

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

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:
Härkönen, E., Jussila, A & Mäki-Hakola, H. 2018. Maahanmuuttajan
ammattitaito – osaaminen meillä ja muualla. TAMK Journal. Tampere:
Tampereen ammattikorkeakoulu.

DOI / URL: <http://tamkjournal.tamk.fi/maahanmuuttajan-ammattitaito-osaaminen-meilla-ja-muualla/>

Maahanmuuttajan ammattitaito – osaaminen meillä ja muualla

Osaaminen on tuttu ammatillisen koulutuksen käsite. Tässä artikkelissa osaamista ja sen arviointia käsitellään KIITO-hankkeen tuottamien kokemusten valossa. Esiin tulevat osaamisen monitahoiset merkitykset ja kysymys siitä, miten maahanmuuttajilla olemassa oleva osaaminen kiinnittyy osaksi suomalaista työelämää. Hankkeen tavoitteena on luoda uudenlainen työllistämisen ja kotoutumisen malli.

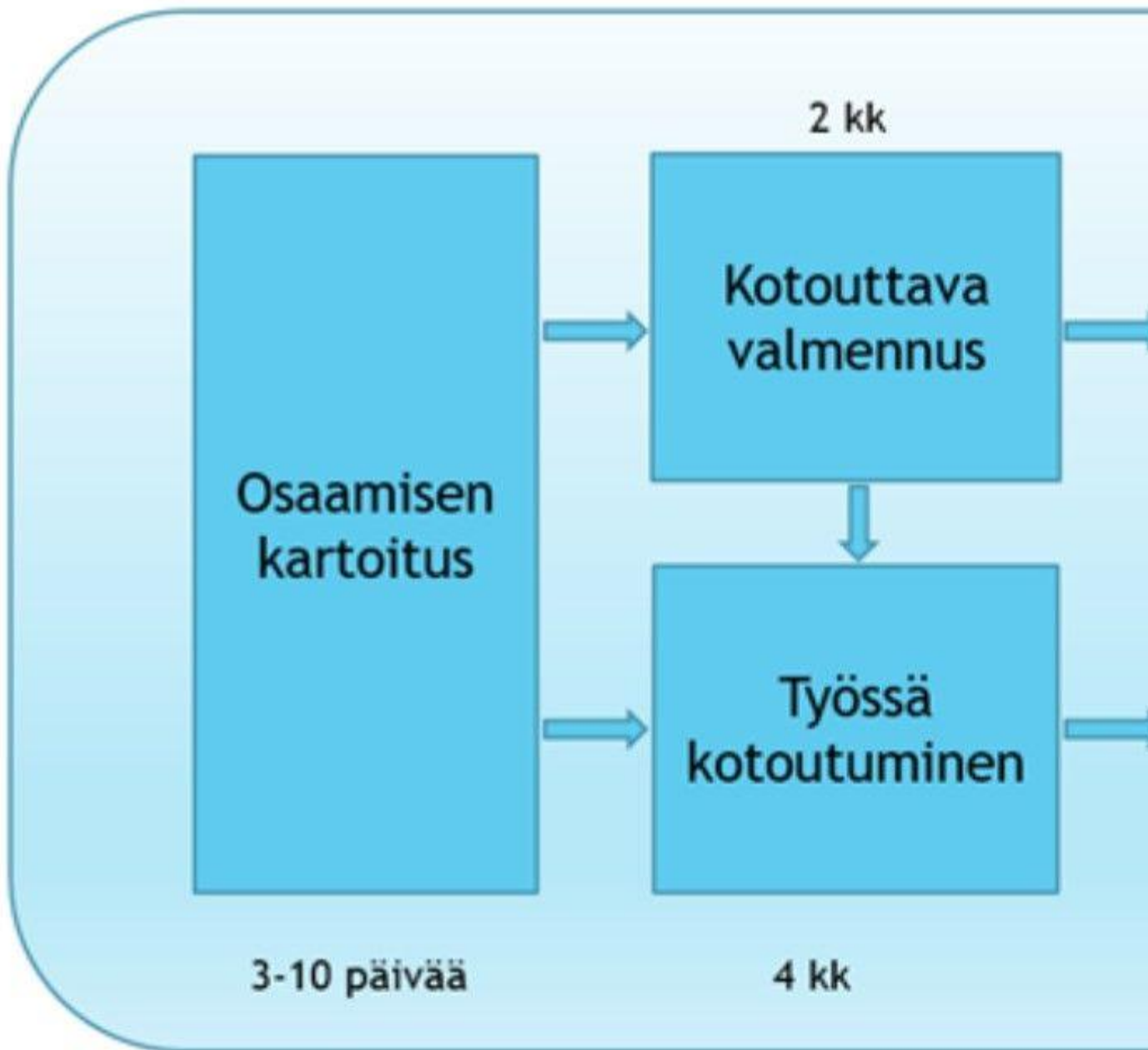
KIRJOITTAJAT: ENE HÄRKÖNEN, ARI JUSSILA JA HANNE MÄKI-HAKOLA

Työssä kotoutuminen KIITO-hankkeen tavoitteena

KIITO-hankeessa (1.9.2016–31.8.2019) luodaan uudenlaista työssä

kotoutumisen mallia. Tavoitteena on saada maahanmuuttajien jo olemassa oleva ammatillinen osaaminen käyttöön ja näin edesauttaa kiinnittymistä suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään. Mallissa tavoitellaan tehtäväkohtaisen osaamisen ja kielitaidon kehittymistä, jolloin mm. ammatillisesta koulutuksesta poiketen työpaikalle tai ylipäätään koulutukseen siirtymisessä ei ole jäykkiä kieli- tai ammattitaitovaatimuksia. Tehtäväkohtaiseksi osaajaksi kehittyminen tapahtuu työssä ohjatusti oppien. Mallissa työpaikkaohjaajan antamaa tukea täydentävät alan ammatillinen kouluttaja sekä suomi toisena kielenä -kouluttaja. Euroopan sosiaalirahasto (ESR) rahoittaa KIITO-hanketta ja muita rahoittajia ovat Tampereen kaupunki ja Mänttä-Vilppulan kaupunki. Hanketta toteuttavat Tampereen Aikuiskoulutuskeskus (TAKK), Silta-Valmennusyhdistys ry ja Tampereen ammattikorkeakoulu.

Toistaiseksi tehdyssä kehittämistyössä työssä kotoutumisen mallin vaiheiksi ovat jäsentyneet kuvan 1 osaamisen kartoitus (vaihe 1), kotouttava valmennus ja/tai työssä kotoutumisen koulutus (vaihe 2) ja tuettu palkkatukijakso (vaihe 3).



Kuva 1 Työssä kotoutumisen mallin kolme vaihetta

Ammattitaito ja sen kartoittaminen

Jotta maahanmuuttajilla jo olemassa oleva ammatillinen osaaminen saadaan selville, aloitetaan KIITO-polku kartoitusvaiheella. Merkittävimmät kartoituksen elementit ovat olleet haastattelu, suomen kielen tuen tarpeen arviointi ja ammatillisen osaamisen kartoitus. Toukokuuhun 2018 mennessä KIITO- osaamisen kartoituksia on tehty 24 ja niihin on osallistunut 61 maahanmuuttajaa kymmeneltä eri alalta. Tämän artikkelin lähtökohtana ovat ammatillisten kouluttajien havainnot kartoitusten aikana ja niistä käydyt keskustelut opiskelijoiden jatkopolutuksen näkökulmasta.

Kartoitusta kuvataan työelämään siirtymisen edellytysten selvittämisenä. Tämä johtaa kolmeen kysymykseen:

- Mitä osaamista työpaikka edellyttää?

- Mitä osaamista osallistujalla on?
- Mitä osaamista osallistujan mahdollisesti tulee hankkia lisää, jotta työpaikan edellyttämä osaaminen täyttyy?

Osallistuja tulee KIITO-hankkeen pariin oman historiansa kanssa. Heillä on hyvinkin vaihtelevaa osaamista ja oma käsitys siitä. *Viisi vuotta alan töitä kotimaassa on tuottanut rakentajan identiteetin – lähtömaassa osaaminen on riittävä, mutta onko näin Suomessa?*

Kirjallisuudessa osaamista käsitellään paljon ja useissa yhteyksissä on todettu käsitteen epämääräisyys (Hanhinen 2010, 15; Wilhelmsson 2010, 10). Nostamme tässä lyhyesti tarkasteluun kvalifikaation, kompetenssin ja ammattitaidon, jotka Hanhinen (2010) on jäsentänyt työelämäosaamista jäsentäviksi alakäsitteiksi. Kvalifikaatiot ajatellaan Hanhisen määrittelyn mukaisesti työelämän suunnasta asetetuiksi työn vaatimuksiksi, jotka työntekijän tulee hallita. Käsitettä kompetenssi käytämme kuvaamaan henkilön potentiaalia suoriutua asetetusta tehtävästä. Kompetenssi nähdään rakentuvan sekä yksilön kognitiivisista kyvyistä että affektiivis-konatiivisista valmiuksista (Hanhinen 2010, 96).

Ammattitaito esiintyy puheessa enemmän kuin kvalifikaatio ja kompetenssi. Ammattitaito ja osaaminen ovat varsinkin ammatillisen koulutuksen piirissä hyvin läheisiä käsitteitä. KIITO-hankkeen yhteydessä osaaminen ja ammattitaito ovat painottuneet tekemiseen ja taitamiseen. Osaamisen arviointi on kohdistunut juuri toimintaan eikä henkilöön. Osaamiseen kuuluu tekemisen/taidon lisäksi tietäminen (vrt. Wilhelmsson 2010, 14). Ilman tietoa taito on hyödytöntä. Meille on tuttu määrittely, jossa ammattitaito on kykyä yhdistää työhön kuuluvat tiedot ja taidot työtehtävän hoitamiseksi (Hanhinen 2010, 88). Määrittely on toimiva, mutta se kaipaa vielä kolmannen ulottuvuuden eli olemisen. Kukkonen (2012, 166) korostaa tietämisen ja tekemisen pohjalta nousevan olemisen ja identiteetin merkitystä osaamisessa. KIITO-hankkeeseen osallistujilla on historiansa myötä käsitys itsestään osajana osana identiteettiään. Tämä ulottuvuus on myös huomioitava, kun tarkastelemme, miten KIITO-polun mukainen seuraava askel kohti työpaikkaa otetaan. Tilanteessa, jossa todetaan, ettei tekemisestä ja tietämisestä koostuva osaaminen kelpaakaan suomalaisessa työpaikassa, horjutetaan myös identiteetin perustaa.

Onko osaamista?

Ammatillisessa koulutuksessa osaamisen arviointia ohjaavat Opetushallituksen määrittämät tutkintojen perusteet. Tutkintojen perusteissa esitetyissä ammattitaitovaatimuksissa on kuvattu, mitä opiskelija osaa. KIITO-hankkeessa osaamisen arviointi on hankalampaa, sillä tavoitteena on vastata työpaikan kvalifikaatioihin ja ne ovat tapauskohtaisia. Tähän mennessä KIITO-hankkeen kartoitusvaiheessa on harvoin ollut tuleva työpaikka tiedossa, joten arvioinnissa olemassa olevaa osaamista on verrattu yleiseen käsitykseen alalla tarvittavasta osaamisesta. Kartoitusvaiheen osaamisen arvioinnissa keskiössä ovat olleet työn tekemisen taidot (Hanhinen 2010, 86). Kartoituksissa on kuitenkin havaittu, että osaamisen ja ammattitaidon arviointi on ennakoitua monitahoisempaa.

Lähtökohtana on, että osallistujalla on osaamista entuudestaan ja sitä selvitetään tarkemmin kartoituksessa. Tavoitteena on kartoituksen jälkeen siirtyä työpaikalle. Ammattitaito riippuu kontekstista, eivätkä aiempi kokemus ja osaaminen välttämättä vastaa suomalaista tilannetta. Esimerkiksi rakennusosalalla suomalaiset rakentamisen tavat, laatuvaatimukset ja standardointi ovat erilaisia kuin ne, mihin lähtömaassa on totuttu. Aiempi osaaminen ei ole käyttökelpoista suomalaisessa työelämässä, joten sitä tulee kehittää ja muuntaa suomalaiseen tilanteeseen sopivaksi. Myös alat ja työpaikat ovat erilaisia. Joissakin tilanteissa osaaminen ja osaamisvaatimukset ovat paikasta

riippumattomia. Ravintola- ja cateringalalla kartoituksessa on puhuttu eurooppalaisen keittiön toimintatavoista, joilla selviää Suomessa.

Kartoituksessa tavattiin henkilöitä, jotka kuvasivat osaamistaan kertomalla olevansa jonkin alan ammattilaisia. Esimerkiksi itseään sairaanhoitajana pitävä oli työskennellyt kotimaassaan lääkärin apulaisena. Suomessa osaamisvaatimukset ovat korkeammat ja esim. hoito- ja kuljetusalat edellyttävät tiettyjen suomalaisten koulutusten ja pätevyysien suorittamista (vrt. Vartiainen, Koskela & Pitkänen 2018, 30-32). Tilanteissa, joissa osaamista ei ole riittävästi, vaadittu koulutus puuttuu tai se ei vastaa suomalaista vaatimusta, osallistujia ei ole voitu lähettää työelämäjaksolle yritykseen.

Osallistujien lähtömaassa hankittu pohjakoulutus voi vaihdella paljon. Olemassa oleva osaaminen voi olla koulutuksessa tai työhön osallistumalla hankittua eikä kerro koulutushistoriasta. Kartoituksessa ja myös sen jälkeisissä toimissa on huomattu, että geneeriset ja etenkin siirrettävissä olevat taidot ovat vahvempia, jos osallistujalla on koulutustaustaa (vrt. Hanhinen 2010, 76). Esim. ravintola- ja cateringalalla kaivataan kykyä siirtyä tehtävästä toiseen ja ymmärtää eri tehtävien välisiä yhteyksiä. Koulutus ja sen tuoma käsitteellinen tieto vahvistavat näitä kykyjä.

Johtopäätöksiä

Maahanmuuttajan käsitys omasta osaamisestaan perustuu aiempaan kontekstiin. Tämä johtaa tilanteisiin, jossa aiempi osaaminen ei osu suomalaisiin vaatimuksiin. Siirtyminen suomalaiseen työelämään voi vaatia osaamisen paikkaamista, kehittämistä tai muuntamista. KIITO-hankkeessa suomalaiset työelämän kvalifikaatiot ovat tilannekohtaisia tulkintoja. Ne ovat työpaikan yksittäisiä vaatimuksia tai jopa yksittäisen kartoituksen tekijän tulkintoja suomalaisesta työelämästä. Tavoitteena on, että tarvittavien kvalifikaatioiden määrittelyssä onnistutaan mahdollisimman hyvin. Tämä vaatii myös keskustelua ja sen avaamista, minkälainen ymmärrys kullakin arviointiin osallistuvalla on osaamisesta ja minkälaisia skeemoja kukin kannamme mukamme (Wilhelmsson 2010, 22–23).

Hankkeessa on huomioitava myös identiteettityö (Kukkonen 2012). Usein maahanmuuttajat ovat muutenkin haastavassa elämäntilanteessa. Kun arvioinnissa todetaan, että osaaminen ei riitä, heille voi tulla tunne, että heidän ammatillinen identiteettinsä kyseenalaistetaan. Tilanteissa, joissa osallistuja aloittaa työpaikalla suomalaiseen tapaan avustavissa tehtävissä, on vastustava reaktio mahdollinen. Hankkeen toimijoiden on pystyttävä selittämään suomalaisen työelämän vaatimukset ja tavat etukäteen tai viimeistään perehdyttämisvaiheessa mahdollisimman hyvin. Näköpiirissä tulee olla visio siitä, miten aiempi osaaminen integroituu suomalaisen työelämän todellisuuteen.

Ammattitaidon kuvaamisessa ja arvioinnissa on keskitytty toiminnan arviointiin, joka kompetenssin näkökulmasta painottuu proseduaalisen tiedon ja taitojen arviointiin. Työelämässä ja opinnoissa menestymistä perustellaan asenteella. Hyvä asenne kantaa pitkälle. Hankkeessa tiedostetaan konatiivisten valmiuksien, mm. asenteen, merkitys mutta kartoituksen yhteydessä olevassa arvioinnissa ne ovat jääneet taustalle. Näitä ovat mm. työhön sitoutuminen, siihen sopeutuminen ja työyhteisötaidot sekä jatkuva oppimisen kyky. Pohdittavaksi jää, minkälaisen kynnyksen nämä työelämään siirtymisessä tuottavat. (vrt. Hanhinen 2010, 76, 86.)

Hankkeen lähtökohtana on ajatus, että maahanmuuttaja työllistyy osaamisellaan ja suomen kielen taitotaso ei ole esteenä osaamisen hyödyntämiselle. Esimerkiksi IT-alan uutisten perusteella tämä toteutuu. KIITO-hankkeen aikana siirtyminen työpaikalle ja

työllistyminen olemassa olevalla osaamisella on osoittautunut haastavaksi ja jatkossa joudumme pohtimaan tarkemmin syitä tähän. Ovatko joidenkin alojen osaamisvaatimukset erilaisia, korkeampia, laajempia kuin maahanmuuttajilla on lähtömaissaan ollut? Ovatko esteenä alan käytänteet, sertifikaatit ja vaadittavat todistukset? Mitkä ovat ne alat, joilla voidaan onnistua?

Lähteet

Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruktointi. Kasvatustieteen tiedekunta. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Luettu 22.5.2018. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66674/978-951-44-8290-8.pdf?sequence=1>

Kukkonen, H. 2012. Kohti moniulotteista opetussuunnitelmaa. Teoksessa Mäkinen, M., Annala, J., Korhonen, V., Vehviläinen, S., Norrgrann, A.-M., Kalli, P. & Svärd, P. (toim.) Osallistava korkeakoulutus. Tampere: Tampere University Press, 152–173.

Vartiainen, P., Koskela, M. & Pitkänen, P. 2018. Sairaanhoidajia Filippiineiltä. Näkökulmia kestävään kansainväliseen rekrytointiin. Tampere: Tampere University Press.

Wilhelmsson, N. 2010. Osaamisen määrittely. Julkaisussa Seppälä, T. & Wilhelmsson, N. (toim.) Maahanmuuttajataustaisen opintoihin hakeutuvan osaamisen tunnistaminen toisen asteen koulutuksessa. Helsingin yliopisto: Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, 10–31. Luettu 25.5.2018. <https://blogs.helsinki.fi/koulutuksesta-tyoelamaan/files/2010/11/Maahanmuuttajan-osaamisen-tunnistaminen-Palmenian-julkaisu-2010.pdf>

Kirjoittajat

Ene Härkönen, projektipäällikkö, KIITO-hanke, Tampereen aikuiskoulutuskeskus, ene.harkonen@takk.fi

Ari Jussila, lehtori, Ammattipedagoginen TKI, Tampereen ammattikorkeakoulu, ari.jussila@tamk.fi

Hanne Mäki-Hakola, lehtori, Ammattipedagoginen TKI, Tampereen ammattikorkeakoulu, hanne.maki-hakola@tamk.fi