



Työssäoppijasta työntekijäksi – tukimalli kansainväliselle opiskelijalle



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Rakenteellinen malli tukemaan **kv-työntekijän** työllistymistä

Tuen malli yritykselle, työpaikkaohjaajalle sekä työssäoppijalle:

- Työssäoppiminen koulutus- ja oppisopimuksella
- AMK- harjoittelu
- Työkokeilut, työvalmennus, työelämäpalvelut

TP3: Työllistymistä tukevat toimet

TP4: Työyhteisön tukemisen toimintamalli

Kokeilun kokonaiskuva ja tavoitteet



Pilotin tarkoitus ja pääelementit

Kokeilun päätavoite

Päätavoite on nopeuttaa kansainvälisten osaajien työllistymistä Kymenlaaksossa selkeällä työssäoppimisen ja työsuhteen polulla.



Viisi pääelementtiä

Mallissa on perehdytysrunko, kielituen toiminta, oppilaitoksen tuki, kieli-, kulttuuri- ja monimuotoisuusvalmennusta ja työllistymisen tukimahdollisuudet yrityksille (TY-palvelut/Kaisa Spies).

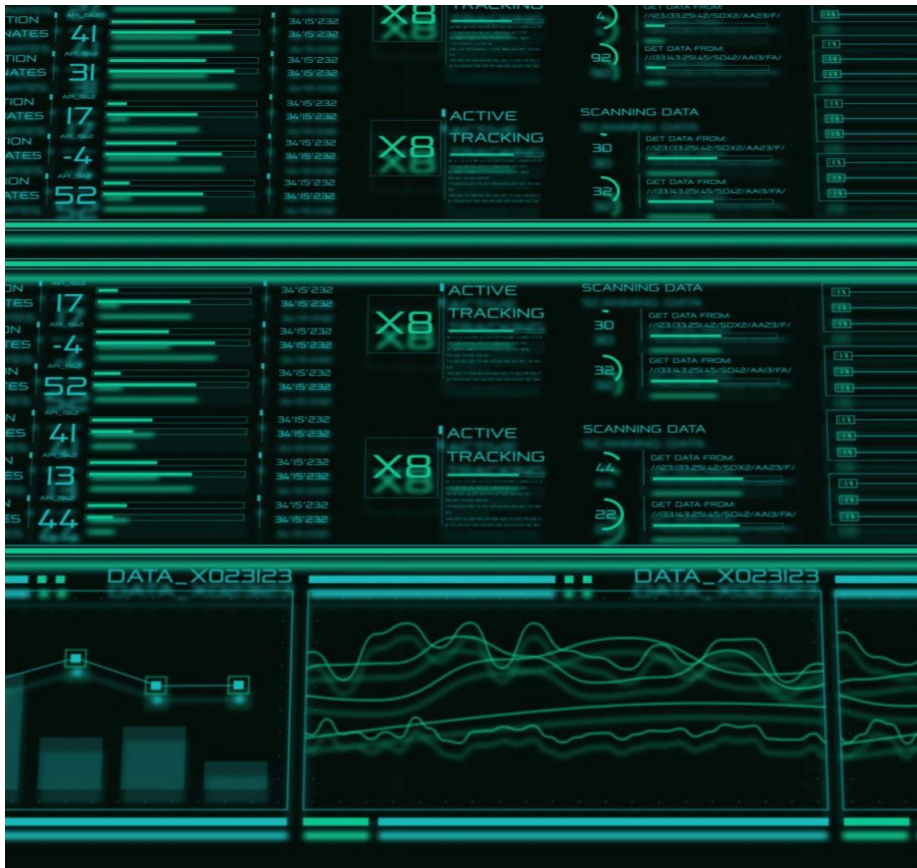
Kouvolan työllisyysalueen malli: Työkokeilu 3kk-6kk -> palkkatuki , Parik DuuniDynamo/ Aila Vainio



Tavoitteiden mittarit: työpaikkojen/työllistyneiden määrä tms (Työttömänä ei saisi olla yli 3 kk koska korvaukset sen jälkeen joutuu maksamaan kaupunki)

- Työssäoppimisesta työllistymiseen/ kpl (30/60/90 päivää)
- Vakinaistumisaste työssä 6-12 kk
- Onboarding NSP (uusi tulija)
- Perehdytyksen laatu, kyselyt 2. ja 8. viikoilla.

Pilotin rakenne ja aikataulu



Valmisteluvaihe

Lähtötasotesti arvioi kielivalmiudet (lukeminen, kirjoittaminen, englanti), matematiikka, työelämävalmiudet, ammatilliset valmiudet, digiosaamisen sekä jaksamista ja hyvinvointia.

Perehdytysvaiheiden eteneminen

Perehdytys etenee P1–P5-mallin mukaisesti, sisältäen materiaalien jakamisen, palautteet ja arvioinnit systemaattisesti.

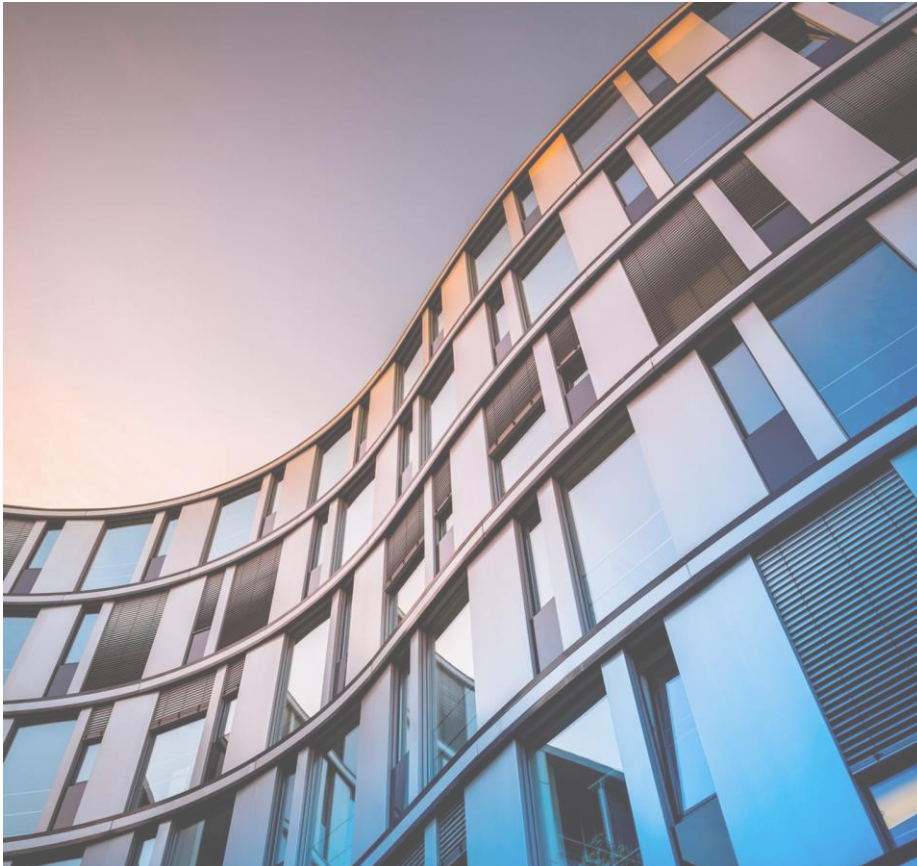
Kielipysäkit ja tuki

Viikoittaiset 20 minuutin kielipysäkit tukevat fraasien ja puhekielen opettelua.

Pilotin aikataulun hallinta

Gantt-kaavio visualisoi pilotin aikataulun, keskeiset toimenpiteet ja vastuut selkeästi koko prosessin ajaksi.

Kriittiset pisteet



Työhön siirtymisen alkuvaihe

- työssäoppimisesta työhön siirtyminen on ratkaiseva hetki. Jos polku ei ole selkeä, osaaja jää helposti työttömäksi tai vaihtaa alaa.
- perehdytyksen ensimmäiset viikot ovat tärkeitä: jos ohjausta ja tukea ei ole, epävarmuus kasvaa ja kielimuuri korostuu.

Kielitaito arjen työssä

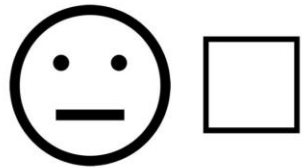
- puhekieli ja murteet ovat suurin este, vaikka ammatillinen kieli hallitaan. Tämä näkyy erityisesti hoiva- ja palvelualoilla.
- raportointikieli aiheuttaa stressiä, jos tukea ei ole.

Byrokratia ja epävarmuus

- oleskelulupa-asiat, tutkinnon rinnastus ja TE/TY-palvelujen ohjaus ovat kriittisiä pisteitä, jotka voivat hidastaa etenemistä.

Oppilaitoksen rooli ja tuki

Lähtötasotesti ja tuen tarpeen arviointi



Monipuolinen lähtötasotesti, opintojen alussa ja/tai teo-jakson alussa

Testi mittaa kielivalmiudet (lukeminen, kirjoittaminen, englanti), matematiikka, työelämävalmiudet, ammatilliset valmiudet, digiosaamisen sekä jaksaminen ja hyvinvointi.

Mitä teo-jakson alussa olisi hyvä kysyä?

Kielitaidon arviointi

Kielitesti sisältää sanaston hallinnan, puheen ymmärtämisen ja kirjallisen tehtävän **työtilanteista**.

Tuen tason määrittely

Tulosten perusteella määritetään tuki yksilöllisen perehdytyksen tueksi. Tukioppilaitoksen resurssien mukaan.

Työpaikkaohjaajan kieli- ja kulttuuritietoisuus sekä monimuotoisuusvalmennukset

Oppilaitoksen tarjoama tuki työssäoppimisjakson aikana

Viikoittainen ohjaus

Oppilaitos tarjoaa viikoittaiset ohjaajan yhteydenotot puhelimitse tai Teamsin kautta opiskelijan tukemiseksi.

Kielituen materiaalit

Tarjotaan fraasilistoja ja selkokieliä ohjeita, jotka auttavat opiskelijaa työssäoppimisen aikana.

Työpaikkaohjaajan valmennus tarpeen mukaan

Ohjaajan työpaikkakäynnit

Ohjaaja vierailee työpaikalla viikoilla 1, 4 ja 8 edistymisen seuranta ja haasteiden ratkaisemista varten. Tutkinnon osan opettaja, S2-opettaja, kuka?

Dokumentointi ja seuranta

Työssäoppimiskortti dokumentoi tuen P1–P5-vaiheissa ja toimii opiskelijan ja työpaikan seurannan työkaluna.



KV-opiskelijan omat toimet työllistymisen edistämiseksi

Toimet ennen työssäoppimista

CV:n päivittäminen

Päivitä CV oppilaitoksen mallin mukaan, jotta se vastaa suomalaisen työelämän vaatimuksia.

Työnhakukanavien käyttö

Ota käyttöön työnhakukanavat kuten Duunitori, TE-palvelut ja LinkedIn, ja päivitä profiilit ajan tasalle.

Harjoittelun tavoitteet

Aseta 2–3 konkreettista tavoitetta harjoittelulle, esimerkiksi raportoinnin tai asiakaspalvelun oppiminen.

Valmistautuminen kommunikaatioon

Opiskele vähintään 20 alan keskeistä termiä ja fraasia sujuvaa työpaikkaviestintää varten.

Videoharjoitus ja arjen esteiden ratkaisu

Tee videoesittely esihenkilölle ja ratkaise arjen haasteet kuten kulkeminen ja lastenhoito.

Toimet työpaikkajakson aikana

Aktiivinen oppiminen ja ohjeiden varmistus

Työntekijän päivittäinen kysyminen ja ohjeiden varmistaminen tehostavat oppimista ja vähentävät virheitä.

Uusien fraasien oppiminen

Työntekijän tulee opetella vähintään kolme uutta fraasia viikossa ja käyttää niitä käytännössä.

Rohkeusteko viikoittain

Jokainen viikko sisältää rohkeustekon, kuten asiakaspalvelun hoitamisen tai raportin kirjoittamisen.

Itsearviointi ja kielipysäkit

Itsearviointilomake ja kielipysäkit tukevat oman kehityksen seuranta ja viestintätaitojen harjoittelua.



Työpaikan toimet

TYÖPAIKAN ROOLI JA TOIMET

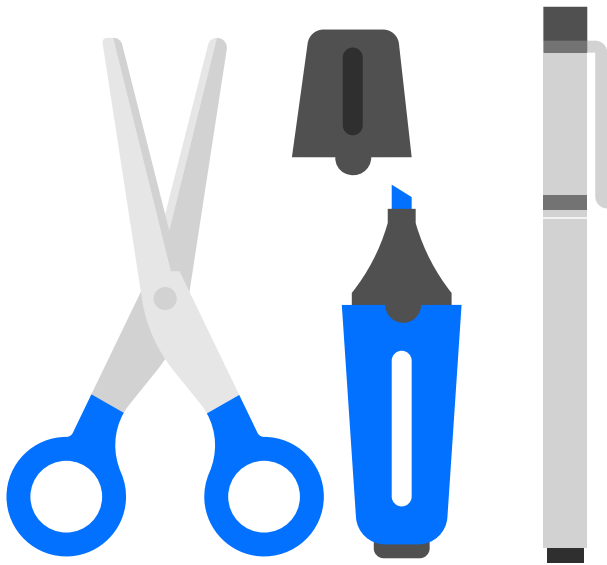
Valmistautuu laatimaan työpaikalle suunnitelman/ mallin, jossa kuvataan:

- Miten eteneminen uralla tapahtuu kielen oppimisen kanssa
- Mitä työtehtävää voi tehdä vähäisellä suomenkielellä ja mihin tarvitaan sujuvaa suomen kieltä

Osallistuu saavutettavuuden arviointiin

- Perehdytysmateriaalin/tpo-materiaali

Ohjaaja arvioi koulun tuen ja ohjeistuksen



Perehdytysrunko P1–P5 ja tukiroolit

P1–P5-vaiheiden sisältö ja vastuut

P1 Ennakko ja valmistelut

Työpaikka ja oppilaitos varmistavat valmistelut kuten sanaston ja CV:n päivittämisen ennen aloittamista.

P2 Aloitus ja alkuvaihe

Tervetulo keskustelu ja ensimmäiset kielipysäkit tukevat työntekijän perehtymistä työympäristöön ja kieleen.

P3 Viikon arviointi

Mininäyttö ja itsearviointi auttavat mittaamaan oppimista ja tukemaan työntekijän kehitystä.

P4 Väliarvio ja laajennus

Tavoitteiden tarkistus ja vastuualueiden laajentaminen vahvistavat työntekijän roolia.

P5 Lopullinen arvio ja jatko

Loppuarvio ja jatkopolkujen sopiminen varmistavat sujuvan työllistymisen tai koulutuksen jatkon.

Laaditaan esite,
jossa roolit
kuvattu

ESITE

Kuka laatisi ja tarvitaanko?

Mittarit ja onnistumisen seuranta

Pilotin mittarit ja arviointi

Mittarit

Seuranta ja raportointi



Työntekijäkokemus

TYÖPAIKKAONBOARDING-NPS

Net Promoter Score

Viikko 2 → ensimmäisten päivien kokemukset

Viikko 8 → perehdytyksen onnistuminen ja jatkolun varmuus

NPS-kysely

“Kuinka todennäköisesti suosittelisit tätä työpaikkaa ystävälle tai tuttavalle, joka aloittaa ensimmäiset työpäivänsä Suomessa?”

(0 = en lainkaan todennäköisesti, 10 = erittäin todennäköisesti)

- 0–6 = Detractori (kokemus huono tai epävarma)
- 7–8 = Passiivinen
- 9–10 = Promoottori (vahva suosittele, kokemus erittäin hyvä)

Avoin jatkokysymys

A) “Mikä on tärkein syy antamallesi arvosanalle?”

B) “Mikä yksi asia auttaisi sinua onnistumaan työssä vielä paremmin?”

Anonymiteetti

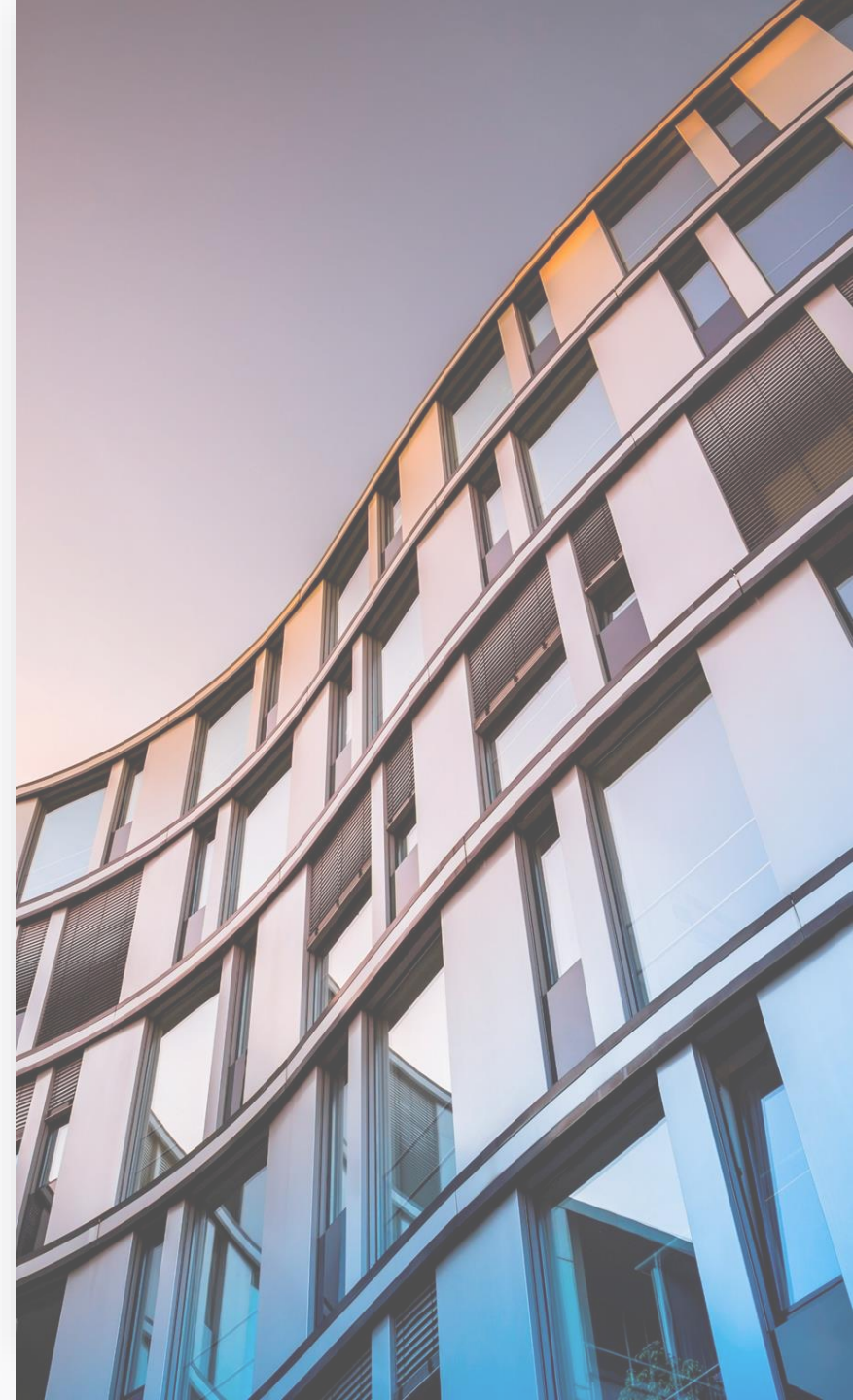
- Vastaaajaa ei tunnisteta.
- Vastaus tallentuu tiimitasolla (ei henkilökohtaisesti).

NPS = (% promoottorit) – (% detractorit)

- Esimerkki:
- Promoottoreita 60 %
- Detrattoreita 10 %
- → NPS = 50

Tulkintaohje

- NPS ≥ 40: erinomainen perehdytys
- NPS 0–39: hyvää, mutta parannettavaa
- NPS < 0: rakenne ei vielä tue uuden tulijan onnistumista



GANTT -aikataulutusesimerkki

