

KUUMA palvelupolku -hanke

LOPPURAPORTTI



KUUMA palvelupolku -hanke

Keski-Uudenmaan Koulutuskuntayhtymä

Keuda Koulutuspalvelut Oy

LIVE säätiö



Euroopan unionin
osarahoittama

SISÄLLYSLUETTELO

1. HANKKEEN TAVOITTEET

- a. Hankkeen toiminnalliset tavoitteet
- b. Hankkeen määrälliset tavoitteet

2. HENKILÖASIAKKAAN PALVELUPOLUT

- a. Uraohjaus
- b. Yksilöllinen työhönvalmennus
- c. Työssä oleville suunnattu uraohjaus
- d. Työelämäinfosta ryhmävalmennukseen
- e. Korttikoulutukset
- f. Työkokeilun kautta töihin
- g. Yrittäjyyskoulutus maahanmuuttaneille

3. ALUEELLINEN TIETO-, NUEVONTA- JA OHJAUSPALVELU

- a. Uraohjauksen verkostot hankkeessa
- b. Jalkautuva opinto- ja uraohjaus
- c. Koulutusneuvonta
- d. Koulutusvierailut
- e. Osaamiskartoitus
- f. Osaamiskartoituksen kehittäminen
- g. Koulutuksenjärjestäjien yhteistyö osana TNO-palveluita

4. PALVELUT TYÖNANTAJILLE

- a. Työnhakijoiden ja työnantajien törmäyttäminen
- b. Perehdytyksen tuki
- c. Yritysverkostoja ja verkostoyrittäjyyttä
- d. Kartoitus KUUMA-seudun yritysverkostoista
- e. Yrittäjän tärkeitä palveluja ja verkostoja
- f. Mentorointi kansainvälisille osaajille
- g. Kasvuhakkerointi
- h. Kasvuhakkerointipilotin toteutus
 - i. Rekrytoinnin tuen eri muotoja
 - j. Täsmätehtäväpoolin pilotointi
- k. Monityönantajamallit
 - l. Staffpointin erilaiset ratkaisut
- m. Norlandian tulevaisuuden työllistämisen malli

5. HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN JA ONNISTUMISTEN JAKAMINEN

- a. Käytäntöjen juurruttaminen ja ajatuksia jatkokehittämiseen

6. LIITTEET

HANKKEEN TAVOITTEET

KUUMA palvelupolku -hankkeen tavoitteena oli edistää maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden työllistymistä, tukea heidän yrittäjyysvalmiuksiaan, kehittää alueellisia tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja (TNO) sekä vahvistaa yritysten rekrytointiosaamista.

Hankkeen varsinaiset kohderyhmät olivat maahanmuuttajataustaiset henkilöt, jotka eivät ole työssä: jotka voisivat työllistää itsensä yrittäjänä, ovat osatyökykyisiä tai ovat työvoiman ulkopuolella. Lisäksi kohderyhmään kuuluivat koulutustaan alemmissa tehtävissä työskentelevät maahanmuuttajat.

Hankkeen toisena varsinaisena kohderyhmänä olivat yritykset ja muut työnantajaorganisaatiot, jotka kärsivät tekijäpulasta ja jotka ovat valmiita monimuotoisuuteen ja/tai yhteisrekrytointiin. Hankesuunnitelman mukaisesti Liven toiminta-alueena oli koko Uusimaa, kuntayhtymän ja Keudan koulutuspalvelut Oy:n toiminta-alueena oli KUUMA-seutu.

HANKKEEN

TOIMINNALLISET TAVOITTEET

Hankkeessa oli neljä toiminnallista tavoitetta: maahanmuuttajataustaisten työllistymisen edistäminen, henkilöiden yrittäjäyysvalmiuksien vahvistaminen, alueellisen TNO-palvelujen edelleen kehittäminen sekä yritysten rekrytointiosaamisen vahvistaminen.

Hankkeen aikana loimme uusia toimintatapoja, joilla vastasimme vieraskielisen työvoiman rekrytoinnin ja kotoutumisen haasteisiin. Tarjosimme työyhteisöille osaamista monimuotoisuuden edistämiseen sekä valmiuksia monikulttuurisen ja monikielisen työvoiman vastaanottamiseen. Näillä toimenpiteillä lisäsimme maahanmuuttajataustaisen työvoiman vastaanotettavuutta. Henkilökohtainen uraohjaus ja työhönvalmennus tavoitti henkilöasiakkaita, jotka saivat tukea koulutukseen hakeutumisen ja työllistymisen kysymyksissä. Kehitimme hankkeessa myös työssä olevien uraohjausta.

Edistimme aliedustettuihin ryhmiin kuuluvien osaamista ja työllistymismahdollisuuksia sekä heidän tietouttaan suomalaisesta koulutusjärjestelmästä ja työelämästä.

Loimme väyliä, joiden avulla koulutuksen kautta tai suoraan työelämään siirtyminen helpottui. Kehittämämme mentorointimalli tuki monimuotoisen yrityskulttuurin rakentumista, ja mallin avulla on mahdollista parantaa vieraskielisten työntekijöiden kiinnittymistä uuteen organisaatioon ja vahvistaa kotoutumista uuteen kulttuuriin. Järjestämämme työyhteisökoulutukset ja erilaiset monimuotoisuutta edistävät työpajat vahvistivat työnantajien monimuotoisen rekrytoinnin osaamista ja monimuotoisen työyhteisön rakentamista.

Hankkeen puitteissa vahvistimme eri toimijoiden välistä yhteistyötä ja toimintatapoja, jotka edistävät maahanmuuttajille suunnattujen palvelujen tavoitettavuutta ja niihin ohjautumista. Hanke tuki EU:n perusoikeuskirjan periaatteiden toteutumista, kuten yhdenvertaisuuden, syrjimättömyyden ja esteettömyyden vahvistamista.

HANKKEEN MÄÄRÄLLISET TAVOITTEET

HANKKEEN VARSINAISET KOHDERYHMÄT: YRITYKSET JA MUUT TYÖNANTAJAT

	Keuda Koulutuskuntayhtymä		Keuda Koulutuspalvelut Oy		Live-säätiö	
	Tavoite	Toteuma	Tavoite	Toteuma	Tavoite	Toteuma
Mikroyritys	2	1	-	4	10	6
Pieni yritys	10	9	7	6	10	9
Keskisuuri yritys	8	4	13	5	5	5
Suuryritys	5	4	3	5	3	7
Kunta	-	4	-	1	-	2
Muu julkisoikeudellinen oikeushenkilö	-	4	-	1	-	-
Järjestöt ja säätiöt	-	-	-	1	-	3
Yhteensä	25	26	23	23	28	31

Tilanne 18.2.2025.

HENKILÖASIAKKAIDEN TILANNE HANKKEESEEN OSALLISTUMISEN PÄÄTTYESSÄ

	Keuda Koulutuskunta- yhtymä	Keuda Koulutuspavelut Oy	Live-säätiö*	Yhteensä
Työttömiä työnhakijoita	18	-	20	38
Opiskelemassa tai koulutuksessa	20	-	13	33
Työssä	10	5	13	28
Yrittäjänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana	2	-	-	2
Muulla	3	-	13	16
Toteuma yhteensä	Aloitus- ilmoituksia 56 Lopetus- ilmoituksia 53	5	Aloitus- ilmoituksia 68 Lopetus- ilmoituksia 59	117
Tavoite yhteensä	55	6	84	

*Tilanne 18.2.2025. Asiakastyö käynnissä 28.2.2025 saakka.

HENKILÖASIAKKAAN PALVELUPOLUT

KUUMA palvelupolku -hankeen keskeinen tavoite on ollut maahanmuuttajataustaisen työvoiman liikkuvuuden edistäminen sekä työttömien ja työvoiman ulkopuolella olevien työnhakija-asiakkaiden siirtyminen koulutukseen tai työelämään. Hanke pyrki koulutusten ja ohjausyhteistyön avulla luomaan asiakkaille polkuja työelämään sekä nopeuttamaan työllistymistä.

Alueen ammatilliset koulutuksenjärjestäjät tuottavat laajan ja monipuolisen koulutustarjonnan, mikä antaa osallistujille mahdollisuuden löytää joko omaa osaamista täydentävää tai uutta osaamista tuovaa koulutusta, ja siten helpottaa siirtymistä työelämään.

URAOHJAUS

Maahanmuuttajien koulutukseen suuntautuvassa uraohjauksessa on tärkeää huomioida asiakkaiden moninaiset elämäntilanteet sekä keskenään erilaiset ohjaustarpeet. Uraohjauksen tulee tukea integroitumista työelämään ja yhteiskuntaan sekä myös tunnistaa ja hyödyntää ohjattavan vahvuuksia ja osaamista. Yksi uraohjauksen tärkeimmistä tavoitteista on luoda luottamuksellista dialogia ohjaajan ja ohjattavan kesken tämän uramahdollisuuksista sekä lisätä tietoa suomalaisesta koulutusjärjestelmästä ja osaamisen hankkimisen tavoista.

Hankkeen tarjoamassa uraohjauksessa keskityimme osaamisen kehittämisen tarpeiden kartoittamiseen ja koulutusmahdollisuuksien näkyväksi tekemiseen. Käytännössä asiakkaita ohjattiin erilaisiin koulutuksiin, joiden kautta he voisivat saavuttaa työllistymistavoitteensa.

Uraohjauksen kesto vaihteli 2-8 tapaamisen välillä. Osa ohjattavista tarvitsi tukea vain koulutukseen hakeutumisessa, joidenkin ohjaustarpeet olivat moniulotteisempia: esimerkkinä ulkomailla suoritettun koulutuksen tunnustaminen Suomessa.

Oheiseen uraohjauksen polkuun on kuvattu ne sisällöt, joita uraohjaajan kanssa voi käsitellä. Ensimmäisen ja viimeisen tapaamisen välillä käytiin läpi ne aiheet, jotka molemmat osapuolet kokivat hyödyllisiksi. Tapaamisissa oli mahdollista käyttää tulkkia, jos kielitaito sitä vaati. Asiakkaita ohjautui palveluun yhteistyöverkostojen kuten Ohjaamojen ja kuntien työllisyys- ja maahanmuuttopalveluiden kautta. Asiakas ilmoittautui uraohjaukseen itse tai häntä ohjaava asiantuntija varasi ohjausajan. Uraohjaajan tapaaminen oli mahdollista joko kasvotusten tai etäyhteyden kautta. Ensisijaisesti toivottiin kasvotusten tapaamisia.

ESR-hankkeessa henkilöasiakkaan tulee kuulua palvelun piiriin vähintään viiden päivän ajan. Hankkeen aikana uraohjaaja tapasi Eura-järjestelmään kirjattujen henkilöiden lisäksi 192 henkilöä, joiden ohjaus kesti vähemmän kuin viisi päivää. Monet ohjattavat saivat kokemuksensa mukaan riittävästi ohjausta ja tukea oman työllistymiseensä jo yhdellä ohjauskerralla.

ALKUHAASTATTELU

Alkuhaastattelussa kartoitetaan ohjattavan tilanne sekä hänen omat toiveet ja tarpeet kohti työllistymistä. Lisäksi asetetaan ohjaukselle tavoitteet, jotka tukevat ohjattavan toiveiden ja tarpeiden täyttymistä.

VALMIUKSIEN KARTOITTAMINEN

Keskustellaan tavoiteltavan työn vaatimista taidoista ja valmiuksista. Selvitetään, löytyykö ohjattavalta näitä valmiuksia ja varmistetaan, että hän on niistä tietoinen. Lisäksi keskustellaan kielitaidosta ja sen kehittämisestä.

TIETOISUUDEN LISÄÄMINEN

Lisätään ohjattavan tietoisuutta suomalaisesta koulutusjärjestelmästä, työelämästä ja mahdollisuuksista. Varmistetaan, että hän tuntee opiskelu- ja työelämän käytänteet, vaatimukset ja koulutuspolkujen tarjoamat mahdollisuudet.

HAASTEIDEN KARTOITUS

Pohditaan yhdessä, onko ohjattavalla esteitä tai haasteita tavoitteen saavuttamisessa. Etsitään ratkaisuja näiden haasteiden voittamiseksi.

TAVOITTEIDEN TARKENNUS

Jos ohjattavan tavoitteet ovat epäselviä, uraohjaus jatkuu itsetuntemuksen lisäämisellä, toiveiden ja vahvuuksien kartoittamisella sekä koulutustarpeen arvioinnilla.

VAIHTOEHTOJEN ETSIMINEN

Kartoitetaan ohjattavan vaihtoehdot ja mahdollisuudet. Etsitään ratkaisuja, jotka vievät häntä kohti työllistymistavoitetta.

TAVOITTEIDEN ARVIOINTI

Keskustellaan ovatko ohjattavan tavoitteet ja toiveet realistisia saavuttaa ja varmistetaan, että ohjattava on tietoinen mitä tavoitteiden saavuttaminen tarkoittaa esimerkiksi aikataulullisesti.

KOULUTUKSEEN HAKEUTUMINEN

Uraohjaus päättyy, kun ohjattava on valmis hakeutumaan tavoitettaan edistävään koulutukseen, joka voi olla esimerkiksi:

- tutkintokoulutus
- työvoimakoulutus
- tutkinnon osa
- lyhytkoulutus, kuten lupa- ja korttikoulutus
- kielen opiskelu
- oppisopimuskoulutus

YKSILÖLLINEN TYÖHÖNVALMENNUS



Työhönvalmennus oli suunnattu henkilöille, jotka eivät olleet onnistuneet työnhaussa itsenäisesti tai kokivat tarvitsevansa tukea työnhakuun liittyvissä asioissa. Valmennus räätälöitiin jokaisen osallistujan tarpeiden ja toiveiden mukaan. Valmennus toteutettiin joko lähi-, etä- tai hybridimuotoisesti.



Yksilöllisessä työhönvalmennuksessa tuetaan osallistujaa tavoitteellisesti työllistymisprosessissa, ja tavoitteena on löytää joko työpaikka tai muu palvelu, joka edistää työllistymistä.



TYÖSSÄ OLEVILLE SUUNNATTU URAOHJAUS

Maahanmuuttajille työssä tapahtuva kouluttautuminen on keskeinen keino sekä ammatillisen kehittymisen että työmarkkinoille integroitumisen tukemisessa. Opintoihin voi sisältyä ammatillisten taitojen syventämistä, mikä lisää työntekijän pätevyyttä. Tämä voi avata uusia mahdollisuuksia, uralla etenemistä tai työnkuvan monipuolistamista. Yritykset hyötyvät työntekijöidensä kasvavasta osaamisesta ja voivat vastata paremmin alan muuttuviin tarpeisiin. Lisäksi koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen usein lisää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutumista työpaikkaan. Maahanmuuttajien työssä tapahtuva kouluttautuminen hyödyttää sekä työntekijöitä että työnantajia ja edistää monimuotoisen työyhteisön rakentumista.

Työssä oleville suunnatun uraohjauksen tavoitteena oli auttaa heitä löytämään sopivia koulutusmahdollisuuksia sekä tukea heitä ammatillisten tavoitteidensa saavuttamisessa suomalaisessa työelämässä. Uraohjauksen avulla ohjattavat pystyivät tunnistamaan omat vahvuutensa ja kehittämiskohteensa sekä saamaan tukea sopivien koulutus- ja kehityspolkujen valitsemiseen.

Hankkeessa tarjosimme uraohjausta kahdelle henkilöstöpalvelualan yrityksen Työpalvelu Remmi Oy:lle sekä Järvenpään sijaisvälityspalvelu Resinalle, joka tarjoaa lyhytaikaisia sijaisia oppilaitoksiin ja päiväkoteihin. Remmin toimintaan ohjaa monimuotoisuuden edistäminen ja se toimii DEI-periaatteiden mukaisesti. 39 Remmin asiakasta ilmoittautui uraohjaukseen, jonka aloitti 32 henkilöä. 24 ohjattavan kanssa tapaamisia oli 2-5 ja kahdeksan henkilön kanssa oli yksittäinen ohjaustapaaminen. Palveluun ohjautui sekä työssä olevia henkilöstöalan yrityksen kautta työtä hakevia asiakkaita. Uraohjauksesta ohjattavia työllistyi, siirtyi työkokeiluun, työvoimakoulutukseen tai oppisopimuskoulutukseen.



Työnantaja lähetti työntekijöille kyselyn, johon vastaamalla pääsi ilmoittautumaan mukaan uraohjaukseen. Kysely toimii samalla alkukartoituksena ohjattavan tilanteesta.



Uraohjaaja otti 2 viikon sisällä yhteyttä ja sopi tapaamisen



Ensimmäisellä kerralla keskusteltiin tilanteesta ja ohjattavan toiveista sekä tavoitteista.



Sovittiin tulevien tapaamisten teemat.
Ohjattavan tilanteesta riippuen tavattiin 2-5 kertaa.



Viimeisellä kerralla reflektointiin ohjausta ja mietittiin konkreettisia asioita mitä itsenäisesti voi vielä tehdä tavoitteen saavuttamiseksi.

SIJOITTUMISIA OHJAUKSEN AIKANA

Työkokeilu	6
Työllistyminen	1
Oppisopimus tai muu koulutus	4
Työvoimakoulutus	1

KOKEMUKSIA TYÖSSÄ OLEVIENT URAOHJAUKSESTA

Ohjauksessa nousi esille työntekijöiden tarve puhua omasta tilanteestaan uraohjaajan kanssa. Monesti haluttiin miettiä itselle mielekkäämpiä työtehtäviä ja päästä vaikuttamaan työnkuvaan. Toinen keskeinen keskusteluteema oli oman osaamisen kehittäminen.

Tapaamisessa käsiteltiin muun muassa, mitä voi opiskella työn ohella ja millaiset opiskelutavat sopivat eri elämäntilanteisiin. Iltapainotteiset ja itsenäisesti opiskeltavat verkkototeutukset olivat jo työelämässä olevien yleisin mahdollisuus omaan ammatilliseen kasvuun. Myös oppisopimuskoulutus kiinnosti monia. Tapaamiseen oli useimmiten varattu aikaa tunti, mutta tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan tapaamisajat kestivät huomattavasti pidempään. Yksi ohjauksen kulmakivi on antaa ohjattavalle aikaa ja mahdollisuus tulla kuulluksi.

Ohjaukseen osallistujat olivat hyvin motivoituneita ja sitoutuneita palveluun. Ohjausta kiiteltiin erityisesti työhakemustekstien sanoittamisavusta. Oman osaamisen kuvaaminen ja kirjoittaminen koettiin haastavaksi. Keskustelimme ohjattavien odotuksista, jotka eivät aina olleet realistisia tai mahdollisia suomalaisessa työelämässä. Tapaamisissa käsiteltiin ajoittain laajastikin suomalaista työkulttuuria ja toimintatapoja. Joskus ohjattavien kanssa keskusteltiin siitä, miksi Suomessa tarvitaan pätevyyksiä ja lupia tiettyihin ammatteihin ja miksi ilman niitä ei voi työskennellä kyseisellä alalla.

TYÖELÄMÄINFOSTA RYHMÄVALMENNUKSEEN

Hankkeen ryhmävalmennuksen tavoitteena oli tavoittaa useampia osallistujia kerralla ja tukea heitä työllistymisessä tai koulutukseen hakeutumisessa. Vertaisryhmässä saatu tuki edistää yleensä motivaatiota ja sitoutumista omiin tavoitteisiin.

Maahanmuuttajat kohtaavat usein erilaisia haasteita uudessa yhteiskunnassa, kuten kielimuurin, kulttuurierot ja integroitumisen vaikeudet. Ryhmävalmennus voi olla tehokas keino näiden haasteiden ylittämiseksi. Tarkoituksena oli tarjota ryhmävalmennusta työllisyyspalvelujen asiakkaille, mutta perinteisten valmennusmallien sitoutumisaste on ollut heikko. Siksi halusimme kehittää uuden lähestymistavan.

Kokeilimme seuraavaa mallia: järjestimme ensin työelämäinfon, jossa käsiteltiin suomalaista työelämää ja koulutusmahdollisuuksia. Vasta tämän jälkeen kutsuimme työllisyyspalvelujen asiakkaita mukaan ryhmävalmennukseen, jossa syvennyttiin infossa esitettyihin teemoihin. Tarjosimme valmennusta eri KUUMA-seudun kunnille. Ryhmiä saimme toteutumaan Keravalla ja Nurmijärvellä sekä lisäksi Espoossa.

Valmennusta ohjasivat hankkeen kaksi työntekijää – työhönvalmentaja ja uraohjaaja. Tämä mahdollisti ryhmän jakamisen pienempiin osiin tarpeen mukaan, jolloin osallistujat saivat kohdennettua tukea eri aiheisiin.



TYÖELÄMÄINFO

Ensimmäisessä vaiheessa järjestimme työelämäinfon, johon osallistuminen oli vapaaehtoista eikä edellyttänyt ennakkoilmoittautumista. Tilaisuus pidettiin selkosuomeksi, ja osallistujilla oli mahdollisuus esittää kysymyksiä. Työelämäinfossa käsiteltiin keskeisiä työelämään liittyviä aiheita, kuten työnhakua, työsuhteita, työsopimuksia, palkkausta, työaikoja, lomia, työsuhteen päättymistä, työ-turvallisuutta sekä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa työpaikoilla. Lisäksi esittelimme suomalaisen koulutusjärjestelmän ja alueella tarjottavat koulutukset, joissa on saatavilla suomen kielen tukea. Tilaisuuden päätteeksi osallistujille jaettiin materiaalia, joka tiivistä käsitellyt teemat ja tarjosi lisätietoa. Materiaalit olivat saatavilla 12 eri kielellä, jotta mahdollisimman moni osallistuja pystyi hyödyntämään niitä omalla äidinkielellään.

RYHMÄVALMENNUS

Infon jälkeen halukkaat ilmoittautuivat ryhmävalmennukseen. Valmennuskertoja oli kolme. Ilmoittautumisen yhteydessä ohjaajat kartoittivat muutamalla kysymyksellä osallistujan tilannetta ja kiinnostuksen kohteita. Näin voimme räätälöimään alkavalle ryhmälle kohdennettua valmennusta. Ryhmävalmennus järjestettiin osittain yhteisesti kaikille ja osittain kahtena erillisenä ryhmänä osallistujien kiinnostuksen mukaan – toinen ryhmä keskittyi työnhakuun ja toinen koulutukseen. Ryhmävalmennuksen jälkeen osallistujilla oli mahdollisuus saada yksilöohjausta, ja moni käytti tätä tilaisuutta hyväkseen.

YKSILÖLLINEN URAOHJAUS

Ryhmävalmennuksen osallistujille tarjottiin ryhmätapaamisten jälkeen vielä mahdollisuutta yksilöohjaukseen erikseen sovittuna ajankohtana. Moni ryhmävalmennuksen osallistuja halusi myös yksilötapaamista.

KORTTIKOULUTUKSET

Kaikissa KUUMA palvelupolku -hankkeen kunnissa työttömille työnhakijoille ei tarjota korttikoulutuksia, kuten hygieniapassia tai työturvallisuuskorttia. Päätimme järjestää maksuttoman hygieniosaamiskoulutuksen, johon sisältyi hygieniosaamisvalmennus ja – testi sekä uraohjaus. Koulutus toteutettiin selkosuomella. Työllisyyspalveluiden omavalmentajat tarjosivat koulutusta asiakkailleen ja ilmoittivat osallistujat koulutukseen Webropol-lomakkeen kautta. Koulutus sisälsi kolme tapaamiskertaa, minkä jälkeen oli mahdollisuus yksilöohjaukseen.

1

Ensimmäisellä ryhmätapaamisella perehdyttiin hygieniapassin suorittamismateriaaliin ja tehtiin harjoitustentti. Lisäksi osallistujat saivat itseopiskelumateriaalia.

2

Toisen kerran virallisen opetusosion ja testin piti laillistettu testaaja.

3

Kolmannella kerralla jaettiin läpimenneet hygieniapassit. Mikäli osallistuja ei päässyt testistä läpi, kerrattiin materiaalia ja ilmoitauduttiin maksuttomaan uusintakertaan.

TYÖKOKEILUN KAUTTA TÖIHIN

Työkokeilun tavoitteena on auttaa työttömiä työnhakijoita selkeyttämään ammatillisia tavoitteitaan, urapolkuaan ja kiinnostuksen kohteitaan. Se tarjoaa mahdollisuuden kokeilla käytännössä erilaisia työtehtäviä ja arvioida, sopiiko tietty ala omiin taitoihin ja kiinnostuksiin. Työkokeilu auttaa hahmottamaan ammatillista suuntaa ja varmistamaan, että työtehtävät vastaavat omia vahvuuksia. Samalla se kehittää ja vahvistaa työelämässä tarvittavia taitoja, kuten tiimityöskentelyä, asiakaspalvelua, teknisiä taitoja ja työtehtävien hallintaa. Lisäksi työkokeilu parantaa yleisiä työelämätaitoja, mikä voi vahvistaa työnhakijan asemaa työmarkkinoilla.

Työnantajille työkokeilu tarjoaa mahdollisuuden arvioida työnhakijan osaamista käytännössä. Mikäli sekä työnantaja että työnhakija ovat tyytyväisiä, työkokeilu voi johtaa työsuhteeseen. Halusimme tarjota sekä työnantajille että työnhakijoille riskittömän tavan työllistää ja työllistyä, jolloin työnhakija voi kokeilla työn ja työyhteisön sopivuutta ilman sitoutumispakkoa.

Etsimme yhteistyöyrityksiä, jotka pystyivät tarjoamaan useita työkokeilupaikkoja. Työkokeiluun ohjaaminen toteutettiin seuraavasti: Työllisyyspalveluiden omavalmentaja ilmoitti työkokeilusta kiinnostuneet työnhakijat uraohjaajalle, joka kutsui heidät haastatteluun. Mikäli työkokeilu todettiin sopivaksi vaihtoehdoksi, laadittiin työkokeilusopimus työnantajan, työnhakijan ja TE-viranomaisen kesken.

Uraohjaaja tuki sekä työnantajaa että työnhakijaa koko työkokeilun ajan ja tarjosi apua mahdollisissa ongelmatilanteissa.

PALVELUN TARJOAMINEN

Työllisyyspalvelut tarjoavat työkokeilua omille asiakkailleen.

URAOHJAUS

Haastattelu ja ohjauskeskustelu tulevaa työkokeilua varten.

SOPIMUS TYÖNANTAJAN KANSSA

Työkokeilija ja työnantaja tekevät työkokeilusopimuksen.

TYÖKOKEILUJAKSO

Työkokeilu, jonka aikana uraohjaajan tuki saatavilla molemmille osapuolille.

TYÖLLISTYMINEN TAI JATKO-OHJAUS

Työllistyminen tai jatkosuunnitelman tekeminen uraohjaajan kanssa.

YRITTÄJYYSKOULUTUS MAAHANMUUTTANEILLE

KUUMA-alueen yritysten kehittämissyhtiöiden ja työnhakija-asiakkaita ohjaavien asiantuntijoiden kanssa käydyissä keskusteluissa nousi esille tarve koulutukselle, jossa kerrotaan perustiedot yrityksen perustamisesta ja yrittäjänä toimimisesta Suomessa. Tämän pohjalta aloimme yhteistyössä yrittäjyyden opettajien ja ohjaavien tahojen kanssa suunnitella yrittäjyyškoulutuksen pilottia maahanmuuttajataustaisille työnhakija-asiakkaille. Koulutus oli suunnattu työttömille, työvoiman ulkopuolella oleville tai työssä oleville. Opetuskielenä oli suomi. Koulutus kohdennettiin maahanmuuttajille, jotka olivat kiinnostuneita yrittäjyydestä tai halusivat pohtia, olisiko yrittäjyys oikea suunta omalla urapolulla. Koulutus sisälsi kuusi lähiopetuspäivää, henkilökohtaista ohjausta oman yritystoiminnan edistämiseksi sekä paljon konkreettisia tehtäviä ja harjoituksia.

Järjestimme Keravalla kaksi samansisältöistä koulutusta. Ensimmäiseen, 9.1.–13.2.2024 toteutettuun koulutukseen osallistui kuusi opiskelijaa, ja toiseen, 16.4.–21.5.2024 järjestettyyn koulutukseen kolme opiskelijaa. Osallistujien lähtötilanne yrityksen perustamisen suhteen vaihteli suuresti, mutta kaikilla oli vahva motivaatio edistää omia yrittäjyystavoitteitaan.

Koulutuksen tavoitteena oli tarjota tietoa ja verkostoja, jotka auttavat alkuvaiheen yrittäjää käynnistämään liiketoimintansa. Lisäksi heille esiteltiin muita yrittäjyyteen liittyviä jatkokoulutusmahdollisuuksia sekä muita palveluita, kuten uusyrityskeskusten tarjoama neuvonta yrityksen perustamiseen liittyvissä kysymyksissä. Kurssilla vierailleet eri alojen yrittäjät jakoivat omia kokemuksiaan omasta yrittäjäpolustaan. Lisäksi koulutuksessa käsiteltiin jatkokoulutusmahdollisuuksia yrittäjyyden parissa.



Koulutuksen päätteeksi jokaiselle osallistujalle laadittiin henkilökohtainen etenemissuunnitelma. Koulutuksen aikana yksi henkilö tuotti palveluita oman yrityksen kautta. Muut osallistujat jatkoivat koulutuksen jälkeen muihin yrittäjyyttä tukeviin koulutuksiin tai alkavalle yrittäjälle suunnattuihin ohjauspalveluihin. Tärkeimpänä antina osallistujat kokivat sen, että koulutuksen ansiosta he pystyvät hakemaan itselleen tietoa ja tukea tavoitteidensa saavuttamiseksi. Pilottikoulutuksen pohjalta Keuda on kehittänyt yrittäjyyskoulutusta työllisyysalueen asiakkaille.

ALUEELLINEN TIETO-, NEUVONTA- JA OHJAUSPALVELU

Hyvin toimivat tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut (TNO-palvelut) ovat keskeinen osa työllistymisen edistämistä. Ne tarjoavat asiakkaille ajantasaista tietoa, yksilöllistä neuvontaa ja kokonaisvaltaista ohjausta, jotka tukevat heitä urapoluillaan. Jotta palvelut toimivat tehokkaasti, niiden on oltava asiakaslähtöisiä, monialaiseen yhteistyöhön perustuvia, ajantasaisen työmarkkinatiedon mukaisia ja jatkuvasti kehittyviä.

On tärkeää, että palveluita on saatavilla sekä kasvokkain että etänä, jolloin asiakkaat voivat hyödyntää niitä joustavasti eri kanavien kautta. Kokonaisvaltainen näkemys asiakkaan tilanteesta auttaa tunnistamaan työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä ja löytämään sopivimmat tukitoimet. Verkostoyhteistyö ja toiminnan yhteiskehittäminen ovat hyvin toimivien TNO-palveluiden perusta. Sujuva tiedonkulku ja moniammatillinen yhteistyö eri toimijoiden kesken luovat edellytykset asiakkaan palvelemiselle toivotulla tavalla.

Koulutuksen järjestäjillä on TNO-palveluissa keskeinen rooli osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista tiedottamisessa ja niihin ohjaamisessa. TNO-palveluiden, kuten muidenkin työllisyyttä edistävien palveluiden, on oltava jatkuvasti kehittyviä. Työmarkkinoiden muutoksiin tulee reagoida nopeasti, jotta palvelut pysyvät vaikuttavina ja vastaavat parhaalla mahdollisella tavalla asiakkaiden tarpeisiin.

URAOHJAUKSEN VERKOSTOT HANKKEESSA

ETSIVÄ NUORISOTYÖ, Kerava

Etsivä nuorisotyö tarjoaa kaikille alle 29-vuotiaille mahdollisuuden henkilökohtaiseen ohjaukseen ja tukeen. Ensisijaisesti etsivät nuorisotyöntekijät palvelevat koulutuksen tai työelämän ulkopuolella olevia nuoria.

Yhteistyö:

Uraohjaajalta on voinut varata aikaa työhönvalmennukseen, uraohjaukseen tai konsultointiin.

Etsivä nuorisotyöntekijä on voinut myös tulla mukaan tapaamisille. Konsultointi apua etsivän nuorisotyön tekijöille.

TYÖLLISYYDEN KUNTAKOKEILUT JA TE-PALVELUT, Keski-Uusimaa

Työnhakija-asiakkaille suunnatut palvelut, joita ovat muun muassa työttömyysetuusasiat, työnhaun tuki ja erilaisiin työllistymistä edistäviin palveluihin ohjaaminen.

Yhteistyö:

Hankkeesta on voinut varata asiakkailleen uraohjausta, työhönvalmennusta sekä konsultaatioapua. Työllisyyspalveluiden asiakkaille on myös järjestetty korttikoulutusta, työnhakuryhmiä ja yrittäjyyskoulutusta.

Tiivistä yhteistyötä on tehty tiedonvaihdon suhteen. Ohjattavien kanssa on tehty tiedonsiirtosopimus, joka on mahdollistanut keskustelun työllisyyspalvelujen asiantuntijoiden ja uraohjaajan välillä.

OHJAAMO, Kerava ja Nurmijärvi

Ohjaamosta saa apua työhön, koulutukseen ja arkeen liittyvissä asioissa. Useat Ohjaamot eri puolilla Suomea tarjoavat tietoa ja ohjausta nopeasti ja tarpeiden mukaan alle 30-vuotiaille.

Yhteistyö:

Uraohjaaja piti koulutusneuvontaa ja osallistui työnhakupajoihin.

MASPA, Järvenpää, Mäntsälä, Tuusula ja Nurmijärvi

Keski-Uudenmaan maahanmuuttajien tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelu on Hyvinkään, Järvenpään, Mäntsälän, Nurmijärven ja Tuusulan yhteinen palvelu. Ohjausta ja neuvontaa annetaan kaikille vieraskielisille. Palvelu on maksutonta, ja tarvittaessa voidaan käyttää tulkkia. Palveluun voi hakeutua joko itse tai jonkun ohjaamana. Palvelussa autetaan viranomaisasioiden sekä tuetaan itsenäistä asioiden hoitoa.

Maahanmuuttajat voivat saada neuvontaa ja asiakasohjausta muun muassa Kelaan, TE-palveluihin, sosiaali- ja terveystieteisiin, poliisin lupapalveluihin, pankkiasiointiin, asumiseen ja koulutuspalveluihin liittyvissä asioissa.

Yhteistyö:

Maspasta ohjautui asiakkaita hankkeen yksilölliseen ura- ja työhönvalmennukseen. Syksyllä 2024 järjestimme Maspan tiloissa koulutusneuvontaa, johon oli mahdollista pistäytyä walk in -periaatteella keskustelemaan mistä tahansa koulutukseen liittyvästä.

OSKE, Kerava

Keravan osaamiskeskus (OSKE) tarjoaa tukea osaamisen kehittämiseen sekä apua sopivan opiskelu- tai työllistymispolun rakentamiseen. Palvelut on tarkoitettu maahanmuuttaja-taustaisille keravalaisille riippumatta siitä, onko henkilö töissä, työtön tai työvoiman ulkopuolella (esimerkiksi kotivanhemmat). Osaamiskeskuksen palvelut kattavat työn- ja koulutushaun tuen sekä mahdollisuuden parantaa suomen kielen ja digitaitoja.

Yhteistyö:

Uraohjaaja tarjosi yksilöohjausta OSKE:n asiakkaille (ura- tai työhönvalmennusta), konsultointia työntekijöille, palveluiden yhdessä suunnittelemista ja kehittämistä alueellisesti sekä koulutusneuvontaa walk in -periaatteella. Koulutusneuvontaa tarjottiin koko hankkeen ajan keväästä 2023 lähtien. Palvelu aloitettiin Osaamiskeskuksen toiveesta matalan kynnyksen palveluna, joka ei ollut asiakasta velvoittavaa.

Keväällä 2024 myös Liven opinto-ohjaaja teki yhteistyötä OSKE:n kanssa. Häneltä pystyi varaamaan konsultointia erityisen tuen asioihin.

KERAVAN OPISTO, Kerava

Opiston toiminta tukee kaupunkilaisten hyvinvointia tarjoamalla monipuolisesti erilaisia kursseja ja koulutuksia.

Yhteistyö:

Koulutusvierailuja on järjestetty suomen kielen ryhmiin, joissa on kerrottu alueellisista opiskelumahdollisuuksista maahanmuuttaneille sekä suomalaisesta koulutusjärjestelmästä.

Opiston suomen kielen ryhmistä on myös voinut tulla yksilöohjaukseen tarpeen mukaan. Koulutusvierailuilla jaettiin aina osallistujille uraohjaajan yhteystiedot, jotta he voivat olla yhteydessä myöhemmin, jos tarvetta ilmenee.

MLL, ONNILA, Kerava

Avointa maksutonta toimintaa lapsille, nuorille ja lapsiperheille. Tavoitteena lisätä hyvinvointia ja osallisuutta.

Yhteistyö:

Kerava opiston suomen kielen ryhmiä pidettiin Onnilan tiloissa. Uraohjaaja vieraili ryhmissä kertomassa koulutuksista ja vastailemassa osallistujien kysymyksiin.

SETLEMENTTI LOUHELA, Järvenpää

Setlementti järjestää yhteisöllistä toimintaa alueella. Kuten ilmaista suomen kielen opiskelua, kahvila, karaoke ja olkkaritoimintaa.

Yhteistyö:

Koulutusvierailut suomen kielen ryhmiin, joille kerrottiin alueella tarjottavista koulutuksista maahanmuuttaneille ja laajemmin suomalaisesta koulutusjärjestelmästä. Lisäksi oli mahdollisuus varata ohjausaikaa uraohjaajalta yksilötapaamisiin.

AURORAS-VERKOSTO

Auroras-verkosto järjestää ryhmämuotoista työelämämentorointia koulutetuille Suomeen muuttaneille naisille. Tavoitteena on koulutettujen naisten suomen kielen taidon ja työllistymismahdollisuuksien parantaminen.

Yhteistyö:

Verkostoituminen, yhteistyö, asiakasohjaus Aurorasin palveluihin.

YRITYSYHTEISTYÖ

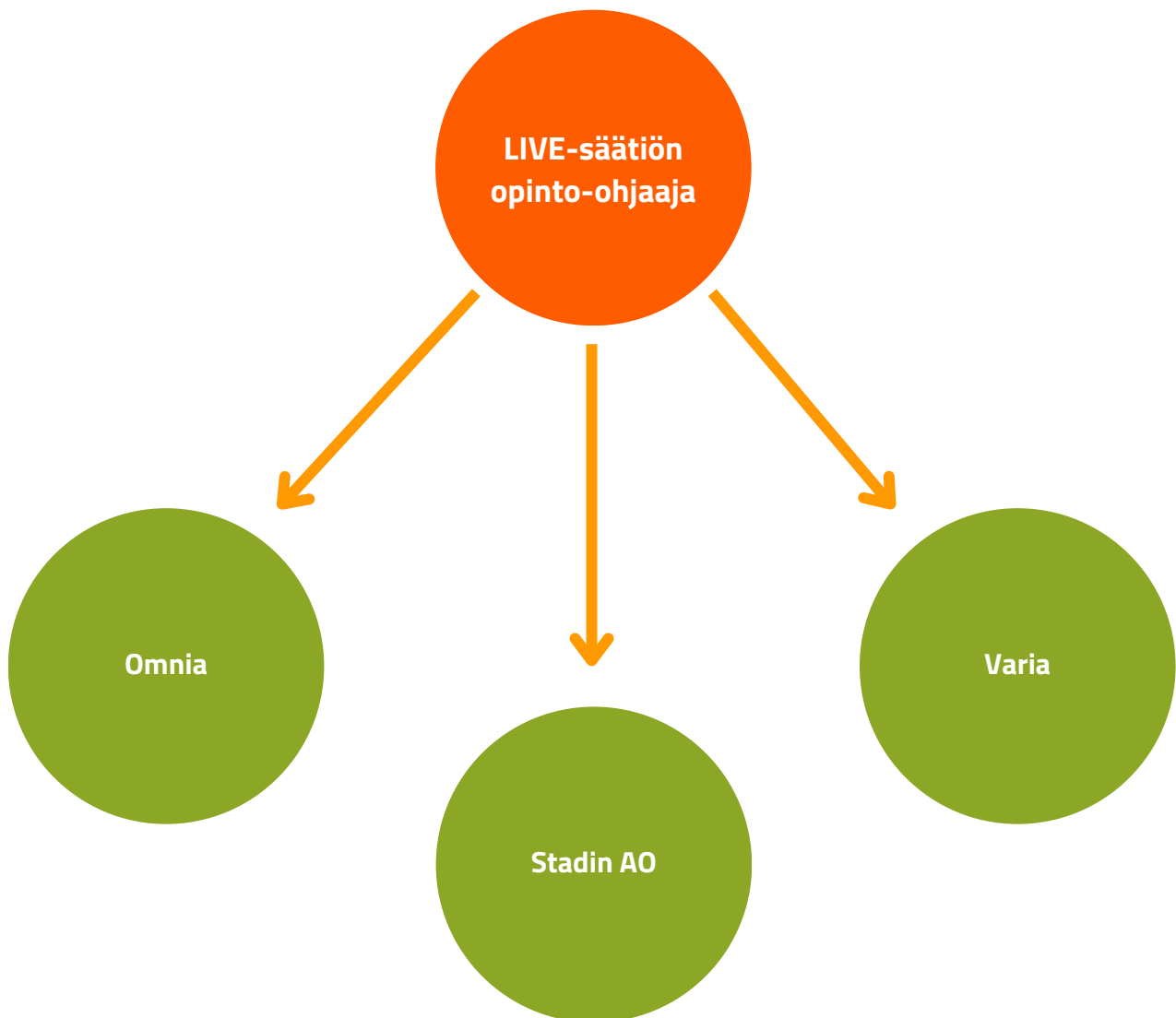
Resina Tarjoaa sijaisvälitystä Järvenpäässä varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen. Remmi henkilöstövuokraus- ja työnvälityspalvelu.

Yhteistyö:

Tarjottu ja toteutettu uraohjauspalveluita Resinan ja Remmin listoilla oleville työntekijöille.

JALKAUTUVA OPINTO- JA URAOHJAUS

Yksi jalkautuvan opinto- ja uraohjauksen malli oli yhteistyö ammatillisten oppilaitosten kanssa. Live-säätiön opinto-ohjaaja tarjosi konsultoivaa tukea ja ohjausta opiskelijoille, opettajille ja ohjaajille erityisesti erilaisista palveluista ja niihin hakeutumisesta, esimerkkinä ammatillinen kuntoutus tai ammatillinen kuntoutusselvitys.



KOULUTUSNEUVONTA

Hankkeen alussa tarjosimme yksilöohjausta koulutusasioiden pohdintaan työllisyyspalveluiden omavalmentajille, mutta palveluun ohjautui vähän asiakkaita. Uraohjauksen sijaan aloimmekin tarjota koulutusneuvontaa. Ideana oli, että sovimme aina tietyn ajan ja paikan, jossa tarjoamme walk-in-tyyppistä neuvontapalvelua. Tavoitteena oli juurruttaa tämä osaksi Keravan maahanmuutto- ja osaamiskeskuksen toimintaa. Markkinoimme palvelua viestillä:

*"Tule kysymään ja juttelemaan
mistä tahansa koulutukseen liittyvästä."*

Koulutusneuvontaan ei tarvinnut ilmoittautua etukäteen. Neuvonnassa asiakas pääsi keskustelemaan hankkeen uraohjaajan kanssa saapumisjärjestyksessä. Tarvittaessa puhelintulkkausta oli saatavilla, jos kielitaito ei riittänyt asiointiin. Jos keskustelu vaati enemmän aikaa, sovimme uuden yksilöohjaustapaamisen. Uraohjaaja lähetti asiakkaalle sähköpostitse tiivistelmän keskustelusta esimerkiksi omavalmentajan kanssa tehtävää jatko-ohjausta varten. Palveluun osallistuvia ei tilastoitu yksilöinä, vaan ainoastaan kartoitettiin palveluun osallistuvien määriä.

Syksyn 2024 aikana palvelu levisi myös muihin KUUMA-seudun kuntiin Keski-Uudenmaan Kotoutumispalvelu Maspan kanssa tehdyn yhteistyön ansiosta. Maspa tarjoaa neuvontaa ja ohjausta monilla elämänalueilla, kuten Kelan, TE-palveluiden, Maahanmuuttoviraston (Migri), sosiaali- ja terveydenhuollon, poliisin lupapalvelujen, pankkiasioiden, Digi- ja väestötietoviraston, asumisen, koulutuspalvelujen ja varhaiskasvatuksen liittyvissä asioissa.

Palvelua oli saatavilla seuraavissa kunnissa:

Hyvinkää

Järvenpää

Mäntsälä

Nurmijärvi

Tuusula

Vuoden 2024 aikana uraohjaaja ohjasi 56 koulutusneuvonnassa kävijää. Koulutusjärjestelmä ja yksilölliset koulutuspolut herättivät keskustelua, ja usein keskusteluissa ilmeni, että asiakkaat eivät tunnista tai eivät ole tietoisia mahdollisuuksistaan. Kotoutumisajan päättyessä monilla maahanmuuttajilla on yhä tarve saada lisätietoa uravaihtoehtoistaan ja koulutusmahdollisuuksistaan. Koulutusneuvonnassa kävi ilmi, että asiakaskunta on hyvin heterogeeninen – ihmiset ovat eri lähtökohdissa niin koulutustaustansa kuin oppimisvalmiuksiensa suhteen. Tämä monimuotoisuus näkyi myös ohjauksessa.

Neuvontaan hakeutui erityisesti asiakkaita, joilla oli jo aiempaa koulutusta ja vahva sisäinen motivaatio kehittää osaamistaan Suomessa. Heillä oli usein selkeä käsitys omista tavoitteistaan, mutta ei aina tietoa siitä, miten ne voisi käytännössä saavuttaa. Näissä tapauksissa ohjauksen rooli oli tarjota konkreettisia neuvoja ja vahvistaa asiakkaiden uskoa omaan kykyihinsä. Koulutusneuvonta sai positiivista palautetta myös ohjaavilta tahoilta, sillä sen koettiin toimivan samalla heidän konsultointinsa tukena

KOULUTUSVIERAILUT

Hankkeen aikana verkostoista nousi esiin tarve lisätä tietoa suomalaisesta koulutusjärjestelmästä ja koulutusmahdollisuuksista. Vastataksemme tähän tarpeeseen käynnistimme koulutusvierailut, joiden tavoitteena oli lisätä maahanmuuttajien tietoisuutta koulutusvaihtoehtoistaan ja osaamisensa kehittämismahdollisuuksista.

Vierailut eri koulutusryhmiin tarjoavat käytännönläheisen tavan jakaa tietoa, joka auttaa maahanmuuttajia tekemään tietoisia päätöksiä koulutuksestaan ja urastaan uudessa kotimaassaan. Vierailujen etuna on myös mahdollisuus esittää kysymyksiä asiantuntijalle, mikä helpottaa koulutukseen liittyvien asioiden ymmärtämistä. Vaikka koulutukseen hakeutuminen ei olisi ajankohtaista juuri vierailun hetkellä, keskustelut ja esitykset voivat tarjota hyödyllistä tietoa tulevaisuutta varten.

Vierailimme muun muassa kansalaisopistojen suomen kielen koulutuksissa, vapaan sivistystyön maahanmuuttajakoulutuksissa, TUVA-ryhmissä, aikuisten perusopetuksen koulutuksissa sekä järjestöjen järjestämissä koulutuksissa. Uraohjaaja piti vierailut, jotka kestivät yleensä 1–2 tuntia.

Vierailujen aikana käytiin läpi suomalaisen koulutusjärjestelmän rakenne, ammatillisen koulutuksen vaihtoehdot, hakuprosessi, opiskelun kesto, työharjoittelut sekä eri tapoja rahoittaa opintoja. Lisäksi esiteltiin maahanmuuttajille suunnattuja koulutusmahdollisuuksia KUUMA-alueella ja avattiin opiskelupaikkojen valintakriteereitä.

Esitykset pidettiin selkeällä suomen kielellä ja tarvittaessa käytettiin englantia tukikielenä. Tulkkauspalveluja ei hyödynnetty, jotta esitykset tukisivat samalla osallistujien suomen kielen oppimista. Osallistujille jaettiin Keudassa tuotettu uraohjauksen sanasto sekä hankkeessa kehitetty kuvatuettu materiaali, joka auttaa suomea vieraana kielenä puhuvia ymmärtämään ammatteihin ja koulutukseen liittyviä asioita.

OSAAMISKARTOITUS

URA- JA TYÖHÖNVALMENNUKSEN TYÖKALU

Osaamisen kartoittaminen on tärkeä prosessi, joka auttaa yksilöä tunnistamaan vahvuutensa ja kehityskohteensa. On tärkeää, että sekä ohjaajalla että ohjattavalla on yhteinen ymmärrys siitä, mitä osaamisen kartoituksella tavoitellaan ja mihin sillä pyritään. Kartoittamisen tulee linkittyä haettavaan työtehtävään tai koulutusalaan. Kartoittamisen perustana tulee olla selkeä kuva niistä osaamisalueista, jotka ovat keskeisiä uratavoitteen saavuttamiselle. Tämä voi sisältää teknisiä taitoja, pehmeitä taitoja, kuten vuorovaikutus- ja johtamistaidot tai toimialakohtaisia tietoja.

Osaamisen kartoittaminen tulee nähdä jatkuvana prosessina, joka huomioi tulevaisuuden tarpeet ja auttaa yksilöä kehittymään. Tällä periaatteella kehitimme maahanmuuttajien ohjauksen tueksi osaamiskartoitustyökalun, joka auttaa tunnistamaan paitsi ohjattavan osaamisen, myös hänen vahvuutensa ja tulevaisuuden odotuksensa. Näiden perusteella voidaan etsiä sopivia työpaikkoja tai suunnitella rekrytoivan yrityksen tarpeisiin soveltuvaa täsmäkoulutusta.

Kehitimme osaamiskartoituksen tukemaan hankkeen ura- ja työhönvalmennusta. Työkalu antaa ohjaajalle selkeän kuvan ohjattavan lähtötilanteesta ja tukee valmennusprosessia. Ennen ensimmäistä tapaamista ohjattava täyttää Zef-kyselyn, jonka tulosten perusteella ohjaaja voi suunnitella valmennuksen painopisteet ja keskittyä tapaamisessa tarkemmin valittuihin teemoihin.

OSAAMISKARTOITUKSEN KEHITTÄMINEN

Hankkeessa oli jo käytössä alkukartoitushaastattelu, joka toteutettiin paperiversiona yhdessä ohjaajan tai valmentajan kanssa. Sähköisestä versiosta on kuitenkin merkittävää hyötyä: se säästää työntekijän aikaa ja mahdollisesti myös tulkkaukuluja, koska kartoitus voidaan kääntää yli 100 kielelle. Sähköinen kysely voidaan lähettää ohjattavalle etukäteen sähköpostitse ja sen täyttäminen onnistuu helposti niin tietokoneella kuin puhelimellakin. Kysely skaalautuu myös hyvin puhelimen näytölle, mikä parantaa käyttökokemusta.

Ensimmäisessä tapaamisessa voidaan näin keskittyä ohjattavan toiveisiin ja ratkaisuvaihtoehtojen pohtimiseen, kun taustatiedot ovat jo valmiina. Kokosimme kysymyksiä teemoittain ja kartoituksen suunnittelussa otettiin huomioon ohjattavien heterogeeninen tausta: osa saattaa olla suorittanut vain muutaman vuoden koulutuksen lähtömaassaan, kun taas toiset ovat korkeasti koulutettuja.

Erityisesti halusimme keskittyä kartoittamaan niiden henkilöiden tilannetta, joilla ei ole korkeakoulutusta. Keskityimme seuraaviin teemoihin: kielitaito, koulutus, työ, työelämä-osaaminen, korttikoulutukset, ajo-oikeudet, työnhakutaidot. Näiden pohjalta rakensimme alkukartoituksen Zef-alustalle. Valmiissa alkukartoituskyselyssä on 32 kysymystä, ja sen voi lähettää ohjattavalle sähköpostitse. Aikaa kyselyyn vastaamiseen kuluu noin 15 minuuttia. Lähettäessä voi valita, millä kielellä kysely asiakkaalle avautuu. Saatekirjeessä selitimme kyselyn tarkoituksen ja pyysimme vastaamaan mahdollisuuksien mukaan suomen kielellä. Tämä auttoi arvioimaan ohjattavan suomen kielen taitoa.

Kohderyhmän tarpeet huomioiden päädyimme pääasiassa monivalintakysymyksiin. Näin kysely on helppokäyttöinen, ja vastausten perusteella ohjaaja voi esittää tarkentavia avoimia kysymyksiä ohjaustilanteessa. Siten työkalu sujuvoittaa ohjausprosessin aloittamista. Sähköinen kartoitus on mahdollista toteuttaa myös muilla vastaavilla työkaluilla. Liitteenä on kartoituksessa käytetyt kysymykset. Osaamiskartoituksen kysymykset ovat hankeraportin liitteenä (Liite 1).

KOULUTUKSENJÄRJESTÄJIEN YHTEISTYÖ OSANA TNO-PALVELUITA

Toteutimme hankkeessa kolme työpajaa KUUMA-seudun koulutuksenjärjestäjille osana TNO-palveluiden kehittämistä. Työpajoihin kutsuttiin KUUMA-kuntien ammatillisia oppilaitoksia, kansalaisopistoja, ammatillisia erityisoppilaitoksia sekä ammattikorkeakouluja keskustelemaan monimuotoisuuden edistämisestä eri näkökulmista.

ENSIMMÄINEN TYÖPAJA

Ensimmäinen työpaja järjestettiin 30.11.2023. Tilaisuudessa jaettiin hyviä pedagogisia malleja ja käytännön esimerkkejä työnantajien kanssa toteutetuista yhteistyömuodoista, jotka tukevat maahanmuuttajataustaisten ja täsmätyökykyisten oppimista ja työllistymistä. Tilaisuuteen osallistui Keuda, Live, Spesia, Careeria, Step-koulutus, Laurea AMK ja Hyria. Case-esimerkkien jakamisen jälkeen teemoja syvennettiin ryhmätyöskentelyssä, jonka tavoitteena oli edistää verkostoitumista ja hyvien käytäntöjen jakamista. Työpajassa tutustuttiin muun muassa seuraaviin kehitteillä oleviin toimintamalleihin:

- Työelämässä oppimisen helpdesk kotoutumiskoulutuksen kieliharjoittelussa.
- Mentorointimalli uusien työntekijöiden tukemiseksi.
- Erityisen tuen työkalupakki työpaikkaohjaajille.
- Tukimateriaali osaamisen näyttöön valmistautumista varten.

TOINEN TYÖPAJA JA YHTEINEN TAVOITE

Helmikuussa 2024 järjestimme toisen työpajan, johon osallistui kahdeksan KUUMA-alueen koulutuksenjärjestäjää: Careeria, Hyria, Järvenpään opisto, Keravan opisto, Keuda, Luksia, Nurmijärven opisto ja Step-koulutus. Työpajan aiheena oli, miten maahanmuuttajataustaisille suunnatut palvelut ja koulutuspolut saataisiin paremmin esille palveluita tarvitseville. Keskusteluissa nousi esiin yhteinen tarve luoda KUUMA-alueen koulutuksenjärjestäjien yhteinen verkkosivusto. Sivuston tavoitteena olisi tukea sekä ohjaavia asiantuntijoita että koulutusta etsiviä henkilöitä. Yhteistyön tiivistäminen koettiin tärkeäksi, ja sovimme seuraavan tapaamisen toukokuulle 2024.

KOLMAS TYÖPAJA JA RATKAISUIDEIDEN ESITTELY

Toukokuun työpajaan osallistui aiempien toimijoiden lisäksi myös Prakticum Yrkesinstitutet, Laurea AMK, Metropolia AMK ja Spesia. Tilaisuudessa esiteltiin erilaisia ja erihintaisia ratkaisuja yhteisen palvelusivuston toteuttamiseksi. Keuda ja Studentum Oy jatkoivat keskustelua yhteistyömahdollisuuksista työpajan jälkeen. Studentum on jo monen koulutuksenjärjestäjän yhteistyökumppani, ja yhteistyön kehittäminen paremmin maahanmuuttajataustaisten tarpeisiin vastaten nähtiin luonnollisena jatkona.

YHTEISTYÖN TULOKSET

Keskustelujen pohjalta Studentum kehitti koulutuksenjärjestäjille eri hintaisia ratkaisuvaihtoehtoja. Sivuston tarkoituksena on palvella sekä maahanmuuttajia ohjaavia tahoja että palveluja etsiviä henkilöitä. Tammikuussa 2025 järjestimme työpajoihin osallistuneiden koulutuksenjärjestäjien kanssa yhteisen tapaamisen, jossa Studentum esitteli kehittämänsä vaihtoehdot. Tapaamisessa sovittiin, että kukin koulutuksenjärjestäjä päättää itsenäisesti, miten yhteistyömahdollisuutta hyödynnetään. Koulutuksenjärjestäjät voivat lisätä sivustolle maahanmuuttajille suunnattuja koulutuksia joko ilmaiseksi tai maksullisesti, jolloin Studentum vastaa tietojen lisäämisestä sivustolle.

The screenshot shows the Studentum.fi website interface. At the top, there's a navigation bar with links: 'Löydä koulutuksesi', 'Ajankohtaista', 'Hakijalle', 'Artikkelit & vinkit', and user icons. The main header features a large image of two smiling people and the text 'Maahanmuuttajille suunnatut koulutukset'. Below this, a search bar asks 'Millaista koulutusta olet etsimässä?'. The main content area is titled 'Koulutustyyppi' and displays a grid of educational categories with their respective counts. The categories include Perusopetus, Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus, Ammatillinen koulutus, Ammatilliset perustutkinnot, Ammatittutkinnot, Erikoisammattitutkinnot, Lukiot ja erikoislukiot, Kansanopistot, Valmennuskurssit, Ammattikorkeakoulut, AMK-tutkinnot, Yliopistot, Kielimatkat, and Kotoutuskoulutus. The 'Koulutus maahanmuuttajille' category is highlighted in blue. At the bottom, there are filters for 'Suodata' (Koulutusala, Koulutus maahanmuuttajille, Toteutustapa, Paikka) and buttons for 'Verkossa' and 'Ulkomaat'.

Koulutustyyppi	Lukut
Perusopetus	(7)
Tutkintokoulutukseen valmentava kou...	(177)
Ammatillinen koulutus	(1000)
Ammatillisen tutkinnon osat	(1000)
Ammatilliset perustutkinnot	(887)
Ammattitutkinnot	(413)
Erikoisammattitutkinnot	(188)
Lukiot ja erikoislukiot	(100)
Kansanopistot	(212)
Valmennuskurssit	(11)
Ammattikorkeakoulut	(1240)
AMK-tutkinnot, päiväopinnot	(581)
AMK-tutkinnot, monimuoto-opinnot	(384)
AMK-tutkinnot, verkko-opinnot	(50)
Ylemmät AMK-tutkinnot	(370)
Yliopistot	(1273)
Kandi- ja maisteriohjelmat	(24)
Maisteriohjelmat	(65)
Kielimatkat	(37)
Kotoutuskoulutus	(8)
Kielikoulutus maahanmuuttajille	(10)
Aikuisen perusopetus maahanmuuttaj...	(0)
Valmentava koulutus maahanmuuttajille	(0)
Tutkintokoulutus maahanmuuttajille	(14)
Ammatilliset tutkinnon osat maahanmu...	(0)
Ammatilliset tutkinnot maahanmuuttaji...	(0)
Korkeakoulututkinnot maahanmuuttajille	(0)

PALVELUT TYÖNANTAJILLE

Hankkeen alkuvaiheessa yritysvalmentajat kävivät levittämässä monimuotoisuusaiheista ilosanomaa laajasti eri tahoille. Tutuksi tulivat erilaiset rekrytointitapahtumat, mutta varsin usein hanketta esiteltiin yritysten kahvihuoneissa pullan kera.

Yksikään soittelemalla tavoitettu yritysjohtaja tai henkilöstöasiantuntija ei kieltäytynyt kahvikutsusta, vaikka kaikkien kanssa yhteistyö ei juuri sillä hetkellä ollutkaan ajankohtaista. On myös yritysten vastuulla, tarttuvatko he syötettyyn täkyyn; melko nopeasti yritysvalmentajilla oli kädet täynnä työtä yhteistyöhön nopeasti lähteneiden yritysten kanssa.

TYÖNHAKIJOIDEN JA TYÖNANTAJIEN TÖRMÄYTTÄMINEN

1

KEIKKATÖITÄ:

- Työllistymistä tukevan ja työllistävän organisaation yhteen saattaminen yhteistyötapaamisten muodossa
- Vinkkaus työllistävälle organisaatiolle lyhytkestoisista työtehtävistä eri organisaatiossa

2

TALENTPIKATREFFIT:

- Koulutettiin työnhakijoita kertomaan itsestään ja tuomaan vahvuuksiaan esiin
- Treffitapahtumassa paikalla työnhakijoita ja työnantajia

3

YHTEISTYÖ HENKILÖSTÖPALVELUYRITYSTEN KANSSA:

- Selvitetty, minkä pituisia ja minkä alan työpaikkoja missäkin henkilöstöpalveluyrityksessä on tarjolla
- Raportoitu KUUMA palvelupolku-hankkeen työhönvalmentajille tilanteesta

4

REKRYTOINNIN TUKI YRITYKSILLE:

- Kohtaanto-ongelmatilanteissa
- Uuden yksikön perustamistilanteessa
- Tarvetta kouluttaa henkilöstöä esim. tehtävän kuvien muutoksiin liittyen
- Rekrytointitapahtumat

PEREHDYTYKSEN TUKI

OSAAMISEN VARMISTAMINEN PEREHDYTYKSELLÄ

Hankkeen aikana on kuvattu perehdytysvideot kolmelle yritykselle eri toimialoille. Perehdytykseen liittyvä videointi pohjautuu käsikirjoitukseen; työtehtävien pilkkomiseen ja -kronologiseen vaiheistamiseen sekä videointiin soveltuvaan toiminnan rytmittämiseen. Tapahtuipa perehdyttämisen suunnittelu videointia hyödyntäen tai opasmateriaalia tuottaen, sovelsivat yritysvalmentajat Ratkon hyväksi todettuja menetelmiä.

Videoiden tekstitys kääntyy usealle eri kielelle. Perehdytysvideon lopuksi perehtyjä saa suoritettavakseen muutamia tehtäviä, joilla osaaminen varmistetaan. Yritykset ovat olleet mukana käsikirjoittamassa videoita. Videoiden alustaksi on interaktiivisuutensa vuoksi valittu ThingLink.

TYÖTURVALLISUUS OSANA ALKUPEREHDYTYSTÄ

Työvoiman vaihtuvuus sekä vieraskielisyys ovat monen yrityksen vaikeutena perehdytyksessä. Yritysvalmentajat voivat auttaa myös selkeäkielisen perehdytysmateriaalin tuottamisessa yrityksen tarpeisiin. Jokainen uusi työntekijä perehtyy työturvallisuusasioihin tutustumalla heille laadittuun käsikirjaan, jota pidetään myös keskeisellä paikalla esillä yrityksen seinällä. Sisällysluettelo toimii hakemistona akuuteissa tilanteissa. Materiaalista on karsittu tarpeettomat monimutkaiset termit ja se kääntyy eri kielille työntekijän omalla mobiililaitteella.

YRITYSVERKOSTOJA JA VERKOSTOYRITTÄJYYTTÄ

Yritysverkostot tarjoavat monia hyötyjä. Ne avaavat ovia uusiin liiketoimintamahdollisuuksiin, kuten asiakkuuksiin, kumppanuuksiin ja alihankintaprojekteihin, jotka edistävät kasvua ja kilpailukykyä. Verkostoissa yritykset voivat jakaa resursseja, kuten tietoa, osaamista ja fyysisiä resursseja, mikä tehostaa toimintaa ja pienentää kustannuksia. Lisäksi ne auttavat pysymään ajan tasalla alan trendeistä ja innovaatioista, mikä säilyttää kilpailuedun markkinoilla. Verkostot tukevat yrityksiä myös innovaatioiden kehittämisessä.

Monialainen yhteistyö tuo uusia ideoita ja nopeuttaa tuotteiden ja palveluiden viemistä markkinoille. Samalla verkostot voivat auttaa jakamaan liiketoiminnan riskejä, esimerkiksi markkinamuutosten varalta. Hyvin toimivat verkostot helpottavat uusille markkinoille pääsyä tarjoamalla arvokkaita kontakteja ja paikallista asiantuntemusta, mikä on erityisen hyödyllistä kansainvälisessä liiketoiminnassa. Lisäksi ne mahdollistavat vertaistuen ja kokemusten jakamisen, mikä auttaa ratkomaan liiketoiminnan haasteita. Yritysverkostot luovat vahvan pohjan kasvulle, kehitykselle ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiselle.

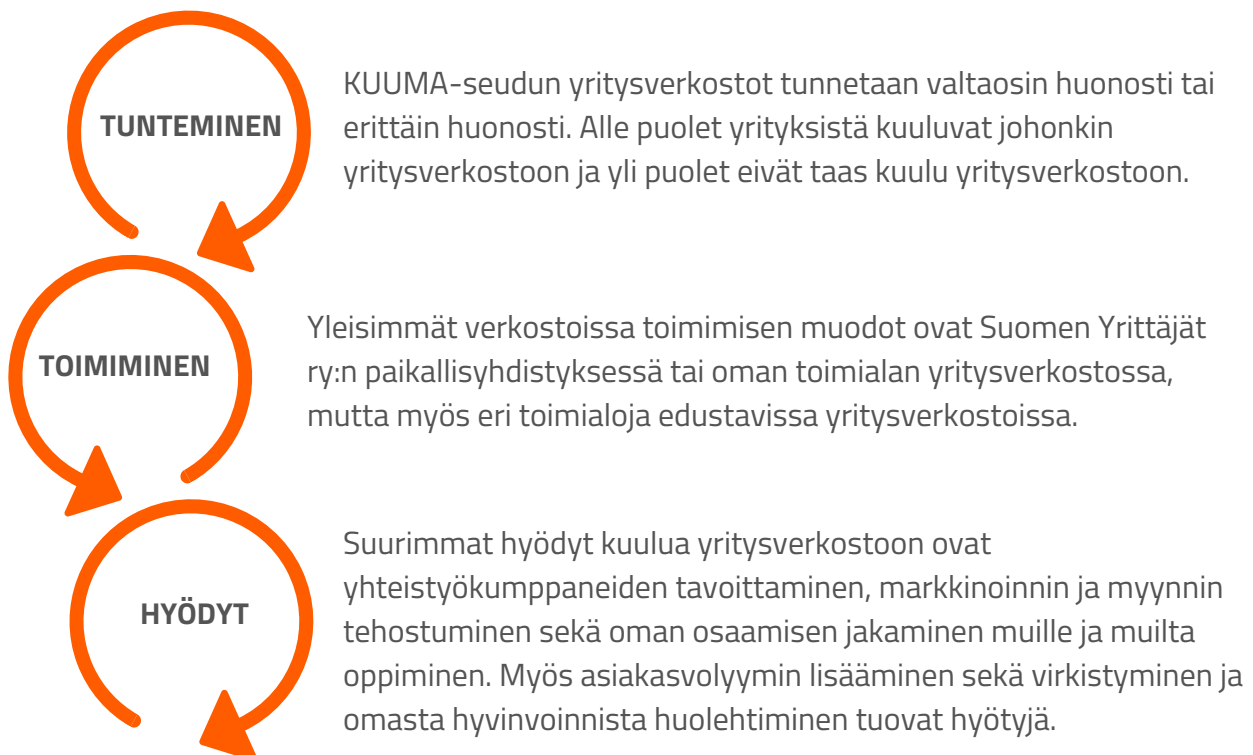
MITÄ ON VERKOSTOYRITTÄJYYS?

Hankkeessa pyrimme lisäämään tietoisuutta sekä yritysverkostojen että verkostoyrittäjyyden eduista. Verkostoyrittäjyys on liiketoimintamalli, jossa yrittäjä tai yritys toimii osana yhteistyöverkostoa saavuttaakseen tavoitteensa. Se perustuu tiiviiseen yhteistyöhön muiden yritysten, organisaatioiden tai yksilöiden kanssa, hyödyntäen verkoston resursseja, osaamista ja kontakteja. Verkostoyrittäjyys on strateginen keino rakentaa ja kehittää liiketoimintaa. Tämä toimintamalli voi sisältää esimerkiksi yhteisiä markkinointikampanjoita, tuotantoketjujen jakamista tai asiakasverkostojen hyödyntämistä. Verkostoyrittäjyyden ydin on yhteistyössä, joka tuo lisäarvoa kaikille osapuolille ja auttaa saavuttamaan yhteiset sekä yksilölliset tavoitteet.

KARTOITUS KUUMA-SEUDUN YRITYSVERKOSTOISTA

Kartoitus KUUMA-seudun yritysverkostoista ja niiden toimivuudesta toteutettiin 5.–30.4.2024. Kyselyyn vastasi yhteensä 59 pk-alan yritystä ja työnantajaa. Kyselyssä selvitettiin, miten hyvin yritykset tuntevat yritysverkostoja, minkälaisiin yritysverkostoihin ne kuuluvat tai missä ne toimivat, lisäksi yritysverkostossa toimimisen hyötyjä. Kyselylomake on liitteenä.

Kyselyn tulokset vahvistavat näkemystä KUUMA-seudun pk-alan yritysten verkostoissa toimimisesta, hyödyistä ja syistä kuulua verkostoihin sekä toisaalta toiveista yritysverkostojen toiminnalle ja sisällölle. Tarpeissa kuulua yritysverkostoihin on ymmärrettävästi eroja, sillä yritykset ovat eri kokoisia, eri aloilta ja eri tilanteissa olevia.



YRITTÄJÄN TÄRKEITÄ PALVELUJA JA VERKOSTOJA

Yritys- palvelut

- Kehittämisyhtiöt
- Uusyrityskeskukset
- Kunnan elinkeinopalvelut
- Hallinnolliset palvelut
- Ohjelmistojen tuottajat
- Suoritusorganisaatiot
- Rahasto- ja rahoitusyhtiöt, tuet
- Ely-keskus
- Pankit
- Vakuutusyhtiöt
- Työeläkeyhtiöt

Järjestöt

- Yrittäjien paikallisyhdistykset
- Yrittäjänaiset
- Omat verkostot
- Yrittäjien alue-järjestöt ja toimialajärjestöt
- Yrittäjänaiset
- Kauppakamarit
- Suomen Yrittäjät
- Työmarkkinajärjestöt

Päättäjät ja viranomaiset

- Lupaviranomaiset
- Kunnan sivistystoimi
- Kunnan valtuutetut
- Aluevaltuutetut
- Hyvinvointialueet
- TE-palvelut, työllisyysalueet
- Hankerahoittajat
- Aluehallintovirasto AVI
- Kuntaliitto
- Tilastokeskus
- Kansaneläkelaitos
- Kansanedustajat
- Maahanmuutto- viranomaiset
- Sitra

Koulutus ja osaamisen kehittäminen

- Ammatilliset oppilaitokset
- Peruskoulut
- Lukiot
- Ammattikorkeakoulut
- Korkeakoulut, yliopistot
- Yrityskummit
- Oppisopimuskummit
- Yksityiset kouluttajat
- Oppisopimus.fi
- Ohjaan.fi
- Mentoripankki.fi
- Suomen Mentorit

MENTOROINTI KANSAINVÄLISILLE OSAAJILLE

Mentoroinnilla on tarkoitus auttaa uusia työntekijöitä sopeutumaan uusiin olosuhteisiin ja edistää integroitumista suomalaiseen kulttuuriin/yhteiskuntaan. Lisäksi mentoroinnin hyödyntäminen lisää koko työyhteisön monimuotoisuusymmärrystä.

Vertaisena samaistuminen antaa ohjaukselle/muulle tuelle vaikuttavuutta ja kohdentuu relevantteihin kysymyksiin. Tässä hankkeessa mentorointi suunniteltiin tavoitteelliseksi osaksi maahan tulleiden työelämään ja suomalaiseen kulttuuriin kiinnittymistä. Mentorointiohjelma kohdennettiin sosiaali- ja terveysalan työtehtäviin Suomeen tulleille henkilöille. Luotu vertaistyöskentelyn malli on helposti sovellettavissa eri toimialoille.

KOULUTUS MENTOREILLE

Mentoreiden koulutus kesti 2 x 3 tuntia. Koulutus toteutettiin tulevien mentoreiden työajalla. Kaikki viisi mentoria osallistuvat molempiin valmennuskertoihin. Mentorien valmentajina toimivat KUUMA palvelupolku -hankkeen yritysvalmentajat yhteistyössä tilaaja-organisaation HR-asiantuntijan kanssa.

KÄYNNISTETTIIN MENTOROINTI

- Työnteon yhteydessä / omat mentorointituokiot työajalla
- Teams kanava
- Teams tapaamiset

KASVUHAKKEROINTI

Hankesuunnitelmaan oli kirjattu yhdeksi tavoitteeksi kasvuhakkeroinnin hyödyntäminen työllistymisen tukemisessa. Kasvuhakkerointi sisältyi hankesuunnitelman mukaisesti työvalmentajan ja yritysvalmentajan työnkuvaan maahanmuuttajataustaisten työllistymisen edistämisessä. Hankesuunnitelmaan oli kirjattu seuraavasti: "Tavoitteena on työtilaisuuksien mahdollistaminen ja toisaalta työvoiman saanti törmäyttämällä tekijöitä ja yrityksiä.

Prosessissa kasvatetaan kummankin osapuolen osaamista, jotta työsuhde saa jatkuvuutta. Tärkeä työkalu tässä yhteydessä on kasvuhakkerointi. Kasvuhakkerointi tarkoittaa sitä, että hakkerointivalmentajan ohjauksessa henkilöitä koulutetaan ja työllistetään edistämään yritysten kasvua. Kasvuhakkerointi on yhdistelmä digitaalisten palveluiden teknistä kehittämistä, sisällön optimointia ja digitaalisen markkinoinnin hyödyntämistä jatkuvan kasvun aikaansaamiseksi"



KASVUHAKKEROINTI- PILOTIN TOTEUTUS

PILOTOINTI OSTOPALVELUNA

Päädyimme tekemään hankesuunnitelmaan muutoksen, jossa työvalmentajan työnkuva muutettiin ja kasvuhakkerointipilotti päätettiin hankkia palveluostona toimijalta, jonka erityisosaamista on kasvuhakkerointi ja joka on sitä menestyksekkäästi tuottanut pääkaupunkiseudulla. Näin halusimme varmistaa sen, että pystymme hankkeessa kasvuhakkerointia KUUMA-seudulla mahdollisimman hyvin pilotoimaan.

Palvelunhankintasopimuksessa kuvasimme palvelua ja tavoitteita seuraavasti:

Palvelun sisältö

- KUUMA- seudun kunnissa asuvien henkilöasiakkaiden rekrytointi kasvuhakkerointivalmennukseen ja valmennuksen toteuttaminen
- Kasvuhakkereita työllistävien yritysten kontaktointi
- Kasvuhakkereiksi valmennettavien henkilöasiakkaiden ja yritysten yhteen saattaminen
- Kasvuhakkerointimallin kuvaus ja tiedon tuottaminen alueelliseen käyttöön kasvuhakkeroinnin työllistämisen tuloksista

Lukumäärätavoite:

Tavoite 1)

Valmentaa KUUMA-seudun kunnista kymmenen maahanmuuttajataustaista työnhakija-asiakasta kasvuhakkeroijiksi.

Tavoite 2)

Kasvuhakkerointia toteutetaan kymmenessä eri yrityksessä KUUMA-seudun kunnissa

Kasvuhakkereiksi valmennettavat henkilöt voivat olla työssä, työttömiä työnhakijoita tai työvoiman ulkopuolella palvelun alkaessa.

PILOTOINNIN KOKEMUKSISTA

Pilotointi starttasi helmikuussa 2024. Toteuttajan mukaan monet kontaktoidut yritykset olivat vielä melko pieniä yrityksiä, joilla ei sillä hetkellä ollut palvelulle tarvetta. Muutama yritys ilmoitti, että rekrytoinnit alkavat myöhemmin syksyllä. Osa yrityksistä oli siirtänyt rekrytointeja alkusyksylle, vaikka työpaikkailmoitukset olivat auki keväällä. Siten heikko suhdannetilanne vaikeutti pilotin toteuttamista. Koska kylmäkontaktoinnin kautta oli haastavaa löytää osajia tarvitsevia yrityksiä, pilotissa kokeiltiin lähestyä yrityksiä useilla eri tavoin ja eri yrityshakemistoja hyödyntäen. Yrityksiä haettiin mm. Business Finlandin -sivuilta, yrittäjät.fi -sivuilta, LinkedInistä ja Googlesta paikkahauulla ja yrityksiä kontaktoitiin puhelimitse, sähköpostitse ja LinkedInin kautta.

Kontaktoidut yritykset KUUMA-alueella olivat markkinointitoimistoja, IT- ja konsultointiyrityksiä ja teollisuuden yrityksiä, joita on paljon alueella. Tämän lisäksi kohderyhmää laajennettiin startup-yrityksiin, joilla päätoimipiste on KUUMA-alueen ulkopuolella, mutta työntekijä voi tehdä töitä etänä tai heillä oli toimintaa myös KUUMA-alueella. Huhtikuun loppuun mennessä pilotin toteuttaja oli kontaktoinut 292 yritystä, joista 20 vastasi yhteydenottopyyntöön ja 7.6.2024 mennessä kontaktoitujen yritysten määrä oli kivunnut 350 yritykseen.

Mutta yksikään yritys ei lähtenyt pilottiin mukaan, eikä myöskään valmennettavia henkilöitä onnistuttu KUUMA-seudun kunnista tavoittamaan. Pilotin toteuttajan mukaan kasvuhakkerointi on uusi työnkuva, jonka arvoa ei riittävästi ymmärretä, ellei yritys ole jo mukana tech/startup-ympäristössä. Toteuttaja koki myös, että KUUMA-alueella on paljon teollisuusyrityksiä ja "rautakauppapajoja", jotka ovat haastavia kohderyhmiä kasvuhakkerointiyrityksiksi.

PILOTOINNIN TULOKSISTA

Valmennuksesta kiinnostuneiden taustat, kiinnostuksen kohteet ja osaaminen:

- Tietojenkäsittelytiede
- Ohjelmistokehitys; Frontend & Backend
- Markkinointi, Growth Hacking, Valokuvaus
- Industrial development
- Pelialan Community Management
- Data Analyysi, AWS Cloud management

PILOTOINNIN LOPPUTULOS

Pilotti ei tuottanut haluttua tulosta. Yrityksiä ei saatu lähtemään pilottiin mukaan ja vain seitsemän työnhakija-asiakasta potentiaalisesti kiinnostui kasvuhakkerointivalmentajan tehtävästä KUUMA-seudulla.

KUUMA-kuntien yrityskenttä eroaa alueena pääkaupunkiseudusta, jossa pilotin toteuttaja on kasvuhakkerointia menestyksekkäästi toteuttanut. KUUMA-seudulla on paljon pieniä yrityksiä ja toisaalta teollisuuden alan yrityksiä, jolloin kasvuhakkeroinnin hyödyntäminen liiketoiminnan edistämisessä on hankalampaa. Lisäksi haastava suhdannetilanne vaikeutti pilotin toteuttamista.

REKRYTOINNIN TUEN ERI MUOTOJA

Case 1 65 hlöä

- Yhdessä HR-henkilön kanssa mietittiin keinoja, joilla saataisiin organisaatioon työllistettyä täsmätyökykyisiä
- Toteutettiin toiminnallinen päivä, mihin osallistui koko henkilöstö
- Yhdessä tehtiin työnmuotoilua henkilöstöä osallistaen
- Tarkoituksena herättää ajatuksia monimuotoisuuden hyödyistä

Case 2 40 hlöä

- Koulutus organisaation esihenkilöille teemalla *Työelämän monimuotoisuus vahvuudeksi*
- Tukea rekrytoinnin haasteeseen saada palkattua uusia työntekijöitä
- Asennemuokkausta ja herättää ajatuksia uudennlaisista tukitoimista ja toimintamalleista

Case 3 20 hlöä

- Yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus työelämässä
- Esteettömyys ja saavutettavuus
- Positiivinen erityiskohtelu, kohtuulliset mukautukset ja konkretian kautta mietittiin täsmätyökykyisen tukea/ohjausta työpaikalla
- Pohdittiin ratkaisuja erilaisiin tilanteisiin, joita ilmenee työpäivän aikana ja myös työhönvalmennuksen merkitystä täsmätyökykyisen työntekijän työllistymisessä/tuessa työpaikalla
- Yhdessä mietitettiin ja luotiin käytänteitä, kuinka täsmätyökykyiset pärjäävät tulevana kautena paremmin kuin edellisellä ja kuinka toteutetaan onnistuneempia rekrytointeja

Case 4 10 hlöä

- Työpaikkaohjaajakoulutus koko henkilöstölle oppilaitoksen opettajan ja hankkeen yritysvalmentajan toimesta
- Koulutuksen tavoitteena lisätä ohjausosaamista monimuotoisessatyöyhteisössä

TÄSMÄTEHTÄVÄPOOLIN PILOTOINTI

KUUMA-palvelupolku-hanke toteutti yhteistyössä **Krapin, Omapaja Oy:n ja Keuda Koulutuspalvelut Oy:n** kanssa täsmätehtäväpoolin pilottihankkeen, jonka tavoitteena oli tarjota ukrainalaisille työnhakijoille mahdollisuuksia työkokemuksen kartuttamiseen ja työelämään integroitumiseen suomalaisella musiikki- ja kulttuurialalla. Pilotti toteutettiin kesällä 2024 Krapin tapahtumien yhteydessä.

Pilotissa hyödynnettiin **Duunipooli-alustaa**, jossa julkaistiin työtehtäviä ilman erityisiä pätevyysvaatimuksia. Tarkoituksena oli madaltaa kynnystä työnhakijoille osallistua tapahtuma-alan työtehtäviin ja samalla tarjota työnantajalle joustava tapa löytää tekijöitä. Pilotti toteutettiin 24.6.–24.8.2024, mutta markkinointitoimet tavoittivat kohderyhmän tehokkaasti vasta aivan loppuvaiheessa. Omapajan alustalle saatiin rekisteröitymään 50 hakijaa, mutta pilotin aikataulu ei mahdollistanut heidän riittävää sijoittumistaan työtehtäviin.

KESKEISET HAVAINNOT

- Digitaalinen työnvälitysmalli toimi teknisesti hyvin.
- Työnhakijoita saatiin mukaan vasta myöhäisessä vaiheessa, mikä rajoitti heidän mahdollisuuksiaan osallistua työtehtäviin.
- Jatkokehityksessä tulee varmistaa, että rekrytointiprosessi alkaa aiemmin ja työnhakijat tavoitetaan hyvissä ajoin ennen työkauden alkua.

Pilotin jatkokehitystä suunniteltiin syksyllä 2024 kahden eri yrityksen kanssa, ja tavoitteena oli arvioida mahdollisuuksia laajentaa täsmätehtäväpoolia muihin toimialoihin ja tapahtumiin myös vuoden 2025 kesäkaudelle. Neuvotteluissa tarkasteltiin myös markkinointitoimien ajoittamista aiempaan vaiheeseen, jotta rekrytoinnit saataisiin käyntiin hyvissä ajoin ennen seuraavaa tapahtumakautta. Toistaiseksi keskustelut eivät kuitenkaan edenneet alkuneuvotteluja pidemmälle.

MONITYÖNANTAJAMALLIT

Monityönantajamallit tarjoavat yrityksille useita hyötyjä erityisesti osaajapulasta kärsiville aloille. Mallit mahdollistavat työntekijän osaamisen ja työpanoksen jakamisen useamman yrityksen tai erilaisten työtehtävien kesken, mikä tehostaa resurssien käyttöä. Lisäksi ne tarjoavat yrityksille joustavuutta työvoiman käytössä, mikä on erityisen hyödyllistä sesonkivaihteluiden aikana.

Monityönantajamalli parantaa myös osaavan työvoiman saatavuutta, sillä yritykset voivat houkutella ammattitaitoisia työntekijöitä, vaikka eivät pystyisi tarjoamaan kokoaikaista työtä. Samalla se mahdollistaa liiketoimintariskien, kuten markkinamuutoksiin liittyvien riskien, jakamisen yritysten kesken. Malli edistää yritysten välistä yhteistyötä ja verkostoitumista, mikä voi avata uusia liiketoimintamahdollisuuksia.

Erityisesti pienille yrityksille monityönantajamalli tarjoaa mahdollisuuden hallittuun kasvuun ilman kokoaikaisen työntekijän palkkaamisen riskejä.

Hankkeessa mallinnettiin erilaisia monityönantajamallin toteutuksia, jotka ovat eri alojen yritysten hyödynnettävissä hankkeen päättymisen jälkeen.



STAFFPOINTIN ERILAISET RATKAISUT

Staffpoint on henkilöstöpalveluyritys, joka toimii usealla eri toimialalla työllistäen suuren määrän ihmisiä ympäri Suomea. Staffpointilla on halu tarjota vuokratyöntekijöilleen kokoaikaista ja toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta, jolla turvataan työntekijän palkka sekä lomaoikeus. Aina kuitenkin yhdellä vuokratyövoimaa hyödyntävällä työnantajalla ei ole tarjota kokopäiväistä työtä. Tällöin olisi sekä työntekijän että työnantajan etu löytää ratkaisu, jolla molemmat osapuolet saavat tarpeensa täytettyä mielekkäällä tavalla. Staffpointilla onkin muodostunut erilaisia monityönantajamalleja, jotka mahdollistavat tämän.

Kaikissa tässä dokumentissa esitellyissä malleissa ajatuksena on, että työntekijällä on vakituinen ja halutessaan myös kokoaikainen työsuhde. Työntekijällä tarkoitetaan tässä yhteydessä henkilöä, joka on työsuhhteessa Staffpointiin, ja työskentelee vuokratyöntekijänä jollakin toimeksiantajalla. Työnantajalla puolestaan tarkoitetaan toimeksiantajaa, jonka työpisteissä (Staffpointin) työntekijä työskentelee.

Vaikka Staffpointilla on monia erilaisia ratkaisuja monityönantajamalliin, on niiden toteuttaminen osoittautunut myös haasteelliseksi. Työnantajia on vaikea saada saman pöydän ääreen keskustelemaan ja sopimaan asioista, sillä työntekijän työskentely säännöllisesti kahdessa eri työpaikassa voi herättää pelkoa omien tarpeiden täyttymisestä, mikäli työntekijä lupautuukin toisaalle juuri silloin kun häntä tarvittaisiin. Tästä syystä monityönantajamallien toteuttamisessa on tärkeää luoda selkeät pelisäännöt työajan jakaantumisesta sekä muista käytänteistä.

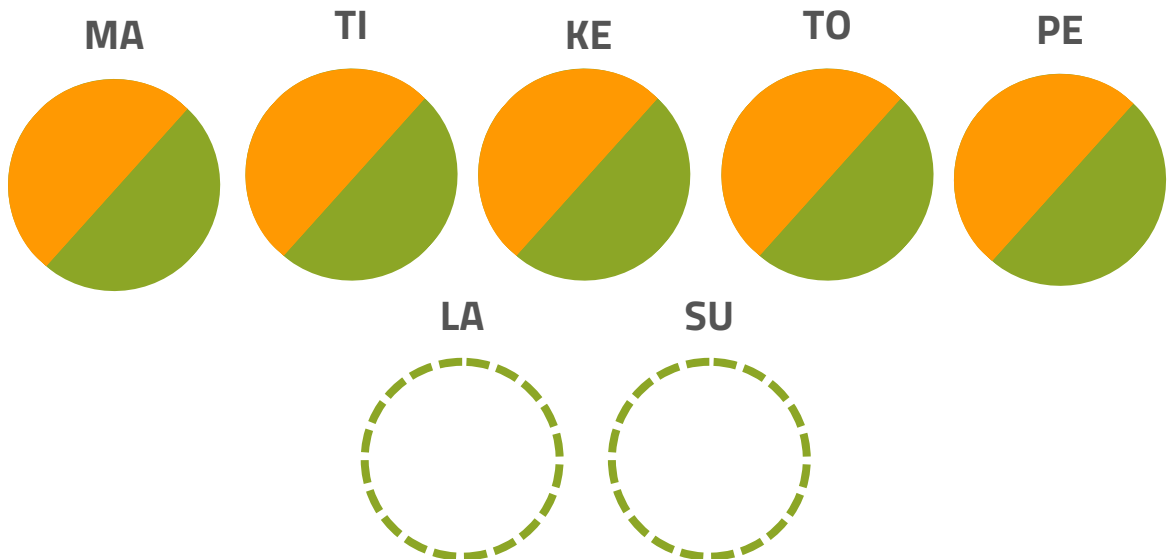
PUOLIKKAAT PÄIVÄT ERI TYÖTEHTÄVISSÄ

**1
työnantaja**

**2 eri
työtehtävää**

**1 tai
useampi työpiste**

Työntekijä työskentelee päivän aikana kahdessa eri tehtävässä samalla työnantajalla.



Työnantajalla tarve palkata työntekijä erilaisiin osa-aikaisiin tehtäviin. Kahden eri osa-aikaisen työntekijän sijasta työtehtävistä muodostuu kokoaikainen työnkuva yhdelle henkilölle. Työntekijälle on töitä tarjolla viitenä päivänä viikossa, mutta puolikkaat päivät eri tehtävissä kuten aamupäivä ravintolassa ja iltapäivä siivouksessa.

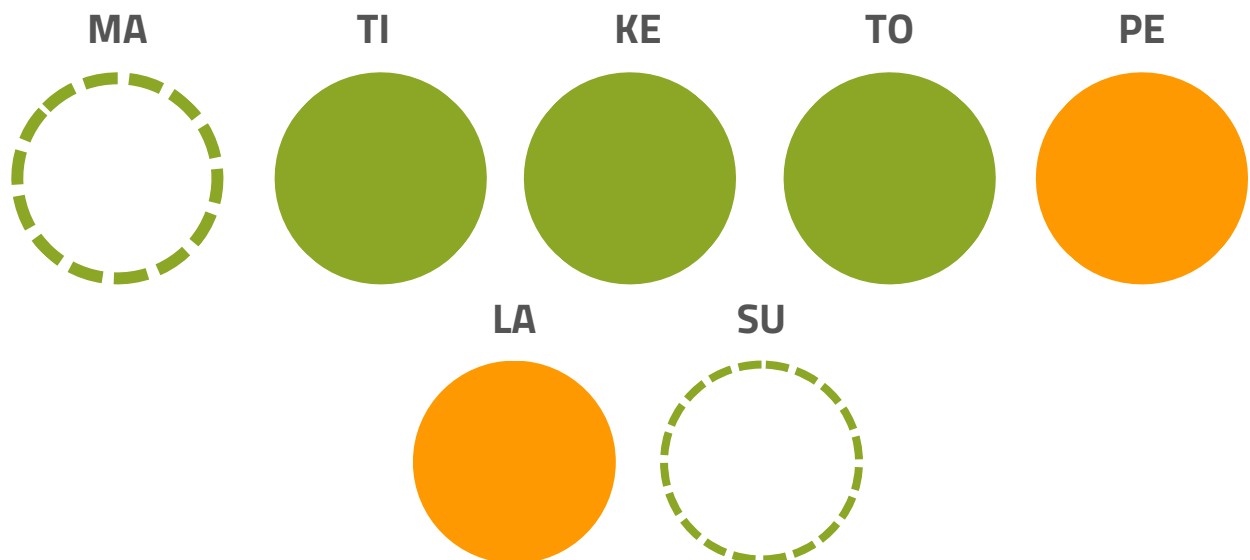
SÄÄNNÖLLISET TYÖPÄIVÄT ERI TYÖNANTAJILLA

2 eri
työnantajaa

1-2
työtehtävää

2 eri
työpistettä

Työntekijä työskentelee kahdella eri työnantajalla.
Työpäivät eri työnantajilla ovat säännöllisiä ja ennalta sovittuja.



Kaksi työnantajaa, joilla on töitä tarjolla vain 2-3 päivänä viikossa. Työnantajat yhdessä työllistävät yhden henkilön siten, että työntekijä tekee ennalta sovitut päivät molemmille työnantajille. Osa-aikaisen työntekijän tarve täyttyy molemmilla työnantajilla, mutta työntekijä työllistyy kokoaikaisesti. Työntekijä voi esimerkiksi työskennellä ti-to lounasravintolassa ja pe-la hotellin aamupalatarjoilussa.

VARALLA OLEVA OMA VAKITUINEN TYÖNTEKIJÄ

1
työnantaja

1
työtehtävä

Tarvittaessa vaihtuva
työpiste

Työntekijä työskentelee vakituisesti ketjuravintolan tietyssä työpisteessä. Tarpeen vaatiessa vaihtaa saman ketjun toiseen työpisteeseen.

MA



TI



KE



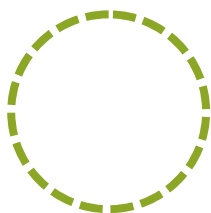
TO



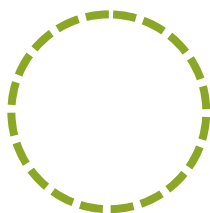
PE



LA



SU



Työntekijä työskentelee tietyssä työpisteessä, ellei muuta ilmoiteta. Erillisellä ilmoituksella tiedotetaan, että tiettynä päivänä onkin tarve työskennellä ketjun toisessa ravintolassa. Vaihto ketjun toiseen työpisteeseen voi tapahtua tarvittaessa jopa kesken työpäivän.

Houkuttimena hieman parempi palkka sekä työsuhde-etuna matkakortti



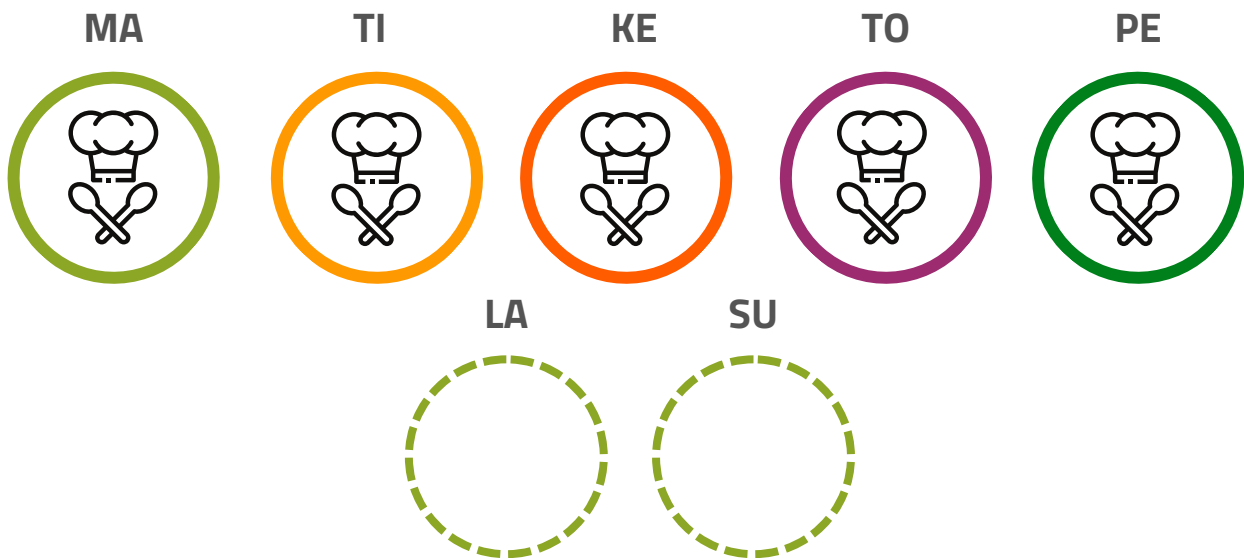
SAMAN TYÖNANTAJAN ERILAISET TYÖKOhteET

1
työnantaja

1
työtehtävä

Vaihtelevat työpisteet

Työntekijä työskentelee yhden työnantajan eri kohteissa, tehden samaa työtehtävää. Työpiste vaihtuu ennalta sovitun kierron mukaan.



Työnantajalla on sisäisesti erilaisia kohteita ja työpisteitä samalla toimialalla. Yksi työntekijä tekee samaa työtä monessa eri kohteessa.

Ei äkillisiä muutoksia päivän tarpeiden mukaan, vaan työpiste vaihtelee säännöllisen kierron mukaan päivien, viikkojen tai kuukausien syklillä.

6 H TÖITÄ PÄIVÄSSÄ

Vaihtelevat
työnantajat

1
työtehtävä

Vaihtelevat työpisteet

Työntekijä työskentelee kuusi tuntia päivässä vaihtelevilla työnantajilla. Työnantaja ja työpiste ilmoitetaan päiväkohtaisesti.



Työntekijä palkataan tiettyyn työtehtävään, ja hänelle luvataan 6h töitä/päivä. Jokaiselta päivältä maksetaan 6h palkka. Työpaikka osoitetaan päivä kerrallaan tarpeen mukaan. Työntekijä menee töihin sinne, missä työntekijää tarvitaan. Mikäli jonain päivänä työntekijälle ei ole osoitetta 6h x työpaikkaa mihin mennä, töitä ei tarvitse tehdä. Työntekijä saa silti luvatus palkan.

OPPISOPIMUS

**Pääsääntöisesti
1 työnantaja**

**1
työtehtävä**

**Väliaikainen
työskentely toisella
työnantajalla**

Opiskelija työskentelee oppisopimuksella pääsääntöisesti esimerkiksi henkilöstöravintolassa, mutta käy väliaikaisesti työskentelmässä toisella työnantajalla.



Opiskelija opiskelee kokonaista tutkintoa oppisopimuksella. Pääsääntöisesti työskentely tapahtuu yhdessä ja samassa paikassa. Tarvittaessa opiskelija voi työskennellä hetken aikaa myös toisella työnantajalla, mikäli vakituksessa työpaikassa ei ole mahdollisuutta suorittaa jotakin tiettyä tutkinnon osaa kuten esimerkiksi à la carte – tarjoilua.

NORLANDIAN TULEVAISUUDEN TYÖLLISTYMISEN MALLI

Norlandia on hyvinvointipalveluiden tarjoaja, joka keskittyy luomaan turvallisia ja viihtyisiä ympäristöjä kaikenikäisille asiakkaille. Tuusulassa toimii samalla tontilla ikäihmisten asumispalvelu, päiväkotiki sekä koirapäiväkotiki.

Norlandia Tuusulassa on otettu tavoitteeksi, että toimipaikan eri yksiköillä olisi yhteisiä työntekijöitä. Tuusulassa työskenteleekin jo useita henkilöitä kaksipaikkaisessa työssä. Tyypillisin kaksipaikkainen työ tarkoittaa sitä, että työntekijän työaika jakaantuu ikäihmisten asumispalveluissa ja päiväkodissa erilaisten työtehtävien välille.

Työntekijät itse pitävät kaksipaikkaisen työn mallista, ja Norlandia Tuusulan toiveena onkin, että tulevaisuudessa kaikki työntekijät voisivat toimia kaikissa työpisteissä erilaisissa tehtävissä.

Työtehtävät eri yksiköissä ovat hyvin räätälöitävissä, mikäli sopivaa koulutusta tai työkokemusta löytyy taustalta. Norlandialla on myös mahdollisuus kouluttaa työntekijöitä uusiin tehtäviin oppisopimuksella

TYÖTEHTÄVÄT

Norlandia Tuusulassa työskentelee sekä vakituisia että määrä-aikaisia työntekijöitä. Työsuhteet voivat olla joko kokoaikaisia tai osa-aikaisia. Lisäksi työntekijöinä on oppisopimusopiskelijoita sekä keikkatyöntekijöitä.



Ikäihmisten
asumispalveluissa
työskentelee
kodinhuoltajia, hoiva-
avustajia sekä
lähihoitajia.



Päiväkodissa
työskentelee
päiväkotiapulaisia
sekä lastenhoitajia.



Koirien päiväkodissa
työskentelee
koiranhoitajia tai
eläintenhoitajia.

Uusille työntekijöille ei tarjota suoraan kaksipaikkaista työtä, vaan uusia työntekijöitä etsitään pääsääntöisesti yhteen tehtävään. Kaksipaikkaiset työtehtävät muodostuvat työntekijän osaamisen ja kiinnostuksen mukaan. Valmista prosessia kaksipaikkaisen työn muodostumiseen ei ole, mutta esimerkkejä kaksipaikkaisen työn muodostumisesta ja toteutumisesta löytyy useitakin.

TYÖTEHTÄVÄT JA PÄTEVYYDET

Ikäihmisten asumispalvelut



KODINHUOLTAJA

Siivousalan
työkokemus riittää,
alan koulutusta ei
tarvita

HOIVA-AVUSTAJA

Hoiva-avustaja
60 osp

LÄHIHOITAJA

Sosiaali- ja
terveysalan
perustutkinto, kaikki
suuntautumis-
vaihtoehdo

Päiväkoti



PÄIVÄKOTI- APULAINEN

Siivousalan
työkokemus riittää,
alan koulutusta ei
tarvita

LASTENHOITAJA

Sosiaali- ja
terveysalan
perustutkinto,
suuntautumisena
lapset ja nuoret

Koirapäiväkoti



KOIRIEN HOITAJA

Eläinten hoito ja
hyvinvoinnista
huolehtiminen
eläinhoitolassa
80 osp

tai

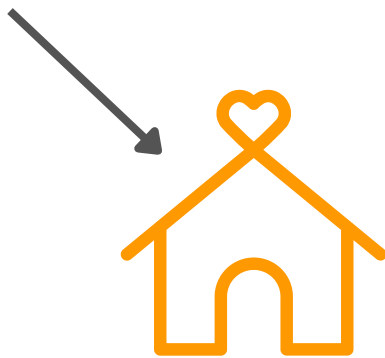
Eläinten
kouluttaminen ja
hyvinvoinnista
huolehtiminen 70
osp

ELÄINTENHOITAJA

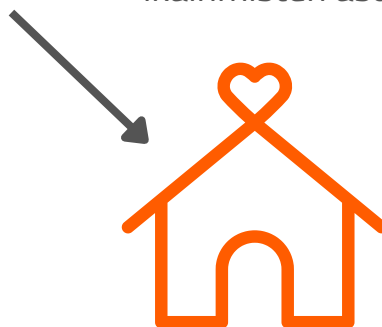
Eläintenhoidon
ammattitutkinto,
eläinten
kouluttamisen
osaamisala

OPPISOPIMUKSELLA LÄHIHOITAJAKSI KAKSIPAIKKAISEEN TYÖHÖN

Lähihoitajaksi opiskeleva oppisopimusopiskelija
aloittaa työt Norlandian päiväkodissa.



Työ aloitetaan päiväkodista, mutta
oppisopimukseen sisältyy jaksoja myös
ikäihmisten asumispalveluiden puolella.



Valmistuttuaan työntekijä on valmis työskentelemään molemmissa yksiköissä,
ja jatkaa kaksipaikkaisessa työssä puolittaan työajan päiväkodin ja
asumispalveluiden kesken.



50%

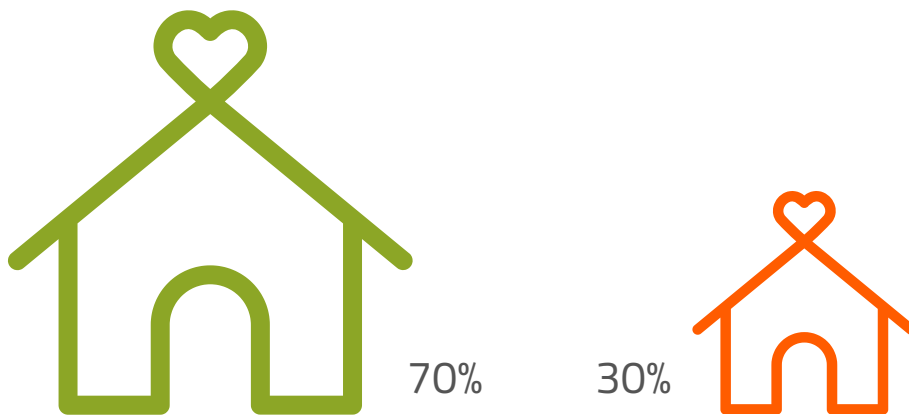


50%



LISÄKOULUTTAUTUMINEN KAKSIPAIIKKAISESSA TYÖSSÄ

Työntekijä, jolla on jo eläinten hoidon koulutus, työskentelee koirapäiväkodissa. Työntekijä aloittaa opinnot sosiaali- ja terveysalalla, ja työskentelee oppisopimuksella 30% työajalla ikäihmisten asumispalveluissa.

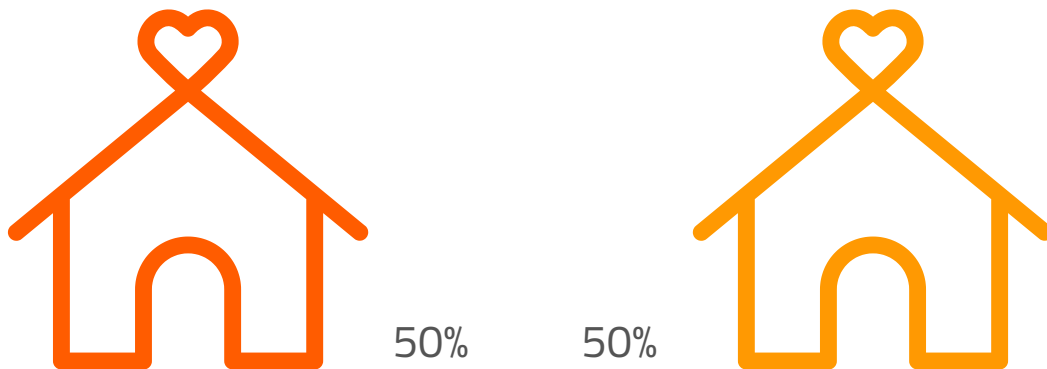


Valmistuttuaan työntekijä on valmis työskentelemään sekä koirapäiväkodissa että ikäihmisten asumispalveluissa. Sosiaali- ja terveysalan opintojen suuntautumisvaihtoehdosta riippuen työ voi olla mahdollista myös kolmannessa yksikössä, päiväkodissa.



PÄIVÄN PUOLITTUMINEN KAKSIPAIIKKAISESSA TYÖSSÄ

Työntekijä, jolla on siivousalan kokemusta, työskentelee ikäihmisten asumispalveluissa kodinhooltajana sekä päiväkotiapulaisena päiväkodissa.



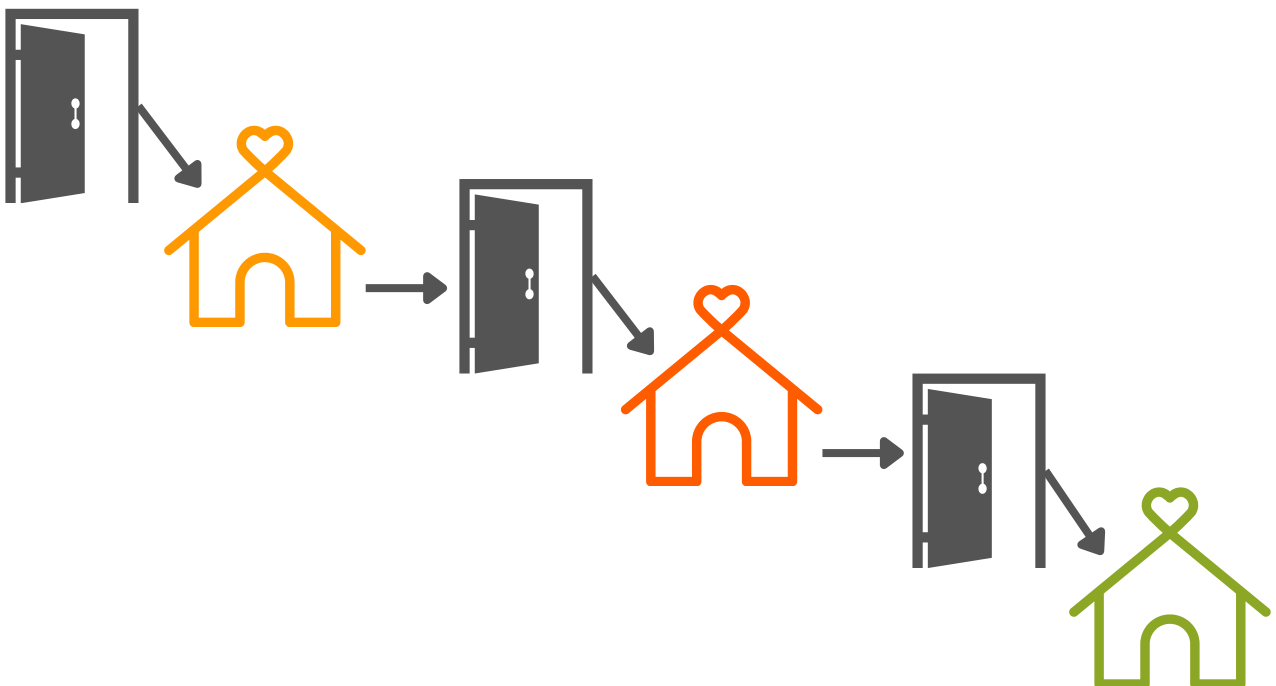
Työaika ja työtehtävät jakaantuvat kahden yksikön välillä sovitusti. Työpäivä voi esimerkiksi puolittua kahden paikan välillä, myös vastaten akuuttiin tarpeeseen.

PEREHDYTYKSEN HAASTEET

Norlandia Tuusulassa työntekijä perehdytetään siihen yksikköön ja niihin työtehtäviin, joihin hänet palkataan.

Mikäli työntekijän on tarkoitus työskennellä kahdessa eri työtehtävässä ja –pisteessä, hän saa kaksi perehdytystä. Koska jokaisen yksikön perehdytykseen kuuluu yleistä tietoa Norlandiassa työskentelystä ja organisaation käytänteistä, perehdytyksissä tulee jonkin verran toistoa ja päällekkäisyyttä. Mallia ei pidetä toimivana, sillä samojen asioiden läpikäymiseen kuluu sekä työntekijän että työnantajan aikaa.

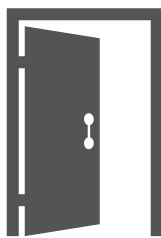
Toisaalta työntekijä saa perehdytyksen koko kiinteistöön, vaikka olisi tulossa töihin vain yhteen yksikköön. Pahimmassa tapauksessa työntekijä kuitenkin perehtyy kolmeen eri yksikköön kerraten aina samat perusasiat organisaatiossa työskentelystä.



PEREHDYTYS KAKSIOSAISEKSI

Perehdytys voisi olla mahdollista järjestää kaksiosaisena niin, että kaikki työntekijät osallistuvat yhteiseen osuuteen, jossa käydään läpi:

**Yhteinen
perehdytys**



- yleiset työsuhdekäytännöt
- sairaustapaukset
- kiinteistöön ja kaikkiin yksiköihin tutustuminen
- muut kaikkia työntekijöitä koskevat käytännöt

**Yksikkö-
perehdytys**



Perehdytyksen ensimmäisen osan jälkeen työntekijä osallistuu sen yksikön omaan perehdytykseen, jonne on ensisijaisesti menossa töihin. Yksikköperehdytyksessä käydään läpi vain sitä yksikköä ja työtehtäviä koskevia asioita.

Kun työntekijä on aloittamassa työtehtäviä myös toisessa yksikössä, hän osallistuu toisen yksikön yksikköperehdytykseen. Yhdistämällä uusien ja vanhojen työntekijöiden ”yksikköperehdytyksen”, työntekijät tulevat toisilleen tutuiksi, mikä madaltaa kynnystä ja helpottaa siirtymistä työtehtävien ja yksiköiden välillä.

Uudelle työntekijälle ei koidu päällekkäisyyttä perehdytyksissä, eikä perehdyttäjien ei tarvitse tehdä samaa työtä kahteen kertaan. Yhteinen perehdytys tukee myös yksiköiden yhteneväisiä ja yhteisiä käytänteitä.

HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN JA ONNISTUMISTEN JAKAMINEN

Hankkeessa järjestettiin neljä tilaisuutta, joissa esiteltiin työpaikoilla käytössä olevia hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja monimuotoisuuden edistämiseksi. Tilaisuuksien tavoitteena oli jakaa onnistuneita käytäntöjä, löytää ratkaisuja esiin nousseisiin haasteisiin sekä kehittää toimintamalleja, joilla monimuotoisuutta voidaan vahvistaa ja sen johtamista parantaa työpaikoilla.

Tilaisuuksissa eri alojen työnantajat kertoivat toimenpiteistä, joilla he olivat edistäneet monimuotoisuutta omissa työyhteisöissään. Osallistujiksi kutsuttiin myös KUUMA-seudun henkilöasiakkaita ohjaavia asiantuntijoita sekä yritysysteistyötä tekeviä tahoja, jotta keskusteluun saatiin monipuolisia näkökulmia.

Tilaisuudet koostuivat asiantuntijapuheenvuoroista ja työpajoista, joissa jaettiin hyviä käytäntöjä ja etsittiin yhdessä ratkaisuja tunnistettuihin haasteisiin.

Lisäksi hankkeessa julkaistiin artikkeleita, jotka olivat osa hanketoiminnan viestintää. Niiden avulla pyrittiin jakamaan monimuotoisuuteen liittyvää tietoa eri näkökulmista sekä tuomaan esiin hankkeen tuloksia. Artikkelit on julkaistu hankkeen nettisivuilla. Tilaisuuksien kutsut sekä artikkelit on koottu loppuraportin liitteiksi.

KÄYTÄNTÖJEN JUURRUTTAMINEN JA AJATUKSIA JATKOKEHITTÄMISEEN

KUUMA-palvelupolku -hanke on luonut pohjan monimuotoisuuden tukemiselle työelämässä ja uusien rekrytointimallien kehittämiseksi. Hankkeen aikana syntyneet käytännöt ja verkostot tarjoavat vahvan perustan palveluiden jatkokehittämiselle ja juurruttamiselle osaksi alueellisia työllisyys- ja koulutuspalveluja. Tulevaisuuden tavoitteena on varmistaa, että kehitetyt toimintamallit vakiintuvat ja kehittyvät vastaamaan jatkuvasti muuttuvan työelämän tarpeisiin.

Näiden toimenpiteiden avulla voidaan varmistaa, että hankkeessa kehitetyt mallit juurtuvat ja kehittyvät edelleen tukien työelämän monimuotoisuutta ja alueen elinvoimaisuutta.

JATKOKEHITYKSEN KESKEISIÄ SUUNTIA

Työllistymistä tukevien palvelujen vakiinnuttaminen:

Uraohjaus, työhönvalmennus ja rekrytoinnin tukipalvelut ovat osoittautuneet vaikuttaviksi keinoiksi edistää maahanmuuttajataustaisten ja muiden aliedustettujen ryhmien työllistymistä. Näiden palvelujen resursointi ja laajentaminen tukevat alueen työmarkkinoiden monimuotoisuutta jatkossakin.

Työnantajayhteistyön syventäminen:

Monimuotoisuuden johtamisen ja perehdytysmallien kehittäminen yhdessä yritysten kanssa auttaa luomaan kestäviä ja yhdenvertaisia rekrytointikäytäntöjä. Mentorointimalli ja työnhakijoiden ja yritysten törmäyttämistä tukevat verkostot ovat arvokkaita jatkokehityskohteita.

Koulutusneuvonnan ja osaamiskartoitusten kehittäminen:

Joustavien, digitaalisesti saatavilla olevien palveluiden kehittäminen mahdollistaa laajemman tavoitavuuden. Osaamiskartoitusten sähköistäminen ja automaattinen analysointi voivat nopeuttaa työnhakijoiden ohjausta oikeille poluille.

Verkostoyhteistyön laajentaminen:

KUUMA-alueen koulutuksenjärjestäjien ja työelämän toimijoiden yhteistyö on tärkeää palveluiden saavutettavuuden parantamiseksi. Yhteinen verkkosivusto koulutus- ja työllistymispalveluiden kokoamiseksi helpottaa palveluiden löydettävyyttä ja ohjautumista. Alueen yhteisen palvelualustan edelleen kehittämistä yritysten osaaja- ja osaamistarpeisiin tulee edelleen jatkaa. Tämä vaatii vahvempaa konkretiaa ja jatkoyhteistyötä alueen keskeisten toimijoiden kanssa.

Datan hyödyntäminen ja seuranta:

Jotta kehitettyjen mallien vaikutukset voidaan arvioida ja kehittää edelleen, on tärkeää luoda mittareita ja jatkuvan seurannan malleja. Digitaalisten ratkaisujen, kuten tekoälypohjaisen analytiikan, hyödyntäminen voi tukea päätöksentekoa ja palveluiden tehokkuutta.

Uusien palvelumallien pilotointi:

Hankkeen aikana kokeillut toimintamallit, kuten esimerkiksi monimuotoisuuden mentorointimallit sekä työnantajakohtaiset mallit, tarjoavat arvokasta oppia tulevaisuuden kehitystyöhön. Jatkossa on tärkeää testata uusia, työelämälähtöisiä palveluratkaisuja ja arvioida niiden vaikuttavuutta osana alueellisia työllisyyspalveluja.

KUUMA palvelupolku -hanke

1.3.2023-28.2.2025

Keski-Uudenmaan Koulutuskuntayhtymä
Keuda Koulutuspalvelut Oy
LIVE säätiö



Keuda

Keuda Koulutuspalvelut Oy



LIVE

LIITTEET

Liite 1: Osaamiskartoituksen kysymykset

Liite 2: Yrityksille suunnattu kysely

Liite 3: Mentoroinnin käsikirja

Liite 4: Tapahtumakutsut hankkeen tapahtumiin

Liite 5: Keuda.fi -sivustolla julkaistut artikkelit

OSAAMISKARTOITUKSEN KYSYMYKSET

1. Olen
 - työtön työnhakija
 - opiskelija
 - äitiysvapaalla
 - työvoiman ulkopuolella
 - töissä (osa-aikaisesti tai töihin kutsuttavana)
 - töissä (kokoaikaisesti)
 - työkokeilussa, työpajalla
 - työharjoittelussa
 - joku muu, mikä
2. Mikä on äidinkielesi?
3. Mitä kieliä puhut?
4. Mitä kieliä osaat kirjoittaa?
5. Onko suomen kielen taitosi testattu?
6. Onko sinulla todistus suomen kielen tasostasi?
7. Missä käytät arjessa suomen kieltä?
 - ystävien ja perheen kanssa
 - koulussa
 - asioiden hoitamiseen
 - kaupassa, töissä
 - en käytä suomen kieltä
 - jokin muu vaihtoehto
8. Pystytkö hoitamaan asioitasi suomen kielellä?
 - kyllä
 - en
 - joskus
9. Arvioi omaa suomen kielen taitoasi asteikolla 0-10?
10. Aiempi koulutukseni Suomessa tai muualla?
 - peruskoulu
 - ammatillinen oppilaitos
 - lukio
 - ammattikorkeakoulu
 - yliopisto
 - joku muu
11. Minä vuonna olen valmistunut?
12. Millä kielellä olet suorittanut opinnot?
13. Onko sinulta jäänyt opintoja koskaan kesken? Jos on, niin miksi?
14. Onko sinulla ollut oppimisen kanssa vaikeuksia? Millaisia?
15. Oletko käynyt kotoutumiskoulutuksen?
16. Haluaisitko kouluttautua lisää?
17. Oletko ollut töissä aikaisemmin?
18. Missä ja minkälaisissa työtehtävissä?

19. Millaista osaamista olet saanut tekemistäsi töistä?
20. Tiedätkö, miten Suomessa haetaan töitä?
21. Tarvitsetko apua työnhakuun?
22. Minulla on CV
 - o kyllä
 - o ei
23. Oletko päässyt Suomessa työhaastatteluun?
24. Jos et ole ollut töissä tai työhaastattelussa, mistä arvelet, että se johtuu?
25. Onko sinulla ajokorttia?
26. Kortit, passit, luvat
 - a. SDR-lupa, anniskelupassi, asbestinpurkulupa, ensiapukortti EA1, EA2, hygieniapassi, LOVE, nosturikortti, salmonellatodistus, sähkötyökortti, tieturvakortti, trukkikortti, tulityökortti, työturvallisuuskortti, vartijakortti)
27. Valitse asiat, jotka tiedät, miten ne toimivat suomalaisessa työelämässä?
 - o verokortti
 - o työsopimus
 - o työaika
 - o koeaika
 - o palkkakuitti
 - o työtodistus
 - o perehdytys
28. Valitse asiat, jotka tiedät
 - o osa-aikatyö
 - o O-sopimus
 - o töihin kutsuttava
 - o keikkatyö
 - o kokoaikatyö
 - o vakituinen työ
29. Mitä näistä osaat käyttää?
 - o puhelin
 - o sähköposti
 - o tietokone
 - o TV
 - o tabletti
 - o Word
 - o PowerPoint
 - o Instagram
 - o LinkedIn
 - o Teams
 - o Zoom
30. Sähköpostissa osaan
 - o lähettää viestin
 - o liittää tiedoston
31. Mistä hankin tietoa?
 - o kysymällä tuttavalta
 - o etsin netistä
 - o kirjoista/kirjastosta
32. Osaan hakea tietoa netistä?
 - o kyllä
 - o ei

Keuda

Verkostoyrittäjäyys

Kysely kartoittaa KUUMA-seudun yritysverkostoja ja niiden toimivuutta. Tuloksia hyödynnetään verkostotoiminnan kehittämiseksi alueella edelleen. Kyselyyn vastaaminen kestää alle 10 minuuttia. Toivomme, että saisimme laajasti eri alojen yrityksiltä arvokasta tietoa kehittämisen tueksi.

Pääkaupunkiseudun ympärillä oleva alue muodostaa KUUMA-seudun. KUUMA-seudun kunnat ovat Hyvinkää, Järvenpää, Kirkkonummi, Kerava, Mäntsälä, Nurmijärvi, Pornainen, Sipoo, Tuusula ja Vihti.

Lisätietoja: Sari Aarnio, sari.aarnio@keuda.fi tai 040 174 4442, Anne Öhman, anne.ohman@keuda.fi tai 040 174 5614

Miten hyvin tunnet KUUMA-seudun yritysverkostoja?

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Hyvin
- ☐ Huonosti
- ☐ Erittäin huonosti

Kuulutko johonkin yritysverkostoon?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

Millaisissa verkostoissa toimit?

- ☐ Suomen Yrittäjät ry:n paikallisyhdistyksessä
 - ☐ Alueen kauppakamarissa
 - ☐ Suomen Yrittäjänaiset ry:ssä
 - ☐ Oman toimialan yritysverkostossa
 - ☐ Eri toimialoja edustavassa yritysverkostossa
 - ☐ Muussa tai muissa verkostossa, millaisissa verkostoissa?
-

Mitä hyötyä yrityksellesi on yritysverkostoista? Voit valita usean vaihtoehdon

- ☐ Tuotannon materiaalien, energian tai tilakäytön tehostuminen
- ☐ Oman osaamisen jakaminen muille ja muilta oppiminen
- ☐ Markkinoinnin ja myynnin tehostuminen
- ☐ Osaavien työntekijöiden rekrytointi
- ☐ Asiakasvolyymien lisääminen
- ☐ Yhteistyökumppaneiden tavoittaminen
- ☐ Riskin jakaminen
- ☐ Yritystoiminnan laadun paraneminen
- ☐ Yrityksen imagon kohentuminen
- ☐ Tuote- tai palveluvalikoiman laajeneminen
- ☐ Tuotekehitys, innovointi, yhteiskehittäminen
- ☐ Uudenaikaisen teknologian käyttö
- ☐ Rahoitukseen liittyvän tiedon saaminen ja hyödyntäminen
- ☐ Virkistyminen ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen
- ☐ Mahdollisuus keskittyä omaan ydintoimintaan entistä paremmin
- ☐ Muu, mikä _____

Millaista toimintaa tai sisältöä haluaisit yritysverkostoilta nykyistä enemmän? Tai millainen uudenlainen toiminta voisi palvella sinun yritystäsi? Esimerkkinä koulutus tai ohjattu verkostoituminen tietyn toimialan tai teeman ympärillä

Yrityksen kotikunta

- ☐ Hyvinkää
 - ☐ Järvenpää
 - ☐ Kirkkonummi
 - ☐ Kerava
 - ☐ Mäntsälä
 - ☐ Nurmijärvi
 - ☐ Pornainen
 - ☐ Sipoo
 - ☐ Tuusula
 - ☐ Vihti
 - ☐ Jokin muu, mikä
-

Yrityksesi koko

- ☐ Yksinyrittäjä Alle 10
- ☐ työntekijän yritys 11-49
- ☐ työntekijän yritys 50-249
- ☐ työntekijän yritys yli 250
- ☐ työntekijän yritys

Yrityksen toimiala

- ☐ Maatalous, metsätalous ja kalatalous
- ☐ Teollisuus
- ☐ Rakentaminen
- ☐ Tukku- ja vähittäiskauppa
- ☐ Moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus
- ☐ Kuljetus ja varastointi
- ☐ Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- ☐ Informaatio ja viestintä
- ☐ Rahoitus- ja vakuutustoiminta
- ☐ Kiinteistöalan toiminta
- ☐ Taiteet, viihde ja virkistys
- ☐ Muu palvelutoiminta, mikä _____
- ☐ Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
- ☐ Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito
- ☐ Koulutus
- ☐ Terveys- ja sosiaalipalvelut
- ☐ Jos et löytänyt toimialaasi listalta, voit kirjoittaa sen tähän _____

Tavoitteemme on kehittää ja mahdollistaa yrittäjien/työnantajien verkostoitumista entistä paremmin. Mitä toiveita ja ajatuksia sinulla tähän olisi?



MENTOROINNIN KÄSIKIRJA

Tämän käsikirjan on tehty KUUMA palvelupolku -hankkeessa





SISÄLTÖ



Mentoroinnin taustat ja
tavoitteet

3

Mitä mentorointi on?

4

Mitä mentori tekee?

5

Mentoroinnin sisältö –
työelämä, koti ja vapaa-
aika

6

Yhteydenpito mentoreiden ja
mentoroitavien välillä

7

Mentoreiden tarkistuslista

8

MENTOROINNIN TAUSTAT JA TAVOITTEET



Monissa organisaatioissa on ollut haasteita kansainvälisten osaajien integroitumisessa suomalaiseen yhteiskuntaan. Tässä asiassa KUUMA palvelupolku -hanke lähti kehittämään mentorointimallia, jolla esihenkilöiden tarvetta tukea uusia työntekijöitä arjessa saatiin vähennettyä. Mentorointimallia pilotoidessa mentoreiksi hakeutui kokemusasiantuntijoita, jotka ovat aiemmin työllistyneet saman polun kautta.

Mentorit valmennetaan tehtävänsä. Sen lisäksi heille on hyvä tarjota tukea säännöllisillä tapaamisilla kouluttajien kanssa. Lisäksi mentoroitaville voi järjestää omat tukitunnit. Mentorointi on osa työtä, ja parhaimmillaan mentoroitava toimii samassa yksikössä mentoroitavansa kanssa, jolloin vuorovaikutteisuus on luontevaa ja oman työn ohessa tapahtuvaa. Toki parhaimmillaan mentorointi johtaa jopa ystävyyteen, eikä kaikki vapaa-ajantoiminto voi olla palkkatyötä. Pääsääntöisesti kaikki mentorointiin liittyvä valmennus on kuitenkin työaika.



MITÄ MENTOROINTI ON?

Mentoroinnin tarkoitus on tukea kansainvälisen työntekijän sopeutumista ja integroitumista suomalaiseen työelämään ja yhteiskuntaan.

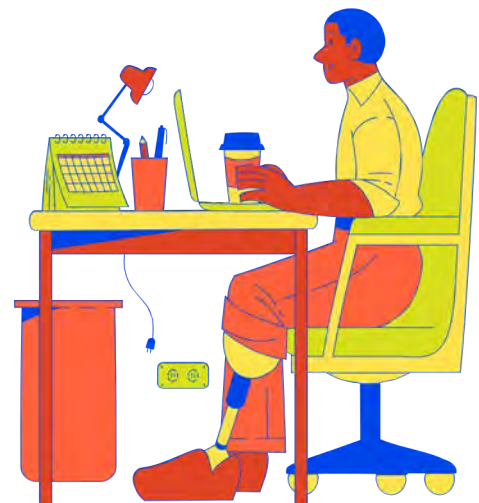
Mentoreina KUUMA palvelupolku -hankkeen pilotoinnissa ovat toimineet mentorikoulutuksen läpi käyneet kansainväliset osaajat.





Mentoriksi voi ryhtyä kuka tahansa, joka on kiinnostunut toimimaan mentorina. Mentori saa valmennuksen tehtäväänsä, sekä tukea matkan varrella. Mentorointi vaatii kontaktia ja vastavuoroisuutta ja on siten luottamuksellista toimintaa. Uuteen työhön uudessa kotimaassa liittyy paljon kysymyksiä ja epätietoisuutta, ja on hyvä käydä näitä kysymyksiä läpi jonkun vertaisen kanssa. Työasioissa apua saa myös nimetyltä työpaikkaohjaajalta ja esihenkilöltä, mutta on usein matalampi kynnyks kääntyä mentorin puoleen kysymyksineen. Esihenkilöiden aika ei riitä uuden työntekijän vapaa-ajan järjestelyyn silloin, kun oman asunnon kalustaminen, kauppojen tai harrastuksen löytäminen mietityttää Suomeen hiljattain saapunutta työntekijää. Vertaismentori on käynyt läpi samat kysymykset ja vaiheet sopeutumisessaan, joten lakanoiden ostopaikkaa on luontevaa tiedustella omalta mentoriltaan.

Mentorointi ei ole työpaikkaohjausta eikä kielikoulutusta. Mentorin ei tarvitse ottaa vastuuta mentoroitaviansa osaamisesta tai esimerkiksi työaikojen noudattamisesta. On hyvä osata kertoa suomalaisen työelämän pelisäännöistä, mutta hänen vastuullaan ei voi silti olla myöhästymiseen puuttuminen. Toki, jos syy on tiedossa, esimerkiksi ensimajoituksen pitkä etäisyys työpaikasta ilman julkisen liikenteen käyttömahdollisuutta, mentori voi olla se henkilö, joka nostaa epäkohdan esihenkilön tietoisuuteen.





MITÄ MENTORI TEKEE?



Mentori keskustelee ja opastaa mentoroitaviaan. Mentori tarttuu keskusteluissa esiin nouseviin kysymyksiin ja ohjaa tiedon äärelle. Hänellä ei tarvitse olla valmiita vastauksia joka asiaan, mutta on hyvä tietää,

mistä esimerkiksi suomalainen työaikalainsäädäntö löytyy. Mentori tietää, millaista työn tekeminen Suomessa on, ja osaa opastaa vaikkapa työturvallisuusasioissa ja työehtosopimusten tulkitsemisessä.

MENTOROINNIN SISÄLTÖ – TYÖELÄMÄ, KOTI JA VAPAA-AIKA



Työelämä

Työehtosopimus

- Mikä on työehtosopimus ja miten se vaikuttaa työntekijän oikeuksiin ja velvollisuuksiin.
- Esimerkit: Mitä tyypillisiä ehtoja sopimuksissa on.

Työsopimus

- Työsopimuksen merkitys ja sen keskeiset osat.
- Checklist: Mitä tarkistaa ennen allekirjoittamista.

Aikakäsitys ja työajat

- Miten työaika määritellään Suomessa, ja miten lomapäivät määrittyvät.
- Vinkit: Tasapainon löytäminen työn ja vapaa-ajan välille.



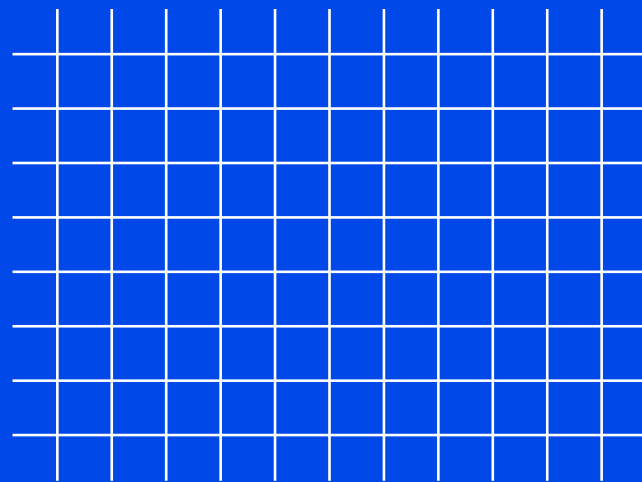
Työvaatteet ja - jalkineet

- Neuvo: Mistä voi ostaa hyvät työkengät.
- Huomio: Työturvallisuus ja henkilökohtainen suojautuminen.



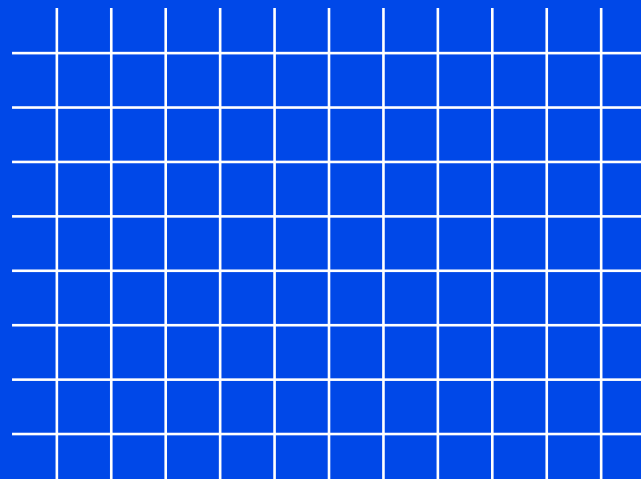
Puhelimen käyttö

- Ohjeet: Milloin ja missä puhelimen käyttö on sallittua työaikana.
- Etiketti: Pyri hoitamaan henkilökohtaiset asiat vapaa-ajalla. Ilmoita etukäteen, jos joudut hoitamaan henkilökohtaisia asioita työpäivän aikana.



Hoivatyön tekemisen kulttuuri Suomessa

- Tieto: Hoivatyön arvostus ja käytännöt Suomessa.
- Erityispiirteet: Kulttuurisensitiivisyys ja asiakaskunnan monimuotoisuus.



Koti

Palovaroittimet

- Jokaisessa kodissa täytyy olla palovaroitin.
- Turvallisuus: Miksi palovaroittimet ovat elintärkeitä jokaisessa kodissa.

Ruoanlaitto

- Vahvat hajut voi ärsyttää naapureita. Palovaroitin ja tuulettaminen.

Vakuutukset

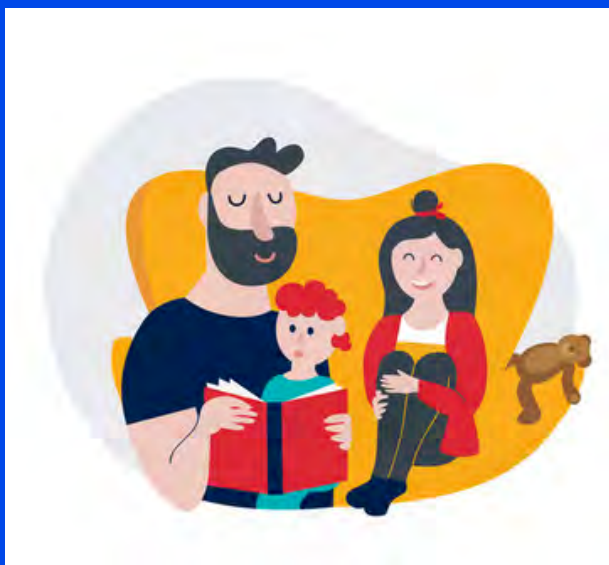
- Yleiskatsaus: Kotivakuutuksen ja muiden tärkeiden vakuutusten tärkeys.
- Vinkit: Mistä voi hankkia vakuutukset.

Säännöt

- Tieto: Tyypilliset taloyhtiön säännöt Suomessa ja niiden merkitys.
- Neuvo: Miten sopia ja noudattaa yhteisiä sääntöjä asumisympäristössä.

Jätteen lajittelu

- Ohjeet: Kuinka ja miksi lajitella jätteet oikein.
- Ekologisuus: Jätteen lajittelun merkitys ympäristölle.





Vapaa- aika

Pukeutuminen

- Vinkit: Kuinka pukeutua sään mukaan.
- Esimerkit: Mitä vaatteita suositellaan eri vuodenaajoille.

Luonto, eläimet

- Tieto: Suomen luonnon kauneus ja sen hyödyntäminen vapaa-ajalla.
- Retkeily: Suosituimmat kansallispuistot ja luontokohteet.

Vuodenajat

- Info: Kuinka Suomen eri vuodenajat vaikuttavat päivittäiseen elämään.
- Aktiviteetit: Vuodenaikoihin liittyvät suositut aktiviteetit.

Harrastukset

- Ehdotuksia: Suosituttuja harrastuksia ja miten löytää kiinnostavia aktiviteetteja.
- Hyödyt: Harrastusten merkitys hyvinvoinnille.

Ostospaikat

- Opas: Parhaat paikalliset ja edulliset ostospaikat, etniset kaupungit, kirppikset.
- Neuvo: Kuinka päästä esim. Hyvinkäältä Ikeaan julkisilla liikennevälineillä.





YHTEYDENPITO MENTOREIDEN JA MENTOROITAVIEN VÄLILLÄ

Mentoreille on hyvä perustaa esimerkiksi oma Teams-kanava verkkoon, jonne on avattu pääsy myös mentoroitaville. Mentoroinnin kannalta on helpompaa, kun mentori ja mentoroitava on sijoitettu samaan yksikköön. Näin mentori voi tavata mentoroitaviaan päivittäisessä työssään.



MENTOREIDEN TARKISTUSLISTA

	Olen kertonut mentoroitavilleni suomalaisesta kulttuurista.
	Olen kertonut mentoroitavilleni suomalaisesta kulttuurista.
	Olen kertonut mentoroitavilleni, että aluksi kaikki tuntuu vaikealta – kaikille!
	Olen kertonut mentoroitavilleni, että Suomessa on ok sanoa, jos ei osaa jotain asiaa vielä.
	Olen kertonut mentoroitavilleni, että he voivat olla minuun yhteydessä työpäivän aikana.
	Olen tarjonnut apuani kauppojen ym. paikkojen löytämiseen.
	Olen muistuttanut mentoroitaviani siitä, että aluksi rahaa kuluu hankintoihin, koko palkkaa ei voi lähettää kotimaahan!
	Olen auttanut tarvittaessa löytämään paikan, josta voi hankkia työkengät.
	Olen sopinut yhteydenpidon välineistä (sähköposti / Whatsapp / joku muu).
	Olen kannustanut mentoroitaviani liittymään liittoon osana ammatillisuuttaan.
	Olen muistuttanut mentoroitaviani siitä, että suomalaiset suhtautuvat salassapitovelvollisuuteen vakavasti.
	Olen kertonut, että on tärkeää ottaa kotivakuutus ja huolehtia, että palovaroitin toimii.
	Olen kertonut, että suomalaiset tykkää säännöistä (Sääntö-Suomi 😊) ja olettaa, että kaikki sitoutuvat noudattamaan niitä.
	Olemme sopineet tapaavamme yhdessä jonkun kivan tekemisen merkeissä (shoppailu, elokuva, kahvila).





Tämä mentorointikäsi on osa
KUUMA palvelupolku -hankkeen
maksutonta koulutusmateriaalia.



Euroopan unionin
osarahoittama

LIVE



Keuda



RATKAISUJA MONIMUOTOISEEN TYÖELÄMÄÄN

Miten tuemme osaavan henkilöstön saatavuutta yrityksissä? Miten tuemme monimuotoisuuden toteutumista? Mitä monimuotoisuus on? Miten sitä voi kehittää? Miten työnmuotoilu voi edistää monimuotoisuuden toteutumista?

Meillä on monta hyvää syytä arvostaa erilaisuutta. Tilaisuuden tavoitteena on tutustua monimuotoisuuteen ja sen hyviin esimerkkeihin työelämästä. Lisäksi tavoitteena on saada välineitä monimuotoisuuden kehittämiseksi.

Ideoidaan työpajoissa yhteistyötä yrityksen ja oppilaitoksen välillä.

Ideoinnin pohjaksi kuulemme lyhyitä case-esityksiä työnantajilta. Tilaisuus on tarkoitettu työnantajille ja rekrytointia tukeville tahoille. Lämpimästi tervetuloa mukaan keskusteluun!

OHJELMA

Klo 13.15 Kahvitarjoilu ja verkostoitumista

Klo 13.45 Tervetuloa monimuotoisen teeman äärelle

Projektipäällikkö Sari Aarnio, KUUMA palvelupolku-hanke

Case-esitykset – työelämän hyvät esimerkit tutuksi

■ **Miten perehdytys yrityksessämme onnistuu?**

Keittiöpäällikkö Akseli Partonen, HOK-Elanto, Ravintola La Famiglia

■ **Mitä monimuotoisuus on tuonut yritykseemme?**

Tuotepäällikkö Jonne Syrjälä, KTN-siivouspalvelut

■ **Mitä kokemuksia ja käytänteitä meillä on työnmuotoilusta?**

Päiväkodin johtaja Vera Tarvonen, Helsingin kaupungin varhaiskasvatus

Työpajat

■ **Miten case-esitysten asiat näyttäytyvät omassa yrityksessä tai organisaatiossa? Mitä voidaan oppia muilta? Mitä uusia yhteistyön tai tekemisen tapoja on?**

Yhteenveto

Klo 16 Tilaisuus päättyy

KUTSU!
1.11.2023
klo 13.15–16

Paikka:
Keuda-talo,
Keskikatu 3,
Kerava

Ilmoittautuminen 25.10.
mennessä [täällä](#):



LISÄTIETOJA

Kuuma palvelupolku -hanke
Anne Ohman
anne.ohman@keuda.fi
040 174 5614

**Ratkaisuja monimuotoiseen
työelämään:**

[keuda.fi/keuda/hankkeet/
kuuma-palvelupolku/](https://keuda.fi/keuda/hankkeet/kuuma-palvelupolku/)



Lämpimästi tervetuloa koulutuksenjärjestäjien työpajaan monimuotoisuuden edistämiseksi

Tule jakamaan kokemuksia ja osaamista, verkostoitumaan ja edelleen kehittämään monimuotoisuusosaamista alueen koulutuksen järjestäjien kanssa.

Yhteisen pöydän ympärillä keskustelemme siitä, mitä kaikkea KUUMA-alueella jo tehdään monimuotoisuuden edistämiseksi ja mihin haasteisiin voisimme yhdessä löytää ratkaisuja.

Työpajassa on lyhyitä alustuksia ja yhteistä pohdintaa maahan muuttaneiden ja täsmätyökykyisten opiskelun ja työllistymisen tukemisen keinoista ja mahdollisuuksista.

Tavoitteena on vahvistaa koulutuksenjärjestäjien verkostoyhteistyötä, jotta pystymme aiempaa vaikuttavammin tukemaan haastavassa asemassa olevien ryhmien sijoittumista työelämään ja työuralla etenemistä.

Työn tuoksinan lomassa nautimme kahvista sekä suolaisesta ja makeasta tarjottavasta. Kerrothan ilmoittautumisen yhteydessä mahdollisesta ruokavaliosta. Työpajan jälkeen on mahdollisuus jäädä lounaalle Keuda-talon opiskelijaravintolaan.

Tilaisuuden järjestää KUUMA palvelupolku -hankkeen toimijat:

**Torstaina
30.11.2023 klo
8.30 – 11.00
Keravalla,
Keuda-talolla**

**ILMOITTAUTUMINEN
TILAISUUTEEN:**
www.lyyti.in/monim



LISÄTIETOJA:
Sari Aarnio
sari.aarnio@keuda.fi
040 174 4442



Keuda

Keuda Koulutuspalvelut Oy

LIVE



Monimuotoisuus yritysten arjessa

Monimuotoisuus voi tuoda yrityksen arkeen positiivisia vaikutuksia, kuten asiakaslähtöisyyttä, avarakatseisuutta, luovuutta, brändin vahvistamista sekä sitoutumista ja työtyytyväisyyttä.

Tilaisuuden tavoitteena on auttaa ymmärtämään monimuotoisuuden tärkeyttä, edistämään sitä oman yrityksen arjessa ja tarjota konkreettisia neuvoja.

OHJELMA

Klo 13.00 Klo Kahvitarjoilu ja verkostoitumista Tervetuloa monimuotoisen

13.30

teeman äärelle

Projektipäällikkö **Sari Aarnio**, Kuuma palvelupolku -hanke

Maahanmuuttajataustaiset ja täsmätyökykyiset

suomalaisessa työelämässä

Koulutuspolitiikan asiantuntija **Mikko Kinnunen**, Mitä

monimuotoisuus on tuonut Logitriin?

Suomen Yrittäjät ry

Operatiivinen johtaja **Teemu Hirko**, Logitri

Haastattelijana myynti- ja koulutuspäällikkö **Heidi Leskinen**,

Keuda Koulutuspalvelut Oy

Työpajat

Miten monimuotoisuus toteutuu meidän yrityksemme tai organisaatiomme arjessa?

Minkälaisia tarpeita meillä on monimuotoisuuden edistämiseksi?

Yhteenveto Tilaisuus päättyy

Klo 16

Tilaisuus on osa Euroopan sosiaalirahaston osarahoittamaa Kuuma palvelupolku -hanketta.

TERVETULOA Ke
13.3.2024 klo 13 -
16

Paikka: Keuda-talo,
Keskikatu 3, Kerava
Lounge-tila

LISÄTIETOJA

KUUMA palvelupolku -
hanke

— Anne Öhman —
anne.ohman@keuda.fi
040 174 5614

[keuda.fi/kuuma-
palvelupolku](https://keuda.fi/kuuma-palvelupolku)



Keuda

Keuda Koulutuspalvelut Oy

LIVE



Monimuotoisuudella rikkautta ja voimavaroja työpaikalle

Tule mukaan inspiroitumaan ja jakamaan kokemuksia monimuotoisuuden tukemisesta työpaikoilla. Tilaisuus tarjoaa sinulle arvokasta tietoa, kuinka monimuotoisuus voi rikastuttaa yrityksesi arkea sekä konkreettisia palveluja ja ratkaisuja. Mukana myös yrittäjä, puhuja ja tietokirjailija **André Noël Chaker**.

Osallistumalla saat

- Inspiroivan tarinan ja omakohtaisen kokemuksen monimuotoisuuden voimasta työelämässä huippupuhujalta, yrittäjä ja tietokirjailija André Noël Chakerilta Arvokkaita
- kokemuksia työnantajilta ja työntekijöiltä Työkaluja, palveluja, ratkaisuja ja ideoita oman työpaikkasi kehittämiseen
- Verkostoitumismahdollisuuksia

Tilaisuus on avoin ja maksuton kaikille monimuotoisuuden kehittämisestä kiinnostuneille ja rekrytointia tukeville työelämän edustajille. Lämpimästi tervetuloa mukaan rakentamaan

monimuotoisempaa
ja menestyvämpää työyhteisöä!

Tilaisuus on osa Euroopan sosiaalirahaston osarahoittamaa Kuuma palvelupolku -hanketta.

KUTSU

To 5.12.2024
klo 13 – 16

Paikka:

Keuda-talo;
Keskikatu 3, Kerava

Ilmoittaudu tapahtumaan
27.11.2024 mennessä.



LISÄTIETOJA

Kuuma palvelupolku -hanke

Anne Öhman

anne.ohman@keuda.fi

p. 040 174 5614

[keuda.fi/kuuma-
palvelupolku](https://keuda.fi/kuuma-palvelupolku)



Työelämätorstai: KUUMA palvelupolku käynnistyi – tarjolla ratkaisuja monimuotoiseen työelämään

Julkaistu: 8.6.2023

Projektipäällikkö Sari Aarnion mukaan KUUMA palvelupolku -projekti tarjoaa työnantajille ratkaisuja osaajapulaan monimuotoisuutta lisäämällä yhdessä yritysvalmentajien kanssa. Työnhakijoille haetaan vastaavasti ratkaisua työllistymiseen tai yrittäjyyteen yhdessä uravalmentajien kanssa. Palveluita muotoillaan ja kehitetään projektissa ketterästi.

”Nyt ei kannata arastella, vaan kannattaa lähteä rohkeasti mukaan. Kehitämme palveluja niin työnhakijoille kuin työnantajille”, projektipäällikkö Sari Aarnio Keudasta kannustaa.

Sari Aarnion mukaan työnantajien kanssa kehitetään uusia keinoja rekrytoida ja perehdyttää osaajia yritykseen ja vastaavasti työnhakijoiden kanssa suunnitellaan henkilökohtaista urapolkua.

Työnantajille tukea osaavan henkilöstön saatavuuteen

Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan, Keuda Koulutuspalvelut Oy:n ja Live-säätiön loppukeväällä 2023 käynnistyneessä KUUMA palvelupolku -projektissa halutaan varmistaa yritysten ja työnantajien osaavan henkilöstön saatavuutta ja tukea monimuotoisen työelämän toteutumista. Palveluita kehitetään eri kieli- ja kulttuuritaustaisten ja osatyökykyisten henkilöiden rekrytoinnin tueksi.

”Yritysvalmentajat toimivat sillanrakentajina työnantajien osaamistarpeita kartoittaen”, yritysvalmentaja Pirjo Pellikka Live-säätiöstä kertoo.

Työnantajien rekrytoinnin tueksi projektissa kontaktoidaan sopivia työnhakijoita ja perehdytetään heitä työtehtäviin. Lisäksi projektissa valmennetaan työyhteisöjä monikulttuurisuuden ja -muotoisuuden kysymyksissä. Myös täsmäkoulutusta on mahdollista räätälöidä yrityksen tarpeiden mukaan. ”Keinoina meillä ovat esimerkiksi työnmuotoilu ja mentorointivalmennus. Työn muotoilun avulla työtä ja työympäristöä voidaan mahdollisuuksien puitteissa muokata työnhakijalle sopivaksi vahvuudet ja mahdolliset rajoitteet huomioiden. Mentorointivalmennuksessa tuemme mentoreita kehittämään valmentajan osaamistaan”, yritysvalmentaja Kirsi Rönöberg-Kankkunen Keuda Koulutuspalvelut Oy:stä jatkaa.

Uravalmentajat työnhakijan tukena

Projektissa uravalmentajana toimivan Emmi Vainionpään mukaan myös uravalmentajat rakentavat yhteyksiä ja ohjaavat työnhakija-asiakkaita palkkatyön saamisessa, oman yrityksen perustamiseen liittyvissä kysymyksissä tai koulutukseen ohjaamisessa.

Välineitä ovat hänen mukaansa tuki työhaussa ja alanvaihdossa tai koulutusmahdollisuuksien selvittämisessä ja koulutukseen hakeutumisessa. Lisäksi tuemme työnhakijaa matkalla kohti yrittäjyyttä.

”Keskustelu uravalmentajan tai toisten työnhakijoiden kanssa ryhmävalmennuksessa voi auttaa suuntaamaan ajatuksia tulevaisuuteen”, Vainionpää toteaa.

Palveluita muotoillaan ja kehitetään ketterästi

Hankkeessa kehitetään osaltaan myös alueellista tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelua vastaamaan työnantajien ja työntekijöiden tarpeita.

”Tässä vaiheessa olemme ketteriä kehittämään ja muotoilemaan palveluita yhdessä työnantajien ja yritysten kanssa. Tervetuloa keskustelemaan! Meihin voi olla rohkeasti yhteydessä”, Sari Aarnio hymyilee.

Lue lisää

[Ratkaisuja monimuotoiseen työelämään \(linkki\)](#)

KUUMA palvelupolku on Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan, Keuda Koulutuspalvelut Oy:n ja Live-säätiön yhteishanke, jota osarahoittaa Euroopan Sosiaalirahasto ajalla 3/2023 – 2/2025. Hankkeen toiminta-alue Uudellamaalla keskittyy erityisesti KUUMA-seudun alueelle. KUUMA-seudun kunnat ovat Hyvinkää, Järvenpää, Kerava, Kirkkonummi, Mäntsälä, Nurmijärvi, Pornainen, Sipoo, Tuusula ja Vihti.



Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda toteuttaa Suomen viidenneksi suurimpana ammatillisen koulutuksen järjestäjänä opiskelijoilleen sekä työelämälle yksilöllisiä, vaikuttavia koulutus- ja osaamisen kehittämispalveluja. Keski-Uudellamaalla sijaitsevilla 10 toimipisteessämme työskentelee 850 innostunutta keudalaista. Toimintamme sisältää 80 eri tutkintoihin johtavaa ammatillista, työvoima- ja valmentavaa koulutusta sekä aikuisten perusopetusta, joissa opiskelee vuosittain yli 12 000 opiskelijaa. Opetus- ja kulttuuriministeriö laatupalkitsi Keudan vuonna 2020 ammatillisen koulutuksen järjestäjänä. Keuda katsoo tulevaan vuoteen vastuullisesti, kestävästi ja digitaalisesti.



Työhönvalmentaja työ- ja opiskeluhaun tukena

Julkaistu: 22.8.2023

Keväällä 2023 käynnistynyt KUUMA palvelupolku -hanke on kesälomien jälkeen täydessä vauhdissa ja katse kohti tulevaisuutta. Asiakkaat ovat löytäneet palveluun eri verkostojen ja opinto-ohjaajan kautta.

Valmennuksella kohti työelämää

Hankkeen työhönvalmentajan tapaamisilla on tehty työ- ja opiskeluhakemuksia asiakkaiden toiveiden ja tavoitteiden mukaisesti. Halua ja motivaatiota työelämään on paljon, ja keskustelua on syntynyt koulutuksen tärkeydestä. Esimerkiksi työvoimakoulutukset ovat nopea väylä työelämään. Koulutusta järjestetään työvoimapula-aloille ja jo tutkinnon osia suorittamalla voi päästä kiinni työhön. Halutessaan koko tutkinnon voi suorittaa loppuun muun muassa oppisopimuksella. Useampi hankkeen asiakkaista on hakenut työvoimakoulutukseen.

[Tutustu Keudan tarjoamiin työvoimakoulutuksiin \(linkki\).](#)

Työhönvalmentaja tukee asiakkaita työnhaussa monilla eri tavoilla. Valmennus rakennetaan yksilölliseksi asiakkaan tarpeita ja tavoitteita vastaavaksi. Joidenkin asiakkaiden valmennuksessa keskitytään esimerkiksi digitaitojen vahvistamiseen. Usein työtä hakiessa täytyy osata täyttää työnhakulomake ja liittää hakemukseen CV. Asiakkailla voi olla haasteita sähköisen asioinnin ja eri järjestelmien käytössä. Asiakas voi olla täysin valmis töihin, mutta ei osaa hakea työpaikkaa yksin, koska ei ole saanut koulutusta tietotekniikan käyttöön. Työhönvalmentaja on näissä tilanteissa avuksi.

Yhdessä opetellaan kirjautumaan verkkopankkitunnuksilla ja esimerkiksi täyttämään työnhakuvelvoitetta Oma asiointi -palvelussa. Asiakkaat oppivat nopeasti, kun tekevät asioita itse tietokoneella eikä heidän puolestaan tehdä kaikkea. Parasta ohjausta onkin opettaa asiakasta itsenäiseen työnhakuun. Näin asiakas voi myös työvalmentajan tapaamisten välissä hakea itse työpaikkoja.

Yksilövalmennuksen lisäksi hankkeessa järjestetään työnhakukursseja. Seuraavat kurssit alkavat 5.9. alkaen Espoossa ja 10.10. alkaen Keravalla (ryhmät kokoontuvat 5 kertaa tiistaisin klo 9-12).

Kysy lisää!

Tiina Maja, työhönvalmentaja, Live-säätiö, 040 706 6852, tiina.maja@inlive.fi

Kirjoittaja työskentelee Keudan, Keuda Koulutuspalvelut Oy:n ja Live-säätiön yhteishankkeessa.

KUUMA palvelupolku on Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan, Keuda Koulutuspalvelut Oy:n ja Live-säätiön yhteishanke, jota osarahoittaa Euroopan Sosiaalirahasto ajalla 3/2023 – 2/2025. Hankkeen toiminta-alue Uudellamaalla keskittyy erityisesti KUUMA-seudun alueelle. KUUMA-seudun kunnat ovat Hyvinkää, Järvenpää, Kerava, Kirkkonummi, Mäntsälä, Nurmijärvi, Pornainen, Sipoo, Tuusula ja Vihti. Lue lisää hankkeen omilta sivuilta: KUUMA palvelupolku – Ratkaisuja monimuotoiseen työelämään.



Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda toteuttaa Suomen viidenneksi suurimpana ammatillisen koulutuksen järjestäjänä opiskelijoilleen sekä työelämälle yksilöllisiä, vaikuttavia koulutus- ja osaamisen kehittämispalveluja. Keski-Uudellamaalla sijaitsevilla 10 toimipisteessämme työskentelee 850 innostunutta keudalaista. Toimintamme sisältää 80 eri tutkintoihin johtavaa ammatillista, työvoima- ja valmentavaa koulutusta sekä aikuisten perusopetusta, joissa opiskelee vuosittain yli 12 000 opiskelijaa. Opetus- ja kulttuuriministeriö laatupalkitsi Keudan vuonna 2020 ammatillisen koulutuksen järjestäjänä. Keuda katsoo tulevaan vuoteen vastuullisesti, kestävästi ja digitaalisesti.



Yrittäjyyskoulutuksesta uutta suuntaa elämään

Julkaistu: 28.2.2024

Keudassa järjestettiin vuoden alussa kuuden viikon yrittäjyyskoulutus maahanmuuttajataustaisille henkilöille. Tämä koulutus toimi pilottina ja se suunniteltiin ja toteutettiin osana ESR-rahoitteista KUUMA palvelupolku - hanketta. Koulutuksen sisältö pohjautui ohjausalan asiantuntijoiden ja yritysten kehittämistehtävissä toimivien palautteeseen.

Keudan yrittäjyyskasvatuksen aluepäällikkö, Pauliina Okkonen, toimi koulutuksen suunnittelijana ja kouluttajana. Hänellä on vahva kokemus yrittäjyydestä ja yrittäjyyskoulutuksesta eri näkökulmista. Pauliina on kouluttanut monissa erilaisissa yrittäjyyskoulutuksissa, toiminut yritysneuvojana sekä tälläkin hetkellä pyörittää osa-aikaisesti omaa yritystään.

Koulutuksessa käsiteltiin perustietoja yrittäjyydestä ja yrityksen perustamisesta ja se sisälsi sekä lähipetusta, itsenäisestä opiskelusta että henkilökohtaisesta ohjauksesta oman yrityksen perustamiseen liittyvissä kysymyksissä. Koulutusmateriaali oli tuotettu Pinja-verkkoalustalle, ja koulutuksessa tehtiin paljon erilaisia konkreettisia harjoitustehtäviä, kuten kannattavuuslaskelmia oman liiketoimintasuunnitelman tueksi.

”Osallistujien taustat ja lähtökohdat vaihtelivat merkittävästi, samoin kuin heidän yritysideaansa. Keskeisenä tavoitteena oli opettaa osallistujille taitoja tiedonhakuun ja tiedonlähteiden löytämiseen heidän yksilöllisten tarpeidensa mukaan”, kertoo Pauliina. Koulutuksen sisältöä muokattiin osallistujien valmiuksia vastaavaksi ja jonkin verran käytettiin aikaa esimerkiksi tietotekniikkataitojen vahvistamiseen.

Toisaalta koulutus auttoi myös osallistujia hahmottamaan, että yrittäjyys ei aina ole itselle sopivin tapa työllistää, vaan urapolku voi löytyä muualta.

Yksilöllinen ohjaus koulutukseen osallistujien tukena

Yksilöllinen ohjaus vastasi osallistujien odotuksia. Eräs koulutukseen osallistuja totesi: ”Minulla on olo, että olen ollut opetuksen keskipisteenä, vaikka luokassa on muitakin opiskelijoita – opettajalla on taito huomioida jokainen opiskelija yksilöllisesti. Se on todella hienoa.”

Koulutuksessa vierailleet yrittäjät toivat innostusta ja uusia näkökulmia yrittäjyyden arkeen. Yrittäjävieraat kertoivat oman yritystarinansa, toiminnan alkukipinästä lähtien. Vierailijoiden kokemukset ja tarinat koettiin mielenkiintoisina ja rohkaisevina. Oli tärkeää kuulla yrittäjäpolun sekä onnistumisista että epäonnistumisista sekä siitä, millaista tukea ja ohjausta yrittäjille on tarjolla erilaisissa tilanteissa. Tärkeä puheenvuoro kuultiin myös, kun Keuden yrityskehittäjä kertoi opiskelijoille tarjolla olevista aloittavan yrityksen palveluista.



Iida Sinipaasi esitteli liikkuvan leikkipuistokahvilan, Play Cafén, toimintaa. Seuraamalla Instagramissa @playcafe -tiliä, näet missä leikkipuistokahvila eri aikoina liikkuu.

Koulutuksessa esiteltiin myös omaa uratavoitetta tukevia koulutusvaihtoehtoja, ja muutama osallistuja hakeutuikin jo koulutuksen aikana muun muassa taloushallinnon ja kirjanpidon koulutuksiin.

Koulutuksen viimeisenä päivänä saatiin liikuttavaa palautetta eräältä osallistujalta. Hän kertoi, että kuusi viikkoa sitten hän ei tiennyt, mihin suuntaan lähteä, mutta tämä koulutus on antanut elämälle uuden suunnan. "Voiko tämän hienompaa palautetta saada", pohtii Pauliina.

Jos harkitset oman yrityksen perustamista tai haluat pohtia, olisiko yrittäjyys sinulle työllistymisen vaihtoehto, kannattaa osallistua tähän koulutukseen. Koulutuksessa saat kattavan tietopaketin yrittäjyydestä, opit löytämään tarvittaessa lisää tietoa ja voit saada myös uusia ystäviä, joilla on samansuuntaiset mielenkiinnon kohteet.

Seuraava yrittäjyyskoulutus maahanmuuttajataustaisille alkaa 16.4.2024 Keuda-talolla, Keravalla. Lue lisää koulutuksesta ja ilmoittaudu mukaan.



Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda toteuttaa Suomen viidenneksi suurimpana ammatillisen koulutuksen järjestäjänä opiskelijoilleen sekä työelämälle yksilöllisiä, vaikuttavia koulutus- ja osaamisen kehittämispalveluja. Keski-Uudellamaalla sijaitsevilla 10 toimipisteessämme työskentelee 850 innostunutta keudalaista. Toimintamme sisältää 80 eri tutkintoihin johtavaa ammatillista, työvoima- ja valmentavaa koulutusta sekä aikuisten perusopetusta, joissa opiskelee vuosittain yli 12 000 opiskelijaa. Opetus- ja kulttuuriministeriö lausui Keudan vuonna 2020 ammatillisen koulutuksen järjestäjänä. Keuda katsoo tulevaan vuoteen vastuullisesti, kestävästi ja digitaalisesti.



Kuvassa: Anne-Mari Meriläinen, Kirsi Rönnerberg-Kankkunen ja Pirjo Pellikka ovat tyytyväisiä mentorointipilotin onnistumiseen.

Mentorointivalmennus auttaa integroitumaan suomalaiseen työympäristöön

Julkaistu: 27.3.2024

Keusotessa toteutetun mentorointivalmennuksen tavoitteena on ollut tukea Myanmarista ja Filippiineiltä saapuvia työntekijöitä integroitumaan suomalaiseen työympäristöön. Rekrytoinnin asiantuntija Anne-Mari Meriläisen mukaan mentoreiksi valmennetut ovat olleet hyvin sitoutuneita. Kuuma palvelupolku -hankkeen yritysvalmentajien Kirsi Rönnerberg-Kankkusen ja Pirjo Pellikan mukaan aidot kokemukset ja yhteistyö ovat olleet keskeisessä roolissa yhteistyöprojektissa. Seuraavaksi suunnitteilla on mentoroinnin käsikirja.

Anne-Mari Meriläinen työskentelee Keski-Uudenmaan hyvinvointialueen (Keusote) HR-palveluiden rekrytoinnin tiimissä.

”Työskentelen kansainvälisten rekrytointien prosessien ja osaavan työvoiman, erityisesti ryhmien, maahan tuomisen parissa”, hän toteaa.

Rekrytoinnin tiimin vastuualueeseen kuuluvat muun muassa Keusote-tasoinen rekrytointi, esihenkilöiden ja palvelualueiden tukeminen, oma sijaisväilytys ja varahenkilöstö palveluasumiseen. Lisäksi vastuualueeseen kuuluvat Keusoten tunnetuksi tekeminen esimerkiksi osallistumalla laajasti messuille ja tapahtumiin.

Tavoitteena integroituminen suomalaiseen työympäristöön

Keusote ja Kuuma palvelupolku -hanke ovat syksyn ja talven aikana toteuttaneet mentorointivalmennuksen, jonka tavoitteena on ollut tukea Myanmarista ja Filippiineiltä Suomeen saapuvia hoiva-avustajiksi työllistyviä henkilöitä. Mentorit itse opiskelevat muun muassa lähihoitajan tutkintoa oppisopimuksella.

”Keskusteluissa yritysvalmentajien Kirsi Rönnerberg-Kankkusen ja Pirjo Pellikan kanssa nousi esille kansainvälisen rekrytoinnin tukeminen ja sitä kautta mentoroinnin pilotin kehittäminen”, Anne-Mari Meriläinen kertoo.

Viiden mentoriksi koulutetun henkilön tehtävänä on auttaa uusia työntekijöitä integroitumaan suomalaiseen työympäristöön. Uudet työntekijät ovat sijoittuneet asumaan työskentelypaikkakunnille.

”Ajatus on, että rekrytoitavien kotoutuminen Keusoten työntekijöiksi sujuisi mahdollisimman hyvin ja he saisivat vertaistukea aiemmin maahan saapuneilta mentoreilta.”

Valmennusprosessiin on Meriläisen mukaan sisältynyt yritysvalmentajien vetämiä intensiivivalmennustapaamisia, joiden aikana mentoreille on opetettu omaa roolia ja miten he voivat parhaiten tukea mentoroitavia.

”Kun lähdimme rakentamaan mallia, emme aina tienneet, mitä vastaan tulee. Esimerkiksi yksikköemme ovat erilaisia niin sosiaaliselta ympäristöltään kuin kooltaankin, jolla on vaikutusta kohtaamisiin.”

Osa mentoreista on jo päässyt tositoimiin yksiköissään. Heidän avullaan on pyritty madaltamaan uusien työntekijöiden kynnystä ja lisäämään ymmärrystä eri kulttuureista.

”Mentorin tuki on alussa olennaista. Helpointa on, jos mentori toimii samassa yksilössä. Kontaktointiin olemme luoneet muun muassa Teams-linjan”, Anne-Mari Meriläinen mainitsee.

Sitoutuneet mentorit – eri kansalaisuudet ja kulttuurit rikkautena

Anne-Mari Meriläinen on itse toiminut koordinoijan ja mahdollistajan roolissa eli muun muassa suunnitellut toimintaa yritysvalmentajien kanssa, kartoittanut kiinnostusta mentorointipilottiin ja osallistunut kaikkiin valmennuksiin.

Kokeilu on hänen mukaansa ollut hyvä ja vaikuttavuus näkyy ajan kanssa, kun loputkin mentorit pääsevät tositoimiin. Työ on mahdollistanut uusien työntekijöiden integroitumista ja rikastuttanut organisaation kulttuurista monimuotoisuutta.

”Mentoreiksi valmennetut ovat sitoutuneita. Itse olen oppinut ymmärtämään maahan saapuvien henkilöiden ajatusmaailma”, hän toteaa.



Tunnelmia mentorointivalmennuksen starttipäivästä marraskuussa.

Suunnitteilla mentoroinnin käsikirja

Anne-Mari Meriläisen mukaan Keusotessa on puhuttu väliavuodesta kansainvälisessä rekrytoinnissa. Mikäli tarvetta ilmenee, on Keusote valmis jatkamaan mentorointitoimintaa tietyissä yksiköissä. Toiveena on myös, että uusia mentoreita saataisiin mukaan ja että mallia voitaisiin laajentaa.

”Suunnitteilla Pirjo Pellikan, Kirsi Rönnerberg-Kankkusen ja Keusoten mentoreiden kanssa on mentoroinnin käsikirja, jota voidaan jatkossa hyödyntää mentoreiden valmentamisessa.”

Meriläinen kiittää hyvää yhteistyötä projektin aikana.

”Kaikki on onnistunut hienosti ja yhteys löytynyt alusta asti. Hienoa, että hanke on mahdollistanut pilotin tekemisen”, hän hymyilee.

Aidot kokemukset keskeisessä roolissa yhteistyöprojektissa

Kuuma palvelupolku -hankkeen yritysvalmentajien Pirjo Pellikan ja Kirsi Rönnerberg-Kankkusen mukaan mentorointimallin ja -valmennuksen pilotointi Keusotelle on ollut mielekästä.

”Rekrytoinnin asiantuntija Anne-Mari Meriläinen on ollut tiiviisti mukana kehitystyössä, jolloin olemme olleet tietoisia siitä ympäristöstä, johon mentorointia kehitetään. Tämä on ollut tärkeää”, Pellikka kertoo.

”Myös Keusoten mentoreiden aidot kokemukset ja tiedot tulevaa käsikirjaa varten ovat oleellisia, joten olemme erittäin iloisia myös heidän osallistumisestaan suunnitteluun”, Rönnerberg-Kankkunen jatkaa.

Lue lisää

Jos kiinnostuit monimuotoisuuden kehittämisestä ja mahdollisesta yhteistyöstä, voit olla yhteydessä. [Lue lisää Ratkaisuja monimuotoiseen työelämään – Keuda](#)

Teksti: Anne Öhman

Kuva: Keusote



Keuda, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, on Suomen viidenneksi suurin ammatillisen koulutuksen tarjoaja, joka räätälöi opiskelijoilleen innovatiivisia, yksilöllisiä koulutus- ja valmennuspalveluita. 10 toimipisteessään ympäri Keski-Uuttamaata se tarjoaa innostavan ja yhteisöllisen ympäristön yli 12 000 opiskelijalleen ja 850 työntekijälleen. Keuda tarjoaa laajan valikoiman ammatillisia tutkintoja ja koulutuksia, jotka valmistavat opiskelijoita menestymään työmarkkinoilla. Sitoutuneena vastuullisuuteen, kestävään ja digitaaliseen kehitykseen, Keuda vastaa jatkuvan oppimisen tarpeisiin koulutuksen alalla.



Työelämän monimuotoisuus voimavaraksi

Julkaistu: 24.4.2024

KUUMA palvelupolku -hankkeen keskeisiä tavoitteita on monimuotoisuuden edistäminen suomalaisessa työelämässä sekä rekrytoinnin tukeminen. Hankkeen yritysvalmentajat Pirjo Pellikka (Live) sekä Kirsi Rönnerg-Kankkunen (Keuda) suunnittelivat ja toteuttivat Vantin esihenkilöille koulutuksen, jonka aiheena oli monimuotoisuus ja sen vahvuudet työyhteisössä. Vantti on Vantaan kaupungin omistama yhtiö, joka tuottaa ateria-, puhtaus-, kiinteistö- sekä aula- ja turvapalveluja Vantaan kaupungille. Mukana koulutuspäivissä oli myös Verstas-hankkeesta Kimmo Hämäläinen (Live).

Lentomatka monimuotoisuuteen

Koulutus toteutettiin kahtena samansisältöisenä iltapäivänä, jotka vietettiin lentoteeman merkeissä: osallistujille jaettiin koulutustilaan sisään tullessa "lentoliput", jotka määräisivät osallistujien istumapaikan koulutuksen aikana. Lisäksi lentoliput sisälsivät eri tavoin koodatut jaottelut ryhmäkeskusteluille.

Penkit järjesteltiin etukäteen lentokoneen penkkiriveiksi. Matkalaisille jaettiin mustikkamehua ja vilttejä niitä haluaville. Aluksi käytiin läpi turvallisuusohjeet ja päivän teemaan johdateltiin kysymällä "Kuinka monta välilaskua sinun pitäisi tehdä, jos kävisimme kaikissa niissä maissa, joista tiimissäsi on työntekijöitä?"

Lentokoneen "simulointi" koulutustilassa sekä lentokentän fyysinen läheisyys johdattelivat hienosti matkatunnelmiin.

Varsinaisesta koulutussisällöstä päivän aikana vastasivat KUUMA palvelupolku -hankkeen valmentajat Pellikka ja Rönnerg-Kankkunen. Koulutuksessa perehdyttiin erilaisin työskentelymenetelmin monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden käsitteisiin, pohdittiin kuinka huomioida monimuotoisuus työntekijöiden perehdytyksessä ja tehtiin katsaus Vantin monimuotoisuuteen tänään ja tulevaisuudessa. Tavoitteena oli kehittää monimuotoisen työelämän edellytyksiä sekä oppia tunnistamaan omiin, tiedostamattomiinkin, ennakkoluuloihin liittyviä haasteita.

Tunnelmia päivästä

Koulutuspäivän alussa käteen annettu lentolippu aiheutti aluksi hieman hämmennystä, sillä se ei liene perinteisin tapa aloittaa koulutuspäivää. Vantin esihenkilöt lähtivät kuitenkin rohkeasti leikkiin mukaan ja asettuivat lentolippujen määräämille paikoille istumaan. Lentoon kuuluu aina pientä jännitystä, ja kouluttajien mielestä porukka pääsikin pienen matkakutkutuksen äärelle. ”Missäpä muualla meitä kohdeltaisiin niin tasavertaisesti kuin juuri lennolla. Kaikkia koskee samat kuulutukset ja turvallisuusohjeetkin kerrataan joka lennolla – siellä ei koskaan kysytä, oletko kuullut tämän jo. Myös kuvatuki löytyy, vaikka ei juuri omaa kieltä löytyisikään”, pohtii Rönnerberg-Kankkunen.

Palaute koulutuspäivästä oli hyvää. Osallistujien mukaan toteutustapa oli oivaltava ja yhteinen lento havainnoi koulutuspäivän aihetta mainiolla tavalla.

”Erityisesti keskiviikkona osallistuminen oli runsasta ja aktiivista. Oli hienoa huomata, kuinka hyvin vanhtilaiset esihenkilöt ottivat ”lentomme” vastaan”, iloitsee Pellikka.

Koulutuspäivissä tuli konkreettisella tavalla ilmi, että työyhteisön monimuotoisuus on todellakin rikkaus.

”Esimerkiksi ryhmätöistä ei todellakaan tulisi mitään, jos vaikkapa kaikki ryhmän jäsenet olisivat introverteja tai ekstroverteja”, toteaa Rönnerberg-Kankkunen.

Lue lisää KUUMA palvelupolku -hankkeesta:

[Ratkaisuja monimuotoiseen työelämään – Keuda](#)



Keuda, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, on Suomen viidenneksi suurin ammatillisen koulutuksen tarjoaja, joka räätälöi opiskelijoilleen innovatiivisia, yksilöllisiä koulutus- ja valmennuspalveluita. 10 toimipisteessään ympäri Keski-Uuttamaata se tarjoaa innostavan ja yhteisöllisen ympäristön yli 12 000 opiskelijalleen ja 850 työntekijälleen. Keuda tarjoaa laajan valikoiman ammatillisia tutkintoja ja koulutuksia, jotka valmistavat opiskelijoita menestymään työmarkkinoilla. Sitoutuneena vastuullisuuteen, kestävään ja digitaaliseen kehitykseen, Keuda vastaa jatkuvan oppimisen tarpeisiin koulutuksen alalla.



Verkostoyrittäjyydellä joustavuutta, mahdollisuuksia ja tehokkuutta

Julkaistu: 29.5.2024

Autoalan palveluihin erikoistunut yritys Bilström Oy tarjoaa kattavan valikoiman myyntikunnostuspalveluita suurille autoliikkeille.

- Palveluvalikoimamme kattaa kaiken autojen visuaalisesta kunnostuksesta vastaanottotarkistuksiin ja pinnoituksiin muun muassa autojen pesut, kiillotukset, ikkunoiden tummennukset ja kiveniskemien korjaukset, yrittäjä ja talousjohtaja Petra Mikkonen kertoo. Bilströmin asiakkaita ovat suuret autotalot, jotka ostavat yritykseltä palveluita alihankkijoiden kautta. Alihankkijoina toimivat 70 – 80 yrittäjää ja kevytyrittäjää hoitavat päivittäisen toiminnan, ja Bilströmin – myös yrittäjinä toimivat – organisaattorit varmistavat logistisen ja laadullisen sujuvuuden.
- Kolmiportaisen mallin ansiosta alihankkijat voivat ansaita paremmin kuin perinteisessä palkkatyössä, yrityksen perustaja ja myyntijohtaja Pirkka Lindström toteaa.

Teknologiset ratkaisut tärkeässä roolissa

Teknologia ja digitaaliset alustat ovat Petra Mikkosen mukaan olleet merkittävässä roolissa Bilströmin toiminnan kehittämisessä. Yritys on muun muassa siirtynyt paperilapuista sähköisiin järjestelmiin, mikä on parantanut toiminnan seuranta- ja tehokkuutta.

- Meillä on kehitteillä sovellus alihankkijoiden toiminnan laskutukseen ja toiminnanohjausjärjestelmä ohjaamaan työtehtäviä. Olemme myös kehittäneet uusia palveluja, laajentaneet toimintaamme autotalojen kanssa sekä kehittäneet vastuullisuusstrategiaa yhteistyössä Keski-Uudenmaan kehittämiskeskuksen (Keuke) kanssa, hän kertoo.

Innovaatiot ja yhteistyö menestyksen avaimena verkostoyrittäjyydessä

Verkostoyrittäjyys on Bilströmille ensisijainen tapa toimia, sillä se mahdollistaa kustannustehokkuuden ja joustavan reagoinnin kysynnän vaihteluihin.

- Alihankkijamme pystyvät ansaitsemaan enemmän ja työskentelemään motivoituneemmin kuin perinteisessä työsuhteessa, Pirkka Lindström mainitsee.

Verkostoyrittäjyydessä tärkeintä hänen mukaansa on selkeä hinnasto ja ansaintamalli, jotka varmistavat win – win –tilanteen kaikille osapuolille. Yrittäjien on myös keskeistä panostaa verkostoitumiseen ja jatkuvaan itsensä kehittämiseen.

– Menestyksemme perustuu tehokkaaseen verkostoon, innovatiivisiin toimintatapoihin sekä yrittäjähenkiseen asenteeseen, joka kannustaa kaikkia osapuolia parhaaseen suoritukseen, Lindström jatkaa.

Verkostoyrittäjyys eroaa Petra Mikkosen mukaan perinteisestä yrittäjyydestä siinä, että kaikki toimijat ovat yrittäjiä ja ajattelevat yrittäjämäisesti. Malli mahdollistaa tehokkaan verkostojen luomisen ja kasvattamisen, mikä on keskeistä yrityksen toiminnan kehittämiselle.

– Käytämme puskaradiota uusien alihankkijoiden rekrytoinnissa ja tarjoamme heille koulutusta ja tukea, Mikkonen mainitsee.

Verkostoyrittäjyyden tulevaisuus näyttää valoisalta, vaikka siihen liittyykin haasteita esimerkiksi kevytyrittäjyyttä koskeva lainsäädäntö ja EU-tason kevytyrittäjyysdirektiivit. Petra Mikkosen mukaan yrittäjyys ja kevytyrittäjyys tulevat lisääntymään, sillä ne ovat joustavia ja kustannustehokkaita toimintamalleja.

Kasvumahdollisuuksia yritykselle verkostojen avulla

Verkostoituminen myös muutoin on yrityksen toiminnan peruspilari. Bilström hyödyntää verkostojaan laajasti oman toimintansa kehittämisessä, esimerkiksi Keudan, Keuken tai Autoalan Keskusliiton tarjoamia resursseja.

Yhteistyössä Kuuma palvelupolku -hankkeen kanssa on kehitteillä perehdytysmateriaali alihankkijoina toimiville kevytyrittäjille ja yrittäjille.

– Perehdytyskansio tulee sisältämään toimipaikkakohtaisesti tärkeimmät tiedot esimerkiksi yhteystiedot, laskutus- ja maksuehdot sekä asiaa työturvallisuudesta, Petra Mikkonen kertoo.

Myös muut yrittäjät toimivat Mikkosen mukaan tärkeänä osana verkostoa ja esimerkiksi yrittäjäjärjestöt ja niiden tapahtumat ovat hyvä paikka verkostoitumiselle.

Myös Pirkka Lindströmin mukaan kannattaa pitää silmät auki, tehdä hyvä vaikutus ensitapaamisissa ja säilyttää win – win -asenne.

– Verkostot voivat tuoda kasvua yritykselle.



Bilström Oy:n yrittäjät ja alihankkijat kokoontuvat säännöllisesti myös vapaamuotoisemmissa merkeissä.

Lue lisää

Jos kiinnostuit monimuotoisuuden kehittämisestä ja mahdollisesta yhteistyöstä, ole rohkeasti yhteydessä. Lisätiedot: Ratkaisuja monimuotoiseen työelämään.

Teksti: Anne Öhman

Kuvat: Bilström Oy



Keuda, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, on Suomen viidenneksi suurin ammatillisen koulutuksen tarjoaja, joka räätälöi opiskelijoilleen innovatiivisia, yksilöllisiä koulutus- ja valmennuspalveluita. 10 toimipisteessään ympäri Keski-Uuttamaata se tarjoaa innostavan ja yhteisöllisen ympäristön yli 12 000 opiskelijalleen ja 850 työntekijälleen. Keuda tarjoaa laajan valikoiman ammatillisia tutkintoja ja koulutuksia, jotka valmistavat opiskelijoita menestymään työmarkkinoilla. Sitoutuneena vastuullisuuteen, kestävään ja digitaaliseen kehitykseen, Keuda vastaa jatkuvan oppimisen tarpeisiin koulutuksen alalla.



Kuvassa: Uraohjaaja Emmi Vainionpää ja palveluesihenkilö Virve Lintula toivottavat tulijat tervetulleiksi Keravan Työllisyydenkulmaan koulutusneuvontaan.

Koulutusneuvonta tukee maahanmuuttajien osaamisen kehittämistä

Julkaistu: 26.6.2024

Keravalla sijaitseva Osaamiskeskus tarjoaa tukea osaamisen kehittämiseen sekä itselle sopivan opiskelu- tai työllistymispolun rakentamiseen. Palvelut ovat avoimia kaikille Keravalla asuville maahanmuuttajataustaisille henkilöille, riippumatta siitä, onko heillä työpaikka, ovatko he työttömiä tai työvoiman ulkopuolella (esimerkiksi kotivanhemmat).

Kesällä 2023 Osaamiskeskus aloitti yhteistyön Keudan Kuuma palvelupolku -hankkeen kanssa, tarjoten koulutusneuvontaa päivystyksenä ilman ajanvarausta Työllisyyden kulmassa muutaman kerran kuukaudessa. Kuuma palvelupolku -hankkeesta mukana on uraohjaaja Emmi Vainionpää, jonka kanssa asiakkaat voivat keskustella kasvotusten koulutukseen liittyvistä asioista. Palvelun alusta lähtien tavoitteena on ollut tuottaa helposti saavutettavaa neuvontaa. Ohjaus palvelun pariin tapahtuu työllisyyspalveluiden omavalmentajien sekä maahanmuuttopalveluiden ja osaamiskeskuksen muiden palveluiden kautta.

Osaamiskeskuksen palvelut kattavat työn- ja koulutushaun tuen sekä mahdollisuuden parantaa suomen kielen ja digitaitoja. Keskus on tehnyt pitkään tiivistä yhteistyötä Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudan kanssa, ja yhteistyön keskiössä on asiakkaiden ammatillisen osaamisen kehittäminen.

Koulutusneuvonta – tie tietoon perustuviin valintoihin

Koulutusneuvonnassa autetaan ohjattavia löytämään sopivia koulutusvaihtoehtoja ja ymmärtämään eri koulutusohjelmien vaatimukset sekä omat mahdollisuutensa, jolloin he voivat tehdä tietoon perustuvia valintoja. Suosituimpia puheenaiheita ovat olleet suomen kielen koulutukset, työvoimakoulutukset sekä maahan muuttaneille suunnatut ammatilliset koulutukset.

Palvelulle on ollut alueella selkeä tarve, ja se onkin saavuttanut hyvin kohderyhmänsä. ”Keskusteluissa on paljon tuotu esille, että ei oikein tiedetä omia mahdollisuuksia ja tarvitaan vahvistusta omille ajatuksille siitä, mitä voisi opiskella ja millaista työtä voisi tehdä valmistumisen jälkeen. Myös opiskelujen rahoittamiseen liittyvät asiat ovat puhuttaneet.

Onkin ollut tärkeää päästä puhumaan näistä asioista jonkun kanssa ennen päätösten tekemistä. Monesti myös asiakkailta voi olla jo koulutus muualta kuin Suomesta, jolloin mietitään yhdessä, miten olemassa olevaa osaamista voitaisiin hyödyntää. Koulutusneuvonta onkin ollut monelle ensimmäinen askel kohti uutta ammattia” kertoo Vainionpää.

Omien taitojen tunnistaminen on tärkeässä roolissa, kun valitaan realistisia polkuja koulutukseen. On tärkeää vahvistaa asiakkaiden käsityksiä omista kyvyistään ja mahdollisuuksistaan.

Osaamiskeskuksen ajatuksia koulutustarpeista

Maahanmuuttajapalveluiden palveluesihenkilö Virve Lintula on tehnyt pitkään tiivistä yhteistyötä Keudan ja nyt myös Kuuma palvelupolku -hankkeen kanssa. Osaamiskeskuksen näkökulmasta koulutusneuvonta ja yhteistyö Keudan sekä hankkeen kanssa mahdollistaa resurssien tehokkaan käytön ja auttaa tunnistamaan, millaiselle koulutukselle on tarvetta. Oli myös alusta asti tärkeää tuottaa palvelua, joka on helposti saavutettavissa. Keravalla ammatillisen koulutuksen tarve on selkeä, ja erityisesti suomen kielen koulutuksille on suuri kysyntä. Asiakkaille on tärkeää kertoa, miksi koulutus on merkityksellistä ja kuinka se vaikuttaa heidän toimintaansa. On olennaista laajentaa heidän ymmärrystään erilaisista mahdollisuuksista ja siitä, mitä työn saantiin tarvitaan. Asiakkaiden ymmärrys omasta tilanteestaan ja siitä, kuinka tärkeää on olla osallisena yhteiskunnassa, on keskeistä.

Emme voi aina olettaa, että asiakkaat löytävät palvelut itsenäisesti, joten on ollut tärkeää saada jalkautettua koulutusneuvontaa ja ohjausta sinne, missä sille on tarvetta. Tulevaisuudessa toimintaa voisi laajentaa järjestämällä koulutusinfoja, erityisesti alakohtaisia tilaisuuksia, joissa tarjotaan tietoa eri aloista sekä oppisopimuksista.

”Hienointa on ollut päästä näkemään miten erilaiset koulutuspolut ovat koulutusneuvonnan myötä toteutuneet ja kuinka hyvin palvelu on tavoittanut asiakkaitamme”, miettii Lintula.

Koulutusneuvonta syksyllä 2024

Koulutusneuvontaa on syksyllä 2024 tarjolla a keskiviikkoisin klo 12-15 seuraavasti:

4.9.

2.10.

13.11.

11.12.

Koulutusneuvonta pidetään Työllisyyden kulmassa, Kauppakaari 11, Kerava.

[Lue lisää KUUMA palvelupolku -hankkeesta \(linkki\)](#)



Keuda, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, on Suomen viidenneksi suurin ammatillisen koulutuksen tarjoaja, joka räätälöi opiskelijoilleen innovatiivisia, yksilöllisiä koulutus- ja valmennuspalveluita. 10 toimipisteessään ympäri Keski-Uuttamaata se tarjoaa innostavan ja yhteisöllisen ympäristön yli 12 000 opiskelijalleen ja 850 työntekijälleen. Keuda tarjoaa laajan valikoiman ammatillisia tutkintoja ja koulutuksia, jotka valmistavat opiskelijoita menestymään työmarkkinoilla. Sitoutuneena vastuullisuuteen, kestävään ja digitaaliseen kehitykseen, Keuda vastaa jatkuvan oppimisen tarpeisiin koulutuksen alalla.



Kuvassa: Mentori Jeni Koskela suosittelee mentorimallia kaikkiin organisaatioihin, joissa on uusia vieraskielisiä työntekijöitä. Haastattelijana Kuuma palvelupolku -hankkeen yritysvalmentaja Pirjo Pellikka. Taustalla Keski-Uudenmaan hyvinvointialue Keusoten rekrytinnin asiantuntija Anne-Mari Meriläinen.

Mentorointi ja monikulttuurisuus työelämässä puhuttivat tilaisuudessa

Julkaistu: 14.11.2024

KUUMA palvelupolku -hankkeen sekä Keudan Sosiaali- ja terveys- ja Kasvatus- ja ohjausalojen yhteistyössä järjestämä tilaisuus 19.9.2024 Keravalla toi esiin monimuotoisuuden merkityksen työelämässä. Tilaisuus houkutteli osallistujia kuulolle ja keskustelemaan erityisesti vieraskielisten työntekijöiden tukemisesta mentoroinnin, ohjauksen ja suomen kielen opetuksen avulla.

Vieraskielisten työntekijöiden integraation merkitys korostuu Keudan toimialapäällikkö Kaisa Ahon mukaan etenkin sosiaali- ja terveysalalla, jossa henkilöstöpulaa pyritään helpottamaan esimerkiksi kansainvälisellä rekrytoinnilla, digitalisaatiolla tai robotiikalla.

Aidot kokemukset ja yhteistyö mentoroinnin ytimessä

Yksi vastaus haasteisiin on mentorointi, jossa uutta työntekijää tuetaan käytännön sekä kulttuurisissa asioissa. Keski-Uudenmaan hyvinvointialue Keusoten rekrytinnin asiantuntija Anne-Mari Meriläinen kertoi mentorimallista, jonka avulla Myanmarista ja Filippiineiltä saapuvia työntekijöitä autetaan integroitumaan suomalaiseen työympäristöön. Mentoreina toimivat Keusotessa aiemmin työssä aloittaneet kansainväliset työntekijät. Mentorimallissa keskitytään konkreettisiin asioihin, kuten päivittäisten kysymysten ratkomiseen. Toimintamallin ja mentoreille tarjotun valmennuksen vaikutus näkyy hänen mukaansa Keusoten työyhteisöjen ilmapiirissä.

Käytännön kokemuksen toi mentori Jeni Koskela, joka kertoi, miten hän itsekkin olisi kaivannut vastaavaa tukea Suomeen muuttaessaan 16 vuotta sitten.

Mentorimalli kehitettiin Kuuma palvelupolku -hankkeessa yhteistyönä. Yritysvalmentajien Kirsi Rönneberg-Kankkusen ja Pirjo Pellikan mukaan projektissa keskeisessä roolissa olivat aidot kokemukset ja yhteistyö.

Kuukauden kirjeet ja uudet tukimenetelmät opettajille ja työpaikkaohjaajille

Keudan opettajat Marja Feller (S2-opettaja), Sirpa Turtiainen (hoitotyön opettaja) ja Tania Virtanen (hoitotyön opettaja) kertovat, että suomen kielen opetus on muuttunut käytännönläheisemmäksi. Esimerkiksi Google-kääntäjät ja tekoäly ovat nykyään arkipäivää, eikä kirjakieltä enää opeteta samalla tavalla.

Työpaikkaohjaajien kouluttaminen on olennaista, ja yhteistyö hoitotyön opettajien sekä S2-opettajien (Suomi toisena kielenä) kesken on tiivistä. Yhteistyö näkyy erityisesti käytännön tukimenetelmissä, kuten ”kuukausikirjeissä”, joissa jaetaan suosituksia ja tietoa opintojen aiheista sekä edistymisestä. Lisäksi kirjeet sisältävät ohjeita mallioppimisen ja suomen kielen käyttöä tukevien tapojen kehittämiseksi.

Hyvä ohjaussuhde perustuu opettajien mukaan luottamukseen, kunnioitukseen ja aitoon kiinnostukseen opiskelijan asioista. Tärkeitä elementtejä ovat myös työpaikkaohjaajien infot ja valmennukset sekä Ohjaan.fi-palvelu, jotka tarjoavat valmennusta muun muassa monikulttuurisuusosaamisen ohjaamiseen.

Innostavat keskustelut ja käytännön työkalut monikulttuuriseen johtamiseen

Tilaisuuden osallistujat antoivat kiitosta asiantuntevista esityksistä ja hedelmällisestä ajatustenvaihdosta. Seminaari antoi erään palautteen antajan mukaan vastauksia niihin kysymyksiin, mitä päivittäin pohtii työyhteisössä, sekä samalla työkaluja hallinnoida monikulttuurista työyhteisöä omassa työssään.

Lue lisää:

- [Ratkaisuja monimuotoiseen työelämään](#)
- [Keudan koulutukset](#)
- [Työpaikkaohjaus ja mentorointi](#)
- [Ohjaan.fi Aukeaa uuteen välilehteen](#)

Teksti: Anne Öhman

Kuvat: Anne Öhman



Keuda, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, on Suomen viidenneksi suurin ammatillisen koulutuksen tarjoaja, joka räätälöi opiskelijoilleen innovatiivisia, yksilöllisiä koulutus- ja valmennuspalveluita. 10 toimipisteessään ympäri Keski-Uuttamaata se tarjoaa innostavan ja yhteisöllisen ympäristön yli 12 000 opiskelijalleen ja 850 työntekijälleen. Keuda tarjoaa laajan valikoiman ammatillisia tutkintoja ja koulutuksia, jotka valmistavat opiskelijoita menestymään työmarkkinoilla. Sitoutuneena vastuullisuuteen, kestävään ja digitaaliseen kehitykseen, Keuda vastaa jatkuvan oppimisen tarpeisiin koulutuksen alalla.



Ohjauksen tukena jalkautuva yhteistyö

Julkaistu: 5.12.2024

Keudan, Keuda Koulutuspalvelut Oy:n sekä LIVE-säätiön toteuttama KUUMA palvelupolku -hanke on mahdollistanut yhteistyön kokeilemisen ja ohjauksen kehittämisen eri toimijoiden kanssa. Hankkeen aikana Liven opinto-ohjaaja Minna Hykkönen on säännöllisesti jalkautunut Omniaan ja Variaan sekä Ohjaamo Vantaalle sekä Espoon Ohjaamotaloon ohjauksen ja konsultoinnin merkeissä. Tavoitteena on ollut vahvistaa ja laajentaa koulutuksen järjestäjien ja ohjaamojen välistä yhteistyötä sekä kehittää toiminnallisia ja rakenteellisia malleja sujuvaan ohjaukseen.

Toimintamme perustuu matalan kynnyksen periaatteeseen. Yhteistapaamiset ja kasvotusten tapaamiset ovat etuja, sillä ulkopuolinen henkilö osaa sanoittaa ja hahmottaa tilannetta sekä tuoda uusia näkökulmia. Ohjauksen tavoitteena on löytää ratkaisumalleja opiskelijan tai asiakkaan tulevaisuuteen. Jalkautuvasta ohjauksesta ja konsultoinnista on saatu runsaasti positiivista palautetta, esimerkiksi Omniasta, ja toimintamme toivotaan laajenevan valtakunnalliseksi. Yhteistyön avulla olemme onnistuneet avaamaan opiskelijoiden ja asiakkaiden solmuja ja löytämään heille tulevaisuutta tukevia ratkaisuja.

Usein ohjattavalla on monenlaisia haasteita, kuten opintojen etenemättömyys, riittämättömät tukitoimet arjessa, koulutuksen keskeytyminen tai aiemmin keskeytyneet opinnot. Ohjattavan jatkopolkujen tueksi on tärkeää keskustella ja avata tilanne. Mitä tehdä tulevaisuudessa? Mistä tilanne johtuu? Mistä saa apua? Kuka auttaa ja miten? Miten toimia jatkossa? Jalkautuvan toiminnan tavoitteena on löytää asiakkaalle ratkaisumalleja ja edistää hänen tulevaisuuden suunnitelmiaan yhteistyössä. On tärkeää muistaa, että asiakas ohjaa toimintaamme. Lisäksi pyrimme varmistamaan, ettei ohjattava jää yksin tilanteensa kanssa tulevaisuudessa.

Lisätietoja palvelusta

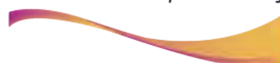
Minna Hykkönen, opinto-ohjaaja, minna.hykkonen(at)inlive.fi, puh. 050 5720297



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Keuda

Keuda Koulutuspalvelut Oy



LIVE

Keuda, Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, on Suomen viidenneksi suurin ammatillisen koulutuksen tarjoaja, joka räätälöi opiskelijoilleen innovatiivisia, yksilöllisiä koulutus- ja valmennuspalveluita. 10 toimipisteessään ympäri Keski-Uuttamaata se tarjoaa innostavan ja yhteisöllisen ympäristön yli 12 000 opiskelijalleen ja 850 työntekijälleen. Keuda tarjoaa laajan valikoiman ammatillisia tutkintoja ja koulutuksia, jotka valmistavat opiskelijoita menestymään työmarkkinoilla. Sitoutuneena vastuullisuuteen, kestävään ja digitaaliseen kehitykseen, Keuda vastaa jatkuvan oppimisen tarpeisiin koulutuksen alalla.



Kuvassa vasemmalta Anni Heikkinen ja Sanna Karhunen, Spesia sekä Tia-Maaria Hichri, Rinnekodit.

Monimuotoisuus työelämässä – rikkautta ja oivalluksia KUUMA palvelupolku -hankkeen päätöstilaisuudessa

Julkaistu: 3.2.2025

KUUMA palvelupolku -hanke huipentui itsenäisyyspäivän aattona järjestettyyn päätöstilaisuuteen Keravalla. Tavoitteena oli tarjota osallistujille konkreettisia työkaluja monimuotoisuuden edistämiseen työpaikoilla. Projektipäällikkö Sari Aarnio nosti merkittäviksi anneiksi myös verkostoitumisen ja tärkeän teeman äärelle pysähtymisen. Positiivinen palaute osallistujilta vahvisti, että hankkeen teemat koetaan merkityksellisenä.

Monimuotoisuus työpaikoilla – rikkaus ja haaste

Sari Aarnion mukaan monimuotoisuuskäsite korostaa jokaisen yksilön ainutlaatuisuutta. Jokaisella on omat taustansa, kokemuksensa ja osaamisensa. Tämä rikkaus tuo työyhteisöihin valtavasti hyötyjä, kuten luovuutta, innovatiivisuutta ja parempaa päätöksentekoa. Se myös vahvistaa yritysten kilpailukykyä ja mainetta vastuullisina toimijoina.

Monimuotoisuuden tukeminen työpaikoilla ei hänen mukaansa ole käytännössä aina helppoa. Haasteena voivat olla esimerkiksi toimintaympäristö, viestintä tai työyhteisöjen erilaiset käytänteet muun muassa rekrytoinnin ja perehdytyksen osalta.

-Olemme hankkeessa pyrkineet kehittämään työkaluja ja toimintamalleja, jotka auttavat työnantajia ja työntekijöitä edistämään monimuotoisuutta ja hyödyntämään sen mahdollisuuksia, Aarnio toteaa.

Monimuotoisuus avaa ovet uusiin näkökulmiin

ilaisuuden inspiroivana puhujana toimi André Noël Chaker – yrittäjä, tietokirjailija ja arvostettu esiintyjä. Hänen esityksensä käsitteli monimuotoisuuden merkitystä työelämän kehittämisessä, korostaen sen tarjoamia uusia näkökulmia, innov

Taatioita ja empaattisen yhteistyön mahdollisuuksia.

– Kun erilaisuutta ei pelätä vaan arvostetaan, luodaan ympäristö, jossa jokainen voi tuoda parhaansa esille, Chaker tiivisti.

Hän muistutti myös, että monimuotoisuus ei ole pelkästään tavoiteltava arvo tai idea, vaan todellinen kilpailuetu organisaatioille.

– Organisaatiot, jotka osaavat hyödyntää monimuotoisuuden voimaa, eivät vain pärjää paremmin, vaan ne inspiroivat ympäristöään ja toimivat esimerkkinä koko yhteiskunnalle. Monimuotoisuus on myös riski, joka kuitenkin hyvällä johtajuudella muuttuu mahdolliseksi ja eduksi.

Puheenvuoro herätti myös hyvää keskustelua ja ajatuksia siitä, kuinka monimuotoisuus voidaan nähdä käytännössä voimavarana, joka edistää sekä menestystä että hyvinvointia.



André Noël Chakerin mukaan kulttuurierot ovat voimavara, joka auttaa kasvamaan sekä yksilönä että yhteisönä, kun avoimuus, suvaitsevaisuus ja yhteistyö asetetaan etusijalle.

Monimuotoisuus on työelämän rikkaus

Tilaisuudessa mukana ollut palveluyksikön johtaja Tia-Maaria Hichri, Rinnekodit, korostaa monimuotoisuuden olevan työyhteisölle rikkaus, joka tuo mukanaan uusia näkökulmia ja avartaa ymmärrystä. Työnantajilta vaaditaan kuitenkin sensitiivisyyttä ja kulttuurista ymmärrystä työntekijöiden yksilölliseen tukemiseen.

– On hienoa saada työyhteisöön erilaisia ihmisiä ja kuulla heidän kokemuksiaan. Tällainen moninaisuus rikastuttaa koko yhteisöä, Hichri toteaa.

Tia-Maaria Hichrin mukaan tilaisuudessa käsitellyt esimerkit ja kokemukset monimuotoisuuden edistämisestä olivat erityisen hyödyllisiä, kuten ulkomaalaistaustaisen henkilön matka työelämään Suomessa ja tarjolla oleva tuki.

– Työhönvalmennus on aikanaan auttanut myös minua sanoittamaan osaamistani ja pohtimaan, mitä haluan tehdä. Tällainen tuki on arvokasta kaikille – niin kantasuomalaisille kuin maahanmuuttajille.

Monimuotoisuus rikastuttaa ja avartaa työyhteisöä

Ammattiopisto Spesian ruokapalveluvastaava Sanna Karhusen mukaan monimuotoisuus työyhteisöissä lisää muun muassa avarakatseisuutta.

– Monimuotoisuus tuo mukanaan erilaisia näkökulmia ja tapoja toimia. Monimuotoinen työyhteisö on mielestäni avarakatseisempi ja monipuolisempi, hän toteaa.

Tilaisuus saa Karhuselta kiitosta myös tiiviistä ja informatiivisesta rakenteestaan.

– Oli mahtavaa kuulla, kuinka monimuotoisuus on otettu vastaan eri yrityksissä. Koen saaneeni paljon informaatiota ja uusia työkaluja monimuotoisuuden johtamiseen.

Tutustu myös

[KUUMA palvelupolku -hankkeen tarinoita, tuotoksia ja työkaluja](#)

[Keudan palvelut yrityksille ja työnantajille](#)

Teksti ja kuvat: Anne Öhman



Euroopan unionin
osarahoittama

Keuda

Keuda Koulutuspalvelut Oy

LIVE

Keuda, johtava ammatillinen kouluttaja ja työelämän kehittäjä, tarjoaa monipuolisia ja laadukkaita koulutuksia, jotka valmistavat opiskelijoita työelämään ja jatko-opintoihin. Keski-Uudellamaalla sijaitsevat 10 toimipistettä tarjoavat opiskelijoille ainutlaatuisia oppimisympäristöjä.

Valikoimassamme on yli 80 ammatillista tutkintoa ja monipuolista, syventävää lyhytkoulutusta eri aloilta. Teemme tiivistä yhteistyötä paikallisten yritysten kanssa, ja tuemme yli 2 500 kumppaniamme kilpailukyvyyn ja kasvun vahvistamisessa, edistäen samalla alueellista kehitystä ja hyvinvointia.

Vastuullisuus on toimintamme perusta. Huolehdimme opiskelijoiden ja henkilöstömme hyvinvoinnista ja kehitämme innovatiivisia ratkaisuja työelämän tarpeisiin. Sitoutumisemme älykkäisiin teknologioihin tukee jatkuvaa oppimista ja yhteiskunnan kehitystä. Tulevaisuuden oppimisympäristöissämme yhdistyvät älykkäät teknologiat ja kestävä kehitys ratkaisut, tarjoten opiskelijoille parhaat valmiudet nopeasti muuttuvaan työelämään.