

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Härkönen, E., Jussila, A. & Vartiainen, P. (2019) Osaamisen kartoitus. Teoksessa Härkönen, E. (toim.) Työ paras kotouttaja? : työssä kotoutumisen mallin kokeilu Pirkanmaalla 2017–2019. Pirkanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, raportti 44, s. 14 - 21.

URL: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-818-5>

Osaamisen kartoitus

ENE HÄRKÖNEN & ARI JUSSILA & PÄIVI VARTIAINEN

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

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

Kartoituksen tarkoitus

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

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

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

Kartoituksen toteutus

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

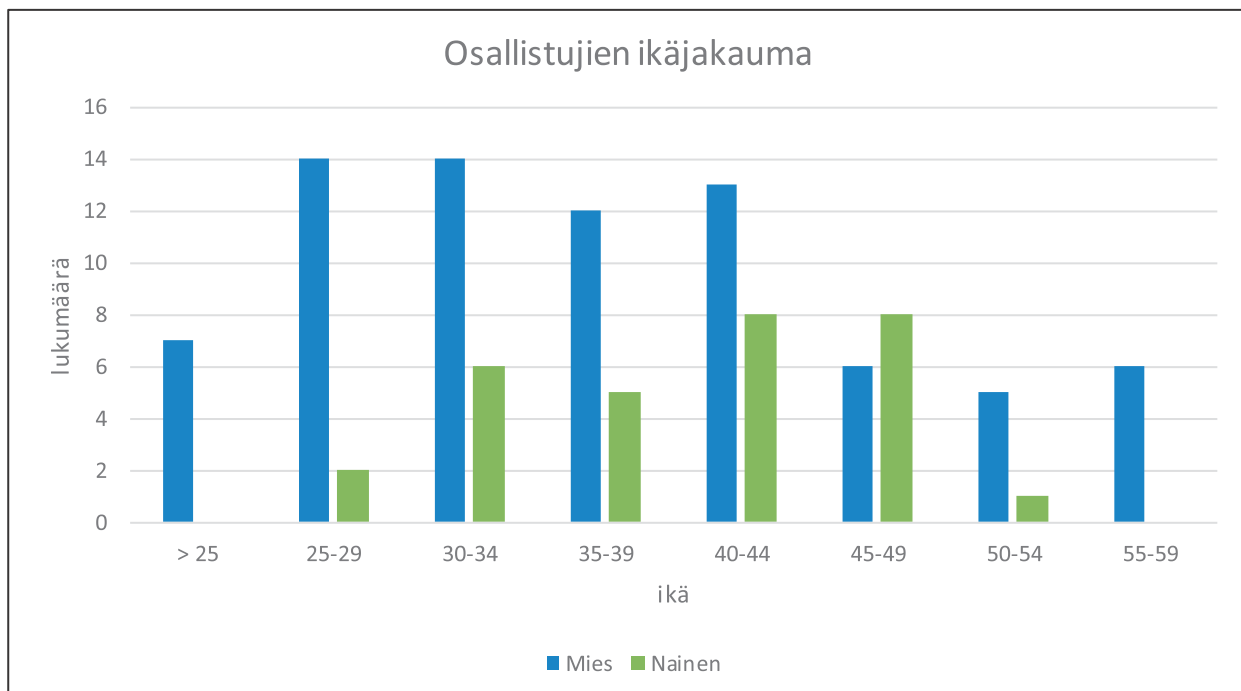
miten sujuvasti opiskelija osaa käyttää mobiililaitteita, internetiä, sovelluksia, mobiili/verkkosanakirjaa tai esimerkiksi KIITO-hankkeen nettisivujen alakohtaisia tehtävälinkejä.

Kartoitukseen osallistujat

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

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

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



Kuva 2. Osaamisen kartoitukseen osallistujien ikäjakauma ja sukupuoli.

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

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

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

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

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

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

Taulukko 3. Osaamisen kartoitukseen osallistujat toimialoittain.

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

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

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

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

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

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

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

Eri aloilla työhön kiinni erilaisella osaamisella

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

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

Ravintola- ja catering-alalla kädentaidot ja motivaatio ratkaisevat

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rakennusalalla pidemmät kartoitukset ja korkeampi kielitaitovaatimus

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

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

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

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

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

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

Rakennustyömailla aloitetaan aputyöistä

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

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

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

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

Pohdintoja kartoituksesta

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

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

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

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

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

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

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

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

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