

Anne Lindström

MAAHANMUUTTAJIEN TYÖELÄMÄ- VALMIUKSIEN ARVIOINTIVÄLINEEN KEHITTÄMINEN

Opinnäytetyö
Matkailu- ja palveluliiketoiminta, YAMK

2019



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Anne Lindström	Matkailu- ja palveluliiketoiminnan ylempi ammattikorkeakoulututkinto	Tammikuu 2019
Opinnäytetyön nimi		
Maahanmuuttajien työelämävalmiuksien arviointivälineen kehittäminen		70 sivua 16 liitesivua
Toimeksiantaja		
Jyränkölän Setlementti		
Ohjaaja		
Päivi Lahikainen		
Tiivistelmä		
<p>Kehittämistyön tavoitteena oli laatia arviointiväline Jyränkölän Setlementissä toimivan Työtaito-hankkeen käyttöön. Arviointivälineen on tarkoitus toimia Työtaidon asiakkaiden sekä kotoutumiskoulutuksen opiskelijoiden ohjauksen välineenä Jyränkölässä. Arvioinnin avulla saatu tieto auttaa asiakkaan ohjausta hänen tarpeidensa mukaisiin palveluihin, koulutuksiin tai työpaikalle.</p> <p>Työssä tarkasteltiin myös sisääntuloalojen työelämävalmiuksia Heinolan alueella. Tarkasteltavina aloina olivat puhdistuspalveluala, ravitsemisala sekä teollisuusala. Kerätyn tiedon pohjalta muodostettiin kullekin alalle oma työelämävalmiuksien vähimmäisprofiili.</p> <p>Arviointivälineen kehittämisprosessissa käytettiin jatkuvan kehittämisen kehän menetelmää hyväksi. Teoreettisen taustatiedon avulla laadittiin kyselylomake työelämävalmiuksien arviointia varten. Lomaketta testattiin Jyränkölän kotoutumiskoulutuksen opiskelijoilla ja lisäksi saatiin palautetta sisääntuloalojen työelämäedustajilta.</p> <p>Sisääntuloaloille muodostettiin työelämävalmiuksien vähimmäisprofiilit. Aloille aikovan maahanmuuttajan työelämävalmiuksia on mahdollista verrata alojen profiileihin. Vertailun avulla saadaan esille maahanmuuttajien työelämävalmiuksien taso suhteessa vertailtavaan alaan.</p> <p>Maahanmuuttajien työelämävalmiuksia voidaan arvioida eri vaiheissa kotoutumiskoulutusta tai työllistymisprosessia. Maahanmuuttajan työelämävalmiuksiin voidaan vaikuttaa esimerkiksi koulutuksen suunnittelun avulla niin, että työllistyminen sisääntuloaloille olisi mahdollista.</p>		
Asiasanat		
arviointi, kehittämistyö, työelämävalmiudet, sisääntuloala		

Author (authors)	Degree	Time
Anne Lindström	Master of Hospitality Management	January 2019
Thesis title Development of an assessment tool for working life skills for immigrants		70 pages 16 pages of appendices
Commissioned by Jyränkölän Setlementti		
Supervisor Päivi Lahikainen		
<p>Abstract</p> <p>The aim of the development work was to develop an assessment tool for the Työtaito project at Jyränkölä Settlement. The toolkit was intended to serve as a guiding tool for customers in the project and students in the integration training. The information provided through the assessment helps to guide the client to services, training or work that he or she needs.</p> <p>This thesis also looked at the required working life skills of the entry level working life in the Heinola area. The sectors concerned were the cleaning service sector, the hospitality and the industrial sectors. Based on the collected data, a minimum profile of working life skills was created for each sector.</p> <p>The development process of the evaluation tool used the method of circular continuous development. Theoretical background information resulted in a questionnaire to evaluate working life skills. The form was tested by the students of the integration training course in Jyränkölä, and feedback was received from the working life representatives of the entry level sectors.</p> <p>The minimum profiles of working life skills were created for the entry level sectors. It is possible to compare the working life skills of an immigrant to these profiles. This comparison was used to compare the level of working life skills of immigrants in relation to the comparable sector.</p> <p>Immigrants' working life abilities can be assessed at various stages of integration training or the employment process. The ability of an immigrant to work in the workplace can be influenced by, for example, training plan so that employment in the entry level sectors is possible.</p>		
<p>Keywords</p> <p>evaluation, development work, working life skills, entry level work</p>		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	KEHITTÄMISTYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	8
2.1	Toimeksiantaja.....	8
2.2	Työtaito-hanke	9
2.3	Työtaito-hankkeen ohjausryhmä	10
2.4	Kotoutumiskoulutuksen opiskelijat	10
2.5	Sisääntuloalojen työelämäedustajat	10
3	MAAHANMUUTTAJIEN KOTOUTUMINEN JA TYÖLLISTYMINEN	11
3.1	Maahanmuuttajat Suomessa, Päijät-Hämeessä ja Heinolassa	12
3.2	Työllisyys ja työttömyys Päijät-Hämeessä ja Heinolassa.....	13
3.3	Kotoutuminen.....	14
3.4	Kotoutumiskoulutus	16
3.5	Kotoutumiskoulutuksen kehittämistarpeet	17
3.6	Maahanmuuttajien työllistyminen.....	19
3.7	Työkokemus ja koulutus työllistymisen näkökulmasta	20
3.8	Erilaiset väylät työhön	22
3.9	Sisääntuloammatit	22
4	TYÖELÄMÄVALMIUDET.....	24
4.1	Yleiset työelämävalmiudet	24
4.2	Tulevaisuudessa tarvittavat työelämävalmiudet	27
4.3	Suomalaisen työelämän erityispiirteet	30
4.4	Ammattitaito, koulutus ja työkokemus.....	33
4.5	Kielitaito	36
4.6	Työelämävalmiuksien arviointi	39
4.6.1	TE-palvelujen Työelämä tutka	39
4.6.2	Yleisten työelämävalmiuksien arviointi.....	41

4.6.3	Ammatillisen osaamisen arviointi.....	42
4.6.4	Kielitaidon arviointi.....	46
5	ARVIONTIVÄLINEEN KEHITTÄMINEN	47
5.1	Kehittämistyön tavoite.....	47
5.2	Kehittämistyön menetelmä	48
5.3	Kehittämistyön eteneminen	48
5.3.1	Kehittämistyön suunnitteluvaihe	49
5.3.2	Kehittämistyön tekemisen vaihe	51
5.3.3	Kehittämistyön arvioinnin vaihe	62
5.3.4	Kehittämistyön vakiinnuttamisen vaihe	63
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	64
	LÄHTEET.....	71
	LIITTEET	
	Liite 1. Työelämävalmiuksien arviointilomakkeen ensimmäinen versio	76
	Liite 2. Työelämävalmiuksien arviointilomakkeen toinen versio	85
	Liite 3. Työelämävalmiuksien lopullinen arviointilomake.....	87
	Liite 4. Esimerkki maahanmuuttajan työelämävalmiuksista ja arviointitimentin muodostumisesta	89

1 JOHDANTO

Backmanin ja Revon (2017, 28–29) mukaan maahanmuuttajien työttömyys on 2,5 kertaa yleisempää kuin muulla väestöllä Suomessa. Maahanmuuttajalla on oltava riittävä kielitaito, ammattitaito sekä tuntemusta suomalaisista työelämänormeista, mikäli hän haluaa työllistyä Suomessa. Ahmad (2010, 76) pitää syynä maahanmuuttajien huonoon työllistymiseen sitä, että työnantajat eivät tunnusta Suomen ulkopuolella hankittua koulutusta tai työkokemusta.

Rädyn (2002, 180) mukaan monesta työvoimapulasta kärsivästä alasta on tullut maahanmuuttajille niin sanottuja sisääntuloammatteja. Sisääntuloammatit ovat Forsanderin ja Ekholmin (2001, 71) mukaan tyypillisesti ammatteja, missä kieli- tai ammattitaidon tarve on vähäistä. Sutelan (2015) mukaan työntekijä- ammatit ovat ulkomaalaistaustaisilla yleisempiä kuin muulla väestöllä. Vaaliston (2015) mukaan siivouspalveluissa jo lähes joka neljäs työntekijä on ulkomaalaistaustainen. Keittiö- ja ruokatyöntekijöinä on ulkomaalaistaustaisia jo 18 prosenttia koko alan työntekijöistä (Sutela 2015).

Opinnäytetyön toimeksiantaja on Jyränkölän Setlementti Heinolassa. Jyränkölän toimintamuotoja ovat palveluasuminen, koulutus, maahanmuuttaja- ja vapaaehtoistyö, ravintolapalvelut sekä työllistäminen ja kehittämisprojektit. Jyränkölän Setlementti on toiminut kotoutumiskoulutuksen järjestäjänä Heinolassa vuodesta 2017 alkaen. Maaliskuussa 2018 Jyränkölässä aloittanut Työtaito-hanke pyrkii edistämään maahanmuuttajien työllistymisvalmiuksia ja etsii maahanmuuttajille työpaikkoja. (Jyränkölän Setlementti 2018.) Toimin itse Työtaito-hankkeessa projektikoordinaattorina.

Työtaito-hankkeen avustushakemuksessa on luvattu, että jokaisen hankkeen asiakkaan työelämävalmiuksia kartoitetaan arviointitimetin avulla. Arviointivälinettä ei ollut valmiina, kun hanke aloitti toimintansa. Arviointivälineen on tarkoitus toimia Työtaito-asiakkaiden sekä kotoutumiskoulutuksen opiskelijoiden ohjauksen välineenä Jyränkölässä. Arvioinnin avulla saatu tieto auttaa asiakkaan ohjausta hänen tarpeidensa mukaisesti palveluihin, koulutuksiin tai työpaikalle.

Tämä opinnäytetyö on kehittämistyö. Kehittämistyön tavoitteena on tehdä arviointiväline Työtaito-hankkeen käyttöön. Opinnäytetyössä kuvataan arviointivälineen kehittämisprosessia Laakkosen (2017, 20) mainitseman systemaattisen toiminnan kehän mukaisesti. Kehittämistoiminnassa erottuvat sen mukaisesti suunnitteluvaihe, tekemisen vaihe, arviointivaihe ja vakiinnuttamisen vaihe.

Työelämävalmiuksien arviointivälineen kehittämistä varten perehdyttiin aiheeseen liittyvään teoriaan. Maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä tarkasteltiin yleisellä tasolla sekä lisäksi kotoutumista ja kotoutumiskoulutusta ja siihen liittyviä kehittämistarpeita työllistymisen ja työelämän näkökulmasta. Tämän jälkeen tarkasteltiin työelämävalmiuksia ja lopuksi vielä työelämävalmiuksien arviointia. Teoreettisen viitekehyksen avulla muodostettiin arviointivälineen kyselylomakkeen pääteemat sekä teemoihin liittyvät kysymykset.

Arviointivälineen kehittämisessä luotiin arviointilomake. Lomakkeen kehittämisessä saatiin palautetta Työtaito-hankkeen ohjausryhmältä. Arviointilomaketta testattiin Jyränkölän kotoutumiskoulutuksen opiskelijoilla. Sisääntuloammattien työelämäedustajat antoivat myös palautetta arviointilomakkeesta ja -kysymyksistä. Arviointilomake viimeisteltiin palautteiden pohjalta.

Kehittämistyössä haastateltiin Heinolan alueen sisääntuloammattien edustajia. He arvioivat alansa työelämävalmiuksia myös arviointilomakkeella. Haastatteluihin valittiin työelämän edustajat puhdistuspalvelu-, ravitsemis- sekä teollisuusalalta. Haastattelujen ja arviointilomakkeilla kerätyistä tiedoista muodostettiin kullekin alalle oma työelämävalmiuksien vähimmäisprofiili. Sisääntuloalalle aikovan maahanmuuttajan työelämävalmiuksia on mahdollista verrata alojen työelämävalmiuksien profiileihin. Vertailun avulla saadaan esille maahanmuuttajien työelämävalmiuksien taso suhteessa vertailtavaan alaan. Mikäli taso jää alhaiseksi, voidaan esimerkiksi koulutuksen avulla pyrkiä vaikuttamaan maahanmuuttajan työelämävalmiuksiin niin, että työllistyminen näille aloille mahdollistuisi.

Arviointilomakkeella kerätyt tiedot käsitellään Excel-taulukkolaskentaohjelmalla. Työelämävalmiuksista muodostuu graafinen kuvio kolmessa eri teemassa. Graafinen kuvio osoittaa opiskelijan työelämävalmiuksien vahvuudet

sekä kehittämiskohteet. Maahanmuuttajien työelämävalmiuksia voidaan arvioida eri vaiheissa kotoutumiskoulutusta tai työllistymisprosessia ja verrata tuloksia aikaisemmin kerättyihin tietoihin. Opiskelijan työelämävalmiuksien muutos saadaan näkyväksi graafisen kuvion avulla.

Maahanmuuttajan työelämävalmiuksia ja työllistymistä voitaisiin nykyistä aktiivisemmin edistää muun muassa osana kotoutumiskoulutusta. Arviointivälineen avulla saatava tieto opiskelijan työelämävalmiuksista voisi ohjata muun muassa kotoutumiskoulutuksen suunnittelua. Keskittymällä koulutuksessa opiskelijan kehittämistä vaativiin työelämävalmiuksiin maahanmuuttajan työelämävalmiudet voisivat kehittyä sellaiselle tasolle, että hän voisi työllistyä viimeistään koulutuksen päättyessä.

2 KEHITTÄMISTYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Kehittämistyön toteutukseen osallistui monia eri toimijoita. Työn toimeksiantajana oli Jyränkölän Setlementti. Kehittämistyö tehtiin Työtaito-hankkeen tarpeisiin. Työtaito-hankkeen ohjausryhmä antoi palautetta arviointivälineen kehittämisvaiheessa ja kotoutumiskoulutuksen opiskelijoilla testattiin arviointivälinettä. Sääntuloalojen työelämän edustajat antoivat palautetta arviointivälineestä sekä muodostivat oman alansa näkökulmasta vähimmäistasot työelämävalmiuksille.

2.1 Toimeksiantaja

Kehittämistyön toimeksiantaja oli Jyränkölän Setlementti Heinolassa. Jyränkölän Setlementti perustettiin vuonna 1944 opisto sekä lapsi- ja nuorisotyön tarpeisiin. Jyränkölää johtaa vapaaehtois pohjalta toimiva hallitus. Toimintamuotoina Jyränkölässä ovat palveluasuminen, koulutus sekä maahanmuuttaja- ja vapaaehtoistyö. Lisäksi toimintamuotoja ovat ravintolapalvelut sekä työllistäminen ja kehittämisprojektit. Jyränkölä tarjoaa työpaikan noin 125 kokoaikaiselle ja 150 osa-aikaiselle työntekijälle. Lisäksi setlementissä toimii yli 120 vapaaehtoistyöntekijää. (Jyränkölän Setlementti 2018.)

Jyränkölän Setlementti toimii vapaan sivistystyön tavoitteiden mukaisesti. Laissa vapaasta sivistystyöstä (21.8.1998/632 § 1) kuvataan, että vapaan sivistystyön tarkoituksena on järjestää koulutusta, joka tukee yhteiskunnan

eheyttä, tasa-arvoa sekä aktiivista kansalaisuutta. Koulutuksen tavoitteena on edistää ihmisten monipuolista kehittymistä sekä hyvinvointia. Koulutuksella tavoitellaan myös moniarvoisuuden sekä kestäväen kehityksen, monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden toteutumista. Saloheimon (2016, 18) mukaan laki antaa reunaehdot oppilaitosten toiminnalle. Oppilaitokset voivat varsin vapaasti määrittää opintojen tavoitteita, sisältöjä ja toteuttamistapoja.

Jyränkölän Setlementti on toiminut kotoutumiskoulutuksen järjestäjänä vuodesta 2017 alkaen. Kotoutumiskoulutus toteutetaan moduuleittain. Kotoutumiskoulutus aloitetaan yleensä moduulista 1 ja siitä edetään taitojen karttuessa moduuleihin 2, 3 ja 4. Moduulit toteutetaan Jyränkölän kotoutumiskoulutuksessa joustavasti niin sanotulla ”hybridimallilla”. Tämä tarkoittaa, että ryhmässä on opiskelijoita eri moduuleista samanaikaisesti. (Heinolan kansalaisopisto, 2018.) Kevään 2018 aikana kotoutumiskoulutuksessa oli 20 opiskelijaa.

Kotoutumiskoulutus on järjestetty Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteiden 2012 mukaisesti. Suunnitelman mukaisesti pääpaino on suomen kielen opiskelussa. Lisäksi opiskelijat opiskelevat työelämä- ja yhteiskuntataitoja ja saavat ohjausta. (Opetushallitus 2012, 12.)

2.2 Työtaito-hanke

Jyränkölän Setlementissä alkoi 1.3.2018 kolmivuotinen Työtaito-hanke. Hankkeessa kehitetään oleskeluluvan saaneiden maahanmuuttajien työllistymistä edistäviä toimintamalleja ja vahvistetaan heidän työelämävalmiuksiaan. Hanketoiminnan myötä pyritään myös vaikuttamaan työnantajien asenteisiin ja kehittämään uudenlaisia yhteistyökäytänteitä eri toimijoiden välille. (Hankkeet, 2018.) Opinnäytetyön tekijä toimii Työtaito-hankkeessa projektikoordinaattorina.

Hankesuunnitelmassa on luvattu, että jokaisen maahanmuuttajan työelämävalmiuksia arvioidaan eri vaiheissa palvelua arviointitimantin avulla. Arviointiin

ei ole olemassa valmista arvioinnin välinettä, vaan arviointiväline pitää kehittää hankkeen aikana. Opinnäytetyössä tehtiin kehittämistyönä arviointiväline Työtaito-hankkeen käyttöön.

2.3 Työtaito-hankkeen ohjausryhmä

Työtaito-hankeella on ohjausryhmä. Ohjausryhmän tehtävänä on antaa neuvoa ja ohjata hankkeen toimintaa. Hankkeen ohjausryhmä arvioi ja antoi palautetta myös arviointivälineen kehittämistyössä.

Ohjausryhmään osallistuvat Jyränkölän Setlementin edustajina Heinolan Kansalaisopiston rehtori, Mediapajan koulutussuunnittelija sekä Työtaito-hankkeen toimijat. Muita edustajia ohjausryhmässä ovat Heinolan elinkeinopäällikkö, Valolinnan vastaanottokeskuksen vastaava hoitaja sekä Lahden 4H-yhdistyksen toiminnanjohtaja.

2.4 Kotoutumiskoulutuksen opiskelijat

Arviointivälinettä testattiin Jyränkölän kotoutumiskoulutuksen opiskelijoilla. Testaamiseen osallistuivat moduulien 2-4 opiskelijat. Moduuleissa 2-4 opiskeli 5 opiskelijaa kesällä 2018. Jyränkölän Setlementin kotoutumiskoulutuksessa on vaihdellen eri aikoina noin 20 opiskelijaa eri kulttuureista. Opiskelijoiden lähtömaita ovat muun muassa Irak, Afganistan Thaimaa, Kiina, Ukraina, Venäjä, Romania, Turkki, Japani ja Somalia.

2.5 Sisääntuloalojen työelämäedustajat

Sisääntuloalojen työelämäedustajilta kysyttiin alan työelämävalmiuksien vähimmäistasoa. Apuna käytettiin samaa arviointilomaketta kuin maahanmuuttajaopiskelijoiden työelämävalmiuksien testaamisessa. Työelämän edustajilta kysyttiin lisäksi palautetta arviointivälineen sisällöstä ja pyydettiin kehittämissuhteita. Sisääntuloalojen työelämäedustajat olivat Jyränkölän Setlementistä, Heinolan kaupungilta ja Heinolan alueen yrityksistä.

Puhdistuspalvelualan työelämäedustajina oli kaksi Jyränkölän Setlementin puhdistuspalvelualan työntekijää. Lisäksi Heinolan kaupungin siivouspalveluista yksi lähiesimies sekä kaksi työntekijää osallistuivat puhdistuspalvelualan

edustajina kehittämistyön toteutukseen. Ravitsemisalalan yhtenä työelämän edustajana oli Jyränkölän Ravintola Kestin keittiöpäällikkö. Lisäksi Koulutuskeskus Salpauksen ravitsemispäällikkö ja kolme ravitsemistyöntekijää Heinolasta osallistuivat kehittämistyön toteutukseen. Teollisuusaloja kehittämistyön toteutuksessa edustivat Heinolasta metallialan yrittäjä Mittametalli Oy:stä sekä muovialan yrittäjä TiiWituote Oy:stä.

Kehittämistyön toteutukseen osallistui monia eri toimijoita. Jokaisella toimijalla oli erilainen tehtävä kehittämistyön toteutuksessa (kuva 1).



Kuva 1. Arviointivälineen kehittämiseen osallistuneiden toimijoiden tehtävät

3 MAAHANMUUTTAJIEN KOTOUTUMINEN JA TYÖLLISTYMINEN

Tässä luvussa tarkastellaan aluksi maahanmuuttajien työllisyyden ja työttömyyden tilannetta Suomessa, Päijät-Hämeessä sekä Heinolassa. Tämän jälkeen tarkastellaan kotoutumiskoulutusta ja siihen liittyviä kehittämistarpeita työllistymisen näkökulmasta. Lopuksi tarkastellaan maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä yleisellä tasolla, työkokemuksen sekä koulutuksen vaikutuksia työllistymiseen, maahanmuuttajien erilaisia väyliä työllistyä sekä sisääntuloammatteja yhtenä työllistymisen väylänä.

3.1 Maahanmuuttajat Suomessa, Päijät-Hämeessä ja Heinolassa

Rädyn (2002, 11) mukaan maahanmuuttaja on ulkomaalainen henkilö, joka asuu Suomessa pysyvästi. Maahanmuuttaja on tullut Suomeen töihin, avioliiton vuoksi, pakolaisena tai paluumuuttajana. Pakolainen on joutunut lähtemään kotimaastaan esimerkiksi poliittisista syistä.

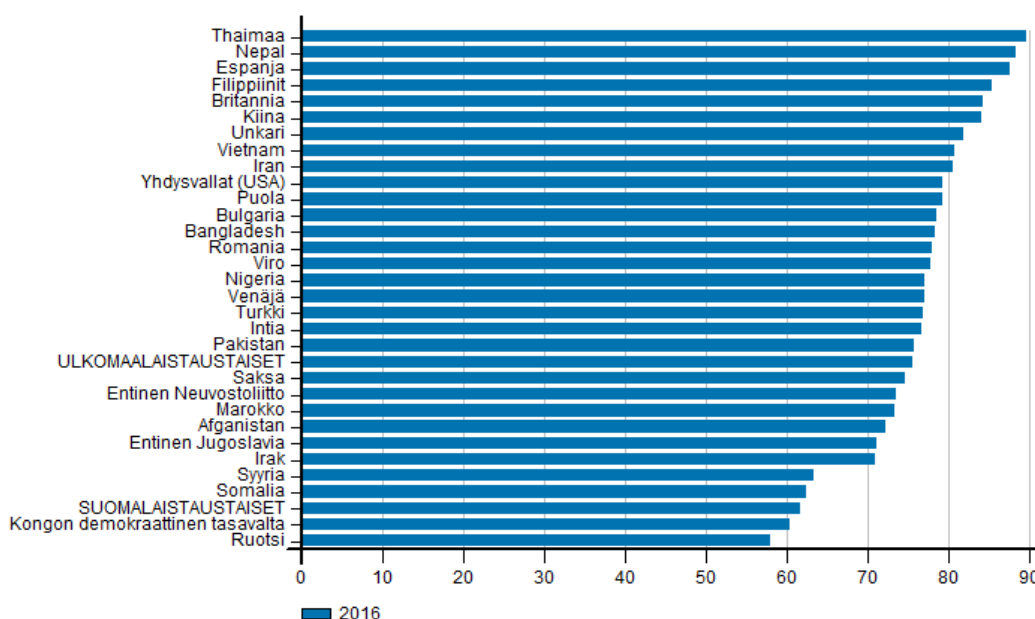
Tilastokeskuksen (2018 d) mukaan Suomessa oli vuoden 2016 lopussa 5 503 297 asukasta. Näistä ulkomaalaistaustaisia oli 364 787 henkilöä. Sutelan ja Larjan (2015a, 15–17) mukaan yli puolet ulkomaalaistaustaisista on muuttanut Suomeen perhesyistä. Työn vuoksi Suomeen on muuttanut 18 prosenttia ulkomaalaistaustaisista. Pakolaisena Suomeen on tullut 11 prosenttia ulkomaalaistaustaisista.

Työ- ja elinkeinoministeriön (2016, 21) mukaan ulkomaan kansalaisten syntyvyys ja muutto Suomeen on jo noin 80–90 prosenttia Suomen väestönlisäyksestä. Työikäisen väestön osalta maahanmuuttajat ovat ainoa kasvua lisäävä väestöryhmä tällä hetkellä. Tilastokeskuksen (2018a) mukaan Suomessa asuvista ulkomaalaistaustaisista suurin osa on työikäisiä eli 15–64-vuotiaita. Ennen vuoden 2016 lopussa työikäisiä ulkomaalaistaustaisia oli Thaimaasta, Nepalista, Espanjasta, Filippiineistä, Britanniaasta sekä Kiinasta (kuva 2).

Helsingin, Espoon ja Vantaan alueella asuu Suomen ulkomaista syntyperää olevista kaikkiaan 48 prosenttia. Noin joka neljäs asuu muualla Etelä-Suomessa. (Sutela & Larja 2015a, 21). Tilastokeskuksen (2018b) mukaan Päijät-Hämeessä oli vuoden 2016 lopussa kaikkiaan 201 685 asukasta. Ulkomaalaistaustaisia heistä oli 9 863 henkilöä. Ulkomaalaistaustaisten osuus Päijät-Hämeen koko väestöstä oli 4,9 prosenttia. Koko Suomen ulkomaalaistaustaisista asui Päijät-Hämeessä 2,7 prosenttia.

Heinolassa oli vuoden 2016 lopussa 19 350 asukasta (Heinola 2018). Tilastokeskuksen (2018c) mukaan vuoden 2016 lopussa Heinolan asukkaista oli ulkomaalaistaustaisia 3,4 prosenttia, mikä tarkoittaa 658 henkilöä.

Työikäisten (15-64-vuotiaat) osuus (%) syntyperän eri taustamaaryhmissä 2016



Tilastokeskus / Väestörakenne

Kuva 2. Työikäisten osuus taustamittain ulkomaalaistaustaisilla Tilastokeskuksen (2018a) mukaan

3.2 Työllisyys ja työttömyys Päijät-Hämeessä ja Heinolassa

Hämeen ELY-keskuksen alueella oli vuoden 2018 kesäkuun lopussa 19 850 työtöntä työnhakijaa. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli Hämeessä kesäkuun lopussa 11,4 prosenttia. Ulkomaalaisesta työvoimasta työttömien työnhakijoiden osuus oli 30,7 prosenttia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018a.) Heinolassa oli samaan aikaan 1 058 työtöntä työnhakijaa ja avoimia työpaikkoja oli 138 kappaletta. Koko Heinolan työvoimasta työttömiä työnhakijoita oli 12,8 prosenttia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018c.)

Kesäkuussa 2018 Hämeen ELY-keskuksen alueella oli 4 172 ulkomaalaistaustaista työnhakijaa. Täysin työttömiä oli 1 817 henkilöä ja muut olivat jonkinlaisessa työssä tai työllistämistä edistävässä palvelussa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018b). Samaan aikaan Hämeen ELY-keskuksen alueella oli avoinna 6 398 työpaikkaa. Uusia avoimia työpaikkoja ilmoitettiin kesäkuussa eniten myyntiedustajan työhön, puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjän työhön, lähihoitajan työhön, myyjän sekä talonrakentajan työhön. Työpaikoista 85 prosenttia oli yrityksissä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018d.)

Hämeen ammattibarometrin 1/2018 arvioin mukaan noin 44 eri ammatissa tulee seuraavan puolen vuoden aikana olemaan pulaa työnhakijoista. Työvoimapulaa on eniten teollisuudessa, rakentamisessa ja sosiaali- ja terveysalalla sekä toimisto- ja laitossiivoojissa. Hämeen alueella tulee arvion mukaan olemaan ylitarjontaa 22 eri ammatissa. Ylitarjontaa on eniten yleissihteereistä. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2018.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (2016, 40) mukaan maahanmuuton mahdollisuuksia ja maahanmuuttajien osaamista ei ole hyödynnetty tarpeeksi suomalaisilla työmarkkinoilla. Suomessa elinkeinorakenne, työpaikat ja ammatit ovat muuttumassa ja työmarkkinoiden kohtaanto työttömien kanssa on heikentynyt. Väestön ikääntyminen supistaa työvoiman tarjontaa ja vaikuttaa tulevaisuudessa myös kysyntään ja työllisyyteen. Maahanmuuttajat voivat vaikuttaa merkittävästi työllisyyden kehitykseen.

Backmanin ja Revon (2017, 29) mukaan maahanmuuttajien työmarkkina-asema on huonompi kuin muulla väestöllä. Heillä työttömyys on 2,5 kertaa yleisempää, työmarkkinoille pääsy on hitaampaa ja työttömyysjaksotkin pitkiä kantaväestöä useammin. Erosen ym. (2014, 16) mukaan työikäisten maahanmuuttajien työllisyysaste on matalampi ja työttömyysaste korkeampi kuin kantaväestöllä. Ulkomailla syntyneiden työttömyysaste oli vuonna 2012 14,2 prosenttia, kun kantaväestöllä se oli 7,5 prosenttia.

3.3 Kotoutuminen

Jousmäki ja Viljakainen (2016, 9) kuvaavat kotoutumista kaksisuuntaiseksi prosessiksi, jossa sekä maahanmuuttajat että alkuperäisasukkaat sopeutuvat yhdessä uuteen tilanteeseen. Tarkoituksena ei ole vain kotouttaa maahanmuuttajia. Olennaista on rakentaa ympäristö, jossa kaikki voivat toimia samankuntoisina. Kotoutumisen tavoitteena onkin molemminpuolinen sopeutuminen.

Jokaisen maahanmuuttajan kotoutuminen etenee yksilöllisesti. Kotoutumiseen vaikuttavat maahanmuuttajan yksilölliset ominaisuudet, tarpeet ja toiveet. Onnistunut kotoutuminen edellyttää yhteiskunnan toimenpiteiden lisäksi myös maahanmuuttajalta omatoimisuutta, osallistumista ja sitoutumista prosessiin.

Kotoutumisessa sekä maahanmuuttaja että hänen lähiyhteisönsä ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Tärkeää on, että maahanmuuttajat ja kanta-väestö ovat jatkuvassa kanssakäymisessä arkipäivän tilanteissa. (Opetushallitus 2012,11.)

Asenneilmapiirillä joko edistetään tai hidastetaan maahanmuuttajien kotoutumista. Kotoutumisen näkökulmasta pitää aina arvioida rasismien, syrjinnän ja ennakkoluulojen vaikutuksia niiden kohteeksi joutuneille. Nämä ilmiöt eivät kuulu yhteiskuntaan, jossa on tarkoitus kotoutua. Kotoutuminen ja yhteiskunnan eheys edellyttävät rasismista ja syrjinnästä vapaata yhteisöä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016, 60, 62.)

Kotoutumislaki ohjaa kotoutumista. Kotouttamistoimenpiteiden tavoitteena on, että maahanmuuttaja osaa toimia suomalaisessa yhteiskunnassa. Yhteiskunnan velvollisuutena on kotoutumisen tukeminen ja mahdollistaminen. (Eronen ym. 2014, 24–26.) Onnistuneessa kotoutumisessa maahanmuuttaja saavuttaa muun väestön kanssa tasavertaisen aseman (Ala-Kauhaluoma ym. 2018, 7).

Forsanderin ja Ekholmin (2001, 59) mukaan työn avulla kaikki ihmiset integroituvat yhteiskuntaan. Työ on keskeisessä roolissa myös maahanmuuttajien integroitumisessa osaksi yhteiskuntaa. Jousmäen ja Viljakaisenkin (2016, 9) mukaan maahanmuuttajien kotoutumisessa työllistyminen on keskeistä, sillä integroituminen yhteiskuntaan tapahtuu Suomessa usein työn kautta. Myös Rätty (2002, 179) korostaa työn merkitystä kotoutumisen välineenä. Työllä on suuri merkitys suomalaisessa yhteiskunnassa. Itsensä elättämisen lisäksi itse työn tekeminen on täällä arvokasta. Työ sitoo maahanmuuttajan yhteiskuntaan ja sen avulla hän saa myös kontakteja suomalaisiin.

Eronen ym. (2014, 9) mukaankin työ on usein paras tae maahanmuuttajan kotoutumiselle. Työ on myös maahanmuuttajien mielestä tärkein yksittäinen kotoutumiseen liittyvä tekijä. Ala-Kauhaluoma ym. (2018, 8, 37)) tukevat ajatusta siitä, että työelämän avulla maahanmuuttaja saa kielitaidon ja verkostot itselleen. Varhaiset työelämäkontaktit sekä jo kotoutumisaikana saatu työkokemus lisäävät työllistymisen mahdollisuuksia. Saloheimon (2016, 54) mukaan kaikki

koulutus on eduksi maahanmuuttajien kotoutumisessa suomalaiseen yhteiskuntaan. Opiskelu ja vuorovaikutus kantaväestön kanssa esimerkiksi erilaisissa opintoryhmissä edistää kotoutumista.

Erosen ym. (2014, 26) mukaan moni maahanmuuttaja pitää kotouttamistoimenpiteitä kyseenalaisina. Toimenpiteet ovat lähinnä hallinnollisia ja maahanmuuttajan on vaikea ymmärtää niiden merkitystä oman integroitumisen kannalta. Kotouttamistoimet näyttäytyvät maahanmuuttajiin kohdistettuina toimenpiteinä, eivätkä ne anna tarpeeksi mahdollisuuksia vaikuttaa omaan elämään Suomessa. Maahanmuuttajien keskuudessa vallitseekin suhteellisen suuri tyytymättömyys kotouttamistoimenpiteisiin.

3.4 Kotoutumiskoulutus

Opetushallituksen (2012, 11) mukaan kotoutumiskoulutuksen tavoitteena on tukea maahanmuuttajan kotoutumista. Tavoitteena on, että maahanmuuttaja saa sellaiset kielelliset, yhteiskunnalliset, kulttuuriset ja elämänhallintaan liittyvät valmiudet, joiden avulla maahanmuuttaja selviytyy jokapäiväisessä elämässään. Lisäksi on tavoitteena, että hän kykenee toimimaan työelämässä ja hakeutumaan jatko-opintoihin. Ala-Kauhaluoman ym. (2018, 7) mukaan tärkeimpinä tavoitteina kotoutumiskoulutuksessa pidetään kielitaitoa ja työllistymistä. Ala-Kauhaluoman ym. (2018, 33) mukaan myös suhteita työelämään pitäisi vahvistaa jo kotoutumiskoulutuksen aikana.

Kotoutumiskoulutus järjestetään pääsääntöisesti työvoimakoulutuksena. Työ- ja elinkeinotoimistot ohjaavat asiakkaat koulutukseen. Myös vapaan sivistystyön oppilaitokset voivat tuottaa työvoimakoulutuksena toteutettavaa kotoutumiskoulutusta. Työvoimapoliittisen kotoutumiskoulutuksen rahoittaa työ- ja elinkeinoministeriön kautta valtio ja silloin tulee käyttää virallisia opetussuunnitelman perusteita. Opetushallitus on julkaissut aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutusta varten opetussuunnitelman perusteet. (Saloheimo 2016, 17, 34–35.) Opetushallituksen (2012, 12) mukaisesti kotoutumiskoulutuksessa opiskelun pääpaino on suomen kielen opiskelussa. Lisäksi opiskelijat opiskelevat työelämä- ja yhteiskuntataitoja ja saavat ohjausta.

Sisäasiainministeriön (2010, 22) mukaan kotoutumiskoulutuksen ja -ohjauksen yhtenä tavoitteena on auttaa maahanmuuttajaa selvittämään, miten hänen muualla hankkimansa ammatti tai tutkinto sopii suomalaisen työelämän vaatimukseen. Lisäksi koulutuksen aikana selvitetään, tarvitseeko maahanmuuttaja lisä- tai täydennyskoulutusta.

3.5 Kotoutumiskoulutuksen kehittämistarpeet

Työ- ja elinkeinoministeriö (2016, 35–36) arvioi, että kotoutumiskoulutuksen kysyntä kasvaa lähivuosina, kun Suomeen saapuvien turvapaikanhakijoiden määrä kasvaa. Tavoitteena on ottaa käyttöön nykyistä joustavampia, työelämälähtöisempiä ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ammatillisesti suuntautuneita sisältöjä kielen- ja yhteiskuntatietouden opetukseen. Kotoutumiskoulutuksen halutaan tukevan maahanmuuttajia myös yrittäjyyteen. Lisäksi tavoitteena on nopeuttaa siirtymistä jatko-opintoihin, työllistymistä edistäviin palveluihin ja työelämään.

Kaikissa Pohjoismaissa käytössä olevia kotoutumissuunnitelmia ja -koulutuksia on kritisoitu vahvasti. Niitä pidetään ennen kaikkea tehottomina. Erityisesti työllistämisaikutukset ovat epäselviä ja koulutus saattaa jopa estää työllistymistä sen aikana. Vaikka kotoutumiskoulutuksen tavoitteena ei ole pelkästään työllistyminen, saattaa koulutukseen osallistuminen lykätä työllistymistä tarpeettomasti. Kotoutumiskoulutuksen tulisikin olla työelämälähtöistä. Kotoutumiskoulutuksen tulisi toimia osana työllistämisen palveluketjua ja mahdollistaa siirtymät työelämään lähellä oleviin palveluihin. (Eronen ym. 2014, 28, 75.)

Vartiainen-Oran (2005, 37) mukaan suuri osa kotoutumiskoulutuksesta on suomen kielen opiskelua, mutta se ei anna maahanmuuttajalle työelämän vaatimaa suomen kielen taitoa. Ala-Kauhaluoma ym. (2018, 127–128) taas pitävät yhtenä kotoutumiskoulutuksen ongelmana sitä, että työllistymistä mietitään usein vasta sitten, kun on ensiksi opiskeltu suomen kieltä. Tärkeää olisi tunnistaa maahanmuuttajien erilainen osaaminen ja vahvistaa työllistymisedellytyksiä jo alkuvaiheessa ja saada nopeammat väylät työelämään ja opintoihin.

Sisäasiainministeriön (2010, 22–23) mukaan maahanmuuttajat toivovat, että koulutuksessa keskityttäisiin heti alkuvaiheessa myös ammatillisuuteen. Kielenopetusta maahanmuuttajat eivät pidä ammattiin suuntaavana ja olemassa olevia taitoja täydentävänä, vaan se on oma irrallinen kokonaisuutensa. Maahanmuuttajat eivät halunneet, että suomen kielen opetusta radikaalisti vähennettäisiin. Toiveena oli, että kotoutumiskoulutusta ja ammatillista koulutusta integroitaisiin toisiinsa kiinteämmin. Sitä kautta voisi avautua väyliä työelämään.

Kotoutumiskoulutuksen päivitettyjen toteutusmallien lähtökohtana on se, että jatkopolut työelämään ja jatko-opintoihin nopeutuisivat. Nopeuttamisen edistämiseksi kotoutumiskoulutuksessa voidaan nivoa moduuleita kohderyhmän mukaan esimerkiksi ammatillisiin opintoihin, yrittäjyyteen, vapaaehtoistyöhön, verkko- ja etäopiskeluun tai muuhun omaehtoiseen opiskeluun. Samalla on tavoitteena monipuolistaa koulutuksen toteutustapoja. Koulutusmoduulien sisällä voi olla monipuolisesti muuta toimintaa. Moduuleihin voi sisältyä esimerkiksi työssäoppimista, työharjoittelua ja tutustumisjaksoja. Myös koulutusmoduulien välillä voisi olla nykyistä enemmän erilaista toimintaa. Opiskelijat voivat tehdä esimerkiksi työkokeiluja, palkkatuetta työtä ja osallistua kolmannen sektorin palveluihin. (Opetushallitus ja työ- ja elinkeinoministeriö 2017,1–2.)

Työ- ja elinkeinoministeriö (2016, 37) linjaa, että ammatillisesti suuntautunutta kotoutumiskoulutusta suunnataan erityisesti suurimmille työvoimapula- aloille. Lisäksi kielenopetusta integroidaan osaksi muuta opiskelua, työssä oppimista ja työharjoittelua. Opetushallitus ja työ- ja elinkeinoministeriö (2017, 2) ovat ottaneet mukaan niin sanotun osapäivämallin myös kotoutumiskoulutukseen. Tällä halutaan tehostaa koulutuksen toteutusta. Vaihtoehtoiseksi opiskelumalliksi suositellaan esimerkiksi työpaikalla tapahtuvaa oppimista sekä etä- tai itseopiskeluna kotona tai verkossa tapahtuvaa oppimista. Koulutussisällöt ovat silloin entistä monipuolisemmat. Erityisesti koulutukseen halutaan lisätä ammatillisesti suuntautuneita sisältöjä mahdollisimman varhaisessa opintojen vaiheessa.

3.6 Maahanmuuttajien työllistyminen

Toivasen ja Väänäsen (2018, 15) mukaan maahanmuuttajien osaaminen jätetään usein hyödyntämättä muun muassa työnantajien ennakkoluulojen, työkokemuksen puutteen sekä heikon kielitaidon vuoksi. Backmanin ja Revon (2017, 28) mukaan maahanmuuttajalla on oltava riittävä kielitaito, ammattitaito sekä tuntemusta suomalaisista työelämänormeista, jos hän haluaa saada työpaikan Suomesta.

Rädyn (2002, 179, 184) mukaan suomalaiset työnantajat suhtautuvat ennakkoluuloisesti maahanmuuttajiin työnhakijoina, jos heillä ei ole aikaisempaa kokemusta ulkomaalaisista. Yksikin maahanmuuttajataustainen työntekijä saattaa muuttaa työnantajan näkemyksiä ja tämän jälkeen eri maista tulevia maahanmuuttajia otetaan töihin. Turhautunut maahanmuuttaja on todennut: ” Olen sosiaalipummi ilman työtä. Jos minulla on työ, olen vienyt sen suomalaiselta.”

Ahmadin (2010, 77) mukaan maahanmuuttajien työllistymisen esteenä on myös työnantajien epäluottamus maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä kohtaan. Monesti työnantajat saattavat uskoa, että maahanmuuttajilla on löyhä työkuultuuri. Luotettavien tahojen suositukset ovat auttaneet työnantajia ylittämään ennakkokäsityksiään ja palkkaamaan maahanmuuttajia. Vaikeata on kuitenkin erottaa aitoa epäluottamusta haluttomuudesta palkata maahanmuuttajia.

Omassa tutkimuksessaan Ahmad (2010, 86–88) on todennut, että ulkomaalaistaustaisen työntekijän palkkaamisessa työkokemus ja pätevyyskään eivät aina riitä. Myöskään riittäväällä kielitaidolla ei ole merkitystä. Ahmadin mielestä rationaalinen rekrytointiprosessi on harvinaisempaa kuin usein ajatellaan. Työnantajien mieltymyksiä ohjaavat henkilökohtaiset syyt sekä sosiokulttuuriset tekijät työllistämistilanteissa. Henkilökohtaiset ennakoasenteet sekä esimerkiksi työyhteisön jäsenten ennakkoluulot voivat estää maahanmuuttajaa työllistymästä. Toisaalta aikaisemman työnantajan tunteminen saattaa edesauttaa seuraavan työpaikan saamista.

Ahmadin (2010, 77–78) mukaan myös syrjintä estää työllistymistä. Tutkimuksissa monet maahanmuuttajat ovat kokeneet syrjintää työhaussa. Ennakko-luulot ovat usein esteenä ulkomaalaistaustaisten palkkaamisessa. Epäsuoraa syrjintää esiintyy myös. Esimerkiksi liian suuret kielitaitovaatimukset työn vaativuuteen nähden ovat epäsuoraa syrjintää.

Vartiainen-Oran (2005, 33) mukaan Suomessa on asetettu suuria odotuksia ”suomalaisuudesta” työelämään pääsyn ehtona. Maahanmuuttajan tulisi osata suomen kieli kantasuomalaisen tapaan, olla koulutautunut Suomessa ja työkokemuksenkin tulisi olla hankittu Suomessa. Myös Ahmad (2010, 76–77) mainitsee, että usein esteenä maahanmuuttajien työllistymiselle tai työuralla etenemiselle on pidetty Suomi-spesifin kulttuuriosaamisen puutetta.

Uuteen maahan sopivat asenteet ja kulttuurin tuntemus lisäävätkin mahdollisuutta työllistyä (Vartiainen-Ora 2005, 32). Ahmadin (2010, 77) mukaan ihmisestä voi tulla ryhmän jäsen vain, jos hän näyttää ja kuulostaa ryhmän jäseneltä. Nykyinen työskentelymalli edellyttää ammattialan ja työyhteisön kulttuurista tietoa. Usein nämä ylittävät jopa työtehtävän kielitaito- ja ammattitaitovaatimuksetkin. Työnantajat ovatkin usein kiinnostuneempia maahanmuuttajien asenteista työpaikan kulttuuria kohtaan kuin muista taidoista.

Maahanmuuttajien asenne työntekoon on usein suomalaisia joustavampi. Sutelan (2015) mukaan maahanmuuttajat joustavat suomalaisia enemmän mm. työajoissa. Ulkomaalaistaustaiset tekivät vuonna 2014 yleisemmin vuorotyötä kuin suomalaiset. Ulkomaalaistaustaiset tekivät yleisemmin myös ilta- ja viikonlopputyötä kuin suomalaistaustaiset.

3.7 Työkokemus ja koulutus työllistymisen näkökulmasta

Työ- ja elinkeinoministeriön (2017, 35) mukaan maahanmuuttajilla ei usein ole kontakteja suomalaiseen työelämään eikä Suomessa hankittua työkokemusta. Työpaikoilla ei usein myöskään tunnisteta ulkomailla hankittua osaamista. Erosen ym. (2014, 16) mukaan suomalaiset työnantajat arvostavat ennen kaikkea Suomessa hankittua työkokemusta. Myös Ahmad (2010, 76) toteaa, että usein syynä maahanmuuttajien huonoon työllistymiseen on se, että työn-

antajat eivät tunnusta Suomen ulkopuolella hankittua koulutusta tai työkokemusta. Ulkomailla suoritettut tutkinnot ja työkokemus tulkitaan usein vähemmän arvokkaaksi kuin Suomessa hankitut. Tutkintojen tunnustaminen sekä ammatinharjoittamislupien saaminen voi myös kestää jopa vuosia.

Toivasen ja Väänäsen (2018, 16) mukaan usein osaamista ja sen tasoa tarkastellaan suoritettujen tutkintojen ja koulutuksen kautta. Erosen ym. (2014, 16, 70) mukaan Suomessa arvostetaan erityisesti Suomessa hankittua koulutusta. Maahanmuuttajien olemassa olevien taitojen ja tutkintojen hyödyntäminen Suomessa ei ole kovin yksinkertaista. Tutkintojen rinnastaminen suomalaisiin tutkintoihin ei aina ole helppoa ja tutkintojen laatukin voi jäädä epäselväksi. Jousmäen ja Viljakaisen (2016, 11) mukaan maahanmuuttajien suppeat opiskelu- ja työtodistukset ovat usein esteinä työllistymiselle.

Sisäasiainministeriön (2010, 20) mukaan Eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten (European Qualification Framework eli EQF) kehittäminen alkoi jo vuonna 2004. Silloin jäsenvaltiot, työmarkkinaosapuolet ja muut sidosryhmät päättivät ottaa käyttöön yhteisen järjestelmän tutkintojen vertailun helpottamiseksi. EQF on 8-tasoinen viitekehys. Se sisältää sekä yleissivistävän, ammatillisen että akateemisen koulutuksen kaikki tutkintojen tasot. Tavoitteena on parantaa tutkintojen avoimuutta, vertailukelpoisuutta ja siirrettävyyttä. Jokaisessa uudessa tutkintotodistuksessa tai Europass-asiakirjassa tulee olla maininta kyseisen tutkinnon EQF-tasosta vuoteen 2012 mennessä.

Toivasen ja Väänäsen (2018, 53) mukaan maahanmuuttajien koulutus rakenne on vahvasti polarisoitunutta. Usein ulkomaalaistaustaisilla ei ole perusasteen jälkeistä koulutusta lainkaan. Korkea-asteen tutkintoja heillä on suurin piirtein yhtä paljon kuin suomalaistaustaisillakin.

Sutelan ja Larjan (2015b, 3) mukaan ulkomaalaistaustaiset ovat suorittaneet erityisesti terveys- ja sosiaalialan sekä palvelualan koulutuksia Suomessa. Toivasen ja Väänäsen (2018, 24) oman tutkimuksen mukaan koulutuksella on vaikutuksia maahanmuuttajien työllistymiselle syntyperästä riippumatta. Myös Erosen ym. (2014, 71) mukaan koulutuksen vaikutus työllisyyteen on positiivi-

nen. Jousmäki ja Viljakainen (2016, 6) nostavat esille työllisyyteen vaikuttavina tekijöinä myös koulutuksen, tuntemuksen eri kulttuureista, aktiivisuuden ja sosiaalisen verkoston.

Ahmadin (2010, 89–90) mukaan työllisyyden esteenä on inhimillisen pääomaan kuten koulutuksen tai osaamisen puute vain, jos unohdetaan sosiaaliset ja institutionaaliset tekijät. Perinteisesti maahanmuuttajien integroinnista vastaavat viranomaiset ovat nähneet maahanmuuttajat puutteellisina ja heidän inhimillistä pääomaansa on pyritty kasvattamaan kieli- ja ammattikoulutuksen avulla. Tärkeämpää olisi kuitenkin työnantajien asenteisiin ja käytäntöihin vaikuttaminen. Pelkästään maahanmuuttajiin vaikuttamalla päästään vain osin työllistämistavoitteisiin. Kaksisuuntaisen integraation avulla myös maahanmuuttajien työllisyystilanteeseen pystytään vaikuttamaan.

3.8 Erilaiset väylät työhön

Työ- ja elinkeinoministeriön (2017, 35) mukaan työllistymisen näkökulmasta olisi olennaista, että maahanmuuttajat saisivat työelämäkontakteja ja -kokemusta sekä myös apua verkostojen luomiseen. Eronen ym. (2014, 27) nostavat esille Tanskassa tehdyt selvitykset, joiden mukaan palkkatukien ja harjoittelujen on todettu edistävän maahanmuuttajien työllistymistä. Tulokset ovat erityisen hyviä, kun työ on tehty yksityissektorilla. Maahanmuuttajat ovat myös hyötynet tehostetusta työnhakuneuvonnasta ja tukipalveluista.

Jousmäen ja Viljakaisen (2016, 10–11) mukaan työharjoittelut ja työssäoppimiset ovat avainasemassa maahanmuuttajien työllistymisessä. Työharjoittelujaksojen avulla on ollut mahdollista luoda verkostoja, näyttää osaamistaan ja työllistyä. Työllistymistä edistävät myös erilaiset koulutukset. Myös opettajien neuvot työelämää varten sekä kannustaminen ja apu työharjoittelupaikkojen etsimiseen ovat edistäneet työllistymistä. Sen sijaan kavereilla ja vertaistuellalla oli huomattavan vähän vaikutusta työllistymiseen.

3.9 Sisääntuloammatit

Rädyn (2002, 180) mukaan monesta työvoimapulasta kärsivästä alasta on tullut maahanmuuttajille niin sanottuja sisääntuloammatteja. Myös Forsanderin ja Ekholmin (2001, 71) mukaan työelämään siirrytään usein sisääntuloammattien

avulla. Sisääntuloammatit ovat tyypillisesti ammatteja, missä kieli- tai ammattitaidon tarve on vähäistä. Ne saattavat olla myös niin sanottuja etnospesifejä ammatteja. Etnospesifit ammatit ovat syntyneet maahanmuuttajien työelämään mukaan tulon myötä ja vaativat yleensä tietyn kielen tai kulttuurin hallintaa. Tällaisia ammatteja ovat esimerkiksi asioimistulkin, tietyn kielen opettajan tai ohjaajan sekä kouluavustajan tehtävät. Sisääntuloammateissa hankittu osaaminen voi edesauttaa maahanmuuttajia eteenpäin työmarkkinoilla.

Sutelan (2015) mukaan ulkomaalaistaustaisten ammattirakenne poikkeaa selvästi suomalaistaustaisten ammattirakenteesta. Suomalaiset työskentelevät asiantuntija-ammateissa sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyössä useammin kuin ulkomaalaistaustaiset. ”Muut työntekijä”-ammatit ovat ulkomaalaistaustaisille sitä vastoin yleisempiä. Palvelu- ja myyntityöntekijöinä työskentelee jo useammin ulkomaalaistaustainen kuin suomalainen.

Palkansaajat jakautuvat ylempiin toimihenkilöihin, alempiin toimihenkilöihin ja työntekijäammateissa toimiviin. Ulkomaalaistaustaisista 42 prosenttia toimii palkansaajina työntekijäammateissa. Suomalaisista vain 26 prosenttia toimii vastaavissa työtehtävissä. Ulkomaalaistaustaisten työsuhde oli myös 22 prosentilla palkansaajista määräaikainen. Määräaikaisista palkansaajista noin 70 prosenttia työskentelee määräaikaisena siksi, ettei ole löytänyt pysyvää työtä. Ulkomaalaistaustaisilla palkansaajilla määräaikaisuus liittyi usein myös koulutukseen tai työharjoitteluun. (Sutela 2015.)

Sutelan (2015) mukaan vuonna 2014 ulkomaalaistaustaisia oli eniten siivoojina ja kotiapulaisina. Ulkomaalaistaustaisten osuus oli näiden alojen työntekijöistä 23 prosenttia. Vaaliston (2015) mukaan siivouspalveluissa lähes joka neljäs työntekijä on ulkomaalaistaustainen. Laivojen siivouksissa jopa 90 prosenttia työntekijöistä on maahanmuuttajataustaisia. Pääkaupunkiseudulla kuntienkin siivoustoimesta yli puolet hoituu maahanmuuttajien voimin. Myös hotellien siivoojina on paljon maahanmuuttajia.

Vaaliston (2015) mukaan myös ravintoloissa ja ruokaloissa on maahanmuuttajia jo paljon töissä. Sutelan (2015) mukaan avustavina keittiö- ja ruokatyöntekijöinä oli ulkomaalaistaustaisia 18 prosenttia koko alan työntekijöistä. Vaalis-

ton (2015) mukaan Etelä-Karjalassa näkyvät venäläiset maahanmuuttajat monilla aloilla. Maahanmuuttajia on työllistynyt esimerkiksi kaupan kassoina, myymäläapulaisina ja baariapulaisina. Sutelan (2015) mukaan ulkomaalais-taustaisia on palvelu- ja myyntityöntekijöinä jo 11 prosenttia kaikista alan työntekijöistä.

Vaaliston (2015) mukaan maahanmuuttajat ovat saaneet töitä myös bussikuljettajina. Kaikkiaan maahanmuuttajia on henkilöliikenteessä työssä yli 10 prosenttia työntekijöistä. Maahanmuuttajia on työllistynyt hyvin myös rakennusalalle. Erityisesti virolaiset rakentajat ovat työllistyneet suomalaisille työmaille hyvin. Maahanmuuttajia on paljon myös hoitoalalla. Sutelan (2015) mukaan maahanmuuttajia on paljon kirjoilla myös erilaisissa työvoiman vuokrausyrityksissä. Ulkomaalaisten osuus vuokratyöntekijöistä oli vuonna 2014 noin 19 prosenttia.

Maahanmuuttajat valitsevat kantaväestöä aktiivisemmin yrittäjyyden työllistymäksensä. Tätä on selitetty sekä kulttuurisilla tekijöillä että olosuhteiden pakolla. Yrittäjyys voi olla ainoa mahdollisuus hankkia elanto ja taloudellinen riippumattomuus uudessa maassa. Ulkomaalaistaustaisista yrittäjistä joka neljäs toimii majoitus- ja ravitsemustoimialalla. Suomalaistaustaisista yrittäjistä vain kaksi prosenttia toimii tällä alalla. Pakolaistaustaiset toimivat muita ulkomaalaisryhmiä useammin yrittäjänä. (Sutela 2015.)

4 TYÖELÄMÄVALMIUDET

Tässä luvussa tarkastellaan yleisiä työelämävalmiuksia, tulevaisuudessa tarvittavia työelämävalmiuksia sekä suomalaisen työelämän erityispiirteitä. Lisäksi tarkastellaan ammattitaitoa, koulutusta sekä työkokemusta ja suomen kielen taitoa osana työelämävalmiuksia. Lopuksi tarkastellaan, miten työelämävalmiuksia on aikaisemmin arvioitu.

4.1 Yleiset työelämävalmiudet

Toivasen ja Väänäsen (2018, 52, 16–17) mukaan yleiset työelämätaidot tarkoittavat taitoja ja asenteita, joita yksilö voi oppia ja kehittää eri tavoin erilaisissa ympäristöissä. Niitä voi myös hyödyntää erilaisissa työkonteksteissa ja

muilla elämän osa-alueilla. Työssä onnistuminen edellyttää oikeanlaista asennetta, sitoutumista työhön, kokonaisvaltaista kyvykkyyttä, työelämässä tarvittavia metataitoja sekä työelämäkvalifikaatioita.

Ruohotien (2018, 6) mukaan yleiset työelämävalmiudet käsittävät elämänhallinnan- ja kommunikointitaidot, ihmisten ja tehtävien johtamistaidon sekä innovatiivisuuden ja muutoksen hallinnan taidot. Elämänhallintaan liittyy oppimisen taito, kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä, henkilökohtaiset vahvuudet sekä ongelmanratkaisutaidot ja analyttisyys. Kommunikointitaitoihin kuuluvat vuorovaikutustaidot, kuuntelutaito, suullinen sekä kirjallinen viestintätaito. Ihmisten ja tehtävien johtaminen pitää sisällään koordinoitavuuden, päätöksentekotaidon, johtamistaidon, taidon hallita konflikteja sekä suunnittelu- ja organisointitaidot. Innovatiivisuus ja muutosten hallinta käsittävät hahmottamiskyvyn, luovuuden, innovatiivisuuden sekä muutosherkkyden, riskinotto- sekä visiointikyvyn.

Salmisen (2015, 68–69) mukaan yleisiä työelämävalmiuksia ovat oman toimialan tuntemus, ongelmanratkaisutaidot, kiireen hallinnan taito, tunnetaidot, ammatillinen suhtautuminen omaan esimieheen ja kollegoihin, työkyvyn ylläpitämisen taidot, suunnittelu- ja organisointitaidot, loogisen ja analyttisen ajattelun taidot, kyky tunnistaa ja noudattaa työpaikan pelisääntöjä sekä työturvallisuustaidot ja kielitaito. Prosessiosaamisen taitoina pidetään lisäksi muutos- ja ideointitaitoa, yhteistyö-, vuorovaikutus- ja tiimityötaitoja, asiakaspalvelu- sekä myyntitaitoja, oppimis- ja itsensä kehittämisen taitoja, informaatiotaitoja sekä projektityötaitoja.

Hanhisen (2010, 48, 187) mukaan työelämäosaaminen on työssä tarvittavia tietoja, taitoja ja asennetta. Hanhisen omassa tutkimuksessa tarkastellaan työelämäosaamista kolmen ulottuvuuden kautta: kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito. Kvalifikaatio tarkoittaa työelämästä tulevia työn vaatimuksia, kun taas kompetenssi kuvaa työntekijän kykyjä ja valmiuksia suhteessa työn vaatimuksiin. Ammattitaidossa on kyse kvalifikaatioiden ja kompetenssin mukaisesta työsuorituksesta.

Hanhisen (2010, 197–198) tutkimuksessa tärkeimmiksi muiksi kuin tuotannollisiksi kvalifikaatioiksi nousi erityisesti työyhteisön yhteistyötaidot. Tämän jälkeen korostuivat persoonalliset ominaisuudet sekä motivaatio, aktiivisuus ja myönteinen asenne työhön. Tietotekniikan yleisosaaminen, laatuosaaminen, kielitaito, työturvallisuusosaaminen, perustaidot, työn tekniikkaan liittyvä yleisosaaminen ja tehokkuus nousivat tärkeysjärjestyksessä seuraaviksi kvalifikaatioiksi. Tärkeimmiksi henkilökohtaisiksi ominaisuuksiksi nousivat järjestyksessä oma-aloitteisuus, vastuunotto, monitaitoisuus, tarkkuus ja huolellisuus, motivaatio ja aktiivisuus, joustavuus, ihmissuhdetaidot, itsensä kehittämishalu, stressinsietokyky sekä kustannustietoisuus.

Wallinin (2013, 59) mukaan työelämävalmiuksilla tarkoitetaan yleensä taitoja, osaamista sekä kompetenssia. Kyse on ammattitaitoon ja vuorovaikutukseen liittyvistä ulottuvuuksista ja prosesseista. Työyhteisöissä tarvitaan sekä asia- ja substanssiosaamista että laaja-alaisia ja syventäviä taitoja, joissa kasvuo-rientaatiolla ja vuorovaikutusosaamisella on keskeinen rooli.

Heikuran (2018, 6, 16) mukaan työelämätaidoilla tarkoitetaan työntekijöiden osaamista ja uusiutumistaitoja. Eri työelämätaitoja tarvitaan työtehtävästä riippuen. Tarvittavat työelämätaidot myös vaihtelevat työelämän muuttuessa. Joidenkin taitojen merkitys voi vähentyä ja tilalle saatetaan tarvita uudenlaista osaamista. Työelämätaidot ovat myös sellaisia taitoja, joita on mahdollista hyödyntää useissa erilaisissa työtehtävissä.

Salminen (2015, 68, 70) kuvaa työelämätaitoja prosessiosaamiseksi, jota tarvitaan substanssiosaamisen lisäksi. Substanssiosaaminen on ammattiin liittyvää teknistä työtaitoa. Prosessiosaamista tarvitaan, että yksilön osaaminen saadaan kytkettyä yhteen muiden työntekijöiden osaamisen kanssa. Työelämätaitoja voi myös opetella. Taidot kehittyvät koulutuksen myötä sekä harjaantumisen kautta.

Kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelmassa opetushallitus (2012, 32) linjaa työelämätaidot yleisiksi työelämässä tarvittaviksi tiedoiksi ja taidoiksi. Opiskelijan siirtymistä työelämään ja selviytymistä suomalaisessa työelämässä voidaan edistää työelämätaitoja kehittämällä. Opiskelijalle välitetään tietoa suomalaisesta työlainsäädännöstä, työmarkkinoiden toimintamekanismeista sekä

suomalaiseen työkuultuuriin liittyvistä tavoista. Samalla opiskelijan tiedonhaku- ja työnhakuvalmiuksia kehitetään.

Katteluksen ja Jokisen (2017, 134) mukaan työpaikkailmoituksissa kaikki työnantajat haluavat kielitaitoisia, supersosiaalisia ja luovia ongelmanratkaisijoita. Lisäksi työntekijöiden tulisi olla itseohjautuvia ideoijia ja tehdä myös tulosta tehokkaasti. Nuoruus on etu, mutta kokemusta ja näyttöjä osaamisesta myös halutaan. Todellisuudessa työnantajat arvostavat tehtävän vaatimaa ammattiosaamista, ongelmanratkaisukykyä, kokonaisuusien hallintaa, kriittistä tiedonhankintaa, itseohjautuvuutta sekä halua ja potentiaalia kehittyä. Työntekijän pitäisi osata myös priorisoida omia töitään, hallita ajankäyttöään, kantaa vastuuta, pystyä tekemään tulosta ja omata myös hyvät sosiaaliset taidot.

Forsanderin ja Ekholmin (2001, 64) mukaan maahanmuuttajilta edellytetään työelämässä yleensä kielitaitoa, ammattitaitoa, kulttuurista kompetenssia ja sosiaalisia kykyjä. Lisäksi tulisi hallita yhteiskunnan verkostoja. Työpaikan saaminen edellyttää myös työyhteisön sosiaalisten koodien ja kulttuurin tuntemusta. Ratkaiseva tekijä työllistymisessä voi olla myös niin sanottu ”tekijä x”. Se muodostuu ammattitaidosta, persoonallisuudesta ja asenteesta.

4.2 Tulevaisuudessa tarvittavat työelämävalmiudet

Davies ym. (2011, 6, 8–12) ovat tunnistaneet tutkimuksessaan 10 taitoa, joita työntekijät tarvitsevat menestyäkseen tulevaisuuden työelämässä. Ensinnäkin tulevaisuudessa tarvitaan tunnetaitoja, joiden avulla voidaan saada syvempi ymmärrys asioihin. Tämän lisäksi tarvitaan sosiaalista älykkyyttä, jonka avulla työntekijät aistivat ympärillä olevia tunnetiloja ja pystyvät sopeuttamaan omaa toimintaansa niiden mukaisesti. Ajattelun on muututtava joustavammaksi ja myös kulttuurista osaamista tarvitaan. Tulevaisuudessa tarvitaan myös lausekennallisia ajattelutaitoja ja uudistuvaa mediaosaamista. Myös poikkitieteisyys ja uudenlainen joustava suunnittelutaito ja ajattelu korostuvat. Tulevaisuudessa korostuvat myös tietoinen matala johtaminen ja virtuaalinen yhteistyö.

Toivanen ja Väänänen (2018, 52–53) nostavat työntekijöiden osaamisen kehittämiskohteiksi tulevaisuutta ajatellen itseohjautuvuuden, luovuuden, yhteistyökyvyn ja tiimityötaitot. Työntekijöillä tulee olla myös tahtoa kehittyä ja oppia

uutta. Myös moniosaaminen, joustavuus, muutosvalmius sekä sopeutumiskyky korostuvat tulevaisuuden työelämässä.

Hakala (2018) sanoo, että elinikäinen oppiminen korostuu tulevaisuudessa. Oppimiskyvyn tukemiseen tulisi panostaa enemmän ja lisäksi pitäisi huomioida erilaiset oppijat ja oppimistyyliä opiskelussa ja työelämässä. Tulevaisuudessa korostuvat myös metataidot. Metataitoja ovat esimerkiksi oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen, itsensä johtaminen ja yhteistyötaidot. Kyky verkostoitua ja rakentaa sosiaalisia suhteita voivat myös auttaa kasvattamaan ja hyödyntämään omaa osaamista. Yksilöiden välisessä toiminnassa korostuvat luottamus, yhteisölliset arvot ja normit sekä toiminta yhteiseksi hyväksi.

Taulukkoon 1 on koottu yhdeksästä eri lähteestä nousseita yleisiä työelämävalmiuksia. Lähteistä laskettiin yhteen niissä mainitut työelämävalmiudet. Keskeisimmät yleiset työelämävalmiudet näiden lähteiden pohjalta ovat sosiaaliset taidot/ vuorovaikutustaidot, työyhteisötaitot/ yhteistyötaitot, halu kehittyä ja oppia sekä ajankäytön hallinta. Kolmannes lähteistä nosti tärkeäksi valmiudeksi myös asenteen työtä kohtaan, itseohjautuvuuden, joustavuuden, muutostaidot, ongelmanratkaisukyvyyn, persoonalliset ominaisuudet, suunnittelutaidot, tehokkuuden sekä tuloksetekotaidot ja työturvallisuustaidot.

Tekon (2018) mukaan sosiaaliset taidot ovat yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Niitä ovat muun muassa oman vuoron odottaminen ja vuorottelu sekä taito kertoa omia mielipiteitä. Myös kuuntelemisen ja havainnoinnin taidot sekä neuvottelutaidot kuten esimerkiksi eri näkökulmien huomioiminen, korjaavan ja myönteisen palautteen antaminen ja vastaanottaminen ja taito osoittaa tukea eli empaattisuutta ovat osa yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja.

4.3 Suomalaisen työelämän erityispiirteet

Rädyn (2002, 180) mukaan työllistymiseen ei riitä pelkkä muodollinen pätevyys, vaan lisäksi tarvitaan monimuotoinen tietojen, taitojen ja asenteiden yhtiö. Nämä asiat muodostavat työmarkkinakelpoisuuden. Ammatillisen osaamisen lisäksi pitää osata myös kulttuurisidonnaisia pelisääntöjä. Tämä tarkoittaa sitä, että pitää osata puhua, ajatella ja pukeutua kuin suomalainen. Näiden asioiden oppiminen vaatii paljon suomalaisessa työelämässä vietettyä aikaa. Myös sosiaalisia suhteita tarvitaan usein työllistymiseen Suomessa.

Toivasen ja Väänäsen (2018, 17) mukaan suomalaisessa työelämässä tarvitaan suomalaisen työ- ja toimintakulttuurin osaamista. Toisinaan työpaikoilla tarvitaan myös ”suomalaisuuden kaltaisuutta”, oikeanlaista asennetta ja sopivia henkilökohtaisia ominaisuuksia. Myös ammattitaito pitää pystyä muokkaamaan suomalaiseen työelämään sopivaksi.

Wallin (2013, 65–66) korostaa, että jokaisella organisaatiolla on omanlaisensa kulttuuri. Ulospäin näkyvä kulttuuri ei usein kuvaa todellista organisaation tapaa toimia. Piilossa olevat uskomukset, tarinat ja toimintaa ohjaavat merkitykset voivat luoda vaikuttavan toimintakentän organisaatioon. Työyhteisöt ovat usein monimuotoisia ja sisältävät monia alakulttuureita. Työyhteisöissä on eri ikäisiä, eri sukupuolta olevia, erilaisella toimintakyvyllä, koulutuksella ja kokemuksella varustettuja työntekijöitä. Myös eri kansalaisuuksien edustajia löytyy jo monelta työpaikalta. Organisaation alakulttuureilla voi olla oma kieli tai omia sääntöjä, jotka näkyvät työpaikan arjessa. Myös kansallinen tai kansalliset kulttuurit vaikuttavat organisaatioissa. Ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä saattaa olla jo 60 prosenttia työntekijöistä. Jokainen tuo mukanaan erilaisia arvoja, myyttejä ja toimintamalleja työyhteisöön.

Toivasen ym. (2018, 60–61) mukaan monikulttuurisilla työpaikoilla osaamisvaajeet eivät liity yleensä ammattiosaamiseen vaan työpaikan käytäntöihin ja toimintatapoihin. Tällaiseen työpaikkaosaamiseen liittyy paljon kulttuurisidonnaisia piirteitä. Monikulttuurisen työpaikan viisi keskeistä työpaikkaosaamisen ulottuvuutta näkyvät kuvassa 3. Näissä asioissa työpaikoilla on ilmennyt pulmia ja haasteita.



Kuva 3. Monikulttuurisen työpaikan viisi ulottuvuutta Toivasen ym. (2018, 61) mukaan

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön (2018, 8–9) mukaan työelämän pelisäännöillä tarkoitetaan työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia työpaikalla. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu tehdä työ huolellisesti, noudattaa työnantajan ohjeita, mennä töihin ajoissa sekä käyttäytyä asiallisesti kaikkia työkavereita kohtaan. Lisäksi on käytettävä työnantajan osoittamia suojaimia ja apuvälineitä työssä eikä omaa tai toisten turvallisuutta saa vaarantaa työssä. Työntekijän tulee myös kysyä lisää töitä, jos työt loppuvat. Työnantajan salaisia asioita ei myöskään saa kertoa muille.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön (2018, 9) mukaan työnantajan tulee noudattaa lakia ja työehtosopimusta. Työntekijän oikeuksiin kuuluu saada palkka palkkapäivänä sekä saada tieto työvuoroista ajoissa. Työntekijällä on myös oikeus taukoihin ja lepoaikaan. Hänen tulee myös saada tehdä työtä turvallisessa ympäristössä. Hänellä on oikeus saada perehdytystä ja opastusta työssä aloittaessaan ja saada tasapuolista kohtelua työnantajalta. Työnantajan tulee myös puuttua kiusaamiseen heti, jos sitä havaitaan työpaikalla. Työntekijällä on myös oikeus saada palkkaa ja lomakorvaus heti kun työsuhde päättyy.

Opetushallitus (2012, 35, 38) linjaa kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelmassa, että yhteiskuntataidot sekä kulttuurintuntemus sisältävät sellaisia tietoja ja taitoja, joita tarvitaan, kun eletään Suomessa. Kulttuurin tuntemuksen opinnot käsittävät kulttuuri-identiteettiä ja monikulttuurista vuorovaikutusta kehittäviä teemoja. Tavoitteena on, että opiskelija tunnistaa oman kulttuurinsa erityispiirteitä sekä tuntee suomalaisen kulttuurin tapoja, arvoja ja normeja. Opiskelijan tulisi osata tunnistaa kulttuurien välisiä eroja ja niiden syitä. Hänen tulisi myös oppia suhtautumaan hyväksyvästi erilaisiin kulttuuriin näkemyksiin ja pystyä vertailemaan asioita kriittisesti. Hänen tulisi myös ymmärtää maailmankansalaisen etiikkaa ja haluta olla rakentamassa kaikille hyvää elämää.

Opetushallituksen (2012, 32) mukaan kotoutumiskoulutukseen liittyvässä työelämätietouden opetuksessa on tavoitteena, että opiskelija oppii suomalaisen työlainsäädäntöön ja työelämän käytäntöihin liittyviä perusasioita. Opiskelijalle annetaan mahdollisuus kehittää myös työelämässä tarvittavia sosiaalisia taitoja koulutuksen aikana. Tärkeää olisi, että koulutuksen päättyessä opiskelija osaisi hakea työtä ja tietäisi myös työllistymiseen liittyviä tekijöitä. Työelämätietous käsittää asioita suomalaisesta työlainsäädännöstä, työmarkkinoiden toiminnasta ja ajankohtaisesta työmarkkinatilanteesta. Opiskeltavia asioita ovat myös yleiset suomalaiseen työkultturiin liittyvät tavat. Työelämätietouden avulla opiskelija voi myös kehittää tiedonhaku- ja työnhakuvalmiuksiaan.

Opetushallituksesta (2012, 32) toivotaan, että, opiskelija tietää myös työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Lisäksi opiskelijan tulee perehtyä työelämän toimintatapoihin ja Suomen työmarkkinoihin. Opiskelijan pitää myös osata laatia ja päivittää työnhakuun liittyvät asiakirjat ja käyttää tieto- ja viestintätekniikkaa työhaussa apunaan. Opiskelijan pitää osata toimia myös työhaastattelutilanteissa. Opiskelijan pitää ymmärtää myös erilaiset työn muodot ja keskeinen työelämän lainsäädäntö sekä verotuksen perusasiat.

Kotoutumiskoulutukseen liittyvillä työelämäjaksoilla opiskelija tutustuu suomalaiseen työelämään ja kehittää työelämävalmiuksiaan. Samalla hän oppii suomalaisen työelämän sääntöjä sekä työaikaan, työsuojeluun ja työturvallisuus-

teen liittyviä asioita ja saa käsityksen työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista työpaikalla. Opiskelija oppii myös työpaikan kieltä toimimalla vuorovaikutuksessa työyhteisön jäsenten sekä asiakkaiden kanssa. (Opetushallitus 2012, 34.)

Yleisiin työelämävalmiuksiin Suomessa luetaan mukaan myös ammatinvalintaan liittyvät teemat. Ohjauksen avulla opiskelija saa tietoa itselleen sopivasta ammattialasta ja pystyy päivittämään omaa osaamistaan suomalaiseen työelämään soveltuvaksi. Opiskelija perehtyy erilaisiin ammatteihin Suomessa ja saa käsityksen ammattien pätevyys- ja osaamisvaatimuksista. Olennaista on, että opiskelija osaa suhteuttaa omaa ammattitaitoaan suhteessa suomalaisiin ammattivaatimuksiin. Samalla hänelle muodostuu käsitys oman kielitaidon riittävydestä työelämässä. (Opetushallitus 2012, 33.)

4.4 Ammattitaito, koulutus ja työkokemus

Toivasen ja Väänäsen (2018, 16) mukaan riittävä osaaminen varmistaa työssä menestymisen ja työn sujuvuuden. Toivasen ym. (2018, 60) mukaan työpaikalla tapahtuva osaaminen ilmenee muun muassa puheena, toimintana ja käytäntöinä. Osaaminen näkyy esimerkiksi työn sujumisena, oikeana ajoituksena, hyvinvointina ja toimivana vuorovaikutuksena.

Ruhotien (2018, 7) mukaan työelämässä tarvittava ammattitaito voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa tulee varmistaa, että perusvalmiudet ovat kunnossa, sillä ne ovat perusedellytyksiä työllistymiselle. Perusvalmiudet Ruhotie jakaa perustaitoihin ja persoonallisuuden piirteisiin. Perustaitoja ovat lukutaito, kirjoitustaito, suullinen viestintätaito sekä laskutaito. Tarvittavia persoonallisuuden piirteitä ovat muun muassa avoimuus, rehellisyys ja luotettavuus.

Toisessa vaiheessa tulee Ruhotien (2018, 7) mukaan hallita riittävät tiedot, taidot ja asenteet työtehtäviin. Nämä määrittävät yksilöllisen tehokkuuden työtehtävissä. Ammattispesifisiä taitoja ovat esimerkiksi kirjanpito, kustannuslaskentataito ja hitsaustaito. Yleisiä taitoja taas ovat kommunikointi, ongelmanratkaisutaito, päättelykyky sekä työprosessin hallinta. Henkilökohtaisia

kompetensseja taas ovat itsevarmuus, johtamiskyky, aloitekyky sekä arvostelukyky.

Kolmannessa vaiheessa tarvitaan strategista kyvykkyyttä, joka maksimoi organisaation menestymisen. Tämä pitää sisällään niin sanotun systeemisen ajattelun. Tämä tarkoittaa tiimityöskentelytaitoja, itsensä johtamisen taitoja, businessajattelua, asiakassuuntautuneisuutta, laatutietoisuutta, tulosorientaatiota, jatkuvan oppimisen toteutumista sekä yhteisen vision luomista. (Ruohotie 2018, 7.)

Helakorpi (2005, 139) korostaa, että eri tilanteissa ja eri aloilla ammattitaito näyttäytyy eri tavoilla. Kutakin ammattialaa varten on oltava omat mittarit esimerkiksi osaamisen arviointiin. Ammattitaito voidaan jakaa ammattitaidon perussisältöihin sekä erikoistumissisältöihin. Perussisällöt tarkoittavat ammattien perusosaamisen tehtäväkokonaisuuksia. Nämä ovat usein yhteisiä eri ammateissa ja muodostavat ammanteille vankan pohjan. Tällaisia voivat olla esimerkiksi tietotekniikkataidot tai työkalujen käsittelytaidot.

Helakorpi (2005, 140) kuvaa erikoistumissisältöjä erikoistumista kuvaaviksi kokonaisuuksiksi. Näiden avulla muodostuu eri ammattien erityspiirteet. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi ammatin erilaisia erikoistumissuuntia. Erikoistumissisältöjen avulla pystytään myös vastaamaan erilaisten työnantajien tarpeisiin saman ammattialan osaajien keskuudessa.

Helakorven (2005, 140–141) mukaan ammattitaito voidaan jakaa kvalifikaatioihin eli osa-alueisiin. Kvalifikaatiot voidaan jakaa kolmeen osaan ihmisen käyttäytymisen perusteella. Ammattitaidossa voidaan erottaa kognitiivinen eli tietopohjainen alue, psykomotorinen eli toimintapohjainen alue ja affektiivinen eli tunnepohjainen alue. Ammattitaidon osa-alueita ovat tämän mukaisesti psykognitiivinen, psykomotorinen sekä psykososiaalinen osa-alue.

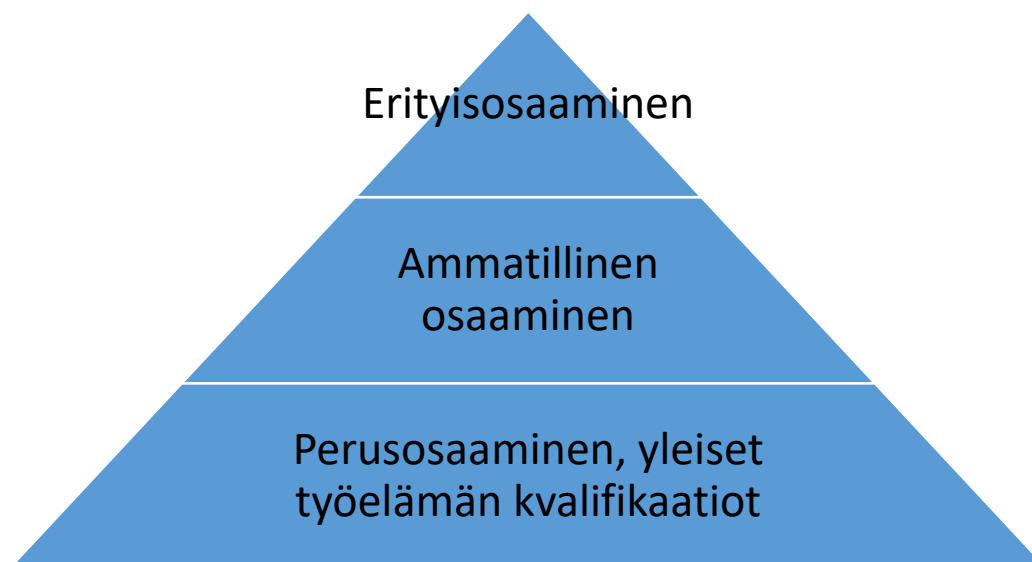
Ammattitaito jaetaan usein tutkimuksissa tuotannollisiin, mukautumis- ja innovatiivisiin kvalifikaatioihin. Tuotannolliset- sekä yleiskvalifikaatiot voivat sisältyä ammatin perus- sekä erikoistumissisältöihin. Tuotannollisiin kvalifikaatioihin sisältyvät välittömät työtaidot ja työn perusteiden ja kokonaisuuksien ymmärtäminen. Näitä ovat esimerkiksi materiaalien tuntemus, ohjeiden luku- ja

käyttötaito, työkalujen ja koneiden käyttötaito, taloudellisuus, kätevyys, innovatiivisuus, joutuisuus, huolellisuus, yhteistyökyky ja sosiaaliset taidot. Yleiskvalifikaatioihin kuuluvat yhteistyö- ja viestintätaidot sekä ongelmanratkaisutaidot. Näitä ovat esimerkiksi työn kehittäminen, ongelmanratkaisukyky, tiedonhankintakyky sekä kielitaito. (Helakorpi 2005, 141–142.)

Helakorven (2005, 153, 155, 156) mukaan kasvu asiantuntijuuteen on kehitymisprosessi. Ammattilainen reflektoi osaamistaan työorganisaatioonsa, taustatietämykseensä, asiakkaisiinsa sekä yhteistyöverkostoihinsa nähden. Asiantuntijan osaaminen voidaan jakaa neljään osaan: työyhteisöosaaminen, kehittämisosaaminen, substanssiosaaminen sekä kehitymisosaaminen. Substanssiosaaminen tarkoittaa työssä tarvittavaa ammatillista taitotietoa eli ydinosaamista. Työyhteisöosaaminen tarkoittaa toimintaa tiimeissä sosiaalisissa verkostoissa. Kehittämisosaaminen liittyy organisaation toimintatapojen tuntemiseen ja niiden kehittämiseen. Kehitymisosaaminen liittyy kehittävään työtöteeseen. Tämä tarkoittaa valmiutta oppia jatkuvasti uutta.

Salmisen (2015, 69) mukaan ammatissa vaadittavia teknisiä työtaitoja eli substanssiosaamista voivat olla esimerkiksi myyjän tai asiakaspalvelijaan perusammattitaito, markkinointiosaaminen, taloushallinnon taidot, tekniset suunnittelutaidot, ajoneuvon kuljettamisen taidot, ohjelmointitaito, itsensä johtamisen taito, vuorovaikutustaidot sekä muutostaidot.

Sisäasiainministeriö (2010) mainitsee hybridiammatit. Hybridiammateissa yhdistyvät perinteisesti eri ammatteihin kuuluvat kvalifikaatiot. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työntekijältä, jonka ammattinimike on auton asentaja, tulee asennustaitojen lisäksi hallita asiakaspalvelu-, myynti- ja hankintataitoja. Osaamista voidaan kuvata kolmion avulla (kuva 4). Osaamisen pohjan muodostavat ammattialasta riippumattomat yleiset työelämävalmiudet. Perusosaaminen voi muodostua yleissivistävästä koulutuksesta, harrastuksista tai persoonallisista ominaisuuksista. Perusosaamisen päälle voidaan hankkia tiettyyn ammattiin tarvittavaa ammattiosaamista koulutuksen tai työkokemuksen avulla. Alalla vaadittava erityisosaaminen voi tarkoittaa esimerkiksi kielitaitoa tai tietyissä työtehtävissä vaadittavaa it-osaamista.



Kuva 4. Osaamisen osa-alueet sisäasiainministeriön (2010) mukaan

Toivasen ja Vääsänen (2018, 53) mukaan maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osaamisen kehittämiskohteita ovat muun muassa laajempi ymmärrys oman alan kontekstista sekä tuntemus muodollisen koulutuksen ja työkokemuksen myötä syntyneestä osaamisesta. Maahanmuuttajataustaisilla työntekijöillä saattaa olla sellaista osaamista, josta he eivät osaa kertoa suomen kielellä tai jota he eivät edes tiedosta itsellään olevan.

4.5 Kielitaito

Vartiainen-Oran (2005, 36) mukaan kielitaito on yksi tärkeimmistä asioista uuteen kulttuuriin sopeutumisessa. Kielen avulla maahanmuuttaja tutustuu niin lähiympäristöönsä kuin yhteiskuntaankin. Suomessa kielitaito on edellytyksenä myös työelämään pääsulle. Myös Erosen ym. (2014, 70) mukaan kielitaito on avain työmarkkinoille. Jousmäen ja Viljakaisen (2016, 6) mukaan työssä pärjäämisen edellytyksenä on riittävän sujuva suomen kielen taito. Kirjoitus- ja lukutaito ovat myös tärkeitä taitoja, jotka edistävät työllistymistä. Toivasen ja Vääsänen (2018, 33) mukaan ulkomaalaistaustaisilla, joiden suomen kielen taito on heikko, on työmarkkina-aseinkin usein heikko.

Erityisesti työllistymisen alkuvaiheessa kielitaidon heikkous on usein suurin este työllistymiselle (Backman & Repo 2017, 29). Myös Ahmadi (2010, 75) mukaan monissa julkishallinnossa tehdyissä tutkimuksissa on suurimmaksi esteeksi maahanmuuttajien työllistymiselle noussut huono suomen kielen

taito. Myös suomalaisten työnantajien kielitaito-odotuksia on pidetty kohtuuttomina. Vartiainen-Orakin (2005, 28) toteaa, että tyydyttävä tai heikko suomen kielen taito ei yleensä riitä suomalaisille työnantajille. Usein maahanmuuttajilta vaaditaan Suomessa jopa liiankin täydellistä kielitaitoa.

Kielitaito voidaan jakaa puhe-, kuuntelu-, luku- ja kirjoitustaitoon. Työelämän tilanteissa tärkeimmät ja usein jopa ainoat kielitaidon osa-alueet, joita tarvitaan, ovat puhe- ja kuuntelutaito. Puhe- ja kuuntelutaito yhdistyvät usein erilaisissa kielenkäyttötilanteissa vuorovaikutuksen takia. Työpaikkaviestintään kuuluu kielen käyttäminen erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. (Kosonen 2010, 6.)

Kososen (2010, 8) mukaan työssä tarvitaan lukutaitoa yleensä tiedonhankinnan takia. Ammattikirjallisuuden ymmärtäminen edellyttää hyvää sanaston osaamista sekä monimutkaisten lauserakenteiden ymmärrystä. Ammatissa kehittymisen näkökulmasta ammattitekstien lukutaito on välttämätöntä. Yleisanasto ei riitä ammatissa toimimiseen. Kirjoittaminen vaatii myös hyvää sanaston hallintaa. Kielioppi, tyyli ja ammattitermistö yhdistyvät kirjoittamisessa. Pienet kirjoitusvirheet voivat joskus muuttaa tekstin lukijalle haasteelliseksi.

Kielitiedon opiskelu on olennainen osa äidinkielen ja kirjallisuuden osa-alueiden opettamista Suomessa. Kielitieto on laajempi käsite kuin kielioppi. Kielitiedon oppimisen tavoitteena on oppilaiden kielitietoisuuden herääminen ja kielen käyttötaitojen kehittyminen. Olennaista kielitiedon opetuksessa on, että se helpottaa kielenkäyttäjän toimintaa. Ei ole tarvetta oppia kielioppia sellaisenaan, kaikesta irti olevana järjestelmänä. Kielen rakenteiden opiskelu tulee kytkeä tilanteisiin, joissa tietoa voidaan käyttää tuottamiseen, tutkimiseen ja tulkintaan. Kielitiedon asiat ja käsitteet opitaan ja muistetaan paremmin, jos ne opiskellaan siinä yhteydessä, jossa niillä on aidosti käyttöä. Kielitieto muuttuu oikeaksi kielen käyttötaidoksi. (Edu.fi 2018a.)

Ala-Kauhaluoman ym. (2018, 8) mukaan kielen opetus yhdistettynä työnteokoon on tehokas yhdistelmä kielen nopeaan työelämälähtöiseen oppimiseen. Airilan ym. (2013, 61) mukaan maahanmuuttajia on hyvä rohkaista käyttä-

mään suomen kieltä myös työpaikalla, sillä kieltä voi oppia myös siellä. Työyhteisöissä olisi hyvä huomioida erilaiset kielelliset valmiudet ja antaa tarvittaessa tukea arkisissakin tilanteissa. Työtoverit ovat hyvä apu työpaikoilla.

Toivasen ym. (2018, 60) mukaan moni maahanmuuttajataustainen työntekijä kohtaa työssään haasteita, vaikka perustyö sujuukin hyvin. Asioita saattaa olla vaikea ymmärtää tai voi tulla väärinkäsityksiä kieli- ja kulttuuritaustan vuoksi. Aina ymmärtämättömyyttä tai heikkoa kielitaitoa ei myöskään haluta tai uskalta tuoda esiin.

Moni ulkomaalaistaustainen pitää omaa suomen kielen taitoaan heikkona. Heikko suomen kielen taito voi vaikuttaa maahanmuuttajan mahdollisuuksiin osallistua työpaikan tarjoamaan koulutukseen tai muuhun osaamisen kehittämiseen. Heikko kielitaito voi näkyä myös ammattiosaamisen tasossa sekä laajemmassa ymmärryksessä omasta ammattialasta ja johtaa kantaväestöä heikompiin sosiaalisiin verkostoihin. (Toivanen & Väänänen 2018, 54.)

Ahmad (2010, 75–76) mainitsee kuitenkin, että usein kielitaitovaatimukset ovat epämääräisiä ja niiden avulla voidaan tarvittaessa hylätä ulkomaalaiset työnhakijat. Kielitaidon puute ei pitäisi olla niin suuri este maahanmuuttajan palkkaamiselle kuin kuvitellaan. Lähes 70 prosentilla maahanmuuttajista on vuonna 2008 ollut työllistymisen näkökulmasta hyvä tai riittävä suomen kielen taito.

Väänäsen ja Toivasen (2018, 68) mukaan heidän tutkimuksessaan mukana olleilla työpaikoilla edellytettiin jonkintasoista suomen kielen taitoa erilaisten työtehtävien mukaisesti. Kielitaidon vaatimus oli korkea erityisesti asiakaspalvelutehtävissä ja reseptiosaamisessa. Useimmissa maahanmuuttajien tekemissä töissä työn luonne oli fyysinen. Tällaiset työt hoituvat suhteellisen vähäisellä suomen kielen taidolla. Kielitaidon puute voi kuitenkin vaikeuttaa työn sujumista ja vaikuttaa kielteisesti työn laatuun.

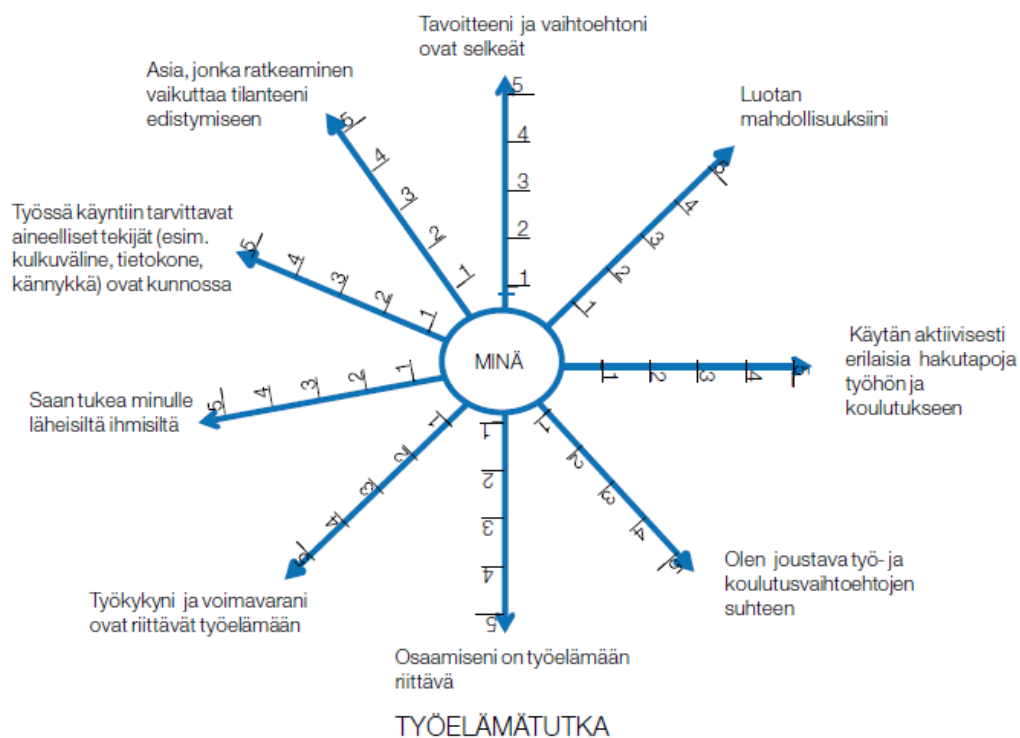
4.6 Työelämävalmiuksien arviointi

Työelämävalmiuksien ja osaamisen arviointiin on aikaisemmin kehitetty erilaisia välineitä ja menetelmiä. Sisäasiainministeriön (2010, 11) mukaan osaamiskartoituksia käytetään muun muassa ammatillisissa oppilaitoksissa henkilökohtaistamisen, työpaikoilla rekrytoinnin työvälineenä sekä kotoutumiskoulutuksessa ohjauksen tukena. Osaamiskartoituksilla voidaan tehdä näkyväksi esimerkiksi kotona, työpaikalla tai vapaa-ajalla hankittua osaamista.

4.6.1 TE-palvelujen Työelämätutka

Työ- ja elinkeinoministeriö (2013, 9, 16, 19, 23) on omassa tutkimuksessaan laatinut työ- ja elinkeinotoimistojen ohjauspalvelujen seuranta ja arviointijärjestelmän. Tutkimuksessa tehtiin asiakasprosessin liikkeet näkyviksi Tutka-mallin avulla. Tutkan kehittämisessä haluttiin, että saadaan aikaan visuaalinen tapa kuvata asiakkaan tilannetta. Asiakkaan työelämäsuhteen liike näkyy tutkassa etenemisenä kohti tavoitetta. Asiakas arvioi omaa tilannettaan asteikolla 1–5. Työelämätutkaan haluttiin näkyväksi myös asiakkaan työelämän siirtymätilanteita hidastavia tekijöitä.

Työelämän ulottuvuudet näkyvät Tutka-mallissa ohjausprosessin etenemistä kuvaavina kahdeksana eri ilmansuuntana (kuva 5). Ulottuvuudet pyrkivät näyttämään asiakkaan tilanteeseen vaikuttavia tekijöitä useista eri näkökulmista samanaikaisesti. Ulottuvuudet on jaettu niin, että osa liittyy yksilön asenteisiin, osaamiseen ja toimintatapoihin ja osa kuvaa yksilön suhdetta työelämään. Osa ulottuvuuksista kuvaa myös asiakkaan elämänkenttää ja siihen liittyviä voimavaroja. Motivaation arvioiminen on myös kätketty Työelämätutkan kokonaisuuteen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 19–20.)



Kuva 5. Työelämätutka Työ- ja elinkeinoministeriön (2013) mukaan

Työelämätutkaa voidaan käyttää jo ensimmäisessä asiakastapaamisessa, kun asiakkaan tilannetta arvioidaan. Yhdessä asiakkaan kanssa voidaan keskustella siitä, missä asiakas kokee sillä hetkellä olevansa eri ulottuvuuksilla. Prosessin edetessä ja lopussa asiakkaan tilannetta voidaan arvioida uudelleen ja verrata muutosta alkutilanteeseen. Ohjaaja voi käyttää Työelämätutkaa myös asiakkaan tilanteen arviointiin ilman asiakasta asiakkaan käyntikerran jälkeen. Asiakas voi täyttää Työelämätutkan myös itsenäisesti ilman ohjaajaa. Tutkasta voidaan poistaa turhat ulottuvuudet ja myös moniammatillisen tiimin jäsenet voivat käyttää Työelämätutkaa apunaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 22–23.)

Työelämätutka löytyy TE-palvelujen Oma asiointi -palvelusta. Palvelussa pyydetään asiakasta arvioimaan työn tai koulutuksen löytämiseen vaikuttavia tekijöitä arviointiskaalalla 1 (ei lainkaan näin) – 5 (olen täysin samaa mieltä). Tämän jälkeen arvioinnista voi keskustella TE-toimistossa. (TE-palvelut 2018.)

4.6.2 Yleisten työelämävalmiuksien arviointi

Maahanmuuttajien yleisiä työelämävalmiuksia voidaan arvioida muun muassa Opetushallituksen 2012 laatiman kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteiden avulla. Opetussuunnitelmassa kuvataan teemoittain oppimisen tavoitteet sekä opiskelijan taidot, jotka opiskelijan tulisi saavuttaa opetuksen myötä. (Opetushallitus 2012.)

Aikuisten perustaitoja kehittävässä Euroopan sosiaalirahastoon kuuluvassa Taito-ohjelmassa on kehitetty testi, jonka avulla yksilöt voivat arvioida luku-, numero- ja tietoteknisiä perustaitojaan. Testin suunnittelussa on sovellettu kansainvälisen aikuistutkimuksen käyttämiä kysymysmalleja. Perustaitotestillä saa suuntaa siitä, millaisia perustaitoja tarvitaan arjessa toimimisessa. Testi on toteutettu verkkomuotoon. Tavoitteena testissä on nostaa perustaidot ja varsinkin niiden puutteet aikuisväestöllä laajempaan tietoisuuteen. Testissä on kaksitoista kysymystä, jotka jakautuvat luku- ja numerotaitoja sekä tietoteknisiä perustaitoja käsitteleviin kysymysalueisiin. (Taikoja-koordinaatiohanke 2018.)

Tikas (2018) arviointivälineellä voidaan arvioida opiskelijan tietotekniikkataitojen kehittymistä. Tikas auttaa sekä opettajia että oppilaita tieto- ja viestintätietotekniikkataitojen (tv-taidot) tunnistamisessa ja taitojen kehittymisen arvioimisessa. Tikas lomakkeet ovat selkokieliä. Niiden avulla voidaan tunnistaa opiskelijan olemassa olevat tv-taidot sekä vielä opiskelua vaativat asiat. Arviointilomakkeita voidaan käyttää lähtötason arvioinnissa, väliarvioinnissa sekä loppuarvioinnissa. Niitä voidaan käyttää myös opiskelijan itsearvioinnissa.

Työturvallisuuskeskus (2018) on julkaissut Sykettatyohon.fi -sivuilla työyhteisötaitojen pikatestin. Testin avulla jokainen voi arvioida omia työyhteisötaitojaan. Testi sisältää 20 väittämää, joihin vastataan ”kyllä” tai ”ei”. ”Kyllä” vastauksista kertyy pisteitä nolasta kahteenkymmeneen pisteeseen. Täydet pisteet viittaavat hyviin työelämätaitoihin. Testissä arvioidaan seuraavia asioita:

1. Olen työssäni tunnollinen.
2. En valita pienistä.
3. Autan muita, vaikkei sitä erityisesti vaadittaisikaan.
4. Olen ystävällinen työkavereitani kohtaan.
5. En polje muiden oikeuksia oman menestykseni takaamiseksi.

6. Haluan kuunnella esimieheni viestejä ja ymmärtää häntä.
7. Varmistan aina, että olen tullut oikein ymmärretyksi.
8. Haluan perehdyttää uusia työntekijöitä heidän tehtäviinsä kenenkään pyytämättä.
9. Autan kaikkia tasapuolisesti asemasta tai henkilökemioista riippumatta.
10. Selvitän asiat niiden kanssa, jotka voivat vaikuttaa asian ratkaisemiseen.
11. Pidän jatkuvasti itseni ajan tasalla organisaationi asioista.
12. Haluan omalta osaltani vaikuttaa organisaationi myönteiseen imagoon.
13. Teen rohkeasti työhöni liittyviä kehittämissuhteita.
14. Pidän itseni ajan tasalla organisaation uhkista.
15. En loukkaannu, jos minun ehdotukseni eivät toteudu.
16. En loukkaa työkavereitani ja selvitän mahdolliset erimielisyydet heti.
17. Otan mielelläni ja kenenkään pyytämättä tehtäviä vastaan.
18. Kehun työpaikkaani ystäville ja tuttaville.
19. Haluan kehittää itseäni jatkuvasti.
20. Muutostilanteissa kysyn minulle epäselvistä asioista.

4.6.3 Ammatillisen osaamisen arviointi

Sisäasiainministeriön (2010, 14) mukaan osaamisen käsite on tilannesidonnainen. Osaamista voidaan tarkastella esimerkiksi työmarkkinoiden globaaleista kehitystrendeistä käsin tai yrityksen tarpeista tai koulutusjärjestelmien tutkintorakenteista käsin. Osaamista voidaan tarkastella myös yksittäisen ihmisen urasuunnittelun näkökulmasta.

Yleisin tapa kartoittaa maahanmuuttajaopiskelijoiden ammatillista osaamista on henkilökohtainen ohjaushaastattelu. Usein käytettyjä menetelmiä ovat myös ansioluettelotyöskentely sekä työelämäjakson ohjaajan tai oppilaitoksen ammattiohjaajan arvio. Kokeneille kouluttajille on kertynyt runsaasti tietoa eri ammattialoista ja niiden vaatimuksista muun muassa työpaikkavierailujen myötä. Osaamista voidaan arvioida myös lähiopetuksessa tarkentavien kysymysten avulla. Googlen ja kuvahakujen avulla voidaan selvittää opiskelijan työhistoriaa ansioluetteloa laadittaessa. (Sisäasiainministeriö 2010, 24.)

Sisäasiainministeriö (2010, 22) mainitsee, että Euroopan komission julkaisemassa Kotouttamiskäsikirjassa suositellaan, että maahanmuuttajien osaamisen arvioinnissa keskityttäisiin vahvuuksiin eikä puutteisiin. Olennaista olisi myös pohtia sitä, mikä voisi olla henkilön todellinen panos työpaikalla. Tärkeää olisi myös ottaa työnantajat alusta lähtien mukaan maahanmuuttajien taitojen arviointiin. Näin lisättäisiin heidän luottamustaan arviointijärjestelmää kohtaan, mikä taas edistäisi maahanmuuttajien työllistymistä.

Sisäasiainministeriön (2010, 11–12) mukaan kotoutumiskoulutuksen työelämäjakson avulla voidaan selvittää esimerkiksi sitä, miten hyvin henkilön aiemmin hankkima osaaminen vastaa suomalaisen työelämän vaatimuksia. Tietoja voidaan kerätä myös haastattelemalla, sähköisten testien avulla, erilaisten työnäytteiden avulla sekä ammatillisen osaamisen itsearviointia hyödyntämällä. Osaamiseen voi liittyä myös hiljaista tietoa, jota ei voida mitata testeillä. Ammatillisen osaamisen kartoittamisessa kiinnitetään huomiota aiemmin opitun tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Myös koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuvan oppimisen näkyväksi tekeminen on olennaista.

Ammatillisessa koulutuksessa on perinteisesti keskitetty miettimään sitä, mitä osaamista työelämässä tarvitaan. Työn ja osaamisen arvioinnin lähtökohtana on ollut käsitys siitä, että osaaminen on yksilöllistä sekä yhteisöllistä. Osaaminen voi olla sekä koulutuksen että kokemuksen kautta hankittua. Osaaminen on laajaa tekemisen hallintaa ja vaatii joustavuutta, epävarmuudensietoa sekä muutoshalukkuutta. Osaaminen on myös sidottua johonkin kontekstiin. (Helakorpi 2005, 134.)

Helakorven (2005, 135) mukaan koulumaailmassa arviointi on aluksi keskittynyt pääosin osaamisen määrälliseen arviointiin. Yksilöllä voi olla esimerkiksi paljon osaamista tai vähän osaamista. Nyt painotetaan enemmän osaamisen laatua. Yksilön osaaminen voi olla heikkoa tai laadukasta. Ihannetilanne olisi tilanne, missä tarkastellaan sekä laatua että määrää yhdessä. Arviointi voi olla joko ulkoista arviointi tai itsearviointia.

Helakorpi (2005, 135) esittelee arviointimallin, missä ammattitaidon osa-alueet on jaettu arvioinnissa tuotannollisiin ja yleiskvalifikaatioihin. Tuotannollisiin kvalifikaatioihin kuuluvat yleiset tiedot ja taidot sekä myös vuorovaikutustaidot. Yleiskvalifikaatioihin kuuluvat ongelmanratkaisutaidot, tiedonhankintataidot ja työn kehittämisen taidot.

Helakorven (2005, 144–146, 148, 150) mukaan ammatillisen osaamisen arviointia on oleellista tehdä todellisissa olosuhteissa eli työpaikoilla. Osaamisen arvioinnissa tulee näkyväksi myös ns. hiljainen tieto, mikä on sitoutunut oppi-

jan ajattelumalleihin ja toimintatapoihin. Arviointimenetelmiä voivat olla havainnointi, oppimispäiväkirja, näyttökokeet, portfolio tai 360-arviointi ja palautteen anto. Havainnointi on systemaattista ja huolellista työskentelyn analysointia, ohjausta sekä palautteen antoa. Oppimispäiväkirjassa voidaan korostaa oppijan omaa reflektiota oppimisen syventämiseksi tai se voi olla osa itsearviointia. Näytöt liittyvät pääosin ammatillisiin tutkintoihin ja niissä tapahtuvaan osaamisen arviointiin. Portfoliota voidaan käyttää esimerkiksi muualla kuin koulussa hankitun osaamisen osoittamiseksi. 360-arvioinnissa käytetään monen eri arvioijan ja tietolähteen antamaa arviointia.

Osama-hankkeessa (2018) on tuotettu maahanmuuttajien osaamisen tunnistamiseen alkuvaiheessa eri ammattialoille (rakennus-, metalli-, ravintola- ja puutarha- aloilla) verkkoperusteinen osaamiskartoitusmenetelmä. Kartoitusta voivat käyttää opinto-ohjaajat, erityisopettajat, S2-opettajat sekä ammatillisten aineiden opettajat oman työnsä tukena. Kartoituksen avulla voidaan selvittää esimerkiksi ammatillisessa koulutuksessa olevien maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden oppimisvalmiuksia, aiempia opintoja sekä oppimiseen liittyviä vaikeuksia. Kartoitusta voidaan käyttää myös kahdenkeskisten keskustelujen tukena ja runkona.

Ammattialakohtaisia testejä maahanmuuttajien osaamisen kartoittamiseen on tehty jo 1990-luvulla. Eräässä kolmivuotisessa projektissa kehitettiin maahanmuuttajille alkukartoituskurssi, jossa oli suomen kielen ja matematiikan testit sekä kolme päivää kestävä ammattitaitotestaus. Lisäksi jokaiselle laadittiin henkilökohtainen opiskelu- ja työllistymissuunnitelma. Projektissa luotiin 14 erilaista ammattitaitotestiä sekä suomen kielen testi. Ammattialakohtaisia testejä laadittiin esimerkiksi autoalalle. (Sisäasiainministeriö 2010, 29–30.)

Menestyvä osaaja -hankkeessa tuotettiin puhdistuspalvelujen esittelyvideo. Lisäksi hankkeessa laadittiin siivousalan tietoutta testaava onnenpyöräpeli ja interaktiivinen oppimisympäristö. Sivustolla www.oakk.fi/tot asiakas saattoi tutustua alaan ja testata soveltuvuuttaan alalle. Asiakas voi testata osaamistaan myös toimistosiiivousesimerkin avulla. Kaikki sovellukset sopivat myös maahanmuuttajien käyttöön. (Sisäasiainministeriö 2010, 31.)

Sisäasiainministeriön (2010, 34, 36–37) mukaan Osama-projektissa Axxellin ja Omnian opettajat kehittivät havainnollisia valokuviiin perustuvia osaamiskartoituksia. Lisäksi Pohjois-Karjalan aikuisopistossa on laadittu tarjoilijan työhön itsearviointilomake. Lomake on tehty suomeksi ja venäjäksi ja se on suunniteltu yhdessä alan yritysten kanssa. Metallialalle toteutettiin Jyväskylän aikuisopistossa 2010 Palapeli 2–projektissa pilottina osaamiskartoitus. Tavoitteena oli saada tietoa maahanmuuttajataustaisen henkilön levy- ja hitsaustyötaidoista. Ammattitaidon kartoitus kesti kolme päivää.

Sisäasiainministeriö (2010, 17) mainitsee julkaisussaan vielä C&Q-osaamiskartoitusjärjestelmän. Taina Hanhinen on kehittänyt C&Q-osaamiskartoitusjärjestelmät: C&Q-profession ja C&Q-person. C&Q-profession on järjestelmä, minkä avulla voidaan selvittää yritysten ammattikohtaisia osaamistarpeita. C&Q-person järjestelmän avulla voidaan selvittää henkilöiden kompetenssin tasoa eli sitä, miten hyvin heidän taitonsa vastaavat työelämän osaamisvaatimuksia. Osaamisvaatimukset ja osaaminen määritellään kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän avulla. Luokitus sisältää yli 8 700 erilaista osaamisaluetta. Luokituksen avulla voidaan analysoida yleistä osaamista, eri alojen substanssiosaamista ja myös henkilökohtaisia työelämään liittyviä asenteita ja ominaisuuksia.

Ammattitaidon kartoittamiseen on laadittu myös monia sähköisiä itsearviointivälineitä. Laajin itsearviointijärjestelmä on opetushallituksen ylläpitämä Osaan.fi testistö. Testistö pitää sisällään 370 tutkintoa. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun välineeksi on kehitelty työhallinnon ammattien kuvausjärjestelmä Ammattinetti. Se kattaa yli 70 eri alaa ja lähes 500 ammattia. (Sisäasiainministeriö 2010, 47.)

Työelämässä on myös kehitetty ammattiosaamiseen liittyviä erilaisia passeja ja luokituksia. Monet näistä ovat pakollisia tietyissä tehtävissä. Toisista taas voi olla yleistä hyötyä monessa eri ammatissa. Maahanmuuttaja voi arvioida testien ja passien avulla omaa ammatillista osaamistaan suhteessa suomen työelämän vaatimuksiin. Työelämän kehittämiä arvioinnin välineitä ovat muun muassa hygieniapassi, anniskelupassi, tulityökortti, työturvallisuuskortti, hitsausluokat, europassi, työelämäsertifikaatti, ensiapukoulutus ja atk-ajokortti. (Sisäasiainministeriö 2010, 47–48.)

4.6.4 Kielitaidon arviointi

Maahanmuuttajan tulee osoittaa kielitaitonsa kielikokeessa, jos hän hakee ammatilliseen- tai lukiokoulutukseen. Kokeella varmistetaan, että maahanmuuttaja selviytyy opinnoista. Tavoitteena on, että hän ymmärtää opetuskieltä ja pystyy osallistumaan opetukseen. Kielikoe voi olla kirjallinen testi ja lisäksi saattaa olla myös haastattelu. (Opintopolku 2018.)

Kielitaidon arvioinnissa käytetään yleensä apuna Eurooppalaista viitekehystä. Kielitaitoa voi arvioida myös itse Eurooppalaisen viitekehyyksen mukaisesti. Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus on laatinut Europassin verkkosivuille Eurooppalaiseen viitekehyykseen tehdyn kielitason itsearviointitestin, missä on kuvattu kutakin tasoa hyvin konkreettisesti. (Europass 2018.)

Kielitaidon arvioinnin tueksi on laadittu kehittyvän kielitaidon asteikko. Asteikko on rakennettu niin, että siinä huomioidaan toisen kielen oppimisen tarpeet ja konteksti. Asteikon pohjana on käytetty Eurooppalaista viitekehystä. Asteikolla pyritään konkretisoimaan, miten kielitaito yleisellä tasolla kehittyy. Asteikko ei ole arviointiasteikko, vaan se on tarkoitettu tukimateriaaliksi oppijan kielitaidon kartoittamiseen. (Edu.fi 2018b.)

Kososen (2010, 10–12) mukaan kieltenopetuksen Eurooppalainen viitekehys jakaa kielitaidon kuudelle eri tasolle. Alkeistaso on A1 ja selviytyjän taso A2, kynnystaso on B1 ja osaajan taso B2, taitajan taso on C1 ja mestarin taso C2. A1 ja A2 tasot tarkoittavat, että henkilö hallitsee kielen perusteet. Itsenäisen kielenkäytön taso ylittyy tasolla B1 ja B2 tasolla henkilö osaa käyttää kieltä erilaisissa tilanteissa kuten esimerkiksi perustella mielipiteitään ja kirjoittaa yksityiskohtaista tekstiä sekä ylläpitää vuorovaikutusta. Tasolla C1 viestintä on sujuvaa, joustavaa ja tehokasta. Tasolla C2 kielenkäyttö on tarkkaa ja helppoa. Se ei kuitenkaan tarkoita syntyperäisen kielenkäyttäjän tasoa.

Opiskelussa tarvittavan kielitaidon voi osoittaa myös suorittamalla niin kutsutun yleisen kielitutkinnon. Tutkinnon voi suorittaa kolmella eri tasolla: perus- ja keskitasolla sekä ylimmällä tasolla. Tutkinnossa on neljä osaa: tekstin ymmärtäminen, kirjoittaminen, puheen ymmärtäminen ja puhuminen. Tutkintotodistusta voi käyttää työ- tai opiskelupaikan haussa apuna. Samalla todistuksella

voi osoittaa myös suomen kielen taidon, jota vaaditaan Suomen kansalaisuuden saamiseksi. (Opintopolku 2018.)

Myös eri ammatti- ja koulutusalat ovat laatineet erilaisia kielitestejä opiskelijoiksi pyrkiville. Niissä korostuu esimerkiksi alan ammatillisen sanaston hallinta. Opetushallitus (2012a) on julkaissut esimerkiksi OOTA-hankkeessa tuotetun materiaalin sosiaali- ja terveystalalle opintojen hakeutumisvaiheeseen maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kielitason testaukseen.

5 ARVIOINTIVÄLINEEN KEHITTÄMINEN

Tässä luvussa tarkastellaan kehittämistyön tavoitetta, kehittämismenetelmää sekä kehittämistyön etenemistä vaiheittain.

5.1 Kehittämistyön tavoite

Kehittämistyön tavoitteena oli laatia arviointiväline maahanmuuttajien työelämävalmiuksien arviointiin Jyränkölän Settlementin Työtaito-hankkeelle.

Arviointiväline toimii Työtaidon asiakkaiden sekä kotoutumiskoulutuksen opiskelijoiden ohjauksen välineenä. Arvioinnin avulla saatu tieto helpottaa asiakkaan ohjausta hänen tarpeidensa mukaisiin palveluihin, koulutuksiin tai työhön.

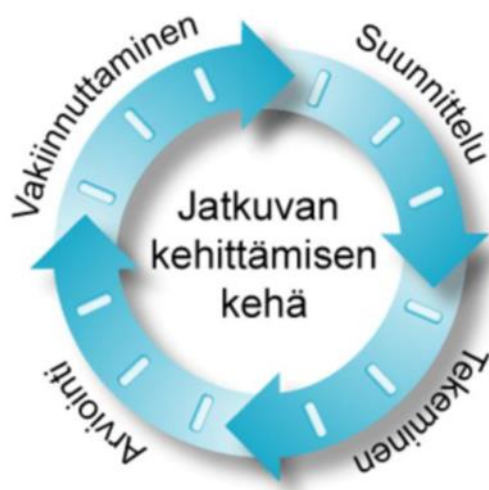
Maahanmuuttajien työelämävalmiuksien arviointiväline palvelee monin tavoin Jyränkölän Settlementin toimintoja. Arviointivälineellä saadaan tietoa, jonka avulla pystytään kehittämään kotoutumiskoulutusta sellaiseksi, että maahanmuuttajien työllistyminen olisi mahdollista koulutuksen jälkeen ainakin niin sanotuille sisääntuloaloille. Arviointiväline antaa tietoa myös muiden koulutusten kehittämiselle Jyränkölässä. Arviointivälineellä saadun tiedon avulla voidaan kehittää esimerkiksi täsmäkoulutuksia ja -palveluita muun muassa maahanmuuttajille, joilla on vaikeuksia työllistyä.

Osana kehittämistyötä selvitettiin kolmen sisääntuloammattin työelämävalmiuksien vähimmäistasoja Heinolassa. Sisääntuloammattien edustajien kanssa arvioitiin alojen työelämävalmiuksien sisältöjä niin, että pystyttiin luomaan työelämävalmiuksien vähimmäisprofiilit näille aloille. Tarkoituksena on,

että maahanmuuttajien henkilökohtaisia työelämävalmiuksien profiileja voidaan verrata sisääntuloammattien työelämävalmiuksien profiileihin. Näin saadaan tietoa siitä, ovatko maahanmuuttajan työelämävalmiudet sellaisia, että hän voisi työllistyä toivomaansa sisääntuloammattiin.

5.2 Kehittämistyön menetelmä

Kehittämistyötä voidaan kuvata esimerkiksi jatkuvan kehittämisen kehän avulla. Laakkosen (2017, 20) mukaan Edwards Deming on kehittänyt systemaattisen toiminnan kehän (kuva 6). Kehässä erottuu suunnitteluvaihe, tekemisen vaihe, arviointivaihe ja vakiinnuttamisen vaihe.



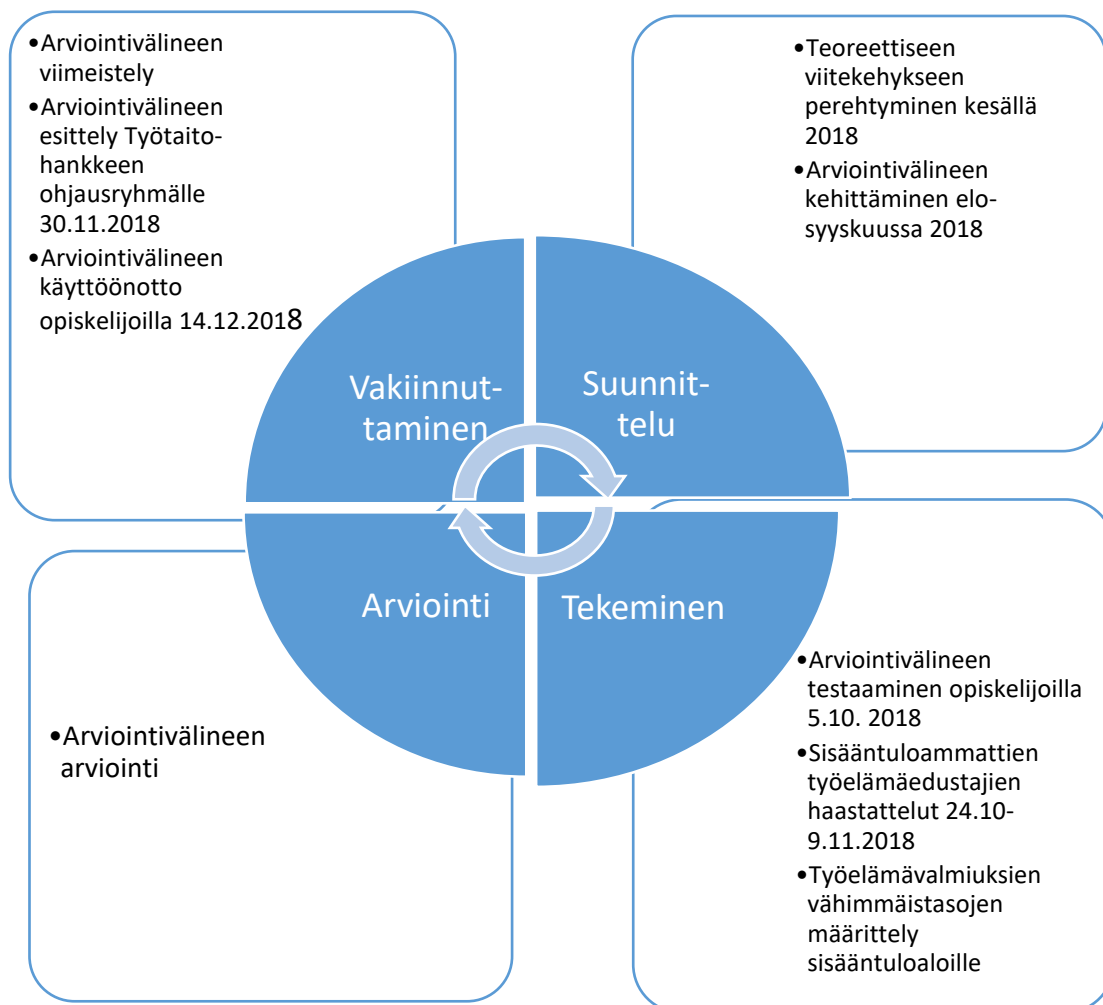
Kuva 6. Systemaattisen toiminnan kehä Laakkosen (2017, 20) mukaan

Kehittämistyössä suunnitteluvaihe piti sisällään teoreettiseen viitekehykseen perehtymisen sekä arviointivälineen alustavan kehittämisen. Tekemisen vaiheeseen liittyi arviointivälineen testaaminen kotoutumiskoulutuksen opiskelijoilla. Tekemisen vaiheessa myös sisääntuloammattien edustajia haastateltiin ja kerättiin tietoa alojen työelämävalmiuksien vähimmäistasoista sekä laadittiin työelämävalmiuksien vähimmäistasojen profiilit näille aloille. Arviointivaiheessa arvioitiin kerätyn tiedon luotettavuutta sekä yleistettävyyttä. Vakiinnuttamisen vaiheessa arviointiväline viimeisteltiin arvioinnin ja palautteiden pohjalta Työtaito-hankkeen tarpeita vastaavaksi ja otettiin käyttöön asiakastyössä.

5.3 Kehittämistyön eteneminen

Kehittämistyö eteni jatkuvan kehittämisen kehän mukaisesti suunnitteluvaiheesta tekemisen vaiheeseen, tästä edelleen arvioinnin vaiheeseen ja lopulta

vakiinnuttamisvaiheeseen (kuva 7). Seuraavaksi kerrotaan tarkemmin etenemisen eri vaiheista.



Kuva 7. Kehittämistyön eteneminen jatkuvan kehittämisen kehän mukaisesti

5.3.1 Kehittämistyön suunnitteluvaihe

Kehittämistyön aluksi perehdyttiin teoreettiseen viitekehykseen. Aluksi määriteltiin keskeisimmät teemat, joihin pyrittiin löytämään vastauksia erilaisista dokumenteista. Teemoiksi muodostuivat maahanmuuttajien tilanne Suomessa, Päijät-Hämeessä sekä Heinolassa, työllisyys- ja työttömyystilanne Päijät-Hämeessä ja Heinolassa, maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavat tekijät yleisellä tasolla, kotoutuminen sekä kotouttamiskoulutus ja siihen liittyvät kehittämistarpeet, työelämävalmiudet sekä niiden arviointi.

Arviointivälineen kehittämisen aluksi mietittiin arviointivälineen visuaalista toteutusta. Olennaista visuaalisen muodon valinnassa oli, että se ilmaisisi riittävän hyvin työelämävalmiuksien kehittämiskohteet sekä jo olemassa olevat

vahvuudet. Lisäksi visuaalisen muodon avulla pitäisi pystyä seuraamaan muutosta työelämävalmiuksien kehittämisessä. Työtaito-hankkeessa on luvattu arvioida maahanmuuttajien työelämävalmiuksia arviointitimantin avulla työllistymispolun eri vaiheissa. Työ- ja elinkeinoministeriön kehittämä Tutka-malli osoittautui visuaalisesti lähimmäksi timantin muotoa. Arviointivälineen kehittämisessä päädyttiin samankaltaisen graafisen kuvion käyttöönottoon toteutuksessa.

Arviointivälineen kehittämisessä päädyttiin aluksi neljään pääteemaan: ammattitaito, yleiset työelämävalmiudet, suomalaisen työelämän tuntemus sekä kielitaito. Näiden teemojen pohjalta suunniteltiin arviointikysymyksiä sekä asteikkoa arviointilomakkeeseen. Jokaiseen pääteemaan muodostui kahdeksan erilaista kysymystä.

Ensimmäistä versiota arviointilomakkeesta (Liite 1) arvioi Työtaito-hankkeen ohjausryhmä syyskuun 18. päivänä ohjausryhmän kokouksessa. Keskustelua käytiin arviointikysymyksistä ja niiden arviointiasteikoista sekä graafisesta kuvioista, joka arvioinnin perusteella muodostetaan. Ohjausryhmän jäsenet antoivat hyviä kehittämissuhteita ja paljon pohdittavaa arviointivälineen edelleen kehittämiseksi.

Arviointilomakkeen kysymysten ja arviointiasteikkojen määrittäminen jatkui palautteen perusteella. Pääteemojen määrää vähennettiin ja arviointilomakkeeseen jätettiin kolme pääteemaa. Teemoiksi muodostuivat nyt työelämän perustaidot, viestintä- ja vuorovaikutustaidot sekä yleiset työelämävalmiudet.

Ammattitaidon ja koulutuksen kysymykset poistettiin arviointikysymyksistä. Nämä eivät välttämättä muutu samalla tavoin kuin muut työelämävalmiudet. Erityisesti kotimaassa suoritettavat koulutukset ja työkokemukset pysyvät samana riippumatta siitä, missä vaiheessa niitä tiedustellaan asiakkaalta. Usein Suomessa suoritettujen tutkintojen tai työkokemuksen määrät eivät esimerkiksi kotoutumiskoulutuksen aikana lisääntyneet niin paljon, että osaaminen olennaisesti muuttuisi. Ammattitaitoon ja koulutukseen liittyvät kysymykset siirrettiin kyselyn taustakysymyksiksi. Taustatietoina asiakkaalta kysytään:

Nimi:
 Koulutus kotimaassa/muulla:
 Koulutus Suomessa:
 Työkokemus kotimaassa/muulla:
 Työkokemus Suomessa
 Verkostot Suomessa:
 Luku- ja kirjoitustaito omalla kielellä:
 Muu kielitaito:

Myös kysymysten arviointiasteikkoa selkeytettiin. Arviointiasteikkoa muutettiin niin, että kyselyyn vastaaja arvioi numeerisesti omia valmiuksiaan valmista asteikkoa hyväksikäyttäen. Vastaaja arvioi kaikkia kysymyksiä asteikolla 0–5.

0= Ei kuvaa minua lainkaan
 1= Kuvaa minua hiukan
 2= Kuvaa minua jonkin verran
 3= Kuvaa minua melko hyvin
 4= Kuvaa minua hyvin
 5= Kuvaa minua erinomaisesti

5.3.2 Kehittämistyön tekemisen vaihe

Arviointivälinettä testasivat 5.10.2018 kotoutumiskoulutuksen 2, 3 ja 4 moduulin opiskelijat työelämävalmiuksien oppitunnilla. Opiskelijat arvioivat työelämävalmiuksiaan arviointilomakkeen avulla (Liite 2). Yhteensä testaajina oli 6 henkilöä.

Opiskelijat selviytyivät kysymyksistä itsenäisesti. Vaikeita sanoja olivat ”verkostot” ja yleisesti pitkät lauseet. Yhdellä opiskelijalla oli vaikeuksia ymmärtää arviointiasteikkoa ja hän vastasikin aluksi väärinpäin kysymyksiin. Eli numero 5 ei kuvannut häntä lainkaan ja numero 0 kuvasi parhaiten hänen valmiuksiaan. Opiskelijat osasivat arvioida omia valmiuksiaan hyvin realistisesti.

Sisääntuloammattien työelämäedustajien haastattelut olivat seuraava vaihe arviointivälineen kehittämisessä. Haastattelut toteutettiin 24.10.- 19.11.2018 välisenä aikana. Puhdistuspalvelu-, ravitsemis- sekä teollisuusalojen edustajien kanssa sovittiin haastatteluajat. Puhdistuspalvelualalta osallistui haastatteluun 5 henkilöä, ravitsemisalalta myös 5 henkilöä ja teollisuusosalta 2 henkilöä. Tapaamisten aluksi keskusteltiin yleisesti maahanmuuttajista heidän aloil-

laan, eteen tulleista haasteista sekä taustatietokysymyksistä. Jokaisella työpaikalla oli ollut tai oli parhaillaankin maahanmuuttajia työntekijöinä tai työharjoittelijoina.

Työelämän edustajat määrittivät alansa ja oman työroolinsa näkökulmasta työelämävalmiuksien vähimmäistasot kyselylomakkeen (Liite 2) avulla. Puhdistuspalvelualan edustajista 5 henkilöä täytti kyselylomakkeen, ravitsemisalalta 3 henkilöä ja teollisuusalalta 2 henkilöä.

Sisääntuloammattien työelämävalmiuksien vähimmäisprofiilit saatiin näkyviin viemällä työelämäedustajien täyttämien kyselylomakkeiden tiedot Excel-taulukkoon. Graafinen kuvio muodostui valitsemalla esitystavaksi säteittäinen kaaviokuvio. Säteet muodostuivat arvioinnin kohteista ja arvo määrittyi kunkin säteen kohdalle. Arvot muodostuivat säteille seuraavasti:

- 0= valmiutta ei tarvita alalla lainkaan
- 1= valmiutta tarvitaan alalla hiukan
- 2= valmiutta tarvitaan jonkin
- 3= valmiudet tulee olla melko hyvällä tasolla
- 4= valmiudet tulee olla hyvällä tasolla
- 5= valmiudet tulee olla erittäin hyvällä tasolla

Arvioinninkohteista määritettiin keskiarvot sekä minimiarvot. Keskiarvo kuvaa työelämävalmiuksien vähimmäistason keskiarvoja vastausten perusteella. Minimi kuvaa kaikkien vastauksien osalta alinta työelämävaatimuksen vähimmäistasoa.

Työelämäedustajia pyydettiin arvioimaan työelämävalmiuksien vähimmäistasoa omalla alallaan. Vähimmäistasojen maksimiarvoa ei tarkasteltu. Jokainen työnantaja varmasti toivoo, että kaikki valmiudet olisivat työnhakijoilla erinomaisella tasolla. Vähimmäistason määrittelyssä olennaisempaa on tarkastella minimitasoa sekä keskiarvoa kuin maksimiarvoa.

Keskihajonta, joka kertoo minimin ja maksimin väliin jäävän tason, voisi olla mielenkiintoinen tarkastelun kohde. Silloin erottuisi se taso, jonka välille työelämävalmiuksien vähimmäistason tulisi työelämän edustajien mukaan asettua. Tässä kehittämistyössä tarkastellaan kuitenkin vain työelämävalmiuksien

minimivähimmäistasoa. Maahanmuuttajien työelämävalmiuksia voidaan arvioida suhteessa minimivähimmäistason. Jos minimivähimmäistaso riittää työllistymiseen, kaikki sen yläpuolelle nousevat valmiustasot lisäävät työllistymismahdollisuutta.

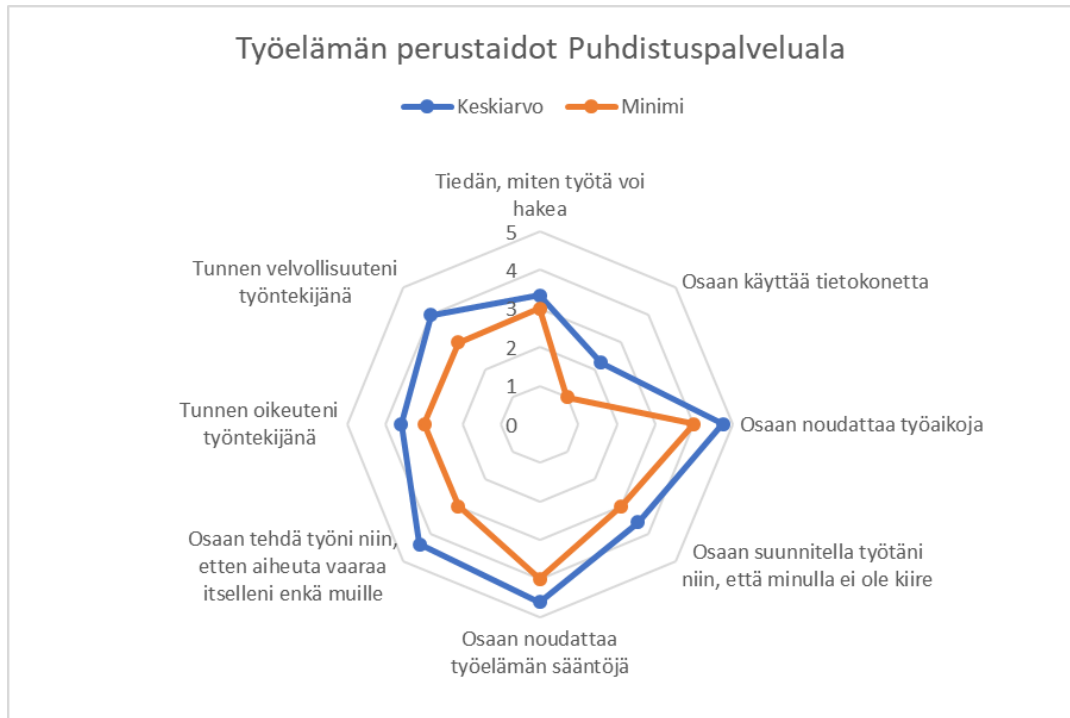
Puhdistuspalvelualan edustajien näkemyksiä työelämävalmiuksista

Haastattelussa puhdistuspalvelualan edustajat nostivat esille sen, että alalle tulevan tulee hallita hygieniosaaminen eli vaatimuksena on hygieniapassi. Työturvallisuuskortti ja ensiaputaidot ovat eduksi, mutta eivät välttämättömiä alalla työskentelyn kannalta. Ajokortti ja auto ovat hyvä lisä, sillä joskus työssä voi olla siirtymisiä eri kohteiden välillä työpäivän aikanakin.

Kielitaidon tarve on puhdistuspalvelualan edustajien mielestä riippuvainen siivouskohteesta. Esimerkiksi koululla riittää, että osaa sanoa ”huomenta”, mutta terveyskeskuksessa pitää ymmärtää myös asiakkaiden kysymyksiä ja osata vastata niihin. Kielitaitoa tarvitaan eri tavoin myös erilaisissa työtehtävissä. Asiakkaan kotisiivouksissa pitää ymmärtää ja osata puhua suomen kieltä. Ymmärtämistä ja puhumista pidettiin kielitaidon tärkeimpinä osa-alueina. Myös työturvallisuusohjeet pitää ymmärtää.

Puhdistuspalvelualan tärkeimpinä työelämävalmiuksina pidettiin työaikojen noudattamista, työelämän sääntöjen tuntemista sekä työturvallisuutta. Myös toisten mielipiteiden kuuntelua pidettiin tärkeänä. Tärkeimpänä yksittäisenä asiana osa vastaajista piti kysymystä ”otan vastuun omasta työstäni”. Tämä kuvasi työntekijöiden mukaan myös työntekijän motivaatiota, halua tehdä työtä ja sitoutumista työhönsä. Myös ”halu oppia” ja ”työn tekeminen on tärkeätä” olivat olennaisia teemoja puhdistuspalvelualan edustajien mukaan.

Kyselylomakkeiden tulosten perusteella muodostetuissa graafisissa kuvioissa tietokoneen käyttötaidot erottuivat puhdistuspalvelualalla työelämän perustaidoissa selkeästi (kuva 8). Niitä ei tulosten mukaan juurikaan tarvita alalla työskenneltäessä. Muut työelämän perustaidot pitäisivät tulosten mukaisesti olla hallinnassa hyvin tai melko hyvin.



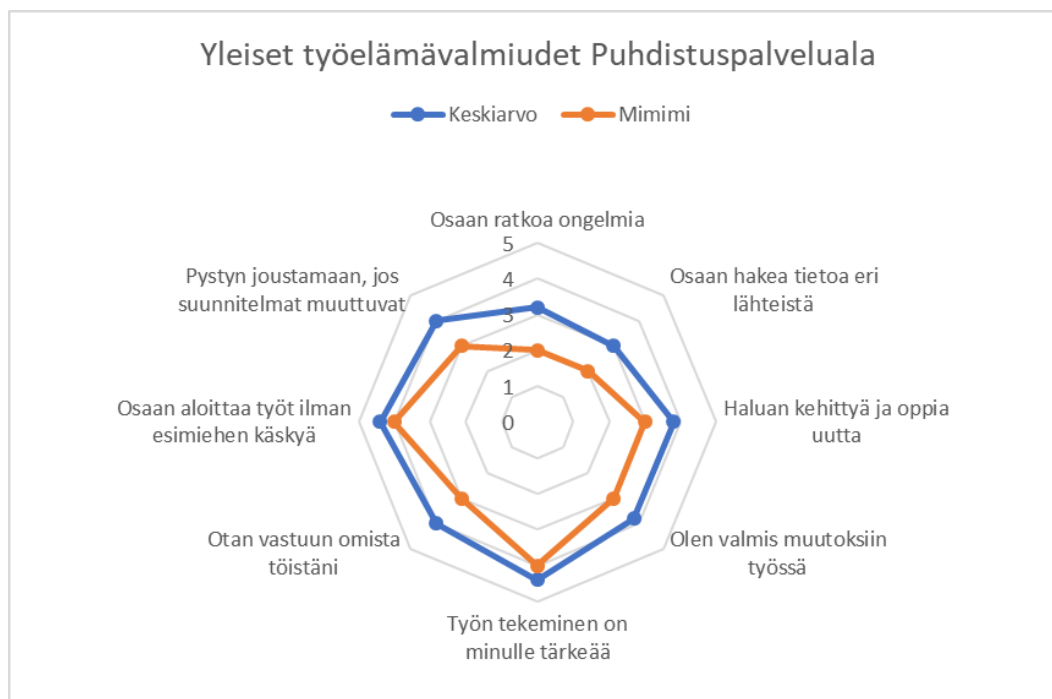
Kuva 8. Työelämän perustaidot puhdistuspalvelualalla

Puhdistuspalvelualan viestintä- ja vuorovaikutustaidoissa erottui tulosten perusteella ryhmätyötaitojen tarve vähäisempänä kuin muiden taitojen tarve (kuva 9). Ryhmätyötaitojen tulisi olla melko hyvällä tasolla tai minimissään niitä tulisi hallita jonkin verran. Myös suomen kielen kirjoittamiseen sekä kirjoitetun tekstin ymmärtämiseen riittää, että niitä hallitsee minimissään vain hiukan.



Kuva 9. Viestintä- ja vuorovaikutustaidot puhdistuspalvelualalla

Yleisissä työelämävalmiuksissa puhdistuspalvelualalla tiedon hakemisen taidot sekä ongelmien ratkaisutaidot näyttäytyivät tulosten perusteella pienempinä kuin muut taidot sekä keskimäärin että minimitulosten valossa (kuva 10). Minimissään riittää, että niitä taitoja on vain hiukan.



Kuva 10. Yleiset työelämävalmiudet puhdistuspalvelualalla

Ravitsemisalan edustajien näkemyksiä työelämävalmiuksista

Ravitsemisalan työelämäedustajat nostivat esille myös hygieniosaamisvaateen. Hygieniapassi on pakollinen kaikilla, jotka ovat olleet 3 kuukautta keittiötyössä. Erityisesti toisessa haastattelukohteessa ruokailee paljon heikkokuntoisia vanhuksia ja hygienian hallinta korostuu työssä muutoinkin. Ensiaputaidot ovat eduksi, mutta eivät pakollisia. Työturvallisuusasiat tulevat perehdytyksessä tutuiksi.

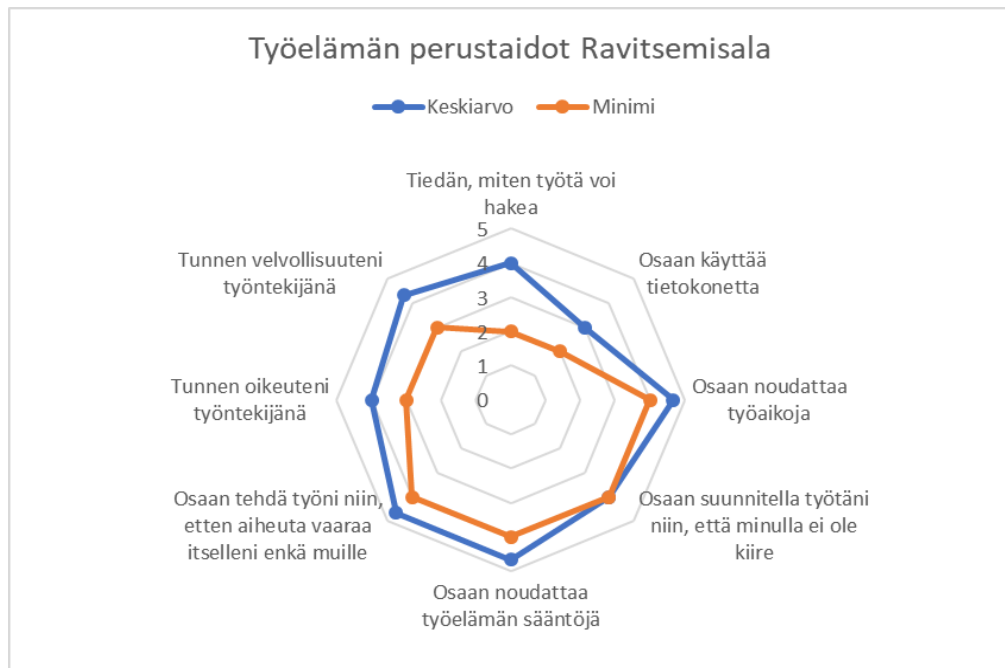
Suurkeittiön henkilökunta oli sitä mieltä, että alalle pystyy harvoin työllistymään ilman koulutusta. Suurin osa työntekijöistä tulee koulutuksen kautta alalle. Opiskelijankin tulee hallita hygieniosaaminen, omavalvonta sekä ruoanvalmistuksen perusteet työelämäänsä tullessaan. Toisessa työkohteessa pi-

dettiin tärkeänä alan työkokemusta. Vähäinenkin työkokemus on eduksi. Lisäksi ruoanvalmistukseen liittyvät termit kuten paistaa ja keittää, pitäisi jollakin tasolla ymmärtää. Muuten työssä voi oppia lähes kaiken.

Tietotekniikassa riittävät ravitsemisalalla perustaidot. Tärkeintä on, että osaa etsiä tarvittaessa esimerkiksi reseptin ohjeen. Työajan noudattaminen on ehdottoman tärkeitä keittiötyössä molempien kohteiden edustajien mukaan. Keittiöpäällikkö suunnittelee ja jakaa työt henkilökunnalle ja harjoittelijoille. Jos joku jättää tulematta, koko ”pakka” menee uusiksi. Tärkeänä ravitsemisalalla pidettiin myös työelämän pelisääntöjen noudattamista.

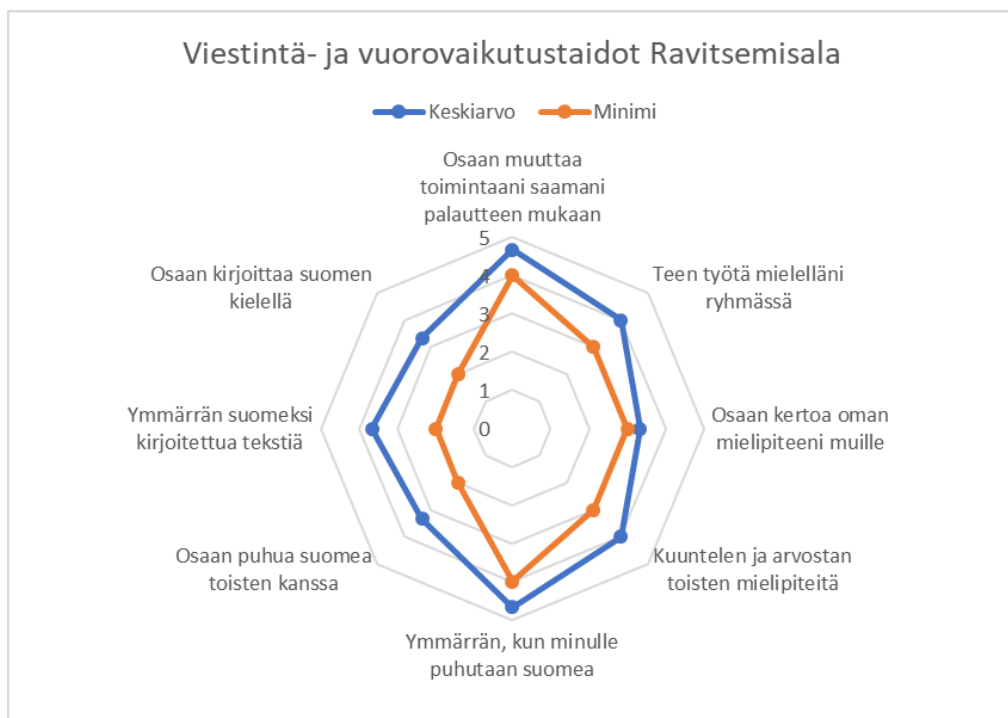
Suurkeittiöalalla pitää olla hyvä suomen kielen taito ja asiakastyössä on hyötyä myös englannin osaamisesta. Asiakastilaukset pitää osata myös kirjoittaa suomeksi. Molemmissa keittiöissä pidettiin tärkeänä sitä, että työntekijä ymmärtää puhetta. Annetut ohjeet pitää ymmärtää. Kirjoitustaitoa ei pidetty niin tärkeänä. Ryhmässä työskentelyyn keittiössä pitää myös kyetä. Olennaista on myös se, että hahmottaa erilaisia keittiön töitä. Keittiössä kaikki tiskaavat ja hoitavat osansa päivän töistä. Molemmat työelämän kohteet painottivat myös työntekijän halua kehittyä ja vastuunottoa omista töistä.

Kyselylomakkeiden tulosten perusteella ravitsemisalalla tietotekniikkataitojen tarve näkyi muita valmiuksia pienempänä työelämän perustaitona (kuva 11). Työnhakutaitoja ei juurikaan ravitsemisalalle tarvita minimiarvojen mukaisesti.



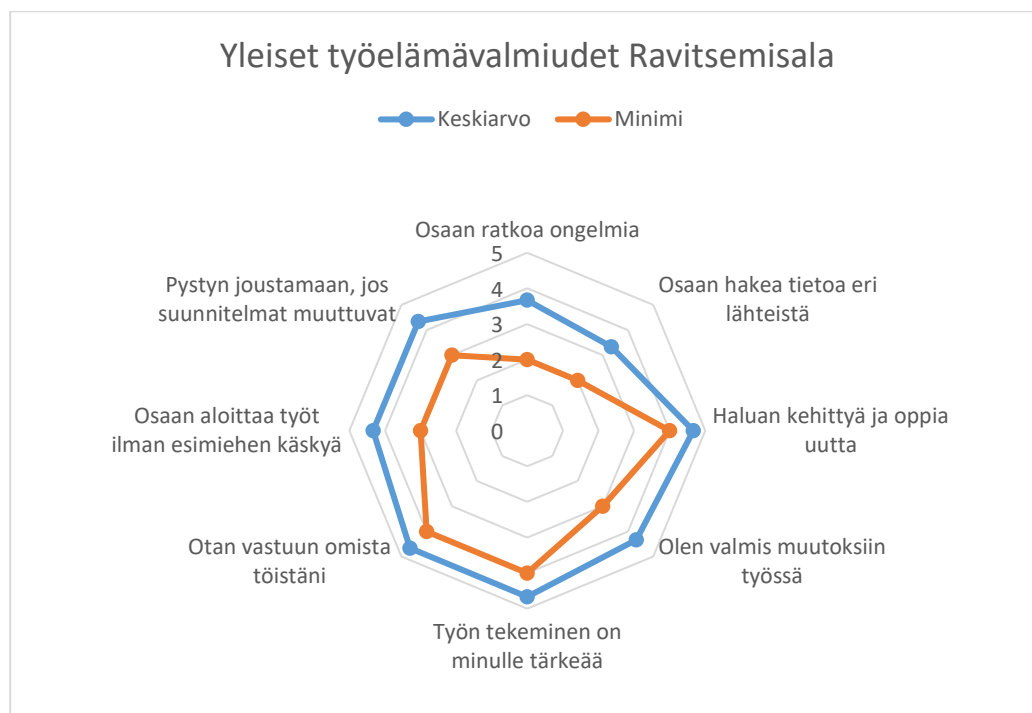
Kuva 11. Työelämän perustaidot ravitsemisalalla

Tulosten perusteella viestintä- ja vuorovaikutustaidot pitäisivät ravitsemisalalla olla keskimäärin hyvällä tai erinomaisella tasolla (kuva 12). Suomen kielen kirjoittamiseen sekä suomenkielisen tekstin ymmärtämiseen ja puhumiseen riittää minimissään se, että niitä hallitsee vain hiukan. Suomen kielen ymmärtäminen on tärkeitä kuten myös toiminnan muuttaminen palautteen pohjalta.



Kuva 12. Viestintä- ja vuorovaikutustaidot ravitsemisalalla

Ravitsemisalalla yleiset työelämävalmiudet tulisivat keskimäärin olla erinomaisella tai hyvällä tasolla (kuva 13). Minimitaidot poikkeavat erityisesti ongelmien ratkaisutaitojen sekä tiedonhakutaitojen osalta keskimääräisistä tasoista. Näihin riittää minimissään se, että niitä hallitsee vain hiukan.



Kuva 13. Yleiset työelämävalmiudet ravitsemisalalla

Teollisuusalojen näkemyksiä työelämävalmiuksista

Teollisuusalojen edustajat korostivat oikeaa asennetta työhön. Jos työnhakijan asenne on hyvä, pääsee pitkälle ja saa töitä. Metallialan yrittäjä nosti esille myös sen, miten työntekijän pitää olla valmis aloittamaan työt yrityksen pohjalta ja yksinkertaisista työtehtävistä. Suoraa tietä huipulle ei ole suomalaisella nuorella eikä maahanmuuttajallakaan. Yrittäjä kertoi esimerkin:

”Tumma mies meni yritykseen ja kysyi voiko hän vähän siivoilla siellä. Lopulta hän teki viikon ilmaiseksi töitä (siivosi). Viikon kuluttua hänet palkattiin töihin. Nyt hän toimii esimiehenä samassa työpaikassa.”

Metallialan yrittäjä ei arvostanut koulupapereita työnhaussa. Hänen mielestään paperit eivät näytä hakijan asennetta. Aikaisemmasta työkokemuksesta

oli hänen mielestään hyötyä, mutta lähinnä se kertoo työntekijän yleisestä aktiivisuudesta, ei välttämättä muusta. Ulkomaisilla suosituksilla ei hänen mielestään ole mitään virkaa; ne ovat yleensä keksittyjä, eikä niihin voi luottaa.

Metallialan yrittäjältä kysyttiin, kumpi olisi tärkeämpää, asenne vai ammattitaito. Yrittäjän mielestä se riippuu työtehtävästä, mieluummin tietysti molemmat. Hyvällä asenteella voi hänen mielestään kuitenkin oppia ammatin myös työssä. Esimerkiksi nyt metallialan yrityksessä on töissä kotimaassaan juristiksi opiskellut mies, joka opettelee innostuneesti metallin taivuttamista. Pitäisi olla valmis heittäytymään ja oppimaan ala ihan alusta asti, että pärjää. Uuden oppimiseen pitää myös olla valmis.

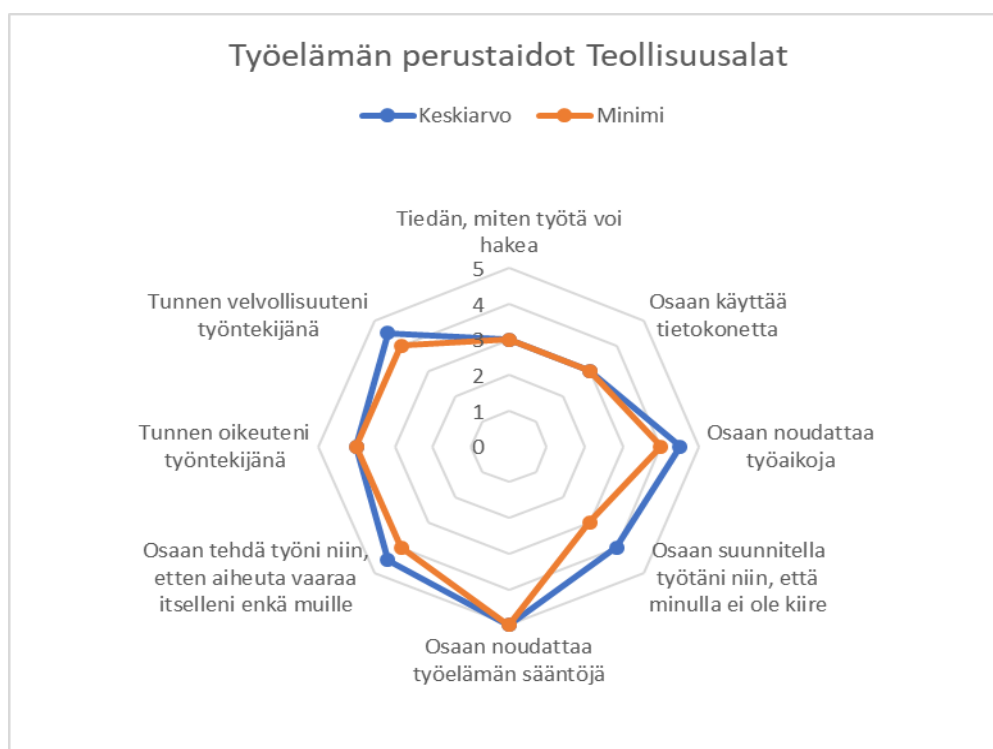
Myös muovialan yrittäjä kertoi, että alalle pääsee ilman koulutusta ja työkokemustakin töihin. Muovialan yrityksessä opetellaan ensin yksinkertaisia kokoonpanotöitä. Työ ei vaadi aikaisempaa osaamista. Vaativampiin työtehtäviin voi olla jo koulutusvaateitakin esimerkiksi tekniikan, tietotekniikan tai sähköalan osaajia saatetaan tarvita. Muovialan yrittäjä kertoi myös siitä, miten suhteilla ja suosittelijoiden avulla maahanmuuttajankin on helppo päästä työhön. Jos joku voi suositella, uskaltaa maahanmuuttajan ottaa töihin.

Metallialan yrityksessä työkielenä on vain suomi. Sen verran alalla pitää kieltä ymmärtää ja osata puhua, että ymmärtää ohjeet ja esimerkiksi työturvallisuusasiat. Tulityökortti ja ensiaputaidot ovat eduksi, mutta eivät pakolliset työtä haikessa. Niitä voidaan hankkia sitten, kun on töissäkin.

Muovialan yrittäjä pohti, onko työntekijän oikeuksien tunteminen, miten tuttu käsite maahanmuuttajille. Moni suomalainenkaan ei hänen mukaansa taida tietää, mitä sillä tarkoitetaan. Työnantajan näkökulmasta työntekijän velvollisuuksien tunteminen on hänen mielestään olennaisempaa. Työnantajan vastuulla on hoitaa asiat, esimerkiksi palkat niin, että työntekijän oikeuksia ei rikota. Yrittäjä korosti työnantajan roolia myös ”työntekijä osaa suunnitella työnsä niin, ettei tule kiire” kohdassa. Perehdytys pitää tehdä hyvin ja työn kuormitusta pitää myös esimiesten seurata. Vaativimmissa työtehtävissä pitää hänen mielestään osata jo itsekkin suunnitella työtään kiireen välttämiseksi.

Muovialan yrityksessä työaikojen noudattamista pidettiin ehdottoman tärkeänä asiana. Tuotantomäärä pienenee välittömästi, jos yksikin on myöhässä omalta työpisteeltään. Työtä tehdään kolmessa vuorossa, joten ei ole mahdollisuutta paikata myöhästymistä myöhemminkään, kun uusi vuoro jo tulee töihin saman koneen ääreen. Ryhmätyöskentelyyn pitää myös pystyä muovialan yrityksessä. Tällöin pitää pystyä myös kommunikoidaan muiden ihmisten kanssa. Esimerkiksi, jos omaan koneeseen tulee vika, pitää pystyä kertomaan muillekin, että työ viivästyy. Riittävä kielitaito korostuu tässä työssä. Ensisijaisesti pitää ymmärtää suomea, mutta puhuakin pitää osata sen verran, että osaa kertoa asioita muille. Luetun ymmärtämistäkin tarvitaan erityisesti vaativimmissa työtehtävissä. Jos työntekijä haluaa edetä urallaan, kielitaitoa tarvitaan monipuolisesti. Oma-aloitteisuutta tarvitaan myös työssä. Työntekijä ei voi jäädä odottelemaan esimiehen käskyä, vaan työt pitää aloittaa itsenäisesti tai työryhmän kanssa.

Kyselylomakkeiden tulosten perusteella teollisuusalojen työelämän perustaidoissa näkyivät myös tietotekniikkataitojen ja työnhakutaitojen osalta vähäisimmät vaatimukset (kuva 14). Muut työelämän perustaidot tulisivat olla hyvällä tai erinomaisella tasolla.



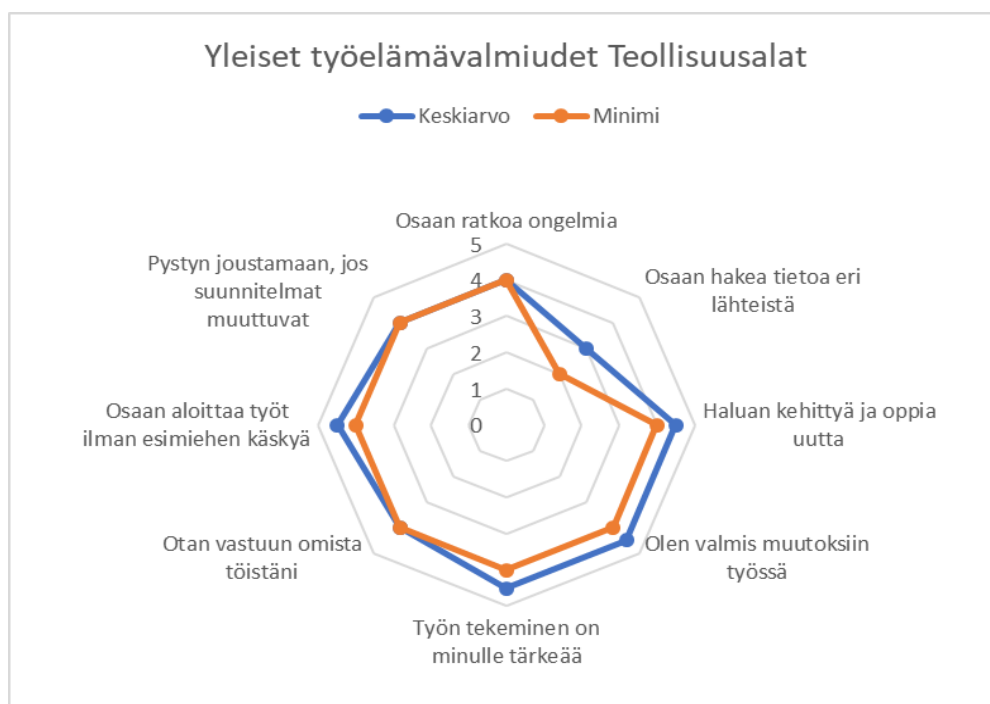
Kuva 14. Työelämän perustaidot teollisuusaloilla

Teollisuusaloilla viestintä- ja vuorovaikutustaidot tulisivat olla tulosten perusteella keskimäärin hyvällä tasolla (kuva 15). Minimiarvot poikkeavat vain vähän keskiarvoista. Ainoastaan suomen kielen kirjoittamisen ja tekstin ymmärtämisen minimitasoksi riittää, että niitä hallitsee melko hyvin.



Kuva 15. Viestintä- ja vuorovaikutustaidot teollisuusaloilla

Teollisuusalojen yleiset työelämävalmiudet tulisivat pääosin olla hyvällä tasolla tulosten perusteella (kuva 16). Ainoastaan tiedonhakutaitoihin riittää, että ne ovat keskimäärin melko hyvällä tasolla tai minimissään niitä hallitsee vain hiukan.



Kuva 16. Yleiset työelämävalmiudet teollisuusaloilla

5.3.3 Kehittämistyön arvioinnin vaihe

Työelämän edustajilta kyselylomakkeilla kerätyt vastaukset työelämävalmiuksien vähimmäistasoista olivat haastattelujen kanssa linjassa keskenään. Esimerkiksi ravitsemisalalla se, ettei työnhakutaitoja juurikaan tarvita kyselylomakkeen perusteella, on linjassa haastattelussa esiin nousseen tiedon kanssa. Alalle työllistytään yleensä opiskelun kautta tai työharjoittelun jälkeen. Teollisuusaloilla arvostettiin haastatteluissa erityisesti oikeaa asennetta työhön ja se näkyy kyselylomakkeen vastauksissa siinä, että yleiset työelämävalmiudet tulisivat olla kokonaisuutena hyvällä tasolla.

Haastatteluihin ja kyselomakkeisiin vastanneiden työelämän edustajien määrät olivat tässä kehittämistyössä pienet. Tuloksista ei voida vetää johtopäätöksiä alojen työelämävalmiuksista yleisellä tasolla. Tulokset eivät ole yleistettävissä koskemaan koko alaa tai aloja. Tulokset antavat vain suuntaa työelämävalmiuksien vähimmäistasoista kyseisillä aloilla.

Työelämän edustajien kanssa keskusteltiin ennen kyselylomakkeen täyttämistä yleisellä tasolla työelämävalmiuksista ja kokemuksista, joita toimijoilla oli maahanmuuttajista työelämässä. Työelämävalmiuksia kysyttiin kyselylomakkeella työelämän edustajilta samalla keskustellen kysymyksistä. Vastauksissa

saattoi näkyä aikaisemmin käyty keskustelu sekä mahdollisuus nähdä toisten vastauksia kyselylomakkeilla. Vaikka kyselylomakkeiden ja haastattelujen tulokset ovat linjassa keskenään, tulosten luotettavuutta on vaikeata varmistaa. Luotettavuuden varmistamiseksi olisi ollut hyvä toteuttaa kysely esimerkiksi jollakin muulla tavalla. Esimerkiksi sähköpostikysely olisi voinut olla vaihtoehtoinen toteutusmuoto. Silloin ei olisi kuitenkaan ollut mahdollisuutta varmistaa keskustellen asioita tai kysyä lisätietoja vastauksista.

Kyselylomaketta työelämän edustajat pitivät kokonaisuutena hyvänä. He ehdottivat vain pieniä muutoksia lomakkeeseen. Muutosehdotukset koskivat muun muassa yksittäisiä sanoja. Muutamien kysymysten kohdalla syntyi keskustelua siitä, miten asiaa kannattaisi maahanmuuttajilta kysyä niin, että he ymmärtäisivät kysymyksen. Esimerkiksi itsenäistä työskentelytaitoa voisi työelämän edustajien mukaan kysyä ” tarvitsen ohjausta työssäni ” tai ”en tarvitse ohjausta työssäni” väittämällä. Työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia pohdittiin kahden ammattialan työelämäedustajien kanssa. Se tuntui vaikealta kokonaisuudelta myös työelämän suomalaisille edustajille.

Työelämäedustajat pitivät pääosin kysymysten määrää sopivana. Teollisuusalan edustajat kuitenkin vähentäisivät kysymyksiä esimerkiksi viiteen kysymykseen teemaa kohden. Puhdistuspalvelualan edustajat pohtivat myös yleisten työelämävalmiuksien kysymyksiä, että ovatko ne liian samankaltaisia. Esimerkiksi väittämiä ”olen valmis muutokseen työssä ” ja ”pystyn joustamaan, jos suunnitelmat muuttuvat” pidettiin sisällöllisesti hyvin samankaltaisina ja toisen voisi näin ollen poistaa kysymyksistä.

Jokaisen alan työelämäedustajat pitivät tämänkaltaista arviointivälinettä hyvänä. Teollisuusalan edustajat ilmaisivat selkeimmin sen, että he luottavat omaan arvioonsa työntekijän asenteesta ja valmiuksista enemmän kuin mihinkään paperiin. He tuskin palkkaisivat ketään tällaisen arvioinnin perusteella.

5.3.4 Kehittämistyön vakiinnuttamisen vaihe

Kyselylomake viimeisteltiin saatujen palautteiden pohjalta lopulliseen muotoonsa (Liite 3). Taustakysymyksiin lisättiin hygieniapassi, ensiapu 1 -kortti sekä työturvallisuuskortti. Niistä keskusteltiin työelämän edustajien kanssa ja

ne ovat eduksi työnhaussa. Kysymysten määrää vähennettiin jokaisessa teemassa vielä kahdeksasta kuuteen. Kyselylomakkeelta poistettiin sellaiset kysymykset, joita oli vaikea arvioida tai ymmärtää tai jotka olivat liian samankaltaisia toisten kysymysten kanssa.

Viimeistelyn jälkeen lopullinen kyselylomake esiteltiin Työtaito-hankkeen ohjausryhmälle 30.11.2018 ohjausryhmän kokouksessa. Ohjausryhmän jäsenet olivat tyytyväisiä kyselylomakkeeseen sekä sen avulla saatavaan graafiseen esitysmuotoon työelämävalmiuksista.

Kehitetty työelämävalmiuksien arviointiväline otettiin käyttöön niin kotoutumiskoulutuksen opiskelijoilla kuin Työtaito-hankkeen asiakkailla. Kotoutumiskoulutuksen moduuli 2:n opiskelijat arvioivat työelämävalmiuksiaan viimeistellyn arviointivälineen avulla ensimmäisen kerran 14.12.2018. Maahanmuuttajan työelämävalmiuksia voidaan arvioida useita kertoja eri ajankohtina. Visuaalisen arviointitimentin avulla on mahdollista seurata työelämävalmiuksissa tapahtuvaa muutosta. Liitteessä 4 on esimerkki työelämävalmiuksista muodostuvasta arviointitimentistä sekä valmiuksien arvioinnista kahtena eri ajankohdana.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Ahmad (2010, 75–76) väitti, että kielitaitovaatimukset työelämässä ovat usein epämääräisiä. Tähän kehittämistyöhön osallistuneet työelämän edustajat osasivat kuitenkin määrittellä hyvin omilla ammattialoillaan tarvittavan kielitaidon. Tärkeintä on ymmärtää puhetta, jotta ymmärtää esimerkiksi työohjeet. Puhuminenkin on tärkeitä, että osaa kertoa, jos esimerkiksi koneessa on jotakin vikaa.

Vartiainen-Oran (2005, 37) mukaan kotouttamiskoulutus ei anna maahanmuuttajalle työelämän vaatimaa suomen kielen taitoa. Haastattelujen ja kyselylomakkeiden pohjalta voidaan todeta, että työelämän kielitaitovaatimuksena on ennen kaikkea puheen ymmärtämisen ja puhumisen hallitseminen. Kotoutumiskoulutuksessa tulisikin työllistymisen näkökulmasta kiinnittää erityisesti huomiota näiden kielitaidon osa-alueiden kehittymiseen.

Eronen ym. (2014, 75) korostivat sitä, että kotoutumiskoulutuksen tulisi olla työelämälähtöistä. Kun tarkastellaan työelämän edustajien näkemyksiä työelämävalmiuksien vähimmäistasosta, ei ole itsestään selvää, että työelämä olisi valmis ottamaan maahanmuuttajia työelämään esimerkiksi ilman riittävää suomen kielen taitoa. Ainakin puhetaitoa ja puheen ymmärtämistä tarvitaan jonkin verran kaikilla tarkastelluilla toimialoilla. Pelkkä työelämässä toimiminen ei siis välttämättä varmistaisi maahanmuuttajille riittävää työelämässä tarvittavaa kielitaitoa, vaan sitä on syytä opiskella myös kotoutumiskoulutuksessa.

Työ- ja elinkeinoministeriöstä (2016, 37) ehdotettiin, että kielenopetusta voitaisiin tehokkaammin integroida osaksi muuta opiskelua, työssä oppimista ja työharjoittelua. Kielitaitoa voi harjaannuttaa harrastuksissa ja erilaisissa oppimisympäristöissä. Etuna tässä olisi ainakin se, että työelämäympäristöissä kielitaito karttuu nimenomaan työelämän vaatimusten mukaiseksi. Ammatissa tarvittava sanasto vahvistuu ja suomalaiskontaktit mahdollistavat arkikielen oppimisen käytännön tilanteissa.

Ala-Kauhaluoma ym. (2018, 127) korostivat sitä, että työllistymistä pitäisi suunnitella kielitaidon oppimisen ja muun kotoutumisen rinnalla eikä vasta niiden jälkeen. Kotoutumiskoulutuksessa tulisikin työelämävalmiuksia ja työelämäosaamista lähteä kehittämään heti alkumetreillä. Opiskelijan henkilökohtaistamisen mukaisesti opiskelijalla tulisi olla myös mahdollisuus vaikuttaa siihen missä ja millä tavoin hän haluaa suomen kieltä oppia. Jos opiskelija kokee työelämässä kielen oppimisen omakseen, siihen tulisi kannustaa ja tarjota mahdollisuuksia.

Sisäasiainministeriön (2010, 22–23) mukaan maahanmuuttajat ovat toivoneet, että ammatillisia teemoja sisältyisi koulutukseen jo heti alkuvaiheessa. Ammattialoja on paljon ja kaikille sopivia teemoja voi olla vaikeata löytää. Kotoutumiskoulutuksen kesto aiheuttaa paineita, mikäli halutaan olla uskollisia opetussuunnitelman sisällöille. Kotoutumiskoulutusta tulisikin suunnitella uudella tavalla ja kehittää sen yhteyteen erilaisia työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä niin oppilaitokseen kuin lähialueen yrityksiinkin. Mikäli yritykset olisivat valmiita, voisi kotoutumiskoulutusta siirtää myös osaksi yrityksen toimintaa.

Ohjaaja tai opettaja voivat antaa suomen kielen opetusta työpaikalla tai toteutusta voitaisiin kokeilla esimerkiksi osapäiväkoulutusmallilla, jota Opetushallitus ja Työ- ja elinkeinoministeriö (2017, 2) ehdottivat otettavaksi käyttöön.

Työ- ja elinkeinoministeriöstä (2016, 37) ehdotettiin, että ammatillisesti suuntautunutta kotoutumiskoulutusta tulisi suunnata erityisesti suurimmille työvoimapula- aloille. Puhdistuspalvelualan työelämäedustajat kertoivat, että parin seuraavan vuoden aikana esimerkiksi Heinolan kaupungin siivoushenkilökunnasta liki neljäsosa eläköityy. Uusia henkilöitä ei nyt uskalleta palkata tilalle, koska odotellaan, mitä maakunta- ja soteuudistus tuovat tullessaan. Työt eivät silti lopu, vaan siivottavien neliöiden määrä pysyy samana tulevaisuudessakin. Työvoiman tarve on siis todellinen muutaman vuoden sisällä. Kotoutumiskoulutukseen voitaisiin jo nyt miettiä ammatillisen suuntautumisen toteutusmallia tätä tilannetta silmällä pitäen.

Ala-Kauhaluoman ym. (2018, 37) mukaan varhaiset työelämäkontaktit sekä jo kotoutumisaikana saatu työkokemus lisäävät työllistymisen mahdollisuuksia. Ensimmäiseen suomalaiseen työpaikkaan meneminen on varmasti jännittävä tilanne maahanmuuttajalle. Mitä nopeammin yhteys työelämään aukeaa, sitä matalamman kynnyksen maahanmuuttaja ylittää työelämään siirtyessään. Kontaktien ja verkostojen luominen ei myöskään onnistu ilman, että työelämässä ollaan riittävästi esimerkiksi kotoutumiskoulutuksen aikana.

Tutka-mallin kehittämisessä haluttiin, että saadaan aikaan visuaalinen tapa kuvata asiakkaan tilannetta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 23). Visuaalinen esitystapa myös tässä työssä kehitetyssä arviointivälineessä tuo hyvin esiin eri sisääntuloammattien työelämätaitojen vähimmäistasoja. Visuaalinen esitystapa näyttää helposti myös maahanmuuttajan työelämävalmiuksien vahvuudet ja heikkoudet. Vertailemalla visuaalisia profiileja keskenään, näkee nopeasti esimerkiksi sen, millaisissa asioissa maahanmuuttajan tulisi vielä harjaantua lisää ennen työelämään siirtymistä.

Erityisesti tässä kehittämistyössä tarkastellut yleiset työelämävalmiudet edustavat pääosin henkilön henkilökohtaisia ominaisuuksia. Niiden kehittäminen koulutuksen avulla vaatii paljon aikaa. Koulutuksen aikana maahanmuuttajan

tulisi jo harjaantua siihen, että hän joutuu ratkomaan ongelmia, ottamaan vastuuta omasta opiskelustaan, joutuu kohtaamaan nopeasti muuttuvia tilanteita sekä pohtimaan omaa motivaatiotaan. Usein maahanmuuttajille kuitenkin suunnitellaan koulutukset valmiiksi ja heidän ei tarvitse muuta kuin osallistua niihin. Nämä valmiudet eivät siis pääse silloin kehittymään. Koulutuksen järjestäjien tulisikin laatia jonkinlainen piilo-opetussuunnitelma myös kotoutumiskoulutukseen. Silloin myös yleisiä työelämävalmiuksia voitaisiin harjoittaa osana koulutusta.

Eri ammattialojen työelämävalmiuksien arviointi ja sen mukaisen profiilin muodostaminen antavat mahdollisuuden verrata maahanmuuttajien työelämävalmiuksia valmiisiin profiileihin. Vertailu antaa ensisijaisesti tietoa koulutuksen järjestäjille siitä, mitä maahanmuuttajille tulisi vielä opettaa tai miten heitä tulisi valmentaa työelämää varten. Opetushallitus (2012,11) linjasi, että yhtenä kotoutumiskoulutuksen tavoitteena on, että maahanmuuttaja kykenee toimimaan työelämässä ja hakeutumaan jatko-opintoihin. Profiilien vertailun avulla voidaan täsmentää koulutuksen sisältöjä niin, että tämä toteutuu.

Toivanen ja Väänänen (2018, 24) korostivat koulutuksen merkitystä maahanmuuttajien työllistymiselle. Tätä väitettä tämän kehittämistyön tulokset eivät täysin tue. Ravitsemisalalle työllistytään usein työharjoittelun tai koulutuksen kautta. Sen sijaan teollisuuteen työllistyessä koulutusta ei aina tarvita lainkaan. Työtehtävät voi oppia myös työpaikalla. Ainoastaan teollisuusalan vaatimpiin työtehtäviin saattaa olla hyötyä siitä, että on kouluttautunut.

Ahmad (2010, 77) väitti, että maahanmuuttajien työllistymisen esteenä on muun muassa työnantajien epäluottamus maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä kohtaan. Työelämän edustajien haastatteluissa tämä ei noussut kovinkaan vahvasti esille. Kaikilla aloilla tunnistettiin eri kulttuureista tulevien erilainen sitoutuneisuus työntekoa kohtaan. Kaikki arvostivat Aasiasta ja Thaimaasta tulevien korkeaa työmoraalia ja sitoutuneisuutta työntekoa kohtaan. Arabikulttuurien sekä Afrikasta tulleiden maahanmuuttajien keskuudessa he näkivät olevan sekä hyvin sitoutuneita että vähemmän työhön orientoituneita työntekijöitä. Teollisuusalojen edustajat sanoivat, että ottaisivat paljon mieluummin innokkaan maahanmuuttajan kuin laiskan suomalaisen työhön. Kai-

killä tässä kehittämistyössä edustetuilla aloilla ja työpaikoilla on ollut maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Hyvällä asenteella ja riittäväällä kielitaidolla on näiden työelämän edustajien mukaan enemmän merkitystä kuin kulttuurilla, jota maahanmuuttaja edustaa.

Ahmad (2010, 77) nosti esille myös sen, että maahanmuuttajat kokevat syrjintää työnhaussa. Esimerkiksi liian suuret kielitaitovaatimukset saattavat olla syrjinnän ilmenemismuoto. Tässä kehittämistyössä mukana olleiden työelämän edustajien mukaan kyse ei ole syrjinnästä, vaan kyse on työstä ja sen vaatimuksista. Esimerkiksi ravitsemisalalla ja puhdistuspalvelualalla joissakin työkohteissa joudutaan työskentelemään asiakaspalvelutehtävissä. Jos silloin ei ole riittävästi kielitaitoa, ei tehtävään voi työllistyä. Aloilla on kuitenkin työtehtäviä, joihin työllistyminen vähäiselläkin kielitaidolla on mahdollista.

Hanhinen (2010, 198) korosti oma-aloitteisuutta, vastuunottoa sekä itsensä kehittämishalua tärkeimpinä työelämässä tarvittavina työntekijän henkilökohtaisina ominaisuuksina. Nämä korostuivat myös tähän kehittämistyöhön haastateltujen työelämän edustajien keskuudessa. Esimies ei aina ole paikalla, kun työt pitää aloittaa ja silloin pitää pystyä oma-aloitteisesti aloittamaan omat työtehtävät. Kaikilla ammattialoilla myös vastuunottoa omista töistä pidettiin tärkeänä. Puhdistuspalvelualalla työ järjestetään usein niin, että työntekijät kiertävät eri siivousalueilla. Jos jokainen ei hoida vastuullisesti omia töitään, seuraava työntekijä kuormittuu liikaa joutuessaan tekemään edeltäjänsä työtehtäviä. Itsensä kehittämishalu rinnastettiin haastatteluissa myös osaksi motivaatiota. Motivoitunut työntekijä haluaa oppia ja tehdä työnsä hyvin ja tarvittaessa myös opiskella uusia asioita tehdäkseen työnsä entistä paremmin.

Vartiainen-Oran (2005, 33) mukaan Suomessa on asetettu suuria odotuksia suomalaisuudesta työelämään pääsyn ehtona. Tässä kehittämistyössä eri ammattialojen työelämäedustajien haastatteluissa tämä ei noussut lainkaan esille. Oikeastaan voisi sanoa, että päinvastoin. Teollisuuden alalla todettiin, että suomalaisuus ei tarkoita automaattisesti sitä, että olisi hyvä työntekijä. Teollisuusalan edustaja sanoi jopa, että suomalaistenkin pitäisi olla valmiimpia aloittamaan työnteko ”pohjalta”. Hän ei ymmärtänyt esimerkiksi nuoria ammatikoulusta valmistuvia työnhakijoita, jotka heti haluavat päälliköiksi tai esimie-

hiksi. Ensiksi pitää opetella yrityksen kaikki työtehtävät helpoimmista vaativimpiin ja sitten voi odottaa ylennystä, jos asenne on kohdallaan. Siihen suomalaiset eivät hänen mukaansa useinkaan ole valmiita. Monet maahanmuuttajat taas ovat valmiita tekemään mitä tahansa työtä.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2017, 35) kuten myös Ahmad (2010, 76) väittivät, että Suomen ulkopuolella hankittua koulutusta ja työkokemusta ei tunnisteta suomalaisilla työpaikoilla. Työelämän edustajien haastatteluissa tämä väite vahvistui. Teollisuusalan edustajat sanoivat, että Suomessakin jokainen teollisuuden ala on hyvin erikoistunutta. Jokaiseen alan työpaikkaan tarvitaan hiukan erilaista osaamista. Jos osaamista on hankkinut ulkomailla, voi olla, että esimerkiksi teknologinen taso poikkeaa paljon Suomalaisen teollisuuden tasosta. Edes Suomessa hankittu osaaminen ei välttämättä anna valmiuksia juuri kyseiseen työpaikkaan. Myös ravitsemisalalan edustajat olivat sitä mieltä, että eri kulttuureissa esimerkiksi hygieniavaatimukset ja muu osaaminen poikkeavat paljon. Ulkomailla hankittu osaaminen ei ole suoraan siirrettävissä Suomalaiselle työpaikalle.

Helakorven (2005, 139) mukaan eri tilanteissa ja eri aloilla ammattitaito näytetään eri tavoilla. Tämäkin kehittämistyö vahvistaa tätä näkemystä. Jopa saman alan sisällä eri työkohteissa tarvitaan erilaista osaamista. Tässä työssä tarkastelluilla ammattialoilla työtehtävät saattavat poiketa todella paljon riippuen tilanteesta ja työkohteesta. Puhdistuspalvelualalla isot erot osaamisvaatimuksissa näkyvät esimerkiksi terveyskeskuksessa toimivan siivoojan osaamisessa verrattuna muiden työkohteiden siivoojiin. Terveyskeskuksessa tarvitsee osata asiakaspalvelutaitoja eri tavoin kuin esimerkiksi toimistoja tai kouluja siivottaessa. Teollisuus on myös laaja ammattiala tarkasteltavaksi vain yhtenä kokonaisuutena. Jokainen teollisuuden ala on omanlaisensa ja myös niissä tarvittava osaaminen poikkeaa aina muista teollisuusalan kohteissa tarvittavasta osaamisesta.

Teollisuusalojen työelämän edustajien mukaan aloille voi työllistyä myös ilman ammattitaitoa tai erityistä osaamista. Forsander ja Ekholm (2001, 64) väittivät, että maahanmuuttajilta edellytetään työelämässä yleensä kielitaitoa, ammattitaitoa, kulttuurista kompetenssia ja sosiaalisia kykyjä. Teollisuusalan edustajat korostivat kuitenkin erityisesti hyvää asennetta työntekoa kohtaan. Hyvällä

asenteella on näiden teollisuuden edustajien mukaan suurempi merkitys kuin ammattitaidolla. Toivanen ja Väänänen (2018, 16-17) olivat työelämän edustajien kanssa yhtä mieltä siitä, että työssä onnistuminen edellyttää oikeanlaista asennetta sekä sitoutumista työhön.

Maahanmuuttajien työelämävalmiuksien arviointi voisi tulevaisuudessa muuttua esimerkiksi maahanmuuttajan osaamispassiksi työnhakutilanteisiin. Passiin voitaisiin koota tietoa koulutuksista, työkokemuksista, osaamisesta sekä työelämän valmiuksista maahanmuuttajan, työelämän edustajien tai koulutuksen edustajien arvioimana. Toisaalta esimerkiksi teollisuuden työelämäedustajat tässä kehittämistyössä eivät juurikaan papereita arvostaneet, joten olisiko tällaisella passillakaan sen suurempaa painoarvoa työnhaussa. Asennetta on todellakin vaikeata osoittaa papereilla. Sitäkin on syytä pohtia, että tarvitseeko työelämä tietoa maahanmuuttajan työelämävalmiuksista etukäteen.

Tässä kehittämistyössä kehitettyä arviointivälinettä voitaisiin helposti käyttää myös työelämävalmiuksien määrittämiseen yritystasolla. Jos esimerkiksi koulutuskoulutuksessa haluttaisiin tehdä tiivistä yhteistyötä tiettyjen yrittäjien kanssa, voitaisiin arviointivälineen avulla määrittää yrityskohtainen työelämävalmiuksien taso. Maahanmuuttaja voisi tavoitella yrityksen työelämävalmiuksien tasoa ennen kuin lähtee esimerkiksi työharjoitteluun yritykseen.

Eri aloille olisi myös hyvä tehdä laajempi kartoitus alojen työelämävalmiuksista. Näin saataisiin yleistettävää tietoa eri alojen työelämävalmiuksista. Tämä kehittämistyö antoi vain suuntaa kolmen sisääntuloalan työelämävalmiuksista. Kuitenkin, näinkin pienellä otoksella avautui mielenkiintoisia näkökulmia eri ammattialoilta. Keskeisimpiä huomioita olivat esimerkiksi se, että ammatillisen koulutuksen merkitys ei ole niin suurta, kuin yleensä kuvitellaan. Myöskään kielitaidon ei tarvitse näille aloille olla täydellinen. Kannustavana tietona voi pitää myös sitä, että hyvällä asenteella pääsee pitkälle työnhaussa. Se, miten hyvää asennetta voidaan oppia tai miten asenteeseen voidaan vaikuttaa, onkin jo uusi kehittämisen aihe.

LÄHTEET

- Ahmad A. 2010. "Voisin tietysti palkata teidät, mutta...". Työmarkkinoiden sosiokulttuurinen sidonnaisuus. Teoksessa Wrede S. & Nordberg C. (Toim.). 2010. Vieraita työssä. Työelämän etnistyvä eriarvoisuus. Helsinki: Palmenia. s. 72-92.
- Airila A., Toivanen M., Väänänen A., Bergbom B., Yli-Kaitala K. & Koskinen A. 2013. Maahanmuuttajan onnistuminen työssä. Tutkimus työssäkäyvistä venäläis-, kurdi- ja somalialaistaisista Suomessa. Työterveyslaitos. PDF- dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114879/Maahanmuuttajat.pdf?sequence=1> [Viitattu 27.7.2018].
- Ala-Kauhaluoma M., Pitkänen S., Ohtonen J., Ramadan F., Hautamäki L., Vuorento M. & Rinne H. 2018. Monimenetelmäinen tutkimus kotouttamistoimenpiteiden toimivuudesta. Eduskunnan tarkastusvaliokunnan julkaisu 1/2018. PDF- dokumentti. Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/julkaisut/Documents/trvj_1+2018.pdf [Viitattu 28.8.2018].
- Backman I. & Repo J. 2017. Maahanmuuttajien matka työelämään. Asiantuntijan näkökulma maahanmuuttajien työllistämisen edistämiseksi. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/129612/Backman_Repo_Opinnaytetyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Viitattu 27.7.2018].
- Davies, A., Fidler, D. & Gorbis, M. 2011. Future Work Skills 2020. Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf. [Viitattu 25.9.2018].
- Edu.fi. 2018a. Kielitiedon opettamisesta. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://edu.fi/perusopetus/aidinkieli/ops2016_tukimateriaalit_suomen_kieli/kielitiedon_opettamisesta. [Viitattu 7.9.2018].
- Edu.fi. 2018b. Kielitaidon kehittymisen kuvaus. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://edu.fi/perusopetus/aidinkieli/suomi_toisena_kielena/kielitaidon_kehittymisen_kuvaus [Viitattu 8.9.2018].
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. 2018. Hämeen ammattibarometri 1/2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/30662428/H%C3%A4meen+ammattibarometri+1_2018/7da948c8-ea6f-4b35-be1d-ce37493e38f8 [Viitattu 26.7.2018].
- Eronen A., Härmälä V., Jauhiainen S., Karikallio H., Karinen R., Kosunen A., Laamanen J. & Lahtinen M. 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ- ja yrittäjyys. 6/2014. PDF- dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Maahanmuuttajien+ty%C3%B6llistyminen+10022014.pdf> [Viitattu 26.7.2018].
- Europass. 2018. Eurooppalainen taso- itsearviointilokerikko. Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus. Euroopan unioni. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://europass.ce-defop.europa.eu/fi/resources/european-language-levels-cefr> [Viitattu 7.9.2018].
- Forsander A. & Ekholm E. 2001. Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa Forsander A., Ekholm E., Hautaniemi P., Abdullahi A., Alitolppa-Niitamo A., Kytäjä E. & Quoc Cuong N. (Toim.). 2001. Monietnisyys yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia kustannus. s. 57- 82.
- Hakala L. 2018. Työelämä muuttuu- mitä työelämävalmiuksia tarvitsemme? Valtioneuvosto. Sosiaali- ja terveysministeriö. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://valtioneuvosto.fi/artikkelii/-/asset_publisher/1271139/tyoelama-muuttuu-mita-tyoelamavalmiuksia-tarvitsemme-.Julkaistu_25.5.2018 [Viitattu 25.9.2018].
- Hanhinen T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Tampere. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66674/978-951-44-8290-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Viitattu 27.7.2018].

Hankkeet. 2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.jyrankola.fi/hankkeet>. [Viitattu 12.6.2018].

Heinolan kansalaisopisto. 2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.jyrankola.fi/koulu-tus> [Viitattu 12.6.2018].

Heikura V. 2018. Työelämätaidot muuttuvassa työelämässä – Music Against Drugs ry:n tiimi-harjoittelujaksolle osallistuneiden nuorten käsityksiä. Jyväskylän Yliopisto. PDF- dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57679/1/URN:NBN:fi:jyu-201804192120.pdf> [Viitattu 28.8.2018].

Heinola. 2018. Heinola lukuina. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.heinola.fi/heinola-lukuina> [Viitattu 25.7.2018].

Helakorpi S. 2005. Työn taidot -Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä- Hamk Ammatillisen opettaja-korkeakoulun julkaisuja. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Jousmäki S. & Viljakainen M. 2016. Maahanmuuttajien työllistyminen ja työyhteisön jäseneksi tuleminen. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/115695/Jousmaki_Susanna_Viljakainen_Mari.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Viitattu 29.7.2018].

Jyränkölän Setlementti. 2018. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.jyrankola.fi/perustieto> [Viitattu 12.6.2018].

Kattelus R. & Jokinen T. 2017. Ura-opas. Työelämän lyhyt oppimäärä. Tallinna: Gaudeamus Oy.

Kosonen R. 2010. Kielen ammatilliset käyttöalueet ja taitotasot opiskelija-arvioinnin pohjana. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 15. Saimaan ammattikorkeakoulu. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25893/Kielen_ammattilliset.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Viitattu 7.9.2018].

Laakkonen K. 2017. Jatkuva parantaminen. Jatkuvan parantamisen keskeiset elementit. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/130948/Laakkonen_Katja.pdf?sequence=1 [Viitattu 12.6.2018].

Laki vapaasta sivistystyöstä. 21.8.1998/632. 1 luku. Yleiset säännökset. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980632>. [Viitattu 7.12.2018].

Opetushallitus. 2012. Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/download/139342_aikuisten_maahanmuuttajien_kotoutumiskoulutuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2012.pdf [Viitattu 29.7.2018].

Opetushallitus. 2012a. Edu.fi. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. WWW-dokumentti. Päivitetty 10.12.2012. Saatavissa: https://www.edu.fi/ammattikoulutus/maahanmuuttajien_koulutus/verkkomateriaaleja_opetukseen/osaamisen_tunnistaminen_ja_tunnustaminen [Viitattu 10.9.2018].

Opetushallitus ja Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Päivitetty kotoutumiskoulutuksen toteutusmallit 2017. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/download/188626_koto_koulutusmalleja_2017_final_verkkoon_vietavaksi_final_Kallelle.pdf [Viitattu 29.7.2018].

Opintopolku. 2018. Opetushallitus ja opetus- ja kulttuuriministeriö. Maahanmuuttajan kielitaito. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://opintopolku.fi/wp/valintojen-tuki/maahanmuuttajien-koulutus/maahanmuuttajan-kielitaito/>. [Viitattu 7.9.2018].

Osama. 2018. Maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen alkuvaiheessa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://prometheus.axcell.fi/videos/osama/> [Viitattu 10.9.2018].

Ruohotie P. 2018. Työelämän osaamistarpeet. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www5.hamk.fi/arkisto/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Tutkimus_ja_kehitys/Tupa1/Pekka_Ruohotie.pdf [Viitattu 10.9.2018].

Räty M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi.

Salminen J. 2015. Työntekijän vastuu ja työelämätaidot. Helsinki: J-Impact. Multiprint Oy.

Saloheimo L. 2016. Maahanmuuttajat ja maahanmuuttajakoulutus vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Opetushallitus. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/download/175779_maahanmuuttajat_ja_maahanmuuttajakoulutus_vapaan_sivistystyon_oppilaitoksis.pdf [Viitattu 12.6.2018].

Sisäasiainministeriö. 2010. Maahanmuuttajien osaaminen näkyväksi. Virikkeitä ammatillisen osaamisen kartoittamiseen kotoutumisohjauksessa. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79673/sm_062011.pdf [Viitattu 10.9.2018].

Suomen ammattiliitojen keskusjärjestö. 2018. Työelämän pelisäännöt 2018. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sak.fi/serve/tyoelaman-pelisaannot.pdf> [Viitattu 7.9.2018].

Sutela H. & Larja L. 2015a. Maahanmuuton syyt. Teoksessa Nieminen T., Sutela H. & Hannula U. (Toim.). 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloyyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf [Viitattu 12.6.2018].

Sutela H. & Larja L. 2015b. Koulutusrakenne. Teoksessa Nieminen T., Sutela H. & Hannula U. (Toim.). 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskus. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloyyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf [Viitattu 26.7.2018].

Sutela H. 2015. Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. WWW-dokumentti. Julkaistu 17.12.2015. Saatavissa: https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_003.html. [Viitattu 29.7.2018].

Taikoja koordinaatiohanke. 2018. Perustaitotesti. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://perustaitotesti.fi/>. [Viitattu 7.10.2018].

Teko. 2018. Terve koululainen. Sosiaaliset taidot. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tervekoululainen.fi/ylakoulu/ilmapiiri-ja-pelisaannot/sosiaaliset-aidot/> [Viitattu 16.9.2018].

Te-palvelut. 2018. Oma asiointi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://asiointi.mol.fi/omaasiointi/?kieli=fi> [Viitattu 9.12.2018].

Tikas. 2018. Oppimisen arvioiminen. Työvälineitä tv-taitojen näkyväksi tekemiseen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tikas.fi/koulutusmallin-edut/oppimisen-arvioiminen/> [Viitattu 7.10.2018].

Tilastokeskus. 2018a. Maahanmuuttajat väestössä. Maahanmuuttajataustaisen väestön ikärakenne. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html#tab1485503695201_2 [Viitattu 24.7.2018].

Tilastokeskus. 2018 b. Väestö muuttujina Päijät-Hämeessä 31.12.2016. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen_Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/007_ulkom_osuudet.px/table/tableViewLayout2/?rxid=dc815f51-a7d0-4aec-a81a-49b8ce399d18 [Viitattu 24.7.2018].

Tilastokeskus. 2018c. Kuntakartta. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://pxnet2.stat.fi/explorer/Maahanmuuttajat_2017/kuntakartta.html [Viitattu 24.7.2018].

Tilastokeskus. 2018d. Maahanmuuttajat väestössä. Väestöryhmät. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html#tab1485503695201_4 [Viitattu 24.7.2018].

- Toivanen M. & Väänänen A. 2018. Osaamisen ja työn yhteensopivuus monikulttuuristuvilla työpaikoilla. Teoksessa Toivanen M., Väänänen A., Kurki A., Bergbom B. & Airila A. (Toim.) Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136165/Moni%20osaa%20-%20ty%c3%b6paikkaosaaminen%20monikulttuurisilla%20ty%c3%b6paikoilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Viitattu 10.9.2018].
- Toivanen M, Väänänen A. & Kurki A. 2018. Työpaikkaosaaminen keskiössä. Teoksessa Toivanen M., Väänänen A., Kurki A., Bergbom B. & Airila A. (Toim.) Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136165/Moni%20osaa%20-%20ty%c3%b6paikkaosaaminen%20monikulttuurisilla%20ty%c3%b6paikoilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Viitattu 27.7.2018].
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Ohjauksen liike näkyviin- Tutka ja Te-toimistojen ohjauspalvelut. Seurannan ja arvioinnin prototyyppi. PDF- dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Ohjauksen+liike+n%C3%A4kyviin+-+Tutka+ja+TE-toimistojen+ohjauspalvelut+21112013.pdf> [Viitattu 12.9.2018].
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Valtion kotouttamisohjelma vuosille 2016-2019 ja valtioneuvoston periaatepäätös Valtion kotouttamisohjelmasta. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79075/TEMjul_45_2016_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Viitattu 24.7.2018].
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Maahanmuuttajien koulutuspolkujen nopeuttaminen ja joustavat siirtymät -työryhmän loppuraportti ja toimenpide-esitykset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 36/2017. PDF- dokumentti. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80625/TEMjul_36_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Viitattu 27.7.2018].
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018a. Työllisyyskatsaus. Kesäkuu 2018. Kesäkuussa 19 850 työtöntä työnhakijaa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ely=15#> [Viitattu 25.7.2018].
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018b. Työllisyyskatsaus. Kesäkuu 2018. Ulkomaalaisten yhteenvetotaulukko. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ely=15&lang=fi&top=0&ssid=18072509191329&link=20#> [Viitattu 25.7.2018].
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018c. Työllisyyskatsaus. Kesäkuu 2018. Työttömät työnhakijat kunnittain. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ely=15&lang=fi&top=1&ssid=18072513300214&sub=12#> [Viitattu 25.7.2018].
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018d. Työllisyyskatsaus. Kesäkuu 2018. Avoimet työpaikat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.temtyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx?ely=15&lang=fi&top=2&ssid=18072513300214#>. [Viitattu 25.7.2018].
- Työturvallisuuskeskus. 2018. Sykettä työhön. Työhyvinvoinnin kohtaamispaikka. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://sykettatyohon.fi/fi/tietopankki> [Viitattu 16.9.2018].
- Vaalisto H. 2015. Näillä aloilla maahanmuuttajat huhkivat- monet alat olisivat pulassa ilman. WWW-dokumentti. Julkaistu 9.10.2015. Saatavissa: <https://www.is.fi/tyoelama/art-2000001015654.html> [Viitattu 29.8.2018].
- Vartiainen-Ora P. 2005. Monikulttuurisuus työelämässä. Työväen sivistysliitto TSL. Taskumatti.
- Väänänen A. & Toivanen M. 2018. Ymmärrys työn prosesseista ja työn kokonaisuudesta. Teoksessa Toivanen M., Väänänen A., Kurki A., Bergbom B. & Airila A. (Toim.) Moni osaa! Työpaikkaosaaminen monikulttuurisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136165/Moni%20osaa%20-%20ty%c3%b6paikkaosaaminen%20monikulttuurisilla%20ty%c3%b6paikoilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[%20ty%c3%b6paikkaosaaminen%20monikulttuurisilla%20ty%c3%b6paikoilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) [Viitattu 29.7.2018].

Wallin A. 2013. Monikulttuuriosaaminen. Uudistuvan työyhteisön valttikortti. Klaava Media/ Andalys Oy.

Liite 1. Työelämävalmiuksien arviointilomakkeen ensimmäinen versio

TYÖELÄMÄTAITOJEN ARVIOINTI		
	Arvioi ja valitse vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten työelämävalmiuksiasi.	
	Ammattitaito, koulutus ja työkokemus:	
1	Koulutus	
2	Harrastuksissa saatu ammatillinen osaaminen	
3	Alan työkokemus	
4	Muu työkokemus	
5	Verkostot	
6	ATK-taidot	
7	Tiedonhakutaidot	
8	Työn sisällön hallinta	
1	Koulutus, yleissivistävä ja ammatillinen:	
	En ole käynyt koulua	0
	Olen käynyt peruskoulun tai vastaavan oppimäärän Suomessa tai kotimaassani	1
	Olen käynyt lukion tai vastaavan oppimäärän Suomessa tai kotimaassani	2
	Olen opiskellut ammattiin tai käynyt yksittäisiä ammatillisia kursseja kotimaassani	3
	Olen opiskellut yksittäisiä ammatillisia kursseja Suomessa	4
	Olen opiskellut ammattiin ammattikoulussa Suomessa (suorittanut tutkinnon)	5
2	Harrastuksissa kertynyt ammatillinen osaaminen alalle, johon haluan töihin	
	En ole saanut ammatillista osaamista harrastuksissa	0
	Olen saanut ammatillista osaamista yhdessä harrastuksessani	1
	Olen saanut ammatillista osaamista kahdessa harrastuksessani	2
	Olen saanut ammatillista osaamista kolmessa harrastuksessani	3
	Olen saanut ammatillista osaamista neljässä eri harrastuksessani	4
	Olen saanut ammatillista osaamista useissa harrastuksissani	5
3	Minulla on työkokemusta alalta, johon haluan töihin	
	Ei yhtään	0
	0-6 kuukautta kotimaassani	1
	Enemmän kuin 6 kuukautta kotimaassani	2
	0-6 kuukautta Suomessa	3
	6-12 kuukautta Suomessa	4
	Enemmän kuin yhden vuoden ajan Suomessa	5

4	Minulla on muuta työkokemusta yhteensä	
	Ei yhtään	0
	0-1 vuotta kotimaassani	1
	0-6 kuukautta Suomessa	2
	1-5 vuotta kotimaassani	3
	6-12 kuukautta Suomessa	4
	Enemmän kuin yhden vuoden ajan Suomessa	5
5	Minulla on verkostoja suomalaisiin työpaikkoihin erilaisia reittejä pitkin	
	En tunne ketään suomalaiselta työpaikalta	0
	Tunnen oman oppilaitokseni henkilökuntaa	1
	Olen ollut työharjoittelussa ja tunnen sen paikan ihmiset	2
	Olen ollut työkokeilussa jaa saanut uusia verkostoja työelämästä	3
	Olen ollut palkkatukityössä ja saanut sen avulla uusia verkostoja	4
	Olen ollut palkkatyössä suomalaisella työpaikalla ja saanut uusia verkostoja sitä kautta	5
6	Osaan käyttää tietokonetta	
	Ei yhtään	0
	Osaan avata tietokoneen ja pelata joitakin pelejä	1
	Osaan käyttää sähköpostiohjelmaa, vastata viesteihin ja lähettää viestin	2
	Osaan käyttää Wordia ja lähettää tiedoston sähköpostilla	3
	Osaan käyttää Wordia, sosiaalista mediaa ja lähettää sähköpostilla erilaisia tiedostoja	4
	Osaan käyttää muutamia Office ohjelmia, sosiaalista mediaa sekä sähköpostiohjelmaa	5
7	Osaan hakea tietoa ammatista, joka minua kiinnostaa	
	Ei osaa hakea tietoa ammateista	0
	Osaan hakea tietoa google -hakusanoilla internetistä	1
	Osaan hakea tietoa erilaisista internet lähteistä	2
	Osaan hakea tietoa alan oppikirjoista sekä alan ammattilehdistä	3
	Osaan hakea tietoa alan koulutuksista sekä ammattikirjallisuudesta	4
	Osaan hakea tietoa alan tutkimuksista, koulutuksista sekä ammattikirjallisuudesta	5
8	Tiedän, millaisia tehtäviä kuuluu työhöni, johon haluan mennä töihin	
	En tiedä tarkasti, mitä työtehtäviä siihen kuuluu	0
	Tiedän 1-2 erilaista työtehtävää, joita työhön kuuluu	1
	Tiedän 3-6 erilaistaa työtehtävää, joita työhön kuuluu	2
	Tiedän useita erilaisia työtehtäviä ja ymmärrän kokonaisuuksia, mihin ne liittyvät	3
	Tiedän muutamia työkokonaisuuksia ja niihin liittyviä erilaisia työtehtäviä	4
	Tiedän kaikki ammattiin liittyvät työkokonaisuudet ja liittyvät työtehtävät tarkasti	5

	Yleiset työelämävalmiudet	
1	Ongelmanratkaisukyky	
2	Kuuntelutaito	
3	Ohjeiden vastaanottaminen	
4	Ajanhallinta	
5	Halu oppia ja kehittyä	
6	Oman mielipiteen kertominen	
7	Asenne työtä kohtaan	
8	Palautteen vastaanottaminen	
1	Osaan ratkoa ongelmia	
	En osaa yksin ratkoa työhön liittyviä ongelmia	0
	Tarvitsen apua lähes aina ongelmien ratkomiseen työssä	1
	Pystyn ratkaisemaan ongelmia joskus yksin, mutta tarvitsen myös muiden apua	2
	Pystyn ratkaisemaan useimmat työhön liittyvät ongelmat itse ilman apua	3
	Pystyn ratkomaan työhön liittyvät ongelmat aina itsenäisesti	4
	Pystyn ratkomaan kaikki työhön liittyvät ongelmat itse ja keksin luovia ratkaisuja erilaisiin tilanteisiin	5
2	Osaan kuunnella muita ihmisiä	
	En kuuntele muita ihmisiä, tiedän itse parhaiten mitä teen	0
	Kuuntelen vain samaa sukupuolta olevaa esimiestäni	1
	Kuuntelen yleisesti samaa sukupuolta olevia henkilöitä, mikäli arvostan heitä	2
	Kuuntelen myös eri sukupuolta olevaa esimiestä sekä samaa sukupuolta olevia arvostamiani henkilöitä	3
	Kuuntelen eri sukupuolta olevaa esimiestä ja henkilöitä, mikäli arvostan heitä	4
	Kuuntelen aina, mitä sanottavaa toisilla ihmisillä on riippumatta siitä, missä asemassa tai mitä sukupuolta he edustavat	5
3	Otan vastaan ohjeita muilta ihmisiltä	
	Tiedän mitä teen, en tarvitse ohjeita muilta	0
	Otan vastaan ohjeita saamaa sukupuolta olevalta esimieheltäni	1
	Otan vastaan ohjeita eri sukupuolta olevalta esimieheltäni	2
	Otan vastaan ohjeita myös samaa sukupuolta olevilta työkavereiltani	3
	Otan vastaan ohjeita aina esimieheltäni sekä arvostamiltani työkavereilta	4
	Otan aina vastaan ohjeita esimiehiltäni sekä työkavereiltani riippumatta heidän sukupuolestaan tai asemastaan	5

4	Hallitsen ajankäyttöäni	
	Tarvitsen selkeän aikataulun, että saan työni tehtyä, olen melkein aina myöhässä	0
	Minulla on usein kiire työssäni ja olen usein myöhässä tehtävissäni	1
	Minulla voi joskus olla kiire, mutta saan työni tehtyä ajallaan	2
	Teen työni ajallaan, mutta en ehdi suunnittelemaan mitään etukäteen	3
	Pystyn suunnittelemaan jonkin verran työtäni ja saan työni tehtyä aina ajallaan	4
	Pystyn suunnittelemaan työtäni ja tekemään työni suunnitelmani mukaan ilman kiirettä	5
5	Haluan oppia ja kehittyä työssäni	
	Minulle riittää, että teen vain työni	0
	Haluan oppia uusia asioita vain, jos en osaa jotakin työtehtävää	1
	Haluan oppia uusia asioita työssäni, jos esimieheni niin haluaa	2
	Haluan oppia uusia asioita, koska haluan tehdä vaativampia työtehtäviä	3
	Haluan oppia uusia asioita, koska haluan palvella asiakkaitani mahdollisimman hyvin	4
	Haluan oppia ja kehittää itseäni selviytyäkseeni paremmin tulevaisuudenkin työtehtävistä organisaatiossani	5
6	Osaan kertoa oman mielipiteeni toisille ihmisille	
	Mielipiteillääni ei ole väliä, miksi kertoisin niistä kenellekään	0
	Osaan joskus kertoa mielipiteeni, mikäli minulta kysytään sitä	1
	Osaan aina kertoa mielipiteeni, jos sitä kysytään minulta	2
	Osaan itse joskus kertoa mielipiteeni kysymättäkin, jos tunnen ympärillä olevat ihmiset	3
	Osaan usein kertoa mielipiteeni kysymättäkin, varsinkin jos tunnen ihmiset hyvin	4
	Osaan milloin tahansa kertoa vieraillekin ihmisille mielipiteeni, jos pidän sitä tärkeänä	5
7	Suhtaudun myönteisesti työn tekemiseen	
	Minulle ei ole väliä onko minulla työtä vai ei	0
	Teen työtä, koska jotenkin minun on elätettävä itseni, saan rahaa	1
	Teen työtä, koska haluan kotoutua ja tuntea kuuluvani suomalaiseen yhteiskuntaan	2
	Teen työtä, koska saan mielekästä tekemistä ja tapaan uusia ihmisiä	3
	Teen työtä, koska haluan oppia uutta sekä saada uusia verkostoja itselleni	4
	Teen työtä, koska haluan että organisaationi menestyy ja minä sen mukana	5

8	Osaan ottaa vastaan palautetta	
	Tiedän mitä teen, enkä kaipaa palautetta keneltäkään	0
	Osaan ottaa vastaan palautetta samaa sukupuolta olevalta esimieheltäni	1
	Osaan ottaa vastaan palautetta myös eri sukupuolta olevalta esimieheltäni	2
	Osaan ottaa vastaan palautetta myös samaa sukupuolta olevilta työkavereiltani	3
	Osaan ottaa palautetta vastaan myös eri sukupuolta olevilta itseäni vanhemmilta työkavereiltani	4
	Osaan ottaa palautetta vastaan riippumatta siitä kuka sitä antaa minulle	5
	Suomalaisen työelämän tuntemus	
1	Työn hakeminen	
2	Suomalaisen työelämän pelisäännöt	
3	Suomalaisen työlainsäädännön tuntemus	
4	Suomalaisten ammattien tuntemus	
5	Työpaikan roolit	
6	Suomalaisessa työyhteisössä toimiminen	
7	Suomalaisuuden kaltaisuus	
8	Työturvallisuus	
1	Tiedän, miten työtä haetaan	
	En osaa hakea työtä Suomessa	0
	Osaan soittaa työpaikalle, jos kaverini kertoo siitä ja suosittelee sitä minulle	1
	Tiedän, mistä löydän avoimia työpaikkoja ja osaan tehdä hakemuksen sähköpostilla	2
	Tiedän, mistä löydän avoimia työpaikkoja ja osaan tehdä työhakemuksen ja CV:n Wordilla	3
	Tiedän, mistä löydän avoimia- ja piilotyöpaikkoja ja osaan hakea niitä sähköisesti tai kirjallisella hakemuksella	4
	Tiedän, mistä löydän avoimia- ja piilotyöpaikkoja ja osaan hakea työtä eri väyliä pitkin sekä valmistautua työhaastatteluun	5
2	Tiedän suomalaisen työelämän pelisääntöjä	
	Onko suomalaisilla jotain omia sääntöjä?	0
	Noudatan sovittuja työaikoja	1
	Noudatan sovittuja työaikoja ja ilmoitan heti, jos myöhästyn työstä	2
	Jos olen sairaana, ilmoitan siitä esimiehelleni viimeistään silloin, kun työpäiväni pitäisi alkaa	3
	Noudatan sovittuja työaikoja ja jos minulla on oma meno työaikana, sovin siitä etukäteen esimieheni kanssa	4
	Ilmoitan aina työhöni liittyvistä muutoksista esimiehelleni viipymättä ja teen aina sovitut työtunnit	5

3	Tiedän suomalaisen työlainsäädännön sisällön	
	En tiedä, mitä tarkoittaa työlainsäädäntö	0
	Tiedän, mitä pitää sopia työsopimuksessa	1
	Tiedän, mitä koeaika tarkoittaa	2
	Tiedän, mitä velvollisuuksia työnantajalla on työpaikalla (tasavertaisuus, työturvallisuus, palkka jne.)	3
	Tiedän, mitä velvollisuuksia minulla on työntekijänä (työn tekeminen, työturvallisuus) työpaikalla	4
	Tiedän, miten työsuhteen ehdoista sovitaan Suomessa	5
4	Tunnen suomalaisten ammattien sisällön	
	En tiedä mitään Suomessa siitä ammatista, johon haluan töihin	0
	Tiedän yksittäisiä työtehtäviä ko. suomalaisesta ammatista omien mielikuvieni perusteella	1
	Tiedän yksittäisiä työkokonaisuuksia ja niihin liittyviä työtehtäviä kuvien ja kuulemani perusteella suomalaisesta ammatista	2
	Olen kuullut kavereiltani suomalaisesta ammatista ja tiedän tärkeimmät työkokonaisuudet ja joitakin niihin liittyviä työtehtäviä	3
	Olen ottanut selvää ammatista Suomessa ja tiedän useimmat työkokonaisuudet ja monia niihin liittyviä työtehtäviä	4
	Minulla on jo työkokemusta tulevasta ammatistani Suomessa ja tiedän erinomaisesti siihen liittyvistä työkokonaisuuksista	5
5	Tiedän, millaisia rooleja työpaikoilla on	
	En ymmärrä, mitä roolit ovat	0
	Tiedän, mitä työntekijä tekee	1
	Tiedän, mitä lähiesimies tekee	2
	Tiedän mitä organisaation johtajat tekevät	3
	Tiedän, mitä työpaikkaohjaajat tekevät työpaikalla	4
	Tiedän, mitä työsuojeluviranomaiset tekevät työpaikalla	5
6	Tiedän, kuinka suomalaisessa työyhteisössä toimitaan	
	Teen vain työni, eikä se riitä	0
	Tervehdin aamulla muita työntekijöitä, vaikka en tunne kaikkia kovin hyvin	1
	Osaan jutella lähimpien työkavereideni ja esimieheni kanssa työstä	2
	Autan työkavereitani, jos pystyn, yhteistyö on tärkeää	3
	Osaan tehdä töitä sekä naisten että miesten kanssa	4
	Arvostan ja kunnioitan kaikkia ihmisiä työpaikalla tasavertaisina	5

7	Osaan toimia suomalaisella työpaikalla kuin suomalainen työntekijä	
	En ymmärrä, mitä suomalaisuus tarkoittaa	0
	Osaan pukeutua suomalaiselle työpaikalle kuten suomalaiset pukeutuvat	1
	Osaan puhua suomea suomalaisten kanssa	2
	Ymmärrän työpaikan viralliset ja epäviralliset ohjeet ja säännöt ja osaan toimia niiden mukaisesti	3
	Ymmärrän suomalaisen ammatin sisällön ja osaan toimia ammatissa kuten suomalainen kollega	4
	Olen sitoutunut työhöni ja työyhteisööni ja haluan tehdä parhaani organisaationi eteen	5
8	Tiedän mitä työturvallisuus asiat tarkoittavat työpaikalla	
	Tiedän, että työssä ei saa tulla vammoja	0
	Tiedän, millainen työasu ja työkengät minulla pitää olla työssä	1
	Tiedän, millaisia kortteja/passeja ammatissa pitää olla suoritettuna	2
	Tiedän, että työpaikan siisteys on osa työturvallisuutta	3
	Tiedän, miten nostan tavaroita turvallisesti työssä	4
	Tiedän, että työturvallisuus kuuluu sekä työnantajalle että minulle työpaikalla	5
	Kielitaito	
1	Ei apuvälineiden tarvetta	
2	Luku- ja kirjoitustaito omalla kielellä	
3	Puheen ymmärtäminen	
4	Puhuminen	
5	Tekstin ymmärtäminen	
6	Kirjoittaminen	
7	Selviytyminen sosiaalisissa tilanteissa	
8	Muu kielitaito	
1	Tarvitsen apuvälineitä (esim. kuvia, puhelinta) arjessa selviytyäkseni	
	Tarvitsen aina apuvälineitä	0
	Tarvitsen usein myös arjen erilaisissa tilanteissa	1
	Tarvitsen joskus arjen tilanteissa ja aina asioidessani viranomaisten kanssa	2
	Tarvitsen usein asioidessani viranomaisten kanssa	3
	Tarvitsen joskus viranomaisten kanssa asioidessani	4
	En tarvitse apuvälineitä arjessa enkä viranomaisten kanssa asioidessa	5
2	Osaan lukea - ja kirjoittaa omalla kielelläni	
	En osaa lukea enkä kirjoittaa kotikielelläni	0
	Osaan lukea ja kirjoittaa muutamia tuttuja sanoja	1
	Osaan lukea ja kirjoittaa lyhyitä lauseita	2
	Osaan lukea ja kirjoittaa muutamia sivuja minulle tutuista aiheista	3
	Osaan lukea ja kirjoittaa pitkiäkin asiatekstejä minua kiinnostavista aiheista	4
	Osaan lukea ja kirjoittaa vaikeitakin tekstejä ja ilmaista itseäni	5

3	Ymmärrän, kun minulle puhutaan suomea	
	En ymmärrä mitään mitä minulle puhutaan	0
	Ymmärrän yksittäisiä tuttuja sanoja hitaasti puhuttuna	1
	Ymmärrän hidasta ja selkeää puhetta arjen tilanteissa	2
	Ymmärrän selkeällä yleiskielellä puhuttua puhetta yleisistä asioista	3
	Ymmärrän puheesta pääajatuksat ja abstraktejakin asioita, pystyn seuraamaan luentoa tai elokuvaa sujuvasti	4
	Ymmärrän selkeää yleiskieltä kaikissa sosiaalisissa tilanteissa sekä koulutuksessa ja työelämän tilanteissa	5
4	Osaan puhua suomea	
	En osaa puhua yhtään suomea	0
	Osaan puhua yksinkertaisia lauseita tutuista aiheista	1
	Osaan puhua tavanomaisissa puhetilanteissa ja pystyn kertomaan arkiasioistani	2
	Osaan keskustella minua kiinnostavista asioista ja ilmaisemaan mielipiteitäni	3
	Pystyn osallistumaan useimpiin vuorovaikutustilanteisiin suomalaisten kanssa	4
	Pystyn tehokkaaseen vuorovaikutukseen suomalaisten kanssa, osaan keskustella, neuvotella ja ilmaista itseäni	5
5	Ymmärrän suomenkielistä tekstiä	
	En ymmärrä lainkaan kirjoitettua tekstiä	0
	Ymmärrän muutamia yksinkertaisia lauseita	1
	Ymmärrän lyhyitä yksinkertaisia tekstejä tutuista ja konkreettisista aiheista	2
	Ymmärrän tekstin pääasiat ja pystyn hakemaan tietoa itseäni kiinnostavista asioista	3
	Pystyn lukemaan itsenäisesti muutaman sivun pituisia tekstejä kuten lehtiartikkeleita, ohjeita jne.	4
	Pystyn itsenäisesti lukemaan useita sivuja pitkiä eri tarkoituksiin laadittuja tekstejä kuten kaunokirjallisuutta	5
6	Osaan kirjoittaa suomen kielellä	
	En osaa kirjoittaa yhtään suomen kielellä	0
	Osaan kirjoittaa yksittäisiä yksinkertaisia lauseita ja ilmauksia	1
	Osaan kirjoittaa itselleni tarpeellisia tekstejä, osaan ilmaista aikaa ja paikkaa tekstissäni	2
	Osaan kirjoittaa yhtenäisen ja ymmärrettävän asiatekstin	3
	Osaan kirjoittaa selkeitä ja yksityiskohtaisia tekstejä erilaisista minua kiinnostavista aiheista	4
	Osaan kirjoittaa esseiden, yksityiskohtaisia ja monimutkaisiakin tekstejä myös kuvitelluista aiheista	5

7	Selviydyn erilaisissa sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa suomen kielellä	
	En osaa keskustella opettajani kanssa helpoistakaan asioista	0
	Pystyn puhumaan suomalaisen ystävän kanssa helpoista aiheista suomen kielellä	1
	Pystyn asioimaan kaupassa ja suomalaisten ystävien kanssa suomen kielellä	2
	Pystyn asioimaan lääkärissä, kelassa tai työvoimatoimistossa suomen kielellä	3
	Pystyn hoitamaan omat sekä perheenjäsenteni asiat useimmissa tilanteissa suomen kielellä	4
	En tarvitse tulkkia erilaisissa vuorovaikutustilanteissa lainkaan, selviän kaikesta suomen kielellä	5
8	Vieraiden kielten puhuminen	
	Puhun sujuvasti vain kotikielelläni	0
	Puhun myös suomea kotikieleni lisäksi	1
	Puhun yhtä muuta kieltä näiden lisäksi	2
	Puhun kahta muuta kieltä näiden lisäksi	3
	Puhun kolmea muuta kieltä näiden lisäksi	4
	Puhun neljää tai useampaa muuta kieltä näiden lisäksi	5

Liite 2. Työelämävalmiuksien arviointilomakkeen toinen versio

Työelämävalmiuksien arviointi		
	Taustatiedot	
	Nimi:	
	Koulutus kotimaassa/ muualla:	
	Koulutus Suomessa:	
	Työkokemus kotimaassa/ muualla:	
	Työkokemus Suomessa	
	Verkostot Suomessa:	
	Luku- ja kirjoitustaito omalla kielellä:	
	Muu kielitaito:	
	Arvioi seuraavia ominaisuuksia ja taitoja asteikolla 0-5	
	0= ei kuvaa minua lainkaan	
	1= Kuvaa minua hiukan	
	2= Kuvaa minua jonkin verran	
	3= Kuvaa minua melko hyvin	
	4= Kuvaa minua hyvin	
	5= Kuvaa minua erinomaisesti	
	Työelämän perustaidot	PVM
1	Tiedän, miten työtä voi hakea	
2	Osaan käyttää tietokonetta	
3	Osaan noudattaa työaikoja	
4	Osaan suunnitella työtäni niin, että minulla ei ole kiire	
5	Osaan noudattaa työelämän sääntöjä	
6	Osaan tehdä työni niin, etten aiheuta vaaraa itselleni enkä muille	
7	Tunnen oikeuteni työntekijänä	
8	Tunnen velvollisuuteni työntekijänä	
	Viestintä- ja vuorovaikutusvalmiudet	PVM
1	Osaan muuttaa toimintaani saamani palautteen mukaan	
2	Teen työtä mielelläni ryhmässä	
3	Osaan kertoa oman mielipiteeni muille	
4	Kuuntelen ja arvostan toisten mielipiteitä	
5	Ymmärrän, kun minulle puhutaan suomea	
6	Osaan puhua suomea toisten kanssa	
7	Ymmärrän suomeksi kirjoitettua tekstiä	
8	Osaan kirjoittaa suomen kielellä	

	Yleiset työelämävalmiudet	PVM
1	Osaan ratkoa ongelmia	
2	Osaan hakea tietoa eri lähteistä	
3	Haluan kehittyä ja oppia uutta	
4	Olen valmis muutokseen työssä	
5	Työn tekeminen on minulle tärkeää	
6	Otan vastuun omista töistäni	
7	Osaan aloittaa työt ilman esimiehen käskyä	
8	Pystyn joustamaan, jos suunnitelmat muuttuvat	

Liite 3. Työelämävalmiuksien lopullinen arviointilomake

Päivämäärä: _____._____.20__

TAUSTATIEDOT**Nimi:****Koulutus kotimaassa/ muualla:**

1.

2.

3.

Koulutus Suomessa**Työkokemus kotimaassa/ muualla:**

1.

2.

3.

Työkokemus Suomessa:**Kielitaito:**

Hygieniapassi

Ensiapu 1

Työturvallisuuskortti

	Kyllä	Ei
Hygieniapassi		
Ensiapu 1		
Työturvallisuuskortti		

Arvioi seuraavia taitojasi asteikolla 0-5

- 0= ei kuvaa minua lainkaan
 1= Kuvaa minua hiukan
 2= Kuvaa minua jonkin verran
 3= Kuvaa minua melko hyvin
 4= Kuvaa minua hyvin
 5= Kuvaa minua erinomaisesti

Työelämän perustaidot

Taito	0	1	2	3	4	5
Osaan hakea työpaikkaa						
Osaan käyttää tietokonetta						
Osaan noudattaa työaikoja						
Osaan suunnitella omaa työtäni						
Osaan noudattaa työpaikan sääntöjä						
En aiheuta työssä vaaraa itselleni enkä muille						

Viestintä- ja vuorovaikutustaidot

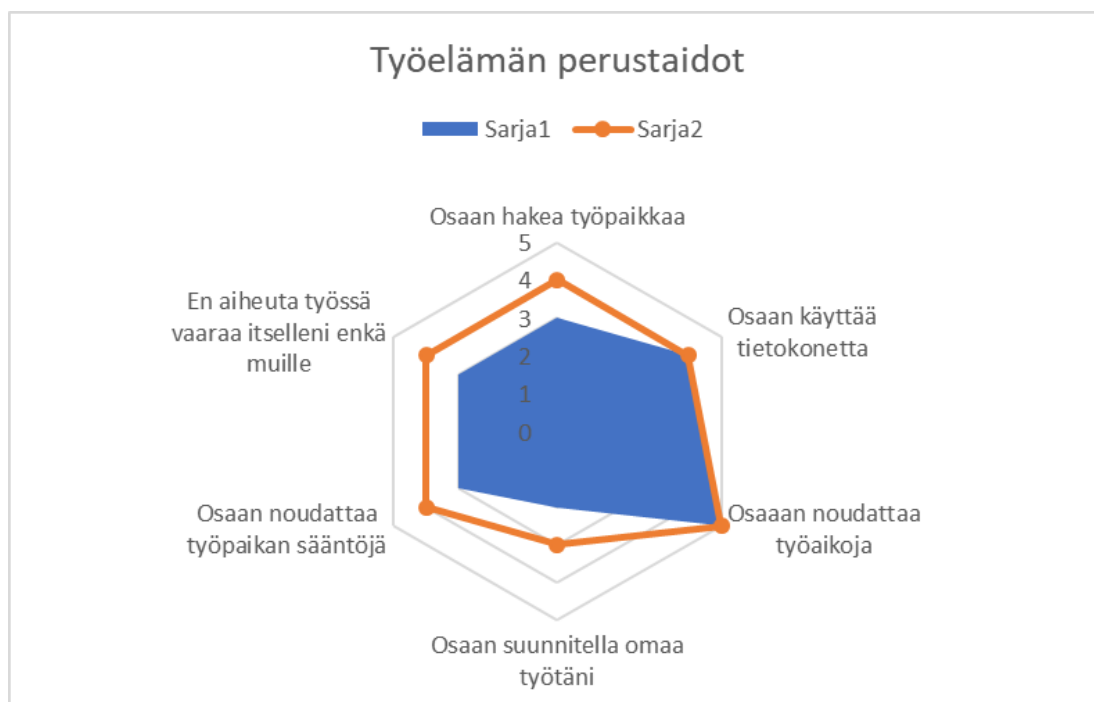
Taito	0	1	2	3	4	5
Osaan muuttaa toimintaani, jos saan palautetta						
Teen työtä mielelläni ryhmässä						
Ymmärrän, kun minulle puhutaan suomea						
Osaan puhua suomea toisten kanssa						
Ymmärrän suomeksi kirjoitettua tekstiä						
Osaan kirjoittaa suomen kielellä						

Yleiset työelämätaidot

Taito	0	1	2	3	4	5
En tarvitse ohjausta, kun teen työtä						
Haluan kehittyä ja oppia uutta						
Työn tekeminen on minulle tärkeää						
Otan vastuun omasta työstäni						
Osaan aloittaa työt ilman esimiehen käskyä						
Pystyn joustamaan, jos asiat muuttuvat						

Liite 4. Esimerkki maahanmuuttajan työelämävalmiuksista ja arviointimantin muodostumisesta

	PVM	PVM
Työelämän perustaidot	2.1.	30.5.
Osaan hakea työpaikkaa	3	4
Osaan käyttää tietokonetta	4	4
Osaan noudattaa työaikoja	5	5
Osaan suunnitella omaa työtäni	2	3
Osaan noudattaa työpaikan sääntöjä	3	4
En aiheuta työssä vaaraa itselleni enkä muille	3	4



Viestintä- ja vuorovaikutusvalmiudet	2.1.	30.5.
Osaan muuttaa toimintaani, jos saan palautetta	4	4
Teen työtä mielelläni ryhmässä	5	3
Ymmärrän, kun minulle puhutaan suomea	4	5
Osaan puhua suomea toisten kanssa	4	5
Ymmärrän suomeksi kirjoitettua tekstiä	3	4
Osaan kirjoittaa suomen kielellä	3	4



Yleiset työelämävalmiudet	2.1.	30.5.
En tarvitse ohjausta, kun teen työtä	3	4
Haluan kehittyä ja oppia uutta	5	5
Työn tekeminen on minulle tärkeää	3	4
Otan vastuun omasta työstäni	2	4
Osaan aloittaa työt ilman esimiehen käskyä	3	4
Pystyn joustamaan, jos asiat muuttuvat	3	4

