

Epämuodollisen osaamisen tunnistamista koskeva kartoitus

Arvosta osaamista – Maahan muuttaneiden naisten työllistymisen esteiden poistaminen -hanke

Sirkku Varjonen, Iida Virtanen ja Sarianne Sahervo

Kuntoutussäätiö

2025



Sisällys

Epämuodollisen osaamisen tunnistamista koskeva kartoitus	1
Johdanto.....	3
Mikä Arvosta osaamista -hanke on?.....	3
Epämuodollisen osaamisen tunnistamista koskeva kartoitus Arvosta osaamista - hankkeessa	3
Kuinka Suomeen muuttaneiden osaamista tunnistetaan aiempien selvitysten perusteella? ..	4
Arvosta osaamista -hankkeen kartoituksen aineistot.....	5
Kuulemistilaisuuudet	5
Työnantajahaastattelut.....	5
Verkkokysely sidosryhmille	6
Suomeen muuttaneiden naisten osaaminen, työllistymistä koskevat toiveet ja kokemukset ..	7
Naiset kertoivat monipuolisesta osaamisestaan	7
Työllistymistä toivotaan mutta siinä on useita haasteita.....	7
Naisten ajatuksia työllistymisen tukemisesta	8
Mitä epämuodollista osaamista työpaikoilla tarvitaan?	9
Työnantajien näkemykset epämuodollisen osaamisen tarpeesta.....	9
Kuinka epämuodollista osaamista tällä hetkellä tunnistetaan?	10
Sidosryhmien tuntemat menetelmät	10
Työnantajien käyttämät menetelmät	10
Miten Suomeen muuttaneiden epämuodollisen osaamisen tunnistamista voisi kehittää? ...	11
Epämuodollisen osaamisen tunnistamiseen liittyvät haasteet	11
Sidosryhmien näkemyksiä.....	11
Työnantajien näkemyksiä	12
Kehittämisideoita osaamisen tunnistamiseen	13
Sidosryhmät.....	13
Työnantajat	14
Kartoituksen keskeiset tulokset tiiviisti.....	15
Lähteet	15

Johdanto

Mikä Arvosta osaamista -hanke on?

Kaikilla on osaamista. Aina sitä ei vain osata nähdä. Arvosta osaamista – Maahan muuttaneiden naisten työllistymisen esteiden poistaminen -hankkeessa tunnistetaan ja vahvistetaan Suomeen muuttaneiden naisten osaamista ja edistetään heidän osallistumistaan työelämään. (Tästä eteenpäin tässä raportissa käytetään hankkeen lyhyttä nimeä Arvosta osaamista.) Hankkeessa madalletaan Euroopan Unionin ja Schengen-maiden ulkopuolelta muuttaneiden, haavoittuvassa asemassa olevien naisten työllistymisen esteitä ja luodaan uusia toimintamalleja työllistymisen avuksi. Haavoittuvuus voi perustua siihen, että ihmisellä on vain vähän tai ei lainkaan koulutusta, hän on luku- tai kirjoitustaidoton tai virallisten kotoutumispalvelujen ulkopuolella.

Hankkeessa on kolme keskeistä toimintamuotoa. Siinä kehitetään digitaalisiin osaamismerkkeihin perustuvia menetelmiä epämuodollisen (informaalin), arkisen osaamisen tunnistamiseksi. Osaamisen tunnistamista koskeva kartoitus, jonka tuloksista tämä raportti kertoo, on osa osaamismerkkien ja epämuodollisen osaamisen tunnistamisen menetelmien kehittämistyötä. Hankkeessa järjestetään myös perustaitotyöpajoja, joiden aiheina on digitaidot, matematiikka sekä työelämätietous. Jokaisessa pajassa on myös suomen kielen opetusta. Kolmanneksi hankkeeseen osallistuville naisille tarjotaan työvalmentajan tukea matkalla kohti työtä ja opiskelua.

Arvosta osaamista -hanke toimii pääkaupunkiseudulla ja Tampereella aikavälillä 1.3.2024 - 31.8.2026. Hanketta toteuttavat yhteistyössä Työväen Sivistysliitto sekä Kuntoutussäätiö. Järjestökumppaneina ovat mukana Nicehearts ry sekä Setlementti Tampere. Arvosta osaamista -hanke on EU:n Turvapaikka-, maahanmuutto- ja kotouttamisrahaston (AMIF) osarahoittama.

Epämuodollisen osaamisen tunnistamista koskeva kartoitus Arvosta osaamista -hankkeessa

Arvosta osaamista -hankkeessa kehitetään osaamismerkkejä ja pilotoidaan niitä osaamisen tunnistamisen työpajoissa, hankkeen kohderyhmään kuuluvien naisten kanssa. Kehittämistyön pohjana toimii epämuodollisen osaamisen tunnistamista koskeva kartoitus, jonka kulku ja tulokset on koottu tähän raporttiin. Raportissa kuvataan sitä, kuinka epämuodollista (informaalia) osaamista tällä hetkellä tunnistetaan ja mitä siihen kehitettävissä menetelmissä on syytä ottaa huomioon. Kartoitus perustuu kolmeen erilaiseen aineistoon: 1) kuulemistilaisuuksiin, joita järjestettiin hankkeen kohderyhmän naisille, eli naisille, joilla ei ole EU- tai Schengen-maiden kansalaisuutta, 2) verkkokyselyyn, joka oli kohdennettu tämän kohderyhmän parissa työskenteleville sidosryhmille ja 3) puhelinhaastatteluihin, joihin osallistui työnantajia, jotka työllistävät Euroopan ulkopuolelta muuttaneita työntekijöitä, joilla ei ole paljoa muodollista osaamista. Kartoituksen toteutti

Arvosta osaamista -hankkeen Kuntoutussäätiön tiimi: Sarianne Sahervo, Sirkku Varjonen ja Iida Virtanen. Sirkku Varjonen kokosi tulokset yhteen ja kirjoitti tämän raportin. Työryhmä kiittää lämpimästi kaikkia kartoitukseen osallistuneita.

Kuinka Suomeen muuttaneiden osaamista tunnistetaan aiempien selvitysten perusteella?

Hiljattain osaamisen tunnistamisen menetelmiin ja hyviin käytäntöihin on paneuduttu useilla tahoilla. Esimerkkinä voidaan mainita vaikkapa Demos Helsingin, Innolinkin ja Tieken yhteinen raportti (Rahikainen ym. 2024), jossa tarkasteltiin eri aloilla käytössä olevia työkaluja, menetelmiä ja käytäntöjä osaamisen tunnistamiseen työikäisille yleisesti sekä sitä, kuinka ihmisen omaa kykyä ymmärtää ja sanoittaa omaa osaamistaan voidaan vahvistaa ja minkälaista osaamisen tunnistamista Suomessa tulisi kehittää seuraavaksi.

Aiempien selvitysten perusteella Suomeen muuttaneiden osaamisen tunnistamisen välineinä ovat esimerkiksi haastattelut, asiakirjat, työssäoppimisjaksot, työkokeilut, näytöt, tehtäväkohtaiset kokeet ja kyselyt. Myös simulaatioita, osaamiskortteja ja digitaalisia osaamismerkkejä, portfolioita ja sertifikaatteja käytetään. (Shemeikka ym. 2021, 60.) Epämuodollisen osaamisen tunnistamisessa on haasteita ja sitä varten on kaivattu uusia malleja ja välineitä (Eskola ym. 2016; Pusa 2015; Teräs & Lasonen 2015; Shemeikka ym. 2021).

Sittemmin Työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamassa hankkeessa on kehitetty ja testattu osaamisen tunnistamisen mallia erityisesti työvoiman ulkopuolella oleville maahanmuuttajille. Tässä kokeilussa visuaalisten mallien, kuten kuvakorttien sekä monikielisen materiaalin käyttö todettiin toimivaksi. (Spring House Oy.) Myös Hyria on luonut maahanmuuttajille suunnatun [osaamisen tunnistamisen mallin](#), johon sisältyy useita työkaluja, kuten kuvakollaasien tekoa. Mallia käyttämällä asiakkaalle voidaan luoda myös osaamisprofiili.

Osaamismerkit ovat yksi osaamisen tunnistamisessa käytetty keino. Digitaaliset osaamismerkit ovat sähköisiä todisteita osaamisesta. Osaamismerkkien avulla voidaan tunnistaa ja tunnustaa osaamista, taitoja ja saavutuksia, joita karttuu mm. opiskelussa, työpaikoilla, harrastuksissa, projekteissa. Teknisesti osaamismerkki on kuva, joka sisältää metadattaa. Metadata kertoo merkin myöntäjästä, myöntämisaikajankohdasta ja merkin osaamistavoitteista ja arviointikriteereistä. (Perustietoa osaamismerkistä löytyy esimerkiksi [Oulun ammatillisen opettajakorkeakoulun eMateriaalit-sivustolta](#)).

Osaamismerkkejä voi luoda periaatteessa mikä tahansa taho ja niiden kirjo ja käyttö on varsin vaihtelevaa. Samaan aikaan ne näyttävät saavuttavan pikkuhiljaa yhä vankempaa asemaa myös koulutuksen kentän vakiintuneiden toimijoiden piirissä. Vapaan sivistystyön oppilaitoksilla on nykyään mahdollisuus tallentaa osaamismerkkien suoritustietoja Opetuksen ja koulutuksen valtakunnalliseen KOSKI-tietovarantoon. Kansallinen perustaitojen osaamismerkkikokonaisuus kattaa 6 perustaitojen teemaa ja sisältää 32 osaamismerkkiä,

joiden osaamistavoitteet ja arviointikriteerit opetushallitus on määritellyt. Teema-alueet ovat: oppimisen taidot, tekstitaidot, numero- ja taloustaidot, vuorovaikutus- ja työhyvinvointitaidot, digitaidot sekä kestävyysosaaminen. (Opetushallitus 2024.)

Arvosta osaamista -hankkeen kartoituksen aineistot

Arvosta osaamista -hankkeessa tehtyä kartoitusta varten järjestettiin kuulemistilaisuuksia ja tehtiin työnantajahaastatteluja ja verkkokysely sidosryhmille. Tämä aineistonkeruu kuvataan seuraavaksi lyhyesti.

Kuulemistilaisuudet

Järjestimme neljä kuulemistilaisuutta elo-lokakuussa 2024. Kaksi tilaisuutta pidettiin Tampereella Naistarin tiloissa, yksi Vantaalla ja yksi Espoossa, molemmat jälkimmäisistä Arvosta osaamista -hankkeen järjestökumppani Nicehearts ry:n tiloissa.

Kuulemistilaisuuksiin osallistui kaikkiaan 46 naista. Heistä lähes kaikki olivat muuttaneet Suomeen EU- ja Schengen-maiden ulkopuolelta ja heillä oli haasteita työllistymisessä. Tampereen tilaisuuksista ensimmäinen pidettiin selkosuomeksi ja siihen osallistui 17 naista. Toinen Tampereen tilaisuus pidettiin suomeksi ja somaliksi niin että paikalla oli somalin kielen tulkki. Tähän tilaisuuteen osallistui 9 naista. Vantaan tilaisuudessa oli järjestetty tulkkaus arabiaksi ja osallistujia oli 12. Espoossa kuulemistilaisuudessa oli paikalla 8 osallistujaa ja tilaisuudessa käytettiin suomen ja englannin kieltä. Lisäksi oli järjestetty tulkkaus dariksi ja arabiaksi. Arabian tulkkaukselle ei lopulta ollut tarvetta.

Kuulemistilaisuuksissa keskusteltiin laajasti osaamiseen ja työllistymiseen liittyvistä kysymyksistä. Keskustelut auttoivat hanketyöryhmää ymmärtämään paremmin niitä kokemuksia ja elämäntilanteita, joista käsin naiset työllistymistä pohtivat.

Kuulemistilaisuudet tarjosivat tietoa siitä, mitä seikkoja osaamisen tunnistamisen menetelmiä kehitettäessä tulisi huomioida.

Työnantajahaastattelut

Työnantajahaastattelut toteutettiin puhelimitse. Etsimme avoimista tietolähteistä työnantajia, joiden arvoimme toimivan aloilla, jotka työllistävät kohtalaisen paljon matalasti koulutettuja maahanmuuttajia. Työnantajille lähetettiin ensin sähköpostitse tietoa puhelinkyselystä, minkä jälkeen heitä tavoiteltiin puhelimitse. Suurin osa niistä työnantajista, jotka tavoitimme puhelimitse, suostui osallistumaan haastatteluun. Vastaajia oli kaikkiaan 43 henkilöä. Kysely toteutettiin 18.11.–17.12.2024 välisenä aikana. Haastattelujen kesto oli noin 10 minuuttia.

Vastaajista yli kolmannes työskenteli henkilöstövuokraus- ja rekrytointialalla, ja muita suuria toimialoja (vähintään 5 vastaajaa) olivat siivous- ja puhtaanapitoala, kierrätysala (esim. kierrätyskeskukset) ja hoivapalvelut (laajasti käsitettynä). Ks. taulukko 1.

Taulukko 1. Haastateltujen työnantajien edustamat ammattialat

Ammattialojen tilastointi on suuntaa-antava ja osa haastateltavista on sijoitettu kahteen tai useampaan alaan, koska yksiselitteinen luokittelu ei ollut mahdollista.

Ammattiala	Haastateltujen määrä
henkilöstövuokraus/rekrytointi	17
siivous/puhtaanapito	8
kierrätys	7
hoivapalvelut	5
päivähoito	4
logistiikka ja jakelu	2
kaupan ala	2
hotelli- ja ravintola-ala	1
muu	8

Haastatteluissa työnantajilta kysyttiin, minkä verran he saavat hakemuksia Euroopan ulkopuolelta tulleilta ihmisiltä, jolla on maahanmuuttotausta ja joilla ei välttämättä ole sellaista osaamista tai koulutusta, josta hänellä olisi todistus tai tutkinto. Lähes 40 prosenttia vastaajista arvioi, että heidän saamistaan hakemuksista korkeintaan kolmannes on tältä kohderyhmältä. 30 prosenttia vastaajista arvioi, että noin puolet heidän saamistaan hakemuksista on kohderyhmältä ja hieman pienempi osuus vastaajista arvioi, että yli puolet hakemuksista tulee tältä hakijaryhmältä.

Vaikka työhakemuksia tuli runsaasti matalasti koulutetuilta, Euroopan ulkopuolelta muuttaneilta työnhakijoilta, olivat ryhmään kuuluvat ihmiset työntekijöinä vähemmistössä vastaajien työpaikoilla. Vain runsas kymmenesosa työnantajavastaajista kertoi, että heidän työpaikkansa työntekijöistä vähintään puolet kuului tähän ryhmään.

Edellä kuvattujen taustatietojen lisäksi vastaajilta kysyttiin neljä kysymystä heidän työpaikoillaan vaadittavasta epämuodollisesta osaamisesta, osaamisen tunnistamisesta ja sen kehittämisestä. Vastaajien näkemyksiä näistä teemoista kuvataan tässä raportissa tuonnempana.

Verkkokysely sidosryhmille

Osana kartoitustamme toteutimme verkkokyselyn toimijoille, jotka työssään tai vapaaehtoisina tekevät töitä maahanmuuttajien työllistymisen tukemiseksi. Kysely koostui kaikkiaan viidestä kysymyksestä ja se oli auki 9.12.2024 ja 20.1.2025 välisenä aikana. Kyselyyn vastasi yhteensä 16 toimijaa. Heistä yli puolet työskenteli kolmannella sektorilla (esim. järjestössä, yhdistyksessä tai säätiössä). Oppilaitoksessa, julkisen sektorin työllistymispalveluissa, kotoutumispalveluissa tai muualla työskenteli kahdesta kolmeen vastaajaa kussakin. Vastaajan oli mahdollista valita useampi vastausvaihtoehto. Vastaajien edustamat toimialat on kuvattu taulukossa 2.

Taulukko 2. Sidosryhmille suunnattuun verkkokyselyyn vastanneiden edustamat toimialat.

Toimiala	Vastaajien määrä
3. sektori (esim. järjestö, yhdistys tai säätiö)	9
oppilaitos	3
kotoutumispalvelut (pl. työllistymispalvelut)	3
työllistymispalvelut (julkinen sektori)	2
muu	2

Suomeen muuttaneiden naisten osaaminen, työllistymistä koskevat toiveet ja kokemukset

Naiset kertoivat monipuolisesta osaamisestaan

Kuulemistilaisuuksiin osallistuneet naiset kertoivat osaavansa puutarhatöitä, lastenhoitoa, ruuanlaittoa ja leivontaa, siivousta, ompelua, valokuvausta, matematiikkaa, musiikkia, ompelutaitoa ja monia muita kädentaitoja. Lisäksi he kertoivat usein kokemuksestaan, jota heille oli kertynyt muiden auttamisesta ja ihmisten kohtaamisesta. Heillä oli työkokemusta opettajan työstä, siivousalalta, myynnin alalta, henkilökohtaisena avustajana ja vartijana toimimisesta, rakennustöistä, tanssin opetuksesta, hoiva-avustajana toimimisesta, laboratorioalalta, IT-alalta ja ravintola-alalta. Lähtömaasta kertyneestä työkokemuksesta mainittiin sairaanhoitajan työ, maatalous-, siivous- ja lastenhoitotyöt.

Työllistymistä toivotaan mutta siinä on useita haasteita

Lähes poikkeuksetta kuulemistilaisuuksiin osallistuneet naiset toivoivat työllistyvänsä, joko heti tai pidemmällä aikavälillä. Monille oli myös kertynyt kokemusta töiden hakemisesta. Naisilla oli myös aiempaa kokemusta työelämästä, mutta useimmilla sitä oli kuitenkin niukasti etenkin Suomesta.

Osallistujat kertoivat haaveilevansa muun muassa hoitoalalla, sosiaalityössä tai päivähoidossa toimimisesta sekä yrittäjänä kaupan alalla tai kampaajana työskentelystä. Töiden saamiseen tai jatkumiseen liittyi kuitenkin monenlaisia esteitä. Osalla oli huonoja kokemuksia työllisyyspalveluista tai he kokivat muutoin, että eivät saaneet kaipaamaansa apua työllistymiseen.

Puutteet suomen kielen taidossa oli kaikkein merkittävin ja useimmin mainittu este työllistymiselle. Osa naisista kaipasi omakielisiä palveluita työllistymisen tueksi. Heikko suomen kielen taito tuotti vaikeuksia opiskelussa ja työharjoittelussa pärjäämisessä. Se vaikeutti myös omasta osaamisesta kertomista ja oli merkittävä este työpaikan saamiselle.

Joskus suomen kielen taito näyttäytyi työnantajan taholta tulevana perusteettomanakin vaatimuksena, jota työnantajat painottivat naisten näkökulmasta kohtuuttoman paljon. Toisinaan naiset olivat itse käytännössä kokeneet, että heillä ei ollut riittävää suomen taitoa pärjätäkseen työelämässä esimerkiksi siivousalalla.

Kielen opiskelussa taas haasteena mainittiin mm. puhekielen ja kirjakielen erot, pitkät jonot kursseille ja se, että samalla kielikurssilla oli kovin monen tasoisia suomen puhujia. Naiset toivoivat kursseja myös alkeistasoa pidemmälle ehtineille suomen oppijoille sekä keskustelumahdollisuuksia, joissa käyttää opittua suomen kieltä.

Kielitaidon ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisenkaan ei aina nähty riittävän. Eräs kuulemistilaisuuteen osallistunut esimerkiksi kuvaili, kuinka tärkeää työssä on tuntee suomalaista kulttuuria, jotta esimerkiksi hoiva-alan työssä pystyy keskustelemaan asiakkaiden kanssa.

Kuulemistilaisuuksiin osallistui myös naisia, joilla oli vaikeuksia lukemisessa ja kirjoittamisessa ja joiden pärjääminen ammatillisten opintojen tenteissä oli tästä syystä hankalaa. Oppimisvaikeuksistaikin kerrottiin opinnoissa ja työllistymisessä etenemisen esteenä.

Useita kertoja kuulemistilaisuuksiin osallistuneet naiset myös kertoivat ongelmista opettajien ja opinto-ohjaajien asenteissa. Naiset kokivat, että heitä työnnetään lähihoitajiksi ja siivoajiksi silloinkin, kun heidän itsensä toiveena olisi vaativampi työ. Eräs nainen kertoi myös siitä, että hänen Suomessa syntyneet lapsensakin joutuvat kohtaamaan samoja asenteita ja heitä ohjataan perusteetta matalan koulutustason tehtäviin.

Pienten lasten ja vuorotyön yhteensovittaminen oli joillekin työllistymisen konkreettinen este. Alasta riippuen myös ajokortin puute saattoi muodostua työllistymisen esteeksi. Haasteet terveydentilassa oli myös esteenä työllistymiselle joidenkin naisten kohdalla. Jotkut kokivat niiden ratkomisen hankalaksi siksi että heillä ei ollut riittävästi tietoa siitä, mistä he voisivat saada apua.

Hankalaksi koettiin myös erilaiset harjoittelut silloin kun ne eivät tarjonneet reittiä varsinaiseen työpaikkaan. Eräs osallistuja kertoi, ettei ollut saanut harjoittelusta todistusta, vaikka oli sellaista kaivannut. Toinen osallistuja oli ollut pitkään kuntouttavassa työtoiminnassa mutta oli harmikseen joutunut lopettamaan sen terveyssyistä.

Naisten ajatuksia työllistymisen tukemisesta

Vaikka suomen kielen oppimista pidettiin tärkeänä, osa naisista toivoi, että heillä olisi mahdollisuus tehdä töitä myös ilman sujuvaa suomen taitoa. Työllistyminen itsessään koettiin tärkeänä ja muutamat naisista ehdottivat, että jos joku vain näyttäisi heille, mitä pitäisi tehdä, he voisivat noudattaa esimerkkiä ja pärjätä yksinkertaisissa työtehtävissä kielitaidon haasteista huolimatta. Osa naisista toivoi mahdollisuutta osa-aikatyöhön.

Toiset kaipasivat mahdollisuutta selvittää laajemmin omaa tilannetta ja tulevaisuuden näkemyksiä. Ongelmaksi oli muodostunut esimerkiksi se, että he eivät tienneet, mikä olisi heille sopiva ala, jolle suuntautua tai mitä he voisivat tehdä työllistymisen onnistumiseksi ja siksi he kaipasivat ammatinvalinnan ohjausta tai yleisesittelyä erilaisista ammattivaihtoehdoista.

Työharjoittelupaikan tai oppisopimuspaikan löytämiseen kaivattiin myös tukea. Lisäksi naiset painottivat, että omaa osaamista koskevan todistuksen saaminen työharjoittelusta olisi tärkeää. He myös toivoivat, että harjoittelu voisi toimia reittinä työllistymiseen.

Työpaikalla he toivoivat mahdollisuutta saada tukea vaikeisiin asioihin. Tulkintamme mukaan myös työtehtävien räätälöintiä tarpeen mukaan toivottiin, esimerkkinä siivoustyö, joka erään kuulemistilaisuuteen osallistuneen mukaan sujui muutoin oikein hyvin, mutta työhön liittyvä kirjaaminen tuotti hankaluuksia ja osallistuja toivoi saavansa siihen apua.

Mitä epämuodollista osaamista työpaikoilla tarvitaan?

Työnantajien näkemykset epämuodollisen osaamisen tarpeesta

Haastatelluilta työnantajilta tiedusteltiin tärkeimpiä arkisia, ei tutkintoihin perustuvia taitoja ja osaamista, joita heidän alansa työtehtävissä tarvitaan. Yksittäisiä vastauksia (mainintoja taidoista ja osaamisen muodoista) oli kaikkiaan 118, jotka sitten luokiteltiin pääkategorioihin.

Kielitaito mainittiin tarvittavana epämuodollisena osaamisen muotona kaikkein useimmin. Kaikkiaan 25 haastatellusta 43 työnantajasta mainitsi tämän osaamisen. Usein vastaajat myös täsmenivät sitä, minkä tasoinen kielitaito on tarpeen ja mistä syistä se on tarpeen. Vuorovaikutustaidot, asenteet, oma-aloitteisuus ja kyky itsenäiseen työhön olivat seuraavaksi useimmin mainittuja taitoja tai osaamisen muotoja. Tarkkuus, täsmällisyys ja huolellisuus sekä suomalaisen (työ)kulttuurin ja työelämän tuntemus koettiin myös keskeisinä arkisen osaamisen muotoina. Näiden jälkeen yleisyysjärjestyksessä eniten mainintoja saivat fyysinen kunto, kyky noudattaa annettuja ohjeita ja ”maalaisjärki”. Kaikki yleisimmät epämuodollisen osaamisen teemat on esitetty taulukossa 3.

Taulukko 3. Työnantajien edustamilla aloilla tarvittava epämuodollinen osaaminen teemoittain. Vastaajia yhteensä 43.

Epämuodollisen osaamisen teema	Mainintojen määrä	Osuus työnantajista, jotka mainitsivat osaamisen%
Kielitaito	25	58 %
Yhteistyötaidot, vuorovaikutustaidot	15	35 %
Asenteet (mukaan lukien motivaatio)	14	33 %
Oma-aloitteisuus, kyky itsenäiseen työhön, ongelmanratkaisutaito	13	30 %
Tarkkuus, täsmällisyys, huolellisuus	9	21 %
Suomalaisen työelämän / (työ)kulttuurin tuntemus	8	19 %
Fyysinen kunto	6	14 %
Kyky noudattaa annettuja ohjeita	5	12 %
Maalaisjärki	5	12 %
Asiakaspalvelu-/myyntiosaaminen	4	9 %
IT-taidot	3	7 %
Kädentaidot/sorinäppäryys	2	5 %
Paineensietokyky	1	2 %
Muu	11	26 %

Kuinka epämuodollista osaamista tällä hetkellä tunnistetaan?

Sidosryhmien tuntemat menetelmät

Sidosryhmäkyselyn vastaajia pyydettiin kertomaan heidän tuntemistaan osaamisen tunnistamisen menetelmistä (kuten testeistä, haastattelumenetelmistä tai toimintamalleista), jotka soveltuvat Suomeen muuttaneille. Vastauksissa mainittiin useita erilaisia lähestymistapoja tai menetelmiä, kuten laaja haastattelu, kuva- ja videoavusteiset menetelmät, työkokeilu / -harjoittelu, näyttökokeet, oppisopimus ja ammattialakohtainen mentorointi. Myös erityisiä nimettyjä menetelmiä tai apuvälineitä mainittiin. Näitä olivat kykyviisari, KieliHOPS, Kielenoppimisen portaat, Education road ja Auroras-toiminta (auroras.fi).

Työnantajien käyttämät menetelmät

Työnantajilta tiedusteltiin, kuinka he kartoittavat työnhakijoiden arkista, epämuodollista osaamista. Haastatelluista työnantajista valtaosa (38 työnantajaa 43:stä) käytti haastattelua. Kolmannes vastaajista tukeutui kirjalliseen kuvaukseen, viitaten yleensä työhakemukseen.

Suosituksiin, mukaan lukien entisen työnantajan kuulemiseen hakijan luvalla, tukeutui myös usea työnantaja. Soveltuvuustehtäviä tai näyttökoetta käytti joka seitsemäs työnantaja. Yhtä moni mainitsi pidempiaikaista rekrytointia edeltävän työkoekulun, lyhyemmän työsopimuksen tai oppisopimuksen käyttämisen keinona epämuodollisen osaamisen kartoittamiseen. Lisäksi kourallinen työnantajia totesi osaamisen selviävän käytännössä töitä tekemällä. Tällöin he mainitsivat usein koeajan soveltuvan hyvin asian selvittämiseen. Työpaikoilla työnhakijoiden epämuodollisen osaamisen kartoittamiseen käytetyt keinot on koottu taulukkoon 4.

Taulukko 4 Työnhakijoiden epämuodollisen osaamisen kartoittamisen keinot työpaikoilla

Kartoittamisen keino	Mainintojen määrä
Haastattelu	38
Hakijan kirjallinen kuvaus (tyypillisesti työhakemus)	14
Suosittelijat	7
Soveltuvuustehtävät tai näyttökoe	6
Työkoekelu, lyhyt sopimus tai oppisopimus	6
Yhteistyökumppanit (oppilaitos, osaamiskeskus, työllisyyspalvelut, työhönvalmentaja)	3
”Käytäntö osoittaa”	3
Muu	3

Miten Suomeen muuttaneiden epämuodollisen osaamisen tunnistamista voisi kehittää?

Epämuodollisen osaamisen tunnistamiseen liittyvät haasteet

Sidosryhmien näkemyksiä

Sidosryhmäkyselyyn osallistuneilta tiedusteltiin, minkälaisia haasteita Suomeen muuttaneiden epämuodollisen osaamisen tunnistamiseen heidän mielestään liittyy. Lähes kaikki vastaajaa (yhteensä 15 osallistujaa kaikkiaan 16:sta) vastasi tähän kysymykseen.

Osaamisen tunnistamisen haasteita paikannettiin yhtäältä työnhakijaan, joka elää vieraassa kulttuuriympäristössä, kuten seuraavat sitaattit kuvaavat:

”Osaamisen tunnistaminen suomalaisia työnantajia hyödyttävällä tavalla edellyttää paljon taustatietoa suomalaisesta yhteiskunnasta, työn hakemisesta täällä sekä työkulttuurista Suomessa.”

”On siis vaikeaa ylipäänsä tunnistaa ja sanoittaa itselle arkinen taito/osaaminen. Ja tehdä se vielä vieraalla kielellä ja vieraassa kulttuurissa.”

Toisaalta osaamisen tunnistamisen haasteita paikannettiin vastaanottavaan yhteiskuntaan ja suomalaisten asenteisiin:

”Suomalaiset eivät ymmärrettävästi osaa hahmottaa ulkomailla suoritettuja opintoja osaamista.”

”Ihminen voidaan nähdä ”vain” muualta muuttaneena, vaikka jokaisella on varmasti taustallaan paljon erilaista osaamista, myös suomalaisen kulttuurin rikastamisen kannalta”

Osa vastaajista puolestaan näki haasteiden liittyvän molempiin osapuoliin tai heidän välilleen:

”Suomessa painotetaan todella voimakkaasti todistuksia ja dokumentteja, joten ihmisillä on usein sellainen käsitys, ettei hänen aikaisemmalla osaamisellaan ole mitään merkitystä, jos siitä ei ole olemassa jotain todistusta. Asteiden muuttaminen on haastavaa molemmiin puolin”

”kielimuuri, taitojen vaikea mitattavuus, kulttuurierot”

Työnantajien näkemyksiä

Myös haastelluilta työnantajilta kysyttiin epämuodollisen osaamisen tunnistamiseen liittyvistä haasteista. Tähän kysymykseen vastasi 41 työnantajaa.

Työnantajien näkemykset olivat moninaisia. Osa ei kokenut haasteita lainkaan, osa paikansi haasteeksi sen, että hakija ei osaa kertoa osaamisestaan esimerkiksi heikon kielitaidon vuoksi, tai koska hän ei itse tunnista osaamistaan tai oivalla, että esimerkiksi harrastuksista kertynyt kokemus tai ulkomailta saatu kokemus voi olla relevanttia.

”Hakijat osaavat harmillisen harvoin kertoa harrastuksista, vapaaehtoistyöstä tai muusta hyödyllisestä taustasta. On sanoittamisen haaste. (...) Olen huomannut, että monissa kulttuureissa työnhaku on hyvin erilaista, mikä vaikuttaa myös.

Moni ajattelee, että vain Suomi-kokemus kiinnostaisi työnantajaa, mutta se ei pidä paikkansa. Muustakin, esim. lähtömaasta kertyneestä kokemuksesta voisi olla apua ja sen kertominen kannattaa, vaikka työkokemus ei sellaisenaan olisi hyödynnettävissä (...). Taustasta olisi tärkeä tietää. Pitäisi rohkeammin laittaa tietoa omista taustoista. Sen ei myöskään välttämättä tarvitse olla vain työ- ja kouluasiaa, vaikka se onkin tärkeää.”

Kuten ylläkin käy ilmi, työnantajat arvioivat myös kulttuurierojen vaikuttavan realistisen kuvan välittämistä osaamisesta. Osa työnantajista koki lisäksi haasteena todistusten tai suositusten puutteen tai sen, että haastattelun keinoin todellinen osaaminen ei välttämättä selviä ja hakijan antama kuva osaamisesta voi olla yläkanttiin ja siihen voi olla vaikea luottaa.

Kehittämisideoita osaamisen tunnistamiseen

Sidosryhmät

Sidosryhmäkyselyyn osallistuneilta kysyttiin, kuinka Suomeen muuttaneiden epämuodollisen osaamisen tunnistamista voisi kehittää. Vastauksissa haastattelumallien ja toiminnallisten menetelmien kehittäminen mainittiin kumpikin useissa vastauksissa. Seuraavassa vastauksessa mainitaan molemmat:

”Olisi hienoa, jos kehitettäisiin esimerkiksi haastattelumalli, joka keskittyisi näiden asioiden kartoittamiseen ja esiin kaivamiseen. Siitä voisi olla paljon hyötyä monenlaisissa tilanteissa niin julkisissa palveluissa kuin kolmannella sektorillakin. Itseäni kiinnostaisi myös toiminnallisten menetelmien kehittäminen kielimuurin ylittämiseksi, esimerkiksi erilaisten harjoitusten ja vaikkapa kuvallisten apuvälineiden avulla oman osaamisen tuominen ilmi voisi olla kiinnostavaa.”

Myös vertaistuen ja -oppimisen mahdollisuuksien käyttöä osaamisen tunnistamisen tueksi ideoitin:

”Esim. te-palveluiden osana voisi kokeilla palvelua, jossa maahan aiemmin tulleet ja omia erityyppisiä osaamisiaan hyödyntäneet kouluttaisivat uusia tulijoita, jolloin saataisiin omakohtaisesta kokemuksesta lähtevää tukea osaamisen tunnistamiseen.”

Muita kehittämis ehdotuksia olivat tulkin käyttäminen, ajan tarjoaminen yksilölliseen kohtaamiseen sekä kotoutumisen tukeminen. Myös kantasuomalaisen varovaiseen suhtautumiseen haluttiin puuttua kouluttamalla heitä kohtaamaan monikielisiä ihmisiä rohkeammin.

Kyselylomakkeen lopussa oli kohta, jossa vastaajat saivat vapaasti kertoa kyselyn teemaan liittyvistä näkemyksistään. Myös tuohon kohtaan kirjatut vastaukset sisälsivät kehittämis ehdotuksia. Niissä painotettiin osaamisen tunnistamista tuetusti ja käytännönläheisesti.

”Huomio potentiaaliin. Vähennetään rakenteellisia esteitä. Parannetaan kulttuurienvälistä ymmärrystä. Psykologinen tuki maahanmuuttajille.”

”Maahanmuuttajien auttamiseen parasta olisi se, että olisi organisoitua toimintaa, jossa autettaisiin heitä sanoittamaan osaamistaan suomeksi ja käännättämään todistuksiaan myös suomeksi, jos niitä on. Tekoäly auttaa tässä varmasti.”

”Käytännönläheinen työskentely liitettynä suomen kielen opintoihin, yhteiskuntaorientaatioon ja arjen-/elämänhallinnan taitojen harjaannuttamiseen tukee kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin vahvistumista, joka taas puolestaan vahvistaa työllistymisen mahdollisuuksia.”

”Kielitaidon tukeminen jo varhaisessa vaiheessa käytännön toimintaan liitettynä palvelisi minusta osaamisen tunnistamista ja työllistymistä enemmän, kuin työn ja kielen oppimisen pitäminen erillään. Toiminnallisuus antaa ihmisille mahdollisuuden osoittaa osaamistaan ja kokea onnistumista tilanteessa, jossa oma itsetunto voi olla todella koetuksella”

”Yritysyhteistyön merkitys on hyvä tunnistaa ja huomioida siinä myös muutkin kuin matalapalkka-alat.”

Työnantajat

Työnantajahaastatteluissakin pyydettiin vastaajia kertomaan, kuinka epämuodollista osaamista voisi tunnistaa sellaisten työnhakijoiden kohdalla, jotka ovat muuttaneet Suomeen Euroopan unionin ulkopuolelta ja joilla ei ole vielä juuri työkokemusta Suomesta, ja joiden kotimaisten kielten taito voi vielä olla heikkoa. Kolme neljästä haastattelusta vastasi tähän kysymykseen. Työnantajahaastatteluihin osallistuneet kokivat Suomeen muuttaneiden työllistymisen ja sen tukemisen tärkeäksi ja he kommentoivat aihepiiriä myös laajemmin, varsinaisten haastattelukysymysten ulkopuolellakin. Keskeisimpinä kehittämisen suuntina epämuodollisen osaamisen tunnistamisessa nähtiin selkokielen ja kuvien käyttö, soveltuvien haastattelulomakkeiden kehittäminen, osaamisen näyttäminen käytännössä esimerkiksi työtä simuloiden tai työnäytteellä sekä osaamiskeskusten tai oppilaitosten kanssa tehtävä yhteistyö ja esimerkiksi näiden kanssa toteutetut, työnhakua edeltävät osaamiskartoitukset tai muut esiselvitykset ja tuki työnhakuun.

Monet työnantajat puhuivat myös siitä, että osaaminen karttuu töitä tehdessä, eikä kaikkea tarvitse siten ennalta osata.

Kommenteissa korostui usein näkemys siitä, että työllistymisen tukeminen ja mahdolliseksi tekeminen on myös työnantajien vastuulla. Seuraavat sitaatit kuvaavat tätä näkökulmaa.

”Rekrytointiyrityksen näkökulmasta tärkeintä olisi, että suomalaiset yritykset olisivat tulevaisuudessa valmiita vastaanottamaan myös työvoimaa, jolla ei ole välttämättä suomen kielen taitoa.”

”Henkilöstövuokrausalalla näkee, että joskus työnantajat ovat ennakkoluuloisia, jos hakijan nimi on ulkomaalainen ja tällöin ei auta, vaikka hakija olisi hyvä työssään”

”Työnhakijaprofiileissa kaikki hyvin, tulee kattavat CV:t jne. Yrityksissä perehdytyksen antaminen esim. englannin kielellä auttaisi työllistämisessä. Tällä hetkellä tärkein kehittämisen paikka on tällä puolella! Miten osaaminen parhain keinoin käytäntöön.”

Kartoituksen keskeiset tulokset tiiviisti

Aineistossamme keskeisiä epämuodollisen osaamisen tunnistamisen muotoja olivat haastattelut, suositukset ja osaamisen näyttäminen käytännössä esim. työnäytteellä tai työkokeilussa.

Keskeisiä haasteita osaamisen tunnistamisessa on sujuvan yhteisen kielen puute työnhakijan ja työnantajan tai muun osaamista tunnistavan tahon välillä. Ongelmia paikannettiin myös kulttuurieroihin sekä asenteisiin ja tiedon puutteeseen. Työnantajat pitivät ongelmallisena sitä, että työnhakija ei välttämättä oivalla, että myös lähtömaasta hankittu epämuodollinen osaaminen voi olla arvokasta ja siitä kannattaa kertoa. Työnantajan taas tulisi osata nähdä myös muualta tulleet potentiaalisina osaajina, eikä pelkästään maahanmuuttajina.

Osaamisen tunnistamisen tueksi kaikki osapuolet kaipasivat tukea ja välineitä. Suomeen muuttaneet naiset toivoivat pääsevänsä näyttämään ja käyttämään osaamistaan ja oppimaan lisää. Sidosryhmien ja työnantajien edustajat näkivät haastattelumallien ja kuvallisten keinojen kehittämisessä potentiaalia. Myös osaamisen näkyväksi tulemiseen töitä tekemällä ja työssä oppimisen voimaan uskottiin laajasti. Työnantajat alleviivasivat myös rekrytoijien ja työnantajien vastuuta ja asenteiden merkitystä.

Kohdassa, jossa sidosryhmäkyselyyn vastaajien oli mahdollista esittää kommenttejaan vapaasti, eräs vastaaja kirjoitti: ”Valtavasti on osaamista, jota ei saada tällä hetkellä käytettyä Suomen työmarkkinoilla.” Tähän haasteeseen Arvosta osaamista -hanke pyrkii vastaamaan, kun siinä kehitetään digitaalisia osaamismerkkejä epämuodollisen osaamisen tunnistamisen tueksi. Merkkejä kokeillaan yhdessä Suomeen muuttaneiden naisten kanssa. Näin onnistumme toivoaksemme vastaamaan myös toisen osallistujan asettamaan haasteeseen: ”yhteistyö on tärkeintä ja tosi hienoa, jos kuunnellaan maahanmuuttajia itseään ja malleja kehitetään yhdessä maahanmuuttajien kanssa.”

Lähteet

Eskola, M., Tiainen, M., Oosi, O. & Karinen, R. (2026). Kotouttamisen kumppanuusohjelma: Kotouttaminen on kumppanuutta – tule mukaan. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Osoitteessa:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74946/TEM_4_2016_oppaat_Kotouttamisen_kumppanuusohjelma_RGB_26062017.pdf?sequence=3

Opetushallitus (2024). Vapaan sivistystyön osaamismerkkit: Kansalliset perustaitojen osaamismerkkit -määräyksen (OPH-333-2024) liite: Vapaan sivistystyön osaamismerkkit: Kansalliset perustaitojen osaamismerkkit 2024. Osoitteessa:

<https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/maaraykset/liite/fc211846-f352-432f-8eaf-600f232db4b2>

- Pusa, M.M. (2015). Maahanmuuttajien osaaminen käyttöön – tunnistamisen lähtökohtia ja hyviä käytäntöjä. Teoksessa Metsänen R., Pynnönen, P., Kähkönen, K. (toim.) *Esteettä eteenpäin – maahanmuuttajien osaamisen arviointia haku- ja valintavaiheessa*, 23–30. Hämeenlinna: Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu. Osoitteessa:
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/88479/HAMK_Access_2015_ekirja.pdf?sequence=1
- Rahikainen, E. S., Rautiainen, A., Tiensuu, I., Paavola, JM., Ulander, M., Sjöblom, M., af Hällström, C. & Jousilahti, J. (2024). Osaamisen tunnistamisen hyvät käytännöt. Osoitteessa:
<https://tem.fi/documents/1410877/177691663/Osaamisen-tunnistamisen-hyva%CC%88t-ka%CC%88yta%CC%88nno%CC%88t.pdf/c6f18e6e-20a5-15de-d6ab-9257d4c86839/Osaamisen-tunnistamisen-hyva%CC%88t-ka%CC%88yta%CC%88nno%CC%88t.pdf?t=1710157697883>
- Shemeikka, R., Schmidt-Thomé, K., Harkko, J., Paavola, J.-P., Raunio, M., Alanko, L., Björk, A., Kettunen, P., Kouvonen, A., Pitkänen, S., Ramadan, F., Varjonen, S., & Vuorento, M. (2021). Maahan muuttaneiden koulutus- ja työllisyyspolut. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2021:29. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Osoitteessa:
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163095>
- Spring House Oy. Ohjauksellinen osaamisen tunnistaminen. Spring Housen jalkautuva osaamisen tunnistamisen malli. Loppuraportti. Osoitteessa:
https://tem.fi/documents/1410877/177691663/Loppuraportti+SpringHouse_lopullinen.pdf/d09de76-7532-46ed-9e48-02e13ceeb001/Loppuraportti+SpringHouse_lopullinen.pdf?t=1726652585286
- Teräs, M., & Lasonen, J. (2015). Osaamisen tunnustamista vai osaamisen ohittamista? Maahanmuuttajat suomalaisessa työelämässä. Teoksessa R. Metsänen, P. Pynnönen, & K. Kähkönen (Eds.), *Esteettä eteenpäin - maahanmuuttajien osaamisen arviointi haku- ja valintavaiheessa* (pp. 11-20). (HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja; No. 1/2015). Hämeen ammattikorkeakoulu. Osoitteessa:
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/88479/HAMK_Access_2015_ekirja.pdf?sequence=1