



100 POLKUA KOTOUTUMISEEN

Osaamista maahanmuuttajille työelämälähtöisesti -hankkeen julkaisu

Osaamista maahanmuuttajille työelämälähtöisesti -hanketyöryhmän jäsenet

REDU

Kinnunen Kaija, suomen kielen opettaja
Sarajärvi Katariina, pedagoginen ohjaaja
Tervo Hellevi, projektipäällikkö

EDURO-säätiö

Riipi Sari, koulutus- ja työhönvalmentaja
Wanswett Suvi, työvalmentaja
Ylianttila Elina, yksilövalmentaja, hankekoordinaattori

SAURA-säätiö

Kellokumpu Mikko, yksilö- ja työhönvalmentaja

Rahoittaja:

Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, Euroopan unioni- Euroopan sosiaalirahasto, Vipuvoimaa EU:lta 2014-2020.

Julkaisun kirjoittaja: Hellevi Tervo

Taitto: Henna Jokinen

Painotalo: Erweko Oy

SISÄLLYS

1. Johdanto

2. Maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista edistävän OSMA-toimintamallin rakentuminen

2.1. Asiakkaaksi OSMAan

- Asiakkuuden käynnistyminen

- Asiakkaiden ohjautuminen hankkeeseen ja asiakaskriteerit

- Hankkeen palveluissa olleiden asiakkaiden taustatietoja

- Kehittämisehdotuksia asiakkuuteen liittyen

2.2. Osaamisen kartoitus

- Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS

- Kehittämisehdotuksia osaamisen kartoitusvaiheeseen

2.3. Osaamisen vahvistaminen

- Samanaikaisohjaus asiakkaiden tukena

- Kehittämisehdotuksia osaamisen vahvistamiseen liittyen

2.4. Työhön/koulutukseen siirtyminen

- Hankkeen palveluissa olleiden asiakkaiden siirtymät

- Siirtymävaiheen tukitoimet

- Työnantaja- ja koulutusyhteistyö

- Osaamismerkkit ja todistukset

- Kehittämisehdotuksia siirtymävaiheeseen liittyen

3. Yhteenvetoa maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista edistävästä OSMA-toimintamallista

Liitteet

1. Johdanto

Tässä julkaisussa kuvataan Osaamista maahanmuuttajille työelämälähtöisesti (OSMA) -hankkeessa vuosina 2016–2019 kehitettyä toimintamallia, jota toteuttamalla on pyritty edistämään maahanmuuttajien pääsyä työhön ja koulutukseen.

OSMA-hankkeen lähtökohtana oli nopeasti lisääntynyt maahanmuuttajien määrä syksystä 2015 alkaen, jolloin koko Suomi Lappi mukaan lukien oli haasteellisen maahanmuuttotilanteen edessä. Toisena lähtökohtana oli kiinnostus kehittää uudenlaista osaamista ja toimintatapoja kotouttamistoiminnan tukemiseen. Rovaniemen koulutuskuntayhtymä (REDU), Eduro-säätiö ja Saura-säätiö suunnittelivat yhteisen kehittämishankkeen, jonka tavoitteena oli osaamisperusteisen, työpainotteisen, työelämätaitojen ja suomen kielen taidon vahvistamiseen perustuvan kotouttamismallin laatiminen. Lisäksi tavoitteena oli kotouttamiseen osallistuvien toimijoiden yhteistyön vahvistuminen, jotta maahanmuuttajien palveluprosessit saataisiin mahdollisimman sujuviksi. Hankeorganisaatioiden lähtökohtaisena vahvuutena olivat REDUn kokemus maahanmuuttajien ammatillisesta ja ammatilliseen koulutukseen valmentavasta koulutuksesta ja säätiöiden työelämän olosuhteita vastaavat oppimisympäristöt sekä valmennusosaaminen koskien erityistä tukea tarvitsevia asiakkaita.

Hanke käynnistyi syksyllä 2016 Euroopan sosiaalirahaston tuella ja sen toiminta-aika oli 1.8.2016–31.7.2019. Rahoituspäätöksen teki Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus. Hanke sisältyi toimintalinjaan Työllisyys ja työvoiman liikkuvuus sekä erityistavoitteeseen Nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen. Omarahoitusosuudesta vastasivat Rovaniemen koulutuskuntayhtymä REDU sekä Rovaniemen ja Kemijärven kaupungit.

Hankkeen käytännön työssä toimi säätiöiden ja REDUn yhteinen 10–12 henkilön muodostama hanketyöryhmä, johon kuului projektipäällikön lisäksi opettajia ja valmentajia. Hanketyöryhmän tukena toimi ohjausryhmä, johon hankeorganisaatioiden lisäksi kuului yrittäjien, maahanmuuttajien, TE-toimiston, ELY-keskuksen sekä Rovaniemen ja Kemijärven kaupunkien edustaja.

Hankkeen kehittämistoiminnasta muotoutui OSMA-toimintamalli, joka on vaiheittain etenevä prosessi. Tämä julkaisu seuraa prosessin eri vaiheita. Prosessin vaiheiden kuvaukseen on sisällytetty niihin liittyviä kehittämisideoita.

2. Maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista edistävän OSMA-toimintamallin rakentuminen

OSMA-toimintamalli on rakennettu vaiheittain eteneväksi prosessiksi. Se sisältää seuraavat vaiheet: asiakkaaksi OSMAan, osaamisen kartoitus, osaamisen vahvistaminen sekä työhön/koulutukseen siirtyminen. Vaiheet eivät ole käytännössä täysin erillisiä vaan esimerkiksi osaamisen vahvistamista sisältyy kartoitusvaiheeseen ja valmentautuminen työhön/koulutukseen siirtymiseen voi käynnistyä jo osaamisen vahvistamisen vaiheessa. Vaiheet on kuvattu omia prosesseinaan, jotta saadaan mahdollisimman selkeä kuva toimintamallista.

2.1 Asiakkaaksi OSMAan

Asiakkuuden käynnistyminen

TE-toimiston asiantuntijoilla oli merkittävä rooli asiakkaiden ohjaamisessa hankkeen palveluihin. Asiakkaan näkökulmasta keskeistä tässä vaiheessa olivat kysymykset *Mitä tavoittelen?* ja *Miten pääsen palveluun?* TE-toimiston asiantuntijat laativat työttömänä työnhakijana oleville maahanmuuttaja-asiakkaille kotoutumis- tai työllistymissuunnitelmat ja ohjasivat koulutus- ja työmarkkinasuuntautuneet asiakkaat tutustumaan OSMAan. Asiantuntijat keskustelivat asiakkaan luvalla OSMA:n asiakasohjauksesta vastaavien yksilövalmentajien kanssa ja arvioivat palvelun sopivuutta kullekin potentiaaliselle asiakkaalle. Asiakkaiden statukseksi oli määritelty työkokeilu, mikä tarkoitti työkokeiluun liittyvien säästöjen puitteissa toimimista. Asiakkuuteen tarvittava työkokeilusopimus laadittiin yhteistyössä asiakkaan ja TE-toimiston asiantuntijan kanssa.

Asiakkaiden ohjautuminen hankkeeseen ja asiakaskriteerit

Asiakkaiden ohjautumiseksi hankkeeseen käynnistettiin yhteistyö TE-toimistossa maahanmuuttajia ohjaavien asiantuntijoiden kanssa. 16.10.2016 pidettiin ensimmäinen tiedotustilaisuus, joka kohdistui koko Lapin TE-toimiston henkilökunnalle. Tutustumisen jälkeen säätiöiden yksilövalmentajat ja TE-toimiston asiantuntijat aloittivat yhteydenpidon asiakkaiden saamiseksi hankkeen palveluihin. Tämän lisäksi ajankohtaisia asiakasohjaukseen liittyviä asioita käsiteltiin 1–2 kuukauden välein pidetyissä yhteistyöpalaverissa.

Asiakasohjaus osoittautui heti hankkeen alkupuolella erittäin vaativaksi ja sen eteen saatiin ponnistella koko hankekauden ajan. Asiakaskriteereiden käsittely ja suhteuttaminen TE-toimiston asiakkaina oleviin työttömiin maahanmuuttajiin sekä kriteereiden mukaisten asiakkaiden ohjautuminen muihin kotouttamispalveluihin olivat kysymyksiä, joita käsiteltiin lukuisissa kokouksissa, neuvotteluissa ja työpajoissa.

TE-toimistoyhteistyön lisäksi asiakkaiden ohjautumista hankkeeseen edistettiin yhteistyöllä kuntien työllisyysyksiköiden ja maahanmuuttososiaalityön kanssa. Lisäksi hankkeesta tiedotettiin maahanmuuttajien kanssa toimivia järjestöjä ja yhdistyksiä. Hanketoimijat olivat myös suoraan yhteydessä paikkakuntiansa palvelujen ulkopuolella oleviin asiakkaisiin. Suorat yhteydenotot potentiaalsiin asiakkaisiin ja heidän perheisiinsä korostuivat erityisesti Kemijärvellä. Maahanmuuttajilla oli mahdollisuus hakeutua asiakkaaksi myös itse olemalla yhteydessä työntekijöihin tai tulemalla jokaviikkoiselle avoimelle OSMA-tutustumiskäynnille. Asiakkaita ohjautui jonkin verran myös kotoutumiskoulutuksista ja oppilaitoksista.

Alkuperäinen tavoite oli saada 130 kriteerit täyttävää maahanmuuttajaa hankkeeseen mukaan. Maahanmuuttajien tulo hankkeen toiminta-alueelle kuitenkin väheni nopeasti. Lisäksi keskeisenä kriteerinä olevan oleskeluluvan käsittelyajat olivat melko pitkiä. Muun muassa näistä syistä johtuen oikea-aikaisten asiakkaiden määrä oli oletettua pienempi. Kesällä 2017 tehtiin hankkeen muutossuunnitelma, jossa Saura-säätiölle suunniteltujen asiakkaiden määrää vähennettiin kymmenellä ja alkuperäisiä asiakaskriteerejä tarkennettiin.

Osma-hanke oli tarkoitettu maahanmuuttajille

- jotka ovat saaneet oleskeluluvan, ja joille on tehty kotoutumissuunnitelma sekä palvelutarpeen arviointi TE-toimistossa
- jotka ovat suorittaneet kotoutumiskoulutuksen orientoivan jakson ja moduuli 1:n tai vastaavan. Moduuli 1 = asiakas on saavuttanut vahvan taitotason A 1.3 (toimiva alkeiskielitaito) kaikilla kielen osa-alueilla ja joillakin mahdollisesti tason A 2.1 (peruskielitaidon alkuvaihe).
- jotka ovat kotoutumisajalla, mutta myös muut oleskeluluvan saaneet, joilla kotoutuminen on vielä kesken. Kotoutuminen= opitaan kieltä, löydetään työpaikka tai opiskelupaikka, saadaan kontakteja suomalaiseen yhteiskuntaan.
- jotka ovat suuntautumassa työelämään tai koulutukseen.
- joille työpainotteinen kielen ja työelämätaitojen opiskelu on oppimisen kannalta tarkoituksenmukaista.

Hankkeeseen ohjautui yhteensä 122 asiakasta. Työkokeiluasiakkaita oli 99, joiden lisäksi 23 alueen muissa palveluissa olevaa maahanmuuttajaa vahvisti osaamistaan OSMA-hankkeessa kaksi päivää. Lähtökohtaisesti työhön tai koulutukseen suuntautuvat maahanmuuttajat ovat erittäin heterogeeninen joukko. Heidän suomen kielen taitonsa sekä työ- ja työelämätaidot ovat hyvin erilaiset. Heillä on usein tuen tarvetta muuhunkin kuin työllistymiseen liittyen. Yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen onkin ollut OSMA-toimintamallin kehittämisen johtoajatuksena.

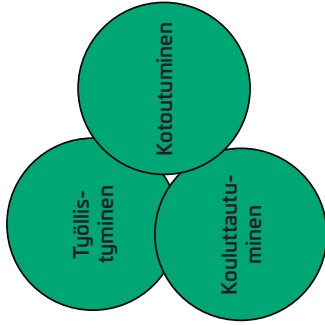
Hankkeen palveluissa olleiden asiakkaiden taustatietoja

Sukupuolten tasa-arvo osallistujien suhteen onnistui hyvin; osallistujista 59 oli naisia ja 63 miehiä. Ikäkauma painottui yli 30 vuotiaisiin. Lähtömaita oli 29. Määrällisesti eniten oli Irakista, Myanmarista, Afganistanista, Thaimaasta, Venäjältä ja Syyriasta. Liitteessä 1 on karttakuvio, johon merkitty lähtömaat ja ikäkauma. Asiakkaiden Suomessa oloaika vaihteli alle vuodesta jopa yli 20 vuoteen. Yksi kolmasosa oli käynyt lähtömaassaan alemman perusasteen koulutuksen, joillakin oli suoritettuna yliopistotason opintoja. Tulotilanteessa puolet asiakkaista oli ollut työttömänä alle 6 kuukautta ja viidesosa yli 12 kuukautta.

Kuva 1 kokoaa yhteen OSMA-palveluprosessin ensimmäisen vaiheen keskeiset elementit.

Asiakkaaksi OSMAan

Mitä tavoittelelen?



Asiakkaan ohjautuminen

Asiakskriteerit ja asiakkuuden käynnistyminen

Miten pääsen palveluun?

TE-palvelut

Säätiö / REDU

Yhteistyö

Kunnan sosiaalitoimi

Järjestöt + yhdistykset

Tutustuminen OSMAan

Sopimuksen laatiminen

Suomen kielen taitoni on liian heikko työhön tai koulutukseen.

Tarvitsin apua ja neuvogaa uravalmiina.

Paikkakunnallani ei ollut kotoutuspalveluita, anna minun päästä OSMAan.

Olin parhaimmillaan tekemällä sikiä halusin työkokemuksia.

Halusin mielekkästä tekemisestä paitsi.

Olin ollut Suomessa yli 10 vuotta, mutta en ollut päässyt työhön enkä koulutukseen.

Tarvitsin apua työnhakuun.

Halusin tuolliset nopeasti omalle alalle.

- Oleskelulupa
- Tavoitteena työ tai koulutus
- Suomen kielen toimiva alkeiskielitaito
- 18-54 -vuotias

Kehittämisehdotuksia asiakkuuteen liittyen

Keväällä 2019 OSMA-palvelun tuotteistamisvaiheessa selvitettiin, minkä tyyppisiä maahanmuuttajia OSMA-palvelu parhaiten palvelee. Aineistolähtöisen asiakasanalyysin perusteella hankkeen palveluissa olleet asiakkaat voitiin luokitella viiteen eri ryhmään:

1. Opintopolulla tai opintopolulle pääsemiseksi tukea tarvitsevat

Ovat käyneet kotokoulutukset, mutta eivät pääse koulutukseen tai työhön.

2. Työllistymiseen tukea tarvitsevat

Ovat yleensä turvapaikanhakijoita, avioliiton kautta tulleita tai työn perässä muuttaneita. Kotoutumiskoulutusten jälkeen suomen kielen taidoissa ja työnhakutaidoissa on haasteita. On ohjattu OSMAan perinteisen työhönvalmennuksen sijasta, sillä kielitukea ei ole muissa palveluissa.

3. Työllistymiseen paljon tukea tarvitsevat ja tekemällä oppijat

Kykenevät suorittamaan työhön, mutta ei ole valmiuksia opiskella suomalaisessa koulutusjärjestelmässä. Tarvitsevat paljon tukea, valmennusta sekä suomen kielen opetusta käytännön toiminnassa suorittavaan palkkatyöhön pääsemiseksi. Ovat olleet kotimaassaan tehdastyössä/linjastotyössä. On ohjattu OSMAan ehkä sen vuoksi, että kurssimuotoinen opiskelu ei onnistu ja oppiminen tapahtuu tekemisen kautta.

4. Paljon tukea tarvitsevat / erittäin heikossa työmarkkina-asemassa olevat

Kielivaikeudet ovat suuri ongelma. Tarvitsevat oman ohjaajan, kädestä pitäen opastusta. OSMA:n avulla osallisuus on lisääntynyt, eivät ole työllistymis- tai kouluttautumisasiheissa. Koulutustaso on alhainen tai sitä ei ole. Ovat pääasiassa pakolaistaustaisia. Palveluverkostossa ei ole ehkä tunnistettu asiakkaiden haasteita.

5. Ajankohta ei ole sopiva työmarkkinoille

On ensisijaisesti fyysisiä ongelmia. Ovat menossa koulutukseen tai työhön, mutta ajankohta ei ole sopiva.

Asiakasanalyysi vahvisti ohjaus- ja valmennustyössä havaitun asiakkaiden osaamistason heterogeenisuuden ja yksilöllisen ohjauksen tarpeen kotoutumisprosessin kaikissa vaiheissa. Maahanmuuttajat tarvitsevat henkilökohtaista, kasvokkain tapahtuvaa ohjausta, mikäli tavoitellaan asiakaslähtöistä ja yksilöllistä kotoutumista.

Palvelumuotoilun yhteydessä tulevaisuuden kotouttamispalveluvalikoimaan tarkoitettuna OSMA-palvelun asiakaskriteereiksi asetettiin oleskelulupa, toimiva alkeiskielitaito, TE-toimiston asiakkuus, palvelun oikea-aikaisuus ja asiakkaan sitoutuminen palveluun. Asiakasanalyysin perusteella nämä kriteerit täyttyivät ryhmiin 1–3 kuuluvilla asiakkailla. Lisäksi oikea-aikaisen palvelun varmistamiseksi asiakkaan valintaan tulee kiinnittää huomiota. Valinta suositellaan tehtäväksi yhteistyössä palvelun ostajan ja järjestäjän kanssa, esimerkiksi valintahaastattelulla. Ryhmiin 4–5 sijoittuvat asiakkaat eivät täytä oikea-aikaisuus-kriteeriä ja he tarvitsevat muita yhteiskunnan tukitoimia.

2.2 Osaamisen kartoitus

OSMA-prosessin alkuun kehitettiin osaamisen kartoitusvaihe, jonka tarkoituksena oli tunnistaa asiakkaan työ- ja työelämätaitojen sekä suomen kielen taidon osaaminen ja laatia henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) kohti työelämää tai koulutusta. Asiakkaan näkökulmasta tarkasteltuna etsittiin vastauksia kysymykseen, *Mitä osaan ja mihin pyrin?* Kartoitusvaiheessa selvitettiin myös oppimisvalmiudet ja niihin liittyvä mahdollinen tuen tarve.

Osaamisen kartoitus -vaihe kehitettiin seuraavien periaatteiden pohjalta:

- Asiakkaalla olemassa oleva osaaminen pyritään selvittämään mahdollisimman kattavasti.
- Osaamista on voinut kertyä monin eri tavoin; opintojen, työkokemuksen, harrastusten ym. kautta.
- Yksilölliset tavoitteet mahdollistavat asiakaslähtöisen valmennusprosessin.

Kartoitusvaihe käynnistyi kahden viikon pituisella orientaatiojaksolla, jonka aikana asiakkaan kanssa käytiin läpi hänen aikaisempi työ- ja koulutushistoriansa sekä selvitettiin kiinnostuksen kohteet, vahvuudet, motivaatio ja mahdolliset oppimisen esteet. Työtoiminnan yhteydessä kartoitettiin ja arvioitiin asiakkaan työelämätaitoja, työkykyä, taitoja sekä mahdollisia tuen tarpeita. Suomen kielen alkukartoituksen perusteella asiakkaalle laadittiin oman etenemistavoitteen mukainen suunnitelma.

Kartoitusvaiheen pituus vaihteli asiakaskohtaisesti yhdestä kahteen kuukauteen. Osalla asiakkaista heikko suomen kielen taito asetti haasteita asiakasprosessin käynnistymisvaiheelle. Alkuhaastattelussa ja muusakin tietojen keruussa käytettiin tarvittaessa tulkkausapua. Muita kartoitusvaiheen kriittisiä kohtia olivat lähtömaiden erilaiset koulujärjestelmät sekä opinto- ja työtodistuksissa ilmenneet puutteet. Olemassa olevan osaamisen määrittäminen perustui siten saatavilla olevan haastattelutiedon lisäksi työn tekemisen havainnointiin ja erilaisten testien tuloksiin.

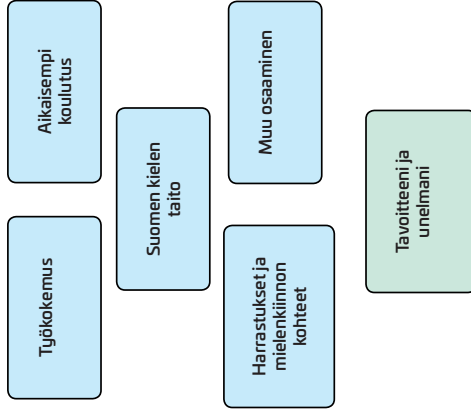
Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS

Kartoitusten käynnistyessä pohdittiin, miten kartoitusvaiheessa kertyvä tieto saadaan ohjaus- ja valmennustyöhön osallistuville näkyväksi siten, että ohjaustyöhön samanaikaisesti osallistuvat ovat reaaliaikaisesti tietoisia asiakkaan tavoitteista ja osaamisen kehittymisen edistymisestä kaikilla osaamisen alueilla. OSMA-asiakkaan henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS) varten kuvattiin maahanmuuttajataustaiselle asiakkaalle soveltuva HOKS-prosessin sisältö (liite 2) ja dokumentointialustaksi sovittiin säätiöiden asiakkaiden toiminnanohjausjärjestelmät, joita säätiöt muokkasivat hankekauden aikana paremmin tavoitteelliseen osaamisen vahvistamiseen soveltuviksi.

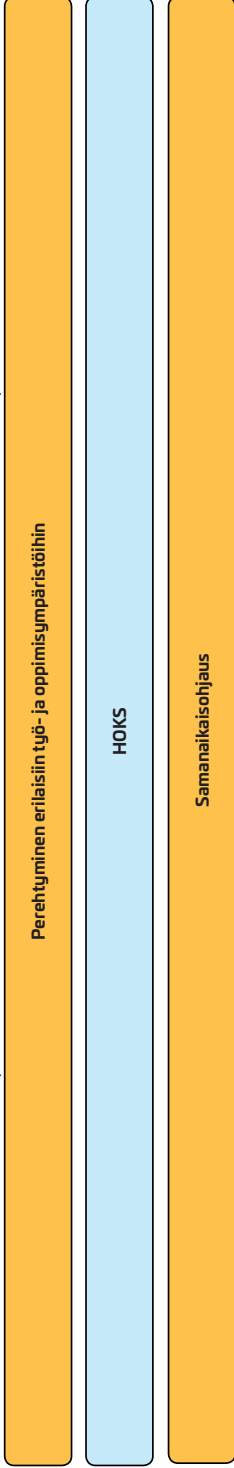
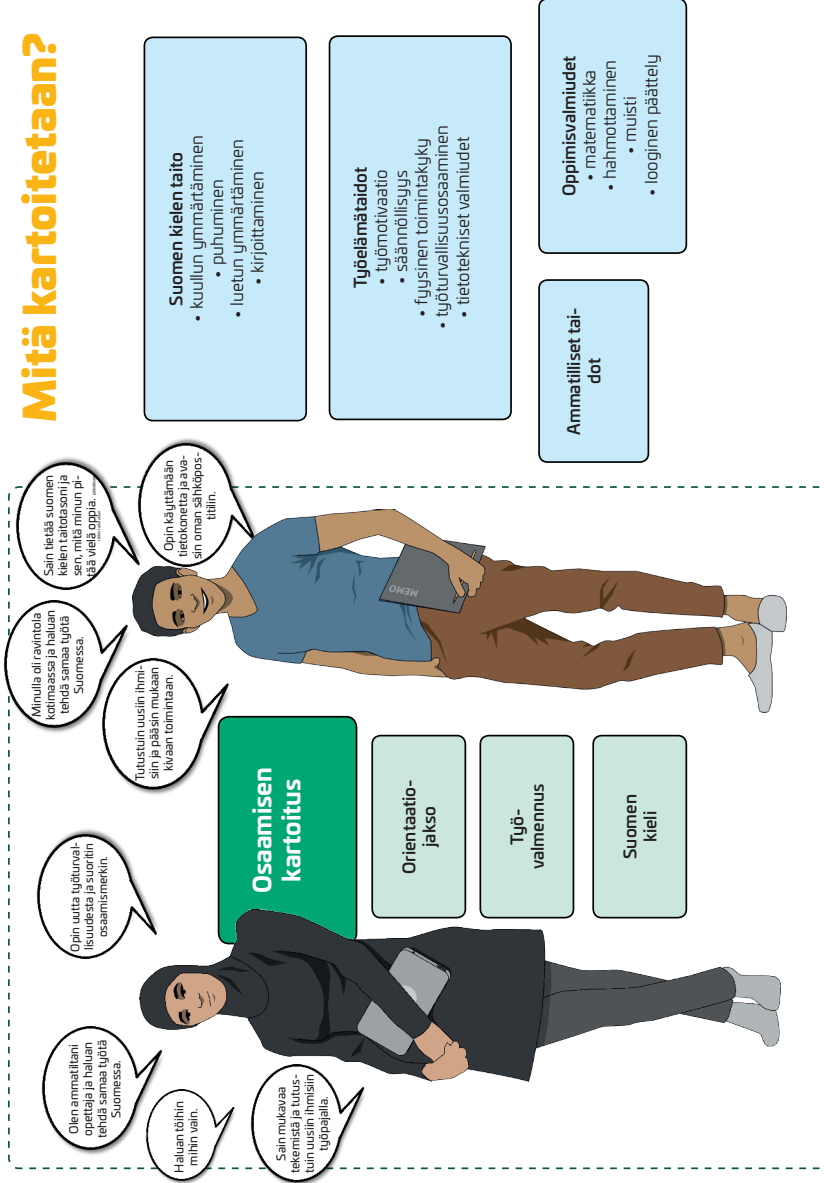
Kuvaan 2 on koottu Osaamisen kartoitusvaiheen keskeiset elementit.

Osaamisen kartoitus

Mitä osaan ja mihin pyrin?



Mitä kartoitetaan?



Kehittämisehdotuksia osaamisen kartoitusvaiheeseen

Osaamisen tunnistamiseen liittyen kehittämiskohteeksi voidaan nimetä säätiöiden työ- ja oppimisympäristöjen (työpajat) opinnollistaminen. Opinnollistaminen osana HOKS-prosessia mahdollistaa sekä koulutukseen että työhön suuntautuille asiakkaille tutkinnon perusteisiin sisältyvät tavoitteet, osaamisen vahvistamisen suunnitelman sekä kriteeriperustaisen osaamisen arvioinnin asiakkaiden siirtyessä palvelusta eteenpäin. Suurin osa molempien säätiöiden työ- ja oppimisympäristöistä oli opinnollistettu. Niissä oli siis mahdollista opiskella ammatillisia tutkintoja tai tutkinnon osia. Opinnollistamista pyrittiin mahdollisuuksien mukaan saamaan työväliseksi sekä työhön että koulutukseen suuntautuvien asiakkaiden valmennukseen, jotta tavoitteet saatiin konkreettisiksi ja hankittu osaaminen selkeästi myös kirjatuksi OSMA-todistuksiin (liite 3). Opinnollistaminen oli kuitenkin tutkintojen uudistumisen ja säätiöillä meneillään olevan kehittämistyön johdosta päivitysvaiheessa, joten sen hyödyntäminen OSMA-hankkeen asiakkaiden kanssa jäi rajalliseksi.

Opinnollistamisen lisäksi kehittämiskohteeksi osaamisen kartoitukseen voidaan nimetä henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) dokumentointi. Käytännön ratkaisuja näihin löydettiin, mutta työtä sekä dokumentaation kehittämisessä että henkilöstön osaamisen varmistamisessa riittää hankkeen päättymisen jälkeenkin.

2.3 Osaamisen vahvistaminen

Osaamisen vahvistaminen oli asiakkaan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tavoitteiden mukaista valmentautumista säätiöiden työ- ja oppimisympäristössä, ulkopuolisessa työkokeilussa, oppilaitoksessa tai avoimilla työmarkkinoilla.

Säätiöiden työ- ja oppimisympäristöistä pyrittiin löytämään asiakkaalle sopivin suhteessa hänen henkilökohtaisiin oppimistarpeisiinsa. Eduro-säätiön asiakkaat saivat valita Tietojenkäsittely-, Media ja viestintä-, Puhdistuspalvelut-, Puu ja rakennus-, Asiointi-, Apuvälinehuolto ja korjaus-, Pakkaus- ja postitus-, Työpalvelut-, Tekstiili- ja verhoilu -pajan tai Rakka-ravintolan oppimisympäristökseen. Saura-säätiöllä vaihtoehtoina olivat Kädentaidot-paja tai Kiinteistö- ja remonttipalvelut. Säätiöiden ulkopuoliset työkokeilu- ja työpaikat löytyivät enimmäkseen palvelualoilta.

Osaamisen vahvistamisen valmennus muodostui säätiöiden toteuttamasta *työvalmennuksesta*, *työhön- ja koulutusvalmennuksesta* sekä REDUn järjestämästä *suomen kielen opetuksesta ja pedagogisesta ohjauksesta*. Työvalmennuksessa tuettiin asiakkaan osaamisen hankkimista säätiön työ- ja oppimisympäristössä. Työvalmennus toteutui sekä yksilöllisesti että ryhmämuotoisena ns. tehostettuna työvalmennuksena. Asiakastyön yhteydessä havaittiin, että osalla asiakkaista on erityistä tuen tarvetta suomen kielen tai muiden asioiden oppimisessa. He saivat tehostettua työvalmennusta intensiivisempää täsmävalmennusta esimerkiksi ValPa (valmentava paja) -toiminnan avulla (ks. liite 4).

Työhönvalmennuksessa asiakas sai valmiuksia toimia suomalaisessa työelämässä. Työhönvalmennus oli ryhmä- ja yksilövalmennuksena tapahtuvaa työelämä tietouden lisäämistä, työelämä lähtöistä uravalmennusta ja työnhakuvalmennusta. Koulutusvalmennuksen tavoitteena oli auttaa asiakasta löytämään häntä kiinnostava ja hänelle soveltuva ala. Tavoitteena oli täydentää henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa koulutuksen osalta ja viedä suunnitelmia eteenpäin. Suomen kielen osaamisen vahvistaminen oli käynnistynyt jo osaamisen kartoituksen vaiheessa (liite 5). Kun asiakkaan henkilökohtaiset tavoitteet selkiytyivät työhön tai koulutukseen etenemisessä, mukaili suomen kielen opiskelu näitä tavoitteita. Pedagoginen ohjaus tuki ja kehitti asiakkaan oppimisprosessin kokonaisuutta.

Osaamisen vahvistamisen kesto vaihteli asiakaskohtaisesti muutamasta viikosta jopa yli vuoden pituiseksi. Valmennuksen kestoon säätiöllä vaikuttivat sopivan työ- tai opiskelupaikan saanti ja asiakkaan osaamistavoitteiden saavuttamiseen tarvittava aika. Asiakastyön yhteydessä hanketyöryhmä kehitti kokeilutoiminnan kautta monialaisen samanaikaisohjauksen mallin ja tuotti selkokielistä materiaalia ohjauksen tueksi. Lisäksi perehdyttiin kielitietoiseen ohjaukseen ja perehdytettiin siihen sekä säätiöiden että työpaikkojen toimijoita. Selkokielisen materiaalin tarkoituksena oli auttaa asiakasta säätiön työ- ja oppimisympäristöjen työtehtävien oppimisessa, toistuvien tehtävien muistamisessa ja suomen kielen taidon kehittämisessä. Selkokielisiä materiaaleja ovat esimerkiksi kuvakortit, videot, työohjeet sekä yksilöllisesti tuotetut ammattialakohtaiset materiaalit.

Samanaikaisohjaus asiakkaiden tukena

OSMA-hankkeen asiakkaiden ohjaustoiminnan ytimeksi muodostui monialainen samanaikaisohjaus. Samanaikaisohjauksella tarkoitetaan REDUn ja säätiöiden asiantuntijoiden ohjaustoimenpiteistä muodostuvaa kokonaisuutta, jonka keskiössä ovat asiakkaiden yksilölliset ohjaus- ja tukitarpeet. Samanaikaisohjausta toteutti työryhmä, jonka muodostivat säätiöiden valmentajat sekä koulutuskuntayhtymän suomen kielen opettaja ja pedagoginen ohjaaja. Samanaikaisohjaus oli vahvaan kumppanuuteen ja luottamukseen perustuvaa, tietosuojaan huomioon ottavaa yhteistyötä.

Samanaikaisohjauksen periaatteet olivat:

1. Avoimuus ja läpinäkyvyys

Kaikilla ohjaustyöhön osallistuvilla on tieto asiakkaan tilanteesta ja tuen tarpeista. Säännöllinen raportointi ja havaintojen kirjaaminen varmistavat, että jokaisella osapuolella on ajantasainen tieto.

2. Yhteinen keskustelu

Asiakkaan osaamisen kehittämiseen liittyviä asioita tuodaan säännöllisesti yhteiseen keskusteluun ja pohdintaan, jonka perusteella kaikki osapuolet ohjaavat asiakasta saman suuntaisesti kohti tavoitetta.

3. Ajantasaisuus

Asiakkaan suunnitelmaa päivitetään jatkuvasti.

4. Joustavuus ja jatkuvuus

Käytännön ohjaustyössä voidaan ylittää asiantuntijuuden rajat, esim. valmentajat ohjaavat suomen kielen opinnoissa, kielen opettaja osallistuu työhönvalmennukseen. Ohjaustyössä ei pidetä tarkkaa rajaa asiakkaan prosessin eri vaiheiden välillä. Tieto siirtyy suullisesti ja kirjallisesti asiakkaan siirtyessä prosessin vaiheesta seuraavaan.

5. Taloudellisuus

Vältetään päällekkäisyyksiä oppimistehtävissä ja ohjauksen sisällöissä.

Samanaikaisohjauksen onnistuminen edellytti, että kaikki ohjaustoimintaan osallistuvat olivat tietoisia asiakkaan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan kirjatuista tavoitteista ja eri osaamisalueiden kehittymisen edistymisestä. Tämän mahdollisti kerran viikossa pidetyt viikkopalaverit, joissa käytiin yhdessä läpi jokaisen asiakkaan tilanne, kirjattiin se sekä sovittiin seuraavan viikon yksilö- tai ryhmäohjauksen sisällöistä ja aikataulusta. Viikkopalavereiden lisäksi samanaikaisohjauksen onnistumisen edellytyksenä oli reaaliaikainen päivittäinen kirjaaminen ja muu tiedonvaihto.

Viikkopalaverikäytännön lisäksi samanaikaisohjauksen tueksi vakiinnutettiin Suomi pajoilla -palaverit, joissa keskityttiin asiakkaiden työpajoilla tapahtuvan suomen kielen taidon oppimiseen ja oppimisen tukemiseen. Työtä tehtiin yhdessä pajoilla toimivien valmentajien kanssa. Suomi pajoilla -työryhmä suunnitteli asiakkaiden kielitaidon vahvistamiseksi tukitoimia, tuotti runsaasti selkokielistä materiaalia ja ohjasi työ- ja oppimisympäristöjen henkilökuntaa kielitietoiseen ohjaukseen.

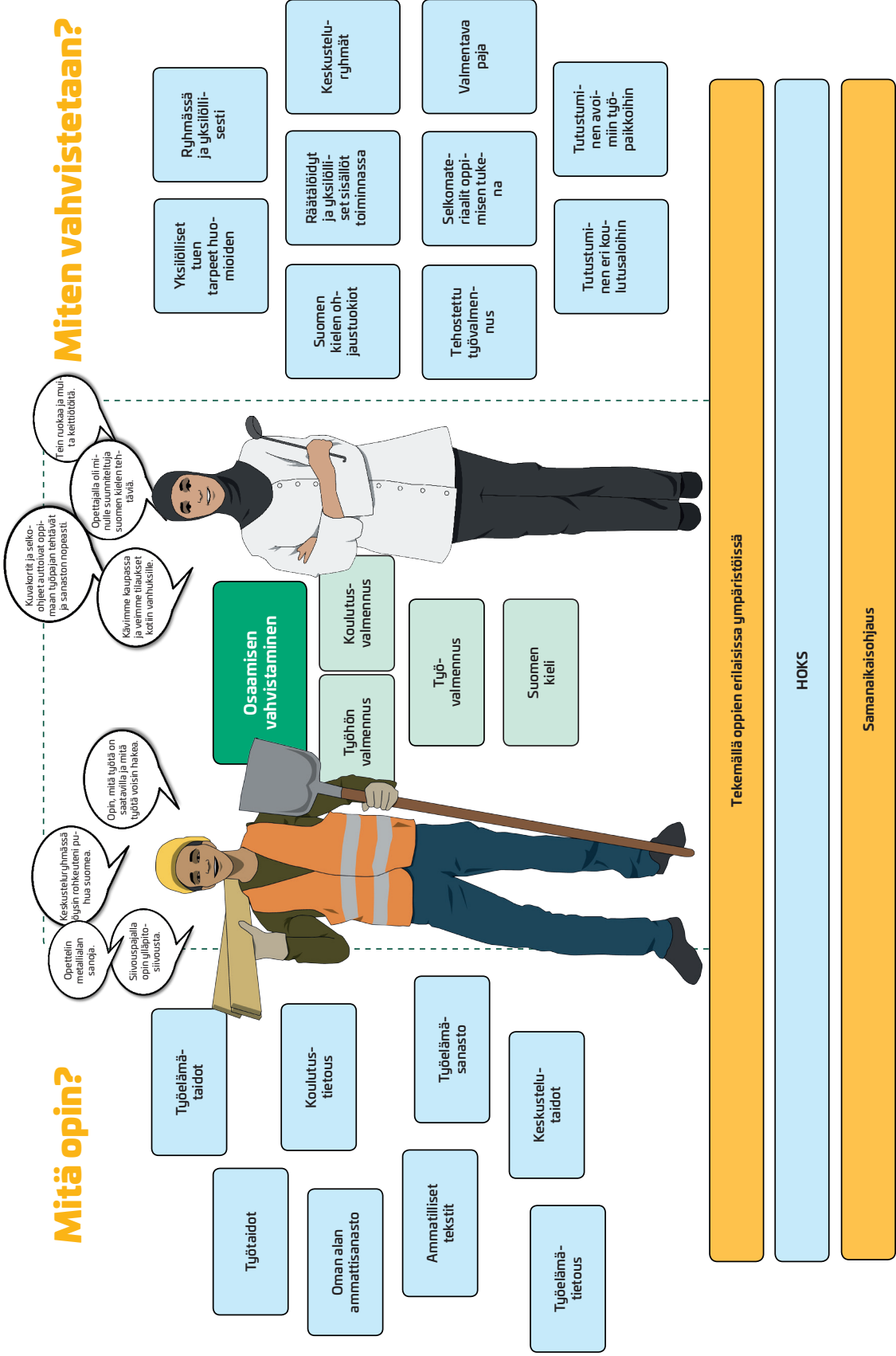
Työ- ja oppimisympäristöissä tapahtuvan välittömän samanaikaisohjauksen lisäksi ohjaustoiminnassa olivat osallisina TE-toimiston asiantuntijat, joiden kanssa asiakasohjauksesta vastaavat yksilövalmentajat tekivät tiiviisti yhteistyötä. Myös muulla maahanmuuttajien kotouttamiseen liittyvällä sidosryhmäyhteistyöllä oli välillinen vaikutus ohjauksen sisältöihin ja käytännön toteutukseen. Samanaikaisohjauksen kokonaisuus on kuvattu liitteessä 6.

Osaamisen vahvistamisen vaiheen keskeiset osa-alueet esitetään kuvassa 3.

Osaamisen vahvistaminen

Mitä opin?

Miten vahvistetaan?



Kehittämisehdotuksia osaamisen vahvistamiseen liittyen

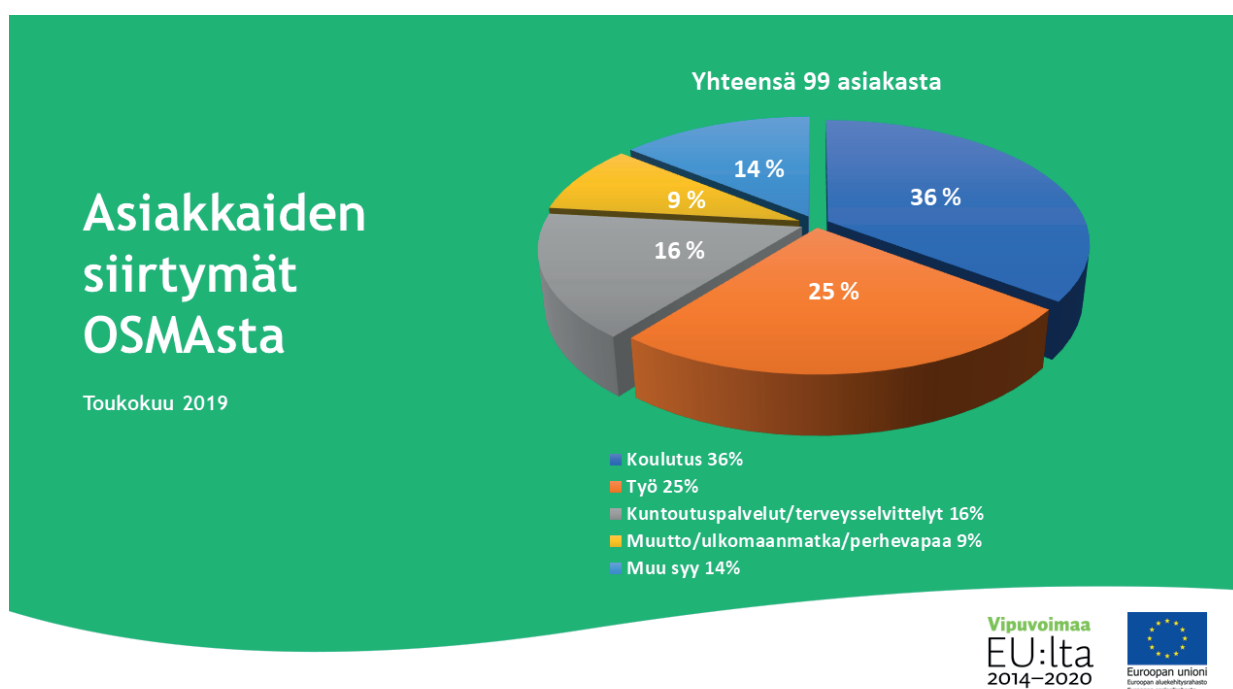
Hankkeen päätösvaiheessa osaamisen vahvistamisvaiheen kehittämiskohteeksi voidaan nimetä kielitietoinen ohjaus. Kielitietoisuuden merkitys maahanmuuttajien ohjaustyössä tiedostettiin hankkeen alkuvaiheessa ja se korostui hankkeen edetessä. Kielitietoisuuden puute voi olla esteenä työelämälähtöiselle suomen kielen oppimiselle. Maahanmuuttajan ohjaamisen erityispiirteitä ja kielitietoisuutta sen osa-alueena käsiteltiin säätiöiden työ- ja oppimisympäristöjen ohjaajille järjestetyissä tilaisuuksissa ja REDUn opetushenkilöstölle pidetyssä työpajassa. Suomen kielen opettajien työ kohdistui tässä hankkeessa asiakkaiden suomen kielen osaamisen vahvistamiseen ja toimintamallin kehittämiseen. Sen vuoksi mahdollisuudet hankeorganisaatioiden ohjaushenkilöstön kielitietoisuuden vahvistamiseen olivat rajalliset.

2.4. Työhön/koulutukseen siirtyminen

Hankkeen palveluissa olleiden asiakkaiden siirtymät

OSMA-hanke pyrki edistämään asiakkaiden pääsyä suoraan avoimille työmarkkinoille tai ohjaamaan heitä koulutukseen hankkimaan lisäosaamista työllistymisensä tueksi. Hankkeen valmennuksessa olleista asiakkaista 60 % pääsi siirtymään työhön tai koulutukseen. Asiakkaat, jotka eivät työllistyneet tai aloittaneet opintoja, ohjautuivat muiden palveluiden piiriin tai heillä oli jokin muu syy OSMA-prosessin päättämiseen, esimerkiksi perhevapaa tai muutto toiselle paikkakunnalle.

Oheiseen kuvioon 1 on koottu työkokeiluasiakkaiden siirtymät OSMAsta eteenpäin. Yhteenvedossa eivät ole mukana alueen muissa palveluissa olleet 23 asiakasta, jotka osallistuivat OSMA-hankkeen järjestämään koulutukseen. Heistä suurin osa oli kotoutumiskoulutuksessa olevia asiakkaita.



KUVIO 1

Siirtymävaiheen tukitoimet

Siirtymävaiheen tukitoimet aloitettiin tehostetusti, kun asiakkaalla oli tiedossa työ- tai koulutuspaikka. Ne jatkuivat yksilöllisen tarpeen mukaan työ- tai opiskelun alkuvaiheeseen saakka. Tukitoimia olivat työhönvalmennus, koulutusvalmennus ja suomen kielen tuki. Tukitoimiin sisältyi myös työnantajan opastus kielitietoiseen ohjaukseen.

Siirtymävaiheessa suomen kielen taidon vahvistamiseen sisältyi tiedossa olevan alan sanaston tehostettua opiskelua, osaamismerkkien suorittamista, työhaastatteluun valmentautumista sekä työelämän sopimuksiin liittyvien käsitteiden kertaamista. Työhönvalmennuksen tavoitteena oli tehdä siirtymä työelämään mahdollisimman sujuvaksi sekä asiakkaalle että työnantajalle. Asiakasta informoitiin ja avustettiin työllistymisen eri tukitoimien läpikäymisessä, arvioinnissa ja hyödyntämisessä aina tiedonhausta sopimusten tekoon saakka. Asiakasta avustettiin työsuhteen alkuun liittyvissä käytännön asioissa ja oltiin tarvittaessa mukana uuteen

työpaikkaan tutustumisessa ja perehdyttämisessä työnantajan haluamalla tavalla. Valmentaja opasti asiakasta suomalaisen työelämän toimintatavoissa ja tuki asiakkaan osaamisen vahvistamista ja oman työn reflektointia. Tavoitteena oli asiakkaan toimijuuden tukeminen ja asteittainen itsenäiseen toimintaan ohjaaminen. Työhön siirtymisen jälkeen asiakkaan prosessia seurattiin ja tukea tarjottiin niin kauan kuin oli tarpeen, yleensä noin 2 kk palkkatyön aloittamisesta. Koulutusvalmennuksessa asiakas sai tukea koulutukseen siirtymävaiheessa. Asiakkaan tietoja (tilanne, tuen tarve, aikaisemmin hankittu osaaminen) siirrettiin oppilaitokseen asiakkaan luvalla jo ennen koulutuksen alkamista. Opintojen aloituksen sujumista seurattiin pitämällä yhteyttä oppilaitokseen ja asiakkaaseen. Jos koulutusvalmennukseen liittyi oppisopimus tai työkokeilu ulkopuolisessa yrityksessä, asiakas sai apua tarvittavien lomakkeiden täyttämässä. Lisäksi tehtiin verkostoyhteistyötä esimerkiksi oppilaitoksen ja TE-toimiston kanssa.

Työnantaja- ja koulutusyhteistyö

Työnantajayhteistyön tavoitteena oli työpaikkojen löytymisen lisäksi siirtymävaiheen tukitoimien tarjoaminen ja järjestäminen työnantajille. OSMA-hankkeen asiakkaiden työpaikat löytyivät pääsääntöisesti palvelualoilta. Keskeisinä yhteistyökumppaneina olivat henkilöstövuokrausyritykset, jotka tekivät maahanmuuttajille suunnattuja esittely- ja työhaastattelukäyntejä säätiöille. Työtä löytyi heidän kauttaan mm. puhdistuspalvelu- ja matkailualalta. Lisäksi asiakkaat työllistyivät mm. ravintola-alalle, kiinteistöjen huoltotehtäviin sekä päivittäistavara- ja vaatealiikkeisiin myyntitehtäviin. Joidenkin asiakkaiden työllistymistä edisti oman äidinkielen käyttömahdollisuus työssä. Hankkeen toimesta haluttiin myös herätellä työnantajia havaitsemaan ja tiedostamaan maahanmuuttajan rekrytoimiseen liittyvät mahdollisuudet – ei ainoastaan haasteet, joita usein korostetaan. Syyskuussa 2018 pidettiin ns. työnantajateemalla päivä teemalla ”Monikulttuurisuus työyhteisön voimavarana”, johon osallistui 25 työnantajien ja maahanmuuttajien edustajaa sekä muita yhteistyökumppaneita.

Asiakastyöhön liittyvää koulutusyhteistyötä tehtiin pääasiassa ammatillisen koulutuksen kanssa. Asiakkaiden kanssa käytiin tutustumassa eri alojen koulutuksiin, 3 asiakasta siirtyi Valma-koulutukseen ja 20 asiakasta aloitti ammatilliset opinnot. Sopivan koulutusalan löytyminen sekä tarvittavat valmiudet koulutukseen siirtymävaiheessa olivat aiheita, joita koulutusyhteistyössä pääasiassa käsiteltiin. Maaliskuussa 2018 pidettiin REDUn opettajien kanssa työpaja, jonka aiheena oli maahanmuuttajan tukeminen siirtymävaiheessa ammatillisiin opintoihin ja opintojen aikaiset tukitoimet. Lisäksi yhteistyötä oli iltaperuskoulun, ammatikorkeakoulun, yliopiston ja vapaan sivistystyön kanssa. Tämä yhteistyö painottui yleiseen tiedonsaantiin paikkakuntien koulutusmahdollisuuksista ja kehittämistyön osa-alueisiin, esimerkiksi osaamismerkkien laadintaan.

Osaamismerkit ja todistukset

OSMA-hankkeessa korostui asiakkaan yksilöllisen osaamisen tason näkyvyys valmennusprosessin kaikissa vaiheissa. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että valmennuksen päättyessä asiakas saa ajantasaisen kirjallisen todistuksen hankkeeseen osallistumisesta sekä arvion osaamisestaan. Yhdeksi yksilöllisen osaamisen osoittamistyökaluksi valittiin osaamismerkit. Osaamismerkit (Open Badges) on Mozilla-säätiön kehittämä avoin standardi, jonka avulla voidaan tunnistaa ja tunnustaa osaamista, saavutuksia ja taitoja. Osaamismerkeistä osa laadittiin siten, että niihin sisältyvä osaaminen on suoraan tunnistettavissa ammatillisiin opintoihin osaksi tutkintoa tai tutkinnon osaa. Osa suomen kielen osaamismerkeistä suunniteltiin yhdessä Lapin yliopiston kielikeskuksen opettajien kanssa. Näin saatiin laadittua vertailukelpoiset merkit useamman toimijan käyttöön. Osaamismerkkien havaittiin vahvistavan asiakkaiden opiskelumotivaatiota. Merkkien suorittaminen ei ollut pakollista, mutta suuri osa asiakkaista suoritti vähintään yhden merkin.

Siirtyessään hankkeen palvelusta eteenpäin asiakkaat saivat mahdollisten osaamismerkkien lisäksi

- OSMA-todistuksen, joka on kooste työkokeilun sisällöstä ja laajuudesta
- osaamistodistuksen työ- ja työelämätaitojen osaamisesta
- suomen kielen todistuksen, joka sisältää Eurooppalaisen viitekehysten (EVK) mukaisen arvioinnin sekä sanallisen kuvauksen kielitaidosta

Kuvassa 4 on yhteenvetoa työhön/koulutuksen siirtymävaiheesta.

Työhön / koulutukseen sirtyminen

Miten valmistaudun?

Sain osaamistodistuksen ja pääsin nopeasti aloittamaan minua kiinnostavat opinnot.

Sain apua CV:n ja työhakemuksen tekemiseen.

Harjoittelimme työhaastattelua säätiöllä.

Olin OSMAssa kuukauden ja pääsin töihin.

Suomen kielen opettaja kävi työpajalla ohjeissa minua.

Työhaastattelut

Koulutuskokeilu

Haku koulutukseen

CV

Työkokeilu työpaikoilla

Palkkatuki-työ

Yksilöllinen neuvonta ja ohjaus

Työhön/koulutukseen siirtyminen

Siirtymävaiheen tuki

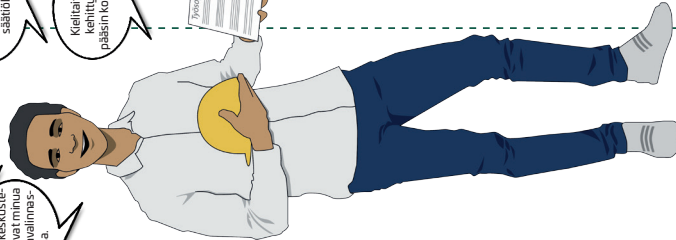
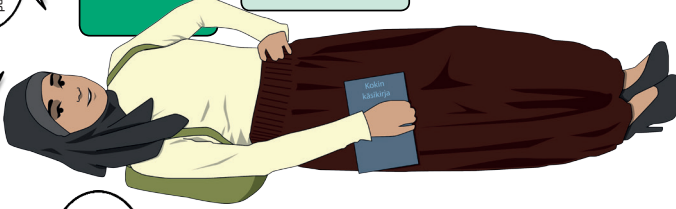
Kävin tutustumassa oppilaitokseen ja tein haastattelun opinnotiin.

Yhteiset keskustelut auttoivat minua ammattivaalinassa.

Sain tietää suomen kielen taitojen, sen mitä minun pitäisi vielä oppia päästäkseen töihin tai kouluun.

Työnantaja kävi haastattelemassa säätiöllä.

Kielitaitoni kehittyi ja pääsin kouluun.



Mitä sain?

- OSMA-todistus
- Osaamistodistus työ- ja työelämätaidoista
- Suomen kielen taidon arvio
- Pääsy koulutukseen
- Työllistyminen avoimille työmarkkinoille



Suomen kielen tuki asiakkaalle, työnantajalle ja koulutuksenjärjestäjälle

HOKS

Samanaikaisohjaus

Kehittämisehdotuksia siirtymävaiheeseen liittyen

OSMA-hankeessa kehitetyt siirtymävaiheen tukitoimet todettiin hyödyllisiksi sekä asiakkaille että työnantajille ja koulutuksenjärjestäjille. Työnantajille tarjottu tuki oli käytännössä kuitenkin oletettua vähäisempää. Syitä on varmaan useita, eikä niitä tässä yhteydessä tarkemmin selvitetty. Monipuolisesta valmentautumisesta huolimatta suurin osa maahanmuuttajista tarvitsee tukea siirtyessään työhön tai koulutukseen. Siirtymävaiheessa ensiarvoisen tärkeää on lähettävän ja vastaanottavan organisaation välinen yhteistyö, joka mahdollistaa asiakkaan turvallisen siirtymisen ja prosessin jatkumisen uudessa ympäristössä. Yhteistyön toteutumisen kulmakivi on, miten merkityksellisenä kaikki osapuolet näkevät maahanmuuttajien työssä pärjäämisen tai opintojen onnistumisen. Ovatko kaikki osapuolet valmiita panostamaan siihen, että maahanmuuttaja pääsee kieli- ja kulttuurihaasteista huolimatta etenemään urapolullaan?

3. Yhteenvetoa maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista edistävästä OSMA-toimintamallista

OSMA-toimintamalli rakennettiin induktiivisesti käytännön asiakastyöhön perustuen. Käsitys siitä, että työpainotteinen kielen oppiminen edistää kotoutumista sekä ammatillisen koulutuksen reformin perusajatus yksilöllisistä, työpainotteisista opintopolkujen toteuttamisista loivat kehittämistyölle väljän viitekehyksen. Ohjaamalla, opettamalla ja valmentamalla asiakkaita sekä yhdessä pohtimalla ja kokeilemalla, mikä toimii ja mikä ei toimi, malli muotoutui vähitellen. Hankkeen päättövaiheessa toimintamalli on tuotteistettu työpainotteiseksi koulutukseen tai työhön valmentavaksi palveluksi. Tuotteistamisprosessiin ovat osallistuneet asiantuntijoina myös ohjausryhmän jäsenet, TE-toimiston asiantuntijat sekä hankkeessa olleet asiakkaat.

Työkokeilu-statuksen vahvuutena oli työpainotteisen valmennuksen varmistaminen. Rajoitteena oli työkokeilulle säädöksissä määritelty enimmäisaika ja asiakkaan jo mahdollisesti ennen OSMA-prosessia käyttämät työkokeilukaudet, joita ei kehittämishankkeessakaan ollut mahdollisuus ylittää. Hankkeen päättyessä varteenotettavaksi vaihtoehdoksi on esitetty palvelun järjestämistä valmentavana koulutuspalveluna.

OSMA-palvelun hyöty asiakkaalle on tiivistetyksi seuraava: yksilöllinen, joustava ja toiminnallisesti toteutettu palvelu, johon pääsee lyhyellä odotusajalla. Asiakas saa osaamisen kartoituksen, monialaista ohjausta osaamisen vahvistamiseen sekä dokumentit työ-, työelämätaitojen ja suomen kielen taidon osaamisesta.

Ostajan näkökulmasta OSMA-palvelun hyödyt ovat seuraavat:

- Kotouttamispalveluihin saataisiin uutta tarjontaa, jolle on tarvetta.
- Palvelu ehkäisee ja korjaa väliinputoamista sekä nopeuttaa kotoutumista.
- Palvelu voidaan tarjota osissa.
- Palveluaika on yksilöllistä ja tehokasta.
- Palvelun sisältö vastaa hyvin pitkälle kotoutumiskoulutuksen sisältöjä.

OSMA-toimintamallin kehittämistyö muodostui vahvaksi yhdessä tekemisen prosessiksi. Kolmen organisaation yhteinen hanketyöryhmä hioutui toiminnan kautta tiimiksi, joka tavoitetietoisesti ja yhdessä oppien ponnisteli kohti hankkeelle asetettuja tavoitteita. Huolimatta työryhmän kokoonpanossa tapahtuneista muutoksista kehittämistyö eteni.

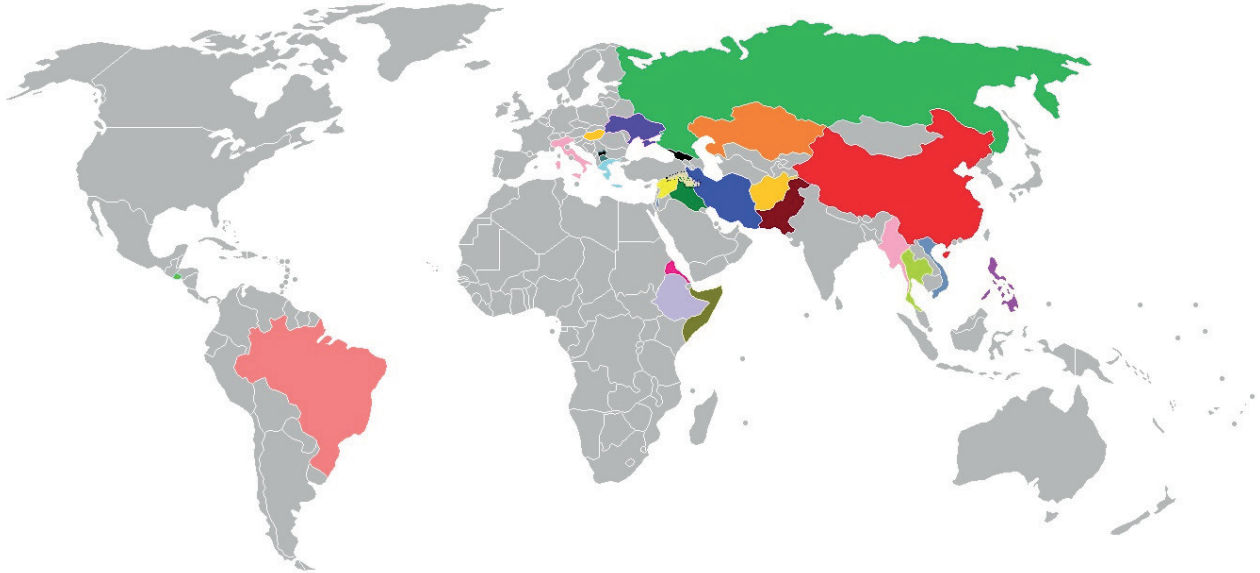
Syksyllä 2016 pidetyn ensimmäisen hanketyöryhmän palaverimuistiossa todetaan: *”Kyseessä on asiakaslähtöinen ja moniammatilliseen yhdessä tekemiseen perustuva hankeprosessi, jonka tarkoituksena on edistää ja nopeuttaa maahanmuuttajien kotoutumista suomalaiseen työelämään ja yhteiskuntaan. Toiminta tapahtuu pääosin säätiöillä ja perustuu vahvaan yhteistyöhön TE-hallinnon, työpaikkojen ja koulutusorganisaatioiden kanssa”*. Toteamus sisälsi kehittämistyötä ohjaavat periaatteet, joista pidettiin kiinni prosessin kaikissa vaiheissa – niin hyvinä kuin vaikeimpina päivinä.

Yhdessä tekemisen lisäksi oltiin yhteistyössä laajamittaisesti muiden maahanmuuttajien kotouttamisen parissa toimivien tahojen kanssa. Ohjausryhmän lisäksi tukea työlle saatiin TE-toimistosta, työnantajilta, koulutuksenjärjestäjiltä, muilta hankkeilta ja koko MAKO-verkostolta. Voidaan todeta, että hankkeelle asetettu toinen tavoite *”TE-toimiston, säätiöiden, koulutuksenjärjestäjän ja muiden kotouttamiseen osallistuvien tahojen yhteistyön selkiytyminen ja sujuvuus”* edistyi huomattavasti. Siitä lämmin kiitos kuuluu kaikille edellä mainituille toimijoille.

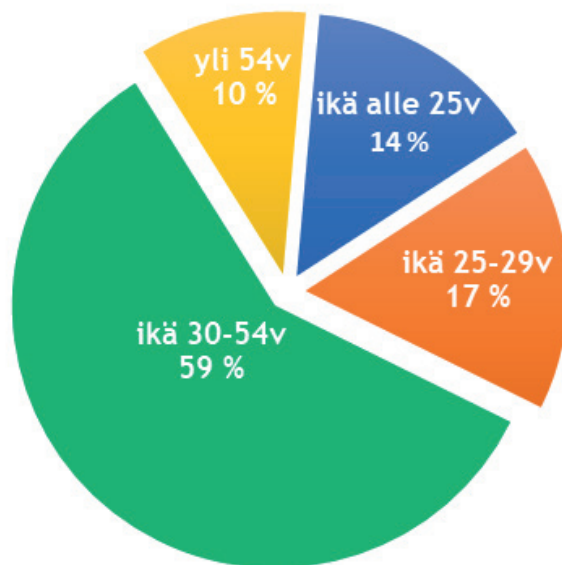
Yhteistyössä voidaan myös jatkossa toteuttaa ja edelleen kehittää maahanmuuttajien kotouttamispalveluja kiinnittämällä vahvaa huomiota palvelun oikea-aikaisuuteen, erilaisten työ- ja oppimisympäristöjen joustavaan ja tarkoituksenmukaiseen hyödyntämiseen, kielitietoiseen ohjaukseen sekä turvallisiin siirtymiin maahanmuuttajien yksilöllisillä kotoutumispoluilla.

Liite 1/1 OSMA-hankkeen asiakkaiden taustatietoja

Asiakkaiden lähtömaat



Asiakkaiden ikäjakauma

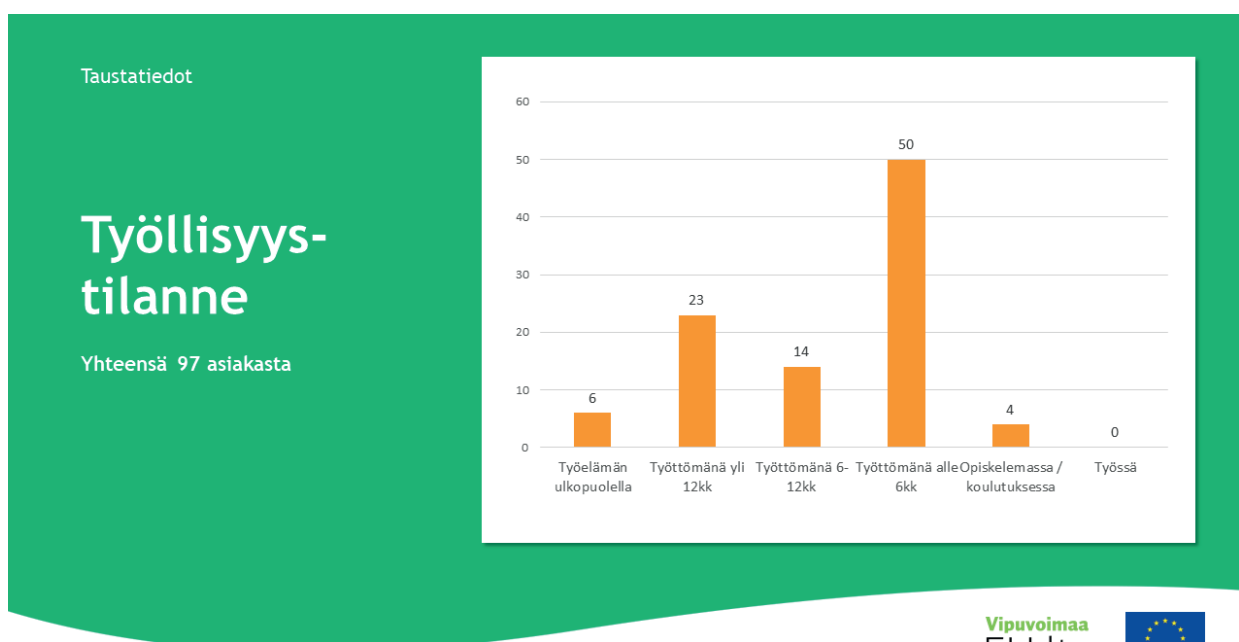


Liite 1/2

Asiakkaiden koulutustausta (n=97, maaliskuu 2019)



Asiakkaiden työllisyystilanne hankkeeseen tulovaiheessa (n=97, maaliskuu 2019)



LIITE 2 HENKILÖKOHTAINEN OSAAMISEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA (HOKS)

Asiakkaiden yksilölliset tilanteet ja tulevaisuuden suunnitelmat kartoitetaan ja heidän kanssaan asetetaan tavoitteet Osma-asiakkuuden ajalle ja siitä eteenpäin. Tästä muodostuu asiakkaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS).

SISÄLTÖ

I Perustiedot ja olemassa oleva osaaminen

Vastuuhenkilöt

Yksilö- ja työvalmentaja, pedagoginen ohjaaja, suomen kielen opettaja. Saadut tiedot kootaan yhteen yhteispalaverissa orientaatiojakson jälkeen viimeistään kolmannella viikolla. Tiedon kokoamisesta vastaa yksilövalmentaja.

Perustiedot

Nimi, syntymäaika, osoite, puhelinnumero, s-posti, syntymämaa, asuinmaat, äidinkieli, muu kielitaito, suomen kielen taito (puhuminen, kuullun ymmärtäminen, kirjoittaminen, luetun ymmärtäminen), Suomeen tulovuosi, kotoutumisaika, perhe-, asumistilanne (lähtömaassa ja Suomessa), sosiaalinen verkosto.

Koulutustausta

Koulutus ennen Suomeen tuloa ja Suomessa, peruskoulutus (vuosimäärä), ammatillinen koulutus, tutkinnot, kurssit.

Työhistoria

Työn sisältö, kesto, laajuus, palkkatyö/harjoittelu/työkokeilu ennen Suomeen tuloa ja Suomessa, mahdolliset viiveet esim. turvapaikanhaku -prosessin vuoksi.

Muu osaaminen

esim. atk-aidot, kortit, harrastukset

Asiakkaan omat mielenkiinnon kohteet ja tavoitteet

Ala, joka kiinnostaa, koulutus vai työ, osatutkinto vai koko tutkinto.

Osaamisen hankkimista rajoittavat tekijät

Talous-, terveys- tai muu elämäntilanne.

Työvälineitä alkukartoitusvaiheeseen

Haastattelu, kielitaitotestaus, pedagoginen kartoitus, työ- ja toimintakyvyn arviointi työpajalla.

II Osaamisen vahvistamisen suunnitelma

Tavoitteen määrittäminen

- määrittellään pitkän aikavälin kokonaistavoite ja tavoite työkokeiluajalle
- työpaja: ammatillinen, kieliosaaminen ja työelämätaidot; (työn suunnittelu ja ajanhallinta)
- koulutusteemat, joihin osallistuu
- suomen kielen ja kulttuurin osaamisen hankkimisen suunnitelma, joka mukailee asiakkaan kokonaistavoitetta
- korttikoulutukset, joihin osallistuu

Arviointi

- Asiakkaan toiminnan ja osaamisen kehittymisen arviointi ja kirjaaminen päivittäin dokumentointijärjestelmään.
- Ensimmäinen kolmikanta-arviointi (asiakas, työ- ja yksilövalmentaja) tehdään ensimmäisen työkoelulusopimuksen aikana ja toistetaan noin kuukauden välein.
- Suomen kielen alkukartoitus ja arviointi, väliarviointi/väliarvioinnit, loppuarviointi sekä jatkuva arviointi
- Osaamismerkit

III Työhön ja/tai koulutukseen ohjautumisen suunnitelma

Vastuuhenkilöt: Työhön- ja koulutusvalmentaja sekä pedagoginen ohjaaja.
CV:n, työhakemuksen, koulutushakemuksen laadinta.

Työhön siirtyminen:

- Työpaikka, työtehtävät, koko-aikatyö, osa-aikatyö, työn ja koulutuksen yhteensovittaminen, työpaikan yhteyshenkilö.
- Asiakkaan status; työkoelulu, palkkatyö, palkkatukityö, palkkatukioikeuden selvittäminen
- Arviointi ja palaute

Koulutukseen siirtyminen:

- Koulutusala, tutkinto, tutkinnon osa, valmentava koulutus, koulutuskokeilut, ei-tutkintoon johtava koulutus.
- Asiakkaan status opintojen aikana: omaehtoinen koulutus, oppisopimuskoulutus, opintotukiasiat, kuntoutusraha.
- Arviointi ja palaute
- Työhön tai koulutukseen siirtymiseen liittyvän tuen tarve ja tukihenkilöt.

LIITE 3 OSMA-TODISTUKSET JA OSAAMISMERKIT

OSMA-todistus: OSMA-valmennuksen sisältö ja laajuus

Osaamistodistus: Työelämä- ja työtaitojen osaamisen arvio

Suomen kielen todistus: suomen kielen taidon arvio

(Todistusten tarkempi sisältö on luettavissa osoitteessa www.redu.fi/osma/toimintamalli.)

Osaamismerkit

OSMA-hankkeessa laadittiin seuraavat osaamismerkit: Oman alan ammattisanasto 1/1, Oman alan ammattisanasto 2/2, Yleinen työelämäsanasto, Mediaseuraaja, Lukuharrastaja, Tekstintuottaja, Työturvallisuus, Tietotekniikan valmiudet, Työnhaun perusteet ja Koulutustietous.

Esimerkkejä osaamismerkeistä:



LIITE 4 VALMENTAVA PAJA (ValPa) -toimintamuotona

Mitä ValPa on?

Asiakkaan täsmävalmentamista

- tarvittaessa ennen säätiön työ- ja oppimisympäristöön siirtymistä
- kun toiminnan aikana havaitaan haasteita
- kun tavoitteena on tutkinnonosan suorittaminen
- kun tarvitaan erityisosaamista työelämän tarpeisiin.

Kenelle ValPa on tarkoitettu?

- Asiakkaalle, jolla on vaikeuksia oppia työ- ja oppimisympäristön tehtäviä esim. oppimisvaikeuksien tai huonon kielitaidon vuoksi.
- Asiakkaalle, joka haluaa suorittaa tutkinnonosan.
- Asiakkaalle, joka haluaa oppia joitakin työ- ja oppimisympäristöön kuulumattomia työtehtäviä tai hankkia jotakin muuta osaamista, mikä edistää hänen työllistymistään tai koulutukseen hakeutumistaan.

Esimerkinä puhdistuspalvelualan ValPa:n toteutus:

- Toteutettiin luku- ja kirjoitustaidottomille puhdistuspalvelualan työ- ja oppimisympäristön asiakkaille (kolmen asiakkaan pienryhmä).
- Toteutui 2 päivää viikossa, 3 tuntia päivässä viiden viikon ajan.
- Työtehtävät työ- ja oppimisympäristön päivittäisistä töistä pilkottuna pienempiin osakokonaisuuksiin.
- Ohjaus ja sisältöjen suunnittelu yhteistyössä työ- ja oppimisympäristön työvalmentajan, hankkeen työvalmentajan ja suomen kielen opettajan kesken.
- Valmennuksen tavoitteena oli luoda asiakkaille kiireetön, paljon toistoja ja suomen kielen harjoitusta sisältävä kokonaisuus.
- Valmennuksen tuloksena asiakkaat oppivat suoriutumaan itsenäisesti toistuvista työtehtävistä, vahvistivat suomen kielen ammattisanastoaan ja kykyään toimia työ- ja oppimisympäristön työryhmässä.

1. Aloitus / orientaatio

- suomen kielen alkukartoitus
- kontakti pajan työvalmentajaan
- pajan alkusaston opiskelu alkaa
- perehtyminen työhön ja työympäristöön, sanaston opettelua työympäristössä ja sen ulkopuolella kuvakorttien avulla
- alkukartoitukseen ja arviointiin perustuva valmentajien ja asiakkaan yhteinen näkemys oppimisen tavoitteista

2. Työkokeilu säätiöiden työ- ja oppimisympäristöissä

- työvalmentajan ja hankehenkilökunnan välinen yhteistyö ja informaation vaihto

- Suomi pajoilla -palaverit säännöllisesti

- käsitellään erilaisia suomen kielen oppimisen keinoja, joita voidaan hyödyntää pajalla
- suunnitellaan viikoittaiset ohjaukset pajalla
- käydään läpi asiakkaiden tilanteet ja eteneminen pajalla

- asiakkaan ohjaaminen pajalla

- rohkaiseminen suomen kielen käyttöön
- ohjaaminen vuorovaikutuksen ylläpitämiseen paitsi valmentajan myös muiden asiakkaiden kanssa
- auttaminen suomen kieleen liittyvissä ongelmatilanteissa
- sanaston kertaaminen
- työohjeiden ymmärtämisessä tukeminen
- työelämän pelisäännöt (aikataulujen noudattaminen, tauot, poissaoloista ilmoittaminen)

- asiakkaan ohjaaminen yksilöllisissä tuokioissa

- monipuolisesti toteutettu sanaston suullinen ja kirjallinen kertaaminen
- asiakkaan yksilöllisten tavoitteiden mukainen suomen kielen valmentaminen
- itsenäiseen suomen kielen opiskeluun ohjaaminen ja kannustaminen

- selkokielisen ja oppimista tukevan materiaalin tuottaminen

- kuvakortit
- kuvasanastot
- työohjeet
- opetusvideot (puhdistuspalvelu ja työpalvelu)
- oppimispäiväkirja/työpäiväkirja
- henkilökohtaiset sanastot (viikon uudet sanat)
- pajakohtaisia kirjoittamisen ja luetun ymmärtämisen harjoituksia
- työkoneiden nimeäminen

- ryhmämuotoinen opetus

- yleiseen työelämään liittyvän sanaston opiskelu
- produktiivisten ja reseptiivisten taitojen vahvistaminen
- keskustelu- ja esiintymistaitojen vahvistaminen
- tekstitaitojen vahvistaminen
- suomen kielen rakenteen osaamisen vahvistaminen

- tehostettu tuki siirtymävaiheessa, asiakkaan siirtyessä esim. ulkopuoliseen työkokeiluun tai koulutukseen

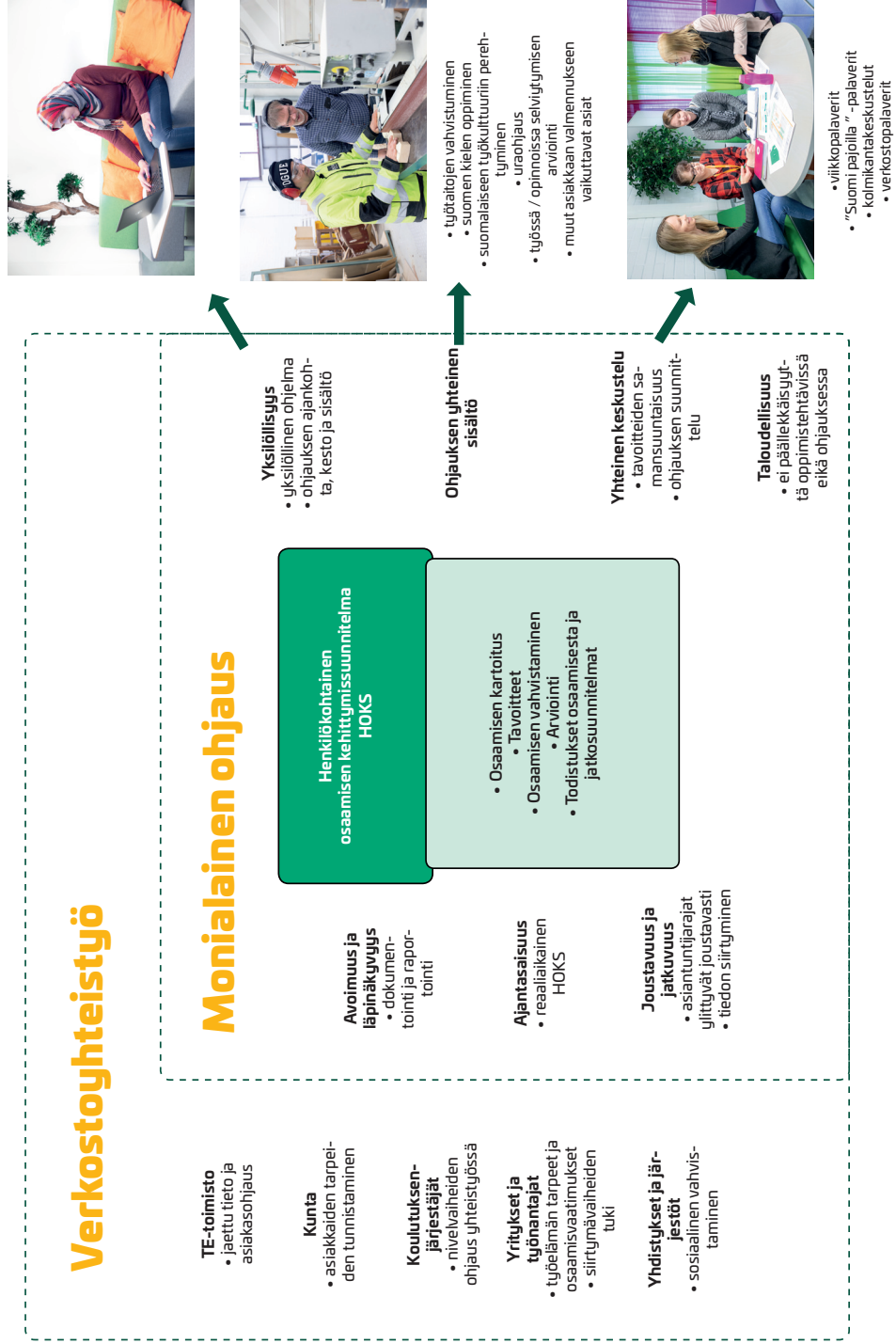
- alakohtaisen sanaston ja aihepiirien opiskelu
- työhaastatteluun valmentaminen ja työelämän sopimuksiin liittyvien käsitteiden kertaaminen (työsopimus, työajat, loma-oikeudet, palkka...)
- koulutushaastatteluun tai kielikokeeseen valmentaminen

Samanaikaisohjaus

LIITE 6

SAMANAIKAISOHJAUS

Kumppanuuteen ja luottamukseen perustuvaa, tietosuojan huomioitavaa yhdessä tekemistä maahanmuuttajan kotoutumisen edistämiseksi



Yhteistyöstä yhdessä tekemiseen

VALOKUVIA KEHITTÄMISTYÖN VARRELTA



Suomen kielen opettaja ja SAURA-säätiön asiakkaat oppimistehtävien äärellä.



Asiakkaiden osaamisen vahvistui työtä tehden säätiöiden työ- ja oppimisympäristöissä.



Tutustumassa ammatilliseen koulutukseen.



*Monikulttuurisuus työyhteisön voimavarana
-työnantajatapaaminen*



Yhteiset luontoretket asiakkaiden kanssa tukivat sosiaalista vahvistumista.



Yhdessä pohtien ja suunnitellen monialainen samanaikaisohjaus hioutui malliksi.

Tämän julkaisun tavoitteena on jakaa tietoa OSMA-hankkeessa toteutetusta maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista edistävästä kehittämistyöstä. Julkaisu tukee hankkeen nettisivuille www.redu.fi/osma laadittua OSMA-toimintamallia.

OSMA-toimintamalli perustuu hankkeen asiakkaina olleiden maahanmuuttajien erilaisiin kotoutumispolkuihin. Yksilölliset polut ja niitä tukeva samanaikaisohjaus ovat todellinen mahdollisuus maahanmuuttajille työllistymiseen ja kotoutumiseen.

Lämmin kiitos kaikille OSMA-hankkeessa mukana olleille ja kehittämistyötämme tukeneille!

OSMA

- Osaamista maahanmuuttajille työelämälähtöisesti

