8.1.4. Yhteistyö koulutusyksikön kanssa → koulutuksiin soveltuvien asiakkaiden ohjauksen tehostaminen soveltuviin koulutuksiin 46
 - 8.1.5. Koulutusportin kehittäminen kartoituksia varten yhteistyössä ELY:n kanssa (mahdollisuus suunnata osa projektin rahoituksesta tähän työhön) 46
 - 8.1.6. Osaamiskartoitusten vaikuttavuuden analysointi ja prosessien toimivuuden arviointi 46
- 8.2. Kansainvälinen benchmarking 46
- 8.3. Verkostoyhteistyö 47
 - 8.3.1. Yhteistyö verkostoissa 47
 - 8.3.2. Yhteistyömallien kehittäminen OPH:n ja OKM:n kanssa 48
 - 8.3.3. Ulkomaiset tutkintotodistukset ja niiden kirjaaminen URAan 48
- 8.4. Kotoutumiskoulutusten kehittämistyö 48
 - 8.4.1. Osaamisen arvioinnin kehittäminen koto-koulutuksissa / ELY 48
- 8.5. Koulutusten järjestäminen 48
 - 8.5.1. Henkilöstökoulutus 48
 - 8.5.2. Koulutus palveluntuottajille 48

LIITE: KEHITTÄMISPROJEKTIN AIKATAULU VUONNA 2015 49

1. Johdanto

Raportissa kuvataan maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen tunnistamisen kehittämissuunnitelman kehittämissuunnitelman vuoden 2014 aikana tehty työ.

Raportti sisältää:

- projektisuunnitelman ja aikataulun
- selvityksen maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen tunnistamiseen liittyvistä aiemmista hankkeista ja projekteista
- raportin kotoutumissuunnitelmien tarkastelusta
- tietoa projektin toteuttamasta henkilöstökoulutuksesta
- asiantuntijoiden haastattelusta tehdyn raportin
- alustavan raportin syksyllä toteutetuista osaamisarvioista
- osaamisarvioiden vaikuttavuutta koskevan tutkimussuunnitelman
- projektin jatkosuunnitelman ja aikataulun

Raportin ovat koonneet projektityöntekijä Jaana Puuronen ja kehittämispäällikkö Tuija Soininen.

Projektisuunnitelma

Suunnitelma Ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja pätevyksien sekä hankitun osaamisen tunnistamisen kehittämissuunnitelma 2014-2015 Uudenmaan TE-toimistossa

Opetus- ja kulttuuriministeriö on asettanut Uudenmaan TE-toimiston käyttöön 100 000 € selvityksen laatimiseksi ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja pätevyksien sekä hankitun osaamisen tunnistamisen kehittämiseksi pääkaupunkiseudun aie-sopimukseen liittyen. Tavoitteena on luoda pohjaa TE-hallinnon asiakasprosessien kehittämiseksi osaamisen ja tutkintojen tunnistamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Uudenmaan TE-toimiston tavoitteena on tuottaa projektin turvin:

1. Kattava selvitys tutkintojen ja osaamisen tunnistamisen nykytilasta sekä prosesseissa mahdollisesti ilmenevistä puutteista erityisesti asiakkaan ja TE-hallinnon näkökulmista. Selvitys jaetaan akateemisen osaamisen tunnistamisen prosessiin, josta on jo olemassa vakiintuneempi toimintamalli, sekä ammatillisen koulutuksen ja osaamisen tunnistamisen prosessiin, jossa ei toistaiseksi ole yhtä vakiintuneita yhteistyömalleja olemassa. Selvityksessä hyödynnetään aiemmin tehdyissä aiheeseen liittyvissä hankkeissa ja projekteissa kerätty tieto ja mallit. Selvitystä tehtäessä konsultoidaan tutkintojen tunnistamisen toimivaltaisia viranomaisia, erityisesti Valviraa ja Opetushallitusta.
2. Uusi palvelumalli osaamisen tunnistamisesta ja eri tahojen rooleista palvelun tuottamisessa.
3. Palvelun tuotteistaminen, niin että se on mahdollista hankkia tarvittaessa sopivilla osin ostopalveluna osana TE-hallinnon asiakaspalvelua JTYPL:n mukaisesti.
4. Selvitys TE-hallinnon asiantuntijoiden koulutustarpeista tutkintojen tunnistamiseen liittyen ja suunnitelma koulutusten käytännön toteuttamiseksi.

Projektin toteuttaminen:

1. Projektiin palkataan yksi projektityöntekijä myönnetyn määrärahan turvin (palkkakustannukset noin 80 000 € vuosilta 2014-2015). Projektityöntekijän työnkuvana on olemassa olevien prosessien selvitys- ja kuvaustyö alkuvuoden 2014 aikana ja sen jälkeen uuden mallin valmistelutyö yhdessä perustettavan moniammatillisen työryhmän kanssa.
2. Projektityöryhmään pyydetään osallistujat Uudenmaan ELY-keskuksesta, Opetushallituksesta, ammatillisista oppilaitoksista sekä TE-toimiston asiakaspalvelun henkilöstöstä. Myös Valviran rooli sote-alan ammateissa huomioidaan työskentelyssä.
3. Projektin vetovastuu TE-toimistossa on kehittämispäällikkö Tuija Soinisella.
4. Uudenmaan ELY-keskus ja Uudenmaan TE-toimisto rahoittavat mahdollisena ostopalveluna koekäytettävän palvelutuotteen hankinnan, jonka valmisteluun ELY/TE-toimiston hankintatiimi osallistuu.
5. Projektityöntekijän rekrytointi pyritään käynnistämään siten, että hän pääsisi aloittamaan työnsä maaliskuun 2014 alussa.
6. Uuden palvelumallin luomisessa lähdetään liikkeelle 1-3 merkittävimmistä työvoimapula-alasta (hoito- ja hoiva-ala, rakennusala ja ravintola-ala), joilla mallinnusta tehdään.

Ilkka Haahtela
Palvelujohtaja

Tuija Soininen
Kehittämispäällikkö

2. Aikaisempien hankkeiden ja projektien tarkastelua

Ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja pätevyyksien sekä hankitun osaamisen tunnistamisen kehittämissuunnitelmassa hyödynnetään kehittämissuunnitelmaan liittyvien hankkeiden, projektien, tutkimusten ja viranomaisohjeiden materiaaleja, tietoja ja malleja. Materiaalia on runsaasti tarjolla. Tähän raporttiin on kirjattu oleellimmat huomiot läpikäydyistä materiaaleista.

2.1. Osaamiskartoitus

Osaamiskartoituksen avulla tehdään näkyväksi henkilön osaaminen. Kun maahanmuuttajan osaaminen tehdään näkyväksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa se hyödyttää yksilöä itseään, työnantajia, kouluttajia, viranomaisia ja koko yhteiskuntaa. Osaamiskartoituksia käytetään oppilaitoksissa opiskelun henkilökohtaistamiseen, työpaikoilla rekrytointiin ja kotoutumiskoulutuksessa ohjauksen tukena. (Ekholm, E. 2010, 10-11.)

Osaamiskartoituksen avulla saadaan tietoa yksilön osaamisesta ja siitä, mitä opintoja hän vielä mahdollisesti tarvitsee. Kartoituksesta saatujen tietojen pohjalta maahanmuuttajan opintoja pystytään henkilökohtaistamaan ja kehittämään hänen heikompia osa-alueitaan, opiskeluaika lyhenee ja maahanmuuttaja siirtyy nopeammin työelämään. Työnantaja saa pätevää työvoimaa ja työntekijöiden rekrytointi helpottuu. (Ekholm, E. 2010, 18.)

Yleisin tapa kartoittaa henkilön osaamista on henkilökohtainen ohjaushaastattelu. Haastatteluissa eivät kuitenkaan tule esille esim. käden taidot ja hiljainen tieto. Seuraavaksi yleisimpiä ovat ansioluettelotyöskentely sekä työelämäjakson ohjaajan tai ammattiopettajan arvio. Kielitaidon arviointi, ammattitaidon kartoittaminen ja ohjaus limittyvät toisiinsa. Osaan.fi-sivustoa käytettiin osaamiskartoituksessa selvästi vähemmän, mikä on luonnollista, koska sivuston käyttö edellyttää joko tulkin apua tai kohtalaisen hyvää kielitaitoa. (Ekholm, E. 2010, 24.)

2.1.1. Osaamiskartoitusten haasteet

Kotouttamiskäsikirjan mukaan maahanmuuttajien taitojen arviointiin liittyy kaksi keskeistä haastetta. Ensinnäkin on haasteellista kehittää toimivia menetelmiä, joiden avulla asiakkaiden taitoja ja pätevyysarvioita voidaan arvioida. Toinen haaste on saada työnantajat hyväksymään arvioinnista annetut todistukset. Tämän vuoksi työnantaja kannattaa ottaa mukaan heti arvioinnin alkuvaiheessa, koska se lisää luottamusta arviointijärjestelmää kohtaan, mikä taas edistää maahanmuuttaja-asiakkaiden työllistymistä. (Ekholm, E. 2010, 21.)

Yksi suurimpia ongelmia maahanmuuttajien ammatillisen osaamisen kartoittamisessa oli kielitaito. Tähän liittyy opiskelijan puutteellinen kyky ilmaista itseään. Lisäksi maahanmuuttajat eivät ole välttämättä harjaantuneet kuvaamaan omaa ammatillista osaamistaan eikä kaikilla ole käsitystä suomalaisen työelämän vaatimuksista. Käsitykset voivat olla myös epärealistisia, maahanmuuttaja saattaa joko aliarvioida osaamistaan. Myös eri maissa suoritettujen koulutusten ja tutkintojen sekä ammatillisen osaamisen arviointi on haasteellista, koska koulutusten sisältöjä ja pätevyysarvioita ei tunneta eikä Suomessa välttämättä ole vastaavaa koulutusta, työtehtävää tai ammattinimikettä. Maahanmuuttajan koulutus tai työtehtävät ovat voineet olla myös kapea-alaisempia kuin Suomessa. Kehittämistarpeita on siis ammattien ydinosaamisen määrittelyssä ja eri maiden koulutusjärjestelmien tuntemisessa. Ulkomailla suoritettujen tutkintojen kelpoisuusehdot ja niiden tulkinta ovat keskeisimpiä rakenteellisia esteitä maahanmuuttajien tiellä työmarkkinoille. (Ekholm, E. 2010, 25-27, Pakarinen, E. 2011, 42.)

Jos osaamista ja ammattitaitoa koskeva käsitys perustuu suulliseen tietoon, sen todenperäisyyttä on vaikea varmistaa ilman kattavaa testistöä. Tarvitaan testejä eri aloille. Lisäksi tulisi madaltaa ammattioppilaitosten kynnystä tehdä kartoituksia ja tukea oppilaitosten ja elinkeinoelämän yhteistyötä asiassa. Kokonaisuudessaan suomalaisten kykyä tunnistaa maahanmuuttajien osaamista pitäisi

parantaa. (Ekholm, E. 2010, 25-26.)

Osaamiskartoitusten pitäisi olla selkeitä ja seikkaperäisiä sekä vastata eri ammattien vaatimuksia. Kysymyspatteristolla voi testata monipuolisesti ammatillisia valmiuksia esim. kuvallisen materiaalin avulla. Monet oppilaitokset ovat erilaisissa projekteissa kehittäneet osaamiskartoitusta varten eri alojen testejä. Nämä testit pitäisi kerätä yhteen, jotta niitä voisi pilotoida ja kehittää eteenpäin. Opiskelijan osaamiskartoitus tulisi olla kaikilla tiedossa. Koska tieto ei aina kulje opiskelijan mukana oppilaitosta vaihdettaessa, pitäisi kartoituksen tuloksista olla yhteisesti käytettävissä oleva järjestelmä, josta eri oppilaitosten edustajat voisivat tarkistaa asiakkaiden tuloksia. (Ekholm, E. 2010, 26-27.)

1990-luvulla oli Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojekti, jossa olivat mukana Helsingin työvoimatoimiston kansainvälinen yksikkö, Helsingin kaupungin opetusvirasto ja pääkaupunkiseudun oppilaitoksia. Projektin jälkeen monet oppilaitokset ovat kehittäneet ja järjestäneet ammattitaitotestauksia, mutta kartoituksista ei ole tullut kiinteää osaa kotouttamiskoulutusta kuten projektissa suunniteltiin. Ammattitaitotestaukset ovat työnäytteisiin perustuvia testejä, sähköisiä testejä, jotka perustuvat kirjallisiin kysymyksiin tai erilaisten kuvien ja sanojen yhdistämiseen liittyviä testejä. (Ekholm, E. 2010, 29.) Lisää Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojektista kohdassa 2.2 Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojekti.

2.1.2. Osaamiskartoitukset käytännössä

Esimerkkejä kehitetyistä osaamiskartoituksista:

Puhtaanapitoala

Oulun aikuiskoulutuskeskus kehitti Menestyvä osaaja (2006-2008) -hankkeessa puhdistuspalveluun liittyvän puhdistuspalvelujen esittelyvideon, onnenpyöräpelin ja interaktiivisen oppimisympäristön. (Ekholm, E. 2010, 31.) Oppilaitoksen sivuilta löytyy tietoa projektista, mutta materiaalit eivät ole enää saatavilla. www.oakk.fi/projektit/muut-projektit-ja-hankkeet/menestyva-osaaja/

Osama-hanke

Axxell ja Omnia kehittivät Osama-hankkeessa valokuviiin perustuvia osaamiskartoituksia. Tällä hetkellä tarjolla on ravintola-alan lisäksi rakennusalan, metallialan, puutarha-alan ja asiakaspalvelun osaamiskartoitukset. Kartoitusmateriaalit löytyvät osoitteesta: prometheus.axcell.fi/videos/osama/

Isok-hanke

Isok-hankkeessa on tehty monen alan kirjallisia osaamiskartoitusmateriaaleja: levyseppähitsaaja, metsuri, metsäkoneenkuljettaja, rakennusalan perustutkinto, talonrakennusalan ammattitutkinto ja tarjoilija. www.isok.fi/, sivuvalikosta kohta Materiaalit.

Metalliala

Jyväskylän aikuisopisto kehitti vuonna 2010 Palapeli 2 -projektissa levy- ja hitsaustaitojen osaamiskartoitusta.

Levy- ja hitsaustyön kartoitus kestää kolme päivää. Mukana on kouluttaja ja osan aikaa myös tulkki. Kartoituksessa arvioitiin asiakkaan:

1. teoreettinen osaaminen,
2. työturvallisuus, levyseppähitsaajan yleistaidot jne.
3. hitsausosaaminen

Kartoitus toimi pilotoinnin osalta hyvin. Osama-projektissa kehitettiin valokuvaan perustuva metallialan osaamiskartoitus. (Ekholm, E. 2010, 37-38.)

Metsäala

Pohjois-Karjalan Ammattiopisto kehitti osaan.fi -sivuston pohjalta metsäalan osaamiskartoituksia, lähinnä kartoituslomaketta. Ne ovat Isok-projektin sivuilla. (Ekholm, E. 2010, 39.)
www.isok.fi/, sivuvalikosta kohta Materiaalit.

Sähköala

Adultan Maahanmuuttajien rekrytointihankkeessa Mamure-hankkeessa koulutettiin inkerinsuomalaisia sähkömiehiä Suomeen. Oppilaitos kehitti kuvamateriaaliin perustuvan testin. (Ekholm, E. 2010, 40-41.)
Näitä tietoja ei löydy enää verkosta.

Nopsa-hanke

Nopsa-hankkeen tavoitteena on ollut kehittää malleja, jotka auttavat ja nopeuttavat maahanmuuttajien työllistymistä työvoimapula-aloille. Projektissa on luotu nopeutetun työllistymisen koulutusmalli, esimiesten ja työyhteisöjen perehdytys- ja valmennusmalli sekä opintoihin hakeutumisen mallintaminen yhteistyössä TE-hallinnon ja työnantajien kanssa. Nopsa-projekti päättyy vuoden 2014 lopussa.

Nopsa2 -hanke jatkaa kehitystyötä, pääpainopisteenä työyhteisöjen tukeminen maahanmuuttajien perehdytyksen ja ohjauksen kysymyksissä. Hankkeiden rahoittaja on Uudenmaan ELY-keskus.
Lähde: <https://www.amiedu.fi/Default.aspx?tabid=587&id=8984>

Sosiaali- ja terveysala

Helsingin diakoniaopisto on kehittänyt sosiaali- ja terveysalan osaamisarviota, jota hyödynnetään opiskelijavalinnoissa. Lisää kohdassa 2.1.3 Sosiaali- ja terveysalan kartoitusjakso.

Johtopäätöksiä

Osaamiskartoituksista on ollut ja on projekteja, joissa on kehitetty erilaisia testejä ja menetelmiä. Kehitetyt testit ja menetelmät voivat jäädä vain yhden oppilaitoksen käyttöön, niitä ei välttämättä haluta jakaa kilpailijoille. Tiedot voidaan myös viedä verkkoon kaikkien saataville, mutta projektien päätyttyä niitä ei välttämättä enää kehitetä eikä päivitetä ja vähitellen ne häviävät verkosta. Myöhemmässä vaiheessa samoja testejä kehitetään uudelleen alusta jossakin toisessa oppilaitoksessa.

2.1.3. Sosiaali- ja terveysalan kartoitusjakso

Maahanmuuttajille tarkoitettuihin sosiaali- ja terveysalan koulutuksiin valitaan opiskelijat usein kartoitusjakson avulla. Kun koulutettaviksi ollaan valitsemassa muista kulttuureista tulleita henkilöitä, tarvitaan hyvin suunniteltuja ja soveltuvia menetelmiä, joilla opiskelijoiksi valikoituvat esim. lähihoitajan opinnoissa ja työssä parhaiten menestyvät. Kun opiskelijavalinta toteutetaan kartoitusjaksona, on mahdollista kerätä tietoa hakijoista monipuolisesti. Kartoitusjaksolla arvioinnin pitää kohdistua ammattitaidon kehittymisen edellytyksiin. Kartoitusjakson ja opinnoissa edistymisen pitäisi korreloida mahdollisimman hyvin. (Huhtala, P. 2010, 46.)

Helsingin Diakoniaopisto

Helsingin Diakoniaopisto on kehittänyt menetelmiä siihen, miten arjessa opitut tiedot ja taidot maahanmuuttajien kohdalla voidaan tunnistaa ja tunnustaa. Koulutukseen hakuvaiheessa arvioidaan opiskelijaksi hakeutuvan opiskelumahdollisuudet, pyritään tunnistamaan oppimisvaikeudet sekä tarvittavat

oppimisen tukitoimet, jotka johtuvat paljolti mm. kulttuurisidonnaisista tekijöistä, kielellisestä ilmaisutavasta ja kielitaidosta. (Wilhelmsson & Seppälä 2010, 9-10.)

Diakoniaopistossa osaamista voidaan tunnistaa seuraavilla menetelmillä:

- simulointi
- dialogi
- narratiiviset tarinat (oman elämän tulkitseminen tarinallisten merkitysten kautta, aluksi listataan erilaisia osaamisalueita)
- scaffolding (oppimisen oikea-aikainen tukeminen)
- tietoisuus
- portfolioit (kuvaus omasta osaamisesta, reflektiopinta tulevaisuudelle ja polutukselle)
- markkinointikeskustelu (markkinointipuhe, työpaikkahaastattelun simulointi).

(Wilhelmsson 2010, 33-41.)

Varia

Variassa kartoitusjakso on toteutettu 5 ja 10 päivän pituisena. Asiakkaat pitävät viikon mittaisen kartoitusjakson pituutta yleensä sopivana. Kartoitusjaksolla kerätään hakijoista tietoa useilla erilaisilla menetelmillä. (Huhtala, P. 2010, 47, 56.)

Varian kartoitusjaksolla esitellään lähihoitajakoulutusta ja työtä, arvioidaan hakijan henkilökohtaista tilannetta (kiinnostus, soveltuvuus, terveydelliset edellytykset, työelämänosaaminen, oppimisvalmiudet) sekä tehdään realistinen ja toteuttamiskelpoinen jatkosuunnitelma. (Huhtala, P. 2010, 47-48.)

Kartoitusjaksoon sisältyy ryhmätilanteita, kielitesti ja matemaattisen osaamisen arviointi. Kielitestissä selvitetään hakijan kirjallista kielen tuottamista ja ymmärtämistä. Kielitaito on hakijoilla hyvin eritasoinen. Arkikielen hallinta voi olla hyvä, mutta vaikeuksia syntyy kielikuvien ja käsitteiden ymmärtämisessä. Kielitaidon kartuttaminen opiskelun aikana on usein välttämätöntä, varsinkin alan erityissanaston. (Huhtala, P. 2010, 50.)

Matemaattista osaamista tarvitaan lähihoitajan työssä ja koulutuksessa. Kartoitusjaksolla kaikki hakijat osallistuvat matematiikan kokeeseen. Kokeen tuloksista voidaan päätellä, onko hakijalla mahdollisesti oppimisvaikeuksia matematiikassa ja voidaan ennakoida hakijan mahdollinen tuen tarve lähihoitajaopintojen matematiikan opiskelussa. (Huhtala, P. 2010, 50.)

Jokainen hakija haastatellaan. Haastattelutilanteessa on tärkeää luottamuksen syntyminen haastatellun ja haastattelijan välille. Haastattelutilanteessa on Variassa aina kaksi opettajaa, koska näin hakijan havainnointiin on paremmat mahdollisuudet. Haastattelun yhteydessä tarkistetaan opiskelijoiden koulutus- ja työtodistukset. Soveltuvuus alalle selvitetään ensisijaisesti haastattelun yhteydessä. Haastattelu ei kuitenkaan ole neutraali menetelmä. Haastattelusta saatavaan informaation vaikuttaa mm. se,

- ymmärtääkö haastateltava kysymykset samalla tavalla kuin haastattelija,
- haluaako/saako haastateltava antaa vastauksia kysymyksiin, joita hänelle esitetään ja
- missä muodossa haastateltava antaa vastaukset.

Esimerkiksi monet vieraista kulttuureista tulevat henkilöt voivat yliarvioida omia hyviä ja väheksyä omia huonoja ominaisuuksiaan haastattelutilanteessa. Lisäksi asiakkaiden mahdolliset aiemmat traumaattiset kohtaamiset viranomaisten tai muiden auktoriteettien kanssa voivat vaikuttaa siihen, millainen arviointitilanteesta tulee. Vastaamisen ongelmat ovat usein kielitaitoon ja kulttuuriin liittyviä. (Huhtala, P. 2010, 50, Nevalainen, V. 2010, 63-67.)

Opettajien tekemä haastattelu parityöskentelynä on hyvä menetelmä tiedon keräämiseksi hakijoista. Se on monipuolistanut hakijoista saatavaa käsitystä ja antanut opettajille varmuutta tehdä päätelmiä

hakijan soveltuvuudesta koulutukseen. Opettajien kokemusten vaihto ja haastattelut on toteutettu hyvin strukturoidun haastattelulomakkeen avulla selkokielellä. (Huhtala, P. 2010, 46, 56-57.)

Ennen arviointia ja osaamisen tunnistamista arvioitsijan on tärkeä tunnistaa myös omat käsityksensä maailmasta ja siitä miten ihmiset toimivat – ajatuskeemat sekä oppilaitoksen arvot ja piiloarvot. Erilaisista kulttuureista tulevien hakijoiden kohtaaminen on vaikeaa silloin kun muistista ei löydykään mallia kulttuurien välisiin tilanteisiin. Opettajan oma ja yhdessä kollegojen kanssa kerätty kokemustieto kartoitusjaksolla antaa paitsi turvallisuutta, myös aitoutta ja oikeudenmukaisuutta valintatilanteeseen. (Huhtala, P. 2010, 51, Nevalainen, V. 2010, 66-67, Wilhelmsson 2010, 24.)

Tärkein syy koulutukseen pääsyn hylkäämiselle on ollut riittävän kielitaidon puuttuminen. Hakijaa ohjataan opiskelemaan lisää suomen kieltä ja hakemaan koulutukseen esim. vuoden kuluttua uudestaan. (Huhtala, P. 2010, 58.)

2.1.4. Psykologiset testit

Yleisesti käytössä olevat psykologiset testit on kehitetty tavallisia länsimaisen kulttuurin edustajia varten ja muokattu kulttuureihin sopiviksi. Eri kulttuureista tulevat henkilöt vastaavat eri tavoin persoonallisuustesteihin, koska jo persoonallisuuden käsite on eri kulttuureissa erilainen. Esimerkiksi yksilöllisyys voidaan ymmärtää hyvin eri tavoin. Testit on myös voitu muotoilla kielellisesti vaikeiksi. (Nevalainen, V. 2010, 62 ja 66, Seppälä, T. & Wilhelmsson, N. 2010, 6.)

Psykologisia testejä kuitenkin käytetään esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan oppilaitosten opiskelijavalinnoissa, koska on tärkeää tietää, soveltuuko opiskelijaksi hakeva persoonallisuudeltaan alalle. (Nevalainen, V. 2010, 66, Wilhelmsson, N. 2010, 19.)

Huonosti toteutettu psykologinen arviointi saattaa jossain tapauksissa jopa heikentää maahanmuuttajan mahdollisuuksia päästä opiskelemaan. Yleisellä tasolla näyttää kuitenkin siltä, että huonosti toteutetusta arvioinnista ei ole sen enempää hyötyä kuin haittaakaan. (Nevalainen, V. 2010, 71.)

2.2. Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojekti

Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojekti toteutettiin vuosina 1995-1997. Mukana projektissa oli Helsingin työvoimatoimiston kansainvälinen yksikkö, Helsingin kaupungin opetusvirasto ja pääkaupunkiseudun oppilaitoksia. Projektiin osallistui 2102 maahanmuuttajaa.

Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojektin tavoitteena oli:

- rakentaa yksilöllisiä polkuja koulutukseen ja työelämään
- kehittää maahanmuuttajakoulutuksen menetelmiä ja luoda uusia koulutuskokonaisuuksia, joissa on huomioitu työelämän tarpeet
- rakentaa maahanmuuttajakoulutusta järjestävien tahojen ja maahanmuuttaja-asioita hoitavien viranomaisten välille verkosto

Maahanmuuttajille järjestettiin alkukartoituskurssi, suomen kielen ja matematiikan testi, kolmen päivän ammattitaitotestaus ja jokaiselle asiakkaalle tehtiin henkilökohtainen opiskelu- ja työllistymissuunnitelma ja lisäksi erilaisia ammatillisia koulutuksia / kursseja. (Ekholm, E. 2010, 29.)

Projektin osalta alkukartoitus ja suomen kielen tasojärjestelmä toteutuivat projektissa parhaiten. Alkukartoitukseen sisältyi ammattitaitotestaus. Oppilaitokset kehittivät projektin aikana eri alojen ammattitaitotestauksia. Ammattitaitotestaus selvensi maahanmuuttajan suunnitelmia sekä kannusti ja aktivoi hakemaan koulutukseen ja työelämään. Ammattitaitotestaus oli konkreettinen ja tehtiin suomalaisilla välineillä. Tällöin maahanmuuttaja sai tietoa siitä, mitä osaamista tarvitaan suomalaisessa työelämässä ja jatkosuunnitelmista tuli realistisia. Projektissa järjestettiin eniten testejä kaupan ja hallinnonalalla sekä metalli- ja sähköalalla. Tulosten mukaan noin 10% maahanmuuttajista ammattitaito

olisi riittänyt suoraan suomalaisille työmarkkinoille. Joillakin aloilla kuten metalli- ja ravintola-alalla tarvittiin tosin vain lyhytkestoista täydennyskoulutusta. (Ekholm, E. 2010, 4, 29, 57, 59.)

Haasteena oli, että suunnitelman toteuttaminen kesti pitkän aikaa. Pelkästään tieto maahanmuuttajan osaamisesta ei riitä vaan tarvitaan konsultatiivinen ohjausmalli koulutukseen ja työelämään. Maahanmuuttaja tarvitsee koko työllistymispolun ajan tahon, jonka kanssa voi keskustella ja saada palautetta ja tietoa mahdollisuuksista. Myös maahanmuuttajan omaa aktiivisuutta täytyy tukea. Kokeilun aikana haasteena oli, että työvoimatoimiston virkailijat vaihtuivat, tietoja ei kirjattu systemaattisesti tietojärjestelmään, polkuja muodostui vain harvoille asiakkaille ja suunnitelman toteuttaminen jäi liikaa maahanmuuttajan oman aktiivisuuden varaan. (Pitkänen, M. 1999, 4, 57, 59.)

Maahanmuuttajien polut työelämään osoittautuivat yksilöllisiksi ja pitkiksi, tavallisimmin kesto oli noin kaksi vuotta. Polun keston vaikutti myös viranomaisyhteistyö tai sen puuttuminen. Polkujen pituudet kasvoivat, kun mikään taho ei ottanut vastuulleen koko prosessia ja polun toteutumisen seurantaan vaan se jäi maahanmuuttajan omalle vastuulle. Yleisin polku työelämään kulki suomen kielen kurssien, ammatillisen kurssin tai koulutuksen sekä mahdollisesti työharjoittelun kautta. (Pitkänen, M. 1999, 56.)

Projektissa kokeiltiin ammatillisia kielikursseja. Ammatillisissa kielikursseissa painottui alaan ja aihepiiriin liittyvä suomen kielen opetus. Esimerkiksi ravintola-alalla kielikurssilla opiskeltiin palvelualan suomen kieltä. Lisäksi koulutukseen sisältyi työharjoittelujakso. Koulutuksen sopivaksi kestoksi muodostui 80 päivää. Ammatilliset kielikurssit todettiin hyödyllisiksi ja niistä saatiin myönteisiä kokemuksia. Koulutus lisäsi maahanmuuttajien kielitaitoa ja ammatillisia valmiuksia ja työharjoittelu edisti työllistymistä. Kaikesta huolimatta ammatillisia kielikursseja ei jatkettu. (Pitkänen, M. 1999, 19, 57.)

Ammatillisten koulutusten osalta näyttötutkintoon valmistava koulutus todettiin hyväksi, sillä oli hyvä työllistävä vaikutus. Lisäksi osatutkinnot onnistuivat hyvin. Tutkintotavoitteisuus lisäsi opiskelijoiden motivaatiota ja paransi mahdollisuuksia päästä koulutukseen tai työelämään. Koulutusten haasteena olivat yksilölliset opetusohjelmat, joita ei kakistellen pystytty toteuttamaan. (Pitkänen, M. 1999, 4, 58.)

Viranomaisyhteistyöverkosto ei toiminut, koska verkostoon kuuluvien välillä oli keskinäistä kilpailua koulutuksista, mukana oli liikaa yhteistyösopimuksia ja he vaihtuivat usein, joten sitoutuminen hankkeeseen ei ollut suurta. Verkosto toimi lähinnä tiedon välityksen kanavana maahanmuuttajien koulutus- ja työllistämishankkeissa. (Pitkänen, M. 1999, 58.)

2.3. Oppimisvaikeudet

Maahanmuuttajien oppimisvaikeuksia on haasteellista tunnistaa ja usein ne tulkitaan suomen kielen taidon puutteiksi. Oppimisvaikeuksille on tyypillistä, että oppimista ei tapahdu, vaikka henkilö saa opetusta ja opiskelee ahkerasti. Asiakkaan epätasainen kielenvalmiuksien tai opiskeluvaikeuksien osaamisprofiili saattaa olla merkki oppimisvaikeudesta. Esimerkiksi kirjallinen ilmaisu voi olla heikkoa, vaikka henkilö pystyy ilmaisemaan ajatuksiaan ja refleктоimaan omaa toimintaansa suullisesti. Toinen indikaattori liittyy maahanmuuttajan työ- ja koulutushistoriaan. (Vakimo, T. 2010, 82-83.)

Maahanmuuttajien osaamisen ja oppimisen pulmat pitäisi suhteuttaa heidän aikaisempaan oppimisympäristöönsä ja elämänhistoriaansa. Usein henkilö on kotimaassaan luonut toimivan aikuisidentiteetin, oppinut peittämään oppimisvaikeudet ja oppinut kompensatiivkeinoja. Hän ei välttämättä koe oppimisvaikeuden haittaavan elämäänsä. Suomi vieraana kielenä tuo oman haasteen oppimisvaikeuksien tunnistamiseen. Aikuisten maahanmuuttajien kohdalla ei voida myöskään varmuudella tietää, onko kyseessä oppimisvaikeus vai harjaantumattomuus kielitaidon eri osa-alueilla. Lisäksi oppimisvaikeus voi liittyä vain vieraan kielen hallintaan. (Vakimo, T. 2010, 79-81.)

Moni opiskelija on suorittanut kotimaassaan lukion tai yliopisto-opintoja, mutta opiskelutottumuksista huolimatta suomen kielen oppiminen voi olla hidasta. Opiskelijan kotimaan poliittinen tilanne saattaa myös vaikuttaa kielenoppimiseen, esimerkiksi kurdinkieliset opiskelijat eivät ole saaneet oppia lukemaan

ja kirjoittamaan omalla äidinkielellään, mikä saattaa joidenkin kohdalla näyttäytyä oletettua heikompana kirjallisena ilmaisuna. (Vakimo, T. 2010, 82.)

Maahanmuuttajan opiskeluvaikeudet voivat johtua elämän- ja perhetilanteesta, mutta myös traumatisoitumisesta, mikä on pakolaistaustaisten maahanmuuttajien parissa melko yleistä. Traumaattiset kokemukset haittaavat keskittymistä ja muistitoimintoja tai ne saattavat palata mieleen opetuksessa käsiteltyjen aiheiden johdosta. (Vakimo, T. 2010, 80.)

Maahanmuuttajien oppimisvaikeuksien kartoittamiseen suositellaan ns. dynaamista mallia. Dynaamiseen arviointiin sisältyy opetus- ja arviointimenetelmien sekä oppimisympäristön arviointi. Maahanmuuttajien kohdalla on erityisen tärkeää kuulla henkilön itsensä käsityksiä oppimista haittaavista ja tukevista tekijöistä. Koska dynaaminen arviointi vaatii pidemmän seuranta- ja opiskeluajan, jäävät maahanmuuttajien oppimisvaikeudet usein havaitsematta. (Vakimo, T. 2010, 82-83.)

2.4. Kotoutumissuunnitelma

Kotoutumissuunnitelma tehdään maahanmuuttajalle, joka on saanut Suomessa kotikunnan ja joka hakee työmarkkinatukea (kotoutumisaikana kotoutumistuki) tai toimeentulotukea. Suunnitelmakauden aikana selvitetään myös, miten muualla hankittu ammatti tai tutkinto voidaan saattaa suomalaisen työelämän vaatimuksia vastaavaksi, ja minkälaista lisäkoulutusta tarvitaan. Kolmen vuoden aika suomen kielen oppimiseen ja ammatilliseen koulutukseen on yksinkertaisesti liian lyhyt. (Suokonautio, J 2008, 40-41.)

Kotouttamissuunnitelma on kontekstisidonnainen. Maahanmuuttaja ei useinkaan tunne suunnitelmaan liittyvää kontekstia, joten hänen on vaikea suunnitella. Maahanmuuttajan kanssa olisi käytävä keskustelu siitä, mikä kotoutumissuunnitelma oikeastaan on tai jopa luopua koko käsitteestä yhteisessä dialogissa. Parempi olisi keskustella siitä, mitä nyt on tapahtumassa ja mihin maahanmuuttajan on mahdollisuus osallistua. (Suokonautio, J 2008, 29-30.)

Kotoutumissuunnitelmaa tehtäessä maahanmuuttajan tulisi saada oleellista tietoa omaa tulevaisuudensuunnitteluaan varten ja myöhemmin suunnitelmien avulla tulisi pystyä seuraamaan ja tukemaan maahanmuuttajan prosessia kohti ammatillista koulutusta ja työelämää. (Suokonautio, J 2008, 74.)

Maahanmuuttaja-asiakkaiden haastatteluista välittyi kuva, että kotoutumissuunnitelma sellaisena työhallinnon työvälineenä kuin se laissa, tulostavoitteissa tai työn seurannassa mielletään, on maahanmuuttajalle täysin vieras. Asiakas ei ehkä tunnista koko termiä. (Suokonautio, J 2008, 75.)

Kotoutumissuunnitelmat jäävät maahanmuuttajien mielissä irrallisiksi tapaamisiksi vailla käytännön merkitystä. Työntekijä voi joutua ottamaan kantaa, ovatko suunnitelmat realistia tässä yhteiskunnassa ja onko asiakkaan aikaisempi ammatti sellainen, josta saatua tietoa ja työkokemusta voi täällä hyödyntää. Ohjaustyötä tehtäessä on oltava käytössä suuri määrä tietoa olemassa olevista mahdollisuuksista. (Suokonautio, J 2008, 76.)

Kotoutumissuunnitelmahaastattelu oli sidottu suureen joukkoon sääntöjä, eikä tilanteeseen jäänyt juurikaan tilaa keskustelulle, jota voisi kutsua ohjaukseksi. Työvoimatoimistoilla ei nykyisillä resursseilla ole mahdollisuutta tehdä oikeaa taustoihin ja tilanteisiin syventyvää ohjaustyötä. (Suokonautio, J 2008, 76- 77.)

Suunnitelmissa ylivoimaisesti suurin osa kotoutumissuunnitelman tekstistä kuvailee tulijan koulutusta ja työhistoriaa. Varsinaista suunnitelmatekstiä on keskimäärin kaksi lausetta jokaisessa kotoutumissuunnitelmassa. Yleensä on määritelty tavoiteammatti Suomeen muutettaessa. (Suokonautio, J 2008, 77.)

Tavallisimmissa suunnitelmateksteissä todetaan tarve opiskella suomen kieltä, joka kuulostaa hyvin

ymmärrettävältä Suomeen muutettaessa. Suunnitelmissa mainitaan ammatti, jota maahanmuuttaja on tehnyt tai josta hän on kiinnostunut. Mukana ei ole minkäänlaista pohdintaa siitä, miten tavoite vähitellen saavutettaisiin esimerkiksi ammattisanastoa opiskellen, tietoa keräten tai valintoja jonkun kanssa pohtien. (Suokonautio, J 2008, 77.)

Kolmen vuoden aika suomen kielen oppimiseen ja ammatilliseen koulutukseen on yksinkertaisesti liian lyhyt. Esimerkiksi Etelä-Savossa tehdyn tutkimuksen mukaan maahanmuuttajien enemmistön työllistyminen voidaan saavuttaa noin viiden vuoden kuluessa maahanmuutosta, joten kolmen vuoden kotoutumisaika ei riitä seurantajaksoksi. (Suokonautio, J., 2008, 40-41, 45, 52-53.)

2.5. Ohjaus

Opetushallituksen suositus tukee vaihtoehtoisten ja joustavien koulutuspolkujen rakentamista kunkin maahanmuuttajan yksilöllisten lähtökohtien, koulutustarpeiden ja tavoitteiden pohjalta. Lisäksi koulutuksen tulee pohjautua maahanmuuttajan aikaisemmin hankkimille tiedoille ja taidoille. (Suokonautio, J 2008, 39.)

Jo ohjauksen alkuvaiheessa olisi tärkeää selvittää, mitä maahanmuuttaja osaa. Tällöin häntä voitaisiin lähteä ohjaamaan oikeaan suuntaan. Liittyipä osaaminen sitten ammatin tai työelämän suuntaan tai harrastuksiin. Tärkeää olisi arvostaa sitä osaamista, minkä maahanmuuttaja on jo kotimaassaan hankkinut ja lähteä vahvistamaan sitä. (Pakarinen, E. 2011, 85.)

Monet maahanmuuttajat tarvitsevat tukea ammatillisen koulutuksen ja täydennyskoulutuksen suunnittelussa. Heidän on mahdotonta tietää, millaisilla toimenpiteillä ja lisäkoulutuksilla he voivat täydentää ammattitaitonsa voidakseen työllistyä suomalaisilla työmarkkinoilla. Asiantuntijoillekin oikeiden / sopivien polkujen löytäminen asiakkaille voi olla vaikea tehtävä. Lisäksi maahanmuuttajat ovat keskenään erilaisessa asemassa riippuen siitä, miten hyvin heidän ammattitaitonsa on siirrettävissä maasta toiseen. Joillakin maahanmuuttajilla on terveydellisiä pulmia ja niiden selvittelyssä mukana pitäisi olla kuntoutuksen asiantuntijoita, jotta mahdollinen ammatti voisi löytyä. (Suokonautio, J 2008, 82, 99-100.)

Suokonaution tutkimushaastatteluissa maahanmuuttajat totesivat, että joissain kotouttamishaastatteluissa oli varsin autoritaarinen tapa ohjata asiakasta dialogin jäädessä vähemmälle. Maahanmuuttaja jää hyvää tarkoittavan tietotulvan alle ja hänen on vaikea tehdä päätöksiä omista lähtökohdistaan. Oppilaitosten osalta joskus voi käydä niin, että ohjataan hyvä ja mukava maahanmuuttajaopiskelija mieluummin oman oppilaitoksen koulutukseen kuin muualle. (Suokonautio, J 2008, 80-81.)

Maahanmuuttajien on vaikea saada ammattitaitoista ja riittävän pitkäjänteistä opinto-ohjausta. Ohjaus jää oppilaitoksissa ja TE-toimistoissa irralliseksi ja hajanaiseksi eikä opiskelijan valintoja pystytä tukemaan pitkäjänteisesti ja prosessin monia vaiheita huomioiden. Moniammatillisen yhteistyön vahvistaminen on tärkeää, sillä sosiaalisen syrjäytymisen uhan alla olevien maahanmuuttajien ja muiden vähemmistöryhmien tarpeet ovat usein liian moninaisia, jotta mikään ammattiryhmä voisi vastata niihin yksin. Salassapitosäädökset vaikeuttava yhteistyötä eri viranomaisten kanssa. (Pakarinen, E. 2011, 88, (Suokonautio, J 2008, 48).)

Ohjauksen näkökulmasta näyttää joskus siltä, että ratkaisuja tehdään liian lyhyellä tähtäimellä ja ne riippuvat liikaa siitä, millaisia vaikutuksia koulutukseen osallistumisella on ihmisten ja perheiden tavalliseen arkeen. Ohjauksen näkökulmasta tarkasteltuna joskus vaivalloisemmat ratkaisut voisivat olla pidemmällä tähtäimellä kaikkein onnistuneimpia. Lisäksi käytännön asiat ja arjen sujuminen voivat viedä voiton pitkän tähtäimen suunnittelulta. Koulutuksen valinnassa kyse voi olla oleskeluluvasta, bussilipusta, oppilaitoksen etäisyydestä, opiskelujakson ajoituksesta, ylläpitokorvauksesta, lasten hoitojärjestelyistä tai puolison suhtautumisesta koulutukseen. Aina maahanmuuttajat eivät edes usko omiin vaikutusmahdollisiinsa vaan jättäytyvät järjestelmän, luojan tai ohjaajan armoille. Etukäteen suunnittelu ei myöskään kuulu kaikkien eri kulttuureista tulevien ihmisten tapaan toimia. (Suokonautio, J. 2008, 86-88.)

Ennen kielitaidon kertymistä maahanmuuttajat voivat vain poikkeustilanteessa harjoittaa omaa ammattiaan ja vaikka he päätyisivät omalle alalleen, heillä on edessään ammattitaidon päivitystyö ajan kulumisen ja yhteiskuntien erilaisuuden vuoksi. Kaikkea ammattitaitoa ei voi siirtää sellaisenaan maasta toiseen. (Suokonautio, J 2008, 82.)

Koulutuksen valinnoissa tarvitaan parempaa yhteistyötä kouluttajien ja työvoimatoimiston välillä. Kyse on maahanmuuttajien oikeasta ohjaamisesta ja siitä, että myös heillä itsellään tulisi olla valmiuksia ja mahdollisuus ottaa kantaa omiin tilanteisiinsa. (Suokonautio, J 2008, 61.)

Maahanmuuttajien koulutuspolkujen rakentamisen näkökulmasta maahanmuuttajien pääsy ammatilliseen koulutukseen on vaikeutunut koko maassa vuosina 2004–2006. Yhtenä syynä on ollut kielitaidon systemaattinen testaus koulutusvalintoja tehtäessä. (Suokonautio, J 2008, 48.)

Ammattisanaston opettamista pidettiin tärkeänä, koska oman ammatin sanaston tunteminen vie kohti työelämässä selviytymistä. Maahanmuuttajat näkivät, että heidän ammattikoulutustaan tai osaamistaan pitäisi päivittää vastaamaan suomalaisia vaatimuksia. He eivät kuitenkaan löytäneet itselleen sopivia väyliä täydentää tietojään. (Suokonautio, J 2008, 100-101.)

Esimerkiksi Turussa ja Tampereella työvoimatoimisto on voinut ryhmäpalveluina ostaa maahanmuuttajayhdistyksiltä ohjauspalveluita, joiden ajatus on järjestää omakielistä ohjausta maahantulon alkuvaiheessa. (Suokonautio, J. 2008, 89.)

Ammatillista koulutusta tulisi kehittää niin, että siellä olisi mahdollisuus eriyttää koulutusta paremmin vastaamaan myös vähän heikommin suomea puhuvien opiskelijoiden tarpeisiin. Ehkä maahanmuuttajien koulutuksen kokonaisuuden ei pitäisikään olla palapeli vaan kerroksittain rakentunut spiraali. (Suokonautio, J. 2008, 118-119.)

Työntekijöiden pitäisi olla hyvin perillä siitä, missä asioissa ja millaista ohjausta maahanmuuttaja tarvitsee. Tärkeää on myös tietää, missä kotoutumisprosessin vaiheessa maahanmuuttaja on. (Pakarinen, E. 2011, 73.)

Maahanmuuttajien ohjauksen toivottiin olevan prosessinomaisempaa, jolloin ohjaajan ja ohjattavan olisi mahdollista luoda syvällisempi ja luottamuksellisempi ohjaussuhde. Tällöin olisi myös mahdollista kehittää maahanmuuttajien itseohjausvalmiuksia. Jotta ohjaukseen olisi enemmän aikaa ja se olisi prosessinomaisempaa, maahanmuuttajatyöhön tarvittaisiin enemmän sekä taloudellisia että henkilöresursseja. Rajalliset resurssit vaikuttavat myös siihen, että työntekijöillä ei ole mahdollisuutta kehittää ohjausta vaan työntekijät tekevät ohjausta annettujen resurssien puitteissa. Maahanmuuttajien ohjaus ei myöskään saisi olla liian pirstaleista vaan sen pitäisi olla verkostoituneempaa. Tällöin maahanmuuttajan ei aina tarvitsisi kertoa samoja asioita eri työntekijöille vaan tietojen pitäisi siirtyä mahdollisimman sujuvasti. (Pakarinen, E. 2011, 91.)

2.6. Työnantajat

Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojektin raportissa todetaan, että suomalaiset työmarkkinat ovat monokulttuuriset: maahanmuuttajille on samat vaatimukset kuin kantaväestöllekin. Maahanmuuttaja valitaan töihin, jos siitä on taloudellista hyötyä. Ruotsissa tehdyn tutkimuksen mukaan rekrytointitilanteessa maahanmuuttajan kulttuurituntemus, kielitaito ja erilaiset sosiaaliset kokemukset olivat harvoin meriitti. Poikkeuksena olivat julkiset palvelut, joissa kohderyhmänä ovat toiset maahanmuuttajat. Suomessa on palkattu maahanmuuttajia julkiselle sektorille maahanmuuttajien vastaanottoon, kouluihin opettajiksi, avustajiksi ja tulkeiksi. Monet maahanmuuttajat ovat kokeneet syrjintää työnhaussa ja työpaikalla. Wrench jakaa Euroopan maahanmuuttajat kolmeen ryhmään ihonvärin ja statuksen mukaan: valkoiset eurooppalaiset, valkoiset maahanmuuttajat ja näkyvät vähemmistöt (afrikkalaiset, aasialaiset), jotka ovat kokevat valkoisia vähemmistöjä enemmän syrjintää. Työpaikalla syrjintä voi olla esimerkiksi sitä, että maksetaan pienempää palkkaa kuin kantaväestöön

kuuluvalle. (Pitkänen, M. 1999, 37-40.)

2.7. Työllistyminen

Maahanmuuttajien työllistymisen esteiksi mainitaan kielitaidon ja paikallisen kulttuurin tuntemuksen puute sekä suomalaisten työnantajien vieroksuvat asenteet. (Suokonautio, J 2008, 37.)

Maahanmuuttajien työllistymisen ongelmat on paikannettu kolmenlaisiksi:

- itse maahanmuuttajaan liittyvät ongelmat,
- työnantajiin, työolosuhteisiin ja työyhteisöön liittyvät ongelmat sekä
- maahanmuuttajiin kohdistuvien viranomaistoimenpiteiden, lähinnä työvoimapalvelujen ja muiden palveluiden ongelmat.

Vastaavasti maahanmuuttajien kannalta keskeisiksi ongelmiksi on työllistymisen kannalta nimetty:

- riittämätön suomen tai ruotsin kielen taito,
- koulutuksen ja osaamisen puute tai vaje ja
- tilanteen parantamiseksi tietojen puute tarpeellisista toimista tai niiden käyttämisestä. (Pakarinen, E. 2011, 41.)

Maahanmuuttaja-asiakkaiden työllistymiseen vaikutti:

- alan työllisyystilanne
- yksilölliset ominaisuudet
- maahanmuuttajan kontaktiverkostot.

Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojektiin osallistuneiden maahanmuuttajien haastattelujen perusteella työn saamiseksi on tärkeää:

- suomen kielen taito
- osoitettu ammattitaito
- työkokemus
- hyvä itsetunto
- sinnikkyys
- oma aktiivisuus
- hyvät tiedonhankintavalmiudet
- sopiva ikä
- kontaktiverkostot ja työnhakutaidot
- suomalainen suosittelija (takaa luotettavuuden)

(Pitkänen, M. 1999, 57.)

Hyvä suomen kielen taito on merkittävä työllistymisen kannalta, mutta eri työtehtävissä on eroja. Yleensä suomen kielen tason kolme omaava maahanmuuttaja pääsee omaa osaamistaan vastaaviin töihin, mutta akateemisilta odotetaan enemmän. (Pitkänen, M. 1999, 31,40.)

Suomalaisella koulutuksella tai tutkinnolla on merkitystä maahanmuuttajalle kun hän hakee töitä. Jos alalla on kysyntää työntekijöistä, se helpottaa työn saantia. Hyvä koulutus ei yksin kuitenkaan takaa työhön pääsyä. Esimerkiksi akateemisesti koulutetuista maahanmuuttajista Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojektissa työllistyi 12 % ja koulutusta vastaaviin tehtäviin 8 %. Vastaavasti peruskoulutasoiset opinnot käyneistä työllistyi 19 %. Parhaiten koulutustaan vastaavin töihin sijoittuivat kaupallisen työn, hallinto- ja toimistotyön, palvelutyön, rakennustyön ja teollisen työn ammattilaiset. Näiden alojen osaaminen on helpompaa siirtää maasta toiseen. Kaupan ja hallinnon sekä kaupallisen alan osaamisen siirtäminen osoittautui kylläkin haasteelliseksi. Asiakkaat tarvitsivat pitkän täydennyskoulutuksen Suomessa vaikka alalle työllistyiinkin. Myös muiden mainittujen alojen osaajat suorittivat ammatillisen kurssin tai työharjoittelun ennen työllistymistä. (Pitkänen, M. 1999, 31,41.)

Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojektissa 30-40 –vuotiaat työllistyivät paremmin, mutta yli

50-vuotiaiden oli vaikeampi työllistyä. Kontaktit ja työnhakutaidot oli tärkeitä keinoja löytää töitä. Pakolaisilla ja paluumuuttajilla on heikompi asema saada kontakteja. Avioliiton kautta Suomeen tulleet maahanmuuttajat liittyvät puolisonsa kontaktiverkostoon. Myös kurssien ja koulutusten kautta muodostuu kontakteja esim. opettajiin. Näyttää myös siltä, että monet maahanmuuttajat löytävät työpaikan todennäköisimmin ”piilotyömarkkinoilta”. Viranomaiset tarvitsevat tietoa piilotyömarkkinoista eli aloista, joilla maahanmuuttajien osaamista voidaan hyödyntää. (Pitkänen, M. 1999, 32, 44-45, 59.)

Lähteet:

Ekholm, E. 2010. Maahanmuuttajien osaaminen näkyväksi. Virikkeitä ammatillisen osaamisen kartoittamiseen kotoutusohjauksessa.
[www.poliisi.fi/intermin/biblio.nsf/C01217D5C24B6922C22578C50027BA51/\\$file/062011.pdf](http://www.poliisi.fi/intermin/biblio.nsf/C01217D5C24B6922C22578C50027BA51/$file/062011.pdf)

Huhtala, P. 2010. Kuvaus Vantaan Ammattiopisto Varian kartoitusjaksosta lähihoitajakoulutuksen opiskelijavalintana. Sivut 44- 61 Teoksessa Maahanmuuttajan osaamisen tunnistaminen.
blogs.helsinki.fi/koulutuksesta-tyoelamaan/files/2010/11/Maahanmuuttajan-osaamisen-tunnistaminen-Palmenian-julkaisu-2010.pdf

Nevalainen, V. 2010. Psykologisten arviointien oikeudenmukaisuus maahanmuuttajien oppilaitosvalinnoissa. Sivut 62-73. Teoksessa Maahanmuuttajan osaamisen tunnistaminen.
blogs.helsinki.fi/koulutuksesta-tyoelamaan/files/2010/11/Maahanmuuttajan-osaamisen-tunnistaminen-Palmenian-julkaisu-2010.pdf

Pakarinen, E. 2011. Kokemuksia maahanmuuttajien ohjauksesta työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa. sivut 37-99. Tavoitteena työelämä – maahanmuuttajien osaaminen näkyväksi Aini Pehkonen (toim.)
www.isok.fi/materiaali/Tavoitteena_tyuelama.pdf

Pitkänen, M. 1999. Matkalla menestykseen? Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojektin loppuraportti. Työhallinnon julkaisu 233. Helsinki: Valopaino Oy.

Seppälä, T & Wilhelmsson, N. 2010. Johdanto. Sivut 6-9. Teoksessa Maahanmuuttajan osaamisen tunnistaminen.
blogs.helsinki.fi/koulutuksesta-tyoelamaan/files/2010/11/Maahanmuuttajan-osaamisen-tunnistaminen-Palmenian-julkaisu-2010.pdf

Suokonaukio, J. 2008. Palapelin palat paikoilleen. Maahanmuuttajien kokemuksia kotoutumiskoulutuksesta ja ehdotuksia sen kehittämiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriö Euroopan sosiaalirahasto 2000-2006. Taitto: Proinno Design Oy
Elektroninen versio: Proinno Design Oy
Paino: Kopijyvä Oy
Helsinki 2008
www.rakennerahastot.fi/vanhat_sivut/rakennerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/tutkimukset_ja_selvitykset/12_palapelinpalat_paikoilleen_maahanmuuttajien_kokemuksia_kuntoutumiskoulutuksesta_ja_ehdotuksia_sen_kehittamiseksi.pdf

Vakimo, T. 2010. Aikuisten maahanmuuttajien oppimisvaikeudet. Sivut 74-90. Teoksessa Maahanmuuttajan osaamisen tunnistaminen.
blogs.helsinki.fi/koulutuksesta-tyoelamaan/files/2010/11/Maahanmuuttajan-osaamisen-tunnistaminen-Palmenian-julkaisu-2010.pdf

Wilhelmsson N. 2010 Maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen Helsingin Diakoniaopiston ammatillisissa työvoimapolitiisissa koulutuksissa 2010. sivut 32-43. Teoksessa Maahanmuuttajan osaamisen tunnistaminen.

blogs.helsinki.fi/koulutuksesta-tyoelamaan/files/2010/11/Maahanmuuttajan-osaamisen-tunnistaminen-Palmenian-julkaisu-2010.pdf

Wilhelmsson, N. 2010 Osaamisen määrittely. sivut 10-31. Teoksessa Maahanmuuttajan osaamisen tunnistaminen.

blogs.helsinki.fi/koulutuksesta-tyoelamaan/files/2010/11/Maahanmuuttajan-osaamisen-tunnistaminen-Palmenian-julkaisu-2010.pdf

3. Kotoutumissuunnitelmat URAssa

3.1. Johdanto

Ulkomailla suoritetun tutkintojen ja pätevyysien sekä hankitun osaamisen tunnistamisen kehittämissuunnitelman puitteissa analysoitiin maahanmuuttaja-asiakkaiden URA-tiedoista koulutus- ja työnhakuprofiilin, kartoituksen ja kotoutumissuunnitelman sisältöä.

Tavoitteena oli selvittää:

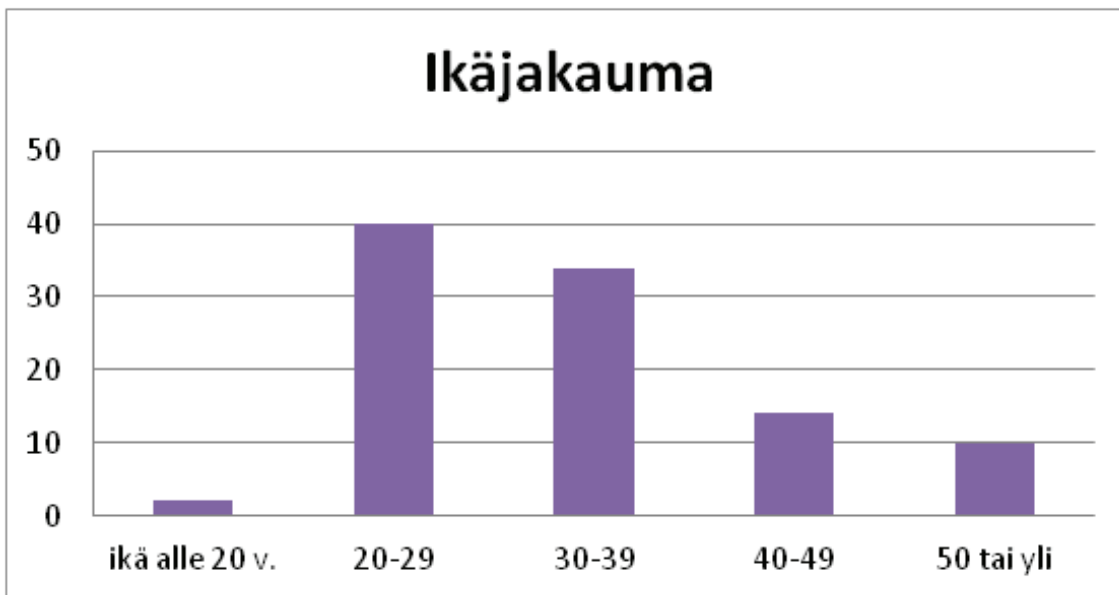
- miten maahanmuuttaja-asiakkaiden tiedot kirjataan URA:an,
- mitä kartoituskenttä ja kotoutumissuunnitelma sisältävät ja
- tarvitaanko yhdenmukaisuutta tai koulutusta URA:n käyttöön / tietojen kirjaamiseen

Aluehallinnon tietohallintopalveluyksikkö Ahti teki URA-tietoihin kotoutumisasiakkaista haun seuraavilla hakutekijöillä:

- asiakkaalle on annettu työvoimapolitiittinen lausunto G1 ja
- työnhaku alkanut 1.4.2014 (1.4-3.7.2014)
- asuinpaikka Espoo, Helsinki tai Vantaa

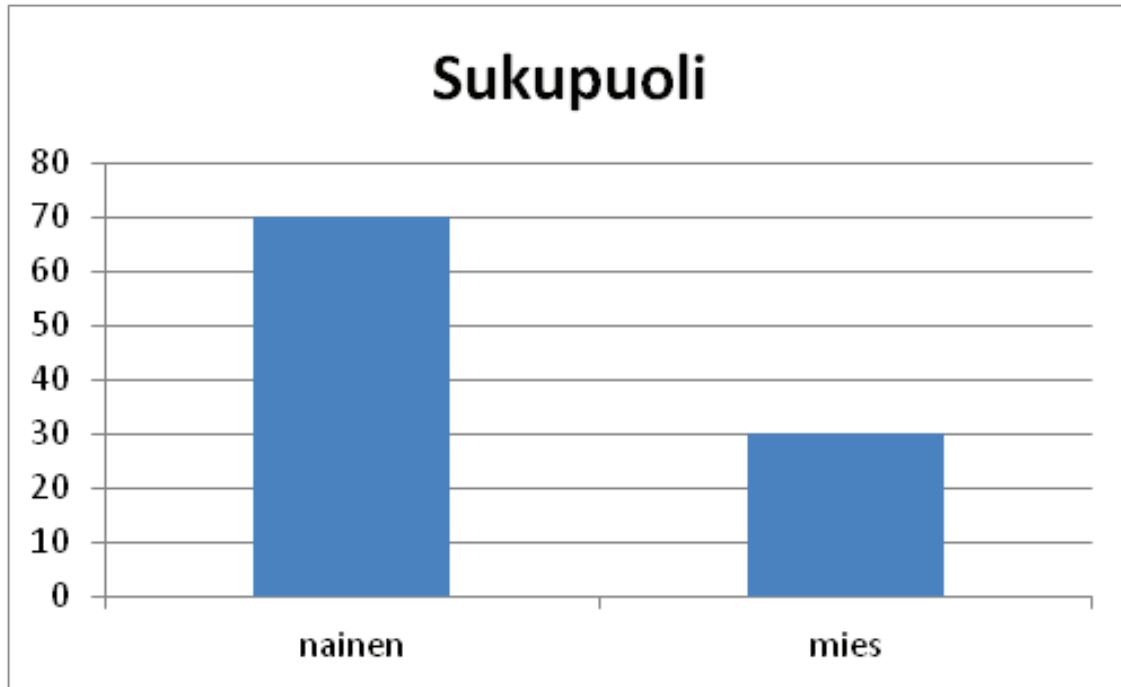
Hakutulokseksi tuli 411 asiakasta. Näitä asiakkaista valittiin satunnaisotannalla 100 henkilöä, joiden tiedot käytiin läpi tarkemmin. 100 henkilön joukossa oli kuusi henkilöä, jotka olivat olleet asiakkaina pidempään kuin kolme kuukautta. Heillä oli esim. mennyt työnhaku poikki ja työttömyyden laskenta oli alkanut alusta. Asiakkaan tiedoista tarkasteltiin mm. koulutustiedot, työhistoria, kartoituskortti ja kotoutumissuunnitelma.

3.2. Otannan ikäjakauma



Kuva, ikäjakauma

3.3. Otannan sukupuoli



Kuva, sukupuolijakauma

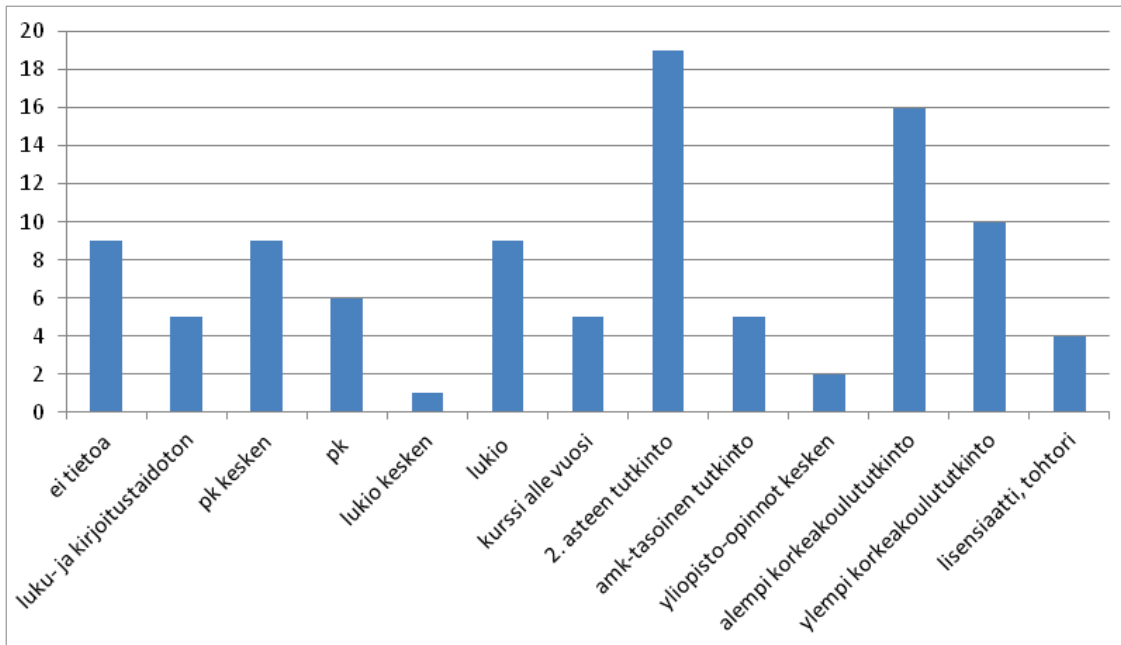
Jostakin syytä otannassa oli yli kaksinkertainen määrä naisia suhteessa miehiin.

3.4. Asiakkaiden kotimaa

100 hengen otannassa oli kansallisuuksia 40 eri maasta. Jos asiakkaita oli enemmän kuin yksi, sulkuihin on merkitty kuinka monta kyseisestä maasta.

Algeria, Bangladesh (3), Bulgaria (tai Albania 2), Filippiinit, Gambia (2), Ghana (4), Intia (5), Irak (8), Iran (2), Irlanti (2), Italia (2), Kamerun (2), Kenia, Kiina (3), Kolumbia, Kongo, Kosovo, Kuuba, Latvia, Libya, Marokko (5), Meksiko, Nepal (3), Nigeria (3), Norsunluurannikko, Pakistan (2), Puola, Ranska (2), Saksa, Somalia (11), Sri Lanka, Sudan, Syyria (5), Thaimaa, Turkki (6), Venezuela, Venäjä (3+1 inkeriläinen), Vietnam, Viro (3), Yhdysvallat (3).

3.5. Koulutustausta



Kuva, asiakkaiden koulutustausta

Asiakkaiden koulutustiedot on luokiteltu tässä taulukossa URAan kirjattujen tietojen mukaan. Jokainen asiakas on luokiteltu vain yhteen koulutusluokkaan (asiakkaan kannalta ylin koulutus).

Useissa tapauksissa asiakkaiden koulutustietoja ei ollut merkitty koulutuskortille, mutta ne oli kirjattu kartoituskortille. Kehittämiprojektin kannalta maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoituksiin sopivia asiakkaita oli vaikea hakea, kun tietoja ei ollut koulutuskortilla vaan kartoituskortilla ja kyseiseen tekstikenttään ei voi kohdistaa hakua URA:ssa.

Tarkasteltaessa asiakkaiden koulutustietoja yhdeksän henkilön URA-tiedoissa ei ollut ollenkaan merkintöjä koulutustiedoista tai URAan oli merkitty, että henkilöllä ei ole koulutusta. Todennäköisesti jälkimmäinen kommentti tarkoitti, että asiakkaalla ei ole ammatillista koulutusta. Viisi henkilöä oli kokonaan luku- ja kirjoitustaidottomia eikä heillä ollut mitään koulutusta.

Yleensä asiakkaan tietoihin oli kirjattu kuinka monta vuotta hän oli käynyt peruskoulua, mutta peruskoulun oppimäärän virallisessa kestossa voi olla suuria maakohtaisia eroja. Yhdeksän henkilöä luokiteltiin luokkaan peruskoulu kesken. Tässä luokassa on henkilöitä, jotka ovat keskeyttäneet peruskoulun tai ovat käyneet peruskoulua joitakin vuosia, esim. 5 vuotta. Peruskoulun keskeyttämisen syitä olivat mm. pakolaisuus ja työhön meno. Peruskoulun käyneeksi luokiteltiin ne, jotka olivat käyneet peruskoulua ainakin 8 vuotta tai tietoihin oli merkitty koulutukseksi peruskoulu.

Asiakkaan koulutustietoihin oli voitu merkitä myös yleissivistävä koulutus. Yleissivistävä koulutus on terminä haasteellinen sillä se sisältää sekä peruskoulu- että lukiotasoiset opinnot. Kun asiakastiedoissa käytetään pelkästään termiä yleissivistävä koulutus, niin silloin ei selviä onko asiakas käynyt omassa maassaan peruskoulun vai myös lukio-opinnot. Tässä taulukossa kaikki sellaiset asiakkaat, joilla oli URAssa pelkästään merkintä yleissivistävä koulutus eikä mainintaa koulutuksen kestosta tai muuta vastaavaa, on luokiteltu kohtaan peruskoulu.

Peruskouluopintojen keston kirjaaminen asiakastietoihin, esimerkiksi asiakas on käynyt peruskoulua viisi vuotta, kertoo asiantuntijalle millainen on asiakkaan koulutus pohja. Kun asiakkaalla on vähän peruskouluopintoja käytynä omasta kotimaastaan, hän voi tarvita lisää peruskouluopetusta Suomessa ja enemmän tukea ammattiin valmistavissa opinnoissa. Lisäksi asiakkaan oppimistaidot voivat olla

heikommat kuin peruskoulun kokonaan suorittaneella.

Yhden henkilön URA-tietoihin oli merkitty lukio kesken ja yhdeksällä henkilöllä oli lukiotasoinen koulutus. Joidenkin asiakkaiden henkilötiedoissa oli koulutuksen kestoksi merkitty 12 vuotta tai 13 vuotta ja myös nämä luokiteltiin lukion käyneiksi.

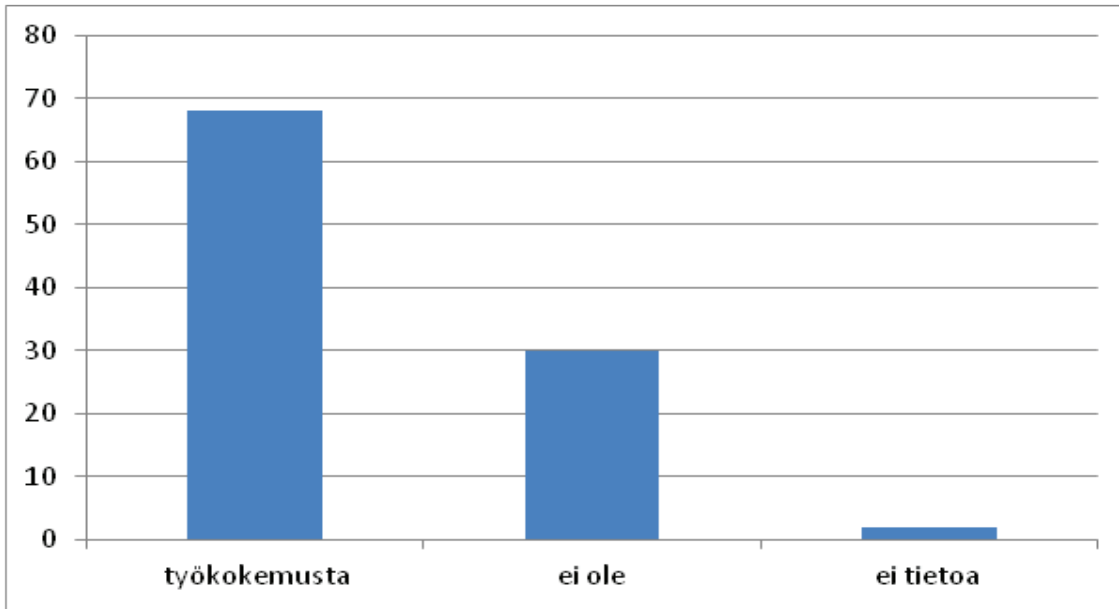
Viisi asiakkaista oli käynyt lyhyen kurssin, esim. kestoltaan 3-6kk, trukinkuljetus, ravintola-ala. Kuvaan 3, asiakkaiden koulutustausta, asiakkaan koulutukseksi on valittu vain yksi koulutus ja mahdollisuuksien mukaan ylin koulutus. Esimerkiksi kurssin käynyt saattoi olla myös peruskoulun tai lukion käynyt henkilö, mutta hänet kirjattiin tässä taulukossa pelkästään kurssin käyneeksi.

Toisen asteen tutkinnon suorittaneiksi luokiteltiin henkilöt, joilla oli 1-3 vuoden kestoiset ammatilliset opinnot. Näitä oli otoksessa 19.

Ammattikorkeakoulutasoinen tutkinto sekä alempi ja ylempi korkeakoulututkinto sekoittuvat usein keskenään. Eri kohdissa asiakkaan URA-tietoja voi olla erilaisia tietoja tutkinnosta, sen tasosta ja kestosta. Kun asiakkaan tiedoista ei ole selvinnyt onko asiakkaan tutkinto ylempi vai alempi korkeakoulututkinto, on tutkinto tässä taulukossa luokiteltu alemmaksi korkeakoulututkinnoksi. Vastaavasti jos asiakastiedoissa on ollut sekä amk-tasoinen että alempi korkeakoulututkinto on asiakkaan tutkinto tällöin luokiteltu amk-tutkinnoksi. Lisäksi tohtorin ja lisensiaatin tutkintoja on sekoitettu ylempään korkeakoulututkintoon. Tutkinnon tarkemmat tiedot on voitu myös jättää kirjaamatta ja kirjoitettu vain, että asiakas on esittänyt tutkintotodistuksen. Asiakkaan tietoihin oli usein myös merkitty, että asiakkaalla ei ole todistuksia.

Asiakkaiden koulutustietojen merkitsemisessä oli jonkin verran puutteita ja sekaannuksia. Osa voi johtua siitä, että eri asiantuntijat tulkitsevat asiakkaan koulutustietoja eri tavalla tai asiantuntija ei ole tutustunut suomeksi ja se on kahden henkilön oikeaksi todistama (ei siis virallinen käännös), käännös ei välttämättä ole kovin luotettava. Kun tulkki kääntää todistuksen, hän ei välttämättä tunne asiakkaan entisen kotimaan koulutusjärjestelmää eikä koulutussanastoa tai oppilaitoksia. Tällöin voi tulla virheellisiä tulkintoja. Usein asiakkaalta voivat myös puuttua todistukset, varsinkin jos kyseessä on kurssi tai ammatillinen koulutus. Lisäksi asiakas voi toimittaa tutkintotodistuksensa kotoutumissuunnitelman tekemisen jälkeen, jolloin asiantuntijalla ei välttämättä ole ketään, joka pystyisi auttamaan tutkintotodistuksen kääntämisen ja tulkitsemisen kanssa.

3.6. Työkokemus

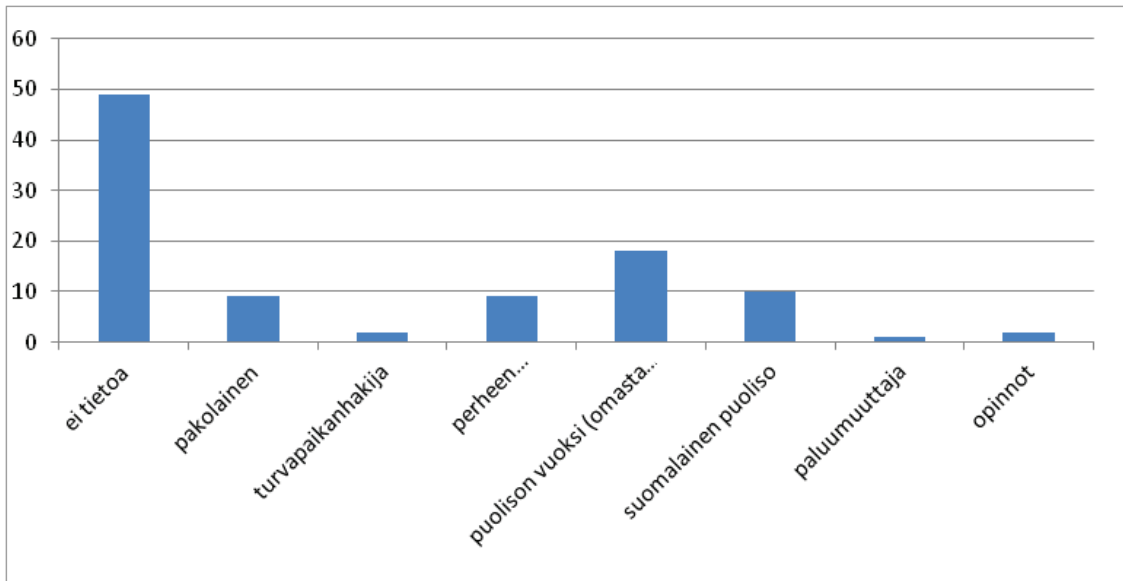


Kuva, asiakkaiden työkokemus

68 henkilöllä oli työkokemusta omasta maastaan, muutamilla henkilöillä myös Suomesta. 30 henkilöllä ei ollut työkokemusta. Työkokemuksen puuttuminen oli vähän yleisempää naisilla (18) kuin miehillä. Naisten työkokemuksen puuttuminen johtui usein siitä, että he olivat hoitaneet lapsia kotona, opiskelleet, mutta eivät olleet vielä ehtineet siirtyä työelämään tai opinnot olivat vielä kesken. Myös pakolaisuus oli usein syynä työkokemuksen puuttumiseen. Naisia, joilla ei ollut työkokemusta, tuli Suomeen myös sellaisista maista, joissa naisten työssäkäyminen ei ole yleistä kuten Somalia, Irak, Iran ja Turkki. Miesten työkokemuksen puuttumisen syynä oli usein pakolaisuus. Muutamien henkilöiden kohdalla kartoitus oli tehty niin, että tietoja oli kirjattu todella vähäisesti. Kahden henkilön kohdalla ei ollut ollenkaan tietoa työkokemuksesta. Muutama asiakas oli iältään niin nuori, että ei ollut vielä ehtinyt hankkia työkokemusta.

Asiakkaan työkokemusta ei aina ollut merkitty työhistoria-kortille vaan tiedot löytyivät esim. kartoitus-kortilta. Kartoitus-kortille ei voi kohdentaa hakuja, joten sopivien asiakkaiden etsiminen esim. maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoituksiin vaikeutui ja sama ongelma on esim. työvoimakoulutusten valinnoissa. Asiakkaan työkokemustietoja joutuu etsimään monesta paikasta.

3.7. Syy Suomeen tuloon tai Suomeen jäämiseen



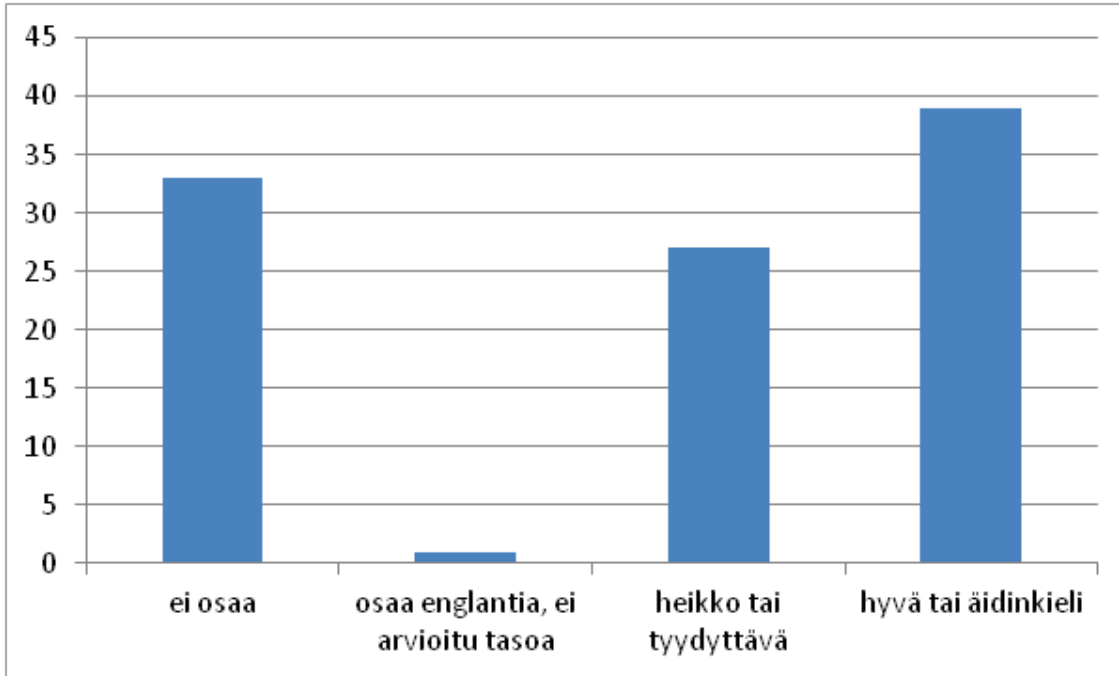
Kuva, Suomeen tulon tai Suomeen jäämisen syy

Todennäköinen syy muuttaa Suomeen tai jäädä Suomeen oli merkitty 51 henkilön kohdalla URA:an johonkin kohtaan asiakastietoja. Muutaman asiakkaan kohdalla heidät luokiteltiin pakolaiseksi, muiden tietojen perusteella.

Asiakkaista yhdeksän oli pakolaisia ja kaksi turvapaikanhakijoita. Perheen yhdistämisen vuoksi Suomeen oli saapunut yhdeksän henkilöä. Lisäksi luokassa puolison vuoksi Suomeen muuttaneet osa oli todennäköisesti tullut Suomeen perheen yhdistämisen vuoksi. Esimerkiksi Intiasta ja Bangladeshista muutettiin puolison työn vuoksi Suomeen ja Irakista todennäköisesti perheiden yhdistämisen vuoksi. Muutama asiakas oli tullut Suomeen opintojen vuoksi ja opintojen päätyttyä tai tutkimusrahoituksen loputtua he olivat ilmoittautuneet asiakkaiksi. Esim. asiakas opiskeli tohtoriksi, mutta tutkimukseen ei ollut myönnetty apurahoja tai apurahapäätöstä joutui odottamaan, joten oli tarpeen hakea töitä. Suomalainen puoliso/ avopuoliso oli 10 henkilöllä.

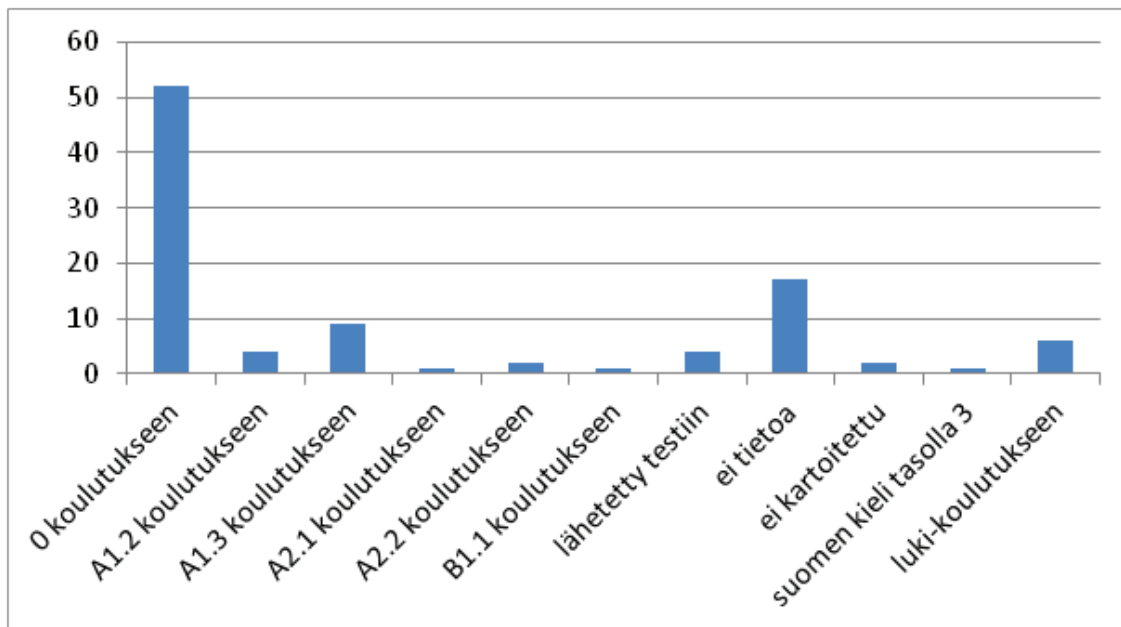
3.8. Kielitaito

Asiakkaan URA-tiedoista tarkistettiin asiakkaiden kielitaito englannin ja suomen kielen osalta. Englannin kielen osalta 33 henkilöllä ei ollut ollenkaan englannin kielen taitoa. Vastaavasti 66 henkilöä osasi englantia. Yhden henkilön kohdalla kielitaidon tasoa ei ollut arvioitu, 27 henkilöä osasi englantia heikosti tai tyydyttävästi ja 39 osasi joko hyvin, erittäin hyvin tai englanti oli äidinkieli.



Kuva, asiakkaiden englannin kielen taito

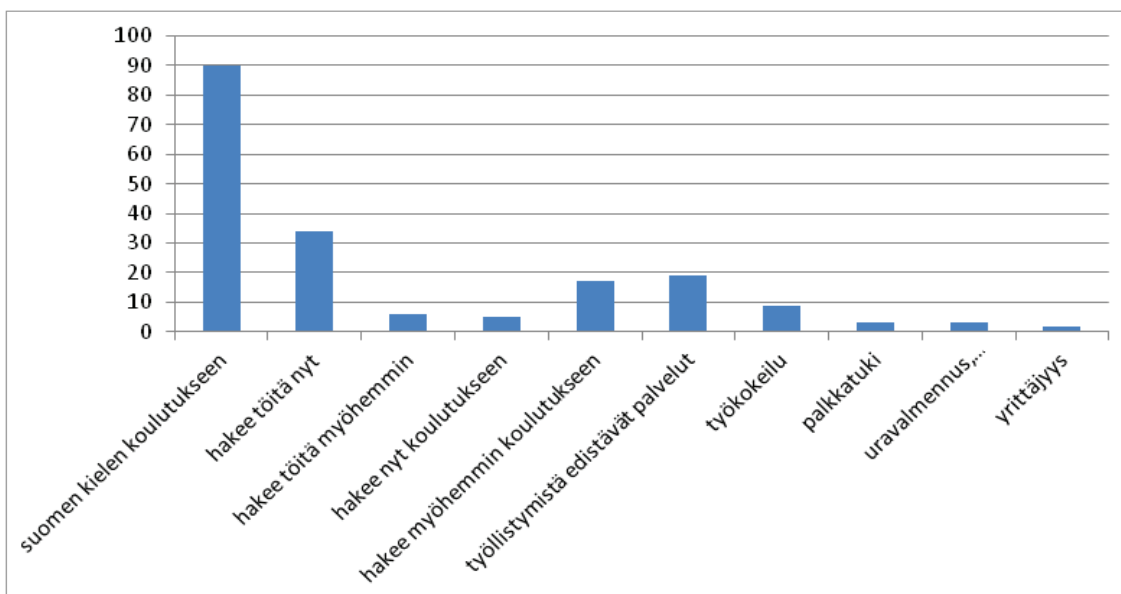
Suomen kielen osalta suurin osa asiakkaista (52) odotti tasolta 0 alkavaan suomen kielen koulutukseen. Neljä henkilöä odotti A1.2 - suomen kielen koulutukseen ja yhdeksän henkilöä A1.3 - koulutukseen pääsyä. A2.1 - koulutukseen oli menossa yksi henkilö ja A2.2 - koulutukseen kaksi sekä B1.1 - koulutukseen yksi. Lisäksi yhdellä henkilöllä oli suomen kielen osaaminen jo tasolla 3. Lukikoulutukseen oli menossa kuusi ja yksi oli ohjattu lukitestiin. Kahta henkilöä ei ollut kartoitettu ja neljä henkilöä oli lähetetty testiin. 17 henkilön kohdalla ei ollut tietoa suomen kielen testin tuloksesta, asiakas oli mitä todennäköisemmin käynyt kielitestissä, mutta tulosta ei ollut merkitty.



Kuva, asiakkaiden suomen kielen koulutukseen ohjaus

3.9. Kotoutumissuunnitelma

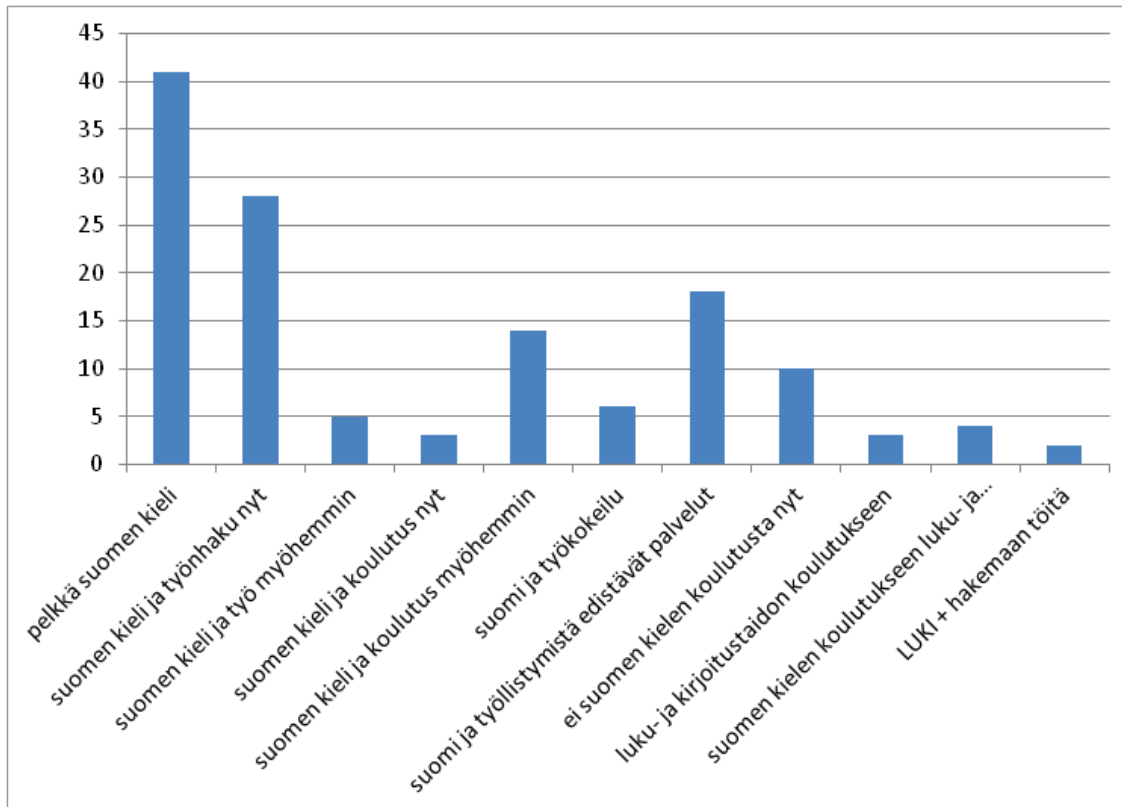
3.9.1. Kotoutumissuunnitelmien sisältö tilastollisesti



Kuva, kotoutumissuunnitelman sisältö

Kotoutumissuunnitelmien sisältöä on tarkasteltu aluksi tilastollisesti. Kotoutumissuunnitelmat on tehty työttömyysturvainsäädännön näkökulmasta ja kotoutumissuunnitelman ohjeistuksen mukaisesti. Pääsääntöisesti ensimmäisen kotoutumissuunnitelman sisältönä olivat suomen kielen opinnot / kotoutumiskoulutus, ne oli mainittu 90 tapauksessa sadasta. Työnhaku oli kirjattu kotoutumissuunnitelmaan 34 tapauksessa ja lisäksi töiden hakeminen myöhemmin kun suomen kieli on riittävän hyvä viiden henkilön kohdalla. Koulutukseen hakeutuminen välittömästi oli kirjattu viiden henkilön kotoutumissuunnitelmaan, esim. FEC-koulutus. 17 henkilön suunnitelmissa oli, että he hakeutuvat koulutukseen, lähinnä ammatilliseen koulutukseen, myöhemmin kunhan suomen kieli

on riittävä. Työllistymistä edistävät palvelut oli merkitty 19 henkilön suunnitelmaan ja työkokeilu 9 henkilön suunnitelmaan esim. uravalinnan selkeyttämiseksi. Palkkatuesta oli mainittu kolmen henkilön suunnitelmassa ja uravalmennuksesta tai ammatinvalinnanohjauksesta kolmen henkilön suunnitelmassa. Yrittäjyydestä oli kiinnostunut kaksi henkilöä.



Kuva, kotoutumissuunnitelman sisältö, mitä yhdistetty

Kun tarkastellaan millaisia asioita oli yhdistetty kotoutumissuunnitelmaan (kuva 9), niin 41 asiakkaan suunnitelmaan oli kirjattu pelkästään suomen kielen opinnot. Suomen kielen opinnot ja työnhaku kotoutumisen alkuvaiheessa oli kirjattu 28 henkilön suunnitelmaan. Suomen kielen opintojen lisäksi työllistymistä edistävät palvelut oli kirjattu 10 henkilön suunnitelmaan ja näistä yhdeksän henkilöä oli myös hakemassa töitä.

Kymmenen asiakkaan kohdalla suunnitelmassa ei ollut mainintaa suomen kielen opinnoista. Näistä neljällä henkilöllä katsottiin jo olevan sen verran riittävä kielitaito, että suunnitelmassa oli koulutukseen hakeutuminen, esim. MAVA-koulutus. Kolmen luku- ja kirjoitustaidottoman henkilön kohdalla suunnitelmaan oli kirjattu luku- ja kirjoitustaidon opinnot. Yksi Suomeen muuttajista oli inkerinsuomalainen ja hän oli saanut suomen kielen opetusta jo Venäjällä. Yksi asiakas oli esisijaisesti kiinnostunut yrityksen perustamisesta. Yksi asiakas oli tutkija ja hänen ensisijainen tavoitteensa oli löytää töitä, ei niinkään opiskella suomen kieltä. Neljän henkilön, jotka olivat Testipisteessä saaneet arvion lukikoulutustarpeesta, suunnitelmaan oli kuitenkin kirjattu suomen kielen opinnot. Kahdelle lukikoulutuksen tarpeessa olevalle oli lisäksi kirjattu töiden hakeminen kotoutumisen alkuvaiheessa.

3.9.2. Kotoutumissuunnitelmien sisältö tekstinä

Ensimmäinen kotoutumissuunnitelma on usein suunnitelma kotoutumiskoulutukseen / suomen kielen koulutukseen osallistumisesta joko työvoimakoulutuksena tai omaehtoisena koulutuksena. Rakenteeltaan, sisällöltään ja sanamuodoltaan kotoutumissuunnitelmat olivat hyvin samanlaisia. Kartoitus-kentästä sen sijaan saa yleensä paljon enemmän tietoa asiakkaan tilanteesta, toiveista, tavoitteista, suunnitelmista ja odotuksista.

Joissakin tapauksissa suunnitelmassa oli mainittu asiakkaan tarvitseman kielikurssin taso, mahdollinen kesto ja arvioitu koulutuksen aloitus. Lisäksi suunnitelmaan on usein kirjattu oikeus kotoutumissuunnitelmaan tietyllä aikavälillä. Uusi laki velvoittaa tekemään suunnitelman vuodeksi kerrallaan. Suunnitelmaan on voitu myös kirjata, että alkuinfo on annettu asiakkaalle hänen omalla kielellään. Joissakin tapauksissa on myös kirjattu, että asiakkaalle on annettu esitteet työttömyysturvasta, matkustusohje sekä tietoa maahanmuuttajien omaehtoisesta koulutuksesta.

Esimerkki 1.

”Kotoutumisaika 12.6.2014-11.6.2015. Osallistuu TE-toimiston järjestämään kotoutumiskoulutukseen/ suomen kielen kurssille, jos saa kutsun. Kurssin arvioitu aloittamisajankohta on vuoden 2014 aikana. Koulutuksen arvioitu kesto on 12-54 viikkoa. Omaehtoinen suomen kielen opiskelu on tarkoituksenmukaista, koska se edistää hakijan työllistymismahdollisuuksia. Jos opinnot eivät etene suunnitelmien mukaiseksi tuki voidaan periä.”

Esimerkki 2.

”Oikeus kotoutumissuunnitelmaan : 12.5.2014 - 11.5.2015. Sovittu asiakkaan kanssa että jonottaa suomen kielen kurssille tasolta 0 - hidas ja osallistuu TE-toimiston järjestämään kotoutumiskoulutukseen/ suomen kielen kurssille, kun hänet siihen kutsutaan. Kurssin arvioitu aloittamisajankohta on kesäkuu - joulukuu 2014 välisenä aikana. Koulutuksen arvioitu kesto on 54 viikkoa. Asiakkaalle kerrottu myös omaehtoisen suomen kielen periaatteesta.”

Kotoutumissuunnitelmassa korostuu usein TE-toimiston järjestämä kotoutumiskoulutus/suomen kielen kurssi. Sen sijaan omaehtoinen suomen kielen opiskelu on usein kuitattu joko maininnalla ”omaehtoinen suomen kielen opiskelu on tarkoituksenmukaista, koska se edistää hakijan työllistymismahdollisuuksia” tai ”asiakkaalle kerrottu myös omaehtoisen suomen kielen periaatteesta.” Asiantuntija arvioi ja ottaa kantaa mikä on asiakkaalle sopivin polku.

28 suunnitelmaan oli kirjattu, että suomen kielen koulutuksen lisäksi asiakas hakee töitä heti kotoutumisen alkuvaiheessa. Yleisimmin työnhaku kohdistui sellaiselle alalle, josta asiakkaalla oli jo työkokemusta kuten rakennus-, ravintola-, varasto- tai siivousala. Usein asiakas myös osasi jonkin verran englantia. Sen sijaan joidenkin asiakkaiden kohdalla työnhaku heti kotoutumisen alkuvaiheessa ei vaikuttanut kovin realistiselta vaihtoehdolta.

Esimerkiksi jos asiakkaalla:

- ei ole englannin kielen taitoa,
- hän ei ole käynyt peruskoulua loppuun tai
- on luku- ja kirjoitustaidoton,
- hänellä ei ole ollenkaan työkokemusta,
- hän on hakemassa töitä alalta, jossa tarvitaan suomen kielen taitoa (esim. asiakaspalvelu)

Vastaavasti joidenkin asiakkaiden kohdalla työnhakua ei ollut merkitty kotoutuissuunnitelmaan eikä kartoitus-kortille vaikka työnhaku voisi olla asiakkaalle ihan realistinen vaihtoehto, esim. asiakkaalla on korkea-asteen koulutus ja hyvä englannin kielen taito. Joidenkin asiakkaiden kartoitustiedoissa oli maininta työhaun aloittamisesta kotoutumisen alkuvaiheessa, vaikka tätä ei ollut kirjattu kotoutumissuunnitelmaan. Muutaman korkeasti koulutetun asiakkaan suunnitelmaan oli kirjattu, että asiakas oli valmis hakemaan ihan mitä vain töitä, esim. siivous-, ravintola- ja rakennusalalta. Koulutustarpeina mm. hygieniapassi, että pääsee ravintolaan töihin, mutta ei esim. alan työkokemusta. Toinen näistä oli englannin kielen opettaja, joka on koulutukseltaan filosofian lisensiaatti ja toinen pankkisektorin tilastoanalyttikko, jonka äidinkieli on englanti. Asiakkaat voivat olla epätoivoisia ja valmiita hakemaan mitä töitä tahansa. Jos asiakkaalla on hyvä osaaminen ja koulutus omalta alalta, niin pitäisikö häntä ensisijaisesti kuitenkin ohjata omalle alalle vaikka työllistyminen voi kestää pidempään? Myöhemmässä vaiheessa, kun asiakas on päätynyt esim. siivoustehtäviin, hänen voi olla vaikeampaa

päästä uudelleen omalle alalleen.

Millaiset ovat maahanmuuttaja-asiakkaiden työnhakutaidot? Asiakas, joka hakee töitä vieraassa maassa kotoutumisen alkuvaiheessa eikä osaa maan kieltä eikä tunne maan työnhakukulttuuria, tarvitsee todennäköisesti paljon tukea työhaussa ja hakemusasiakirjojen tekemisessä. Asiakkaiden suunnitelmista ja kartoituksista ei kuitenkaan ilmennyt, millaiset työnhakutaidot heillä on. 28 henkilön suunnitelmaan oli kirjattu suomen kielen koulutuksen lisäksi työnhaku ja näistä 16 henkilöllä oli maininta myös työllistymistä edistävistä palveluista ja kahdella vielä erikseen mainittuna uravalmennus. Työllistymistä edistäviä palveluja ovat mm. työnhakuvalmennus ja uravalmennus. Pitäisikö työelämään suorempaan meneviä asiakkaita ohjata varhaisemmassa vaiheessa työnhakuvalmennukseen?

Esimerkkejä työhaun ja työllistymistä edistävien palvelujen kirjaamisesta kotoutumissuunnitelmaan:

Esimerkki 3.

”Hakijalle laadittu kotoutumissuunnitelma ajalle 12.06.2014- 11.06.2015. Hakee kokemustaan vastaavaa työtä. Osallistuu TE-toimiston järjestämälle suomen kielen kurssille, jos kutsutaan. Hakee omaehtoisia suomen kielen kursseja. TE-toimisto päättää mahdollisesta tukemisesta jos opintoja vähintään 20h/ viikko.”

Esimerkki 4.

”Kotoutumisaika 5.6.2014 – 4.6.2015. Annettu alkuinformaatio englanniksi. Asiakkaan suomen testin suositus: 0 (perus), jonossa. Ensijaisesti haluaa opiskella suomea TE-toimiston kurssilla tai kotoutujan omaehtoisilla kursseilla. Hakee opetusalan töitä (koulunkäyntiavustaja, opettaja yms.), aluksi esim. englanninkielisistä lastentarhoista t. kouluista. Työllistymistä edistävät palvelut tarkoituksenmukaisia. Ilmoittaa muutoksista (esim. osoitteen- ja puhelinnumeron muutokset, ulkomaanmatkat, jos ei ole työmarkkinoiden käytettävissä jne.)”

20 suunnitelmassa katsottiin myös tulevaisuuteen: ensin suomen kieli ja sitten työhön omalle alalle tai koulutukseen. Joissakin suunnitelmissa lähtökohtana olivat suomen kielen opinnot ja jotakin työtä nyt ja myöhemmin ammatillinen koulutus.

Esimerkki 5.

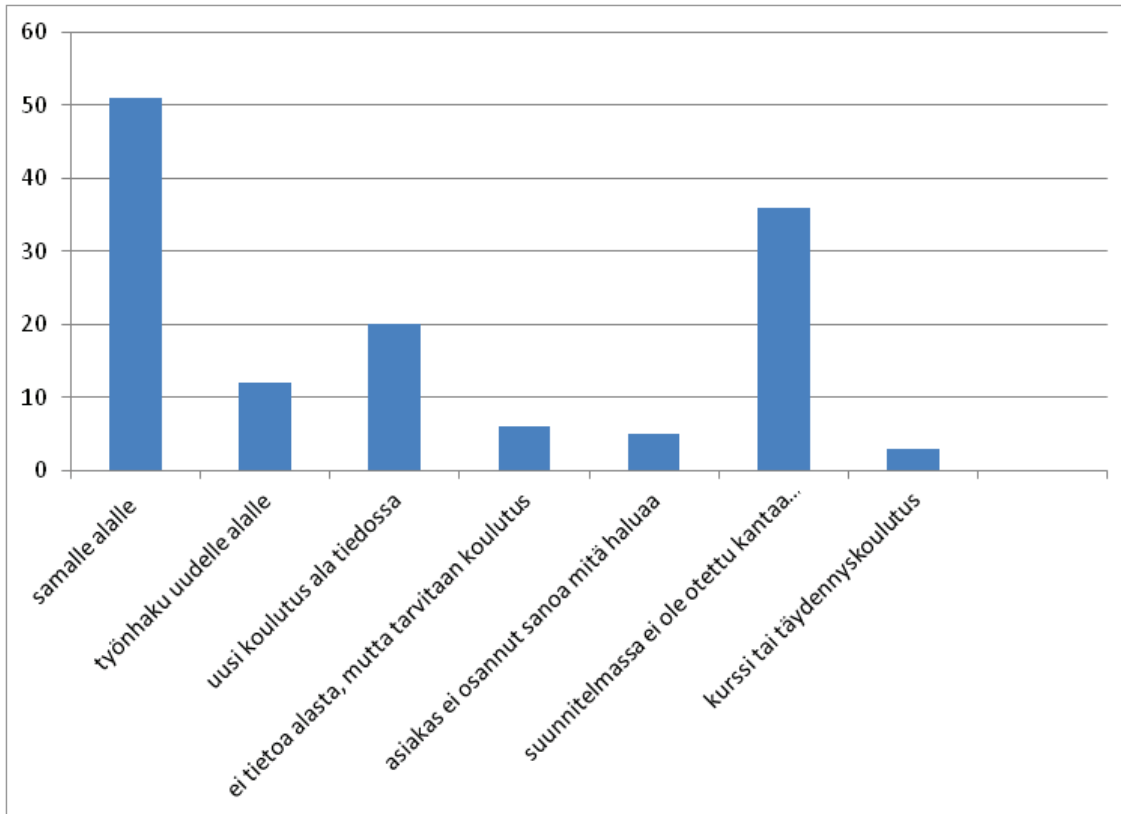
”Kotoutumisaika 11.06.2014 - 10.06.2015. Annettu alkuinfo englanniksi sekä esitteet (työttömyysturva, matkustusohje, maahanmuuttajien omaehtoinen koulutus). Hakija hakee lehdenjakajan ja siivousalan töitä. Suomen kielen testissä 9.6.2014 saanut suosituksen 0, Hidas. Tarvitsee suomen kielen kurssin. Myöhemmin ammatillinen koulutus ja mahdollisesti työkokeilu.”

Esimerkki 6.

”Kotoutumisaika 20.05.2014 – 19.05.2015. Alkuinfo annettu Mandinkan kielen tulkin avustuksella. Esitteet: työttömyysturva, matkustusohje ja maahanmuuttajien omaehtoinen koulutus. Kerrottu työhaun uusinta. On valmis työllistymistä edistäviin palveluihin, kuten suomen kielen kursseihin ja uravalmennukseen. Ensisijaista luku- ja kirjoitustaidon koulutus jonka jälkeen suomen kielen opiskelu. Suomen kielen riittäessä peruskoulun sekä ammatillisen koulutuksen suorittaminen suositeltavaa. Kotoutumisaikaa voidaan tarvittaessa pidentää.”

3.9.3. Mille alalle?

Tarkasteltaessa asiakkaan kiinnostusta tiettyyn ammattiin/ koulutukseen on hyödynnetty sekä kartoitustietoja että kotoutumissuunnitelmaa.



Kuva, mille alalle / koulutukseen asiakas hakeutuu

Jos asiakkaalla oli entisestä kotimaastaan työkokemusta tai koulutusta tai molempia asiakas halusi usein hakeutua samalle alalle töihin myös Suomessa (51 merkintää). Tämä on kirjattu alkukartoitukseen, mutta usein myös kotoutumissuunnitelmaan. 12 henkilöä oli hakeutumassa työhön uudelle alalle ilman kokemusta tai koulutusta alalta. Asiakkaista, jotka halusivat kouluttautua uudelle alalle, 20 tiesi, mille alalle tai mihin koulutukseen he halusivat hakeutua tulevaisuudessa. Kuuden henkilön kohdalla asiakastiedoissa todettiin koulutustarve, mutta koulutus ei ollut vielä tiedossa. Vastaavasti viisi henkilöä ei osannut sanoa mitä haluaa tulevaisuudessa tehdä. URA-tiedoista ei käynyt ilmi, oliko asiakkaita ohjattu selvittämään työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksia nykyisen ammatin tai tulevan ammatin osalta tai selvittämään omia kiinnostuksen kohteita ja vaihtoehtoja, jos tuleva ammatti/koulutus ei ollut tiedossa.

36 asiakkaan kohdalla kartoitus-kortilla oli asiakkaan jatkosuunnitelma koulutuksen tai työn suhteen, mutta kotoutumissuunnitelmassa ei ollut otettu kantaa muuhun kuin suomen kielen koulutukseen. Kun asiakas oli kiinnostunut koulutuksesta tai asiantuntija oli todennut, että asiakas tarvitsee muutakin koulutusta kuin suomen kielen opintoja, koulutukseksi oli kirjattu ammatilliset opinnot tai ammatillinen tutkinto. Kun asiakas halusi opiskella sairaanhoitajaksi, hänelle oli kerrottu, että se on haastavaa. Erään asiakkaan kartoitukseen oli kirjattu, että hän halusi opiskella lukio-opinnot, mutta suunnitelmaan tätä ei ollut kirjattu. Asiantuntijan tehtävänä on ottaa kantaa asiakkaan kotoutumissuunnitelmaan, arvioida sen realistisuutta ja arvioida asiakkaan suunnitelmaa myös Suomen työmarkkinoiden kannalta.

3.10. Tietojen ristiriitaisuudet ja puutteet

16 asiakkaan tiedoissa 100:sta oli ristiriitaisia tietoja. Usein ne koskivat asiakkaan koulutusta ja tutkintoa. Samasta tutkintonimikkeestä saattoi olla kolmekin erilaista merkintää eri kentissä.

Ammattikorkeakoulutasoinen sekä alempi ja ylempi korkeakoulututkinto aiheuttivat paljon sekaannusta. Ylempi korkeakoulututkinto saatettiin myös sekoittaa lisensiaatin tai tohtorin tutkintoon. Ulkomaiset tutkinnot eivät välttämättä ole rinnastettavissa suomalaisiin vastaaviin tutkintoihin, mutta Suomen koulutusjärjestelmän parempi tuntemus voisi auttaa tutkintojen kirjaamisessa URA:an.

Esimerkiksi asiakkaan 10 kk pituinen koulutus oli kartoituskenttään kirjattu sairaanhoitajaksi, mutta todettu, että se ei vastaa sairaanhoitajan pätevyyttä Suomessa. Asiakkaan työnhakuprofiilissa hakuammatti oli kuitenkin sairaanhoitaja ja koulutus sairaanhoitaja AMK. Vastaavasti toisella asiakkaalla oli 4-vuotinen koulutus yliopistosta, alempi korkeakoulututkinto sosiaali- ja terveysalalta, ja hän oli tehnyt sairaanhoitajan töitä 2 vuotta Yhdysvalloissa, mutta hänelle ei ollut merkitty työnhakuprofiiliin hakuammattiksi mitään ja koulutukseksi ”muu tai tuntematon sos. terveysalan ammattitutkinto”. Sairaanhoitajan ammatti on säännelty. Kumpikaan näistä asiakkaista ei voi työskennellä Suomessa sairaanhoitajan tehtävissä ennen kuin Valvira on antanut heille oikeuden ja laillistanut. Joten voiko asiakkaan hakuammattiksi merkitä sellaisen ammatin, mitä hän ei voi sillä hetkellä tehdä?

Myös työnhakuprofiilissa oli ristiriitaisia tietoja suhteessa kartoitukseen tai kotoutumissuunnitelmaan. Kartoituksessa oli saatettu todeta, että asiakkaalla ei ole työkokemusta ollenkaan, mutta työhistoriaan oli kuitenkin merkitty alaan liittyvä työkokemus tai kartoitukseen oli kirjattu, että asiakkaalla ei ole ammatillista koulutusta, mutta koulutus-kortille oli merkitty ammatillisen koulutuksen nimi ja sen kesto. Muutamissa tapauksissa asiakkaan kansalaisuus tai äidinkieli oli vaihtunut alkuhaastattelun ja kotoutumissuunnitelman välillä tai eri kohdissa URA-tietoja äidinkieli oli eri, esim. toisessa kohtaa turkki ja toisessa saksa.

Myös kartoituksen ja kotoutumissuunnitelman välillä saattoi olla ristiriitaisuuksia, mutta näitä ei ole laskettu mukaan 16 tapaukseen. Yleisimmät kartoituksen ja suunnitelman välillä olevat eroavaisuudet koskivat asian toteuttamista. Esimerkiksi asiakkaan kartoitukseen oli kirjattu, että asiakas opiskelee ensin suomen kieltä ja kun kielitaito on riittävällä tasolla, hakeutuu töihin. Asiakkaan suunnitelmassa sen sijaan oli merkitty, että suomen kielen lisäksi asiakas haki myös töitä samanaikaisesti. Vastaavasti kartoituskenttään oli kirjattu, että asiakas haluaa hyödyntää tulevaisuudessa atk-alan osaamistaan varastoalalla ja kartoitukseen oli kirjattu, että asiakas hakee varastoalan töitä. Ymmärtääkö asiakas näiden sisältöjen eron, kun hän allekirjoittaa suunnitelman?

3.11. Tietojen päivittäminen ja mitä minnekin merkitään

URA-järjestelmässä on paljon erilaisia kenttiä ja samoja tietoja joudutaan merkitsemään useampaan kohtaan tai tiedot merkitään vain yhteen kohtaan kun ne tulisi merkitä useampaan kohtaan. Tämän vuoksi asiakkaasta ei saa URA-tietojen avulla kovinkaan nopeasti kokonaiskuvaa. Lisäksi tietoja päivitettäessä kaikkia kenttiä ei välttämättä ehditä/muisteta päivittää.

Testipisteessä todettu suomen kielen taso on voitu merkitä URA-järjestämään Kielitaito ja tasot -kohtaan, kartoitus-kortille tai kotoutumissuunnitelmaan tai sitä ei ole merkitty ollenkaan. Suomen kielen taso tai kurssisuositus olisi kuitenkin hyvä merkitä URA-tietoihin, sillä kaikki asiantuntijat eivät käytä Koulutusporttia, heillä ei välttämättä ole edes tunnuksia sinne ja kielitaitotason tai kurssisuosituksen tarkistaminen Koulutusportista vie myös aikaa. Tarpeen sopia yhtenäinen käytäntö?

Ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja pätevyyksien sekä hankitun osaamisen tunnistamisen kehittämisprojektin kannalta sopivien asiakkaiden löytäminen URA:sta maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoituksiin on ollut haasteellista. Esimerkiksi asiakkaan hakuammatti ei välttämättä kerro mitään asiakkaan todellisesta osaamisesta. Työ- ja koulutus-kortit voivat olla tyhjiä vaikka asiakkaalla onkin työkokemusta ja/tai koulutusta. Nämä tiedot voivat löytyä kartoituskortilta tai suunnitelmasta eikä niitä aina ole merkitty kovin selkeästi muualle URA:an. Tiedot voivat olla myös ristiriitaisia. Jotta asiakkaan osaamisesta voi saada kokonaiskuvan URA-tietojen perusteella, täytyy käydä läpi monia eri kenttiä URA:sta, jopa yhteydenottotiedoissa on paljon sellaista tietoa, mikä tulisi löytyä paljon helpommin jostakin muualta, kuten asiakkaan terveystiedot. Asiakkaan osaaminen tulisi saada näkyväksi myös URA:ssa.

3.12. Johtopäätökset

Asiakkaiden tietoja ei välttämättä kirjata URA:an systemaattisesti. Esimerkiksi työ- ja koulutustietoja ei kirjata niille tarkoitetuille korteille, mutta tiedot voivat löytyä kartoituskortilta. Myös tietojen kirjaamisessa on ristiriitaisuuksia, jotka voivat johtua siitä, että samoja tietoja kirjataan useampaan kenttään tai aikaisemmin kirjattuja tietoja ei ehditä tarkistaa tai päivittää. Erityisesti asiakkaiden koulutustietojen ja tutkintonimikkeiden kirjaamisessa on ristiriitaisuuksia. Ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja pätevyyksien sekä hankitun osaamisen tunnistamisen kehittämissuunnitelmassa voidaan selvittää millaista apua/tietoa asiantuntijat tarvitsevat maahanmuuttaja-asiakkaiden tutkintojen arvioimisessa ja mistä apua tutkintojen tulkintaan voisi tulevaisuudessa saada.

Kartoituskenttä on yleensä paras kohta saada tietoa asiakkaan osaamisesta, taustasta ja suunnitelmista. Kotoutumissuunnitelma on usein tehty yleisellä tasolla työttömyysturvainsäädännön seuraamuksia painottaen. Rakenteeltaan ja sisällöltään alkuvaiheen kotoutumissuunnitelmat ovat hyvin samanlaisia.

Asiakkaalla näyttää olevan usein käsitys siitä, mitä hän haluaa tulevaisuudessa tehdä. 100 henkilöstä 51 haluaisi työskennellä Suomessa samalla alalla kuin aikaisemmassa kotimaassaan. Vastaavasti uudelle alalle hakeutuvista 20 tiesi mille alalle tai mihin koulutukseen halusi hakeutua. Miten tätä tietoa voisi hyödyntää ja jos asiakkaan tavoite on realistinen, ohjata häntä jo varhaisessa vaiheessa eteenpäin kohti työelämää ja / tai koulutusta. Toki kotoutumiskoulutuksen aikana asiakkaat voivat muuttaa mielensä kun saavat lisää tietoa mahdollisuuksistaan.

4. Henkilöstökoulutus

Uudenmaan TE-toimiston asiantuntijoille järjestettiin syyskuussa kaksi samansisältöistä Kotoutujien/maahanmuuttajien tutkintojen tunnustaminen ja osaamisen tunnustaminen -henkilöstökoulutusta.

Koulutus muodostui seuraavista sisällöistä:

- Tutkintojen tunnustaminen ja vertailu, Opetushallituksen palvelut / Sinikka Tamminen
- Ulkomailla hankittujen tutkintojen ja ammattipätevyyskriteerien tunnustaminen hoitoalalla / Maarit Mikkonen, Valvira
- Osaamis- ja ammattitaitokartoituskokeilu (Ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja pätevyyskriteerien sekä hankitun osaamisen tunnustamisen kehittämisprojekti) / Jaana Puuronen, Uudenmaan TE-toimisto
- Maahanmuuttajien osaamisen tunnustaminen oppilaitoksessa / Anja Tarhala, Amiedu

Koulutukseen osallistui yhteensä 91 asiantuntijaa.

Koulutuksesta pyydettiin palautetta. Kyselyyn vastasi 40 henkilöä eli 44% koulutukseen osallistuneista. Kysyttäessä oliko koulutuksesta kokonaisuudessaan hyötyä asiantuntijoiden työssä, 38 henkilöä oli sitä mieltä, että siitä oli jonkin verran, paljon tai erittäin paljon hyötyä. Erityisesti koulutuksen sisällöistä pidettiin Opetushallituksen ja Valviran esityksistä. Opetushallituksen esitystä piti työn kannalta jonkin verran, paljon tai erittäin paljon hyödyllisenä 36 henkilöä ja Valviran esitystä 34 henkilöä.

5. Asiantuntijoiden haastattelu

Koto-asiantuntijoiden näkemyksiä tutkintojen ja osaamisen tunnistamisen nykytilasta sekä prosesseissa mahdollisesti ilmenevistä puutteista erityisesti asiakkaan ja TE-hallinnon näkökulmista.

Tiedot on kerätty Ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja pätevyyksien sekä hankitun osaamisen tunnistamisen kehittämissuunnitelman sisäisen työryhmän kokouksissa. Ryhmään kuuluu Uudenmaan TE-toimiston asiantuntijoita eri toimipaikoista ja eri palvelulinjoilta.

5.1. Asiakkaiden todistukset

Maahanmuuttaja-asiakkaiden koulutodistusten arviointi voi olla asiantuntijoille haasteellista. Asiakkaan tutkintotodistukset ovat asiakkaan omalla äidinkielellä, ja todistusten sisällön ymmärtäminen voi olla täysin mahdotonta. Tulkki ei aina kykene kääntämään todistuksia ja kääntämisestä ei aina ole apua. Asiakas voi toimittaa todistukset haastattelun / kotoutumissuunnitelman tekemisen jälkeen, jolloin asiantuntijalla ei välttämättä ole ketään, jolta hän saisi apua todistusten kääntämisessä ja arvioimisessa.

Todistusten vertaaminen suomalaiseen koulutusjärjestelmään voi olla vaikeaa varsinkin kun maakohtaisissa koulutusjärjestelmissä on suuria eroja ja joskus asiakkaiden tutkinnot ovat sellaisia, että niitä ei voi verrata suomalaisiin, koska vastaavia ei ole. Kun tutkintotodistuksia on vaikea tulkita, niitä on myös vaikea luokitella ja kirjata URA:an. Näin asiakkaan koulutushakutekijät URA:ssa voivat olla puutteellisia tai virheellisiä.

Todistusten perusteella asiakkaan osaamista on myös vaikea arvioida ja asiantuntija voi yli- tai aliarvioida asiakkaan osaamisen.

Asiakkaan tutkintotodistusten käännettäminen suomeksi tai ruotsiksi voisi palvella TE-toimiston asiantuntijoita sekä asiakkaan hakeutumista työelämään ja/tai koulutukseen

5.2. Palvelulinjan valinta

Maahanmuuttaja-asiakkaan tarpeiden arvioiminen ja tätä kautta palvelulinjan arvioiminen ei ole aina yksiselitteistä. Myös eri toimipaikoissa ja eri asiantuntijoilla on erilaisia käytäntöjä asiakkaan palvelutarpeen arvioimisessa.

Milloin asiakas on:

- PL1 Työnvälitys- ja yrityspalvelut
- PL2 Osaamisen kehittämissuunnitelmat
- PL3 Tuetun työllistymisen palvelut

-palvelulinjan asiakas?

Asiantuntijoiden näkemysten mukaan eri palvelulinjoilla asiakkaille on erilaisia palveluja. Esimerkiksi PL3-asiakkaille on työhönvalmennuspalveluja, mutta niitä tarvitsisivat myös muiden palvelulinjojen asiakkaat, samoin työnhakuvalmennusta.

5.3. Ei aikaa ohjaamiseen

Asiakkaiden määrä yhtä asiantuntijaa kohden on Uudenmaan TE-toimistossa suuri. Maahanmuuttaja-asiakkaat ovat haasteellinen asiakasryhmä. Kun asiakasmäärät ovat suuret, asiantuntijoiden aika ei riitä asiakkaiden henkilökohtaiseen ohjaamiseen ja tarpeiden huomioimiseen. Eteen tulee myös asiantuntijoiden oma jaksaminen ja turhautuminen työhön, kun ei ole mahdollisuuksia tehdä oma työtään hyvin.

5.4. Potentiaaliset asiakkaat

Asiakkaita on paljon ja toiset ovat aktiivisempia kuin toiset. Mitä tehdään niille, jotka eivät ole aktiivisia? Ketä voidaan oikeasti auttaa ja ketä ei?

Osalla asiakkaista ei ole motivaatiota hakeutua töihin tai koulutukseen. Työttömyysetuudet ovat hyvät ja se vaikuttaa myös asiakkaiden aktivoimiseen. Miksi tehdä mitään kun saa rahaa, mutta etuudet eivät ole vastikkeettomia. Toisaalta on asiakkaita, jotka ovat aktiivisia ja järjestelmä voi sakottaa aktiivisuudesta. Miten edesauttaa työhön haluaavaa asiakasta, jonka työllistyminen kestää pitkään, ettei vain asiantuntija luovuta liian aikaisin asiakkaan kanssa.

Osa asiakkaista ei erota TE-toimistoa Kelasta, joten asiakkaat tarvitsisivat myös tietoa TE-toimiston palveluista ja palvelutarjonnasta. Asiakkaat saavat paljon tietoa eri toimijoilta, mutta tiedon pitäisi kiinnittyä johonkin ja linkittyä yhteen.

5.5. Asiakkaan terveys

Osalla maahanmuuttaja-asiakkaista on terveydellisiä ongelmia. Tällaisten asiakkaiden työkykyä pitäisi arvioida, ohjata työttömien terveystarkastuksiin. Jos asiakas ei ole työkykyinen, niin onko hän silloin TE-toimiston asiakas? Asiakkailla on myös oppimisvaikeuksia ja keskittymisvaikeuksia ja silloin pitäisi löytyä erilaisia vaihtoehtoja esim. suomen kielen opiskeluun ja työelämään pääsemiseen.

5.6. Asiakkaiden koulutus- ja työelämävalinnat

Asiakkaiden uskomuksiin omasta osaamisesta ja epärealistisiin koulutusvalintoihin pitäisi pystyä puuttumaan paremmin.

Asiakas voi vahvasti uskoa siihen, että aikaisempi, omassa kotimaassa hankittu ammattitaito ja koulutus (voi myös olla itse opittua taitoa + todistukset voivat olla niitä puutteellisia, vaikka asiakkaan mielestä hänellä on riittävä ”diplomi”) riittävät työllistymiseen Suomessa. Esimerkiksi ulkomailla tutkinnon suorittanut kirjanpitäjä voi luulla, että hänen osaamisensa riittää Suomessa, mutta täytyy osata myös esim. suomalaiset säädökset ja hallita jokin sähköisistä kirjanpito-ohjelmista. Toimistotyöntekijän työn seuraaminen auttoi tätä asiakasta ymmärtämään, mitä hän vielä tarvitsee työllistyäkseen. Vastaavasti asiakas voi uskoa, että jollekin alalle vain mennään töihin ilman kokemusta, koulutusta ja kielitaitoa (esim. kaupallinen ala, ravintola-ala, puhdistuspalveluala).

Asiakkaan koulutusvalinta voi olla täysin epärealistinen tai asiakas ei edes sovellu alalle. Asiakas voi hakea useita kertoja samaan koulutukseen/ samalle alalle, mutta ei pääse sinne. Asiakas esimerkiksi hakeutuu kuljetusalalle, vaikka hänellä ei ole ajokorttia. Monet maahanmuuttaja-asiakkaat hakeutuvat esim. lähihoitajakoulutukseen, vaikka eivät tiedä millaista työ on, mutta usko työpaikan löytämiseen vaikuttaa hakeutumiseen.

Asiakkaat tarvitsevat itsetuntemusta ja tietoa koulutusmahdollisuuksista, tietoa siitä mihin oma koulutus ja osaaminen riittävät ja mitä pitäisi opiskella lisää. Yhden suunnitelman sijaan asiakkaalla pitäisi olla varasuunnitelma.

5.7. Koulutusmahdollisuudet

Maahanmuuttaja-asiakkaat tarvitsevat tietoa koulutusmahdollisuuksista ja -vaihtoehdoista. Heidän ohjaamisensa koulutukseen on haasteellisempaa kuin suomea äidinkielenään puhuvien asiakkaiden ohjaaminen, koska täytyy huomioida asiakkaan suomen kielen taito, koulutustausta ja työkokemus. Jos asiakas on opiskellut ulkomailla, koulutuksen sisällöstä ja asiakkaan osaamisesta ei välttämättä ole tarkkaa tietoa. Työkokemuksesta ei useinkaan ole todistuksia. Varsinkin korkeakoulututkinnon suorittaneiden osaamista voi olla vaikea arvioida, samoin heidän koulutusmahdollisuuksiaan.

Asiantuntijoilta voi puuttua koulutusmahdollisuuksien tietämystä, koska suomalaisella koulutuskentällä tapahtuu muutoksia ja samoin maahanmuuttajille kohdennetuissa opinnoissa tapahtuu muutoksia. Tämän vuoksi koulutustietoa tarvitsevia maahanmuuttaja-asiakkaita ohjautuu ammatinvalintapsykologeille. Tarvitaan esim. maahanmuuttaja-asiakkaiden koulutusmahdollisuuksiin erikostuneita asiantuntijoita, yhteistyötä yliopistojen kanssa, asiantuntijoille tietoa maahanmuuttajakoulutuksista.

5.8. Matalan kynnyksen työt

Osa maahanmuuttaja-asiakkaista tarvitsee matalan kynnyksen töitä, helppoja työtehtäviä tai sosiaalisin perustein työhön palkkaamista. Nämä asiakkaat eivät ole suorittaneet peruskoulua ja heillä voi olla monenlaisia muita ongelmia ja heidän on vaikea työllistyä. Pohdittiin myös ketä ovat välityömarkkinoiden toimijat, että asiantuntijat voisivat ohjata asiakkaita näille toimijoille. Mikä on kunnan vastuu asiakkaiden työllistämässä?

5.9. Tietojärjestelmien haasteet

URA-järjestelmä ja Koulutusportti eivät kommunikoi keskenään. Se mitä päivitetään asiakkaasta URA:an ei siirry Koulutusporttiin ja päinvastoin. Asiantuntijan pitäisi muistaa päivittää molemmat.

6. Maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoitukset

Ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja pätevyyksien sekä hankitun osaamisen tunnistamisen kehittämisprojektissa toteutettiin loka-joulukuun aikana vuonna 2014 maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoituksia. Kartoitusten tavoitteena on asiakkaiden kotoutumisen ja työllistymisen nopeuttaminen ja tehostaminen sekä ulkopuolisen palvelun toimivuuden testaaminen.

Kartoituksia tehtiin hoito- ja hoiva-alalla, rakennusalalla ja ravintola-alalla. Oppilaitokset toteuttivat kartoitukset. Kilpailutuksen kautta valittiin kartoittajiksi Amiedu rakennusalan osalta ja Edupoli hoiva- ja hoitoalan sekä ravintola-alan osalta. Suurin osa kilpailutettujen oppilaitosten kartoituskustannuksista maksetaan projektin rahoista ja lisäksi Uudenmaan ELY osallistuu kustannuksiin. Hoiva- ja hoitoalan, rakennusalan ja ravintola-alan kartoituksia tehtiin myös Stadin aikuisopistossa. Stadin aikuisopiston kartoituskustannukset maksoi Helsingin kaupunki ja oppilaitokseen ohjattiin vain helsinkiläisiä asiakkaita.

6.1. Tiedotus asiantuntijoille kartoituksista

TE-toimiston asiantuntijoita tiedotettiin maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoituksista ensimmäisen kerran heinäkuussa.

Asiakasohjausta varten tehtiin suomenkielinen esite, joka käännettiin englanniksi, venäjäksi, viroksi ja somaliaksi. Tiedottamisessa hyödynnettiin myös TE-hallinnon omaa intrasivustoa Tyttiä. Projektilla on Tytissä oma sivu, jonne liitettiin projektiin ja kokeiluun liittyviä dokumentteja. Sivusta informoitiin asiantuntijoita. Lisäksi Uudenmaan TE-toimiston viestintä teki projektille ulkoisen www-sivun <http://toimistot.te-palvelut.fi/osaamis-ja-ammattitaitokartoitus> ja Tytti-intrassa julkaistavaan uutiskirjeeseen uutisen kartoituksista.

Uudenmaan TE-toimiston Helsingin, Espoon ja Vantaan toimipaikoissa järjestettiin tilaisuuksia, joissa projektityöntekijä kävi kertomassa maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoituksista. Lisäksi kartoituksista kerrottiin projektin järjestämissä henkilöstökoulutuksissa syyskuussa.

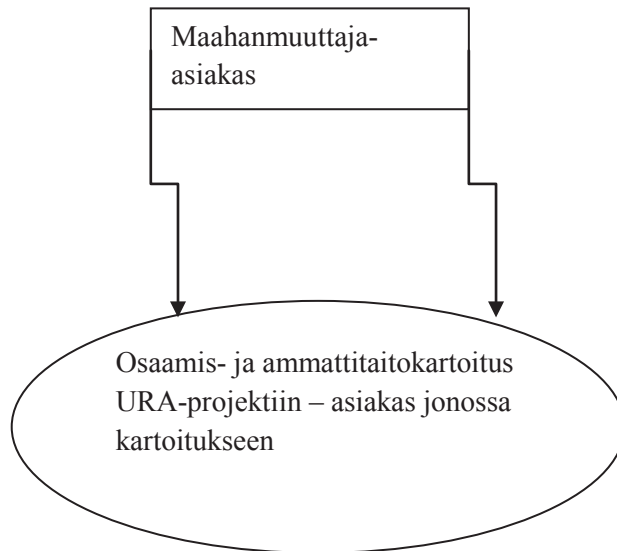
Kehittämisprojektin Kartoitusryhmä muodostettiin syyskuussa. Ryhmään tuli jäseniä Helsingin, Espoon ja Vantaan toimipaikoista yhteensä viisi. Ryhmän tehtävänä oli auttaa markkinoimaan maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoituksia sekä huolehtia asiakasohjauksesta kartoituksiin. Kartoitusryhmän jäsenet tiedottivat kartoituksista omissa toimipaikoissaan ja toimivat myös asiantuntijoiden tukena esim. jos asiantuntijalla oli haasteellista arvioida onko asiakas sopiva kartoitukseen.

Myöhemmin syksyllä asiakkaille laadittiin selkokielineen suomenkielinen kirje, joka käännettiin myös ”selkoenglanniksi”. Kartoitusryhmä etsi sopivia asiakkaita URA-järjestelmästä syyskuussa ja lähetti asiakkaille kirjeitä kartoituksesta. Tämän lisäksi AHTI-yksikkö teki boxi-ajon viimeisen vuoden aikana Uudenmaan TE-toimistoon asiakkaaksi ilmoittautuneista maahanmuuttajista, jotka asuivat Espoon, Vantaan tai Helsingin alueella ja joille oli tehty lausunto G1 ja jotka olivat työttömiä työnhakijoita. Tulokseksi saatiin 1700 asiakasta ja Kartoitusryhmä kävi läpi asiakkaat ja lähetti heille n. 200-250 kirjettä osaamis- ja ammattitaitokartoituksesta. Kirjeen saaneet asiakkaat ilmoittautuivat joko omalle asiantuntijalleen tai projektityöntekijälle, joka liitti asiakkaat suoraan URA:ssa oleviin alakohtaisiin projekteihin. Kartoitukseen osallistuvista asiakkaista noin 1/3 ilmoittautui suoraan projektityöntekijälle. Marraskuun lopulla pyydettiin AHTI-yksiköstä uusi boxi-ajo kaksi vuotta asiakkaina olleista maahanmuuttajista joilla oli lausunto G1 ja he asuivat Espoossa, Vantaalla tai Helsingissä ja jotka olivat työttömiä työnhakijoita. Tulokseksi saatiin yhteensä 1042 asiakasta. Tästä ryhmästä etsittiin vielä asiakkaita, joille lähetettiin kirje kartoituksesta.

Lokakuun alussa asiantuntijoille tehtiin rautalankaohje millaisia asiakkaita ja miten heitä voi liittää kartoituksiin. Lisäksi asiantuntijoita on tiedotettu kuukausittain kartoituksista.

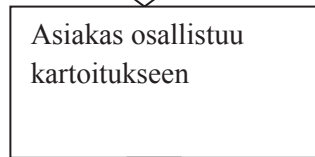
6.2. Asiakkaan ohjausprosessi osaamis- ja ammattitaitokartoituksiin v. 2014

Asiakkaan oma
asiantuntija liittyy
asiakkaan URA:ssa
olevaan projektiin



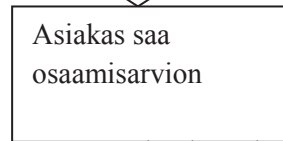
Asiakas on saanut kirjeen kartoituksesta ja haluaa osallistua -> ottaa yhteyttä omaan asiantuntijaan tai projektityöntekijään ja ilmoittautuu

Kartoitusryhmän jäsen lähettää asiakkaalle postitse kutsun kartoitukseen

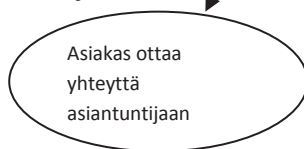


- palvelun tuottajalle asiakkaiden nimet

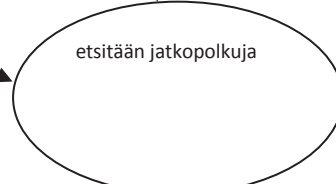
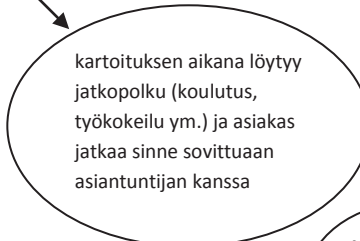
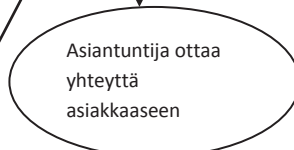
- palvelun tuottaja -> suostumus asiakastietojen antamisesta kartoittajalle (TE-toimiston lomake)



Kartoitusryhmän jäsen tallentaa osaamisarvion URA:n ja tekee tarvittavat merkinnät ja lähettää osaamisarvion asiakkaan omalle asiantuntijalle



- palvelun tuottaja toimittaa osaamisarviot ja suostumuslomakkeet TE-toimistoon



6.3. URA-järjestelmä

URA:an tehtiin heinäkuussa kartoituksia varten kolme projektia, joihin asiantuntijat liittivät omia asiakkaitaan:

- rakennusala
- hoiva-ala
- ravintola-ala

Oppilaitokset lähettivät omat kutsupohjansa Kartoitusryhmän jäsenelle ja tämä lähetti asiakkaille TE-toimiston ja oppilaitoksen kutsun. Ennen kartoitukseen kutsumista jokaisen asiakkaan tiedot tarkistettiin lähinnä sen vuoksi, että asiakas ei ole muissa toimenpiteissä ja hänellä on alaan liittyvää työkokemusta ja/tai koulutusta omasta kotimaastaan tai ulkomailta.

Tietoturvan vuoksi oppilaitokset lähettävät osaamisarviot postitse muistitikulla. Kun asiakkaiden osaamisarviot ovat tulleet TE-toimistoon, Kartoitusryhmän jäsen kirjasi ne URA:an ja lähetti sähköpostitse kartoitusdokumentit asiakkaiden vastuuasiantuntijoille. Työvoimakoulutusten palautteissa oppilaitokset käyttävät ARVI-palautejärjestelmää ja tiedot kytkeytyvät asiakkaan tietoihin URA:ssa. Asiantuntijalausunnoissa ei voi käyttää ARVI-palautejärjestelmää, joten oppilaitokset eivät voineet toimittaa osaamisarvioita ARVI:n kautta.

6.4. Asiakastietojen siirtäminen oppilaitokseen

Kartoituksia tekevät oppilaitokset tarvitsevat asiakkaista taustatietoja kuten tiedon työ- ja koulustaustasta ja suomen kielen tason ja tiedon asiakkaan äidinkielestä. TE-toimiston pitää pyytää asiakkaalta kirjallinen lupa tietojen siirtämiseksi oppilaitokseen. Kartoitukseen meneviä asiakkaita ei välttämättä ehditty tavata TE-toimistossa ennen kartoitusta ja osa ilmoittautui kartoitukseen sähköpostitse tai puhelimitse projektityöntekijälle. Tämän vuoksi lupa tietojen siirtoon kysyttiin asiakkaalta vasta kun hän oli jo oppilaitoksessa kartoituksessa. Asiakas allekirjoitti suostumuksen oppilaitoksessa ja se toimitettiin myöhemmin TE-toimistoon arkistoitavaksi. Tässä vaiheessa oppilaitokset eivät enää tarkistaneet asiakkaiden taustatietoja vaan selvittivät taustatiedot haastattelujen yhteydessä.

6.5. Kartoitetut asiakkaat

Oppilaitokset ovat keränneet palautetta asiakkailta kartoituksista ja asiakkaiden palaute on ollut erittäin positiivista. Asiakkaat ovat pitäneet siitä, että heidän osaamistaan ei lähdetä tarkastelemaan suomen kieli edellä vaan asiakkaan ammatillisesta osaamisesta käsin. Asiakkaat ovat olleet tyytyväisiä, että heidän osaamisensa nähdään tärkeäksi. Asiakkaat ovat motivoituneita, he ovat aktivoituneet kartoituksen aikana ja heillä on suuret odotukset siitä, että he pääsevät kartoituksen jälkeen eteenpäin. Myös TE-toimiston asiantuntijoilta on tullut palautetta, että asiakkaat ovat olleet tyytyväisiä kartoitukseen. Jonkin verran on tullut negatiivista palautetta siitä, että asiakas on pettynyt, kun ei olekaan päässyt heti kartoituksen jälkeen eteenpäin esim. koulutukseen. Lisäksi muutama asiakas ei ollut samaa mieltä oppilaitoksen kanssa kartoitustuloksesta.

6.6. Eri alojen kartoitukset

Kehittämissuunnitelmassa tehtiin osaamis- ja ammattitaitokartoituksia hoiva- ja hoitoalalla, ravintola-alalla ja rakennusalalla.

6.6.1. Hoito- ja hoiva-alan kartoitukset

Hoiva- ja hoitoalan kartoituksia tekivät Edupoli ja Stadin aikuisopisto. Edupolissa asiakkaan osaamista kartoitettiin suhteessa asiakkaan aikaisempiin työtehtäviin tai aikaisempaan koulutukseen. Kartoitus tehtiin joko arvioimalla asiakkaan osaamista suhteessa hoiva-avustajan, lähihoitajan tai sairaanhoitajan työtehtäviin. Lisäksi arvioitiin sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja, alalle soveltuvuutta ja fyysistä kuntoa.

Kartoitukset toteutettiin työpajoissa erilaisten hoito- ja hoiva-alan tehtävien avulla (esim. vanhuksen avustaminen pukeutumisessa, liikkumisessa ja ruokailussa). Kartoituksen lopuksi osaamisarvio käytiin läpi asiakkaan kanssa. Jokainen kartoitettu sai osaamisarvion mukana ammatillisen jatkosuunnitelman. TE-toimistoon tulevissa osaamisarvioissa oli myös lisätietoa ja huomioita asiakkaan omaa asiantuntijaa varten.

Stadin aikuisopistossa kartoitus alkoi henkilökohtaisella haastattelulla, jossa oli mukana mm. alan opettaja ja suomen kielen opettaja. Haastattelu kesti noin puoli tuntia ja haastattelua varten oli lomake, joka toimitettiin asiakkaalle etukäteen. Hoiva-alan asiakkaat olivat yleensä täyttäneet kaavakkeen huolellisesti. Haastattelusta seuraavalla viikolla oli kartoitus, joka tapahtui käytännön työtehtävien avulla. Kartoituksen lopuksi osaamisarvio käytiin läpi asiakkaan kanssa.

Täysin suomea taitamattomien asiakkaiden osaamisen kartoittaminen osoittautui haasteelliseksi. Englannin kielellä kartoituksen tekeminen on vielä mahdollista, mutta turkin kieli, kiinan kieli jne. ovat jo todella haasteellisia. Edupolissa on paljon maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita ja he auttoivat tarvittaessa tulkkauksessa. Erityisesti hoiva- ja hoitoalalla suomen kielen merkitys korostui. Hoiva- ja hoitoalalla lähes kaikki ammatit ovat säänneltyjä, joten myös lisäkoulutuksen merkitys korostui kartoitustuloksissa.

Hoiva- ja hoitoalan avustaviin tehtäviin soveltuvat osaajat, joilla ei ole ollenkaan suomen kielen taitoa tai erittäin heikko suomen kielen taito, hyötyisivät hoiva-avustajan koulutuksesta. Koulutukseen tulisi kuitenkin sisällyttää runsaasti suomen kielen opintoja ja alan ammattisanaston opintoja. Joillekin kartoitetuille asiakkaille soveltuisi lähihoitajakoulutus, mutta suomen kielen heikko osaaminen erityisesti kielen kirjoittamisen osalta vaikeuttaa koulutukseen pääsemistä. Sairaanhoidajakoulutuksen omassa maassaan suorittaneista asiakkaista osalla soveltuu lähihoitajakoulutus ja osa voi hakea Valviralta rinnastamispäätöstä, mutta lisäkoulutuksen tarve on todennäköinen.

Edupoli suositteli monille asiakkaille vapaaehtoistyötä. Se parantaa suomen kielen osaamista, mahdollistaa ammattitaidon ylläpitämisen ja ehkä esim. oppisopimuspaikan löytämisen. Joitakin asiakkaita oli ohjattu myös alan henkilöstövuokraus- tai työnvälitysfirmoihin työkokemuksen saamiseksi ja kielitaidon parantamiseksi.

Oppilaitoksilla on tarjolla NAO-koulutuksia, jotka ovat osa nuorten aikuisten osaamisohjelmaa ja tarkoitettu 20-29-vuotiaille nuorille. Muutama hoiva-alan kartoituksessa ollut asiakas on hakenut näihin opintoihin. Järjestävästä oppilaitoksesta riippuen koulutuksen aikana voi olla suomen kielen opintoja maahanmuuttajille. Tämäntyyppisiä opintoja tarvitaan myös yli 30-vuotiaille. Kyseinen koulutus voi helpottaa vanhempien maahanmuuttaja-asiakkaiden koulutukseen pääsemistä ja sitä kautta työelämään siirtymistä. Loput tutkinnosta voi suorittaa tarvittaessa myöhemmin.

6.6.2. Ravintola-alan kartoitukset

Ravintola-alan kartoituksia tekivät Edupoli ja Stadin aikuisopisto. Edupolissa kartoituksessa arvioitiin seuraavia osa-alueita: asiakaspalvelu, ruoan annostelu, astiahuolto, kahvitukset, kahvila- ja pikaruokatuotteiden valmistus, annosruoan ja a la carte-ruoan valmistus, kattaminen ja tarjoilu, erityisruokavalioiden hallinta, reseptiikan suurentaminen, oman ruokakulttuurin reseptin laadinta, ravitsemuksellisuuden hallinta, omavalvonnan hallinta ja hygienialainsäädännön hallinta. Kaikilta kartoitettavilta ei kartoitettu kaikkia asioita vaan kartoitus tehtiin asiakkaan osaamisen ja tarpeiden mukaan. Kartoitus toteutettiin käytännön työpajoissa. Edupolin kartoitus kesti viisi päivää, mutta asiakas ei välttämättä ollut kaikkina päivinä paikalla, vaan asiakkaan kanssa sovittiin mihin työpajoihin hän osallistuu ja milloin. Samalle päivälle sovittiin mahdollisimman monta työpajaa. Kartoituksen lopuksi asiakkaan kanssa käytiin läpi osaamisarvio. Osaamisarviossa oli suositus millaisiin työtehtäviin asiakas soveltuu ja millaista koulutusta hän mahdollisesti tarvitsee. Lisäksi asiakkaat saivat työnantajia varten erillisen todistuksen. Osa asiakkaista oli ammattitaidon osalta todella taitavia.

Stadin aikuisopistossa kartoitus alkoi henkilökohtaisella haastattelulla, jossa oli mukana mm. alan opettaja ja suomen kielen opettaja. Haastattelu kesti noin puoli tuntia ja haastattelua varten oli lomake, joka toimitettiin asiakkaalle etukäteen. Käytännön kartoitus tapahtui parin viikon päästä, koska oppilaitos vaati asiakkailta salmonellatodistuksen. Tutkimuksen maksoi Helsingin kaupunki. Kartoitus tapahtui käytännön työtehtävien avulla. Kartoituksen lopuksi osaamisarvio käytiin läpi asiakkaan kanssa.

Ravintola-alalla suomen kielellä ei ole niin vahvaa merkitystä kuin hoiva-alalla. Monet asiakkaat hyötyisivät kuitenkin suomen kielen opinnoista, joihin yhdistetään ravintola-alan sanaston opintoja. Yllättävän monella asiakkaalla hygieniosaaminen oli heikkoa, joten he tarvitsevat myös koulutusta hygieniosaamiseen päästäkseen töihin.

6.6.3. Rakennusalan kartoitukset

Rakennusalan kartoituksia tehtiin Amiedussa ja Stadin aikuisopistossa. Amiedussa kartoitus kesti kuusi päivää ja tapahtui käytännön työtehtävien kautta. Asiakkaiden osaamista arvioitiin suhteessa osaan.fi-sivuston rakennusalan tutkintojen osa-alueiden osaamiseen (muuraus, muottityöt, laatoitus, raappaus, jne). Lisäksi arvioitiin asiakkaan metataitoja (ryhmätyötaidot, työturvallisuus, työpaikan siisteys, työhön käytetty aika, jne).

Stadin aikuisopistossa kartoitus alkoi henkilökohtaisella haastattelulla, jossa oli mukana mm. alan opettaja ja suomen kielen opettaja. Haastattelu kesti noin puoli tuntia ja haastattelua varten oli lomake, joka toimitettiin asiakkaalle etukäteen. Käytännön kartoitusjakso oli seuraavalla viikolla. Amiedun kouluttaja Anja Tarhala kuvasi asiakkaiden osaamista ja tarpeita seuraavaan taulukon avulla.

Ammattitaito	Kielitaito	Jatkopolku
on	on	työelämä, näyttötutkinnon osia
on	ei	suomen kieltä, ammattisanastoa, näyttötutkinnon osia
ei	on	voi hakea normaalissa haussa suorittamaan tutkintoa
ei	ei	suomen kieltä ja ammatillinen koulutus

Rakennusalan kartoitetuista osa oli erittäin hyviä osaajia, osa jopa niin hyviä, että voisivat suorittaa näyttöinä tiettyjä tutkinnon osa-alueita. Mutta heidän suomen kielen taitonsa ei riitä näyttöjen suorittamiseen ja näyttöjä ei voi suorittaa esim. englannin kielellä. Tälle ryhmälle suomen kielen ja ammattisanaston opinnot olisivat tarpeen, mutta myös näyttöjen suoritushetken mahdollisuus. Osa näistä asiakkaista on ammatillisen osaamisensa puolesta valmiita työelämään.

Vastaavasti osalla kartoitetuista ammattitaito ei riitä työelämään tai ammatillinen osaaminen on kapea-alaista, mutta ammatillisella lisäkoulutuksella, suomen kielen opinnoilla ja ammattisanaston opinnoilla hekin voisivat päästä rakennusosalalle töihin. Osalla kartoitetuista asiakkaista ei ollut työturvallisuuskorttia, mikä on välttämätön työskennellessä työmailla.

Rakennusalan kartoituksiin ohjautui näistä kolmesta alasta eniten sellaisia asiakkaita, joilla ei ollutkaan rakennusalan osaamista vaikka osaaminen oli kirjattu asiakkaan URA-tietoihin. Joten asiakkaiden kartoituksia jouduttiin keskeyttämään.

6.7. Asiakkaiden terveys

Kartoituksen aikana on voitu todeta, että joillakin asiakkailla on terveydellisiä ongelmia, mutta nämä tiedot ovat tulleet Kartoitusryhmän jäsenille ja sitä kautta vastuuasiantuntijoille sattumanvaraisesti ja tipoittain.

Asiantuntijalla voi olla jo epäily asiakkaan terveysongelmista. Kun asiakas on kartoituksessa 4-6 päivää, hänen terveysongelmansa tulevat helpommin näkyviin ja asiakkaan vastuuasiantuntijan täytyy saada tietoa tästä, jotta asiakas voidaan ohjata eteenpäin. Asiakas voi olla esim. työkyvytön tai tarvita pitkäaikaista hoitoa tai kuntoutusta.

6.8. Kartoituksia tekevät oppilaitokset

Oppilaitosten edustajat ovat keränneet kokemuksia kartoitettavista ryhmistä ja he ovat innostuneita kehittämään uusia ja toimivampia tapoja kartoitusten tekemiseksi. Jo syksyn kartoitusten aikana oppilaitokset ovat kehittäneet ja ottaneet käyttöön uusia työkaluja. Oppilaitosten alan ammatillinen osaaminen, työnantajien tarpeiden tuntemus ja hyvät työnantajaverkostot edesauttavat sopivien jatkopolkujen löytämistä asiakkaille. Vastaavasti oppilaitokset tarvitsevat tietoa TE-toimiston palveluvalikoimasta ja asiakkaiden mahdollisuuksista mennä esim. työkokeiluun tai omaehtoiseen koulutukseen työttömyysetuudella.

6.9. Asiantuntijat

Osa Uudenmaan TE-toimiston asiantuntijoista on ottanut osaamis- ja ammattitaitokartoitukset omaksi työvälineekseen. Parhaimmillaan asiakkaan osaamisarvio tukee asiantuntijan työtä, selkeyttää asiakkaan ohjaamista ja asiakkaan työllistymispolkujen löytämistä ja sitä, että asiakas konkreettisesti pääsee eteenpäin. Kevään 2015 aikana asiantuntijoille tehdään haastattelu tai sähköinen kysely osaamis- ja ammattitaitokartoituksista.

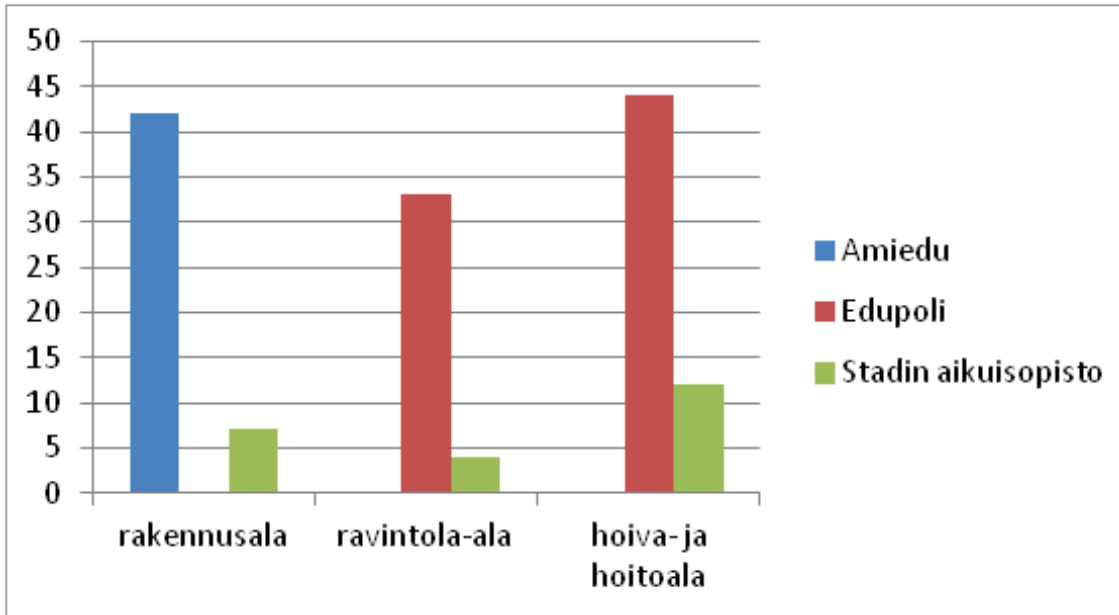
6.10. Osaamisarviot

Kaikilla kartoituksia tekeillä oppilaitoksilla on omat lomakepohjat, joihin he kirjaavat asiakkaan osaamisarvion. Samalla oppilaitoksella voi myös olla eri aloilla erilaiset lomakepohjat. Toisaalta kartoitettavat alat ovat hyvin erilaisia ja sen vuoksi osaamisarvioiden lomakkeiden alakohtaiset erilaisuudet ovat ymmärrettäviä.

Oppilaitosten osaamisarviot ovat sisällöltään ja rakenteeltaan hyvin erilaisia. Joissakin tapauksissa TE-toimiston asiantuntija tarvitsee asiakkaasta enemmän tietoa kuin mitä osaamisarviossa on. Lisäksi asiantuntijalla voi olla vaikeuksia tulkita asiakkaan osaamisarvioita, jos siinä ei ole sanallista selitettä esim. siitä mihin tiedot perustuvat ja miksi on päädytty tiettyihin ratkaisuihin.

Kartoituksia tekevien oppilaitosten kanssa käydyissä keskusteluissa selvisi, että heillä on asiakkaista paljon tarkempaa tietoa kuin mitä kirjataan osaamisarvioihin. Kartoituksen aikana oppilaitoksessa on käytössä useita kaavakkeita tai verkkoratkaisu, joihin kirjataan erilaisia huomioita asiakkaan työskentelystä ja osaamisesta. Oppilaitoksia on pyydetty kehittämään osaamisarvioita selkeämmäksi, tarkemmaksi ja yksilöllisemmäksi.

6.11. Asiakasmäärät kartoituksessa



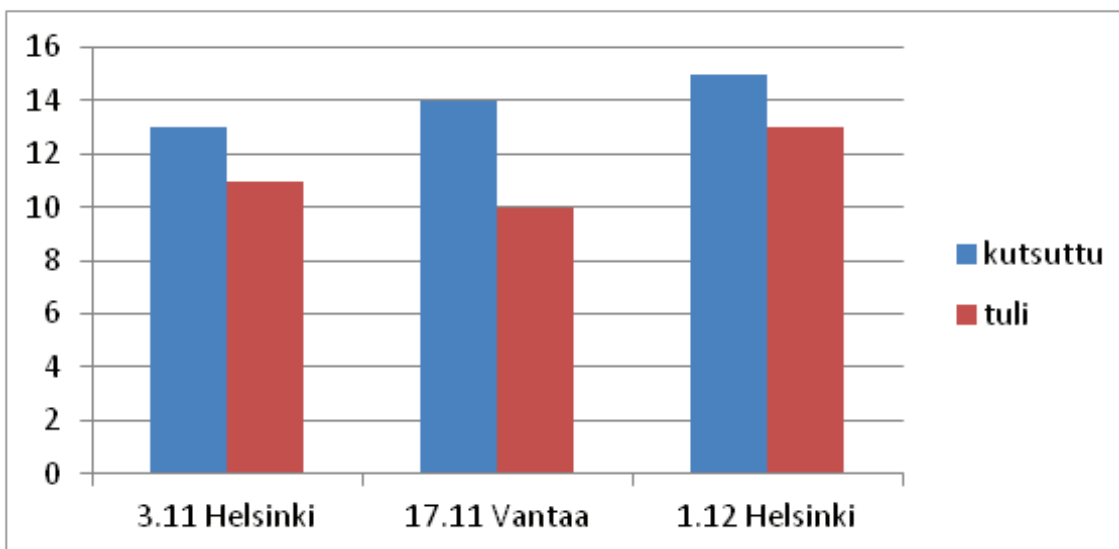
Kuva: kartoitettujen määrä 17.12.2014 mennessä

17.12.2014 mennessä kartoitettuja asiakkaita on 142 henkilöä. Amiedussa käynnistyi vielä 12.12. rakennusalan kartoitus ja Edupolissa hoiva-alan ja ravintola-alan kartoitukset 15.12. eli tänä vuonna tullaan kartoittamaan n. 180 henkilöä.

6.12. Kaikki asiakkaat eivät tulleet kartoitukseen

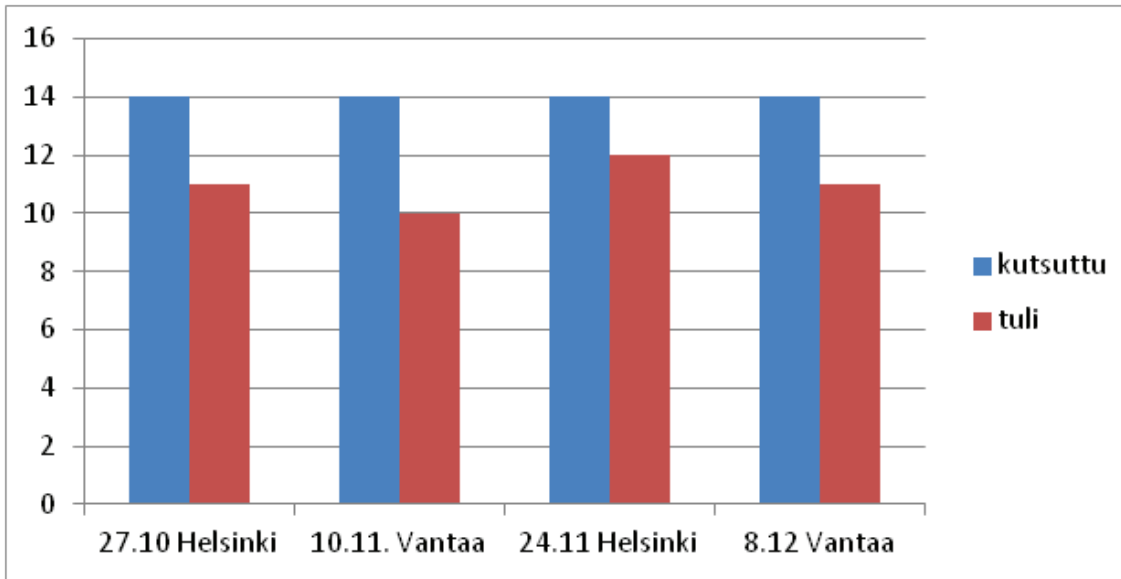
Yksittäisten kartoitusryhmien välillä oli suuria eroja siinä kuinka moni kutsuttu tuli paikalle. Joskus kaikki kutsutut menivät paikalle, toisinaan lähes puolet asiakkaista jäi tulematta paikalle. Tavoitteena oli, että asiakkaille lähetetään kutsu kartoitukseen kaksi viikkoa ennen kartoituksen alkamista. Välillä kutsut lähetettiin vasta viikkoa ennen kartoituksen alkamista ja tämä on osaltaan voinut vaikuttaa kartoituksen osallistumiseen.

Edupolin ravintola-alan kartoitukseen otettiin 12 asiakasta, mutta asiakkaita kutsuttiin jonkin verran enemmän koska oletettiin, että kaikki eivät tule. Edupolin ravintola-alan kartoitukseen kokonaisuudessaan n. 21% jäi tulematta. 15.12.2014 alkoi vielä yksi ravintola-alan kartoitus.



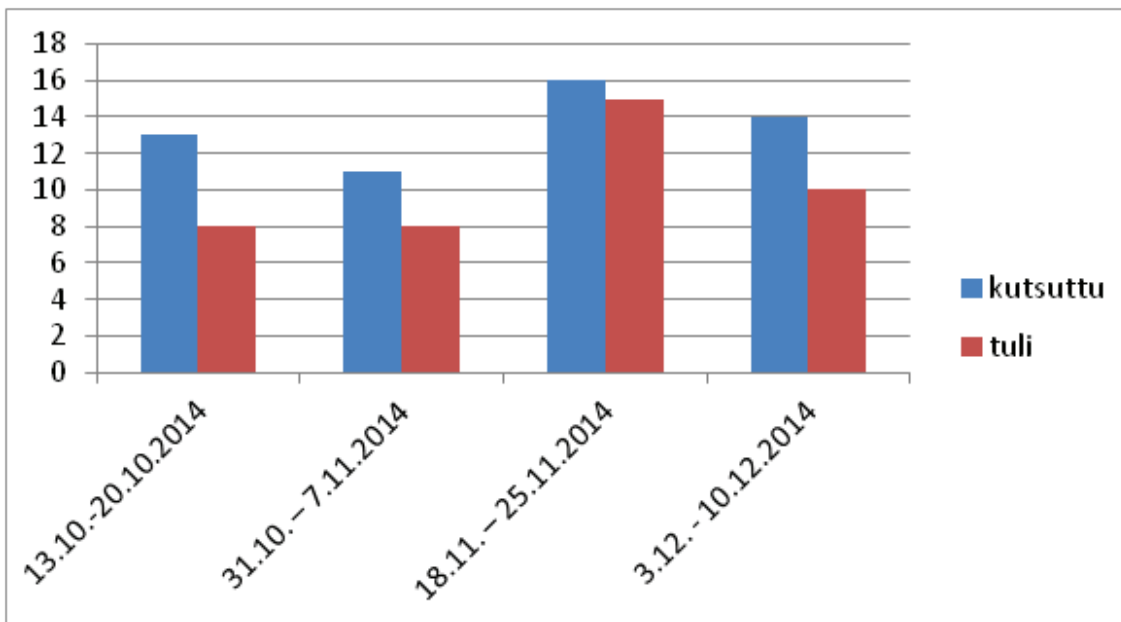
Kuva: Edupolin ravintola-alan kartoitukseen kutsutut ja tulleet asiakkaat

Edupolin hoiva- ja hoitoalan kartoituksiin otettiin maksimissaan 12 asiakasta, mutta heitä kutsuttiin 14, koska oletettiin, että kaikki eivät tule. Vastaavasti myös hoiva- ja hoitoalan kartoituksiin kokonaisuudessaan jäi tulematta 21%. Viimeinen hoiva-alan kartoitus alkoi 15.12. Helsingissä.



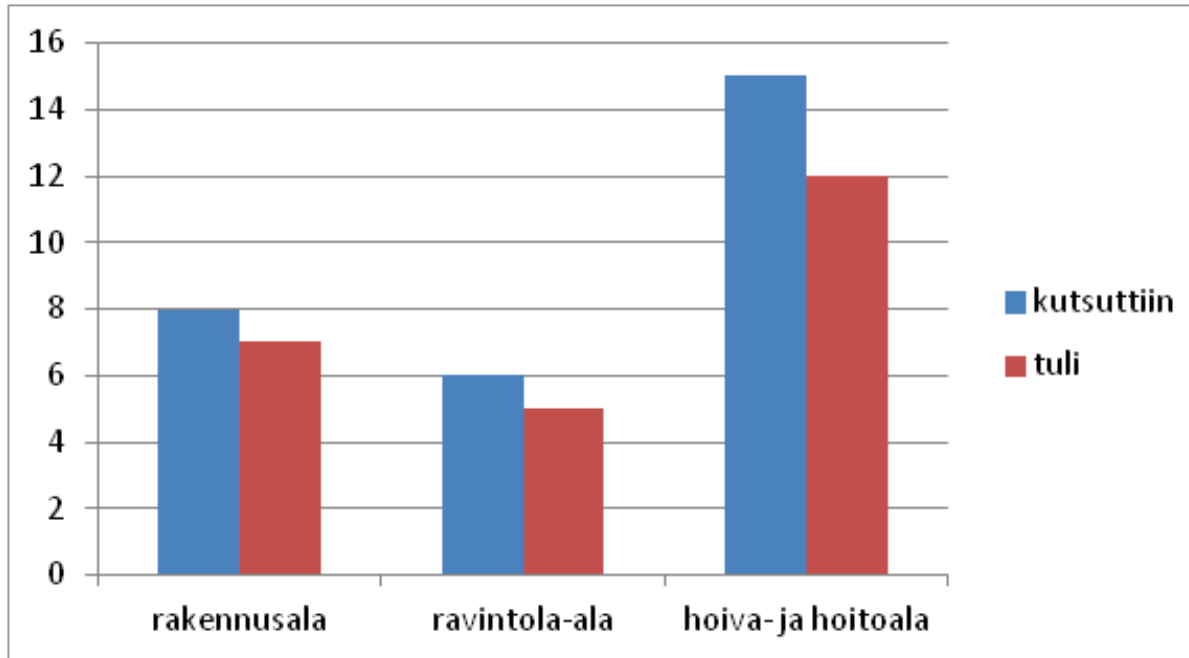
Kuva: Edupolin hoiva-alan kartoituksiin kutsutut ja tulleet asiakkaat

Amiedun rakennusalan kartoituksiin otettiin maksimissaan 16 henkilöä. Kutsutuista kokonaisuudessaan 22 % jätti tulematta. Amiedussa alkoi syksyn viimeinen rakennusalan kartoitus 12.12.2014.



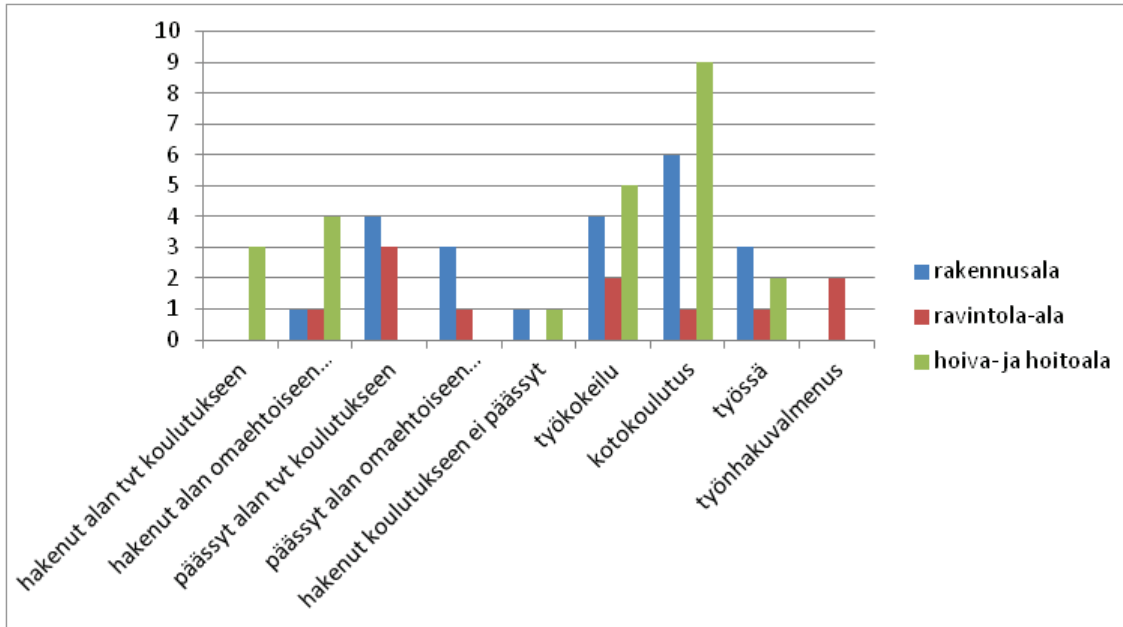
Kuva: Amiedun rakennusalan kartoituksiin kutsutut ja tulleet asiakkaat

Stadin aikuisopistossa on syksyn aikana kolme ryhmää per ala ja yhteen ryhmään otettiin maksimissaan 8 henkilöä. Puolet asiakkaista tuli TE-toimiston kautta ja puolet Helsingin kaupungin Respan kautta. Stadin aikuisopiston kartoitukset alkoivat asiakkaiden henkilökohtaisilla haastatteluilla (kutsussa henkilökohtainen aika) ja tämä todennäköisesti lisäsi asiakkaiden motivaatiota tulla paikalle.



Kuva: Stadin kartoituksiin kutsutut ja tulleet asiakkaat yhteensä

6.13. Kartoituksen jälkeen



Kuva: Kartoituksiin osallistuneiden asiakkaiden tilanne kartoituksen jälkeen

17.12.2014 mennessä on kartoitettu 142 henkilön osaaminen. Näistä osa oli jo hakeutunut koulutukseen ja osa päässyt tai jopa aloittanut koulutuksen. Omaehtoiseen koulutukseen hakeutuneista lähes kaikki olivat hakeneet siihen oppilaitokseen, jossa olivat olleet kartoituksessa. Omaehtoiseen koulutukseen päässeistä kaikki olivat päässeet kartoituksen tehneeseen oppilaitokseen. 11 henkilöä oli työkokeilussa tai aloittamassa työkokeilun. Monet olivat päässeet kotokoulutukseen tai suomen kielen koulutukseen. Työssä oli kuusi henkilöä. Rakennusalan osaajat työskentelivät yleensä rakennusalalla, mutta hoiva-alan osaajat muissa tehtävissä kuten postissa tai siivoustehtävissä. Lisäksi asiakkaan työsopimus saattoi olla sellainen, että töihin kutsuttiin vain tarvittaessa. Noin 40 % kartoitetuista oli siis tehnyt jotakin kartoituksen jälkeen. Selkeästi enemmän koulutukseen tai muihin toimenpiteisiin päässeitä oli niissä asiakkaissa, jotka olivat olleet kartoituksessa lokakuussa.

7. Maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoitusten tutkimussuunnitelma syksyn osalta

Osaamiskartoituksissa selvitetään maahanmuuttaja-asiakkaiden ammatillista osaamista rakennusalalla, ravintola-alalla sekä hoiva- ja hoitoalalla. Kartoitukseen osallistuvalla asiakkaalla tulee olla alan työkokemusta ja/tai koulutusta omasta kotimaastaan. Koska pelkästään kotoutumisen alkuvaiheen asiakkaita on ollut haasteellista ohjata tai saada kartoituksiin, kartoituksiin on osallistunut myös pidempään Suomessa olleita maahanmuuttajia. Tutkimuksessa voidaan vertailla myös eri kotoutumisvaiheen maahanmuuttajien tilannetta suhteessa osaamisarvioon.

Osaamis- ja ammattitaitokartoituksista tutkitaan:

- kartoitusten vaikuttavuutta ja
- kartoitusten toteuttamista (miten kartoitukset ovat toimineet, mitä parannettavaa, muutettavaa)

7.1. Kartoitusten vaikuttavuus

Tavoitteena on selvittää auttaako osaamis- ja ammattitaitokartoitus kartoitettuja asiakkaita työelämään, koulutukseen tai muihin toimenpiteisiin, joiden avulla hän pääsee eteenpäin. Kartoituksen vaikuttavuutta arvioidaan seuraamalla asiakkaiden tilannetta URA:sta 3kk ja 6 kk kuluttua kartoituksesta. URA-tietojen pohjalta tehdään kartoituksen vaikuttavuudesta tilastollinen analyysi.

7.2. Taustamuuttajien vaikutus kartoitusten tuloksiin

Kartoitukseen ohjattavista asiakkaista kerätään taustatiedot kuten koulutus- ja työkokemustiedot, suomen kielen taito ja kuinka kauan asiakas on ollut asiakkaana TE-toimistossa. Näiden tietojen lisäksi myös asiakkaan osaamisarvio ja kartoituksen aikana saadut tiedot kerätään ja niiden pohjalta luodaan myös määrällisiä muuttujia. Asiakkaan taustatietoja verrataan oppilaitoksessa tehtyyn osaamisarvioon.

Tavoitteena on

- arvioida mitkä tekijät vaikuttavat kartoitukseen, vaikuttaako esim. kielitaito
- arvioida missä vaiheessa kotoutumista kartoitus olisi tarpeellista tehdä
- millaista tietoa asiakkaan osaamisesta saadaan selville
- millaisia asiakkaita kannattaa ohjata kartoitukseen
- mikä on sopiva kartoituksen kesto vai pitäisikö sen olla yksilöllinen
- onko tarvetta liittää asiakkaiden jatkopolkuihin muita palveluja

7.3. Laadulliset arviot

Osaamis- ja ammattitaitokartoitusten laadullista arviointia tehdään TE-toimiston asiantuntijoiden, alan työnantajien, palveluntuottajien ja asiakkaiden avulla. Työnantajien ja asiakkaiden palautetta kerätään systemaattisemmin vuoden 2015 aikana.

7.3.1. Asiantuntijat

Haastatellaan tai tehdään keväällä 2015 Webropol-kysely asiantuntijoille, jotka ovat ohjanneet asiakkaita osaamis- ja ammattitaitokartoituksiin. Selvitetään asiantuntijoilta millaista hyötyä osaamis- ja ammattitaitokartoituksesta on ollut asiakkaalle ja asiantuntijalle. Asiantuntijat arvioivat myös omalta osaltaan osaamis- ja ammattitaitokartoitusten osaamisarvioita: onko sisältö riittävä, pitäisikö olla jotakin muuta tietoa jne. Lisäksi asiantuntijoilta selvitetään osaamis- ja ammattitaitokartoitukseen liittyvää prosessia, miten se pitäisi toteuttaa ja miten sen pitäisi toimia. Vastaavasti selvitetään kyselyn avulla syitä siihen miksi asiantuntijat eivät ole ohjanneet omia asiakkaitaan osaamis- ja ammattitaitokartoituksiin. Kehittämishankkeella on työn tukena TE-toimiston asiantuntijoista muodostettu kartoitusryhmä, joka on etsinyt asiakkaita kartoituksiin, lähettänyt heille esitteitä kartoitusmahdollisuudesta ja hoitanut asiakkaiden ohjauksen oppilaitoksiin. Selvitetään ryhmäkeskustelun avulla miten asiakasprosessi on toiminut ja miten sitä kehitetään.

7.3.2. Työnantajat

Asiakas saa osaamis- ja ammattitaitokartoituksesta osaamisarvion. Työnantajia pyydetään arvioimaan kevään 2015 aikana miten hyvin asiakkaan osaamisesta saa selvyyden oppilaitoksessa tehdyn osaamisarvion perusteella. Pitääkö arvion rakennetta ja sisältöä muuttaa? Pitäisikö asiakkaalla olla kaksi erillistä dokumenttia, toinen työnantajia varten ja toinen osaamisen kehittämistä varten? Nyt Stadialla, Amiedulla ja Edupolilla on omat osaamisarviot ja Edupolilla on vielä ravintola-alalla ja hoiva-alalla erilaiset osaamisarviot. Onko tarvetta yhtenäistää osaamisarvioidokumenttipohjaa ja miten? Rakennusala, ravintola-alaa ja hoiva- ja hoitoalaa varten tarvitaan vähintään kolme työnantajaa per ala arvioimaan osaamisarvioita. Lisäksi hyödynnetään TE-toimiston toimipaikoissa olevia alan asiantuntijoita (kuten Taina Riikonen sote-puolen osalta).

7.3.3. Palveluiden tuottajat

Oppilaitokset keräävät palautetta asiakkailta. Osa oppilaitoksista on antanut palautetta aina kartoitusjakson jälkeen. Lisäksi oppilaitokset kirjoittavat raportin syksyn kartoituksista. Maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoituksista kerätään oppilaitosten kokemuksia tapaamisten ja sähköpostin sekä tarvittaessa Webropol-kyselyn avulla palvelun kehittämiseksi. Myös oppilaitokset itse kehittävät kartoituksia omien huomioidensa ja TE-toimiston asiantuntijoilta saamansa palautteen kautta.

7.3.4. Asiakkaat

Asiakkaiden kokemuksia, näkemyksiä ja odotuksia sekä kartoituksen vaikuttavuutta selvitetään vuoden 2015 kartoitusten yhteydessä kyselykaavakkeella. Palveluiden tuottajat huolehtivat, että asiakkaat täyttävät kyselykaavakkeet.

8. Ulkomailta suoritettujen tutkintojen ja pätevyyksien sekä hankitun osaamisen tunnistamisen kehittämisprojekti - suunnitelma vuodelle 2015

Tässä dokumentissa kuvataan Ulkomailta suoritettujen tutkintojen ja pätevyyksien sekä hankitun osaamisen kehittämisprojektiin vuoden 2015 työtehtävät ja erillisessä Excel-taulukossa on työtehtävien aikataulu.

8.1. Osaamiskartoitusten kehittämistyö

Osaamis- ja ammattitaitokartoituksen tavoitteena on selvittää henkilöasiakkaan ammatillisen osaamisen taso, erityisosaaminen ja mahdolliset osaamisen puutteet. Tavoitteena on myös kartoittaa ammattitaidon riittävyttä suhteessa ammattien osaamisvaatimuksiin. Kartoituksessa käytetään erilaisia osaamisen ja ammattitaidon kartoituksen menetelmiä ja ne voidaan toteuttaa yhteistyössä palvelujen tuottajien, työnantajien ja muiden asiantuntijoiden kanssa.

8.1.1. Osaamiskartoitusten sisällön kehittäminen ja uusi kilpailutus

Vuonna 2014 osaamis- ja ammattitaitokartoituksista saatujen kokemusten ja palautteiden perustella jatketaan osaamiskartoitusten kehittämistyötä. Kartoituksia kehitetään mm. sisällöllisesti. Kartoituksia tekevien oppilaitosten ja asiantuntijoiden lisäksi kehittämistyöhön otetaan mukaan työnantaja.

Osaamis- ja ammattitaitokartoituksen päätteeksi asiakas saa osaamisarvion. Myös osaamisarvioiden kehittämistyötä jatketaan yhteistyössä työnantajien, kartoituksia tekevien oppilaitosten (Amiedu ja Edupoli) ja TE-toimiston asiantuntijoiden kanssa.

Uudenmaan ELY-keskus on vakiinnuttanut osaamis- ja ammattitaitokartoitustoiminnan rakennusalan, ravintola-alan sekä hoiva- ja hoitoalan osalta osaksi maahanmuuttaja-asiakkaiden palveluja ja myöntänyt rahaa maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoitusten jatkamiseksi vuonna 2015. Maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoitukset kilpailutettiin elokuussa 2014 ja kilpailutuksessa huomioitiin optio vuodelle 2015. Syksyllä 2015 kilpailutetaan kartoitukset vuosille 2016-18.

8.1.2. Osaamiskartoitusten aikataulu ja niihin ohjaamisen prosessi

Vuonna 2014 asiantuntijat ovat liittäneet kartoituksesta kiinnostuneet asiakkaat URA-järjestelmässä oleviin alakohtaisiin projekteihin, mutta asiakkaat eivät ole tienneet milloin he pääsevät kartoituksiin. Asiakkaat ovat saaneet kutsun ja ohjeet kartoitukseen postitse myöhemmin.

Vuoden 2015 tammikuussa kartoitukset aikataulutetaan kevään osalta Tytti-intrassa sijaitsevaan Excel-taulukkoon (ja myöhemmin Koulutusporttiin). URA:an luodaan jokaista yksittäistä kartoitusta varten oma URA-projekti, johon asiantuntijat voivat liittää asiakkaitaan. Tytti-intrassa on valmiiksi kutsut ja ohjeet, jotka asiantuntija voi tulostaa asiakkaalle samalla kun liittää asiakkaan kartoitukseen. Lisäksi asiantuntija allekirjoituttaa asiakkaalla tietojen siirtoa varten suostumuslomakkeen. Näin oppilaitokselle voidaan tarvittaessa antaa asiakkaan osaamisesta taustatietoja.

Kartoitusten asiakasohjausprosessia kehitetään osaksi palvelulinjojen normaalia asiakasohjaustyötä. Kartoitusten tekninen hallinnointi siirretään koulutusyksikön vastuulle tammi-helmikuun aikana ja ohjausprosessi lanseerataan asiantuntijoille.

8.1.3. PL 1 aiesopimus-asiantuntijoiden kanssa tehtävä yhteistyö suoraan työmarkkinoille

Osaamis- ja ammattitaitokartoituksissa olleista asiakkaista osa voi osaamisensa perusteella siirtyä suoraan työelämään. Osa kartoitetuista asiakkaista voisi lisätä osaamistaan oppisopimuksella ja mahdollisesti myöhemmin työllistyä oppisopimuspaikkaansa. Maahanmuuttajat tarvitsevat tukea ja apua työelämään siirtymiseen ja oppisopimuspaikan löytämiseen. Työnvälitys- ja yrityspalvelut -palvelulinjalla

työskentelee asiantuntijoita, jotka on palkattu aiesopimuksen puitteissa. Näiden asiantuntijoiden kanssa tehdään yhteistyötä kartoituksessa olleiden maahanmuuttajien ja heille sopivien työpaikkojen matchaamiseksi yhteen. Kehitetään tätä palvelumallia yhdessä asiantuntijoiden ja työnantajien kanssa. Asiakkaiden polut suoraan työelämään.

8.1.4. Yhteistyö koulutusyksikön kanssa → koulutuksiin soveltuvien asiakkaiden ohjauksen tehostaminen soveltuviin koulutuksiin

Osa osaamis- ja ammattitaitokartoituksissa olleista maahanmuuttajista tarvitsee koulutusta (suomen kielen koulutus, ammatillinen koulutus, ammatillinen kielikoulutus) päästäkseen työelämään. Koulutusyksikkö vastaa työvoimakoulutuksesta ja koulutusvalinnoista.

Työvoimakoulutustarjonnasta löytyy kartoituksessa olleille asiakkaille sopivia koulutuksia, mutta koulutuksiin on yleensä paljon hakijoita. Projektissa tehdään yhteistyötä koulutusyksikön kanssa, että osaamis- ja ammattitaitokartoituksissa olleiden asiakkaiden osaamisarviot huomioidaan koulutusvalinnoissa. Asiakkaiden polut koulutuksen kautta työelämään.

Osaamis- ja ammattitaitokartoitusten hallinnointi siirretään koulutusyksikölle. Kartoitusten kehittämistyössä ja ohjausprosessin kehittämisessä tehdään tiivistä yhteistyötä.

8.1.5. Koulutusportin kehittäminen kartoituksia varten yhteistyössä ELY:n kanssa (mahdollisuus suunnata osa projektin rahoituksesta tähän työhön)

Maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoitusten tekninen hallinnoiminen URA-järjestelmän kautta on osoittautunut haasteelliseksi monella tavalla. Jo vuoden 2014 kesällä ennen kartoituskokeilun alkamista pohdittiin kartoitusten siirtämistä Koulutusporttiin ja Koulutusportin suunnittelijoiden kanssa keskusteltiin elokuussa 2014 Koulutusportin kehittämisestä niin, että kartoitukset voidaan siirtää sinne. Asiakkaiden ohjaaminen suomen kielen testiin tapahtuu Koulutusportin kautta ja samantyyppinen ratkaisu voisi toimia myös osaamis- ja ammattitaitokartoitusten osalta. Osaamis- ja ammattitaitokartoitusten hallinnointi Koulutusportin kautta, asiakkaiden ohjaaminen koulutuksiin sitä kautta sekä osaamisarvioiden saaminen palvelun tuottajalta Koulutusportin kautta vähentää asiantuntijoiden ”käsin tehtävää työtä”. Vuoden 2015 alussa aloitetaan Koulutusportin kehittämistyö yhdessä Uudenmaan ELY:n kanssa tavoitteena kartoitusten siirtäminen vuoden 2015 aikana Koulutusporttiin.

8.1.6. Osaamiskartoitusten vaikuttavuuden analysointi ja prosessien toimivuuden arviointi

Syksyn aikana osaamis- ja ammattitaitokartoituksista on kerätty dataa mm. asiakkaiden taustatiedoista, prosessien toimivuudesta ja osaamisarvioista. Kevään aikana tehdään sähköinen kysely TE-toimiston asiantuntijoille ja mahdollisesti palveluntuottajille.

Vuoden 2014 osaamiskartoituksista kerätty data analysoidaan vuoden 2015 alussa, samoin kyselyiden tiedot. Lisäksi tutkitaan kartoitusten vaikuttavuutta 3kk ja 6kk kartoituksen jälkeen ja mahdollisesti vielä 9kk ja 12kk kartoituksen jälkeen. Vuoden 2015 aikana kerätään uutta dataa osaamis- ja ammattitaitokartoituksista sekä kerätään asiakkailta palautetta heti kartoituksen jälkeen (oppilaitos hoitaa) ja työnantajilta palautetta osaamisarvioista.

Maahanmuuttajien osaamis- ja ammattitaitokartoitusten tulosten analysoinnista ja prosessien toimivuudesta on tehty erillinen tutkimussuunnitelma.

8.2. Kansainvälinen benchmarking

Selvitetään Euroopassa kehitettyjä malleja maahanmuuttaja-asiakkaiden osaamisen arvioinnissa. Valitaan malleista ne, joihin tutustutaan tarkemmin. Sen jälkeen arvioidaan niiden soveltuvuutta Suomeen ja

tarvittaessa kokeillaan niiden toimivuutta Suomessa.

Tanskassa on käytössä **Competence Card**, Ruotsissa Yrkeskompetensbedömning sekä Nationella matchning. Britanniassa Skotlannissa terveydenhuoltoalaan liittyvä projekti.

Tanskassa on kehitetty Competence card -nimistä kolmen askeleen työkalua maahanmuuttaja-asiakkaiden osaamisen arvioimiseksi. Osaamisen arvioiminen on yksilöllinen prosessi, jossa keskitytään erityisiin osaamisalueisiin, joita henkilö toivoo arvioitavan, tunnistettavan ja dokumentoitavan. Ensiksi asiakas täyttää kartoituslomakkeen, jossa kuvataan ammatillinen ja yleinen osaaminen sekä kielitaito ja muut kompetenssit. Kartoituslomake lähetetään joko alan työpaikkaan tai oppilaitokseen arvioitavaksi. Lopuksi tunnistetut kompetenssit lisätään digitaaliseen kompetenssikorttiin ja sitä asiakas voi käyttää työnhaussa tai jatkokoulutuksen suunnittelussa.

Ruotsissa on Yrkeskompetensbedömning sekä Nationella matchning. **Yrkeskompetensbedömning** auttaa tunnistamaan asiakkaan osaamisen, taidot ja valmiudet sekä arvioimaan niiden tasoa. Asiakas sopii asiantuntijan kanssa minkä alan arviointiin hän haluaa osallistua ja asiakas ilmoitetaan järjestelmään ammattitaitoarviointia varten. Ammattitaitokartoitus toteutetaan alan työpaikalla ja mukana on ohjaaja, joka osaa kyseisen ammatin. Arviointi kestää 1-5 päivää. Arviointitulokset auttavat työnhaussa ja jatkosuunnitelmien tekemisessä. Arvioinnin jälkeen asiakas saa kaksi todistusta: ensimmäisellä voi hakea töitä ja toisessa kerrotaan mitä kehittämistarpeita on.

Nationella matchning on tarkoitettu akateemisille maahanmuuttajille. Akateemisten maahanmuuttajien osaamista mätsätään työnantajien tarpeisiin. Järjestetään kohtaamispaikkoja, työhaastatteluja, opiskeluvierailuja oppilaitoksissa ja rekrytointitapaamisia.

Skotlannissa on **Bridges Programme** (City of Glasgow College), jossa rakennetaan terveydenhuoltoalan koulutus- ja työllisyyspolkuja maahanmuuttajille. Maahanmuuttajilla on erilaisia osaamistaukoja ja kielitaito vaihtelee. Projektissa kehitetään terveydenhuoltoalan työntekijöille standardisoituja taitojen/ kompetenssien sekä kielen benchmarkkausjärjestelmä. Testataan kehitettyä ohjelmaa / materiaaleja eri maissa ja työnantajat ovat mukana.

8.3. Verkostoyhteistyö

8.3.1. Yhteistyö verkostoissa

Kehittämiprojektin puitteissa tehdään yhteistyötä eri toimijoiden kanssa ja määritellään yhteistyön tavoitteet ja työskentelytavat. Yhteistyötä tehdään:

- aiesopimuksen allekirjoittaneiden kuntien eli Helsingin, Espoon ja Vantaan kanssa
- työnantajien kanssa
- oppilaitosten kanssa
- viranomaisten kanssa

Yhteistyö Helsingin, Espoon ja Vantaan kanssa liittyy mallin levittämiseen, niin että osaamis- ja ammattitaitokartoituksista tulee rakennus- ja ravintola-alalla sekä hoiva- ja hoitoalalla yhdenmukaisia tämän alueen osalta. Osaamiskartoituksia ja -arvioita voidaan kehittää yhdessä työnantajien kanssa niin, että kartoitukset hyödyttävät työnantajia työntekijöiden rekrytoinneissa. Kaupungeilla voi olla mahdollisuus rakentaa asiakkaille yksilöllisiä polkuja hyödyntäen omia työllistymispalvelujaan ja omia oppilaitoksiaan. Oppilaitosten kanssa yhteistyö voi olla esimerkiksi asiakkaiden polkujen kehittäminen omaehtoisen koulutuksen kautta työelämään.

8.3.2. Yhteistyömallien kehittäminen OPH:n ja OKM:n kanssa

Kehitetään yhteistyömalleja OPH:n ja OKM:n kanssa. Esimerkiksi maahanmuuttajatyötä tekevät TE-toimiston asiantuntijat tarvitsevat tietoa koulutusjärjestelmän tarjoamista mahdollisuuksista maahanmuuttaja-asiakkaille yleensä mutta myös maahanmuuttajille suunnatuista koulutusmahdollisuuksista. Miten OPH voi vastata tähän tarpeeseen?

8.3.3. Ulkomaiset tutkintotodistukset ja niiden kirjaaminen URAan

Maahanmuuttaja-asiakkaiden opiskelutodistukset ovat monella tavalla haaste. Tämä on tullut esille sekä URA-järjestelmästä tarkasteltujen tietojen perusteella että keskusteluissa asiantuntijoiden kanssa. Tutkintotodistuksesta on vaikea arvioida tutkinnon tasoa, sisällöstä on vaikea saada selvää, todistuksen kieltä ei ymmärretä. Tämän vuoksi asiantuntijan on vaikea kirjata asiakkaan todistuksista tietoja URA-järjestelmään ja tällöin myös asiakkaan osaaminen jää näkymättömäksi, tilastot vääristyvät ja asiakkaan työelämään / koulutukseen pääseminen tai työelämään siirtyminen voi vaikeutua tai hidastua. Oppilaitosten suunnasta on tullut viestiä, että asiakkaiden todistukset voisi käännettä suomeksi tai ruotsiksi, tällöin asiakkaan osaaminen avautuisi paremmin niin oppilaitoksessa kuin työnantajalle. Onko mahdollista kehittää toimintaa omaksi palveluksi?

Asiakkaat eivät monissakaan tapauksissa tarvitse tutkinnon rinnastamista tai tunnustamista, tietysti säädelyissä ammateissa tilanne on toinen.

Asiakkaiden tutkintotodistuksia koskevaan haasteeseen vaihtoehtojen / ratkaisujen löytäminen. Työskentelyssä hyödynnetään kehittämisprojektin työryhmiä, yhteistyökumppaneita, alan asiantuntijoita ja muissa maissa mahdollisesti toteutettuja malleja sekä eurooppalaisia standardeja.

8.4. Kotoutumiskoulutusten kehittämistyö

8.4.1. Osaamisen arvioinnin kehittäminen koto-koulutuksissa / ELY

Asiakkaiden osaamisen arviointia kehitetään kotoutumiskoulutuksissa yhdessä Uudenmaan ELY:n kanssa. Asiakkaiden kartoituksista saamia osaamisarvioita hyödynnetään kotoutumiskoulutuksessa, esim. ohjataan asiakkaita oman alan harjoitteluihin. Lisäksi selvitetään mahdollisuuksia toteuttaa osaamis- ja ammattitaitokartoituksia kotoutumiskoulutuksen aikana.

8.5. Koulutusten järjestäminen

8.5.1. Henkilöstökoulutus

Tammikuun lopulla järjestetään kaksi puolen päivän pituista koulutusta maahanmuuttajien kanssa työskenteleville asiantuntijoille osaamis- ja ammattitaitokartoitusten muuttuneista järjestelyistä. Samalla oppilaitosten edustajat kertovat miten kartoituksia tehdään. Mahdollisesti syksyllä järjestetään asiantuntijoiden tarpeisiin ja projektin sisältöön sopivaa henkilöstökoulutusta.

8.5.2. Koulutus palveluntuottajille

Palveluntuottajilla ei välttämättä ole riittävästi tietoa TE-toimiston palveluista ja niiden ehdoista. Järjestetään kartoituksia tekeville palveluntuottajille puolen päivän mittainen koulutus TE-toimiston palveluista alkuvuodesta. Tämä auttaa palveluntuottajia kohdentamaan TE-toimiston palveluja oikein asiakkaan jatkosuunnitelmassa.

LIITE: KEHITTÄMISPROJEKTIN AIKATAULU VUONNA 2015

Vuosi 2015 / Kehittämiprojektin aikataulu 1/4

		Tammikuu	Helmikuu	Maaliskuu
Osaamiskartoitusten kehittämistyö	Osaamiskartoitusten sisällön kehittäminen/ uusi kilpailutus		Palveluntuottajat/ työnantajat	Palveluntuottajat/ työnantajat
	Osaamiskartoitusten aikataulu ja niihin ohjaamisen prosessi	Osaamiskartoitukset aikataulutetaan koko kevään osalta Excel-taulukkoon (myöhemmin kopioon), kehitetään asiakasohjausprosessi kartoituksiin osaksi normaalia linjojen asiakasohjaustyötä ja kartoitusten tekninen hallinnointi koulutusyksikön vastuulle, ohjausprosessin lanseeraus asiantuntijoille		
	PL1 aiesopimus-asiantuntijoiden kanssa tehtävä yhteistyö suoraan työmarkkinoille arvioitujen asiakkaiden matchingistä soveltuviin työpaikkoihin	Tapaaminen: kartoituksista suoraan työmarkkinoille menevien matching sopiviin työpaikkoihin -palvelumallin kehittäminen + osaamiskartoitusten käytettävyyden kehittäminen yhteistyössä työnantajien kanssa ->hyödyntäminen rekrytointiprosessissa		Tapaaminen
	Yhteistyö koulutusyksikön kanssa -> koulutuksiin soveltuvien asiakkaiden ohjauksen tehostaminen soveltuviin koulutuksiin	Yhteistyö koulutusyksikön kanssa -> koulutuksiin soveltuvien asiakkaiden ohjauksen tehostaminen soveltuviin koulutuksiin/Työn käynnistäminen	Tapaaminen	
	Koulutusportin kehittäminen kartoituksia varten yhteistyössä ELY:n kanssa (mahdollisuus suunnata osa projektin rahoituksesta tähän työhön)	Kehittämistyön käynnistäminen/ joulukuu 2014	Kehittämistyö	Kehittämistyö
	Osaamiskartoitusten vaikuttavuuden analysointi ja prosessien toimivuuden arviointi	Kyselyt palveluntuottajille, asiantuntijoille ja mahdollisesti asiakkaille, syksyllä kerätyn tiedon analysointi		Kyselytulojen ja datan analysointi ja raportointi
Kansainvälinen benchmarking	Selvitetään Euroopassa kehitettyjä malleja osaamisen arvioinnissa	Valitaan soveltuvat mallit, joihin tutustutaan tarkemmin		Tutustumiskäynnit
Verkostoyhteistyö	Yhteistyö verkostoissa	Aie-sopimus -kunnat, työnantajat, oppilaitokset, viranomaisyhteistyö - määritellään yhteistyön tavoitteet ja työskentelytavat	Aie-sopimus -kunnat, työnantajat, oppilaitokset, viranomaisyhteistyö	Aie-sopimus -kunnat, työnantajat, oppilaitokset, viranomaisyhteistyö
	Yhteistyömallien kehittäminen OPH:n ja OKM:n kanssa		Mallinnetaan mitä tavoitellaan ja miten	Mallinnusten työstäminen
	Ulkomaalaiset tutkintotodistukset ja niiden kirjaaminen Uraan	Mietitään malleja, kuinka todistusten tulkittavuutta/ käännettävistä voidaan edesauttaa	Mietitään malleja, kuinka todistusten tulkittavuutta/ käännettävistä voidaan edesauttaa	Mietitään malleja, kuinka todistusten tulkittavuutta/ käännettävistä voidaan edesauttaa
Kotoutusmiskoulutusten kehitystyö	Osaamisen arvioinnin kehittäminen koto-koulutuksissa/ELY	Osaamisen arvioinnin kehittäminen koto-koulutuksissa	Osaamisen arvioinnin kehittäminen koto-koulutuksissa	Osaamisen arvioinnin kehittäminen koto-koulutuksissa
Koulutusten järjestäminen	Henkilöstökoulutus	2x1/2päivän koulutus osaamis- ja ammattitaitokartoituksista		
	Koulutus palveluntuottajille		Järjestetään kartoituksia tekeville oppilaitoksille 1/2 päivän mittainen tilaisuus TE-hallinnon palveluista ja niiden ehdoista	

Vuosi 2015 / Kehittämiskohtien aikataulu 3/4

		Huhtikuu	Toukokuu	Kesäkuu
Osaamiskartoitusten kehittämistyö	Osaamiskartoitusten sisällön kehittäminen/ uusi kilpailutus	Palveluntuottajat/ työnantajat	Palveluntuottajat/ työnantajat	Palveluntuottajat/ työnantajat
	Osaamiskartoitusten aikataulu ja niihin ohjaamisen prosessi			
	PL1 aiesopimus-asiantuntijoiden kanssa tehtävä yhteistyö suoraan työmarkkinoille arvioitujen asiakkaiden matchingistä soveltuviin työpaikkoihin		Toiminnan vakiinnuttaminen	
	Yhteistyö koulutusyksikön kanssa -> koulutuksiin soveltuvien asiakkaiden ohjauksen tehostaminen soveltuviin koulutuksiin	Tapaaminen	Prosessin vakiinnuttaminen	
	Koulutusportin kehittäminen kartoituksia varten yhteistyössä ELY:n kanssa (mahdollisuus suunnata osa projektin rahoituksesta tähän työhön)	Kehittämistyö	Kehittämistyö	Kehittämistyö
	Osaamiskartoitusten vaikuttavuuden analysointi ja prosessien toimivuuden arviointi	Asiakkaiden tilanne 3kk 6kk		
Kansainvälinen benchmarking	Selvitetään Euroopassa kehitettyjä malleja osaamisen arvioinnissa	Tutustumiskäynnit	Kansainvälisten mallien soveltavuuden arviointi Suomeen	Kansainvälisten mallien soveltavuuden arviointi Suomeen
Verkostoyhteistyö	Yhteistyö verkostoissa	Aie-sopimus -kunnat, työnantajat, oppilaitokset, viranomaisyhteistyö	Aie-sopimus -kunnat, työnantajat, oppilaitokset, viranomaisyhteistyö	Aie-sopimus -kunnat, työnantajat, oppilaitokset, viranomaisyhteistyö
	Yhteistyömallien kehittäminen OPH:n ja OKM:n kanssa		Mallinnusten työstäminen	
	Ulkomaalaiset tutkintotodistukset ja niiden kirjaaminen Uraan	Mietitään malleja, kuinka todistusten tulkittavuutta/ käännettävistä voidaan edesauttaa	Mietitään malleja, kuinka todistusten tulkittavuutta/ käännettävistä voidaan edesauttaa	Mietitään malleja, kuinka todistusten tulkittavuutta/ käännettävistä voidaan edesauttaa
Kotoutusmiskoulutusten kehitystyö	Osaamisen arvioinnin kehittäminen koto-koulutuksissa/ELY	Osaamisen arvioinnin kehittäminen koto-koulutuksissa	Osaamisen arvioinnin kehittäminen koto-koulutuksissa	Osaamisen arvioinnin kehittäminen koto-koulutuksissa
Koulutusten järjestäminen	Henkilöstökoulutus	Koulutustarpeet esille kehityskeskusteluissa		
	Koulutus palveluntuottajille			

Vuosi 2015 / Kehittämiskohtien aikataulu 3/4

		Heinäkuu	Elokuu	Syyskuu
Osaamiskartoitusten kehittämistyö	Osaamiskartoitusten sisällön kehittäminen/ uusi kilpailutus		KILPAILUTUKSEN KÄYNNISTÄMINEN	
	Osaamiskartoitusten aikataulu ja niihin ohjaamisen prosessi			
	PL1 aiesopimus-asiantuntijoiden kanssa tehtävä yhteistyö suoraan työmarkkinoille arvioitujen asiakkaiden matchingistä soveltuviin työpaikkoihin			
	Yhteistyö koulutusyksikön kanssa -> koulutuksiin soveltuvien asiakkaiden ohjauksen tehostaminen soveltuviin koulutuksiin			
	Koulutusportin kehittäminen kartoituksia varten yhteistyössä ELY:n kanssa (mahdollisuus suunnata osa projektin rahoituksesta tähän työhön)		Käyttöönotto?	Testaus?
	Osaamiskartoitusten vaikuttavuuden analysointi ja prosessien toimivuuden arviointi		Kevään kartoitusten datan analysointi	
Kansainvälinen benchmarking	Selvitetään Euroopassa kehitettyjä malleja osaamisen arvioinnissa		Mallien istuttaminen meille	
Verkostoyhteistyö	Yhteistyö verkostoissa		Aie-sopimus -kunnat, työnantajat, oppilaitokset, viranomaisyhteistyö	Aie-sopimus -kunnat, työnantajat, oppilaitokset, viranomaisyhteistyö
	Yhteistyömallien kehittäminen OPH:n ja OKM:n kanssa		Mallinnusten työstäminen	
	Ulkomaalaiset tutkintotodistukset ja niiden kirjaaminen Uraan		Mietitään malleja, kuinka todistusten tulkittavuutta/ käännettävistä voidaan edesauttaa	Mietitään malleja, kuinka todistusten tulkittavuutta/ käännettävistä voidaan edesauttaa
Kotoutusmiskoulutusten kehitystyö	Osaamisen arvioinnin kehittäminen koto-koulutuksissa/ELY		Toiminnan vakiinnuttaminen	Toiminnan vakiinnuttaminen
Koulutusten järjestäminen	Henkilöstökoulutus			Henkilöstökoulutus
	Koulutus palveluntuottajille			

Vuosi 2015 / Kehittämiskohtien aikataulu 4/4

		Lokakuu	Marraskuu	Joulukuu
Osaamiskartoitusten kehittämistyö	Osaamiskartoitusten sisällön kehittäminen/ uusi kilpailutus	KILPAILUTUSDOKUMENTIT JA HANKINTAPÄÄTÖS vuosille 2016-2018	Johtopäätökset/ toiminnan vakiinnuttaminen	Johtopäätökset/ toiminnan vakiinnuttaminen
	Osaamiskartoitusten aikataulu ja niihin ohjaamisen prosessi			
	PL1 aiesopimus-asiantuntijoiden kanssa tehtävä yhteistyö suoraan työmarkkinoille arvioitujen asiakkaiden matchingistä soveltuviin työpaikkoihin		Tapaaminen -yhteenveto työn tuloksista/toiminnan analysointi	
	Yhteistyö koulutusyksikön kanssa -> koulutuksiin soveltuviin asiakkaiden ohjauksen tehostaminen soveltuviin koulutuksiin			
	Koulutusportin kehittäminen kartoituksia varten yhteistyössä ELY:n kanssa (mahdollisuus suunnata osa projektin rahoituksesta tähän työhön)			
	Osaamiskartoitusten vaikuttavuuden analysointi ja prosessien toimivuuden arviointi		Vaikutavuusanalyysi koko projektin ajalta -> johtopäätökset	Vaikutavuusanalyysi koko projektin ajalta -> johtopäätökset
Kansainvälinen benchmarking	Selvitetään Euroopassa kehitettyjä malleja osaamisen arvioinnissa	Mallien istuttaminen meille		
Verkostoyhteistyö	Yhteistyö verkostoissa	Aie-sopimus -kunnat, työnantajat, oppilaitokset, viranomaisyhteistyö	Johtopäätökset	Johtopäätökset
	Yhteistyömallien kehittäminen OPH:n ja OKM:n kanssa	Mallinnusten vakiinnuttaminen		
	Ulkomaalaiset tutkintotodistukset ja niiden kirjaaminen Uraan	Mietitään malleja, kuinka todistusten tulkittavuutta/ käännettävistä voidaan edesauttaa	Mietitään malleja, kuinka todistusten tulkittavuutta/ käännettävistä voidaan edesauttaa	Johtopäätökset
Kotoutusmiskoulutusten kehitystyö	Osaamisen arvioinnin kehittäminen koto-koulutuksissa/ELY	Toiminnan vakiinnuttaminen		
Koulutusten järjestäminen	Henkilöstökoulutus	Henkilöstökoulutus		
	Koulutus palveluntuottajille			