



Tuella tavoitteista totta

Opas työelämäohjausmallin toimintojen toteuttajille



Sisällysluettelo

Tuella tavoitteista totta	3
Opas työelämäohjausmallin toimintojen toteuttajille	
Miten eri tahot hyötyvät Tuella tavoitteesta totta -mallin toiminnoista?.....	4
Työelämäohjaajakoulutus.....	5
Mitä? Kenelle? Miksi?.....	5
Miten?.....	6
Koulutuksen organisointi	6
Koulutuksen sisältö ja menetelmät	8
Koulutussisältöjen tarkemmat kuvaukset	8
Vertaisryhmän ohjaaminen.....	8
Kulttuurienvälinen vuorovaikutus	9
Suomen kielen itseopiskelu ja oppimisen tukeminen ryhmässä	9
Työelämätietoa	10
Työnhaku	10
Erilaiset polut työhön.....	10
Vertaisryhmät.....	11
Mitä? Kenelle? Miksi? Miten?	12
Vertaisryhmien organisointi	12
Vertaisryhmien sisältö ja menetelmät	13
Henkilöstökoulutukset	14
Mitä? Kenelle? Miksi? Miten?	14
Koulutusten organisointi.....	14
Koulutusten sisältö ja menetelmät	15
Tuella tavoitteista totta -mallin lisämateriaalit.....	16

Tuella tavoitteista totta

Opas työelämäohjausmallin toimintojen toteuttajille

Tämä opas on laadittu Ote työhön -hankkeessa kehitetyn työelämäohjausmallin toteuttamisen tueksi. Malli on kehitetty parantamaan pitkään pois työelämästä olleiden maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisvalmiuksia. Oppaasta saat ohjeet ja vinkit hankkeessa kokeiltujen toimintojen toteuttamiseen. Mallia voi toteuttaa joko kokonaisuutena tai soveltuvien osien.

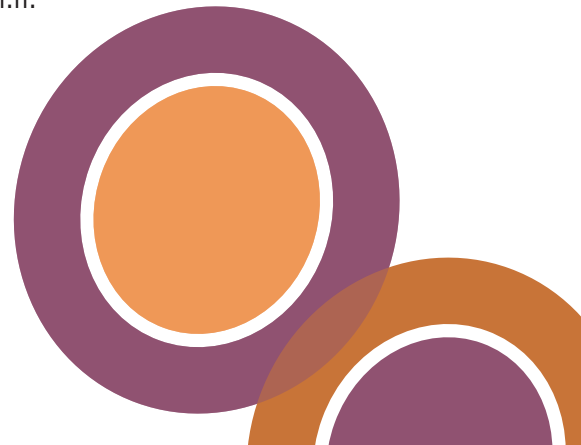
- Työelämäohjaajakoulutus antaa välineet toimia vertaisryhmäohjaajana maahanmuuttajataustaisille henkilöille niin yksilö- kuin ryhmämuotoisesti ja kulttuurien välisen kohtaamisen tulkkina työpaikalla. Ohjaustaitojen lisäksi koulutuksessa saa monipuolista tietoa työelämästä, suomen kielen oppimisen tukemisesta ja koulutusvaihtoehdoista.
- Vertaisryhmäohjauksessa vahvistetaan osallistujien työelämävalmiuksia ja suomen kielen taitoa. Osallistujat oppivat tunnistamaan omaa osaamistaan ja saavat tietoa työelämästä, kielen opiskelusta sekä koulutusmahdollisuuksista.
- Kulttuurien välisen vuorovaikutuksen ja selkoviestinnän henkilöstökoulutukset edistävät yhdenvertaisuutta ja työhyvinvointia työpaikoilla sekä antavat vinkkejä suomen kielen oppimisen tukemiseen työpaikalla.

Ote työhön -hankkeessa on koulutettu vertaisryhmien ohjaajiksi jo työelämässä mukana olevia maahanmuuttaja- ja suomalaistaustaisia ihmisiä, joita kiinnostaa ohjaustyö maahanmuuttaneiden parissa.

Hankkeessa koulutettuja vertaisryhmien ohjaajia kutsutaan työelämäohjaajiksi. He ovat ohjanneet tietopohjaisia vertaisryhmiä pitkään pois työelämästä olleille maahanmuuttajataustaisille henkilöille. Näissä vertaisryhmissä osallistujat ovat saaneet tietoa työelämästä yleensä, työnhausta ja ammasteista Suomessa.

Lisäksi työyhteisöille on tarjottu kulttuurien välisen vuorovaikutuksen henkilöstökoulutuksia tukemaan kulttuurien välistä vuorovaikutusta ja moninaisuuden ymmärrystä työpaikalla ja lisäämään siten työelämän vastaanottavuutta. Koulutus on räätälöity kunkin työnantajaorganisaation tarpeiden mukaan.

Vinkkejä koulutusten ja ryhmien suunnitteluun ja toteutukseen saat tästä oppaasta sekä oppaan lisämateriaalista verkkosivulta:
www.otetyohon.fi.



Miten eri tahot hyötyvät Tuella tavoitteesta totta-mallin toiminnoista?

TYÖYHTEISÖ: Työpaikalla kulttuurien välistä vuorovaikutusta ja moninaisuuden ymmärrystä voidaan lisätä kouluttamalla työntekijöiden joukosta työelämäohjaajia, joilla on kulttuuri-sensitiivinen lähestymistapa ohjaukseen. Työelämäohjaajan tuella työyhteisöön perehtyminen on sujuvampaa. Työelämäohjaaja osaa huomioida maahanmuuttajataustaisten henkilöiden erityistarpeita liittyen suomen kielen oppimiseen, kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen sekä työpaikan pelisääntöihin.

On koko työyhteisön sekä työnantajan etu, että työpaikalla on osaava työelämäohjaaja, jonka työtehtäviin maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttäminen kuuluu. Työelämäohjaaja tutustuttaa paitsi työn käytäntöihin niin myös työpaikkakulttuuriin ja tarvittaessa ohjaa heitä myös muissa arjen asioissa. Työntekijän kotoutumiseen panostaminen heti työsuhteen alussa hyödyttää ja sitouttaa sekä työntekijää että työnantajaa. Työelämäohjaajan koulutuksesta on hyötyä myös lähiesimiehen tai luottamusmiehen roolissa.

JÄRJESTÖ: Järjestöissä työelämäohjaaja voi toimia joko palkattuna tai vapaaehtoisena maahanmuuttaneiden ohjaajana työelämä-, työnhaku- ja koulutusasioiden parissa. Monilla järjes-



töillä on paljon maahanmuuttaneille suunnattua ohjaus- ja neuvontatoimintaa. Ohjauksen ytimessä tulisi olla paitsi työ- ja koulutuspaikan hakeminen, myös suomalaisen työkulttuurin avaaminen.

OPPILAITOS: Oppilaitokset voivat tarjota työelämäohjaajakoulutusta orientoivana koulutuksena maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjaukseen.

Työelämäohjaajakoulutus



Mitä?

Työelämäohjaajakoulutus on osallistujalle maksuton koulutuskokonaisuus, joka tarjoaa välineet toimia työelämäohjaajana maahanmuuttajataustaisille henkilöille niin yksilö- kuin ryhmämuotoisesti. Ohjaustaitojen ja -menetelmien lisäksi tulevat työelämäohjaajat saavat ohjaamisensa tueksi monipuolista tietoa työelämästä, suomen kielen opiskelusta ja aikuiskoulutusmahdollisuuksista.

Työelämäohjaaja rohkaisee ja aktivoi maahanmuuttajataustaisia henkilöitä suomen kielen itseopiskeluun, oman osaamisen ja kiinnostuksen kohteiden tunnistamiseen sekä työ- tai koulu-

tuspaikan hakuun. Hän myös antaa tietoa työhausta, työkulttuurista ja esimerkiksi työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista Suomessa.

Kenelle?

Henkilöille, jotka ovat kiinnostuneet ohjaustyöstä maahanmuuttaneiden parissa esimerkiksi työpajoilla, järjestöissä tai oppilaitoksissa. Työnantaja voi lähettää koulutuksiin työntekijöitään, jotka haluavat perehtyä maahanmuuttajataustaisten ohjaamiseen syvemmin.

Miksi?

Tulevat työelämäohjaajat jakavat koulutuksessa omia kokemuksiaan työhausta, työelämästä ja suomalaisesta työkulttuurista sekä päivittävät omaa työelämäosaamistaan. Koulutukseen osallistuminen vahvistaa kokemusta omasta asiantuntijuudesta kotoutumisen, ohjaamisen ja työelämän kysymyksissä.

Koulutus voi antaa suuntaa työelämäohjaajan omalle ammatilliselle polulle tai ohjata mielekkään vapaaehtoistyön tekemiseen. Koulutuksessa opitut taidot sekä siitä myönnettävä todistus ja osaamismerkki osoittavat perehtyneisyyttä ja ovat hyödyksi esimerkiksi työelämässä tai koulutuksiin haettaessa.

Miten?

Koulutuksen organisointi

- Tee koulutuksesta riittävän intensiivinen, että ryhmäytymistä tapahtuu ja mielenkiinto pysyy yllä. Koulutuskertoja on hyvä olla sekä arki-iltaisin että viikonloppuisin. Ote työhön -hankkeessa koulutusta on toteutettu 25 tunnin kokonaisuutena, jossa osa tapaamiskerroista on ollut arki-iltaisin klo 17–20 ja osa lauantaisin klo 10–16.

Mieti koulutuksen toteutusta suunnitellessasi, paljonko haluat antaa aikaa kullekin teemalle. Mitä painotat eniten? Pyri pitämään tasapaino tietopuolisen osuuden ja menetelmäkoulutuksen välillä. Työelämäohjaajat tarvitsevat molempia.

- Haastattele työelämäohjaajakoulutukseen tulijat ennen koulutusta. Selvitä hakijan motivaatio, kielitaidon riittävyys, elämäntilanne ja soveltuvuus ryhmään sekä hänen mahdollisuutensa toteuttaa vertaisryhmäohjausta koulutuksen jälkeen. Samalla käy läpi ryhmän tarkoitus, hyöty ja ryhmän ohjaamisen arkitodellisuus ja tuo esiin, että kyseessä ei ole virallinen tutkintoon tms. johtava koulutus. Varmista, että koulutukseen tulija on ymmärtänyt oikein koulutuksen tavoitteet ja siitä saatavan hyödyn.

- Tue työelämäohjaajien keskinäistä vertaisuuden kokemusta ja verkostoitumista sekä koulutuksen aikana että sen jälkeen. Vertaisuuden muodostumiseen tarvitaan koulutuksen aikana dialogisuutta, luottamuksellista ja yhdenvertaista ilmapiiriä sekä jakamista, kuuntelemista ja toiminnallisuutta. Jos kouluttaja osoittaa toimin-

nallaan ja puheellaan, että kaikki ryhmässä ovat yhdenvertaisia ja lisäksi antaa tuleville työelämäohjaajille tilaa toimia koulutuksessa käsiteltävien teemojen asiantuntijoina, ollaan matkalla oikeaan suuntaan.

Tulevat työelämäohjaajat ja kouluttajat voivat oppia toisiltaan ja vaihtaa rooleja. Antamisen ja jakamisen kokemus vahvistaa työelämäohjaajien itseluottamusta ja kokemusasiantuntijaroolia jo ennen vertaisryhmien alkamista. Myös vertaisryhmien ohjaamisessa tarvittavaa dialogisuutta, kulttuurienvälistä ymmärrystä ja kulttuurisen sietiivisyyttä on tärkeää käsitellä koulutuksessa.

Koulutuksessa kannattaa tarkastella vertaisuuden muodostumista. Vertaisuuden kokemus ei ole ehto koulutuksen onnistumiselle, mutta koulutuksen aikana mahdollisesti muodostuvasta vertaisuudesta on tärkeä keskustella tulevien työelämäohjaajien kanssa, jotta kokemus olisi mahdollista siirtää myös osaksi vertaisryhmässä tapahtuvaa toimintaa.

Vertaisuutta voi tukea luomalla työelämäohjaajille omia ryhmiä (Facebook, Whatsapp ym.), joiden kautta voi pitää yhteyttä, kysyä neuvoa, sopia vertaisryhmien järjestelyistä tai kysyä sijaista sekä myös jakaa kiinnostavia tai hyödyllisiä vinkkejä, linkkejä ym.

- Ohjaustaitojen vahvistamiseksi suosittele työelämäohjaajille ohjaajakoulutuksen lisäksi täydentävää kurssia vertaisohjaamisesta. Esimerkiksi Suomen Pakolaisapu ry on jo pitkään järjestänyt viikonlopun mittaisia vertaisohjaajakursseja.



- Myönnä työelämäohjaajille osaamismerkkit (Open badge) sekä koulutuksesta että mahdollisesta ryhmän ohjaamisesta. Osaamismerkkit on tarkoitettu nonformaalin oppimisen ja osaamisen dokumentointiin ja niitä voi hyödyntää esimerkiksi työn tai koulutus-



paikan haussa. Osaamismerkkit myönnetään digitaalisina ja ne voi myös tulostaa. Niiden mukana tulevat myöntökriteerit sekä koulutuksen sisältökuvaus ja laajuus.

- Työelämäohjaajille on tärkeää tarjota mahdollisuus ohjaustyöstä nousevien kokemusten jakamiseen. Nimeä organisaatiostasi koordinaat-

tori, joka tukee työelämäohjaajien työskentelyä. Koordinaattori järjestää heille säännöllisiä ohjaajatapaamisia, tukee tarvittaessa ohjaajia heidän työssään ja huolehtii vertaisryhmien käytännön järjestelyissä yhdessä ohjaajien kanssa.

Ohjaajatapaamisissa voi käsitellä luottamuksellisesti kokemuksia vertaisryhmien ohjaamisesta, miettiä yhdessä ratkaisuehdotuksia haastaviin tilanteisiin sekä tarjota ohjaajille työnohjausta tai lisäkoulutusta esimerkiksi mentoroinnista, ohjausmenetelmistä tai toiminnallisista menetelmistä. Koordinaattorin kautta voi myös pyytää asiantuntijavieraita ryhmiin pitämään alustuksen jostakin teemasta.

Koulutuksen sisältö ja menetelmät

Työelämäohjaajakoulutuksen sisältö on työ-elämälähtöistä. Koulutuksen aikana käsitellään vertaisryhmäohjaukseen tarpeellisia perustietoja seuraavista aiheista

- vertaisryhmän ohjaus
- työnhaun eri muodot
- suomen kielen itseopiskelumahdollisuudet
- suomalaisen työelämän pelisäännöt
- ammattiyhdistystoiminta
- työelämävetoiset ammattialat
- viranomaisasiointi verkossa

Koulutuksessa luodaan katsaus näihin teemoihin sekä niihin liittyviin luotettaviin lähteisiin, joista tulevat työelämäohjaajat voivat itse opiskella kutakin teemaa tarkemmin ja jakaa koulutuksessa esiteltyjä linkkejä ja verkkomateriaaleja vertaisryhmän osallistujien tarpeiden mukaan.

Koulutukseen liittyviä pelisääntöjä on hyvä käydä yhdessä läpi, sillä näin voidaan varmistaa, että

kaikkien ääni tulee kuuluville. Tavoitteena on dialogisuus, jolloin opitaan kuuntelemaan muita, keskustelemaan rauhallisesti, oppimaan muilta ja kunnioittamaan muiden näkemyksiä.

Erilaisia vertaisryhmäohjaukseen soveltuvia menetelmiä harjoitellaan koulutussisältöjen kanssa samanaikaisesti. Ryhmän ohjaamista on hyvä harjoitella jo koulutuksen aikana.

Koulutus kannattaa suunnitella tulevien vertaisryhmien osallistujien taustat huomioiden. Jos kyseessä on oman työyhteisön työntekijät, koulutuksen sisällöt painottuvat työyhteisön toimintatapojen sekä kyseisen ammattialan käytänteisiin. Jos taas osallistujat ovat työelämän ulkopuolella, sisällöt painottuvat työllistymis- ja kouluttautumismahdollisuuksiin. Myös suomen kielen taidon ylläpitämistä ja kohentamista on tärkeää tukea sekä kannustaa vapaaehtoistyön ja harrastusten pariin. Vertaisryhmän tavoitteena voi olla myös henkilökoh-taisen työllistymis- tai koulutuspolun suunnitteleminen tai tarkentaminen työelämäohjaajien tukemana.

Koulutussisältöjen tarkemmat kuvaukset

Vertaisryhmän ohjaaminen

Koulutuksen alussa kannattaa määritellä, mitä vertaisuudella tarkoitetaan ja mikä vertaisryhmän tavoite on. Lisäksi on hyvä käsitellä vertaisryhmän ohjaamisen perusteita ja periaatteita. Vertainen on henkilö, jolla on samanlainen elämäntilanne tai samanlaisia kokemuksia kuin toisella. Kun vertaiset puhuvat kokemuksistaan ja jakavat niitä, kyse on vertaistuesta. Ryhmä-

toiminnassa on tarkoitus saada tukea ja antaa sitä toisille. Tämä mahdollistaa osallistujien voimaantumisen, mikä voi kohentaa heidän osallisuuttaan ja aktivoitumistaan esim. työllisyyteen johtaviin polkuihin.

Suomen Pakolaisapu ry. on Suomen johtavia asiantuntijaorganisaatioita vertaisryhmätöinnin järjestämisessä. Pakolaisavusta voi tilata myös "Vertaisryhmätöinnin opas maahanmuuttajatyöhön" - oppaan, josta saa perustiedot vertaisryhmätöinnistä, vertaisohjaamisesta sekä eri menetelmistä (www.pakolaisapu.fi).

Menetelmäesimerkkejä:

Ryhmässä voidaan keskustella, millainen ryhmän jäsen kukin itse kokee olevansa ja millaisia ryhmässä toimimisen kokemuksia itsellä on. Ryhmärooleja voidaan käydä läpi Pakolaisavun oppaan esimerkkiympyrän avulla: Mitkä roolit ovat sinulle tuttuja ja mitkä vaikeita? Löydät myös muuta ryhmädynamiikkaan liittyvää materiaalia ja harjoituksia Pakolaisavun oppaasta ja tämän oppaan lisämateriaalista.

Kulttuurienvälinen vuorovaikutus

Koulutuksessa keskustellaan ryhmän kanssa siitä, mitä kulttuuri on ja miten se vaikuttaa toimintaamme arjessa ja työelämässä: Miten kulttuurien erilaiset ulottuvuudet (esim. valtaetäisyys, yksilöllisyys vs. yhteisöllisyys ja aikakäsitys) vaikuttavat vuorovaikutukseen työpaikalla. Käydään myös läpi suomalaisen työkulttuurin tyypillisiä piirteitä. Tulevia työelämäohjaajia kannustetaan kertomaan omia kokemuksiaan ja oivalluksiaan suomalaisesta työkulttuurista.



Menetelmäesimerkkejä:

Tulevat työelämäohjaajat jakavat kokemuksiinsa ensin pareittain tai pienissä ryhmissä. Sen jälkeen he valitsevat ne kokemukset, jotka he haluavat jakaa muiden kanssa. Keskustellaan yhdessä kokemuksista ja niiden seurauksista tai erilaisista ratkaisuista.

Suomen kielen itseopiskelu ja oppimisen tukeminen ryhmässä

Työelämäohjaajat tukevat vertaisryhmien osallistujien suomen kielen ylläpitämistä ja itseopiskelua. Ohjaajat perehtyvät eri itseopiskelumahdollisuuksiin ja materiaaleihin voidakseen suositella niitä osallistujille. Myös erilaisia paikkakunnalla sijaitsevia kohtauspaikkoja ja niiden tarjoamia suomen kielen kursseja ja keskusteluryhmiä sekä muuta harrastustoimintaa on hyvä suositella. Tämä on huomioitava erityisesti, kun ohjattavana on työelämän ulkopuolella oleva vertaisryhmä.

Työelämätietoa

Työelämäohjaajien koulutuksessa tulee antaa ajantasaista tietoa suomalaisesta työelämästä ja käydä läpi työelämän pelisäännöt sekä ammatillinen järjestäytyminen ja sen vaihtoehdot. Esim. monilla ammattiliitoilla on verkossa saatavana ajantasaista materiaaleja, joita voidaan käsitellä koulutuksen aikana.

Menetelmäesimerkkejä:

- Käydään yhdessä läpi valmiita työelämän case-tapauksia, joita työelämäohjaaja voi työssään kohdata (ks. oppaan lisämateriaali).
- Jokainen tuleva työelämäohjaaja ottaa tehtäväkseen etsiä ammattiliiton, jonka toimintaan hän tutustuu sen verkkosivujen kautta. Tavoitteena on hakea esim. perustietoa jäseneksi liittymisestä, jäsenmaksuista, eduista, kyseessä olevan ammattialan ajankohtaisista asioista sekä siitä, onko sivustolla omia materiaaleja maahanmuuttaneille. Sen jälkeen työelämäohjaajat esittelevät tärkeimpinä pitämänsä asiat muille. Esittelyaika on hyvä rajoittaa esim. 10–15 minuuttiin per henkilö.

Työnhaku

Työelämäohjaajan on tärkeää osata ohjata vertaisryhmien osallistujia työpaikkojen etsimiseen, työnhakuun ja työhaastatteluun valmistautumiseen. Työhakemuksen ja CV:n laatimiseen liittyvää materiaalia on verkossa runsaasti tarjolla. Hyviä vinkkejä ja malleja saa myös suomen kielen itseopiskelumateriaaleista. Kannattaa käsitellä myös LinkedInin ja muun sosiaalisen median tarjoamia työnhakumahdollisuuksia.

Menetelmäesimerkkejä: Tulevat työelämäohjaajat etsivät erityyppisiä CV- ja työhakemusmalleja (ks. oppaan lisämateriaali) sekä video-CV:itä. Käydään yhdessä läpi tärkeimmät kohdat, mitkä työnhakudokumentteihin on sisällytettävä sekä keskustellaan omista työnhakukokemuksista ja hyödynnetään niitä.

Erilaiset polut työhön

Tulevien työelämäohjaajien tulee olla tietoisia erilaisista poluista työelämään. TE-palvelujen sivuilta löytyvät ajantasaiset materiaalit eri mahdollisuuksista, mm. työkokeilu, koulutuskokeilu, palkkatukityö, oppisopimus, kevytyrittäjyys, osuuskuntayrittäjyys, oman yrityksen perustaminen. Työvoimahallinnon sivuston (www.mol.fi) lisäksi työtä voi löytää myös henkilöstöpalveluyritysten kautta.

Menetelmäesimerkkejä:

Tulevat työelämäohjaajat tutustuvat pareittain henkilöstövuokrayrityksiin ja tarjolla oleviin työpaikkoihin: Mitä aloja ne edustavat? Mitä työnhakijoilta vaaditaan? Miten työhakemus ja CV kirjoitetaan, millainen lomake yrityksen sivuilla on? Kun työelämäohjaajat tutustuvat itse näiden yritysten työnhaun käytänteisiin, heidän on helpompi ohjeistaa vertaisryhmien osallistujia etsimään työtä niiden kautta.

Katso lisää vinkkejä koulutussisältöihin ja ideoita menetelmiin tämän oppaan lisämateriaalista: www.otetyohon.fi.

Vertaisryhmät

Mitä?

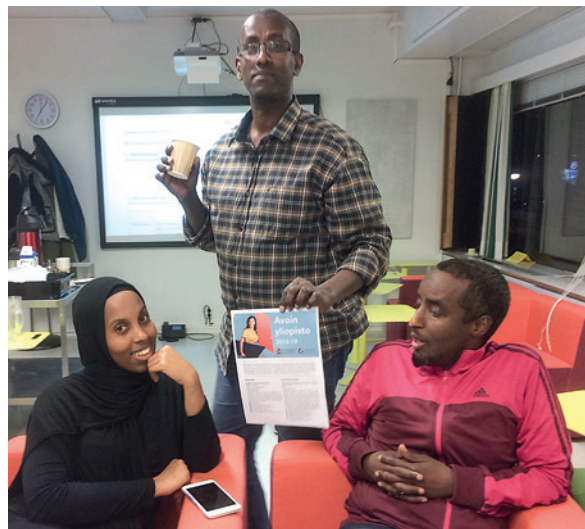
Vertaisryhmät ovat matalan kynnyksen ryhmiä, joissa vahvistetaan maahanmuuttajataustaisten osallistujien työelämävalmiuksia ja suomen kielen taitoa. Ryhmässä osallistujat oppivat tunnistaamaan omaa osaamistaan ja saavat kattavasti tietoa työelämästä, suomen kielen opiskelusta sekä koulutusmahdollisuuksista. Vertaisryhmiä ohjaavat työelämäohjaajat, joilla on kokemusta suomalaisesta työelämästä. Vertaisryhmissä käsiteltäviä teemoja ovat työllistymismahdollisuudet eri ammattialoille, työpaikkojen arki ja vuorovaikutus, oikeudet ja velvollisuudet työelämässä ja työnhaku. Vertaisryhmät voivat myös keskittyä tiettyihin ammattialoihin ja niitä voidaan yhdistää työpajatoimintaan, ammatilliseen opiskeluun tai työkokeiluun.

Kenelle?

Maahanmuuttajataustaisille henkilöille, jotka tarvitsevat ohjausta oman työllistymisensä tueksi sekä tietoa työelämästä ja koulutuksesta.

Miksi?

Vertaisryhmissä yhdistyy ryhmässä oppiminen ja mahdollisuus yksilölliseen ohjaukseen. Ryhmissä osallistujat saavat ajantasaista tietoa työelämästä ja koulutusmahdollisuuksista, ja muilta kuulut rohkaisevat tarinat lisäävät heidän uskoaan omaan onnistumiseensa. Lisäksi vertaisryhmissä mahdollistuu verkostoituminen muiden osallistujien, ryhmässä vierailevien asiantuntijoiden



ja työnantajien kanssa. Kun osallistujat saavat vaikuttaa ryhmän ohjelmaan ja toimintatapoihin sekä jakaa omia kokemuksiaan tasavertaisina muiden kanssa, ryhmä voi voimauttaa heitä ja vahvistaa heidän osallisuuttaan ja valmiuttaan työelämään.

Ryhmissä on kaksi ohjaajaa, joista ainakin toinen on maahanmuuttajataustainen. Yhdessä he voivat tarjota osallistujille työelämään liittyvän asiantuntemuksen lisäksi vertaistukea. Vertaisohjaajana toimiva työelämäohjaaja toimii myös kannustavana ja voimauttavana esimerkkinä kertomalla omasta polustaan työelämään. 5–8 hengen vertaisryhmä mahdollistaa myös yksilöllisten ohjaamisen osallistujan omien tavoitteiden ja kiinnostuksen kohteiden mukaan.

Miten?

Vertaisryhmien organisointi

- Räättälöi ryhmätoiminta osallistujien tarpeiden ja toiveiden mukaan, mutta pidä osallistujien oma polku ja työllistymistavoite toiminnan punaisena lankana.
- Suunnittele ryhmätoiminta mahdollisimman työelämälähtöisesti ja kutsu ryhmiin vierailulle osallistujia kiinnostavien ammattialojen edustajia.
- Ryhmäytymisen kannalta on tärkeää, että osallistujat ovat aktiivisesti mukana ryhmätoiminnan sisältöjen suunnittelussa työelämäohjaajien kanssa.
- Kartoita jo alkuhaastattelussa osallistujien tarpeet ja valmiudet, jotta ne olisivat ryhmän osallistujien kesken riittävän samansuuntaiset, mikä edistää vertaisuuskokemuksen muodostumista ryhmässä.
- Työelämäohjaajat ohjaavat vertaisryhmiä pareittain. Molemmilla ohjaajilla tulisi olla työelämäkokemusta Suomessa, jotta heillä on omakohtaista tarttumapintaa suomalaisen työelämään.
- Toimivin ohjaajapari on maahanmuuttaja-taustainen työelämäohjaaja ja kokeneempi ohjausalan ammattilainen, jotka voivat yhdessä tarjota osallistujille vertaistukea ja ammatillisia verkostoja.



- Ryhmän monikielisyys voi olla voimavara. Ryhmien yhteisenä kielenä on kuitenkin tarkoituksenmukaista pitää suomen kieli, koska se tukee osallistujia toimimaan ja osallistumaan suomeksi. Vaikka yhteinen kieli on suomi, omakielinen ohjaaja auttaa käsiteltävien asioiden ymmärtämistä.
- Ryhmään sitoutumista tukee osallistujille ennestään tuttu kokoontumispaikka.
- Räättälöi tapaamiskertojen määrä ja kesto ryhmän tarpeiden, kielitaidon ja aktiivisuuden mukaan, esimerkiksi 6–8 noin 2–4 tunnin pituista viikoittaista tapaamiskertaa. Mieti myös, mitkä kellonajat sopivat osallistujien elämäntilanteisiin parhaiten. Aihepiireistä ja lisämateriaaleista voi suunnitella joko lyhytkestoisia tai laajempia kokonaisuuksia.

Vertaisryhmien sisältö ja menetelmät

- Käytä toiminnallisia menetelmiä aiheiden käsittelyssä (esim. kuvakortit, visuaaliset harjoitukset, psykodraama).
- Käytä suomen kieltä kaikessa ryhmän toiminnassa. Tue suomen kielen oppimista kannustamalla niin itsenäiseen opiskeluun kuin erilaisiin ryhmiin tai toimintoihin osallistumiseen.
- Osallistava ryhmädynamiikka antaa tilaa osallistujien omalle kokemusasiantuntijuudelle, jolloin osallistujat eivät ole vain vastaanottavana osapuolena. Edistä tätä esimerkiksi tutustumisleikkien ja harjoitusten avulla, joissa osallistujat ja ohjaajat jakavat omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan tasavertaisina. Katso vinkkejä oppaan lisämateriaalista.
- Työnantajien edustajien vierailut ryhmässä mahdollistavat sen, että osallistujat saavat käytännönläheistä tietoa työn vaatimuksista ja kontakteja työelämään.

Menetelmäesimerkkejä:

- Etukäteen valituista teemoista laaditaan kuvakortit, joiden avulla osallistujat voivat ryhmän alussa yhdessä valita heitä eniten kiinnostavat teemat käsiteltäviksi. Näin osallistujat voivat vaikuttaa ryhmän sisältöihin ja sitoutuvat ryhmään paremmin.
- Visuaalisen materiaalin käyttö (esim. kuvakortit) helpottaa vaikeaan teemaan liittyvän sanaston oppimista ja asioiden ymmärtämistä (esim. työelämän oikeudet ja velvollisuudet).



- Osaamisen tunnistamisharjoitukset tekevät näkyväksi omia taitoja, joiden yhteyttä työelämään osallistuja ei välttämättä ole aiemmin ymmärtänyt. Yksi esimerkki on käsiharjoitus, jossa osallistujat piirtävät paperille oman kätensä ääriviivat ja sen jälkeen kirjoittavat joka sormen kohdalle jonkin asian, missä he kokevat olevansa hyviä. Sen jälkeen keskustellaan ryhmässä, miten näitä omia vahvuuksia voisi hyödyntää työelämässä.

Katso lisää esimerkkejä tämän oppaan lisämateriaalista: www.otetyohon.fi.



Henkilöstökoulutukset

Mitä?

Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen ja selkoviestinnän henkilöstökoulutukset ovat työpaikalla järjestettäviä koulutuskokonaisuuksia. Niissä osallistujat saavat ideoita, miten tukea suomen kielen oppimista selkoviestinnän keinoin ja edistää kulttuurienvälistä vuorovaikutusta ja yhdenvertaisuutta työpaikalla.

Osallistujat saavat tietoa ja käytännön taitoja maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämisen tueksi. Koulutuksissa tutustutaan kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa vaikuttaviin tekijöihin työpaikalla ja pohditaan, miten viestiä selkokielellä sekä suullisesti että kirjallisesti työpaikan arjessa. Koulutus herättelee osallistujia tiedostamaan suomalaisen työkulttuurin piirteitä.

Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen osuudessa on käsitelty mm. esimiehen ja työntekijän asemaa eri työkulttuureissa, viestintää, aikakäsitystä ja maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttämistä suomalaiseen työkulttuuriin. Selkoviestinnän osalta on käsitelty suullisten ja kirjallisten ohjeiden, viestien, perehdytysmateriaalien ja laajemminkin helpotetun työpaikan kielen merkitystä työntekijän osallistamisessa.

Kenelle?

Työnantajaorganisaatioille, jotka ovat kiinnostuneet kehittämään työntekijöidensä kulttuuri-sensitiivistä osaamista ja selkoviestintää sekä saamaan välineitä uusien työntekijöiden perehdyttämisen tueksi.

Miksi?

Henkilöstökoulutukset syventävät kulttuurienvälistä ymmärrystä työpaikoilla sekä lisäävät työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Selkokielen käyttö parantaa vuorovaikutusta työyhteisöissä ja helpottaa uusien työntekijöiden työtehtävien ymmärtämistä ja osallistumista työyhteisön toimintoihin laajemminkin.

Miten?

Koulutusten organisointi

- Kerää tietoa työnantajan ja työntekijöiden tarpeista sekä ennen koulutusta että sen jälkeen ja räätälöi koulutusta sen mukaan. Työntekijöille kannattaa toteuttaa ennakkokysely, joka tarkentaa työntekijöiden koulutustarpeita ja toimii samalla orientaationa koulutusta varten.
- Tutustu etukäteen työpaikan perehdytysmateriaaleihin. Se helpottaa selkoviestinnän koulutuksen suunnittelua.
- Koulutusta kannattaa tarjota työnantajille kokonaisuutena, joka sisältää alku- ja loppukyselyn sekä vähintään kaksi koulutuskertaa.
- Koulutus on hyvä toteuttaa siten, että jokaisella kerralla paikalla on samat osallistujat syvällisemmän oppimisen mahdollistamiseksi.
- Yhden koulutuskerran suositeltu pituus on 3–4 tuntia, ja se voi sisältää esimerkiksi työpaikan työhyvinvointi- tai henkilöstöpäivän ohjelmaan.

● Selvitä onko koulutukseen osallistuneille mahdollista järjestää n. 1–2 kk koulutuksen jälkeen palautekysely, jonka avulla saisi selville, onko koulutuksessa opituilla asioilla ollut vaikutusta työpaikkojen arkeen.

Koulutusten sisältö ja menetelmät

● Yhdistä koulutuskerroilla sekä teoriaa että käytäntöä. Teoriatieto kulttuurienvälisestä vuorovaikutuksesta ja selkoviestinnästä yhdistettynä käytännön harjoituksiin ja omiin kokemuksiin edistää oppimista ja syventää kulttuurienvälistä ymmärrystä.

● Osallistujien omien kokemusten jakaminen ja purkaminen rakentavasti on koulutuksessa tärkeää. Pidä koulutuksen näkökulma ratkaisukeisenä ja vältä vahvistamasta ongelmapuhetta. On tärkeää keskittyä siihen, mikä toimii hyvin ja miten mahdollisia haasteita voisi ratkaista.

● Työpajatyöskentelyssä käsitellään yhteisesti sitä, miten koulutuksessa saadut ideat siirretään työpaikan arkeen.

● Ryhmätyöskentelyssä samasta työyhteisöstä tulevien osallistujien sekoittaminen eri ryhmiin voi mahdollistaa uusien ideoiden syntymistä ja ajatustenvaihtoa. Työskentely oman työyhteisön jäsenen kanssa voi puolestaan syventää ymmärrystä oman työyhteisön toiminnasta ja kehitystarpeista.

● Käytä mahdollisuuksien mukaan selkokieliätyöpajassa hyödyksi työpaikkojen omaa perehdytysmateriaalia tai työssä tarvittavia materiaaleja (esim. ohjeet, säännöt, viestit sekä kirjallisina

että suullisina). Pyydä osallistujia pohtimaan, miten ne voisi ilmaista selkokielisesti.

● Kannusta selkokielen käyttämiseen omassa työssä niin suullisesti kuin kirjallisestikin.

Menetelmäesimerkkejä:

Learning cafe -tehtävässä pohditaan pienryhmissä esimerkiksi seuraavia aiheita:

- Mitkä asiat edistävät maahanmuuttajataustaisen työntekijän onnistunutta perehdyttämistä?
- Mitä on mielestänne tärkeää kertoa maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle suomalaisesta työkuulttuurista?
- Mitkä asiat olette kokeneet haasteellisiksi maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämisessä?

Loppukeskusteluun:

Miten koulutuksen aikana löydettyt hyvät ideat ja ratkaisut voidaan tuoda työpaikan arkeen? Miten jo käyttöön otetut hyvät käytännöt voidaan jakaa koko työyhteisölle?

Katso vinkit suomen kielen oppimisen tukemiseen ja selkoviestintään oppaan lisämateriaalista: www.otetyohon.fi.



Tämä opas on kirjoitettu Tuella tavoitteista totta -työelämäohjausmallin toimintojen toteuttamisen tueksi. Oppaan lisäksi Ote työhön -ESR-hanke (2017-2019) on tuottanut työelämäohjaajakoulutuksen toteuttamiseen hyödyllistä koulutusmateriaalia, ja koonnut käytännön vinkkejä vertaisryhmätoiminnan tukemiseen sekä suomen kielen itseopiskelun tukemiseen.

Lataa lisämateriaali käyttöösi verkko-osoitteesta: www.otetyohon.fi



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

