



Malleja työpaikkojen ja maahan-
muuttaneiden kohtaamisiin

Kohtaantomallit ja niiden vaikuttavuus maahan muuttaneiden työllistymisessä



Tavoite: Järjestetään erilaisia kohtaanto-tilaisuuksia työnantajille ja työnhakijoille. Vaikuttavuuden arvioinnin pohjalta saadaan tietoa toimivista keinoista kohtaanto-ongelman helpottamiseksi. Toimiviksi havaitut ratkaisut mallinnetaan ja ne tulevat alueella käyttöön.

Hankkeen aikana on pilotoitu kuutta erilaista kohtaannon mallia. Tässä koosteessa arvioidaan näiden kohtaantomallien vaikuttavuutta pohjautuen työnantajien ja työnhakijoiden palautteisiin ja kokemuksiin, toimijoiden tekemiin havaintoihin ja arviointiin sekä saavutettuihin tuloksiin.

Vaikuttavuuden arviointi realistisen arvioinnin keinoin

Hankkeessa pilotoituja malleja ja niiden vaikuttavuutta maahan muuttaneiden työllistymisen edistäjinä on pyritty arvioimaan realistisen arvioinnin kautta: **Miten ja miksi jokin toiminta on vaikuttavaa, kenelle ja missä olosuhteissa.**

Arvioinnin pohjana on käytetty työnhakija- ja työnantajapuolen osallistujilta saatuja kirjallisia ja suullisia palautteita sekä hanketoimijoiden tekemiä havaintoja ja arvioita.

Kirjallisen palautteen antaminen hankkeen maahanmuuttajataustaisten kohderyhmälle on usein haastavaa kielitaidon tai puutteellisten digitaitojen vuoksi, mutta monille palautteen antaminen on myös asiana vieras ja siten rakentavien palautteiden saaminen osallistujilta on haastavaa. Arvioinnissa on siksi käytetty suullisissa keskusteluissa nousseita kommentteja ja ajatuksia sekä toimijoiden havaintoja esimerkiksi tapahtumien voimaannuttavuudesta ja ilmapiiristä.



Mitä on vaikuttavuus?



Hankkeessa vaikuttavuutta on arvioitu useammasta näkökulmasta, eikä kaikki vaikuttavuus ole mitattavissa selkein määrällisin arvoin.

Vaikuttavuudeksi on siten ajateltu

- o Mitkä ovat suorat työllistymistulokset?
- o Mitkä ovat mahdolliset työllistymistä tukevat konkreettiset tulokset, kuten työkokeilun tai työssäoppipaikan saaminen kohtaannon kautta?
- o Millainen kohtaantomallin vaikutus on ollut osallistujiin, esim. voimaantumiseen tai rohkeuteen kohdata jatkossakin työnantajia?
- o Millainen kohtaantomallin vaikutus oli työnantajiin?

Pilotoidut ja arvioidut kohtaantomallit

Hankkeessa arvioitiin kuuden erilaisen kohtaantomallin toimivuutta maahanmuuttaneiden ja työnantajien välillä:

- 1) Haastattelut pienryhmissä.
- 2) Yksilöhaastattelut kohteessa tuetusti
- 3) Yksilöhaastattelut haastateltaville tutussa ympäristössä.
- 4) Ryhmävierailut yrityksiin
- 5) Välikäsi työnantajan ja työnhakijan yhdistäjänä
- 6) Yleiset rekrytointitapahtumat



Havaintoja kohtaantomallien onnistumisen reunaehdoista

Erilaisten kohtaantomallien toimivuuteen vaikuttavat tietyt reunaehdot itse mallista riippumatta:

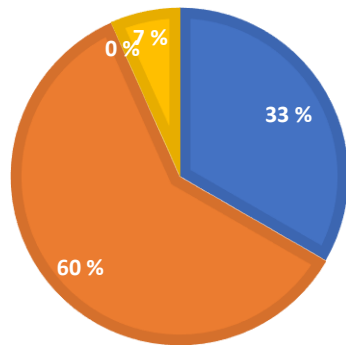
- ❑ **Vallitseva työmarkkinatilanne ko. alalla:** onko alalla avoimia työpaikkoja ja kuinka paljon toimijoita alalla on.
- ❑ **Työnhakijoiden määrä ko. alalla:** Se, onko työnhakijoista kilpailua määrittää, millaisia ehtoja ja odotuksia hakijoihin kohdistetaan.
- ❑ **Kohtaannon ajankohta:** Millaiseen yleiseen työmarkkinatilanteeseen kohtaanto osuu, myös vuoden kierron sisällä on vaihtelua rekrytointitarpeissa.
- ❑ **Aloilla edellytettävät säännöt ja määräykset,** kuten ammattipätevyydet tai vaadittavat lupakortit: puute työllistymisen este monille vieraskielisille, vaikka ammattiosaamista kotimaassa olisi. Kaikilla kielillä ei ole saatavissa korttikoulutuksia ja testejä, ja testit edellyttävät hyvää lukutaitoa.
- ❑ **Työnantajapuolen asenteet:** Kohtaannoissa keskeistä on, millä asenteella osapuolet niihin osallistuvat. Mikäli työnantajataho ymmärtää kielitietoisuuden merkityksen ja on valmis tulemaan vastaan, kaikki mallit voivat olla toimivia kenelle vain. Pelkkä positiivinen asenne ei riitä, mikäli työnantajan ymmärrys siitä, millä tasolla kieli- ja kulttuuritietoisuus aidosti on, ei ole realistinen, ja jos työnantaja ei osaa tulla kielellisesti vastaan haastateltavan kielitaidon sitä edellyttäessä. Aito osaaminen ja ammattitaito jäävät näin kielitaidon varjoon.
- ❑ **Työnhakijapuolen asenteet:** Ymmärretäänkö, että on itse oltava aktiivinen ja osattava kertoa osaamisestaan. Ei riitä, että on CV tai että kertoo työkokemuksen olevan 10 vuotta.
- ❑ **Kielitaito.** Jollei kielitaito riitä todellisiin työtehtäviin tai itsensä ja osaamisensa esittelyyn, työllistyminen ei ole mahdollista, vaikka kaikki muut reunaehdot täyttyisivät.

Yritysten ajatuksia kohtaantomalleista

Työnantajatahojen ajatuksia kerätty DuuniExpossa 7.2.2024 hanketoiminnan pohjaksi. Vastauksia lomakkeelle 11 kappaletta.

MILLAISET REKRYTAPAHTUMAT KIINNOSTAVAT ENITEN?

- yrityskohtainen rekrytointitilaisuus
- alakohtainen rekrytointitilaisuus
- joku muu
- emme ole kiinnostuneita rekrytointitilaisuuksista



Vastanneista 91% toimii suurissa yrityksissä, 9 % keskisuurissa esihenkilöinä (46 %), HR-toimijana (27 %) tai muissa tehtävissä (27 %)

Millainen on hyvä rekrytointitapahtuma? Mitä elementtejä siinä on?

Pienempi parempi, ei liikaa hälyä. Tila voi olla hälyisä. Alakohtaiset voisivat olla hyviä, jotta hakijat kohdistuisivat oikein. Pääsisi suoraan asiaan.

Mahdollisuus keskustella ja kertoa omasta yrityksestä

Kaikilla ääni puhua

Ei korulauseita, useampi yritys, synnergia, paljon ihmisiä paikalla, kannattaa hakeutua, isoja toimijoita, konkreettista ei hypetystä. Yksittäinen, jos hakee isoa massaa. Yhteenlaskettu houkuttelevuus isompi, jos monia paikalla. Rekrykoulutus hyvä, saatiin paljon työntekijöitä. Tarvitaan paljon koulutettavia, osa seuloutuu pois.

Riittävästi oikeaa kohderyhmää, joilla tarvittava osaaminen

Kohtaantomalli 1: Pienryhmähaastattelut

o Toteutus puhtauspalvelualalle 4/24:

- o Haastattelijoita yhteensä 7 kahdesta eri yrityksestä. Haastattelijat toimivat pareittain. Alun perin kiinnostuneita yrityksiä 7.
- o Haastateltavia 24, haastatteluun 2-3 kerrallaan.
- o Yksi ryhmä haastateltu englanniksi.
- o Haastattelut Salpauksen tiloissa, jotka kuitenkin vieraat myös haastateltaville.

o Ennen haastatteluja:

- o Valmennusta kielitietoiseen haastatteluun haastattelijoille.
- o Harjoitusta haastattelussa toimimiseen ja omasta osaamisesta kertomiseen haastateltaville.

o Määrälliset tulokset:

- o Ei suoria työllistymisiä heti tapahtuman jälkeen.
- o 4 työkokeilua hieman myöhemmin, yhteydenotto työnantajan suunnalta.
- o Myöhemmin työllistymisiä 2



Yleinen palaute 16.4. Puhdistuspalvelualan kohtaantotapahtumasta

Työnantajakokemukset

- o Pienryhmähaastattelu koettiin hyväksi ja kiinnostavaksi vaihtoehdoksi.
- o Heikommin suomea puhuville meni kuitenkin yksilöhaastatteluksi > tekivät tavallaan yksilöhaastatteluja vuoron perään, vaikka useampi haastateltava paikalla.
- o Työnantajat tykkäsivät, että oli CV:t valmiiksi.
- o Kokivat, että työparin kanssa tehty haastattelu vähensi omaa jännitystä ja mahdollisti paremman selkokieliisyyden.
- o *"mukana useita henkilöitä, joilta tullut hakemuksia ja hylätty sen pohjalta, mutta nyt kun sai kasvat henkilöille, käivetaan uudestaan hakemukset esiin"*
- o Yritys: Joitakin osa-aikaisiksi sopivia, mutta osa-aikaiset tulevat rekryfirman kautta (Tempore tms.)
- o Yritys: Yksi hakija käänsi heti hakemuslomakkeen puhelimen kuvakääntäjällä, ei yrittänyt kääntää suomeksi > jäi heti ulkopuolelle harkittavista.
- o Ryhmien jako kielitaitotasoinnain hyvä idea.
- o "Oli kivaa vaihtelua" "Oli hyvä kokemus pienryhmähaastattelu ja pareittain haastattelu"

Työnhakijakokemukset

- o Minulle se on hyvä kokemus. Hyvä mahdollisuus myös harjoitteluun (vaikka ei tulisi työtä)
- o Kaikki hyvin järjestetään: Se oli helppo, tosi helppo
- o Vähän jännittää > Haastattelun alussa jännitys meni pois.
- o Ystävällinen haastattelija oli.
- o Se oli mielenkiintoista.
- o Minä kuuntelin, mitä kertoi toinen työnhakija. / Minä kuuntelin, se auttoi. Minulla oli aika miettiä, minä voin keskittyä vähän paremmin.
- o Uusi kokemus minulle.
- o Hyvä harjoittelu, hyvä kokemus, tosi tärkeää että sai apua toiselta.
- o "yes its was good to be part of the group its was ok"
- o "16.4. oli hyvää ja kiinnostavat"

Toimijoiden arvio

- o Pienryhmiä keuhuttiin, myös kielitaitotasojakoa.
- o Pienryhmähaastattelu toimii, jos kaikki ryhmässä ovat jotenkin tuttuja keskenään. Muuten voi olla lisästressi ryhmästä ja arastella itsestä kertomista (yksityisyys)
- o Työnantajat tykkäsivät ryhmistä, vaikka tekivätkin samalla "yksilöhaastatteluja" heikoimmille.
- o Jatkossa selkeät haastattelukysymykset valmiiksi yrityksille, jotta voivat valmistautua ja orientoitua selkeäkielisyteen.
- o Jännitystä vähensi parin läsnäolo – pystyi paremmin kertomaan / vahvasti kielellistä ilmaisua
- o Osallistujien voimaantuminen nähtävissä haastattelujen jälkeen!
- o Myös haastattelijat kertoivat oppineensa uutta ja olivat innoissaan tapahtuman jälkeen.

Kokemukset hyvin positiivisia.

Rauhaa puhumiseen

Haastattelut toteutettiin parin, kolmen hengen ryhmissä, jolloin työnhakijat saivat tukea toisistaan sekä aikaa ajatella vastauksiaan rauhassa suomeksi. Tutun tai hiukan tuntemattomammankin kaverin kanssa sai yhdessä kohdata haastattelijat. Ryhmät pyrittiin muodostamaan kielitaitotasoa huomioiden, jotta jokainen saisi puhua suomea rauhassa omalla kielitaitotasollaan. Muutamat hakijoista eivät ole opiskelleet vielä suomea ja heidän kanssaan haastattelut käytiin englanniksi.

Tilaisuuden osallistui myös Liubov Veremeienko, joka etsii osa-aikatyötä opintojen ohien:

Minulle se oli hyvä kokemus ja hyvä mahdollisuus harjoitella. Haastattelu vähän jännitti, mutta kun haastattelu alkoi, jännitys meni pois. Haastatteliija oli ystävällinen.

Usein haastattelut ovat yksilöhaastatteluja ja parihaastattelu on myös Liuboville uusi kokemus:

Se oli mielenkiintoista. Minä kuuntelin, mitä toinen työnhakija kertoi ja se auttoi. Minulla oli aikaa miettiä, mitä voin kertoa vähän paremmin.

Yksi haastattelijoista oli Päijät-Hämeen Laitoshuoltopalveluiden Eija Rossi:

Tilaisuus oli antoisa kokemus ja se oli hyvin järjestetty. Tapahtuman alkuun saatiin hyvää tietoa hankkeesta ja hanketta voidaan varmasti hyödyntää myöhemminkin.

Nyt kesän kynnyksellä yrityksellä ei ole tarvetta juurikaan uusille työntekijöille, sillä esimerkiksi monet koulut ovat kiinni. Mutta Rossin mukaan he osallistuisivat tapahtumaan mielellään uudelleen, jos tällainen järjestettäisiin syksyllä, kun yritys tarkastelee uudemman kerran rekrytointitarpeitaan.

Kaikkiaan paikalla olleet haastattelijat pitivät tällaista kohtaantomallia hyvänä ja opettavaisena kokemuksena myös itselleen.

Uutinen Osaamisenpaikka-sivustolla 19.4.2024:

<https://osaamisenpaikka.fi/esme-auttaa-tyonantajia-ja-tyontekijoita-kohtaamaan-toisensa/>

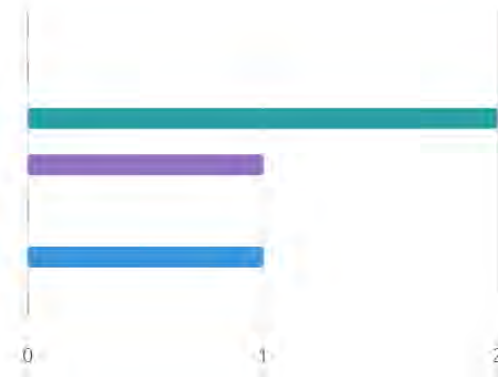
11. Tapahtumassa työhaastattelut tehtiin pienryhmähaastatteluina. Millainen kokemus se oli? Suositteisitko tällaista haastattelumuotoa muille? Miksi / miksi et? Mikä toimi/mikä ei?

3 Vastaukset

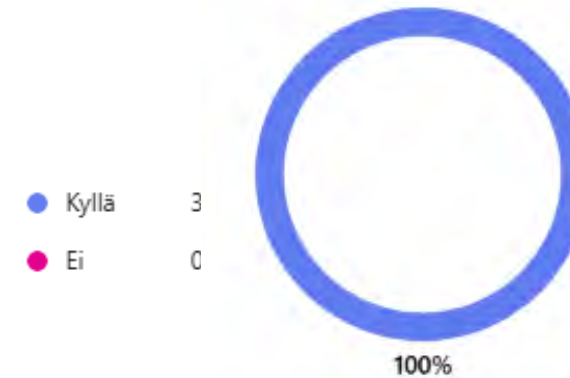
ID ↑	Nimi	Vastaukset
1	anonymous	Kyllä, kun pääsi alkuun. Pitää keskittyä vaan yhteen henkilöön.
2	anonymous	Kokemuksena ok, mutta haastateltavilla oli niin eritasoinen kielitaito, että se asetti haasteita haastattelulle
3	anonymous	Pienryhmä toimi jos haastateltavia oli saman verran kuin haastattelijoita . Jos haastateltavia oli kerralla enemmän oli yksilöllistä huomiota hankalampi antaa

10. Jos avoimeen tehtävään ei löytynyt sopivaa työntekijää, mikä oli syy taustalla? (voi valita useita vaihtoehtoja)

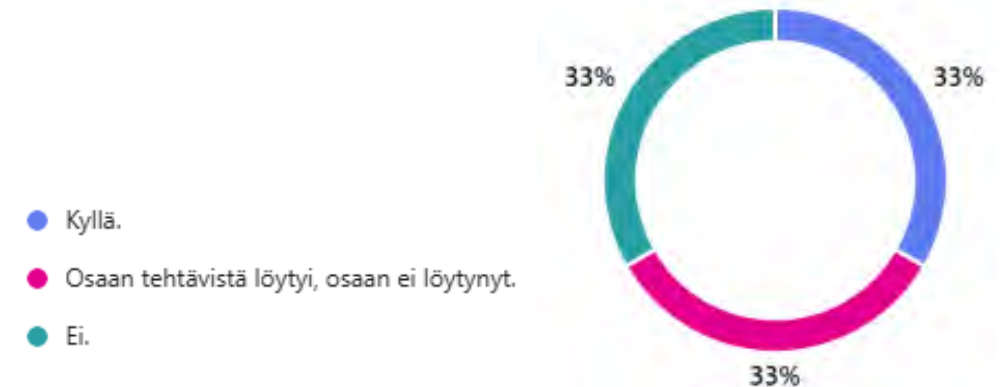
Hakijoilta puuttui vaadittava koulutus.	0
Hakijoilta puuttui tarvittava osaaminen.	0
Kielitaitoa ei ollut riittävästi.	2
Työajat eivät soveltuneet työnhakijoille.	1
Työpaikan sijainti ei soveltunut työnhakijoille.	0
Hakijoilla ei ollut sopiva asenne tai motivaatio epäilytti.	1
Muu	0



8. Oliko teillä tapahtuman aikana avoimia työpaikkoja tarjolla?



9. Löytyikö hakijoista avoimiin tehtäviin sopivia henkilöitä?



Mikä toimii?	Kenelle toimii?	Millä ehdoin toimii?	Vaikuttavuus
- Pienryhmähaastattelut toimivat hyvin etenkin heikommalla kielitaidolla > Vertaistuki ja malli tärkeä apu. Tuttu kaveri vähentää jännitystä. - Parihaastattelumalli toimii myös työnantajanäkökulmasta jännitystä madaltavana, kun tukea selkeään kieleen ja omaan ymmärtämiseen saa työkaverilta. - Tilannetta koordinoiva toimija tuttu kaikille osapuolille jossain määrin. - Haastattelijoiden valmistelu kielitietoiseen kohtaamiseen.	- Niille, jotka arastelevat kielenkäyttöä eivätkä tunne olevansa vahvoilla oman osaamisensa esittelyssä. - Haastattelijoille, joilla on kielitietoisuutta ja halu tulla vastaan.	- Haastateltavat tuntevat toisensa ainakin jollain tasolla. - Haastateltavilla on suurin piirtein sama kielitaitotaso (jottei vahvempi vie koko tilaa). - Oikea asenne molemmilla osapuolilla. - Oikea ajankohta rekrytoinneille. - Haastateltavilla oikea ammattiosaaminen ja taito kertoa siitä. - Kielitaito riittää haettuihin tehtäviin.	Pitkän aikavälin vaikuttavuus: Vieraskieliset haastattelijat oppivat toisiltaan, kehittyvät omassa toiminnassaan. Haastattelijat kehittyvät kielitietoisessa rekrytoinnissa > Kynnys kutsua vieraskielisiä haastatteluun ja nähdä kielitaidon yli ammattiosaaminen madaltuu.



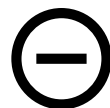
CASE 1: Osallistujan tarina / Pienryhmähaastattelut

KENELLE?



VAHVUUDET TYÖNHAUSSA

- ammatillinen puhtausalan osatutkinto Suomesta
- tehnyt useita työssäoppimisjaksoja
- hyviä palautteita ammatillisesta osaamisesta
- Puheen tuottaminen ja ymmärtäminen ok



HEIKKOUEDET TYÖNHAUSSA

- kirjallinen kielitaito ja digitaidot heikot eli itsenäinen työnhaku hakemusten kautta haastavaa
- ei ajokorttia, ei autoa

OSALLISTUMINEN
HANKKEESSA

- CV oli, mutta päivitettiin ja korjattiin sekä työstettiin hakukirjettä
- Ohjausta aktiiviseen työnhakuun, pohja-ajatuksena, että joku muu järjestää töitä.
- Osallistui haastattelusimulaatioon ja harjoitteli omasta osaamisesta kertomista.
- Osallistui pienryhmähaastatteluihin puhtausalalle.

Tapahtuman jälkeen työkokeiluun ja siitä työllistyminen.

MIKÄ TOIMI JA MILLÄ EHDOLLA?

- Malli toimi tässä tapauksessa, koska
 - Hakijalla oli jo ammattiosaaminen ja esim. hygieniapassi sekä ok suullinen kielitaito.
 - Työpaikalla oli sopiva tehtävä vailla tekijää.
 - Työnhakijalla oli mahdollisuus aloittaa työkokeilulla ja osoittaa siten osaamistaan.
- Pienryhmässä pääsi osoittamaan suullista kielitaitoaan. Hakenut paikkaan monta kertaa, mutta heikkojen kirjallisten hakemusten vuoksi ei oltu otettu huomioon.
- Harjoiteltuna sai kerrottua hyvin omasta osaamisestaan > aiemmin ei ollut kokenut tärkeäksi osata. **Valmistautuminen.**



Kohtaantomalli 2: Yksilöhaastattelut kohteessa tuetusti

o Toteutus:

- o Menty ryhmänä henkilöstöpalveluyritykseen yhteensä 3 kertaa hankkeen aikana.
- o Hankkeessa tehty etukäteen profiilit ko. yrityksen järjestelmään ja harjoiteltu haastattelua.
- o Hanketoimijan johdolla paikalle, toimija mukana tapahtumassa, mutta ei itse haastatteluissa, jollei jompikumpi osapuoli ole sitä pyytänyt > kielellinen tuki.

o Määrälliset tulokset:

- o Joitakin keikkatöitä muutamille tapahtumien jälkeen, ei pitempiaikaisia työllistymisiä.



Kohtaantomalli 2: kokemukset

Työnantajakokemukset

- o Kyseinen toimintamalli on toimiva, koska pääsemme antamaan täyden fokuksen ryhmälle, jonka kanssa tapaaminen on ennalta suunniteltu.
- o Työntekijöitä on myös valmistelu haastattelua varten ja pääsevät ammentamaan oppejansa oikeassa haastattelussa, joka on kuitenkin matalan kynnyksen haastattelu ja koemme, että meillä haastattelut pyritään myös aina pitämään hyvin rentoina.
- o Hyvin ennalta sovitut asiat edesauttavat siinä, että tilanteet sujuvat ja kaikki kokevat sen hyödylliseksi.
- o Koen, että paikanpäällä työnhakijan kohtaaminen on kaikista antoisinta ja hakija tulee tutuksi ja pystyy myös paremmin juttelemaan sekä lukemaan tilannetta.
- o Paikanpäällä hoidettavat haastattelut ovat nykyään myös harvinaista herkkua, joten nämä voivat olla monille erinomaisia tilanteita, joista oppii itsestään uusia puolia ja saa samalla kokemusta erilaisista haastattelutilanteista.

Mitä hyvää / huonoa näet siinä, että joku taho toimii tällä tavalla välikätenä?

- o Työnhakijat osataan yhdistää oikeisiin työnantajiin ja näyttää erilaisia väyliä, jonka kautta työllistyä.
- o Taho on kuunnellut hyvin yrityksen toiveet, kuinka tulee toimia ja esim. luoda profiilit ennen toimistolle tuloa, jotta toimiminen on kaikille jouhevaa.

Työnhakijakokemukset

Vain suullista palautetta tapahtuman jälkeen:

- o Kiva / hyvä kokemus, hyvä kokemus ensimmäiseksi haastatteluksi Suomessa, opetti uutta.
- o En olisi mennyt, jos olisi pitänyt mennä yksin.

Toimijoiden arvio

- o Valmistautuminen auttoi (haastatteluharjoittelut, profiilien teko valmiiksi, yrityksen toiminnan esittely)
- o Monet jännittivät, mutta toimijan tuki rauhoitti > tieto, että voi pyytää apua, jos ei kielitaito riitä.
- o Kielitaidon oltava riittävällä tasolla, kuten myös ammattiosaamisen. Monilla aloilla vaaditaan myös esim. työturvakortti, ajokortti tai hygieniapassi. Turha mennä, jos ei täytä vaatimuksia. > Aidosti sopivat hakijat!
- o Voimaannuttava kokemus, lähtivät iloisina.

Mikä toimii?	Kenelle toimii?	Millä ehdoin toimii?	Vaikuttavuus
Malli toimii millaisella yrityksellä tahansa hyvin, sillä tutun ”välikäden” läsnäolo rauhoittaa osallistujia ja luo turvaa. Jännityksen väheneminen vaikuttaa positiivisesti kielitaitoon. Myös työnantajalle ns. turvallinen malli, koska haastateltavat löytävät varmasti ajoissa paikalle ja tarvittaessa myös haastattelija saa tukea välikädeltä.	Kaikille, joilla haasteita työhaussa, vieraiden paikkojen löytämisessä tai epävarmuutta oman osaamisen sanallistamisessa. Niille, joilla on jo tarvittavat pätevyudet (työturvakortti, hygieniapassi) ja ammattiosaaminen.	Edellyttää, että on olemassa jonkinlainen kohderyhmän kanssa toimiva taho, joka tuntee osallistujat ja jolla on myös yhteys kohdeyritykseen. Edellyttää avointa ja rehellistä viestintää kohdeyritykseen, jotta osaavat suhtautua ja varautua oikein.	Työllistyminen todennäköisempää, kun jännitys ja mahdollisuus kertoa omasta osaamisesta helpompaa (tieto tuen saatavilla olosta). Kynnys ottaa haastatteluun vieraskielisiä matalampi, kun mukana ulkopuolinen toimija (ja tuki tarvittaessa) > voi seurata työllistymisiä.

Kohtaantomalli 3: Yksilöhaastattelut haastateltaville tutussa ympäristössä

o Toteutus:

- o Haastattelijat yhdestä puhtaus- ja kiinteistöalan yrityksestä.
- o Ennen haastattelua lähetetty haastatteliijoille video kielitietoisesta haastattelusta ja aamulla ennen haastatteluja pikavalmennusta.
- o Haastattelut tehty Salpauksessa, osallistujille tutussa paikassa.
- o Paikanpäällä haastattelua odoteltu hanketoimijoiden kanssa ja harjoiteltu samalla vielä kysymyksiä.

o Määrälliset tulokset:

- o Ei suoria työllistymisiä. Ei hakijoiden osaamisia vastaavia töitä juuri nyt tarjolla.
- o CV:t talteen seuraavia rekrytarpeita varten.
- o Yksi työllistyminen myöhemmin.



Kohtaantomalli 3: kokemukset

Työnantajakokemukset

Vain sanallista palautetta:

- o Hauskaa, erilaista.
- o Hyviä hakijoita, potentiaalisia työntekijöitä.
- o Tuttu paikka tuntui olevan tärkeä asia haastateltaville. "Omalla maalla".

Työnhakijakokemukset

- o Erittäin voimaannuttava kokemus. Palautteissa kehuivat haastattelijoita ja kokivat ymmärtäneensä heitä hyvin.

Toimijoiden arvio

- o Haastattelijat ottivat hyvin vastaan selkokysymykset ja olivat motivoituneita paitsi etsimään työvoimaa, myös tarjoamaan hyvän kokemuksen ja oppimaan itse.
- o Tapahtuma oli ilmeistä ja reaktioista päätellen hyvin voimaannuttava molemmille osapuolille. Molemmat osapuolet kokivat onnistumista.

Mikä toimii?	Kenelle toimii?	Millä ehdoin toimii?	Vaikuttavuus
Tuttu ympäristö vähentää jännitystä, mikä puolestaan helpottaa kielellistä ilmaisua. Toimija valitsee tehtäviin aidosti sopivat hakijat.	Kaikille, joilla haasteita työhaussa, vieraiden paikkojen löytämisessä tai epävarmuutta oman osaamisen sanallistamisessa.	Edellyttää, että on olemassa jonkinlainen kohderyhmän kanssa toimiva taho, joka tuntee osallistujat ja jolla on myös yhteys kohdeyritykseen sekä mahdollisuus tarjota tutut tilat.	Työllistyminen todennäköisempää, kun jännitys ja mahdollisuus kertoa omasta osaamisesta helpompaa (tieto tuen saatavilla olosta). Helpottaa rekrytointia, kun ei itse tarvitse etsiä kandidaatteja ja sopia haastatteluja.

Kohtaantomalli 4: Ryhmänä tutustumaan yritykseen, ei suoria rekrytilaisuuksia

o Toteutukset

- o Sahateollisuusala, joulukuu 2024
- o Suunnittelu- ja konsulttiala, maaliskuu 2024
- o Huonekaluteollisuus, toukokuu 2025

o Tulokset:

- o Tavoitteena tutustuttaa oikeasti ko. työhön sopivia ja kiinnostuneita alan yritykseen ja toimintaan, samalla herättää yrityksiä huomaamaan kohderyhmän potentiaali.
- o Ei suoria työllistymisiä, mutta jokaiseen paikkaan tullut vähintään yksi työssäoppimisjakso ja yhden sellaisen jälkeen työllistyminen.
- o Sahateollisuusalan yritys markkinoinut myöhemmin omaa rekrykoulutustaan suoraan kaikille vierailuun osallistuneille. 7:stä koulutukseen valitusta 5 osallistunut vierailuun.



Kohtaantomalli 4: Kokemukset (suullinen palaute)

Työnantajakokemukset

- Yritykselle helppo tapa esitellä toimintaansa, koska ulkoinen toimija järjestää kaiken.
- Kiva tapa kohdata kiinnostuneita.

Työnhakijakokemukset

- Kiinnostavaa nähdä yritys omin silmin ja nähdä, millaista tehdastyö on Suomessa.
- Kiva nähdä oman alan työtä Suomessa.
- Sai ajatuksen, että omalla osaamisella voi tehdä jotain täälläkin.
- Sai motivaatiota hakea kyseiseen yritykseen töihin.

Toimijoiden arvio

- Matalan kynnyksen tapa kohtaamiseen molemmille osapuolille.
- Ei painetta rekrytoinnista tai siitä, että pitäisi saada työpaikka ja osata kertoa kaikesta. > Kun tilanne on paineeton, kertominen tapahtuu kuin vahingossa ja on helpompaa. Myös se helpottaa, että oikeissa työtiloissa voi esim. näyttää koneista, mitä on kotimaassa käyttänyt.



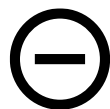
CASE 2: Osallistujan tarina / Vierailukäynti kohtaannon väylänä

KENELLE?



VAHVUUDET TYÖNHAUSSA

- Ollut Suomessa kausitöissä useina vuosina, vaikka vasta muuttanut vakinaisemmin Suomeen. > Tieto suomalaisesta työelämästä.
- Taustalla erittäin fyysisiä ulkotöitä, näyttö työtä pelkäämättömyydestä.
- Vahva motivaatio



HEIKKOUEDET TYÖNHAUSSA

- Vasta vähän aikaa vakituisesti Suomessa.
- Kielitaito vasta kehittymässä, opiskellut kurssilla vain aivan alkeita, itsenäisesti eteenpäin.
- Ei kontakteja.

OSALLISTUMINEN HANKKEESSA

- Osallistunut yritysvierailulle joulukuussa 2024, saanut sieltä suoran viestin rekrykoulutuksen haun avautumisesta keväällä 2025.
- Tehty CV suomeksi ennen rekrykoulutukseen hakeutumista ja yksilöohjauksissa mietitty, mitä sen haastattelussa voidaan kysyä ja miten vastata. **Valmistautuminen** haastatteluun.

Päässyt rekrykoulutukseen, vaikka kielitaito heikohko siihen. Työllistynyt määräaikaaisesti koulutuksen jälkeen.

MIKÄ TOIMI JA MILLÄ EHDoin?

- Vierailukäynnillä mukana olo osoitti työnantajalle, että on aidosti kiinnostunut. Esitti kysymyksiä, kertoi itsestään. > suora tieto rekrykoulutuksen haun alkamisesta.
- Suomen kielen taito vielä heikko, mutta oppimisvalmiudet hyvät ja osoitti käynnillä motivaationsa.
- Kulttuuritausta sellainen, josta yrityksessä paljon positiivista kokemusta. (asenteet)
- Yrityksellä näkyvissään positiivinen kausi ja rekrytarpeita (oikea-aikaisuus), vaikka vierailun ajankohtana tilanne haastava.



Mikä toimii?	Kenelle toimii?	Millä ehdoin toimii?	Vaikuttavuus
Malli toimii, kun tavoitteena ei välitön työllistytminen. Malli on hyvä portti, sillä se on ns. matalan kynnyksen tapa kohdata. Kummallakaan osapuolella ei paineita ”suoriutua”, mikä helpottaa myös kielellisen ilmaisun onnistumista / vähentää jännitystä. Mutta: Ei johda suoriin työllistymisiin, jos akuuttia rekrytointitarvetta ei ole.	Erityisesti toimii aloilla, joissa tehdään konkreettisesti näkyvää käytännön työtä, jolloin vierailijat näkevät suoraan, millaista työ on, mitä tehtäviä täällä on ja mitä välineitä siihen käytetään. Hyvä väylä löytää työkokeilu tai työssäoppimispaikka.	Yritys on avoin vierailijoille. On olemassa toimija, joka voi vierailun järjestää. Edellyttää avointa ja rehellistä viestintää kohdeyritykseen, jotta osaavat suhtautua ja varautua oikein. Jotta voisi seurata välittömiä työllistymisiä, ajankohdan pitää olla sopiva ja yrityksessä aitoja rekrytointitarpeita.	Mahdollistaa usein työkokeilu- tai työssäoppimispaikan löytämisen, mutta ei välttämättä suoria rekrytointeja. Motivoiva vaikutus osallistujiin, kun näkee millaista työ Suomessa voi olla ja että omaa aiemmin hankittua osaamista voisi hyödyntää täälläkin, vaikka ehkä erilaisissa tehtävissä kuin kotimaassa. Etenkin tehdastyön monipuolisuus ja siisteys monille silmiä avaavaa.

Kohtaantomalli 5: Välikäsi työnantajan ja työnhakijan yhdistäjänä

- o Toteutuksia monta hankkeen aikana. Hanketoimija toiminut välikätenä niin työllistymisessä kuin työkokeilupaikkojen hankkimisessa. Hanketoimija on joko kysynyt paikkaa tai puhunut hakijan puolesta paikkaa hankittaessa. Joissain tapauksissa hanketoimija jopa saattanut osallistujan työhaastatteluun.
- o **Määrälliset tulokset:**
 - o Työpaikkoja välikäden kautta 6
 - o Työkokeilupaikkoja välikäden kautta 4



Mikä toimi, kenelle ja millä ehdoin?

Työnantajakokemukset

- o Turvallinen tapa rekrytoida tai ottaa työkokeilija, kun mukana ulkopuolinen organisaatio.
- o Helpottaa heikolla kielitaidolla ottamista, kun tietää, että joku taho auttaa, jos tulee ongelmia.

Työnhakijakokemukset

- o Turvallinen tapa.
- o Saa yhteyttä paikkoihin, joihin ei itse saisi. Myös paikkoihin, joihin on hakenut, mutta ei ole päässyt edes haastatteluun.

Toimijoiden arvio

- o Matalan kynnyksen kohtaamismalli. Turvallinen molemmille osapuolille.

Mikä toimii?	Kenelle toimii?	Millä ehdoin toimii?	Vaikuttavuus
Välikäsi madaltaa kynnystä ottaa henkilö näyttämään osaamistaan työhön tai työkokeiluun. Välikätenä toimiva taho voi olla molempien osapuolien tukena ja mm. tukea työnantajaa kieli- ja kulttuuritietoisuudessa > helpottaa kohtaantoa. Mutta: Malli ei palkitse tai edellytä hakijan omaa aktiivisuutta.	Malli toimii erityisesti niiden kohdalla, joilla ei ole valmiuksia itsenäiseen työnhakuun (digitaidot, kielitaito), mutta joilla olisi suomalaisilla työmarkkinoilla relevanttia osaamista ja tarvittavat pätevyydet.	Toimiakseen malli edellyttää välikädeltä asiakastuntemusta sekä toimivia, olemassa olevia kontakteja yritykseen. Täysin uuden yrityskumppanin kanssa ja tällä kohderyhmällä haastavaa, jos luottamussuhdetta ei ennestään ole. Työnhakijalla on ammattiosaamista, jota vain ei ehkä osaa kielellisesti esittää. > Sopiva hakija Edellytyksenä mallin toimivuudelle on, että työpaikalla on tarve tekijälle tai ajatuksena, että tarve tulee (työkokeilu) > Oikea ajankohta.	Työllistyminen / kielitietoinen rekrytointi helpottuu, kun molemmilla osapuolilla on turvallinen olo ja tieto tarvittaessa saatavasta ulkopuolisesta tuesta. Työllistyminen helpottuu, kun pääsee näyttämään osaamista esim. työkokeilussa.



CASE 3: Osallistujan tarina / Välikätenä hanke

KENELLE?



VAHVUUDET TYÖNHAKIJANA

- Ammatillinen puhtausalankoulutus Suomesta ja pitkä työkokemus alalta muista maista.
- Tehnyt Suomessa työssäoppimisjaksoja



HEIKKOUEDET TYÖNHAKIJANA

- Lahdessa kontaktit puuttuvat, ei verkostoa
- Erittäin arka kielen käyttäjä → kokemus, että ei osaa mitään. Ei puhu. → Ei selviydy haastatteluista. Sosiaalisesti hyvin varautunut.
- Ei ajokorttia, ei autoa.

OSALLISTUMINEN HANKKEESSA

- Osallistunut kaikkiin valmennuskokonaisuuksiin
- CV oli, mutta päivitettiin ja korjattiin, samoin hakukirjettä.
- Hakenut kymmeniä paikkoja → muutama kutsu haastatteluun, mutta ei mennyt tai ei selviytynyt.
- Osallistui haastattelusimulaatioon, pieni tunne osaamisesta → Tuli haastatteluun yritykseen ryhmän mukana (malli 2), vaikka koki ettei selviä. Selvisi, voimaantui selvästi.
- Hanketoimija soitti puhtausalan yritykseen, kertoi suoraan, että kyseessä on erittäin osaava, mutta puhumaton ja sosiaalisesti arka henkilö, joka ymmärtää hyvin, mutta menee täysin lukkoon puheen kanssa. Rehellinen kuvaus. Pyyntö työkokeilusta.

MIKÄ TOIMI JA MILLÄ EHDOLLA?

- Henkilökohtainen tuki ja palaute. Osallistuessaan sai olla "rauhassa", tuli uudestaan. Tarvitsi onnistumisen hetkiä toimijoiden kanssa.
- Harjoittelu, erityisesti työhaastattelu, mahdollisuus matalankynnyksen haastatteluun (malli 2)
- Oma rohkeus ja kyky "puhua itsensä töihin" puuttui, tarvittiin puolesta puhujaa.
- Aloitus työkokeilulla voimaantumiseksi ja osaamisen näyttämiseksi.
- Toimi, koska oli jo ammattiosaaminen ja esim. hygieniapassi ja koska kohteessa oli omakielinen perehdyttäjä ja esihenkilöllä oli jo ennakkotieto arkuudesta, jolloin osasi suhtautua ja nähdä sen ohi.
- vaati **välikäden**, joka oli tutustunut työnhakijaan ja jolla oli jo kontakti työnantajaan = luottamussuhde molempiin.

Sai 1kk kokeilupaikan, jatkui 2kk, lopulta työllistyi.





CASE 4: Osallistujan tarina / Tuetusti itsenäinen (välikäsi, toinen toteutustapa)

Kohtaantomalli 5: Välikäsi työnantajan ja työnhakijan yhdistäjänä

KENELLE?

OSALLISTUMINEN HANKKEESSA

MIKÄ TOIMI JA MILLÄ EHDON?



VAHVUUDET TYÖNHAKIJANA

- Suorittanut ammatillisen osatutkinnon, joten hieman koulutusta ja harjoittelukokemusta. Osoitus motivaatiosta alalle.
- Suullisesti ok kielitaito ja hyvät vuorovaikutustaidot kohdata esim. työhaastattelussa.



HEIKKOUEDET TYÖNHAKIJANA

- Kirjallinen kielitaito ja digitaidot erittäin heikot → Työpaikkojen hakeminen iso haaste, koska ei pysty kirjoittamaan hakemuksia tai löytämään ilmoituksia.
- ei autoa, ei ajokorttia, ei hygieniapassia (koska kielitaito ei ole riittänyt testin läpäisemiseen)

- Osallistui kaikkiin valmennuspaketin osiin, usein työhakuun.
- Tehty CV ja hakukirje, harjoiteltu sen lähettämistä.
- Saanut paljon yksilöohjausta ja tukea hakemusten tekemiseen: Tarvitsee paljon lähitukea ilmoitusten lukemiseen ja työhakemusten kirjoittamiseen, koska kirjalliset taidot ja tietotekniset taidot erittäin heikot.
- Lopulta saatu suora vinkki TE-toimistosta piilotyöpaikasta → laitettu yhdessä sinne avoin hakemus. (Ei tarvinnut ymmärtää ilmoituksia)
- Ei osannut lukea tullutta haastattelukutsua. → laitettu yhdessä uusi viesti, jossa pyydetty puhelulla kutsua.
- Neuvottu haastatteluasioissa, mutta meni itsenäisesti sinne.
- Toimija ei ollut yhteydessä työpaikkaan missään vaiheessa ko. henkilöön liittyen

- Oikea-aikaisuus: oikea rekrytointitarve ja oikeanlainen osaaminen
- Ilman Te-palveluiden aktiivisuutta tieto sopivasta paikasta olisi jäänyt piiloon.
- Hanketoimija tukena, mutta koska hakijalla hyvät sosiaaliset taidot, haastattelu yms. Hoitui ilman toimijaa > oma aktiivisuus ja osallisuus.
- Työnantajatahon asenne: hyväksyi kirjallisten taitojen heikkouden ja sen, ettei reagoinut 1. haastattelukutsuun. Antoi silti mahdollisuuden.



Määräaikainen
työllistyminen 4 kk



CASE 5: Osallistujan tarina / Nopea kohtaaminen

KENELLE?

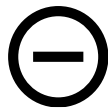
OSALLISTUMINEN HANKKEESSA

MIKÄ TOIMI JA MILLÄ EHDOLLA?



VAHVUUDET TYÖNHAKIJANA

- Ammatillinen puhtausalan osatutkinto Suomesta
- Tehnyt Suomessa useita työssäoppimisjaksoja erilaisissa kohteissa
- Alan työkokemus 18 kk



HEIKKOUEDET TYÖNHAKIJANA

- Kontaktit vähäisiä.
- Ei asu Lahdessa vaan hankalien yhteyksien päässä: työalueena lähinnä Heinolan keskusta-alue
- Ei ajokorttia, ei autoa.

- Hankkeessa päivitetty CV ja tehty hakukirjemalli, mutta työllistyi pian hankkeeseen tulon jälkeen 0-tuntisopimuksella. Jatkoj työnhakua, kunnes huomattiin, että töitä on lähes täysiaikaisesti. Työskenteli 1,5 vuotta.
- Jäi työttömäksi ja otti uudelleen yhteyttä hankkeeseen.
- Samaan aikaan hanketoimija muissa asioissa yhteydessä erääseen alan yritykseen ja kysyi, onko heillä Heinolassa paikkoja. Sillä hetkellä ei ollut. Toimija mainitsi, että olisi ollut hyvä tekijä tarjolla. Noin viikko myöhemmin yritys otti yhteyttä, että heille tuli akuutti tarve työntekijälle heti seuraavasta päivästä alkaen.

- Oikea-aikaisuus. Todellinen tarve osaajalle, osaaja hanketoimijalla tarjolla.
- Luottamus. Yritys luotti hanketoimijan arvioon työntekijästä. Verkosto.
- Asenne. Ammattiosaaminen olennaisempaa kuin kielitaito tai täysi koulutus.
- Sopiva hakija. Ammattiosaaminen ja hygieniapassi olemassa, asuinpaikkaan nähden sopiva sijainti, mikä mahdollisti joustavuuden työajoissa.



Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde 4kk koeajalla.

Kohtaantomalli 6: Yleiset rekrytapahtumat

o Toteutus:

- o Ohjattu osallistujia osallistumaan alueen eri rekrytointitapahtumiin, kuten DuuniExpo, MegaDuuniWork, Duuniin! KesäDuuniWork, Innostu ja Onnistu työnhaussa, Salpauksen liiketoiminnan työelämäfestarit.
- o Kerätty palautetta osallistujilta. DuuniExposta 2024 kysytty kokemuksia sähköisellä kyselylomakkeella myös kotoutumiskoulutuksen opiskelijoilta sekä itse tapahtumassa pyydetty vieraskielisiä osallistujia (Lab:n ja Salpauksen osallistujia, hankeosallistujia, muita paikalla olleita) vastaamaan sähköiseen kyselylomakkeeseen.
- o Tuloksista raportoitii DuuniExpon järjestäjille ja annettiin niiden pohjalta ehdotuksia seuraavaa DuuniExpoa varten. Se, viedäänkö näitä käytäntöön, jäi tapahtuman järjestäjien harkintaan.



Kohtaantomalli 6: Kokemukset

Työnhakijakokemukset

- o Ahtaus ja meteli. Jos tilassa on paljon ihmisiä ahtaassa, ymmärtäminen on vaikeaa molemmiin puolin.
- o Esittelijät eivät uskalla aloittaa keskusteluja maahanmuuttaneiden kanssa tai aloittavat sen englanniksi, vaikka kaikki eivät puhu englantia.
- o Esittelijät eivät osaa helpottaa omaa puhettaan, joten keskustelu vaikeaa.
- o Mielenkiintoisia tapahtumia, mutta turhauttaa, kun ei onnistu viestintä vaikka olisi kiinnostava työpaikka.

Jos et puhunut, miksi et? (avo, vastauksia yht. 12)



Minä kysyin tehtävästä. Olin hankala kysyä, koska se oli meluisa ja siellä oli paljon ihmisiä.

Esittelijöiden pitäisi puhua hitaammin ja selkokielellä. Ei heti vaihtaa kieltä tai ohittaa.

Kun huomataan, että kysyjän suomi ei ole tosi hyvää, käännetään pois ja aletaan puhua "helpompien" kanssa.

Toimijoiden havaintoja

- o Esittelijöiden vaikea lähestyä maahanmuuttaneita, koska tapahtumissa on usein meteliä ja paljon ihmisiä: Vaikea ymmärtää molemmiin puolin, kun ei voi keskittyä kunnolla kuuntelemiseen.
- o Esittelijät harvoin varautuneet siihen, että tapahtumassa ei pärjää "normaalilla suomella" tai englannilla. Asennoituminen ja valmistautuminen selkoviestintään puuttuvat.
- o Maahanmuuttaneiden todella vaikea lähestyä esittelijöitä, kun väkeä liikkeellä paljon.
- o Rekrytapahtumia ei mielletä tärkeäksi tai potentiaalisesti kohtaamisen väyläksi. Niiden idea monille vaikea ymmärtää.

Osallistujakysely DuuniExpo 7.2.2024

Osallistujien havaintoja ja ajatuksia tapahtumasta (kooste kirjallisista palautteista)

- Yrityksien posterit pitäisi olla myös englanniksi, jotta jo kauempaa näkisi, mitä yritys tekee ja keitä etsii. Yritykset ei kaikille tuttuja.
- Kielivaihtoehdot näkyville ständillä olijoille, vaikka rintaneulaan / nimilappuun ja ständille reilusti näkyviin yrityksen työkieli / työkielet.
- Lisää tietoa työtehtävistä (tittelit eivät kerro maahanmuuttajille välttämättä paljoakaan)
- Selkokieltä myös tapahtuman esitteisiin ja mainoksiin sekä työpajoihin.
- "Oppaita" järjestäjältä: kun firmat ovat vieraita, on vaikea suunnistaa. Olisi auttanut, jos olisi ollut käytävillä saatavilla "oppaita", joilta olisi voinut kysyä neuvoa, mihin kannattaisi suunnata.
- Ahtaus > meteli vaikeuttaa ymmärtämistä. Ständejä myös luokkatiloihin tai laajemmalle alueelle käytäviin, jotta käytäviin tulisi väljyyttä?
- Esittelijöille rohkeutta avata keskustelu opiskelijoiden kanssa.
- Enemmän esittelijöitä / yritys, jotta joku ehtisi rauhassa puhumaan. Kun huomataan, että kysyjän suomi ei ole täysin sujuvaa, käännytään pois ja aletaan puhua "helpompien" kanssa.
- Enemmän alueen yrityksiä, vähemmän rekryfirmoja.
- Auttaisi, jos olisi tulkkeja.
- Esittelijöiden pitäisi osata puhua selkokieltä tai puhua rauhallisemmin, vaikka onkin kiireen tuntu tapahtumassa. (Todella monet mainitsivat tulleen ohitetuksi tai että kieli vaihdettiin englanniksi, jota opiskelija ei osannut)
- Esittelijöiden pitäisi osata / rohjeta puhumaan myös englantia.

Mikä toimii?	Kenelle toimii?	Millä ehdoin toimii?	Vaikuttavuus
Työntekijä pääsee tapaamaan useita yrityksiä kerralla. Kynnys kohtaamiseen matala, koska yritys on paikalla aidosta halusta kohdata. Mutta: Yleiset rekrytointitapahtumat toteutetaan usein isoissa, hälyisissä tiloissa ja niissä on paljon työnhakijoita. Kielellisesti epävarmalle tapahtumat eivät toimi. Työnantajilla ei ole aikaa pysähtyä kuuntelemaan ja keskustelemaan selkeällä kielellä, kun väkeä on paljon liikkeellä. Tapahtumatilojen hälyisyys vaikeuttaa kielenoppijan ymmärtämistä.	Niille, joilla on yhteinen kieli työnantajatahon kanssa tai erittäin vahva suomen kieli. Niille, joilla on jo ammattiosaaminen ja tarvittavat pätevyydet.	Osaaminen on avoimiin tehtäviin sopivaa ja tarvittavat pätevyydet (ml. lupakortit) kunnossa. Yrityksillä on todellisia rekrytointitarpeita.	Vaikutus maahanmuuttaneiden työllistymiselle melko vähäinen. Kokemuksena palautteiden perusteella useammille kävijöille mielenkiintoinen, mutta monille myös turhautumista aiheuttava.



ESME

Malleja työpaikkojen ja maahan-
muuttaneiden kohtaamisiin

salpaus
Koulutuskeskus | Further Education



Euroopan unionin
osarahoittama