

Sisältö

[Oppitunti 0: Maahanmuutto ja työllisyys](#)

[Oppitunti 1: Mitä on mentorointi?](#)

[Oppitunti 2: Mentorointiprosessi](#)

[Oppitunti 3: Ensimmäinen paritapaaminen](#)

[Oppitunti 4: Työuran toimintasuunnitelma](#)

[Oppitunti 5: Oman osaamisen tunnistaminen](#)

[Oppitunti 6: Vaikeat mutta tärkeät kysymykset](#)

[Oppitunti 7: Hyödyllistä selvittää](#)

Oppitunti 0: Maahanmuutto ja työllisyys

Kenestä puhumme, kun puhumme maahan muuttaneesta? Kun tarkastellaan isompia ryhmiä, voidaan luokitella sen mukaan ovatko henkilöt ulkomaan kansalaisia, ulkomailla syntyneitä, vieraskielisiä vai ulkomaalaistaustaisia. Matkalla työelämään -hankkeen aktorit ovat yleensä aikuisena Suomeen muuttaneita ja osaamisensa sekä koulutuksensa muualta saaneita henkilöitä. Osalla on työkokemusta Suomesta sekä täydentävä tai toinen tutkinto.

Yli puolet ulkomaalaistaustaisista muuttaa Suomeen perhesyistä. Tämä tarkoittaa, ettei Suomeen muuttaneella henkilöllä välttämättä ole valmiina työpaikkaa tai suomalaisen työelämän tuntemusta. Naiset muuttavat miehiä useammin perhesyistä.

Ulkomaalaistaustaisten miesten ja naisten työllisyysasteissa on suuria sukupuoleen liittyviä eroja. Yksi merkittävä tekijä työllisyyseroissa on äitiys yhdistettynä varhaiseen perheellistymiseen, heikompaan koulutukseen, kielitaitoon sekä siihen ettei ole aiempaa työkokemusta tai työtä, johon palata. Myös korkeasti koulutettujen keskuudessa on merkittäviä työllisyyseroja, sillä miehistä 83 % ja naisista 62 % ovat työllistyneitä. Lisäksi ylikoulutus tehtävään nähden on varsin yleistä.

Maahan muuttaneiden keskuudessa verkostojen merkitys korostuu. Lähes 35 % arvioi saaneensa nykyisen työpaikan tuttavien kautta, kun taas suomalaistaustaisten keskuudessa vain neljäsosa kokee saaneensa työnsä tätä kautta. Maahan muuttaneen on haastavaa rakentaa ammatillisia verkostoja, etenkin jos tutkinto on suoritettu ulkomailla. Nykyisen tiedon valossa nähdään verkostoituminen ja mentorointi hyvinä lisäväylinä parantaa työllisyysmahdollisuuksia.

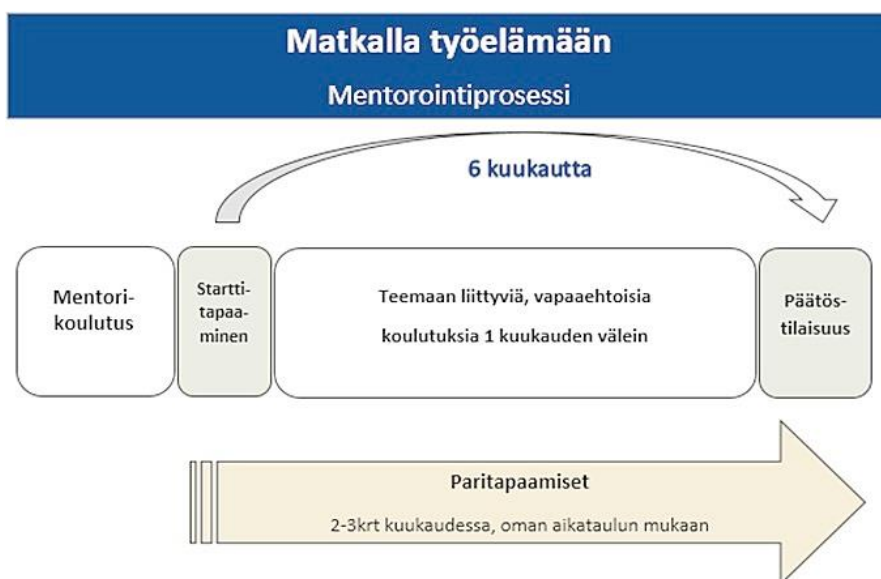
Oppitunti 1: Mitä on mentorointi?

Mentorointi on menetelmä, jonka avulla vahvistetaan ammatillista osaamista ja edistetään psykososiaalista hyvinvointia. Mentori on kokenut ammattilainen, joka haluaa jakaa omaa osaamistaan kehittymishaluiselle henkilölle, aktorille. Tyypillisesti mentorointi on itseohjautuvaa ja tapahtuu kasvokkain kahden henkilön kesken, sovittuna ajankohtana. Myös virtuaalitaapaamiset ja puhelinkeskustelut voivat tarvittaessa olla hyödyllisiä kiireisen arjen keskellä, henkilökohtaisten tapaamisten lisäksi tai tueksi. Mentorointikeskustelujen muodosta kannattaa sopia yhdessä aktorisi kanssa.

Aktori on maahan muuttanut henkilö, joka on ollut pois työmarkkinoilta ja etsii uravaihtoehtoja ja pyrkii pääsemään sisään suomalaiseen työelämään.

Mentori suomalainen tai pitkään Suomessa asunut vapaaehtoinen, joka tarjoaa ohjausta, ymmärrystä ja kokemustaan työelämästä.

Perehtymisen apuna voi käyttää monipuolisia tehtäviä ja harjoituksia sekä kirjallisuutta käsiteltävistä teemoista. Mentori voi avata aktorille verkostoaan tai mentori-aktori pari voi yhdessä käydä heille kiinnostavissa tilaisuuksissa ja tapahtumissa. Mentorointi kehittää sekä aktoria että mentoria ja onnistuneessa mentoroinnissa molemmat osapuolet saavat oppimisen ja oivaltamisen kokemuksia.



Matkalla työelämään -mentorointimalli on parimentorointia.

Suosittelavaa olisi, että mentorointipari tapaisi säännöllisesti 2-3 kertaa kuukaudessa. Prosessi kokonaisuudessaan kestää 6kk ja alkaa mentoreille koulutuksella, jonka tavoitteena on antaa valmiuksia maahanmuuttajien työmentorointiin.

Mentoreiden kanssa voidaan erikseen sopia omatoimisesta mentoroinnin perusteiden itseopiskelusta verkkokurssin muodossa. Itseopiskelun jälkeen olisi hyvä kuitenkin kontaktoida hankehenkilöstöä, joka voi vastata tarkemmin uuden mentorin kysymyksiin. Tämän jälkeen mentori-aktori -parit tapaavat ja tutustuvat toisiinsa yhteisessä starttitapaamisessa.

Kuukausittain järjestetään erilaisia teemaan liittyviä, vapaaehtoisia koulutuksia, joiden sisältö on suunnattu aktoreille ja on ohjauksen tueksi mentoreille työelämän osaamiseen. Parit tapaavat omatoimisesti oman aikataulun mukaisesti ja hanketiimin puoleen voi ja kannattaa aina kääntyä tarpeen vaatiessa. Mentorointiprosessi päättyy yhteiseen päätöstilaisuuteen, jossa jokainen saa todistuksen osallistumisesta.

Oppitunti 2: Mentorointiprosessi

Väestöliiton Matkalla työelämään -työmentoroinnilla tarkoitetaan opiskelu- ja työelämätaitojen ja valmiuksien parantamiseen tähtäävää mentorointia. Hanke tukee etenkin niitä maahanmuuttajia, joiden opinto- ja työllistymispolku on katkennut tai jotka ovat jääneet pitkäksi aikaa työmarkkinoiden ulkopuolelle perhesyiden tai terveydellisten syiden takia.

Matkalla työelämään -mentoroinnin ydin on aktorin ja mentorin väliset keskustelut, jotka vaihtelevat aktorin toiveiden ja tavoitteiden mukaan. Yleisiä keskustelujen aiheita ovat esimerkiksi uran suunnittelu, oman osaamisen tunnistaminen, työn ja perheen yhteensovittaminen sekä yrittäjäyys. Mentori voi avata myös oman työelämän hiljaista tietoa ja taitoa aktorille. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan sellaista tietoa, joka ei ole sanallista tai huomion kohteena, esimerkiksi työelämän kirjoittamattomat säännöt.

Mentorointi perustuu vastavuoroiseen ja tasa-arvoiseen keskusteluun ja on tärkeää, että molemmat osapuolet ovat omalta osaltaan sitoutuneet työskentelyyn. Tavoitteena on auttaa maahanmuuttajaa elämässään eteenpäin, esimerkiksi opintoihin ja/tai työelämään. Mentori ei etsi tai hae töitä aktorin puolesta, vaan auttaa, kannustaa ja ohjaa aktoria. Mentorilta ei myöskään odoteta valmiita vastauksia kaikkiin kysymyksiin, joten hanketiimiltä voi aina kysyä apua.

Suosittelavaa olisi, että mentorointipari tapaisi säännöllisesti 2-3 kertaa kuukaudessa. Prosessi kokonaisuudessaan kestää 6kk ja alkaa Mentoreille mentorikoulutuksella, jonka tavoitteena on antaa valmiuksia maahanmuuttajien työmentorointiin. Mentoreiden kanssa voidaan erikseen sopia omatoimisesta mentoroinnin perusteiden itseopiskelusta verkkokurssin muodossa. Tämän jälkeen mentori-aktori-parit tapaavat ja tutustuvat toisiinsa yhteisessä starttitapaamisessa. Kuukausittain järjestämme erilaisia teemaan liittyviä, vapaaehtoisia koulutuksia, joiden sisältö on suunnattu aktoreille ja on ohjauksen tueksi mentoreille työelämän osaamiseen. Parit tapaavat omatoimisesti oman aikataulun mukaisesti ja hanketiimin puoleen voi ja kannattaa aina kääntyä tarpeen vaatiessa. Mentorointiprosessi päättyy yhteiseen päätöstilaisuuteen, jossa jokainen saa todistuksen osallistumisesta.

On tärkeää, että osallistujilla on selkeä käsitys siitä, mitkä ovat mentoroinnin lähtökohdat, tavoitteet ja yhteiset pelisäännöt, jotta olisi mahdollista rakentaa mahdollisimman antoisa mentorointiprosessi.

Oppituntien yhteydessä on mentoroinnin tueksi tehtäviä. Ne ovat vapaaehtoisia ja niistä kannattaa valita itselle ja omalle mentorointityölle sopivimmat vaihtoehdot.

Tehtävä 1: Keskustelkaa yhdessä aktorin kanssa yhteisistä pelisäännöistä.

Luottamuksen ja avoimen ilmapiirin rakentaminen: kerro aktorille että asiat, joita käydään henkilökohtaisten tapaamisten aikana, luvataan pitää luottamuksellisina eikä niistä puhuta kolmansille osapuolille. Myös hankkeen työntekijät sitoutuvat pitämään saamansa tiedon luottamuksellisina. Luo aktorille ystävällinen ja avoin ilmapiiri, jossa aktorin on helppo kertoa tunteistaan ja kokemuksistaan. Muista kuunnella aktoriasi.

Toimintatavat: Sopikaa yhdessä siitä, kuinka olette yhteydessä aktorin kanssa ja milloin tai mihin aikaan olette tai ette ole tavoitettavissa. Mietätkää, oletteko yhteydessä matalalla kynnyksellä viestisovellusten kautta vai muodollisemmin sähköpostitse. Sopikaa myös siitä, kuinka toimitte, jos paritapaaminen on jostain syystä peruttava.

Tapaamisen ajankohdat ja paikat: Keskustelkaa aktorin kanssa missä, milloin ja minkälaiset tapaamispaikat ovat sopivia. Kuka maksaa esim. kahvilakäynnin? Kannattaa ottaa huomioon, ettei taloudellinen tilanne välttämättä anna myöden kahvilakäynteihin tai lounaisiin.

Kannustaminen ja palautteen antaminen: Mentorin tehtävä on tukea ja voimaannuttaa aktoria, muista siis kannustaa ja tsemptata! Palautetta kannattaa antaa mahdollisimman rakentavassa muodossa, varo lannistamasta aktoriasi. Pyydä myös aktoriltasi rakentavaa palautetta mentorointiprosessin aikana.

Älä jää yksin: Jos mentoroinnin aikana sinulle tulee jokin ongelma tai kysymys, älä jää sen kanssa yksin.

Tehtävä 2: Keskustelkaa ja kirjatkaa ylös mentorointiprosessin tavoitteet Mentoroinnin tavoitteet -lomakkeeseen.

Kirjatkaa ylös mentorointiprosessin yhteiset tavoitteet. Kuuntele aktoriasi ja kysy mitkä ovat hänen työelämän tavoitteensa tai toiveensa. Ohjaa ja kannusta, mentorin tehtävänä on auttaa aktoria pääsemään lähemmäs tavoitteitaan.

Kirjatkaa alustavasti mentorointitapaamistenne keskeiset teemat joita aiotte käsitellä. Ne voivat olla sellaisia teemoja, joihin aktori tarvitsee tukea tai tietoa työelämään siirtymisessä esimerkiksi CV:n kirjoittaminen, työhaastattelu, työelämä Suomessa ym.

Tehtävä 3: Keskustelkaa ja kirjatkaa aktorin kanssa, millainen on hyvä aktori ja hyvä mentori?

Mitä yhteistä on ideaali aktorilla / mentorilla? Entä mitä eroavaisuuksia?

Hyvä aktori	Hyvä mentori

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Oppitunti 3: Ensimmäinen paritapaaminen

Ensimmäisessä tapaamisessa voi käydä ensin vapaasti kuulumisia läpi ja tutustua toisiin. Kyseiseen tapaamiseen ei myöskään kannatta ladata liikaa odotuksia, sillä tästä varsinainen mentorointiprosessi vasta alkaa. Seuraavissa tapaamisissa voidaan siirtyä johonkin konkreettiseen sisältöön, kuten opiskelu- ja työhistorian läpikäymiseen. Onnistunut tapaaminen on jo esimerkiksi sellainen, joka herättää aktorille ja mentorille enemmän kysymyksiä kuin vastauksia.

Aktorista riippuen, kaikki yleiset tilat eivät välttämättä ole sopivia ikään, sukupuoleen tai siviilisäätyyn nähden. Kannattaa siis yhdessä miettiä sopivia paikkoja paritapaamisille, sijainnin, ympäristön ja budjetin mukaan. Muista rohkeasti kysyä aktorisi mielipidettä tapaamispai-koista.

Seuraavassa tehtävässä annetaan vinkkejä ja käydään läpi hieman pohdintaa omista mentorointiprosessin motiiveista ja tavoitteista, joita kannattaa käydä yhdessä tai yksin läpi, joko ensimmäisellä tapaamiskerralla tai ennen sitä. Käykää läpi suullisesti ja kirjatkaa ylös mahdollisia mietteitä keskustelustanne.

Tehtävä 1: Vinkkejä ja pohdintaa aktorille ja mentorille ensimmäiseen paritapaamiseen

Mentorille

Mieti miksi olet mukana mentoroinnissa?

Mieti mitkä ovat vahvuutesi mentorina?

Luota itseesi, sinulla on annettavaa. Mieti omia saavutuksia ja onnistumisasi. Kuinka olet päätenyt tilanteeseen jossa olet nyt?

Kerro myös epäonnistumisistasi.

Haasta aktorisi ja innosta ajattelemaan positiivisesti.

Ole realisti, kerro rehellisesti asioista, mutta tsemppaa unelmoimaan!

Auta aktoria oivaltamaan, kannusta!

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Olet aktoriasi ja hänen tavoitteitaan varten, anna tarvittaessa tilaa aktorille. Kysy ja varmista.

Käytä selkokieltä, kuvaile asiat auki. Suomalaisen työelämän itsestäänselvytykset eivät välttämättä avaudu aktorille.

Aktorille

Mieti miksi olet mukana mentoroinnissa?

Mitkä ovat tavoitteesi tulevaisuudessa?

Mentorisi on sinua varten, kysele aktiivisesti.

Jokainen keskustelu on arvokas, kuinka voisit valmistautua etukäteen?

Kirjaa ylös oivalluksiasi.

Ole avoin uusille ajatuksille

Ole kärsivällinen, tavoitteiden saavuttaminen vie aikaa!

Tehtävä 2: Mistä lähteä liikkeelle, eli viisi kysymystä pohdittavaksi

Mentorointiprosessin alussa on hyvä käydä läpi hieman itsereflektiota. Miettikää ja keskustelkaa yhdessä mitä osaamista, toiveita tai tavoitteita aktorilla on elämältään, työltään tai tulevaisuudeltaan juuri nyt. Missä aktori on hyvä? Missä aktori kaipaa tukea tai kannustusta? (Aktori pohtii mentorin avulla)

1. Mitä osaan?

Mitä osaamista sinulla on? Missä osaamisalueissa olet hyvä?: Osaamista voi olla monenlaista, kuten työkokemuksen kautta tullut osaaminen, ammattispesifit tiedot ja taidot, vuorovaikutusosaaminen, projektiosaaminen, tietotekniset taidot, kielitaito, muu kokemusosaaminen esim. opiskelu, järjestökokemus, luottamustoimet, harrastukset.

Mitkä ovat vahvuutesi?: Mistä olet saanut kiitosta läheisiltäsi, ystäviltäsi tai työkavereiltasi? Millaista palautetta olet saanut kollegoilta, esimiehiltä?

2. Mitä Haluan?

Mikä sinulle on tärkeää, mitkä ovat sinun arvosi?: Arvot ovat ajattelun perusta. Ne ovat asioita, joista et halua luopua ja joiden eteen olet valmis tekemään töitä. Omien arvojen tunnistaminen on olennaista, jotta olisi helpompi toteuttaa ja tavoittaa itselle tyydyttäviä päämääriä elämässä. Listaa itsellesi viisi tärkeintä asiaa ja laita ne tärkeysjärjestykseen.

Mikä sinua motivoi?: Pohdi, mikä sinua kiinnostaa ja millaisista asioista innostut tai saat inspiraatiota. millainen työ, työympäristö tai työyhteisö motivoi sinua eniten? Entä työn sisältö tai työtehtävät? Miten tärkeää on sinulle kehittyä työssäsi?

3. Mihin sovellun?

Minkälainen työ sinulle mielestäsi soveltuu parhaiten? Millaisissa työtehtävissä viihdyt? Teetkö mielelläsi töitä yksin vai onko sinulla tärkeää että on työkavereita ympärilläsi? Haluatko tehdä työtä asiakkaiden hyväksi? Sopiiko sinulle paremmin asiantuntijatyö, käytännön tai luovan alan työ? Vai kenties esimiestyö tai johtaminen?

4. Millainen elämäntilanteeni on?

Perhe, ystävät, henkilökohtainen talous ja terveys on hyvä ottaa huomioon, kun miettii työhön tai opiskeluun liittyviä ratkaisuja. Kannattaa pohtia oletko esimerkiksi valmis muuttamaan toiselle paikkakunnalle tai tekemään työmatkoja? Minkälaiset työajat sinulle sopivat?

5. Mitä odotan tulevaisuudeltani?

Kun sinulla on jokin tavoite, voit alkaa tekemään toimintasuunnitelmaa. Mieti, millainen on unelmatyösi ja mitä se pitää sisällään? Milloin haluat olla tavoitteessasi ja mikä on ensimmäinen askel? Kenen tukea tai apua tarvitset tavoitteen toteuttamiseksi?

Oppitunti 4: Työuran toimintasuunnitelma

Suomeen muuttamisen jälkeen aktorin elämässä moni asia muuttuu. Täytyy oppia uusi kieli ja tavat, kasvattaa mahdollisesti perhettä ja toimia uudessa ympäristössä. Eteen voi tulla kysymyksiä kuten, onko kielitaito/koulutus/työkokemus riittävä työllistymiseen toivotulla alalla? Miten sitä voisi kartoittaa? Onko esimerkiksi työharjoittelu toivotulla alalla mahdollista?

Kun aktorin elämäntilanne, osaaminen, arvot sekä tulevaisuuden toiveet ja tavoitteet on mentorin kanssa kartoitettu, on hyvä aloittaa työuran toimintasuunnitelman laatiminen.

Tehtävä 1: Mihin suuntaan lähdette mentoroinnissa

Ennen kuin lähdetään etsimään uutta työpaikkaa, on tärkeä ottaa huomioon muutamia seikkoja työuran suunnittelussa. Keskustelkaa aktorin kanssa yhdessä ainakin näistä asioista ja pohtikaa yhdessä, millainen aktorin työuran toimintasuunnitelma voisi olla.

Piilotyöpaikat

Piilotyöpaikoilla tarkoitetaan työmahdollisuuksia, joita ei ole laitettu julkiseen hakuun. Vain noin alle puolet kaikista avoimista työpaikoista ilmoitetaan työnhakusivustoilla tai työvoimatoimistoissa. Suurin osa työpaikoista täytetään työsuhteilla tai niin, että ennestään tuntematon henkilö on liikkeellä oikeassa paikassa oikeaan aikaan. Tänä päivänä myös sosiaalisen median merkitys työnhaussa on suuri. Hyvä keino työnantajan lähestymiseen on avoin työhakemus ja siitä seuraavana puhelinsoitto. Yhteydenoton tavoitteena on päästä haastatteluun, josta mahdollisesti voisi tarjoutua uusi työpaikka.

Käykää yhdessä aktorin kanssa läpi, miten ja mistä löytää piilotyöpaikkoja? Kuinka lähestyä työnantajaa avoimella työhakemuksella? Tuntuuko tämä hankalalta asialta? Pitäisikö sitä keilla juuri sen takia yhdessä?

Työhaastattelu

Työhaastattelutilanteessa hakijan täytyy lyhyessä ajassa osata markkinoida omaa osaamistaan ja herättää työnantajan luottamus hakijan osaamiseen, sekä erottautua muista työnhakijoista. Oikeanlainen asenne on tärkeä, sillä pelkkä opintotodistus ja työkokemus eivät nykyään riitä. Monet työnantajat etsivät ”hyviä tyyppejä”, joten sujuvan suomen kielen osaa-

misen voi usein korvata hyvä tsemppiasenne ja positiivinen olemus sekä hyvä ensivaikutelma. Työhaastattelu on viimeinen askel ennen uuden työpaikan saamista, joten valmistautumiseen kannattaa panostaa jo reilusti etukäteen.

Osaako aktori kertoa omasta osaamisestaan? Harjoitelkaa työhaastattelutilannetta, jossa mentori on haastattelija ja aktori hakemassa tehtävää. Voitte valmistautua etsimällä mielenkiintoisen työpaikkailmoituksen ja pohtia, miten haastattelutilanteessa voisi vastata. Voitte myös harjoitella tekemällä lyhyen hissipuheen, eli miten kertoa innostavasti omasta ammatti-osaamisestaan.

Suomen kielen taito ja ammattisanasto

Kielitaidon merkitys korostuu erityisesti opiskelussa ja työssä. Näin ollen maahanmuuttajien osaamisen vahvistamiseen liittyvässä mentoroinnissa yksi keskeinen tavoite on suomen kielen taidon syventäminen ja monipuolistaminen. Matkalla työelämään -työuramentoroinnin kieli on suomi.

Hakeutuminen opiskeluun

Oma ammatinvalinta lähtee omien taitojen, vahvuuksien ja kiinnostuksen kohteiden kartoittamisella. Ammatin valitsemisessa tarvitaan myös tietoa itse ammateista ja niihin kuuluvista työtehtävistä ja niihin johtavista opintopoluista. Jos aktorilla on tutkinto omasta kotimaastaan, voi sen tunnustaa kelpoiseksi esimerkiksi tiettyä koulutusta edellyttäviin tehtäviin eri tarkoituksissa eri tahot, kuten opetushallitus, alakohtaiset viranomaiset, työnantajat, korkeakoulut ja oppilaitokset.

Oppitunti 5: Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen

Osaaminen on moninainen kokonaisuus hankittuja tietoja ja taitoja ja sitä voi jaotella monin eri tavoin. Työelämässä yksi tapa on jakaa yleisiin työelämätaitoihin, ammatilliseen osaamiseen ja itsensä johtamisen taitoihin. Yleiset työelämätaidot ovat missä tahansa työssä tai ammatissa tarvittavia taitoja, ammatillinen osaaminen on koulutuksen ja kokemuksen kautta syntyneitä osaamista, ja itsensä johtamisen taidot ovat luontaisia taitoja, joita voi myös oppia.

Työelämän ja oman osaamisen sanoittaminen on tärkeää työnhaussa. Työnantajalle ei riitä, että työhakemukseen on merkitty, missä on oltu töissä ja milloin. Täytyy osata tunnistaa ja sanoittaa mitä edellisissä työpaikoissa on tehty ja mitä osaamista niistä on kertynyt.

Ammatillisesta osaamisesta kertominen työnhakijan näkökulmasta Suomessa voi tuntua vieraalta. Pohtikaa yhdessä, millaisia työtehtäviä aktori on tehnyt aiemmin, mikälaisia asiakokonaisuuksia siihen on sisältynyt. Kertooko pelkkä ammattinimike työnantajalle tarpeeksi? Mitä aktorin ammattiosaamisesta kerrotaan suomalaisessa työelämässä (esim. koordinoitukyky, taloushallinnon perusteet, ongelmanratkaisukyky).

Yleiset työelämätaidot	Ammatillinen osaaminen	Itsensä johtaminen
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Analysointi ja arviointi</i> • <i>Esimiestaidot ja johtaminen</i> • <i>Innovatiivisuus</i> • <i>IT/digi/some – taidot</i> • <i>Kielitaito ja kulttuurien tuntemus</i> • <i>Ongelmanratkaisukyky</i> • <i>Organisointikyky</i> • <i>Projektin hallintataidot</i> • <i>Verkostoitumisen taidot</i> • <i>Vuorovaikutus- ja viestintä</i> • <i>Yhteistyö- ja neuvottelutaidot</i> • <i>Tiedonhallintataidot</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Opinnot</i> • <i>Työharjoittelut</i> • <i>Projektit</i> • <i>Työkokemus</i> • <i>Luottamustehtävät</i> • <i>Harrastukset</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Ajanhallinnan taidot</i> • <i>Ajattelun taidot</i> • <i>Asenne</i> • <i>Itsesäätely</i> • <i>Kyky muutoksiin</i> • <i>Oman toiminnan arviointi</i> • <i>Oppimisen taidot</i> • <i>Priorisointitaidot</i> • <i>Delegointitaidot</i> • <i>Tavoitteiden asettaminen</i> • <i>Tietotaidon soveltaminen</i> • <i>Toiminnan ohjaaminen ja suunnittelu</i>

Lähde: <https://www.ekonomit.fi/osaamisen-tunnistaminen>

Tehtävä 1: Auta aktoria tunnistamaan ja sanoittamaan aktorin työelämän taitoja Kirjatkaa ylös mitä osaamista aktorilla on esimerkiksi edellisestä työpaikasta. Kuvaile niitä sanoja auki, joita aktori ei ymmärrä. On tärkeä ymmärtää ne termit, joilla kuvaa omaa osaamistaan. Etenkin puhuttaessa on hyvä käyttää tutumpia itselleen sopivia ilmaisuja.

Tehtävä 2: Tarkastakaa yhdessä aktorin CV eli ansioluettelo.

Minkälaisia parannuksia siihen voisi tehdä käyttäen suomalaista ammattisanastoa? Onko aiemmat työtehtävät kuvailtu auki? Millainen CV sopisi omalle alalle: näyttävä graafinen vai perinteinen? Onko tärkeää käyttää valokuvaa työnhaussa ja millaista valokuvaa tulisi käyttää? Entä miltä tuntuisi tehdä video-käyntikortti?

Aktorin kanssa voi kokeilla yhdessä uusia työnhaun tapoja. On helpompi tehdä uusia asioita kun toinenkin kokeilee samaa. Valmiita CV-malleja löytyy Wordin ohjelmasta sekä Googletalla esim. CV template free.

Entä millainen on hyvä työhakemus? Pohtikaa millainen olisi hyvä hakemuskirje ja millainen taas huono.

Oppitunti 6: Vaikeat mutta tärkeät kysymykset

Tietääkö aktori oikeasti mitä kaikkea ammatti sisältää ja ettei useimmiten työntekijä voi valita minkä osan työkuvasta tekee ja minkä ei?

Minkä takia on valittu joku tietty ammattiala? Kiinnostusten, työllistymismahdollisuuksien vai palkkatason takia?

Miten aktorin oma elämäntilanne vaikuttaa työnhakuun ja/tai täydentäviin opintoihin?

Raha. Millaiset taloudelliset mahdollisuudet aktorilla on? Onko aktori ottanut huomioon, miten ja milloin hänen työllistymisensä tai pääsy opiskeluun vaikuttaa hänen taloudelliseen asemaansa? Mitä kaikkea pitää ottaa huomioon? Mitkä tuet ovat riippuvaisia palkkatuloista ja mitkä ei? Suomessa puhutaan aina bruttopalkasta, mutta monessa muussa maassa vain nettopalkasta. Varmista, että puhutte samasta asiasta.

Realismi. Vaikka aktori on ennen Suomeen muuttamista toiminut projektipäällikkönä, hän ei välttämättä voi hakea suoraan saman vaativuustason tehtäviä. Voiko osaamista tai tutkintoa soveltaa? Tarvitaanko täydennyskoulutusta? Tunnistetaanko työmarkkinoilla aktorin tutkinto?

Vaikuttaako aktorin uskonto hänen oman ammattialansa valintaan? Mitä mieltä hän on itse siitä?

Oppitunti 7: Hyödyllistä selvittää

Nettikurssi on Matkalla työelämään -hankkeen aikana sisältänyt osuuden ”Hyödyllisiä linkkejä”. Kurssin pdf-versioon nämä linkit ovat poistettu ja vain teemat jätetty:

1. Selvittääkää yleistä tietoa suomalaisesta työelämästä. (esim. InfoFinlandin nettisivuilla)

2. Opinnot

Tietoa löytyy laajasti peruskoulun jälkeisistä opinnoista, ammatillisesta perustutkinnosta, ammatinvalintatesteistä, urasuunnittelusta, oppisopimuksista, avoimesta AMK:sta tai yliopistosta ja tutkintojen tunnustamisesta.

3. Millaisia ovat Kelan myöntämät tuet aikuisten opiskelun aikana?

4. Onko mahdollista harjoitella tai opiskella suomen kieltä lisää / parantaa ammattisanastoa?

5. Ammattiliitot ja työttömyyskassat.

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto