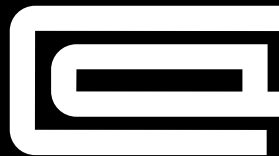




Digitaalinen työkalupakki

OSALLISTAVAA URAOHJAUSTA
KANSAINVÄLISILLE OSAAJILLE

Laatija: LANG WORK -konsortio
syyskuu 2023



**Yhteisrahoitettu
Euroopan unionin
Erasmus+-ohjelmasta**

Euroopan unionin rahoittama. Esitetyt näkemykset ja mielipiteet ovat ainoastaan tämän tekstin laatijoiden näkemyksiä eivätkä välttämättä vastaa Euroopan unionin tai Euroopan koulutuksen ja kulttuurin toimeenpanoviraston (EACEA) kantaa. Euroopan unioni ja EACEA eivät ole vastuussa niistä.

Tietoa LANG WORK -konsortiosta

Hankkeen nimi: Monikielisyys töissä: Kansainväliset osaajat, kielitaidon kohtaamattomuus ja työpaikkaviestintä

Hankkeen nro: 2021-1-FI-KA220-ADU-000027045

Rahoitus: Aikuiskoulutuksen Erasmus+-kumppanuushanke

Kumppanit:



Yhteystiedot: langwork.eu

Raportin tiedot

Asiakirjan otsikko: Digitaalinen työkalupakki: Osallistavaa uraohjausta kansainvälisille osaajille

Toimitettavan asiakirjan nro: Hankkeen tulos nro 3

Laatija: LANG WORK -konsortio

Julkaisija: LANG WORK -konsortio

Julkaisuajankohta: syyskuu 2023

Julkaisu: avoin julkaisu

Tekijänoikeudet



"Digitaalinen työkalupakki: Osallistavaa uraohjausta kansainvälisille osaajille" on kehitetty Erasmus+ KA220-ADU -hankkeessa "Monikielisyys töissä: Kansainväliset osaajat, kielitaidon kohtaamattomuus ja työpaikkaviestintä" (lyhenne: LANG WORK) (projektin nro: 2021-1-FI-KA220-ADU-000027045) ja se on Creative Commons -lisensoitu.

[Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



**Yhteisrahoitettu
Euroopan unionin
Erasmus+-ohjelmasta**

Euroopan unionin rahoittama. Esitetyt näkemykset ja mielipiteet ovat ainoastaan tämän tekstin laatijoiden näkemyksiä eivätkä välttämättä vastaa Euroopan unionin tai Euroopan koulutuksen ja kulttuurin toimeenpanoviraston (EACEA) kantaa. Euroopan unioni ja EACEA eivät ole vastuussa niistä.

Sisällysluettelo

Tietoa LANG WORK -konsorttiosta.....	2
Raportin tiedot.....	2
Tekijänoikeudet.....	2
Sisällysluettelo	3
Johdanto	4
1. LUKU: Onnistuneita osallistavan uraohjauksen tapaustutkimuksia ja politiikkoja Euroopassa...	6
1.1 EUROOPAN KOMISSION OSALLISUUS- JA MONINAISUUSSTRATEGIA.....	6
1.2 KUMPPANIEEN OSALLISTAVAA URAOHJAUSTA KOSKEVAT TAPAUSTUTKIMUKSET	9
1.3 URAOHJAUSJÄRJESTELMIÄ KOSKEVA AINEISTOTUTKIMUS	21
Suomen ohjausjärjestelmä	21
Italian ohjausjärjestelmä	23
Saksan ohjausjärjestelmä.....	26
Kreikan ohjausjärjestelmä.....	28
2. LUKU: LEGO®-palikat kansainvälisten osaajien uraohjauksen tukena	30
2.1 Tietoa LEGO® SERIOUS PLAY® -metodologiasta	30
2.2 LEGO® SERIOUS PLAY® -PROSESSI	31
2.3 Kokeellinen lego®-palikoita hyödyntävä lähestymistapa kansainvälisten osaajien ohjaukseen	32
3. LUKU: IKIGAI	35
3.1 Mikä IKIGAI on?.....	35
3.2 Miten IKIGAIN käsitettä voidaan hyödyntää uraohjauksessa?	36
3.3 TAPAUSTUTKIMUS: IKIGAI uraohjauksessa	39
3.4 IKIGAI:n merkitys kansainvälisille osaajille.....	40
4. LUKU: Uusi EUROPASS-CV ja henkilöbrändäys	47
4.1 EUROPASS	47
4.2 HENKILÖKOHTAINEN BRÄNDÄYS	53
Lähdeluettelo, julkaisut ja linkit muihin materiaaleihin ja resursseihin	57

Johdanto

Mistä asiakirjasta on kyse?

Työkalupakin tarkoituksena on vahvistaa kansainvälisten osaajien asemaa näiden esitellessään osaamistaan.

Asiakirja on osallistavan uraohjauksen digitaalinen työkalupakki, jonka tarkoituksena on auttaa kansainvälisiä osaajia tuomaan itseään paremmin esiin ja kertomaan osaamisestaan.

Euroopan komission osallisuus- ja moninaisuusstrategian mukaisesti yksi

Erasmus+-aloitteiden päätavoitteista on sellaisten ihmisten osallistamisen edistäminen, joilla on saavutettavuuden esteitä tai muita vähemmän mahdollisuuksia koulutuksessa tai työelämässä. Tavoitteena on ottaa kaikki mukaan sekä pyrkiä kohti osallistavampia, ekologisempia ja oikeudenmukaisempia yhteiskuntia, jotka ovat digitaaliajan vaatimusten tasalla.

Työkalupakissa esitellään useita innovatiivisia lähestymistapoja ja menetelmiä, joiden toteuttamiseen annetaan käytännönläheisiä neuvoja.

Tämän avoimen oppimisresurssin materiaaleja voidaan käyttää välittömästi uraohjauskäytäntöjen uudistamiseen osallistamisen edistämiseksi monikielisissä toimintaympäristöissä. Asiakirjassa on viisi lukua:

- » Onnistuneita osallistavan uraohjauksen tapaustutkimuksia ja politiikkoja Euroopassa
- » LEGO®-palikat kansainvälisten osaajien uraohjauksen tukena
- » Japanilaisen elämän päämäärään tai tarkoitukseen liittyvän IKIGAI-käsitteen hyödyntäminen uraohjauksessa
- » Uusi EUROPASS-CV ja henkilöbrändäys
- » Käytännön ohjeita onnistuneen uraohjauksen toteuttamiseen sekä linkkejä muihin materiaaleihin ja resursseihin.

Millaisille kohderyhmille työkalupakki on suunnattu?

Kohderyhmiin kuuluvilla ihmisillä on muita vähemmän mahdollisuuksia. Näillä henkilöillä on esteitä, jotka estävät heitä hyödyntämästä täysimittaisesti eri mahdollisuuksia. Esteet voivat olla muun muassa taloudellisia, sosiaalisia, maantieteellisiä tai terveydellisiä, tai liittyä maahanmuuttajataustaan tai henkilön vammaan tai oppimisvaikeuksiin, tai esimerkiksi tekijöihin, jotka voivat johtaa syrjintään.

Tietoa projektista

Monikielisyys töissä: Kansainväliset osaajat, kielitaidon kohtaamattomuus ja työpaikkaviestintä (International Talents, Mismatched Language Skills and Workplace Communication, lyhenne LANG) on aikuiskoulutuksen Erasmus+-kumppanuushanke.

Hankkeen tavoitteena on kansainvälisten kouluttajien osallistavan työmarkkinan luominen ammattimaisten koulutusmenetelmien ja -työvälineiden avulla, jotka edistävät vuoropuhelua eri sosiolingvivistisistä taustoista peräisin olevien henkilöiden välillä.

Täytäntöönpano

Hanke toteutetaan kolmessa eri vaiheessa.

» *Havainnot ja käytäntöjen vaihto*

Ensimmäisessä vaiheessa kartutetaan ymmärrystä monikielisen työpaikan kielellisen epävarmuuden ilmenemistavoista ja dynamiikasta.

» *Koulutus*

Toisessa vaiheessa kehitetään työympäristössä esiintyvän kielellisen epävarmuuden käsittelytaitoja.

» *Työ*

Kolmannessa vaiheessa lähestymistapoja ja menetelmiä testataan tosielämän työtilanteissa.

Tulokset

» *Tutkimus limittäiskieleilymenetelmän pedagogisista näkökohdista*

Tässä empiirisessä tarkastelussa käsitellään limittäiskieleilyä koulutus- ja työelämässä. Siinä tarkastellaan kaikkia kolmea eri toteuttamisvaihetta.

» *Oikeudenmukaisten muodollisen koulutuksen rekrytointikäytäntöjen sähköinen käsikirja*

Käsikirja auttaa ymmärtämään paremmin limittäiskieleilylähestymistavan käyttöä koulutuksessa. Siinä eritellään myös monikielistä opetusympäristöä koskevat vaatimukset ja annetaan ohjeita kansainvälisten osaajien rekrytointiprosessia varten.

» *Osallistavan uraohjauksen digitaalinen työkalupakki kansainvälisille osaajille*

Työkalupakin tarkoituksena on vahvistaa kansainvälisten osaajien asemaa näiden esitellessään osaamistaan.

» *Multimediaverkkokurssi*

Sähköisellä kurssilla keskitytään koulutuksessa esiintyviin kielellisiin esteisiin. Kurssin aiheisiin liittyviä viitekehyksiä ja havaintoja voidaan käyttää kieli- ja pedagogiaopintojen lisämateriaalina.

Lisätietoja

<https://www.langwork.eu>

1. LUKU: Onnistuneita osallistavan uraohjauksen tapaustutkimuksia ja politiikkoja Euroopassa

Ensimmäisessä luvussa:

- määritetään osallisuuden ja moninaisuuden käsitteet (Euroopan komission mukaisesti)
- esitellään joitakin osallistavaan uraohjaukseen liittyviä tapaustutkimuksia Euroopassa ja
- käsitellään joidenkin Euroopan maiden uraohjausjärjestelmiä (Suomi, Italia, Saksa ja Kreikka).

1.1 EUROOPAN KOMISSION OSALLISUUS- JA MONINAISUUSSTRATEGIA

Tasa-arvo ja osallisuus ovat perustavanlaatuisia Euroopan unionin arvoja. Yhteisöistä on tullut yhä moninaisempia, minkä vuoksi on entistäkin tärkeämpää kehittää toimivia moninaisuutta koskevia käytäntöjä ja rakentaa osallistavampia ja yhtenäisimpiä Euroopan yhteisöjä.

Euroopan komission "Täytäntöönpanon suuntaviivoja - Erasmus+-ohjelman ja Euroopan solidaarisuusjoukkojen osallisuus- ja moninaisuusstrategia" -asiakirjassa on oleellista tietoa moninaisuudesta ja sen merkityksestä osallistamiselle. Asiakirja

Vuonna 2021 Euroopan komissio julkaisi "Täytäntöönpanon suuntaviivoja - Erasmus+-ohjelman ja Euroopan solidaarisuusjoukkojen osallisuus- ja moninaisuusstrategia" -nimisen asiakirjan.

on laadittu ohjelmien eri osa-alueilta saatujen kokemusten perusteella. Osa-alueita kannustetaan siinä omaksumaan vaikutteita ja hakemaan innoitusta toisiltaan.

Strategialla pyritään tavoittamaan ja tukemaan mahdollisimman hyvin nuoria, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia. Lisäksi se antaa läpinäkyvän kehikon, joka tekee osallisuus- ja moninaisuushankkeiden toteuttamisesta helpompaa.

Lähde: <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionstrategy/aboutid/>



Euroopan komission osallisuutta ja moninaisuutta koskevan strategian mukaisesti *TASA-ARVON ja OSALLISUUDEN pääasialliset esteet ovat:*

» *Vammaisuus*

Tämä kattaa ruumiilliset, henkiset, älylliset tai aisteihin liittyvät vammat, jotka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa saattavat estää henkilön täysipainoisen ja tehokkaan osallistumisen yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.

» *Terveysongelmat*

Terveysongelmat, kuten vakavat tai krooniset sairaudet tai muut fyysiseen tai mielenterveyteen liittyvät ongelmat, saattavat olla esteenä ohjelmiin osallistumiselle.

» *Koulutusjärjestelmiin liittyvät esteet*

Koulutusjärjestelmissä eri syistä heikosti suoriutuvat henkilöt, koulupudokkaat, työelämän ja koulutuksen ulkopuolella olevat sekä aikuiset, joilla on alhainen koulutustaso, saattavat kohdata esteitä. Vaikka muutkin tekijät saattavat vaikuttaa asiaan ja vaikka koulunkäyntiongelmien voivat liittyä myös henkilökohtaiseen tilanteeseen, ne johtuvat useimmiten koulutusjärjestelmästä, joka luo rakenteellisia rajoituksia tai ei ota täysin huomioon yksilön erityistarpeita. Esteenä henkilöiden osallistumiselle saattaa olla myös se, että opetussuunnitelmien rakenteen vuoksi on vaikeaa toteuttaa oppimiseen tai koulutukseen liittyvää liikkuvuutta ulkomailla osana opintoja.

» *Kulttuurierot*

Kuka tahansa voi lähtökohdistaan riippumatta kokea kulttuurierot esteinä, mutta erityisesti ne voivat haitata henkilöitä, joilla on muita vähemmän mahdollisuuksia. Tällaiset erot voivat muodostaa merkittäviä oppimisen esteitä yleisesti ja varsinkin maahanmuuttaja- tai pakolaistaustaisille henkilöille – erityisesti hiljattain saapuneille maahanmuuttajille – sekä muun muassa kansalliseen tai etniseen vähemmistöön kuuluvilla henkilöillä, viittomakielen käyttäjillä ja henkilöillä, joilla on vaikeuksia sopeutua uuteen kieliympäristöön ja kulttuuriin. Se, että ohjelmien toimintaan osallistuva joutuu tekemiseen vieraiden kielten ja kulttuurierojen

kanssa, saattaa heikentää osallistumisintoa ja rajoittaa osallistumisen tuottamia hyötyjä. Mahdolliset osallistujat saattavat jopa jättää kokonaan hakematta tukea ohjelmista kulttuurierojen vuoksi, jolloin kulttuurierot ovat todellinen este osallistumiselle.

» *Sosiaaliset esteet*

Sosiaaliset sopeutumisvaikeudet, kuten puutteelliset sosiaaliset taidot, epäsosiaalinen [sic] tai riskikäyttäytyminen, (aikaisemmat) rikokset tai (aikaisempi) päihteiden väärinkäyttö, tai sosiaalinen syrjäytyminen saattavat muodostaa esteen. Sosiaaliset esteet voivat johtua myös perhetilanteesta, kuten siitä, että hakija on perheen ensimmäinen korkea-asteen koulutukseen pääsevä jäsen tai lapsen vanhempi (erityisesti yksinhuoltajavanhempi), omaishoitaja, perheen elättäjä tai orpo tai että hän on ollut tai on parhaillaan laitoshoidossa.

» *Taloudelliset esteet*

Heikko taloudellinen asema, kuten alhainen elintaso, pienet tulot, pakko käydä töissä opiskelun ohessa, riippuvuus sosiaaliturvajärjestelmästä, pitkäaikaistyöttömyys, epävarma tilanne tai köyhyys, kodittomuus, velkaantuneisuus tai talousvaikeudet, voi muodostaa esteen.

» *Syrjintään liittyvät esteet*

Nämä esteet liittyvät sukupuoleen, ikään, etniseen alkuperään, uskontoon, vakaumukseen, sukupuoliseen suuntautumiseen, vammaisuuteen tai intersektionaalisiin tekijöihin, joilla tarkoitetaan yhden tai useamman edellä mainitun syrjintään liittyvän esteen yhdistelmää.

» *Maantieteelliset esteet*

Maantieteellisiä esteitä saattavat kohdata esimerkiksi syrjäisiltä alueilta tai maaseudulta kotoisin olevat, pienillä saarilla tai reuna-alueilla tai syrjäisimmillä alueilla elävät ja kaupunkien lähiöissä asuvat henkilöt sekä ne, joiden asuinalueilla on heikot julkiset palvelut (vähän julkista liikennettä ja heikot palvelurakenteet). Myös palvelujen (erityisesti mahdollisuuksiltaan epäedullisessa asemassa olevia henkilöitä tukevien palvelujen) heikko siirrettävyys saattaa aiheuttaa ongelmia, kun palvelujen olisi "liikuttava" osallistujien mukana näiden lähtiessä kaukana sijaitsevalle paikkakunnalle tai varsinkin ulkomaille.

Lähde: https://youth.europa.eu/d8/sites/default/files/inline-files/european_solidarity_corps_guide_2023_fi.pdf

1.2 KUMPPANIEN OSALLISTAVAA URAOHJAUSTA KOSKEVAT TAPAUSTUTKIMUKSET

TAPAUSTUTKIMUS NRO 1: MATCH

Tapaustutkimuksen nimi:

Valmiuksien kehittäminen ja palkkaaminen osana afrikkalaisten osaajien maahanmuuton edistämistä (Migration of African Talents through Capacity Building and Hiring (MATCH))

Maat:

Belgia, Italia, Alankomaat, Luxembourg, Senegal ja Nigeria.

Laajuus:

(paikallinen/kansallinen/kansainvälinen):
kansainvälinen.

Mikä on tapaustutkimuksen täytántöönpanon konteksti?

Euroopan unionin (EU) 39 kuukautta kestävä aloitteen tarkoituksena on *tuoda osaajia Euroopan yksityissektorin yrityksille, joilla on ollut vaikeuksia löytää riittävästi osaavaa työvoimaa Euroopan unionin sisällä.*

Hanke alkoi tammikuussa 2020 ja päättyi huhtikuussa 2023.

Miten hanke toimii?

MATCH-hankkeeseen osallistuvia belgialaisia, italialaisia, alankomaisia ja luxemburgilaisia yrityksiä avustettiin senegalilaisten ja nigeriläisten afrikkalaisten osaajien etsinnässä ja esivalintojen tekemisessä. *Kummassakin Afrikan maassa on ylitarjontaa pätevistä asiantuntijoista.*

COVID-19-pandemian aikana asetettujen matkustusrajoitusten takia MATCH-hankkeessa tarjottiin myös erilaisia räätälöityjä hybridi- ja etätyöjärjestelyjä palkkaaville työnantajille alun perin suunnitellun afrikkalaisten osaajien Eurooppaan uudelleensijoittamisen lisäksi. Työsopimuksen pituus ja muut kohdat vaihtelivat yrityksittäin ennakoidun työn luonteen mukaan. Mikäli työntekijän oli tarkoitus työskennellä fyysisesti EU:ssa, sopimuksen ehtojen oli noudatettava kohdemaan sääntöjä ja määräyksiä. Etätyössä olevien työntekijöiden sopimusten ehtojen oli noudatettava osaajan asuin- ja työskentelymaan sääntöjä ja määräyksiä. Yrityksillä oli mahdollisuus myös etä- ja lähityön yhdistämiseen: työntekijä saattoi esimerkiksi olla osan ajasta etätyössä EU:ssa suoritettujen lyhyt- tai pitkäaikaisten työjaksojen lisäksi. Palkkaava yritys maksoi viisumeihin ja muuttoon liittyvät kulut, mikäli työntekijä siirtyi EU:hun. Osaaja oli vastuussa majoituksen löytämisestä.



Kansainvälinen siirtolaisuusjärjestö (IOM) avusti osaajia uusiin kotimaihinsa kotoutumisessa.

MATCH-tiimi valmisti projektiin osallistuvia nigerialaisia ja senegalilaisia osaajia työhaastatteluihin ja tarjosi nk. pehmeän osaamisen koulutusta, lähtöä edeltävää perehdytystä ja avusti osaajia kansainväliseen rekrytointiin liittyvissä hallinnollisissa prosesseissa.

Millaisia vaikutuksia hankkeella oli?

MATCH-hankkeen myötä kerättiin 657 CV:tä, joista 375 läpäisi esivalintaprosessin. Palkkaavia yrityksiä oli 29 ja avoimia työpaikkoja yhteensä 118. 140 osaajaa pääsivät rekrytointiprosessin viimeiseen vaiheeseen. Italialaiset, alankomaiset ja belgialaiset yritykset palkkasivat yhteensä 8 osaajaa.

Onko hanke kestäväällä pohjalla, vai tarvitaanko siihen lisätukea, kuten julkista rahoitusta?

Julkista rahoitusta tarvitaan, vaikka työnvälityksen ohella MATCH-hankkeessa toteutettiin myös seuraavat toimenpiteet:

- » tukevia toimia, kuten osaamisen kehittämiseen tähtäävä koulutus
- » 14 valmiuksien kehittämistä koskevaa toimea Senegalissa ja Nigeriassa, kuten lähtöä edeltävä perehdytys (PDO, Pre-Departure Orientation), kansainvälisen työnvälityksen opinto-ohjelma, eettisen rekrytoinnin koulutus ja maahanmuuttajien oikeusturvan tukeminen kansainvälisten julkisia toimijoita koskevien yleissopimusten nojalla
- » 8 yksityisyrittäjille suunnattua kulttuurienvälisiä taitoja, moninaisuutta ja osallisuutta sekä kansainvälisen rekrytoinnin käytäntöjä ja lakisääteisiä vaatimuksia koskevaa koulutusta
- » osallistuvien EU:n ja Afrikan maiden välinen tiedonjako, jolla varmistettiin, että työmarkkinaliikkuvuutta koskevasta hankkeesta on mahdollisimman paljon hyötyä sekä maahanmuuttajille että osallistuville maille.

Verkkosivuston ja lähdemateriaalien linkki:

<https://belgium.iom.int/match>

<https://pie.camcom.it/orientamento-al-lavoro-e-alle-professioni/formazione-lavoro/progetto-match-assumere-talenti-africani>

Kuva/kuvia hankkeesta:**TAPAUSTUTKIMUS NRO 2: SIMHE****Tapaustutkimuksen nimi:**

SIMHE - maahanmuuttajien korkeakoulutuksen tukeminen Suomessa (SIMHE Supporting Immigrants in Higher Education in Finland)

Maa:

Suomi.

Laajuus:

FINNISH NATIONAL
AGENCY FOR EDUCATION

(paikallinen/kansallinen/kansainvälinen):

monitasoinen: paikallinen, kansallinen ja kansainvälinen.

Mikä on tapaustutkimuksen täytöntöönpanon konteksti?

SIMHE on *10 yliopiston ja ammattikorkeakoulun, paikallisten viranomaisten ja muiden sidosryhmien muodostama yhteistyöverkosto*, joka luotiin vuonna 2016. SIMHE on suunnattu korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille.

SIMHE:n toimenpiteillä pyritään parantamaan Suomen ulkopuolella suoritettujen tutkintojen ja ammattipätevyysien tunnustamista ja helpottamaan kansainvälisten osaajien työmarkkinoille ja/tai lisäopintoihin pääsyä. Lisäksi SIMHE-projektissa kootaan hyviä käytäntöjä uusien palvelujen kehittämistä varten.

SIMHE:n yhteistyökumppanit ovat Arcada-ammattikorkeakoulu, Karelia-ammattikorkeakoulu, Metropolia-ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu, Savonia-ammattikorkeakoulu, Tampereen korkeakouluyhteisö, Helsingin yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Turun yliopisto ja Vaasan yliopisto.

Miten hanke toimii?

SIMHE tarjoaa uraohjauspalveluja korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille. Kansainväliset osaajat voivat osallistua paikallisen SIMHE-yksikön järjestämiin aktiviteetteihin. SIMHE-palveluihin sisältyy yksilö- tai ryhmäohjaustuokioita, joissa käsitellään opiskelumahdollisuuksia, ammattipätevyyden tunnustamista, urasuunnittelua sekä kielten oppimista. Arcada-ammattikorkeakoulu antoi ohjausta erityisesti ruotsinkielisiin kotouttamispalveluihin liittyen.

Osa SIMHE-palveluista on paikan päällä järjestettäviä aktiviteetteja kuten Juttuklubi Joensuu, joka on kansainvälisille osaajille ja yritysten edustajille suunnattu verkostoitumistapahtuma.

SIMHE-palveluihin kuuluu englanninkielinen mobiilisovellus, jossa annetaan tietoa Suomessa elämisestä sekä kielen oppimisesta. Sovelluksessa on myös hakuominaisuudella varustettu opinto-opas, työtaulu sekä CV-työkalu. SIMHE-sovellus on saatavilla Play Store - ja App Store -palveluista.

Millaisia vaikutuksia hankkeella oli?

Kaikista SIMHE-organisaatioista ei ole saatavilla tietoja. Metropolia-ammattikorkeakoulun keräämien tietojen mukaan Metropolian SIMHE-ohjausohjelmaan osallistuneiden määrä on nelinkertaistunut vuodesta 2016.

Onko hanke kestäväällä pohjalla, vai tarvitaanko siihen lisätukea, kuten julkista rahoitusta?

SIMHE-palveluja on tarjottu vuodesta 2016. Aloite rahoitetaan korkeakoulujen strategisesta rahoituksesta.

Verkkosivuston ja lähdemateriaalien linkki:

<https://www.oph.fi/en/simhe-services-higher-education-institutions>

Kuva/kuvia hankkeesta:

TAPAUSTUTKIMUS NRO 3: Talent boost -ohjelma

Tapaustutkimuksen nimi:

Talent boost -ohjelma

Maa:

Suomi.

Laajuus:



(paikallinen/kansallinen/kansainvälinen):

paikallinen ja kansallinen.

Mikä on tapaustutkimuksen täytöntöönpanon konteksti?

Kansainvälinen kilpailu ja lisääntyvät väestönkehityksen haasteet ovat kuormittaneet Suomen taloutta. Kansainvälisten osaajien maahanmuutolla voidaan osaltaan tasapainottaa työmarkkinoita.

Talent Boost on kehittämisohjelma, jolla pyritään tekemään Suomesta houkuttelevampi paikka korkean osaamistason henkilöille sekä tukemaan näiden kotouttamista.

Ohjelma perustettiin vuonna 2017 pääministeri Juha Sipilän aloitteesta, minkä jälkeen sitä kehitettiin edelleen edellisen pääministeri Sanna Marinin johdolla. Työ- ja elinkeinoministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö vastaavat ohjelman täytöntöönpanosta.

Miten hanke toimii?

Talent Boost on jaettu *3 eri toimintalinjaan*:

- 1) osaajien houkuttelu*
- 2) maahanmuuttolainsäädännön ja lupamenettelyjen kehittäminen*
- 3) pitovoiman ja kasvun edellytysten vahvistaminen.*

Kolmas toimintalinja kattaa kaikki maahanmuuttajien kotouttamiseen liittyvät asiat. Kotouttamista edistetään esimerkiksi tukemalla urakehitystä ja yrittäjyyttä ja tarjoamalla kielen oppimismahdollisuuksia, parantamalla ammattipätevyysien tunnustamista, lisäämällä suomalaisten yritysten moninaisuutta sekä antamalla uratukea perheille.

Paikalliset Talent Boost -keskukset vastaavat ohjelman toteuttamisesta. Business Finland on vastuussa kansallisen tason liiketoiminnoista.

Jyväskylän ammattikorkeakoulussa (JAMK) on yksi paikallisista keskuksista. JAMK järjestää säännöllisesti sekä tiedon jakamiseen (esim. uutiskirje ja työurakurssit) että verkostoitumiseen liittyvää toimintaa. Työnhakijoille on tarjolla viikoittaisia Zoom-tapaamisia, ja suomalaisissa yrityksissä työharjoitteluaan tekevät voivat suorittaa kieliopintoja.

TalentHub-aloitteet ovat kansainvälisille osaajille ja yrityksille suunnattuja palveluja, joiden avulla yhdistetään töitä ja tekijöitä.

Millaisia vaikutuksia hankkeella oli?

Kokonaisvaltainen Talent Boost -ohjelma on edelleen käynnissä.

Talent Boost Summit -tapahtuma järjestettiin viidennen kerran vuonna 2022. Kansainvälisten osaajien rekrytointikonferenssissa edistetään moninaisempien työpaikkojen kehittämistä. Vuonna 2022 tapahtumalla oli yhteensä noin 500 osanottajaa, joista 300 tuli paikan päälle ja 200 osallistui verkkoitse.

Onko hanke kestäväällä pohjalla, vai tarvitaanko siihen lisätukea, kuten julkista rahoitusta?

Talent Boost on hallituksen aloite, joten se on riippuvainen julkisesta rahoituksesta.

Verkkosivuston ja lähdemateriaalien linkki:

<https://talentboost.fi/en/frontpage>

<https://tem.fi/en/talent-boost-en>

Esite:

<https://tem.fi/documents/1410877/0/The+Talent+Boost+programme.pdf/6e2c54e9-1efd-c5b8-3c4a-c497a414417f/The+Talent+Boost+programme.pdf?t=1617107068334>

Kuva/kuvia hankkeesta:



TAPAUSTUTKIMUS NRO 4: IQ Network

Tapaustutkimuksen nimi:

IQ-verkosto (IQ Network, Network "Integration through Qualification", Ammattipätevyyden tunnustaminen osana kotouttamista)

Maa:

Saksa.

Laajuus:



(paikallinen/kansallinen/kansainvälinen):

kansallinen ja kansainvälinen.

Mikä on tapaustutkimuksen täytäntöönpanon konteksti?

Ammattipätevyyden tunnustaminen osana kotouttamista on "Ulkomailla hankitun ammattipätevyyden arvioinnin ja tunnustamisen kehittäminen" -säädöksen (2011) täytäntöönpanoa varten laadittu *kansallinen tukiohjelma, jolla tuetaan maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kestävää integrointia työmarkkinoille*.

Tähän mennessä on toteutettu noin 400 paikallista ja alueellista projektia, jotka muodostavat kansallisen Ammattipätevyyden tunnustaminen osana kotouttamista -verkoston. Liittovaltiotasolla toteutetut projektit perustuvat sitoviin työmarkkinoiden sidosryhmien (liittovaltion ministeriöt, kunnallishallinnot, työnvälitystoimistot, maahanmuuttojärjestöt, ala- ja ylähuoneet, aluetalouden toimijat ja täydennyskoulutuksen järjestäjät) välisiin sopimuksiin.

Viisi maanlaajuista asiantuntijajyksikköä tukevat kuuttatoista alueellista koordinoitiverkostoa tieteellisellä osaamisellaan seuraavissa aihealueissa: ohjaus ja pätevydet, työhön liittyvä kieliapu, maahanmuuttajien yrittäjäys, monikulttuuristen taitojen kehittäminen ja syrjinnän vähentäminen sekä maahanmuutto. Asiantuntijajyksiköissä tutkitaan myös voidaanko muissa maissa hyväksi todettuja käytäntöjä hyödyntää myös Saksassa.

Saksassa on ollut etenevässä määrin puutetta ammattitaitoisesta työvoimasta 2000-luvun puolivälin jälkeen, lähinnä väestönkehityksellisistä syistä. Samalla työmarkkinoiden piiriin on myös tullut huomattava määrä uusia työmuuttajia ja pakolaisia.

IQ-verkosto perustettiin 1. tammikuuta 2005 yhteistyössä liittovaltion työ- ja sosiaaliministeriön ja liittovaltion työviraston kanssa. Tavoitteena on edistää sellaisten maahanmuuttajataustaisten aikuisten integrointia Saksan työmarkkinoille, joilla on jo valmiiksi hankittua arvokasta osaamista.

Verkosto pyrkii edistämään tällaisten taitojen ja pätevyysien tunnustamista ja tarvittaessa ehdottamaan esimerkiksi kielikursseja tai muihin osa-alueisiin liittyvää

täydennyskoulutusta, jotta voidaan varmistaa maahanmuuttajien tuleva työllistyminen heidän osaamistaan vastaaville aloille. Etenkin EU:n ulkopuolelta saapuvat maahanmuuttajat ja turvapaikan hakijat työllistyvätkin usein aloille, jotka eivät vastaa heidän alkuperäistä koulutustaan tai ammattipätevyyttään.

Verkostossa onkin keskitytty tarjoamaan uusia uraohjaus- ja neuvontamahdollisuuksia tälle kohderyhmälle sekä asianomaisille aluetalouden sidosryhmille.

Miten hanke toimii?

IQ-verkosto on määrittänyt neljä päätoiminta-alaa: ulkomailla hankittujen ammattipätevyysien tunnustamiseen ja tarvittavaan lisäkoulutukseen liittyvä ohjaus ja neuvonta, lisäkoulutustoimet, kulttuurienvälisen osaamisen kehittämistoimet ja muut vastaavat toimet sekä ammattitaitoisen maahanmuuttoperäisen työvoiman alueelliset verkostot. Vuonna 2017 lisättiin vielä yksi toiminta-ala yhteistyössä Saksan ammattiliittojen kanssa: oikeudenmukainen integrointi. Pääpaino on käytännön työläinsäädäntöopastuksessa, sillä maahanmuuttajat joutuvat usein tavallista useammin työnantajien väärinkäytösten uhreiksi.

Verkoston toiminnan kannalta on oleellista ymmärtää, että *uusien ohjaus- ja neuvontamahdollisuuksien ei tule ulottua vain pääkohderyhmään eli työmuuttajiin ja pakolaisiin, vaan ylipäänsä kaikkiin työmarkkinoiden sidosryhmiin*. Yhdessä hampurilaisessa alueellisessa hankkeessa kehitettiin uraohjaajille suunnattu tulkkien kanssa työskentelyä käsittelevä käytännön opas. Yksi asiantuntijayksiköistä taas julkaisi käytännön oppaan, jossa käsitellään kommunikointia selkosaksaksi. Kielimuurien murtaminen on ollut yksi projektin päätavoitteista.

Verkosto on tuottanut runsaasti kahdellatoista yleisimmällä maahanmuuttajien puhumalla kielellä tai apukielellä sekä selkosaksalla kirjoitettuja asiakirjoja, havaintovälineitä ja tarkistusluetteloja ohjaustyön tukemiseksi ja jotta Saksan monimutkaisesta byrokraattisesta järjestelmästä olisi helpompi löytää tietoa. Hyväksi todettuja käytäntöjä sovellettiin myöhemmin koko verkoston laajuisesti.

Muissa pilottihankkeissa kehitettiin ja otettiin käyttöön uusia ohjausmalleja, kuten ryhmäohjausta, neuvontapisteitä, etsivää ohjausta ja erilaisia pikayhteyksiä ja verkko-ohjaustyökaluja, joiden merkitys korostui covid-19-pandemian aikana. Lisäksi järjestettiin koulutuksia ja työpajoja kaikille kohderyhmille.

Millaisia vaikutuksia hankkeella oli?

Tammikuun 2015 ja syyskuun 2022 välisenä aikana 375 743 henkilöä, joista 109 027 oli pakolaistaustaista, osallistuivat pätevyysien tunnustamista tai mahdollista lisäkoulutusta koskevaan ensiohjaukseen. 32 439 heistä osallistui jonkin asteiseen lisäkoulutukseen ja 20 853:n alkuperäistä tutkintoa vastaava ammattipätevyys tunnustettiin Saksassa tai he täyttivät pätevyystasoaan vastaavan työn edellytykset.

Ohjaukseen osallistui etenkin terveysalan, tekniikan ja koulutusalan (opettajat, kouluttajat) ammattilaisia. Lähes 180 000 työmarkkinoiden sidosryhmää (työnvälitystoimistot, kunnat, yritykset ja lisäkoulutuksen järjestäjät) osallistuivat kursseille ja muille seuraavia aiheita käsitteleviin tiedonvälitystapahtumiin: kulttuurien välinen osaaminen, ulkomailla hankitun ammattipätevyyden tunnustaminen, maahanmuuttajien ohjaukseen ja neuvontaan liittyvät taidot, ammattitaitoisen työvoiman rekrytointi sekä työhön liittyvä kieliapu.

Ammattitaitoisen maahanmuuttoperäisen työvoiman alueelliset verkostot järjestivät myös yritystason integroinnin hallintaa koskevia kursseja.

Onko hanke kestäväällä pohjalla, vai tarvitaanko siihen lisätukea, kuten julkista rahoitusta?

Liittovaltion työ- ja sosiaaliministeriö, liittovaltion työvirasto ja Euroopan sosiaalirahasto rahoittivat tukiohjelmaa sen valmisteluvaiheessa (2005-2007). Sittemmin liittovaltion opetus- ja tutkimusministeriö tuki ohjelmaa sen toisessa pilottivaiheessa. Vuosina 2015-2022 ohjelma rahoitettiin osin kansallisesti ja osin Euroopan sosiaalirahoituksesta. Tällä hetkellä ohjelma odottaa uutta rahoituspäätöstä Euroopan sosiaalirahasto plus - rahoitusvälineeltä (2021-2027), joka on tämänhetkinen EU:n pääsiällinen ihmisiin kohdistuvien investointien väline. Yhtenä IQ-verkoston tavoitteena on kuitenkin myös ollut pilottiprojektien muuntaminen pysyviksi instituutioiksi. Sillä halutaan myös edistää hyvien käytäntöjen kansallista käyttöönottoa.

Verkkosivuston ja lähdemateriaalien linkki:

<https://www.netzwerk-iq.de/>

Kuva/kuvia hankkeesta:



TAPAUSTUTKIMUS NRO 5: Maailmanpaikat – maahanmuuttajanaiset työpaikoissa jotka toimivat

Tapaustutkimuksen nimi:

Maailmanpaikat - maahanmuuttajanaiset työpaikoissa jotka toimivat (Worldplaces-Workplaces Working with Migrant Women)

Maa:

Kreikka.

Laajuus:



(paikallinen/kansallinen/kansainvälinen):

kansallinen.

Mikä on tapaustutkimuksen täytäntöönpanon konteksti?

Generation 2.0 RED -kansalaisjärjestön Moninaisuus työpaikoilla -hanke pysyy ajan tasalla työmarkkinoiden muuttuvista tarpeista ja maailmanlaajuisista trendeistä, jotka muokkaavat sitä. Hankkeessa huomioidaan entiset saavutukset, matkan varrella kerätyt opit sekä parhaat tunnistetut käytännöt. Vuonna 2017 käynnistynyt hanke kehittyy jatkuvasti, ja siinä hyödynnetään ajan mittaan kartutettua tietämystä. Hankkeen päätavoitteena on tukea yksityisen sektorin toimijoita, jotka pyrkivät tekemään työpaikoista osallistavampia ja tasavertaisempia.

Vuoden 2021 joulukuusta lähtien Moninaisuus työpaikoilla -ohjelma on ollut aktiivisesti mukana *parhaimpien työpaikkaintegraatiota edistävien käytäntöjen kehittämisessä*. Huolella laadituilla käytännöillä halutaan vahvistaa parhaalla mahdollisella tavalla maahanmuuttajataustaisten naisten asemaa. Ohjelmassa on kiinnitetty erityistä huomiota heidän elämänsä rikastuttamiseen ja yhteisöllisyyden tukemiseen. Tähän yhteistyöhankkeeseen osallistuu useita arvostettuja eurooppalaisia kumppaneita. Osuvasti nimetty "Worldplaces-Workplaces Working with Migrant Women" (Maailmanpaikat - maahanmuuttajanaiset työpaikoissa jotka toimivat) -hanke saa rahoitusta Euroopan unionin turvapaikka- ja maahanmuuttorahastosta.

Virallisesti vuonna 2017 käynnistynyt "Moninaisuus työpaikoilla" -projekti oli merkittävä askel eteenpäin, jolloin *yhteistyö useiden yritysten ja järjestöjen kanssa alkoi*. Projektin tukemisen lisäksi yhteiskumppanit jakavat visiomme kaikille oikeudenmukaisesta ja esteettömästä työympäristöstä.

Perimmäisenä tavoitteena oli tehdä Kreikan työmarkkinoista tasavertaiset eri kulttuurisista taustoista lähtöisin oleville henkilöille. Niinpä projekti tulikin luontevaksi osaksi laajempaa oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa ja moninaisuutta edistävää Generation 2.0:n "Heikossa asemassa olevan väestöryhmän toimeentulo osallistavilla työmarkkinoilla" -hanketta. Hanke sai rahoitusta International Rescue Committee -järjestöltä vuoteen 2020 saakka. Moninaisuus työpaikoilla -hanke oli olennainen osa Aktiivisten kansalaisten rahasto -ohjelman alaista "Tasa-arvo toimii" -hanketta vuoden 2020 maaliskuusta vuoden 2021 elokuuhun saakka.

Nykyään *verkostoon kuuluu yli 90 yritystä, joista 17 on osallistunut aktiivisesti ”Työpaikkojen moninaisuus ja osallisuus” -koulutukseen*. Monet muutkin yritykset ovat osallistuneet vapaaehtoisesti maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työvoimaan integrointia tukeviin hankkeisiin. Tällaisia toimia ovat esimerkiksi eri tahoille pidettävät puheet sekä työpaikkojen tutustumisvierailujen järjestäminen.

Yritysten on nykyään allekirjoitettava monimuotoisuussitoumus ennen verkostoon liittymistä. Sitoumus on eurooppalaisten standardien mukainen, ja se perustuu yhdenvertaista kohtelua koskevaan lakiin 4443/2016. Tietoisuutta aiheesta lisättiin vuonna 2017 ja 2018 järjestetyillä kampanjoilla. Niiden tarkoituksena oli tuoda esille, miten tärkeää moninaisuus on sekä työmarkkinoilla että jokapäiväisessä elämässämme.

Miten hanke toimii?

Ateenan ja muiden paikkakuntien työpaikoille suunnattu projekti kattaa sekä voittoa tavoittelevat yritykset että voittoa tavoittelemattomat järjestöt. Hanke tarjoaa yrityksille kokonaisvaltaisen osallistamispolitiikan edistämisen kehityksen. Tätä varten yrityksille tarjotaan pääsy resursseihin, joissa käsitellään parhaita sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamisen käytäntöjä sekä työkaluja, joiden avulla ympäristöistä voidaan tehdä osallistavampia. Lisäksi hankkeessa tarjotaan yritysten henkilökunnalle suunnattua monimuotoisuuden johtamiskoulutusta, jolla tuetaan oikeudenmukaisen ja osallistavan ympäristön luomiseen tarvittavaa osaamista. Koulutuksessa korostetaan erityisesti työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon merkitystä.

Worldplaces-verkostoon liittyvät yritykset ja järjestöt hyötyvät valmiuksien laaja-alaisesta kehittämisestä. Niillä on myös mahdollisuus vaikuttaa laajemmaltikin hankkeen myötä Kreikassa ja EU:ssa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi puolestapuhujana toimimista, tavoitteena osallistamispolitiikan aktiivinen edistäminen työmarkkinoilla.

Moninaisuus työpaikoilla -hankkeella on kaksitahoinen lähestymistapa. Sen lisäksi, että se valmistaa työntekijöitä työmarkkinoille, se antaa työnantajille työkaluja ja tietämystä, joilla voidaan edistää yhdenvertaisen kohtelun toteutumista työpaikoilla ja osallistavan ilmapiirin luomista. Tämä ei hyödytä vain yksittäisiä henkilöitä; se koskee myös yritysten kestävyyttä ja rohkaisee uudistamaan toimintatapoja.

Millaisia vaikutuksia hankkeella oli?

Verkostolla on nykyään yli 90 yritysjäsentä. 17 näistä on jo osallistunut avartaviin *”Työpaikkojen moninaisuus ja osallisuus” -koulutustapahtumiin*. Huomattava määrä yrityksiä on myös osallistunut erilaisiin aktiviteetteihin. Näiden hankkeiden tarkoituksena on edistää maahanmuuttotustaisten henkilöiden integrointia työmarkkinoille. Tällaisia toimia ovat esimerkiksi puheiden pitäminen eri tahoille sekä työpaikkojen tutustumisvierailujen järjestäminen.

Monimuotoisuussitoumuksen hyväksyminen on nykyään symbolinen osa verkostoon liittymistä. Sitoumus on tehty huolella eurooppalaisten standardien mukaisesti, ja se perustuu yhdenvertaista kohtelua koskevan lain 4443/2016 periaatteisiin. Tietoisuutta aiheesta lisättiin vuonna 2017 ja 2018 järjestetyillä kampanjoilla. Keskeisenä tavoitteena oli osoittaa laajemmassa mittakaavassa, kuinka tärkeää moninaisuus on paitsi työmarkkinoilla myös jokapäiväisessä elämässämme.

Moninaisuus työpaikoilla -hankkeen toiminta-aikana se on osallistunut aktiivisesti tapahtumiin, joissa edistetään maahanmuuttajataustaisten henkilöiden yhdenvertaisten työllistymismahdollisuuksien toteutumista. Se on ollut myös osavastuussa joidenkin tapahtumien järjestämisestä. Tällaisista tapahtumista mainittakoon ensimmäiset Ateenassa järjestetyt työmessut, joissa pakolaiset, maahanmuuttajat ja työmarkkinat kohtasivat, ACCMR:n digitaaliset turismin ja majoitus- ja ravitsemusalan työmessut sekä vaikutusvaltainen +Ergasia-tapahtuma.

Onko hanke kestäväällä pohjalla, vai tarvitaanko siihen lisätukea, kuten julkista rahoitusta?

Euroopan unionin turvapaikka- ja maahanmuuttorahasto on yhteisrahoittanut Moninaisuus työpaikoilla -hanketta.

Verkkosivuston ja lähdemateriaalien linkki:

<https://g2red.org/diversity-in-the-workplace/>

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=DIOa-EmIVWQ&t=24s>

1.3 URAOHJAUSJÄRJESTELMIÄ KOSKEVA AINEISTOTUTKIMUS

Suomen ohjausjärjestelmä



Yleiskatsaus

”Kotouttaminen” tai ”integrointi” voi pitää sisällään useita merkityksiä toiseen maahan muuttavalle, peruspalvelujen löytämisestä yhteisöllisyyden tunteen syntymiseen. Päättäjille maahanmuuttajien onnistunut kotoutus sen sijaan merkitsee lähinnä työllistymistä. Työpaikan löytäminen ei kuitenkaan aina ole helppoa, etenkin kansainvälisille osaajille, jotka kohtaavat useita työllistymiseen liittyviä esteitä. Tätä taustaa vasten uraohjausjärjestelmä on siis mekanismi, joka suoraan tukee työmarkkinoille integroitumista.

Suomella on ollut enemmän vaikeuksia kuin muilla [pohjoismailla ulkomaisten palkkaamisessa](#), mutta Suomi tunnistaa kuitenkin uraohjauksen tärkeyden. Ohjausta järjestetään eri ryhmille: opiskelijoille, nuorille, työttömille ja muille työnhakijoille. Jokaiselle ryhmälle on eri palveluntarjoajat.

Suomessa kohdennettua uraohjausta tuottavat koulut ja korkeakoulut, työ- ja elinkeinotoimistot sekä kunnat.

Politiikka

[Elinikäisen ohjauksen strategia 2020-2023](#) -hankkeessa tunnistettiin seuraavat uraohjauksen hyödyt:

- » Ohjaus lisää opintojen valmistumisen todennäköisyyttä kaikilla koulutusasteilla.
- » Valmistuneet siirtyvät nopeammin työelämään tai jatko-opintoihin.
- » Ohjaus auttaa työnhakijoita löytämään soveltuvia avoimia työpaikkoja.
- » Paremmat uranhallintataidot kohentavat työhyvinvointia.

Asiakirjassa tunnistetaan kuitenkin tarve ohjausjärjestelmän uudistamiseen; sen tulisi olla kokonaisvaltaisempi, ja paremmin integroitu yhteiskuntaan. Strategiaa ei ole vielä arvioitu.

Laissa määritellään ala- ja yläkoulun oppilaanohjaajalta sekä ammatinvalintapsykologilta vaadittavat pätevyydet. Korkeakoulujen opinto-ohjaajien pätevyyttä ei ole säädetty laissa.

Palvelut ja käytännöt

Kaikilla on oikeus peruskoulutukseen Suomessa. Maahanmuuttajataustaiset aikuiset voivat tarvittaessa suorittaa peruskoulutuksensa loppuun Suomessa. Aikuisoppijoita varten on kehitetty myös erillisiä luku- ja kirjoitustaito-ohjelmia.

Oppilaitosten on järjestettävä ohjausta ja neuvontaa. Yliopistoissa neuvonnasta vastaa opiskelijapalveluhenkilökunta, akateeminen henkilöstö sekä ura- ja rekrytointipalvelut. Ammattikorkeakouluissa taas on opinto-ohjaajia.

Yliopistoissa ohjauspalveluihin voi esimerkiksi kuulua tutkimusrahoitusohjelmiin tai yliopistouran ulkopuolisiin uramahdollisuuksiin liittyviä seminaareja.

Työttömillä työnhakijoilla on mahdollisuus koulutukseen sekä palkattuihin työharjoitteluihin. Maahanmuuttajataustaisilla henkilöillä saattaa olla oikeus työ- ja elinkeinotoimistojen (TE-toimistot) järjestämiin kotouttamiskursseihin. Kotouttamiskursseihin sisältyy kielen opiskelua, ammatinvalintaa sekä käytännön elämään liittyviä moduuleja.

Eettiset näkökohdat

Suomen opinto-ohjaajat (SOPO) on julkaissut eettisiä periaatteita koskevan ohjeiston. Opinto-ohjaajan työskentelyn on noudatettava työssään seuraavia sääntöjä:

» Itsemääräämisoikeus

Opinto-ohjaajat kunnioittavat ohjattavan tekemiä valintoja. Heidän tehtävänsä on esittää erilaisia vaihtoehtoja ohjattaville.

» Totuudellisuus

Opinto-ohjauksessa on käytettävä luotettavista lähteistä peräisin olevaa tietoa, ja sen on oltava ajankohtaista.

» Luottamuksellisuus

Opinto-ohjaajan on huolehdittava ohjattavan tietojen luottamuksellisuudesta voimassa olevien tietosuojalakien mukaisesti.

» Riippumattomuus

Opinto-ohjaajan on tiedostettava kulttuurin ja sukupuolistereotyyppien ja muiden stereotyyppisten ajattelumallien vaikutus ohjaustyössään.

» Ammattitaidon kehittäminen

Opinto-ohjaajan on pidettävä huolta ammattitaitojensa ajantasaisuudesta.

» Yhteistyö

Opinto-ohjaajan on tehtävä yhteistyötä muiden alojen asiantuntijoiden kanssa.

» Terveys ja hyvinvointi

Opinto-ohjaajan on oltava valmis tarvittaessa hakemaan apua.

Lisätietoja: <https://www.sopo.fi/yhdistys/eettiset-periaatteet/>

Italian ohjausjärjestelmä



Yleiskatsaus

Sekä *julkiset että yksityiset toimijat* (koulut, ammatilliset oppilaitokset, korkeakoulut, kauppakamarit, koulutusorganisaatiot ja työllisyyspalvelut) tuottavat ja organisoivat ohjaukseen liittyviä aktiviteetteja Italiassa.

Ohjausta annetaan pääsijaisesti koulutuksen tai työnhaun yhteydessä sekä joissakin yhteisöissä.

Koulutusorganisaatiot ja julkisen ja yksityisen sektorin sidosryhmät vastaavat muodollisen koulutusjärjestelmän (3–19 vuotta) aikana annettavan ohjauksen edistämisestä ja toteuttamisesta.

Koulutusjärjestelmän strategiat ovat opetus-, yliopisto- ja tutkimusministeriön (MIUR) kehittämiä. Työllisyys- ja sosiaalipolitiikasta vastaava ministeriö määrittelee työjärjestelmän sosiaalipolitiikan (yleiset suuntaviivat) aluehallintojen ohjatessa sen toteuttamista.

Alueiden järjestämä ja hallinnoima *julkinen työjärjestelmä* koostuu seuraavista osista:

- » työvoimakeskukset
- » paikalliset uraohjauskeskukset
- » nuorille suunnatut tietopisteet.

Ohjaustoimintaa järjestetään myös ei-keskitetysti. Ammatillisten oppilaitosten ensisijaisena tehtävänä on tukea nuoria koulutuksen ja ammatin valintaan liittyvissä kysymyksissä. Niiden lisäksi myös kauppakamarit (yhteistyössä yksityisen ja julkisen sektorin kanssa) sekä ammattiliitot (ala- teollisuudenalakohtaiset) järjestävät ohjaustoimintaa.

Myös ANPAL, eli Italian kansallinen aktiivisen työpolitiikan virasto on hiljattain alkanut tuottamaan ohjaustoimintaa. Virasto edistää työhön, koulutukseen ja ammatilliseen kasvuun liittyvien oikeuksien toteutumista, koordinoi kansallista työpalveluverkostoa sekä vastaa työmarkkinan tietojärjestelmästä. Organisaation tehtävänä on myös ottaa käyttöön välineet ja menetelmät, jotka parhaiten tukevat julkisen ja yksityisen sektorin toimien toteuttamista työmarkkinoilla. Virasto hallinnoi kansallista työpalveluverkostoa, joka edistää työhön, koulutukseen ja ammatilliseen kasvuun liittyvien oikeuksien toteuttamista. Verkostoon kuuluu alueellisia aktiivisen työllisyyspolitiikan yksiköjä, INPS, INAIL,

työnvälitystoimistoja ja muita valtuutettuja välittäjiä, elinikäisen oppimisen ammattienvälisiä rahastoja, yliopistoja sekä lukioita.

Politiikka

Euroopan elinikäisen ohjauksen verkoston mukaisesti opetus-, yliopisto- ja tutkimusministeriö (MIUR) on rahoittanut Italian elinikäisen oppimisen kansallista foorumia vuodesta 2009 alkaen. Tavoitteena on edistää yhteistyötä ja koordinoida kansallisten, alueellisten ja paikallisten ohjauspalveluja tarjoavien toimijoiden toimintaa.

MIUR:in vuonna 2014 määrittämä ohjauspolitiikka eritellään elinikäisen oppimisen kansallisissa ohjeissa (MIUR, 2014). Poliitiikka on EU:n tavoitteiden mukainen, ja sen laatimisessa on kuunneltu kaikkia sidosryhmiä.

Elinikäisen oppimisen kansallisten ohjeiden koulutusta koskevissa ohjeissa keskitytään kahteen toimeen:

- » Ohjauspainotteinen opetus: ohjattaville tarjotaan henkilökohtaisen kehityksen mukaista ja yhteiskuntaan aktiivista osallistumista edistävää perusohjausta.
- » Täydentävät toimet: nuoria tuetaan oppimisessa ja taitojen ja osaamisen kehittämisessä henkilökohtaisen ja ammatillisen kasvun turvaamiseksi.

Oppilaitoksia ohjataan hankkimaan ohjauspäällikkö sekä tarjoamaan elinikäiseen ohjaukseen liittyvää koulutusta ja materiaaleja opettajille ja järjestämään tiedotustilaisuuksia vanhemmille.

Opetus-, yliopisto ja tutkimusministeriö (MIUR) käynnisti vuonna 2019 Monialaisten taitojen opintopolkuja koskeva ohjeistus ohjausta varten -hankkeen, jossa korostetaan itseohjautuvuuteen perustuvaa ohjauksen lähestymistapaa. Tavoitteena on kannustaa opiskelijoita tekemään tietoisempia valintoja henkilökohtaisen ja sosiaalisen kehityksensä suhteen.

Palvelut ja käytännöt

» Koulutusjärjestelmä

14–19-vuotiaiden oppilaiden ohjaus järjestetään oppilaitoskohtaisesti, jolloin opettajat ja ohjaajat ovat vastuussa heidän ohjauksestaan. Aktiviteetteihin sisältyy pohdiskelua ja aktiviteetteja, jotka auttavat oppilaita tunnistamaan millaista tietotaitoa ja osaamista näillä on, jota voisi hyödyntää tulevassa ammatissa. Lain 107/2015 mukaisesti lukio-oppilaille annetaan ohjausta työelämälähtöisissä oppimistilanteissa.

» Korkeakoulut

Yliopistoilla järjestetään uraohjausta erillisissä tiloissa. Ohjauksella tuetaan opiskelijoiden akateemista elämää ja avustetaan heitä eri koulutus- ja ammatinvalintaväylien löytämisessä. Ohjausta järjestetään yleensä lähinnä työ- ja uramarkkinoiden sekä avointen ovien päivinä, joihin osallistuu yrityksiä ja muita julkisen ja yksityisen sektorin sidosryhmiä.

» Työpalvelut

Aluehallitusten työvoimapalvelut ovat vastuussa toiminnan järjestämisestä: ohjattaville annetaan yleistä tietoa ja oppisopimusharjoitteluun ja harjoittelupaikkoihin sekä muihin aiheisiin liittyvää ohjausta ja neuvontaa. Ohjausta tarjotaan kohdennetusti esimerkiksi

työttömille, naisille, yli 45-vuotiaille, työelämän ja koulutuksen ulkopuolella oleville henkilöille sekä nuorille aikuisille, joilla on vaikeuksia työelämään siirtymisessä.

Koulutus

Italiassa ei ole uraohjausta koskevia muodollisia vaatimuksia. Yleensä ohjausta antavat henkilöt, joilla on sosiologian, psykologian, talousalan tai psykopedagoginen koulutus, tai joilla on työn kautta hankittua kokemusta, tai yhdistelmä näitä. Ohjauskursseja järjestävät myös yksityiset ammatillisen koulutuksen järjestöt.

Asnor on Italian kansallinen uraohjauksen yhdistys. Yhdistys on rakentanut ja hionut uraohjaajan ammatillista profiilia koskevaa järjestelmää yhdessä italialaisten ja ulkomaisten yliopistolaitosten kanssa. Se on pyrkinyt edistämään uraohjaaja-nimikkeen täysimääräistä tunnustamista ja sääntelyä.

Asnor hallinnoi Italian kansallista uraohjauksen yhdistystä.

Asnor on kehittänyt erilaisia koulutusväyliä, joilla pyritään vahvistamaan, monipuolistamaan ja tukemaan uraohjaustaitoja innovatiivisella tavalla eurooppalaisen uraohjausvision mukaisesti. Mahdollisia koulutusväyliä ovat:

- » yliopiston maisteriohjelma
- » korkea-asteen koulutus
- » lisäkoulutus.

Lähde: osoite <https://www.euroguidance.eu> (28.5.2023)

Saksan ohjausjärjestelmä



Yleiskatsaus

Elinikäisen oppimisen ohjaus ja *uraohjaus kuuluvat periaatteessa jokaiselle koulutusjärjestelmässä olevalle henkilölle sekä työllisille, työttömille tai lisäkoulutusta hakeville henkilöille* vuonna 2019 käyttöön otetun kansallisen osaamisstrategian mukaisesti. Tavoitteena on tukea kaikkia nykyisiä ja tulevia työntekijöitä ammattipätevyyden ja osaamisen ylläpitämisessä, jotta se vastaisi jatkuvasti muuttuvan työympäristön vaatimuksia. Elinikäisellä ohjauksella halutaan tukea tämän politiikan toteuttamista.

Aiempien käytäntöjen mukaisesti *ohjaus jaetaan koulutukselliseen ja ammatilliseen ohjaukseen*.

- » Erikoiskoulutuksen saaneet opettajat, sosiaalityöntekijät ja koulupsykologit yhdessä liittovaltion työministeriön (FEA) ammatillisten uraohjaajien kanssa ovat vastuussa yleisen koulutusjärjestelmän ohjauspalveluista. Koulujen opinto-ohjaukseen sisältyy esimerkiksi koulutusväyliin liittyvää neuvontaa sekä ammatin- ja uranvalinnan ohjausta.
- » Korkeakoulujen keskitetyt ohjauspalvelut yhdessä tiedekuntakohtaisten asiantuntijoiden kanssa neuvovat opiskelijoita ja hakijoita kaikissa opiskeluun liittyvissä aiheissa (mm. yliopiston, alan ja pää- ja sivuaineiden valinta sekä kokeisiin valmistautuminen). Yliopistojen yhteydessä toimivat uraohjauspalvelut tukevat työelämään siirtymistä.

Politiikka

FEA:lla on lakisääteinen velvoite tarjota uraohjausta nuorille ja aikuisille; se neuvoo työllisyyteen ja opintojen jatkamiseen liittyvissä asioissa ja auttaa löytämään keinoja työttömäksi joutumisen välttämiseksi. Ohjausta tarjotaan yli 150 paikallisessa työnvälitystoimistossa sekä ammatinvalinnan tietokeskuksissa.

Työnvälitystoimistojen työntekijöillä on yleensä ohjaajan pätevyys. He laativat toimintasuunnitelman asiakkaan osaamisen ja ammattipätevyyden arvioinnin perusteella.

Alle 25-vuotiaat saavat ohjausta nuorten työnvälitystoimistoissa. Työnvälitystoimistojen ohjaajat yhdessä nuorten hyväntekeväisyysjärjestöjen kanssa vastaavat asiakkaidensa ohjaus- ja kotouttamistarpeisiin ja antavat yksilöllistä tukea koulutus- ja työelämään siirtymisessä.

Useimmilla kunnilla on aikuiskoulutuskeskuksia, joissa tarjotaan perusopetusta sekä ammatillista jatkokoulutusta (CVET). Lisäksi kauppa- ja käsiteollisuuskamarit, teollisuusliitot ja työmarkkinaosapuolet tarjoavat ammatillista koulutusta (VET) ja ammatillista jatkokoulutusta (CVET) koskevia ohjauspalveluja kaikille halukkaille sidosryhmille, etenkin harjoittelu- ja opintojaksoja yhdistävään oppisopimuskoulutukseen liittyen. Ammattiliitot tarjoavat vastaavasti lisäkoulutukseen liittyvää uraohjausta jäsenilleen.

Yrityskonsultit, yksityisen sektorin uraohjaajat ja yhä useammat voittoa tavoittelemattomat järjestöt sekä ammatillisen koulutuksen tarjoajat vastaavat yksityisen sektorin ohjauksesta.

Erikoisryhmille, kuten vammaisille henkilöille, heikommassa oleville nuorille sekä maahanmuuttajataustaisille henkilöille on myös tarjolla kohdennettuja palveluja.

Palvelut ja käytännöt

Saksan ohjausjärjestelmän sirpaloituneisuus kuvastaa koko kansalliselle koulutus- ja työjärjestelmälle tyypillistä liittohallituksen, liittovaltioiden ja kuntien välistä velvollisuudenjakoa, jossa myös muilla taloudellisilla toimijoilla ja työmarkkinaosapuolilla on merkittävä asema.

Uraohjaus- ja neuvonnan alaa ei ole säädelty erikseen laissa, vaan jokaisella sektorilla tai tarjoajalla on omat vaatimuksensa. Yleensä ohjaajilta vaaditaan korkeakoulutusta ja jonkin asteista lisäkoulutusta.

FEA:n työtieteiden ammattikorkeakoululla on kolmivuotinen poikkitieteellinen alempi korkeakoulututkinto ja viiden lukukauden ylempi korkeakoulututkinto. Lisäksi se järjestää sisäistä koulutusta ja täydennyskoulutusta uraohjaajina toimiville henkilöstön jäsenilleen, joiden akateemiset lähtökohdat vaihtelevat. Dresdenin sosiaalityön, koulutuksen ja kasvatuksen ammattikorkeakoulu on ehdottanut kahdeksan lukukauden mittaisen ohjauksen ei-ammattillisen ylemmän korkeakoulututkinnon perustamista. Tutkinnossa keskityttäisiin psykodynaamiseen ja systeemiseen ohjaukseen. Kansallinen koulutuksen ohjauksen ja työ- ja uraohjauksen foorumi on itsenäinen laitosten, järjestöjen ja asiantuntijoiden muodostama verkosto, joka edistää uraohjauksen ammattimaisuuden lisäämistä ja laadun parantamista. Foorumi keskittyy erityisesti elinikäiseen ohjaukseen.

Lähde: osoite <https://www.euroguidance.eu> (28.5.2023)

Kreikan ohjausjärjestelmä



Yleiskatsaus

Kreikassa ohjauksesta vastaa

- » *julkinen sektori*: koulutuksen, työllisyyden ja sosiaalihuollon palvelut
- » *yksityinen sektori*: valtuutettujen keskusten, konsulttitoimistojen ja virastojen tuottamat palvelut.

Kansallinen tutkintojen sertifiointi- ja ammatinvalinnanohjauselin (EOPPEP) tukee opetusministeriön toimintaa.

Politiikka

Opetus- ja uskontoasianministeriö www.minedu.gov.gr, työ- ja sosiaaliministeriö ja www.ypakp.gr/ ja terveysministeriö ovat vastuussa Kreikan uraohjauspolitiikasta.

Opetusministeriö valvoo alueellisia koulutussuunnittelukeskuksia ja politiikan toteuttamista prefektuuritasolla. Työministeriö valvoo työllistämisyksiköitä Kreikan työvoimaorganisaation uraohjausosaston avulla www.oaed.gr/. Terveysministeriö hallinnoi erillisiä järjestöjä, jotka tuottavat uraohjauspalveluille erikoisryhmille, kuten päihdeongelmista kärsiville henkilöille.

Kansallinen tutkintojen sertifiointi- ja ammatinvalinnanohjauselin (EOPPEP) antaa teknistä tukea ja tuottaa tieteellistä tietoa. EOPPEP on myös Euroguidance-, Europass-, EQAVET-, EQF- ja ECVET-verkostojen ja muiden kansainvälisten verkostojen kansallinen yhteyspiste.

Palvelut ja käytännöt

Monet instituutiot ja organisaatiot tuottavat uraohjauspalveluja Kreikassa.

Kreikan 71 opetus- ja ohjaustukikeskusta (KESY) tarjoavat psykososiaalista arviointia, oppimistukea ja muita uraohjauspalveluja prefektuuritasolla.

Nuorten ja elinikäisen oppimisen instituutti (INEDIVIM) valvoo 62 uraohjausviraston toimintaa tukemalla aikuisia, jotka eivät ole suorittaneet oppivelvollisuuttaan.

35 yliopiston uraohjauspalveluyksikköä vastaavat korkeakoulujen ohjauksesta tukemalla opiskelijoita ja valmistuneita työelämään siirtymisessä.

Työvoimapalveluilla (PES) on 118 työllisyyden edistämiskeskusta (KPA), jotka ovat työministeriön ja Kreikan työvoimaorganisaation valvonnan alaisuudessa.

Yksityisellä sektorilla ohjausta antavat myös elinikäisen oppimisen keskukset, ammattiliitot, sosiaalijärjestöt, kirkot, yksityiset työtoimistot ja väliaikaistyövoiman yritykset.

Koulutus

Viisi yliopistoa tarjoaa maisteritason uraohjauksen ohjelmia (Ateenan yliopisto, Patraksen yliopisto ja pedagogian ja teknologiakasvatuksen yliopisto eli ASPETE).

Elinikäisen oppimisen keskukset (VET) ovat valtuutettuja tarjoamaan uraohjaukseen liittyviä jatko-opinto-ohjelmia. Lain 4547 mukaisesti kursseilla on oltava kansallisen tutkintojen sertifiointi- ja ammatinvalinnanohjauselimen (EOPPEP) myöntämä sertifikaatti.

Tutkimus ja kehitystyö

EOPPEP on vastuussa useista eri uraohjauksen osa-alueisiin liittyvien tutkimusten toteuttamisesta. Tutkimukset voivat esimerkiksi käsitellä ohjaajien tarpeellisuutta tai lopullisia tuensaaajia.

Myös yliopistot sekä muut tutkimusjärjestöt yhdessä eurooppalaisten hankkeiden kanssa toteuttavat aihetta käsitteleviä tutkimuksia.

Eettiset näkökohdat

EOPPEP on ottanut käyttöön uraohjaajia koskevan ammattietiikan säännösten, jossa määritetään uraohjaajien ammatillisen käyttäytymisen etiikan vähimmäisnormit.

Kansallinen elinikäisen oppimisen laadunvalvonnan viitekehys valvoo ammattietiikan säännösten toteutumista kehittämiensä laatuindikaattorien avulla.

EOPPEP on osaltaan vaikuttanut Euroopan elinikäisen ohjauksen politiikkojen ja järjestelmien suuntaviivojen kehitykseen.

Lähde: ote sivustolta (19.07.2023) <https://www.euroguidance.eu>

2. LUKU: LEGO®-palikat kansainvälisten osaajien uraohjauksen tukena

Toisessa luvussa esitellään Asnorttiin LangWork-projektia varten kehittämät, testaamat, mukauttavat ja toteuttamat menetelmät.

2.1 Tietoa LEGO® SERIOUS PLAY® -metodologiasta

LEGO® SERIOUS PLAY® -metodologia on innovatiivinen prosessi, joka on suunniteltu innovoinnin ja liiketoimintojen tehostamiseen. Tutkimusten mukaan käytännönläheisen ja mielekkään oppimisen avulla voidaan saavuttaa syvempi ja merkityksellisempi ymmärrys maailmasta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista. LEGO SERIOUS PLAY -metodologia tuo pohdintaan uusia ulottuvuuksia ja tukee tehokasta viestintää - organisaation kaikille jäsenille. Tämä innovatiivinen ja kokemuseräinen prosessi on suunniteltu tehostamaan innovointia ja liiketoimintoja.

LEGO®-yhtymän kehittämä LEGO® SERIOUS PLAY® on julkaistu Open Source -asiakirjana.

LEGO SERIOUS PLAY -metodologia on fasilitaattorin johtama vuorovaikutusta ja ongelmanratkaisua tehostava prosessi. Osallistujilta esitetään useita kysymyksiä, jolloin päästään yhä syvemmälle aiheeseen.

Jokainen osallistuja kokoaa oman 3D LEGO -mallinsa fasilitaattorin kysymysten perusteella tarkoitukseen suunniteltujen LEGO-osasten avulla. Näitä 3D-malleja voidaan käyttää ryhmäkeskustelujen, tiedonjaon, ongelmanratkaisun ja päätöksenteon lähtökohtana.

Tekniikalla voidaankin parantaa ryhmän ongelmanratkaisukykyä. Visuaalisia, auditiivisia ja kinesteettisiä keinoja hyödyntävä metodologia saa osallistujat kuuntelemaan ja edistää oppimista. Sen avulla jokainen osallistuja saa äänensä kuuluviin. LEGO SERIOUS PLAY -metodologia toimii yhteisenä kielenä osallistujien kulttuurisesta taustasta ja asemasta riippumatta. Menetelmään tarvitaan koulutettu LEGO SERIOUS PLAY -fasilitaattori.

Lähde: 30.10.2023 <https://www.lego.com/fi-fi/themes/serious-play/about?icmp=LP-SHQL-Standard-Serious Play QL About passive-TH-NO-48VJAHWBZ>

SERIOUSPLAY®

Lähde (10.8.2023): <https://www.lego.com/en-it/themes/serious-play>

2.2 LEGO® SERIOUS PLAY® -PROSESSI

“LEGO® SERIOUS PLAY® -metodologian avulla voidaan luoda innostava ja käytännönläheinen oppimisympäristö, jossa toiminta koetaan merkityksellisenä, haasteet ovat sopivan taseisia, ja osallistujilla on käytössään oikeat työkalut omaksutun tiedon ilmaisemiseen.”

Prosessin runko

LEGO® SERIOUS PLAY® (LSP) -metodologiassa hyödynnetään keinoja, jotka tunnetusti edistävät yksilöiden ja ryhmien oppimis- ja kehitymisprosessia. LSP-prosessi on rakennettu niin, että oppimisprosessissa osallistujat ottavat vastuuta omasta oppimisestaan, jolloin oppiminen on mahdollisimman tehokasta.

Tähän *oppimisprosessiin kuuluu neljä vaihetta*, joiden kautta edetään spiraalimaisesti:

- » Idean oppimisspiraalin *ensimmäisen vaiheen* tarkoituksena on auttaa henkilöitä orientoitumaan tutkittavaan aiheeseen ja ymmärtämään oppimistilanteen konteksti ja tarkoitus.
- » *Toisessa vaiheessa* henkilöt osallistuvat prosessiin, jossa luodaan tutkimuskohteiden mukainen tuotos. Sen rakentaminen vaatii luovuutta ja pohdintaa, sekä kartutetun tiedon ja tieteenkin käsien käyttöä.
- » *Kolmannessa vaiheessa* henkilöitä kannustetaan pohtimaan rakentamiaan luomuksiaan ja tutkimaan niitä tarkemmin. Tarkoituksena on lisätä osallistujien tietoisuutta tutkiskelujen hyödyistä, ja edistää uusien oivallusten syntyä.
- » *Neljännessä vaiheessa* henkilöillä on mahdollisuus yhdistää juuri oppimansa haluamiinsa uusiin tutkittaviin aiheisiin.

Lähde: [Open-Source LEGO® SERIOUS PLAY® -asiakirja](#)



2.3 Kokeellinen lego®-palikoita hyödyntävä lähestymistapa kansainvälisten osaajien ohjaukseen

Kokeellinen lähestymistapa *esiteltiin* Berliinissä vuonna 2022 järjestetyssä LangWork-konsortion henkilöstölle tarkoitettussa koulutustapahtumassa, jossa sitä *testattiin alustavasti*. Lähestymistapaa testanneet henkilöstön jäsenet osallistuivat useisiin intensiivisiin aktiviteetteihin.

Metodologian kehittämisen aikana palikoita käytettiin yhdessä pedagogisten ja didaktisten menetelmien sekä intensiivisten pelielementtien kanssa. Siinä otettiin huomioon myös ohjaus-, neuvonta- ja valmennusmenetelmien mukaisia käytännön näkökulmia.

Työpajan tavoite

Harjoituksen tavoitteena oli herättää pohdintaa ja kannustaa osallistujia toteuttamaan toimia, jotka edistäisivät monikielisyyttä ja vuorovaikutusta työssä ja yhteisöissä.

Tavoitteena oli siis

pohtia, miten ihmisten välistä kommunikaatiota voitaisiin parantaa näiden maa- tai kielitaustasta tai sosiaalisista lähtökohdista riippumatta ja synnyttää uusia oivalluksia, joiden avulla voidaan kehittää osallistavia lähestymistapoja kansainvälisten osaajien arvostuksen parantamiseksi työssä ja yhteisöissä.



Työpajan prosessi

Aluksi osallistujat mm. rakensivat torneja palikoiden käsittelytaitojen ja itseluottamuksen lisäämiseksi ja tekivät metaforaharjoituksia, jotta he alkaisivat käyttää malleja osana tarinankerrontaa ja sisäistäisivät tehostetun vuorovaikutuksen tekniikat. Tämän jälkeen alkoi varsinainen työpaja, johon kuului useita eri harjoituksia:

1. *Kommunikointi toista kieltä käyttäen*

Rakenna malli, joka kertoo, miten olet kommunikoinut muiden kanssa toista kieltä käyttäen. Tuo esille itseäsi sekä kieleen ja ymmärtämiseen liittyviä haasteitasi. Kyse on KIELELLISISTÄ HAASTEISTA.

2. *Toisen kielen oppiminen*

Rakenna malli, joka kertoo, millaisia onnistumisia olet kokenut oppiessasi uutta kieltä. Tuo esille oppimiskonteksti, ja miten koit oppimisprosessin. Kyse on IDEALISESTA KIELEN OPPIMISKONTEKSTISTA.

3. *Muiden kulttuurien tiedostaminen*

Rakenna malli, joka kertoo monikulttuurisesta tilanteesta, jossa sinä ja kaverisi/työtoverisi/sukulaisesi olette olleet. Tuo selkeästi esille eri kulttuurien näkökulmia ja eroavaisuuksia. Kyse on KULTTUURIEN ERI NÄKÖKULMISTA.

4. *Kansainväliset osaajat*

Rakenna malli, jossa kerrot menestyksekkäästä tulevasta työntekijästä (kansainvälinen osaaja). Tuo esille konteksti, menestyksen ehdot ja miten osaajan arvostusta voitaisiin parantaa. Kyse on KANSAINVÄLISTÄ OSAAJAA KOSKEVASTA ULKOISESTA VISIOSTA.

5. *Loppupohdinta*

Pohditaan edellisiä kielellisiä haasteita, kielen oppimista, kulttuurienvälistä vuorovaikutusta ja kansallisia osaajia koskevia harjoituksia. Tutki, millaisia yhteyksiä eri osallistujien tarinoista löytyy. Kerro huomaamistasi mahdollisista aukoista.

Käytännön vinkkejä fasilitaattoreille

- » Anna kaikille osallistujille tarpeeksi aikaa, jotta nämä saavat äänensä kuuluviin esitellessään mallejaan.
- » Älä arvostele malleja ja yritä mahdollisuuksien mukaan estää muita osallistujia arvostelemasta esitettyjä malleja.
- » Luo vapautunut tilanne, johon kaikki osallistujat kutsutaan vuorovaikutusta ja leikkimistä varten.
- » Ota osallistujien yksilölliset piirteet ja tilanne huomioon – jos esimerkiksi stressaantuneet osallistujat eivät pysy samassa tahdissa, anna heille lisäaikaa tai pyydä heitä osallistumaan vasta kun he kokevat olevansa valmiita.
- » On suositeltavaa, että fasilitaattoriksi valitaan pätevän koulutuksen saanut henkilö, joka hallitsee metodologian eri osa-alueet, ja pystyy toteuttamaan kaikki vaiheet tarkoituksenmukaisella tavalla.

3. LUKU: IKIGAI

Luvussa esitellään IKIGAI-käsite ja sen merkitys uraohjaukselle ja kansainvälisille osaajille.

3.1 Mikä IKIGAI on?

Ikigai on löyhästi käännettynä "olemassaolon tarkoitus" tai "asiat, jotka saavat sinut nousemaan sängystä aamuisin". Ikigain mukaan Into himo, tehtävä, kutsumus ja ammatti ovat kaikki osa merkityksellistä ja mielekästä elämää.

IKIGAI on japanilainen käsite, jolla viitataan elämän päämäärään tai tarkoitukseen.

Ikigain ideana on, että kun löydät neljän eri osa-alueen risteyskohdan, elämästä tulee merkityksellisempää ja mielekkäämpää.

Oxfordin sanakirja määrittelee Ikigain seuraavasti: *"motivaation lähde; jokin tai joku, joka antaa elämälle tarkoituksen tai syyn"*. Käsitteellä voidaan viitata myös yleisimmin asioihin, jotka tuottavat mielihyvää tai tyydytystä.

Termi koostuu kahdesta japanin sanasta:

- » *iki* (生き, eli elämä, elävä)
- » *kai* (甲斐, eli seuraus, lopputulos, hedelmä, arvo, käyttö, hyöty (vähän / ei ollenkaan hyötyä) (lausutaan "gai", mikäli esiintyy toisen sanan perässä), elämäntarkoituksen saavuttaminen [elossaolo], elämäntarkoitus, asiat jotka tekevät elämästä elämisen arvoista, olemassaolon syy.



3.2 Miten IKIGAIN käsitettä voidaan hyödyntää uraohjauksessa?

Michiko Kumanon tutkimuksen mukaan Ikigain tunteminen japanilaisittain ajateltuna tarkoittaa onnistumisen ja tyydytyksen tunnetta, jonka intohimon toteuttaminen saa aikaan.

Uran suhteen Ikigai voi auttaa

- » löytämään omat toimintatapasi, rakastamasi työn tai työn jossa olet hyvä, ja jonka tekemisellä on merkitystä
- » uramenestyksen saavuttamisessa paremman motivaation ja intohimoisemman lähestymistavan ansiosta.

Käsite on erittäin hyödyllinen uraohjauksen alalla: se auttaa löytämään työn, jossa *Ikigain neljä eri osa-aluetta risteävät*:

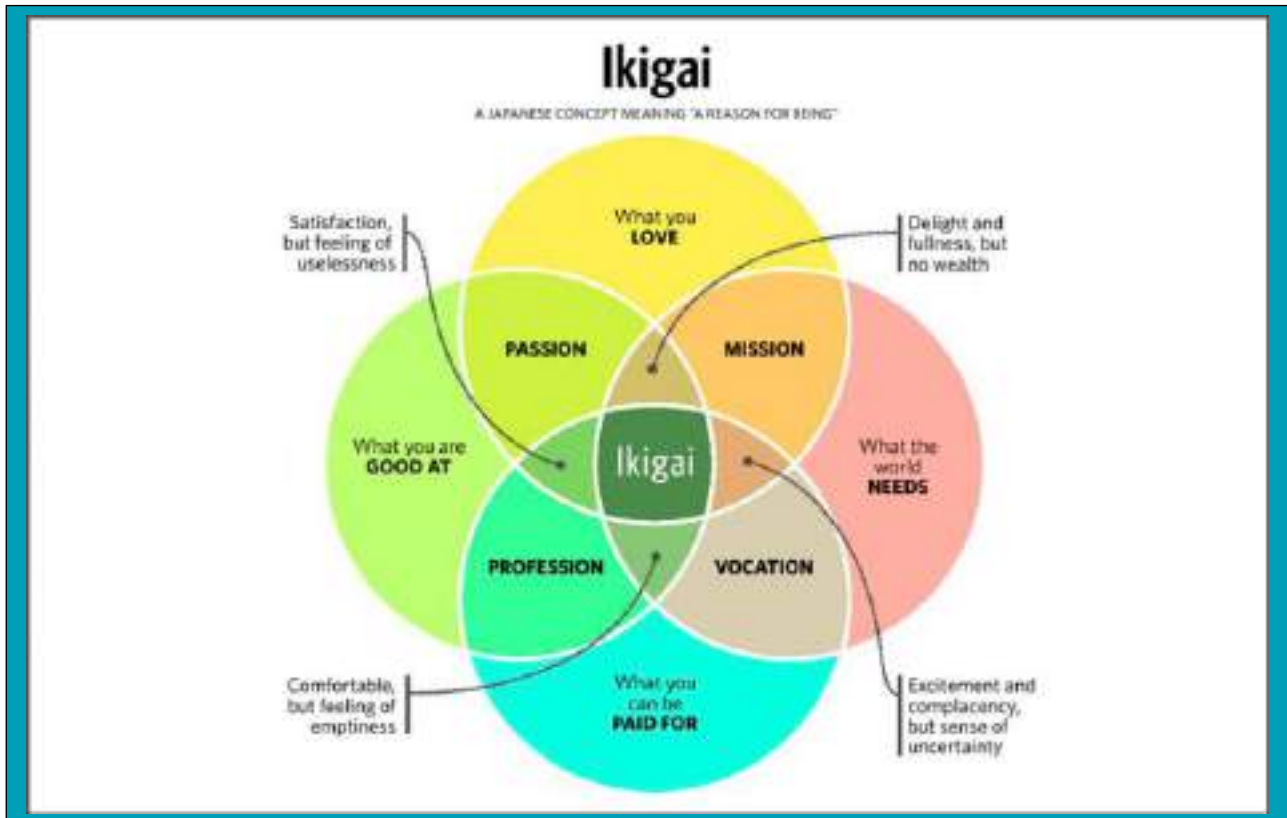
Intohimo: Mitä asioita rakastat, ja minkä tekemisestä nautit. Intohimolla viitataan aktiviteetteihin tai harrastuksiin, jotka yleensä saavat sinut innostumaan ja tuottavat iloa.

Tehtävä: Mitä maailma tarvitsee, tai millaisen panoksen tahdot antaa yhteiskunnalle: miten voit tehdä positiivisen vaikutuksen, ja löytää tyydytystä sitä kautta.

Kutsumus: Missä taitosi pääsevät loistamaan, ja millä tavoin tämä kytkeytyy vahvuksiisi ja taitoihisi.

Ammatti: Mistä voisit saada rahallista korvausta. Sillä viitataan uraan tai työhön, jolla voit elättää itsesi.

Ikigain ideana on, että kun nämä neljä eri osa-aluetta risteävät, elämästä tulee merkityksellisempää ja mielekkäämpää.



Elämä ja työura tuntuvat merkitykselliseltä vain silloin, kun nämä neljä Ikigain osa-aluetta kohtaavat. On tärkeää ymmärtää, että Ikigain saavuttaminen on prosessi, joka ei valmistu yhdessä yössä. Siihen tarvitaan kovaa työtä, itsetutkiskelua ja mahdollisesti suuriakin elämänmuutoksia, jotta intohimosi, osaamisesi, arvosi ja ammatilliset tavoitteesi olisivat sopusoinnussa.

Alla olevien kohtien pohtiminen voi auttaa sinua Ikigain saavuttamisessa urallasi:

» ***Mieti, mitä rakastat***

Mitkä ovat intohimosi? Millaisten asioiden tekemisestä pidät? Mitkä asiat saavat sinut syttymään? Tutkiskele rauhassa itseäsi, ja pohdi perusteellisesti, mitkä intohimon aiheesi ja asiat tai aktiviteetit joista pidät tuottavat sinulle tyydytystä.

» ***Tunnista vahvuutesi ja osaamisesi***

Missä olet hyvä? Millaisia taitoja tai kykyjä sinulla on? Millaisia kehuja muut ovat antaneet sinulle? Tunnista taitosi ja osaamisesi: missä asioissa olet vahvimmillasi. Pohdi, miten voisit hyödyntää näitä vahvuuksiasi positiivisella tavalla.

» ***Pohdi, mitä maailma kaipaa***

Mitä maailman ongelmia tahdot ratkaista? Mitä taitoja tai kykyjä sinulla on, joista olisi apua tässä? Ota selvää erilaisista uraväylistä, aloista tai töistä, jotka ovat intohimosi, tehtäväsi ja osaamisesi mukaisia.

» ***Arvioi ansaitsemismahdollisuuksiasi***

Millaisesta työstä voisit saada palkkaa? Millainen palkka riittäisi tavoittelemasi elintason ylläpitämiseen?

Harkittuasi näitä kolmea osa-aluetta voit alkaa rajata vaihtoehtojasi ja löytää Ikigaitasi vastaavan uran. Huomioi, että sen saavuttaminen vaatii usein muutosta elämäntilanteeseen ja taitojen kehittämistä. Ole kärsivällinen ja sinnikäs; Ikigain saavuttaminen voi vaatia aikaa ja ponnisteluja.

Muistathan myös, että Ikigain tavoittelu on jatkuva löytöretki: päätepistettä ei ole. On siis aivan sallittua astuakin toiselle polulle, kun olet kartuttanut lisää tietoa ja kokemusta. Tärkeintä onkin jatkuva tutkiskelu, oppiminen ja henkinen kasvu tavoitellessasi mielekkäämpää ja merkityksellisempää elämää.

3.3 TAPAUSTUTKIMUS: IKIGAI uraohjauksessa

IKIGAI:ta sovellettiin uraohjauksen tarpeisiin **ECHOO PLAY** -projektissa, joka on osa laajempaa Erasmus+-hanketta. Linkki: <https://www.echooplay.eu>

Metodologinen työpaja on saanut innoitusta LEGO® SERIOUS PLAY® -metodologian periaatteista. Työpajassa käsiteltiin keinoja, joita kouluttajat voivat käyttää auttaessaan ohjattavia löytämään oikean uran.

Osallistujia pyydetään rakentamaan IKIGAI:hin perustuvan metodologisen viitekehyksen mukaisia malleja ja pohtimaan, miten aukkoja voisi täydentää mallin keskiosaansa pääsemiseksi.

Menetelmän toteutustapa vaihtelee hieman osallistujittain (ammatillista koulutusta saavat, yläkoululaiset, yliopisto-opiskelijat, maahanmuuttajat tai työttömät).



3.4 IKIGAI:n merkitys kansainvälisille osaajille

Ikigai ja osaaminen liittyvät läheisesti toisiinsa, sillä kummallakin on tärkeä rooli mielekkäämmän ja merkityksellisemmän elämän saavuttamisessa, myös urakehityksen suhteen.

”*Kansainvälisillä osaajilla*” tarkoitetaan yleensä henkilöitä, joilla on tiettyjä taitoja, osaamista tai pätevyyskykyjä, joita eri maiden organisaatiot tai yritykset edellyttävät työntekijöiltään. Osaajat voivat esimerkiksi puhua sujuvasti useampaa kieltä tai sopeutua nopeasti uusiin kulttuureihin, tai heillä voi olla erikoisalojen osaamista.

IKIGAI:n käsite voi olla erittäin oleellinen kansainvälisille osaajille, jotka haluavat uraohjausta toisessa maassa.

Ikigain käsite voi olla erittäin oleellinen kansainvälisille osaajille, jotka haluavat uraohjausta toisessa maassa.

Hakemalla Ikigainsa mukaisia työmahdollisuuksia merkityksellisten ja mielekkäiden töiden löytäminen on helpompaa olinpaikasta riippumatta.

On tärkeää *tunnistaa roolit tai projektit, joissa kansainväliset osaajat voivat hyödyntää intohimon kohteitaan, taitojaan ja osaamistaan ja antaa positiivisen panoksensa maailmalle. Oleellista on myös se, että osaajat saavat riittävän ja reilun korvauksen työstään, ja kokevat sen merkitykselliseksi ja mielekkääksi.*

Sujuvasti useita kieliä puhuva kansainvälinen osaaja voisi esimerkiksi hyödyntää taitojaan kääntäjänä tai tulkkina ja auttaa eri kulttuureista lähtöisin olevia ihmisiä kommunikoimaan keskenään paremmin. Jos kansainvälisellä osaajalla taas on tiettyyn alaan liittyvää erikoistietämystä, voisi tämä toimia konsulttina tai neuvonantajana ja auttaa yrityksiä tai organisaatioita ongelmanratkaisussa.

Ikigain ymmärtäminen voi auttaa ulkomailta töitä etsivää kansainvälistä osaajaa monin tavoin:

- » **Urakehitys:** Ikigain ymmärtäminen voi auttaa kansainvälisiä osaajia keskittymään sellaisiin aloihin tai työrooleihin, jotka ovat näiden intohimojen ja vahvuuksien mukaisia. Tämä lisää merkityksellisenä koetun työn löytämismahdollisuutta ulkomailta.
- » **Kulttuurinen sopeutuminen:** Merkityksellisyyden tunne ja päämäärän löytäminen voi auttaa osaajia kohdemaan kulttuuriin ja yhteiskuntaan sopeutumisessa. Työtyytyväisyydellä on epäilemättä positiivisia vaikutuksia myös osaajan yleiseen hyvinvointiin ja kykyyn sopeutua eri kulttuureihin.
- » **Motivaatio ja sinnikkyys:** Uran luominen ulkomailla voi olla haasteellista esimerkiksi kielimuurin, kulttuurierojen ja koti-ikävänsä takia. Ikigain tavoittelu voi motivoida ja auttaa jaksamaan vaikeinkin aikoina.
- » **Työmahdollisuuksien houkuttelu:** Ikigaistaan tietoiset kansainväliset osaajat kykenevät houkuttelemaan luokseen työmahdollisuuksia, jotka ovat näiden arvojen ja tavoitteiden mukaisia.

Tiivistettynä, Ikigain löytäminen on matka, eikä päämäärä. Se voi olla merkittävässä osassa kansainvälisten osaajien ohjausta, kun tavoitteena on mielekkäämpi ja merkityksellisempi elämä ja ura, etsivätpä osaajat sitten työmahdollisuuksia kotimaastaan tai ulkomailta.



3.5 IKIGAI ja limittäiskieleily

Kieli on avain mielekkäämpään elämään ja auttaa yhteenkuuluvuuden tunteen luomisessa. Sujuva kommunikointi tekee tavoitteiden saavuttamisesta helpompaa. Jos et saakaan viestiäsi perille, olo voi olla neuvoton ja tukala. Tällaisia kokemuksia esiintyy etenkin sellaisilla ihmisillä, jotka asuvat yhteisöissä, joiden kieltä he eivät vielä täysin osaa. Kielimuurit voivat olla niin korkeita, että ne todella estävät ihmisiä täyttämästä tarpeitaan, liittyivätpä ne sitten jokapäiväisiin mielitekoihin tai vakaviin terveysongelmiin.

Limittäiskieleilyllä pyritään osaltaan parantamaan palvelujen saatavuutta poistamalla kieleen liittyviä esteitä, jotta monikieliset henkilöt voisivat käyttää koko kielellistä repertuaariaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että maahanmuuttajien tulisi voida käyttää sitä kieltä, joka parhaiten kussakin tilanteessa palvelee heidän tarpeitaan. Monikielisillä ihmisillä on yleensä esimerkiksi vahvempi tunneside äidinkieliinsä, minkä takia tunnepitoisista aiheista puhuminen voi olla helpompaa näillä kielillä. Monikielinen viestintä voi olla sekä voimaannuttavaa että antoisaa, mutta maahanmuuttajat voivat valitettavasti myös turtua kielimuriin tämän haitallisista seurauksista huolimatta. Alla esitellään LangWork-hankkeessa kehitettyjä harjoituksia¹, jotka voivat auttaa kansainvälisiä osaajia tunnistamaan näiden kielellisiä tarpeita.

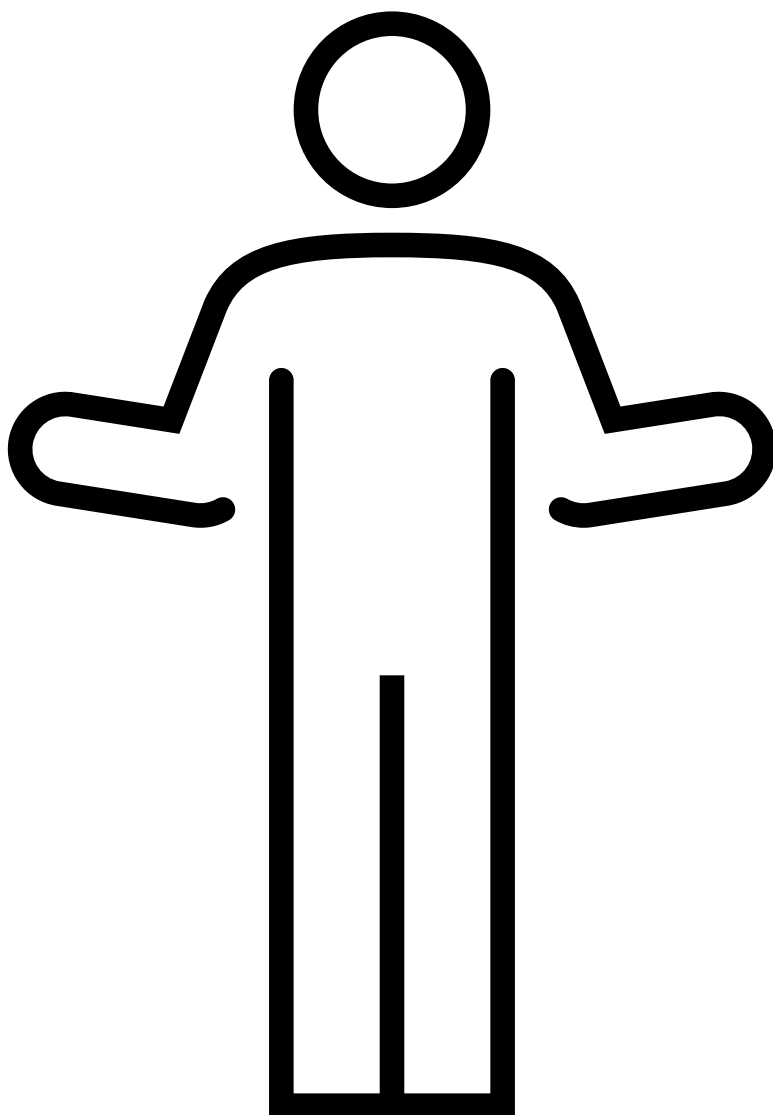
¹ Mukailtu LangWork-hankkeen harjoitusluettelon pohjalta

Kielellinen muotokuva

Tässä yksinkertaisessa harjoituksessa pohditaan, millaisia emotionaalisia kytköksiä kieliin kullakin osanottajalla on. Se voidaan toteuttaa joko yksilöharjoituksena tai ryhmässä. Harjoituksessa osanottajille jaetaan moniste, jossa on ihmisen siluetti (voit tulostaa tämän sivun tai käyttää toista mallia), sekä värikyniä. Kohderyhmään kuuluvat monikieliset henkilöt sekä henkilöt, jotka toimivat monikielisissä ympäristöissä.

Tehtävässä luodaan kielten kehokartta merkitsemällä eri kehonosat siluettiin värikynillä. Värit symboloivat kunkin osanottajan kieliä: niiden sijoittelu kuvastaa osanottajan kielisuhteita sekä kielten merkitystä tämän elämässä. Kielet voivat olla joko osanottajan jo osaamia kieliä, tai kieliä joita tämän ympäristössä käytetään. Siluettia voi muokata niin, että se edustaa paremmin harjoitukseen osallistujaa. Kielelliseen muotokuvaan liitetään symbolien selite.

Muotokuvan tekemisen jälkeen harjoituksessa pohditaan kielellistä tasapainoa. Täyttyvätkö osanottajien kielelliset tarpeet? Mikäli ei, mitä näiden tarpeiden täyttämiseksi voisi tehdä?



Kielipäiväkirja: sarjakuva

Kielipäiväkirjassa pohdinnan apuna voidaan käyttää esimerkiksi tekstiä tai piirustuksia; monin tavoin sen tekeminen muistuttaa tavallisen päiväkirjan kirjoittamista. Päiväkirjassa voi käyttää mitä tahansa kieliä. Sen tarkoituksena on jäsenellä kokemuksia ja tunteita helpommin käsiteltävään tarinamuotoon. Osanottajat voivat tehdä päiväkirjaa joko yksin tai ryhmässä. Päiväkirjaryhmien tarkoituksena on tuen antaminen. Osallistujat voivat antaa palautetta muiden päiväkirjamerkintöihin liittyen ja ehdottaa vaihtoehtoisia ongelmanratkaisutapoja. Lisäksi päiväkirjamerkintöjen jakaminen voi auttaa osanottajia huomaamaan, että he eivät ole yksin ongelmiansa kanssa, vaan niitä esiintyy monilla muillakin.

Epämiellyttävä stressi ja ylpeys ovat vain yksiä esimerkkejä siitä tunteiden kirjosta, jonka monikieliset kohtaamiset voivat saada aikaan. Päiväkirjan tekeminen pakottaa kielenkäyttäjän jäsentelemään kokemuksiaan, mikä helpottaa niiden käsittelyä. Pohtimisen avulla kielenkäyttäjät voivat siis enemmän vaikuttaa siihen, miten he suhtautuvat erilaisiin kielikäytäntöihin. Kielipäiväkirjoihin voidaan esimerkiksi liittää piirustuksia tai yhdellä tai useammalla kielellä tehtyjä tekstejä. Kielikohtaamisia voidaan käsitellä taiteen avulla esimerkiksi piirtämällä neliruutuisia sarjakuvia. Rohkaise osanottajia käymään keskustelua tarinoista piirtämisen jälkeen.

Alla on joitakin kysymyksiä, joilla voidaan ohjata harjoituksen jälkeistä keskustelun kulkua:

- 1 Jos tarinasi kertoo ylitsevuotavasta epävarmuudesta, pystytkö kuvittelemaan vaihtoehtoista tilannetta, jossa olisit päässyt sen yli? Mitä tuossa hetkessä tarvittaisiin, ettei tilanne tuntuisi niin tukalalta?
- 2 Jos tarinasi kertoo tilanteesta, jossa onnistuit epävarmuuden hallinnassa, mitkä asiat tekivät tämän mahdolliseksi? Oliko kyse saatavillasi olevista resursseista, työkaluista ja tuesta, tai tietynlaisista asenteista?
- 3 Jos tarinaan kuuluu muitakin osapuolia, voitko kertoa sen heidän näkökulmastaan? Muuttaako tämä käsitystäsi tilanteesta?

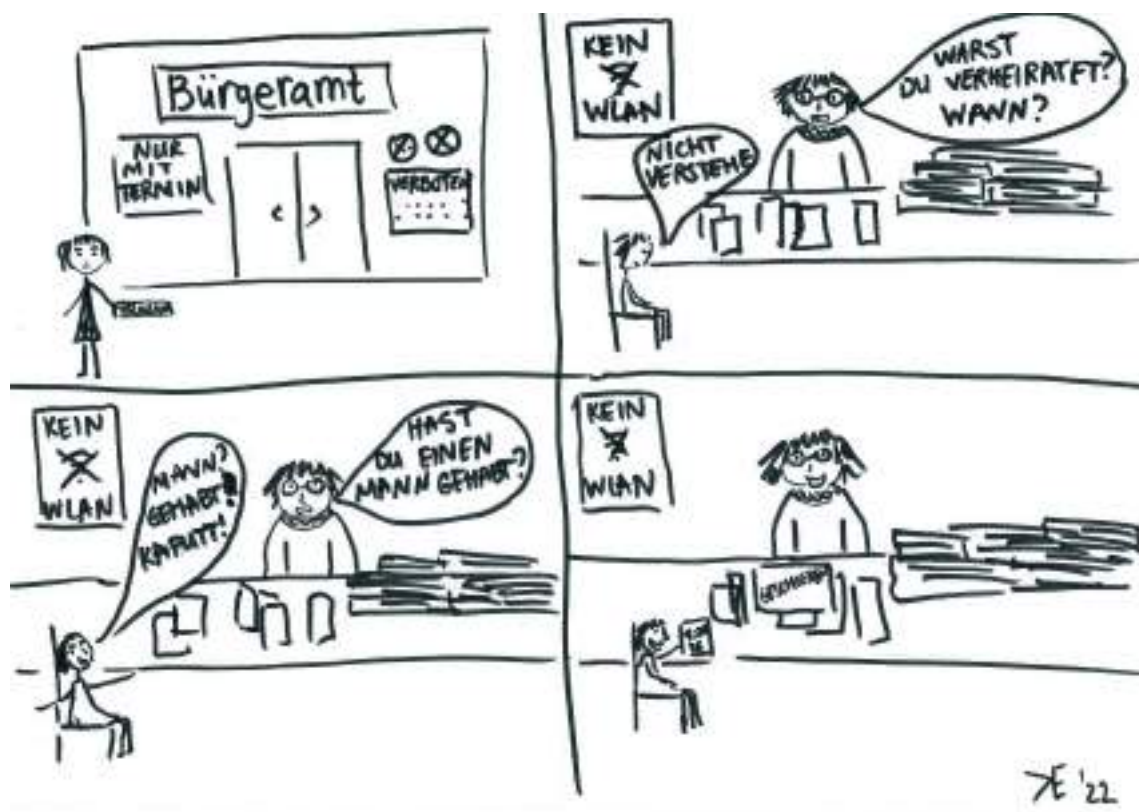
Esimerkkejä LangWork-harjoitusten osanottajien tekemistä sarjakuvista:



Kuva 1. Sarjakuva, joka kertoo nk. sekaannussanoista (false friends)



Kuva 2. Sarjakuva, joka kertoo vieraaseen kieleen liittyvästä ahdistuksesta



Kuva 4. Sarjakuva, joka kertoo muodollisiin tilanteisiin liittyvistä haasteista



Kuva 3. Sarjakuva, joka kertoo nöyryytyksestä



Kuva 5. Sarjakuva, joka kertoo ruosteessa olevista kielitaidoista



Kuva 6. Sarjakuva, joka kertoo ryhmään kuulumisesta

4. LUKU: Uusi EUROPASS-CV ja henkilöbrändäys

Tässä luvussa kerrotaan työkaluista ja lähestymistavoista, jotka ovat oleellisia kansainvälisten osaajien uraohjauksessa:

- uusi Euroopan komission EUROPASS-järjestelmä, joka edistää tutkintojen siirrettävyyttä, läpinäkyvyyttä ja tunnistusta Euroopassa
- henkilöbrändäys: menetelmä, jolla voidaan kehittää ja tuoda esille omaa profiilia työllistettävyyden parantamiseksi.

4.1 EUROPASS



europass
European Union

***EUROPASS**-työkalu- ja tietokokoelma auttaa kaikissa eri koulutuksen ja työuran vaiheissa.*

Europass-työkalujen avulla työnhakijoiden on helpompi kertoa taidoistaan ja tutkinnoistaan, olivatpa näiden opinnot vielä kesken, tai etsivät he ensimmäistä työpaikkaa tai uusia haasteita Euroopassa.

Tämä Euroopan komission tarjoama palvelu on maksuton ja saatavilla 31:llä eri kielellä.

Europass-työkalujen avulla Euroopan komissio auttaa ihmisiä saavuttamaan täyden potentiaalinsa ja löytämään Euroopasta työmahdollisuuksia, jotka vastaavat heidän taitojaan ja kokemustaan.

Europass rohkaisee uuden oppimiseen ja uran kehittämiseen

- auttamalla pohtimaan nykyisten taitojen ja työkokemuksen merkitystä
- ehdottamalla räätälöityjä ja luotettavia opiskelu- ja työmahdollisuuksia eri puolilla Eurooppaa
- helpottamalla ansioluettelon ja saatekirjeen kirjoittamista editoitavien asiakirjamallien avulla
- tarjoamalla ajantasaista tietoa Euroopan työ- ja koulutusmahdollisuuksista
- antamalla hyödyllisiä tukiverkostolinkkejä.

Oppimista ja urakehitystä tukevat työkalut

Europass tarjoaa muun muassa seuraavat ilmaiset verkkotyökalut, jotka tukevat opiskelijoita, työntekijöitä ja työnhakijoita Euroopassa:

» *Europass-profiili*

[Europass-profiili](#) tekee osaamisen kuvaamisesta helpompaa ja auttaa löytämään kiinnostavia työ- ja opiskelumahdollisuuksia, hallinnoimaan työhakemuksia ja laatimaan ansioluetteloita ja saatekirjeitä.

» *Europass-ansioluettelotyökalu*

[Europass-ansioluettelotyökalulla](#) voi

- o päivittää ja luoda ansioluetteloja
- o valita jokin useista ansioluettelomalleista
- o tallentaa ansioluettelot omalle laitteelle tai Europass-kirjastoon
- o jakaa ansioluetteloja helposti 31:llä eri kielellä.

» *Saatekirjetyökalu*

Työkalulla voidaan luoda jäsennettyjä, visuaalisia ja ammattimaisia saatekirjeitä [Europass-saatekirjetyökalun](#) saatekirjemallien avulla.

» *Korkeakoulututkintotodistuksen liite*

[Korkeakoulututkintotodistuksen liitteen](#) antamien tietojen ansiosta on helpompi nähdä, mitä tietoja ja taitoja korkeakouluopintojen aikana on kartutettu.

» *Ammattitutkintotodistuksen liite*

[Ammattitutkintotodistuksen liitteen](#) antamien tietojen ansiosta on helpompi nähdä, mitä tietoja ja taitoja ammatillisissa oppilaitoksissa on kartutettu.

» *Europass-liikkuvuustodistus*

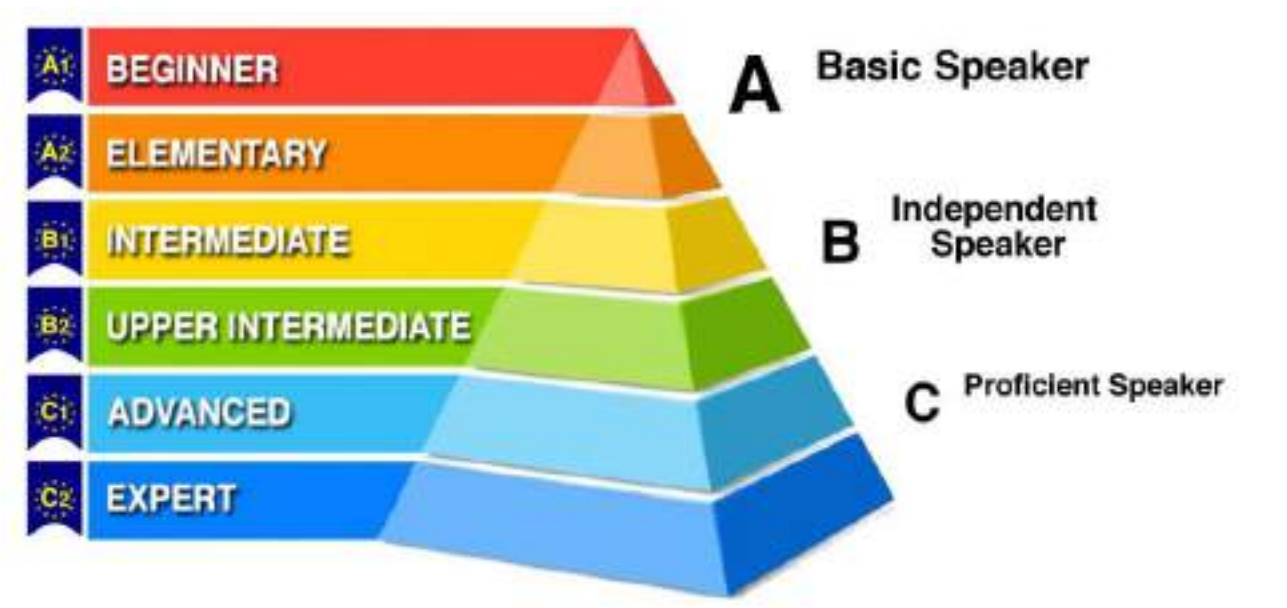
[Europass-liikkuvuustodistus](#) auttaa toisessa maassa suoritettua harjoittelu- tai opintojakson aikana hankittujen taitojen tuomista esille yksinkertaisella, johdonmukaisella ja ymmärrettävällä tavalla.

Kielitaitoja korostavasta Europassista on hyötyä etenkin kansainvälisille osaajille.

Henkilökohtaisessa Europass-profiilissa voi arvioida itse omaa kielitaitoaan. Itsearviointinalla tarkoitetaan osaamistason analysointia ja määrittämistä. Europass-profiilin helppokäyttöinen itsearviointitaulukko mahdollistaa omien kielitaitojen kuvaamisen.

Itsearviointityökalussa on kuvausvaihtoehtoja, joilla kielitaidon kuvausta voidaan tarkentaa: mikä on kuullun- ja luetunymmärtämisen, suullisten vuorovaikutustaitojen, suullisen kielentuoton ja kirjoitustaidon taso kussakin kielessä. Europass-kirjastoon voi myös tallentaa kielitaitotodistuksia.

Itsearviointinissa käytetään yhteistä eurooppalaista kieliviitekehystä (CEFR).
<https://europa.eu/europass/en/how-self-assess-your-language-skills>



Kuvan lähde: <https://www.euro-lingual.com/en/teaching-method-en/european-levels-en/>

		A1	A2
YMMÄRTÄMINEN	Kuullun ymmärtäminen	Tunnistan tuttuja sanoja ja kaikkein tavallisimpia sanontoja, jotka koskevat minua itseäni, perhettäni ja lähiympäristöäni, kun minulle puhutaan hitaasti ja selvästi.	Ymmärrän muutamia sanontoja ja kaikkein tavallisinta sanastoa, joka liittyy läheisesti omaan elämään; esimerkiksi aivan keskeinen tieto itsestäni ja perheestäni, ostosten tekeminen, asuinpaikka ja työpaikka. Ymmärrän lyhyiden, selkeiden, yksinkertaisten viestien ja kuulutusten ydinsisällön. Ymmärrän lyhyiden, selkeiden, yksinkertaisten viestien ja kuulutusten ydinsisällön.
	Luetun ymmärtäminen	Ymmärrän tuttuja nimiä, sanoja ja hyvin yksinkertaisia lauseita esimerkiksi ilmoituksissa, julisteissa ja luetteloissa.	Pystyn lukemaan hyvin lyhyitä, yksinkertaisia tekstejä. Pystyn löytämään tiettyä, ennustettavissa olevaa tietoa jokapäiväisistä yksinkertaisista teksteistä, esimerkiksi mainoksista, esitteistä, ruokalistaista ja aikatauluista. Ymmärrän lyhyitä, yksinkertaisia henkilökohtaisia kirjeitä.

PUHUMINEN	Suullinen vuorovaikutus	Selviydyn kaikkein yksinkertaisimmista keskusteluista, jos puhekumppanini on valmis toistamaan sanottavansa tai ilmaisemaan asian toisin, puhumaan tavallista hitaammin ja auttamaan minua muotoilemaan sen, mitä yritän sanoa. Pystyn esittämään yksinkertaisia kysymyksiä ja vastaamaan sellaisiin arkisia tarpeita tai hyvin tuttuja aiheita käsittelevissä keskusteluissa.	Pystyn kommunikoimaan yksinkertaisissa ja rutiininomaisissa tehtävissä, jotka edellyttävät yksinkertaista ja suora tiedonvaihtoa tutuista aiheista ja toiminnoista. Selviydyn hyvin lyhyistä keskusteluista, mutta ymmärrän harvoin kylliksi pitääkseni keskustelua itse yllä.
	Puheen tuottaminen	Osaan käyttää yksinkertaisia sanontoja ja lauseita kuvaamaan, missä asun ja keitä tunnen.	Pystyn kuvaamaan perhettäni ja muita ihmisiä, elinolojani, koulutustaustaani ja nykyistä tai edellistä työpaikkaani käyttäen, usein luettelomaisesti, aivan yksinkertaisia ilmauksia ja lauseita
KIRJOITTAMINEN	Kirjoittaminen	Pystyn kirjoittamaan lyhyen, yksinkertaisen postikortin, esimerkiksi lomaterveiset. Pystyn täyttämään lomakkeita, joissa kysytään henkilötietoa, esimerkiksi kirjoittamaan nimeni, kansallisuuteni ja osoitteeni hotellin majoittumislomakkeeseen.	Pystyn kirjoittamaan lyhyitä, yksinkertaisia muistiinpanoja ja viestejä asioista, jotka liittyvät arkisiin tarpeisiin. Pystyn kirjoittamaan hyvin yksinkertaisen henkilökohtaisen kirjeen esimerkiksi kiittääkseni jotakuta jostakin.
		B1	B2
YMMÄRTÄMINEN	Kuullun ymmärtäminen	Ymmärrän pääkohdat selkeästä yleiskielisestä puheesta, jossa käsitellään esimerkiksi työssä, koulussa tai vapaa-aikana säännöllisesti esiintyviä ja minulle tuttuja aiheita. Tavoitan pääkohdat monista radio- ja tv-ohjelmista, joissa käsitellään ajankohtaisia tai minua henkilökohtaisesti tai ammatillisesti kiinnostavia asioita, kun puhe on melko hidasta ja selvää.	Ymmärrän pitkäkköä puhetta ja luentoja. Pystyn jopa seuraamaan monipolvista perustelua, jos aihe on suhteellisen tuttu. Ymmärrän useimmat tv-uutiset ja ajankohtaisohjelmat. Ymmärrän useimmat yleispuhekielellä esitetyt elokuvat.
	Luetun ymmärtäminen	Ymmärrän tekstejä, joissa on pääasiassa hyvin tavallista arkipäivän kieltä tai työhön liittyvää kieltä. Ymmärrän	Pystyn lukemaan ajankohtaisia ongelmia käsitteleviä artikkeleita ja raportteja ja havaitsemaan niissä kirjoittajien näkökulmat ja

		tapahtumien, tunteiden ja toiveiden kuvaukset henkilökohtaisissa kirjeissä.	kannanotot. Ymmärrän oman aikani kaunokirjallisuutta
PUHUMINEN	Suullinen vuorovaikutus	Selviydyn useimmista tilanteista, joita syntyy kohdekielisillä alueilla matkustettaessa. Pystyn osallistumaan valmistautumatta keskusteluun aiheista, jotka ovat tuttuja, itseäni kiinnostavia tai jotka liittyvät arkielämään, esimerkiksi perheeseen, harrastuksiin, työhön, matkustamiseen ja ajankohtaisiin asioihin.	Pystyn viestimään niin sujuvasti ja spontaanisti, että säännöllinen yhteydenpito syntyperäisten puhujien kanssa on mahdollista ilman että kumpikaan osapuoli kokee sen hankalaksi Pystyn osallistumaan aktiivisesti tutuista aihepiireistä käytävään keskusteluun, esittämään näkemyksiäni ja puolustamaan niitä.
	Puheen tuottaminen	Osaan liittää yhteen ilmauksia yksinkertaisella tavalla kuvatakseni kokemuksia ja tapahtumia, unelmiani, toiveitani ja pyrkimyksiäni. Pystyn perustelemaan ja selittämään lyhyesti mielipiteitäni ja suunnitelmiani. Pystyn kertomaan tarinan tai selittämään kirjan tai elokuvan juonen sekä kuvailemaan omia reaktioitani.	Pystyn esittämään selkeitä, yksityiskohtaisia kuvauksia hyvinkin erilaisista minua kiinnostavista aiheista. Pystyn selittämään näkökantani johonkin ajankohtaiseen kysymykseen ja esittämään eri vaihtoehtojen edut ja haitat.
KIRJOITTAMINEN	Kirjoittaminen	Pystyn kirjoittamaan yksinkertaista, yhtenäistä tekstiä aiheista, jotka ovat tuttuja tai itseäni kiinnostavia. Pystyn kirjoittamaan henkilökohtaisia kirjeitä, joissa kuvailen kokemuksia ja vaikutelmia.	Pystyn kirjoittamaan selkeitä, myös yksityiskohtia sisältäviä selvityksiä hyvinkin erilaisista aiheista, jotka kiinnostavat minua. Pystyn laatimaan kirjoitelman tai raportin, jossa välitän tietoa tai esitän perusteluja jonkin tietyn näkökannan puolesta tai sitä vastaan. Pystyn kirjoittamaan kirjeitä, joissa korostan tapahtumien tai kokemusten henkilökohtaista merkitystä.
		C1	C2
YMMÄRTÄMINEN	Kuullun ymmärtäminen	Ymmärrän pitkähköä puhetta silloinkin, kun sitä ei ole muotoiltu selkeästi ja kun asioiden välisiin suhteisiin vain viitataan eikä niitä ilmaista täsmällisesti Ymmärrän tv-	Ymmärrän vaikeuksitta kaikenlaista elävää ja nauhoitettua puhetta silloinkin, kun on kyse syntyperäisen kielenpuhujan nopeasta puheesta, jos minulla on hiukan aikaa tutustua puhetapaan.

		ohjelmia ja elokuvia ilman erityisiä ponnistuksia.	
	Luetun ymmärtäminen	Ymmärrän pitkiä ja monipolvisia asia- ja kirjallisuustekstejä ja huomaan tyylieroja. Ymmärrän erityisalojen artikkeleita ja melko pitkiä teknisiä ohjeita silloinkin, kun ne eivät liity omaan alaani.	Pystyn lukemaan vaivatta käytännöllisesti katsoen kaikenlaista kirjoitettua kieltä, myös abstrakteja, rakenteellisesti tai kielellisesti monimutkaisia tekstejä, kuten ohjekirjoja, erityisalojen artikkeleita ja kaunokirjallisuutta.
PUHUMINEN	Suullinen vuorovaikutus	Pystyn ilmaisemaan ajatuksiani sujuvasti ja spontaanisti ilman että minun juurikaan tarvitsee hakea ilmauksia. Osaan käyttää kieltä joustavasti ja tehokkaasti sosiaaliin ja ammatillisiin tarkoituksiin. Osaan muotoilla ajatuksia ja mielipiteitä täsmällisesti ja liittää oman puheenvuoroni taitavasti muiden puhujien puheenvuoroihin.	Pystyn ottamaan vaivatta osaa asioiden käsittelyyn ja kaikkiin keskusteluihin. Tunnen hyvin kielelle tyypilliset, idiomaattiset ilmaukset ja puhekieliset ilmaukset. Pystyn tuomaan esille ajatuksiani sujuvasti ja välittämään täsmällisesti hienojakin merkitysvivahteita. Osaan perääntyä ja kiertää mahdolliset ongelmat niin sujuvasti, että muut tuskin havaitsevat olleenkaan ongelmia.
	Puheen tuottaminen	Pystyn esittämään selkeitä ja yksityiskohtaisia kuvauksia monipolvisista aiheista ja kehittelemään keskeisiä näkökohtia sekä päättämään esitykseni sopivaan lopetukseen.	Pystyn esittämään selkeän ja sujuvan kuvauksen tai perustelun asiayhteyteen sopivalla tyylillä. Esityksessäni on tehokas looginen rakenne, joka auttaa vastaanottajaa havaitsemaan ja muistamaan tärkeitä seikkoja.
KIRJOITTAMINEN	Kirjoittaminen	Pystyn ilmaisemaan ajatuksiani ja näkökantojani varsin laajasti selkeässä, hyvin jäsenennyssä tekstissä. Pystyn kirjoittamaan yksityiskohtaisia selvityksiä monipolvisista aiheista kirjeessä, esseessä/kirjoitelmassa tai raportissa sekä korostamaan tärkeimpinä pitämiäni seikkoja. Osaan valita oletetulle lukijalle sopivan tyylin.	Osaan kirjoittaa selkeää, sujuvaa tekstiä asiaankuuluvalla tyylillä. Pystyn kirjoittamaan monimutkaisia kirjeitä, raportteja tai artikkeleita, jotka esittelevät jonkin yksittäisen tapauksen. Käytän tehokkaasti loogisia rakenteita, jotka auttavat vastaanottajaa löytämään ja muistamaan keskeiset seikat. Pystyn kirjoittamaan koosteita ja katsauksia ammattiin tai kaunokirjallisuuteen liittyvistä julkaisuista.

4.2 HENKILÖKOHTAINEN BRÄNDÄYS

Henkilökohtainen brändäys tarkoittaa tietyn mielikuvan, maineen tai käsityksen luomista, joka erottaa henkilön muista, ja tuo esille tämän arvot, taidot ja osaamisen. Henkilökohtaisessa brändäyksessä on siis kyse siitä, miten itsensä esittelee maailmalle, ja miten maailma näkee sinut.

Henkilökohtainen brändäys on prosessi, jossa määritetään ja tuodaan esille sinulle tärkeitä asioita.

Henkilökohtainen brändi on siis kokemusten, taitojen ja arvojen kokonaisuus, joka erottaa henkilön muista.



Lähde: 25.07.2023 Freepikistä noudettu macrovectorin kuva

Lähde: 25.07.2023 Freepikistä noudettu rawpixel.com:in kuva

Henkilökohtainen brändi *liittyy maineen käsitteeseen ja muiden ihmisen ulkoiseen käsitykseen tietystä henkilöstä.*

Tavoitteena on välittää hiottu kuva itsestään muille henkilöille ja organisaatioille.

Henkilökohtainen brändäys on *kehämäinen, jatkuvasti käynnissä oleva prosessi.* Oletuksena on siis, että kasvun on jatkuttava, ja henkilön on pystyttävä uusiutumaan niin ihmisenä kuin ammattilaisena ja pyrittävä kehittämään jatkuvasti teknisiä taitoja ja osaamista, mutta ennen kaikkea opittava kommunikoidaan paremmin.

Prosessi



Opi tuntemaan itsesi

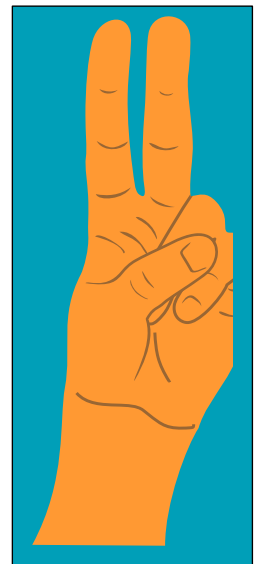
- » *Itsearviointi* (intohimon kohteet, arvot, tavoitteet ja visio).
- » *Muiden arvioitavana oleminen* (mitä ilmaisemme ulkoisesti, alkaen läheisistä ihmisistä).
- » Opi tuntemaan *kilpailijasi* (keitä he ovat? Mitä yhteistä kilpailijoilla on kanssasi? Entä eroja?).
- » *Kohde*: kenelle viesti on tarkoitettu?

Ilmaise itseäsi.

Valitse työkalut, joita käytät brändisi jakamiseen (LinkedIn, sosiaaliset verkostot, ansioluettelot epäonnistumisineen).

On tärkeää

- » *olla selkeä ja*
- » *johdonmukainen* (sisällön suhteen)
- » *ja tuoda esille* (viestintästrategiasuunnitelman mukainen) henkilöbrändin ydinsisältö.



Tutki Internetin tarjoamia mahdollisuuksia

Käytä seuraavia muuttujia apunasi, kun mietit millainen mielikuva sinusta syntyy verkosta saatavilla olevan tiedon perusteella:

- » kuinka usein ihmiset *reagoivat* postauksiisi
- » miten usein *seuraajasi* tykkäävät postauksistasi ja jakavat niitä eteenpäin
- » *suhtautuminen sisältöön*
- » blogit/sivustot – *analyttiset tiedot*.

Henkilöbrändäysmalli

Henkilöbrändäysmalli (personal branding canvas) on työkalu, joka auttaa henkilöbrändisi pääkohtien hahmottelemisessa. Kun mallia käytetään oikein, se auttaa omien ainutlaatuisten piirteidesi tunnistamisessa. Tällainen visuaalinen brändin representaatio auttaa tuomaan esille olennaisimmat brändisi osa-alueet. Voit keskustella henkilöbrändäysmallistasi uraohjaajan kanssa, joka voi antaa henkilöbrändiisi liittyviä kehitysehdotuksia. Muistathan tarkistaa ja päivittää mallisi säännöllisesti, sillä brändien on pystyttävä mukautumaan muuttuviin olosuhteisiin.

Saat ohjeet henkilöbrändäysmallin täyttämiseen [täältä](#), tai osoitteesta <https://www.brandcredential.com/post/creating-your-personal-branding-canvas-a-step-by-step-guide>.

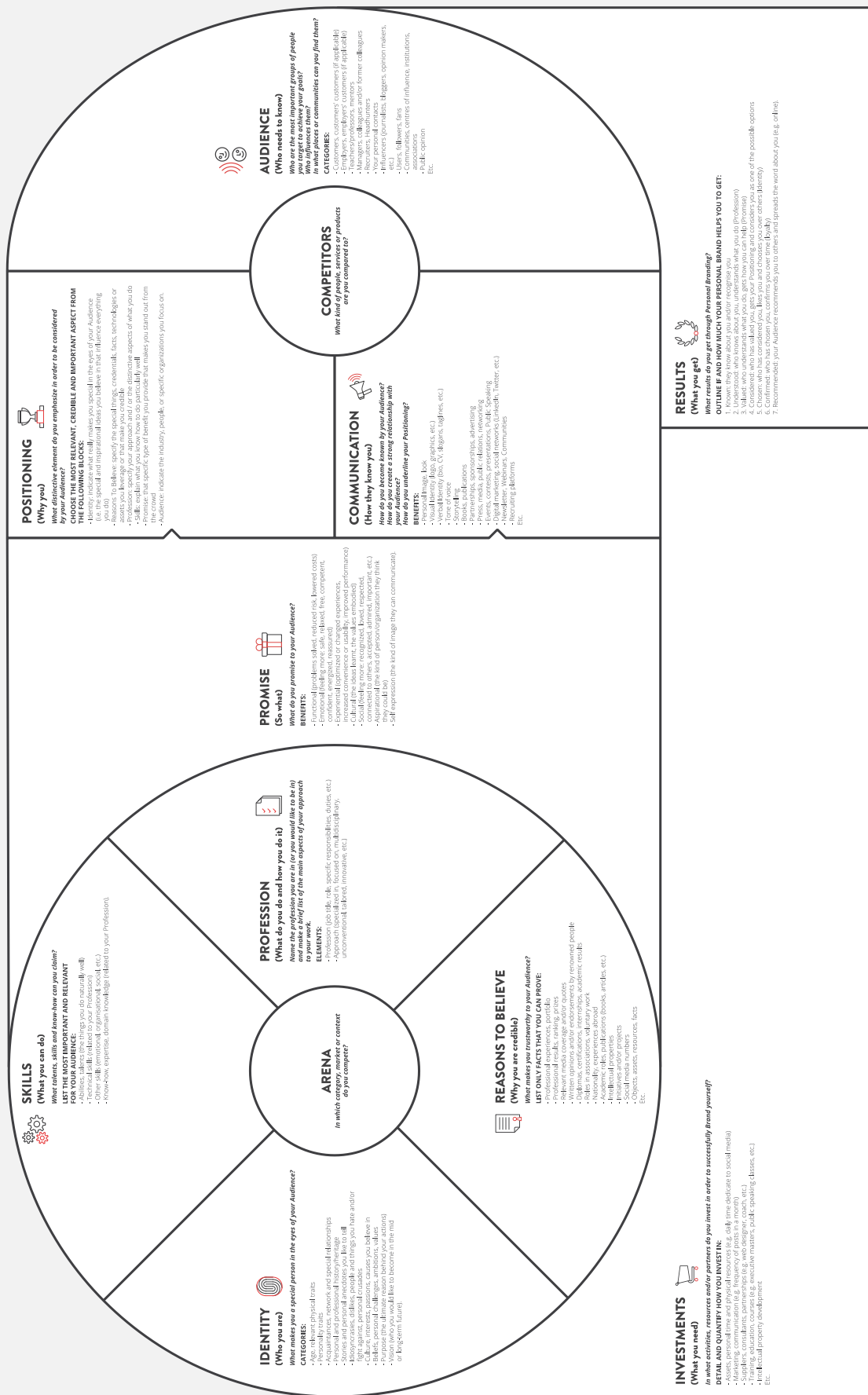
Saat henkilöbrändäysmallin [napsauttamalla tästä](#), tai voit ladata sen osoitteesta <https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>

Lähennä kuvaa, niin näet pienellä painetun tekstin paremmin. Tulosta malli suurikokoiselle paperille.

THE PERSONAL BRANDING CANVAS

Write your name

Why do you want to do Personal Branding?



BigName.pro/personal-branding-canvas/
designed by @LuigiCentenaro, founder of BigName® (BigName.pro) the people and team innovation specialists for enterprise.
inspired by the work of Stratezyer.com and BusinessModelYou.com

Copyright BigName srl © All rights reserved
Registered Community Design No 003012186-0002
Version: May 2018 v 1.4.3

licences and copyrights:
bigname.pro/personal-branding-canvas/licensing



4.3 Henkilöbrändykseen liittyvät kielitaidot

Kielitaidot vaikuttavat merkittävästi työllistymiseen. Työmarkkinat ovat kuitenkin usein ennakkoluuloisia sellaisia henkilöitä kohtaan, jotka käyttävät työpaikalla toista kieltä eli muuta kuin äidinkieltään. Rekrytoijat ja muut tahot voivat tehdä henkilöstä kielteisiä johtopäätöksiä vieraan aksentin tai kielellisten väärinymmärrysten vuoksi. Äidinkielisyyden merkityksellisyyttä painottavat henkilöt voivat aliarvioida sellaisen henkilön ammattitaitoa, jolla on ollut kielellisiä kömmähdyksiä. LangWork on kehittänyt seuraavia harjoituksia², joiden avulla kansainväliset osaajat voivat antaa itsestään kyvykkäämmän kielenkäyttäjän kuvan.

Luova kirjoittaminen

LinkedIn ja muut sosiaalisen median kanavat ovat hyödyllinen tapa tuoda esille omaa henkilöbrändiään: voit esimerkiksi tehdä lyhyitä julkaisuja tai lisätä kommentteja. Voit oppia oman erikoisalasi sanastoa ja kirjoituskäytäntöjä perehtymällä alueesi alan ammattilaisten tekemiin julkaisuihin. Kohdekielisten postauksien tekeminen voi vahvistaa kielitaitoa ja ammatti-identiteettiä. Ole avoin siitä, ettet käytä äidinkieltäsi; käytät alustaa harjoittelu- ja oppimistarkoitukseen. Keskity selkeään ilmiäsuun, äläkä murehdi liikaa kielen oikeaoppisuudesta. Kun olet tehnyt useita julkaisuja, voit kerätä ne kielenkäyttäjän portfolioosi.

Kielenkäyttäjän taskupäiväkirja

Uusien sanojen merkitseminen taskukokoiseen vihkoon on hyvä tapa tallettaa uusia sanoja muistiin arjen kiireessä. Tarkoituksena on vain laittaa sanat muistiin, ja tarkistaa niiden merkitys myöhemmin sopivalla hetkellä. Voit tarkistaa sanan merkityksen sanakirjasta tai hakukoneen avulla. Voit myös käyttää keräämiäsi sanoja keskustelunaloituksena, jos kohtaat työkaverin, joka puhuu jo kieltä sujuvasti. Keskustelemalla sanojen tai rakenteiden merkityksestä tai oikeasta käytöstä opit tehokkaammin. Muistiinpanojen ja niiden täydentäminen antaa sinusta myös tunnollisen ja järjestelmällisen kuvan, mikä on omiaan kohentamaan henkilöbrändiäsi.

Kielenkäyttäjän portfolio

Portfolio on potentiaaliselle asiakkaalle tai työnantajalle annettava asiakirja, jossa on näytteitä tekemistäsi projekteista. Kielenkäyttäjän portfolioissa tuodaan esille kielten kehityskaari erikoisalan kieleen keskittyen. Se täydentää perinteisiä kielitodistuksia, joissa ei kerrota aihekohtaisesta kielitaidosta.

Saat kielenkäyttäjän portfoliomallin [täältä](#), tai lataamalla sen LangWork-sivustolta osoitteesta <https://langwork.eu/results>.

² Mukailtu LangWork-hankkeen harjoitusluettelon pohjalta

Lähdeluettelo, julkaisut ja linkit muihin materiaaleihin ja resursseihin

Julkaisut

- Cedefop, Euroopan komissio ETF, ILO, OECD, UNESCO - Investing in career guidance 2021: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-09/investing_in_career_guidance.pdf
- Cedefop, European Commission, ETF, ILO, OECD, UNESCO - Investing in career guidance. The case for workers 2023: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_886629.pdf
- Täytöntöönpanon suuntaviivoja - Erasmus+-ohjelman ja Euroopan solidaarisuusjoukkojen osallisuus- ja moninaisuusstrategia: https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2021-12/implementation-inclusion-diversity_apr21_fi.pdf
- European Commission Communication on Attracting Skills and Talents https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2020-09/20170927_communication_on_the_delivery_of_the_eam_en.pdf
- Michele Tuccio, Measuring and Assessing Talent Attractiveness in OECD Countries. OECD 2019 - <https://www.oecd.org/migration/mig/Measuring-and-Assessing-Talent-Attractiveness-in-OECD-Countries.pdf>
- Yhdistynyt kuningaskunta Global Talent, 2023 - https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1169733/Global_talent.pdf
- Open-source/<Introduction to LEGO® SERIOUS PLAY®> - https://www.lego.com/cdn/cs/set/assets/blt8ec1d6ff766ddfd4/LEGO_SERIOUS_PLAY_OpenSource_14mb.pdf
- Harrison Monarth, What's the Point of a Personal Brand? - <https://hbr.org/2022/02/whats-the-point-of-a-personal-brand>

Teokset

- Erin Meyer, The Culture Map: Decoding How People Think, Lead, and Get Things Done Across Cultures, PublicAffairs 2016
- Per Kristiansen, Robert Rasmussen, Building a Better Business Using the LEGO® SERIOUS PLAY® Method, John Wiley & Sons, 2014
- Hector Garcia, Ikigai: The Japanese secret to a long and happy life, Random UK 2016
- Mike Kim, Todd Herman, You Are the Brand: The 8-Step Blueprint to Showcase Your Unique Expertise and Build a Highly Profitable, Personally Fulfilling Business, Morgan James Pub 2021
- Cynthia Johnson, Platform: The Art and Science of Personal Branding, Lorena Jones Books 2019
- William Arruda, Digital You: Real Personal Branding in the Virtual Age, Amer Society for Training & 2019

- Dan Schawbel, Marcus Buckingham, Promote Yourself: The New Rules for Career Success, Griffin 2014
- Dorie Clark, Reinventing You: Define Your Brand, Imagine Your Future, Harvard Business School Pr 2017

Verkkosivustot

- Euroguidance: Euroguidance-verkosto on kansallisten ohjausta koskevien resurssien ja tietokeskusten verkosto: <https://www.euroguidance.eu/about-us>
- Euroopan komission kansainvälisiä osaajia koskeva verkkosivusto: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/talent-partnerships_en
- Kansainvälinen urakeskus: <https://icc.edu/career-services/>
- InterNations: <https://www.internations.org/>
- Maailmanpankin osaajien liikkuvuuden verkkosivusto: <https://www.forbes.com/sites/rebeccaskilbeck/2019/05/30/talent-mobility-the-key-to-unlocking-your-organizations-potential/>
- OECD Talent Attractiveness 2023 <https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/>
- HSBC International Talent Acquisition - A Complete Guide: <https://www.businessgo.hsbc.com/en/article/international-talent-acquisition-a-complete-guide>
- LEGOâ SERIOUS PLAYâ LEGOâ-verkkosivustolta <https://www.lego.com/en-it/themes/serious-play/about>
- Italian kansallinen uraohjaajien yhdistys ASNOR - www.asnor.it
- CareersNet - Cedefopin elinikäisen oppimisen ja urakehityksen asiantuntijaverkosto luotiin EU:n, EFTA/EEA-maiden ja EU:n jäsenmaiden poliitikkojen ja innovatiivisten käytäntöjen seuraamiseksi: <https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet>

Työkalut

- Ilmainen henkilöbrändäykseen tarkoitettu työkalu: <https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>
- Digitaaliset Europass-työkalut: <https://europa.eu/europass/en/europass-alati>
- The 6-Step Career-Planning Process: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-planning-process>
- Career Development Framework and Tools: <https://www.hsph.harvard.edu/career-services/career-tools/>