

JOB
FOR
YOU

— KANSAINVÄLISET —

TALENTIT

KOKEMUKSIA URAOHJAUksen KEHITTÄMISHANKKEESTA LAPISSA



Euroopan unionin
osarahoittama



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND



Elinvoimakeskus

JULKAISUTIEDOT

Lapin yliopisto, Rovaniemi 2026

Kansainväliset talentit - Kokemuksia uraohjauksen kehittämishankkeesta Lapissa
Job for you - kansainväliset osajat työelämään hankkeen loppujulkaisu
Hanke on toteutettu Lapin yliopiston Koulutus- ja kehittämispalvelut yksikössä

Rahoitus: Euroopan sosiaalirahasto

Kirjoittajat: Niina Oinas, Heidi Sipilä & Inga Koskitalo

Taitto: Niina Oinas & Heidi Sipilä

Informatiivinen kuvitus: Heidi Sipilä

Paino: Lapin yliopiston paino

ISBN: 978-952-337-548-2 (verkkojulkaisu)

Lisenssi: CC BY

Julkaisun pysyvä osoite: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-548-2>



JOHDANTO

Job For You -hankkeessa tarjottiin korkeakoulutetuille maahanmuuttaneille lappilaisille työnhakijoille laadukasta uraohjausta Lapissa vuosina 2023–2026 ja vahvistettiin heidän valmiuksiaan työllistyä maakunnassa.

Hankkeessa ohjattiin korkeakoulutettuja kv-osaajia heidän osaamistaan vastaavan urapolun rakentamisessa. Yhteensä uraohjausprosessiin kolmen vuoden aikana osallistui 64 henkilöä. Heidän urapolkuihin tuettiin yksilöllisesti vahvuusperustaisella ohjausotteella, suomalaisen työelämäkulttuurin ymmärrystä lisäämällä, lappilaisten työelämäverkostojen esittelyllä ja toisinaan myös potentiaalisten työnantajien suoralla kontaktoinnilla.

Laajempaa yhteiskunnallista asenneilmapiirin muokkausta kansainvälisten osaajien vastaanottamiseksi työpaikoilla tehtiin osallistumalla verkostotapahtumiin ja yksittäisten työnantajien kanssa käydyillä keskusteluilla. Hankkeen aikana huomattiin, että asenneilmapiirissä Suomessa on vielä isoja muutostarpeita, joihin uraohjaushankkeen resursseilla ei päästy kovinkaan tehokkaasti vaikuttamaan. Job for you -hanke oli ensi sijassa maahanmuuttaneiden korkeakoulutettujen työnhakijoiden asialla ja heidän rinnallaan haastavassa tilanteessa.

Job for you -hankkeessa koottua tietoa levitettiin Lapin alueella työskenteleville ohjaajille verkostotapaamisten lisäksi webinaareissa ja työpajoissa. Neliosaisen webinaarisarjan teemoina olivat suomalaiseen työelämäkulttuuriin sukeltava *Kulttuurien merkitys ohjaustyössä*, non-verbaaliin viestintään keskittynyt *Sanaton viestintä – kehonkielioppia ohjaustyöhön*, *SIMHE-ohjaus* sekä *Vahvuusperustainen ohjaus*.

Selkokieliisyydestä ja sen merkityksestä ohjaustyössä järjestettiin erillinen koulutus. Kaikki koulutukselliset sisällöt otettiin hyvin vastaan ohjaustyön kentällä. Lisäksi tämä julkaisu kokoaa hankkeessa saatuja kokemuksia ja hyviä käytäntöjä laajemmin ohjausalan ammattilaisten hyödynnettäväksi.

Hankkeen toteutusaikana Suomen työttömyysprosentti kasvoi valtakunnallisesti ennätyslukemiin. Erityisesti korkeakoulutettujen työttömyys lisääntyi huomasti vuosien 2024–2026 aikana. Tämä tilanne haastoi entisestään vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien kv-osaajien työllistymistä. Kun otetaan vielä huomioon Suomessa perinteisesti vaadittu suomen kielen ja kulttuurin tuntemus työpaikoilla, useat huippuosaaajat joutuivat yllättymään pitkäksi venyneitä työttömyysaikoja. Tässä tilanteessa Job for you -hankkeen tarjoama tuki osoittautui korvaamattomaksi motivaation ja ammatillisen itsetunnon ylläpitäjäksi.

Tästä julkaisusta löydät toimintamme kautta koottuja hyviä käytänteitä kansainvälisten korkeakoulutettujen uraohjaukseen liittyen.

SISÄLTÖ

Johdanto	3
Sisällysluettelo	4
Kansainvälisten osaajien ohjaus ja työelämäkulttuuri Lapissa	5
Ohjausprosessin rakenne ja kehitys	11
Eriyiset kohderyhmät ja ohjauksen erityispiirteet	31
Vertaisuus ja pienryhmätoiminta	33
Lopuksi	38
Lisälukemisto	40

KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN OHJAUS JA TYÖELÄMÄKULTTUURI LAPISSA

Job for you -hankkeessa edistettiin Lapissa asuvien, kansainvälisten korkeakoulutettujen osaajien työllistymistä maakuntaan uraohjauksen keinoin, sekä yksilö- että ryhmämuotoisesti. Hankkeessa ei suoraan tarjottu kehittämistukea tai -palveluita yrityksille tai työnantajille. Työpaikkoihin ja potentiaalisiin työnantajiin oltiin yhteydessä yksilöllisesti asiakkaiden tilanteiden, tarpeiden ja toiveiden mukaisesti.

Korkeastikoulutetut maahanmuuttajat tunnistavat oman osaamisensa suhteellisen hyvin, mutta osaamisen sanoittaminen ja sen näkyväksi tekeminen ovat olleet ohjauksessa esiin nousseita tarpeita. Useilla asiakkailla myös ammatillinen itseluottamus on kaivannut vahvistusta haastavassa työmarkkinatilanteessa. Kielen opettelu näyttäytyi usein uran eteen tulleenä kompastuskivenä. Perustason kielen jo oppineet kokivat haastavaksi päästä keskitasolta eteenpäin.

KV -osaajien ohjauksessa esille nousseita teemoja Lapin alueelle työllistymisessä:

- Kielitaito
- Suomalainen työkuulttuuri
- Tavat hyödyntää osaamista uudessa kontekstissa
- Ammatillinen itsevarmuus
- Asiantuntijuuden esilletuominen suomalaisessa työelämässä
- Työnhakutavat & työnhaun asiakirjat
- Työnantajien epäluuloisuus
- Työnantajilla ei toimintamallia suomen kielen oppimiseen työn ohessa muutamia poikkeuksia lukuunottamatta

"They helped me to land the job by pointing out to the inobvious position in University of Lapland and supported me all the way, including the first touch with the employer." (osallistujapalaute)

Asiantuntijuuden tunnistaminen uudessa maassa

Hankkeen kohderyhmän rajaus korkeakoulutettuihin kansainvälisiin osajiin korosti odotetusti korkean profiilin työnhakijoita, joille työttömyys oli uusi kokemus. Useat asiakkaat hankkeessa olivat suorastaan järkyttyneitä siitä, että heidän asiantuntemustaan tai osaamistaan ei tunnistettu heidän muutettuaan Suomeen. Asiakkaissa oli useita kansainvälistä uraa tehneitä henkilöitä, joille englanti työkielenä ei ollut koskaan aikaisemmin tullut vastaan ongelmana. Suomessa, tai ainakin Suomen Lapissa työllistyminen ja osajana tunnistetuksi tuleminen tuntui toistuvasti törmäävän yhteen ainoaan ongelmaan: ilman suomen kielen taitoa ei työelämämahdollisuuksia avautunut kovin helposti.

Ohjausprosessin jälkeen kerätyissä asiakaspalautteissa toistui koko hankkeen ajan sama teema: motivaation ylläpitäminen, kuulluksi tuleminen ja asiantuntijaidentiteetin palauttaminen olivat olleet merkityksellisiä asioita lähes kaikille osallistujille. Useilla hankkeeseemme tulleilla uusilla asiakkailla oli kokemus, että heidän osaamisensa oli muuttunut näkymättömäksi lappilaisilla työmarkkinoilla. Kehittämishankkeessa varatun ohjausajan puitteissa heidän asiantuntijuutensa tuli jälleen nähdyksi ja se lisäsi motivaatiota jatkaa omaa osaamistaan vastaavan työn etsimistä.

Tärkeänä osana ohjausprosessia pohdittiin asiakkaiden pitkän ajan tavoitteita: miten saavuttaa viiden vuoden tähtäimellä omaa ammattiosaamistaan vastaava työpaikka Lapissa? Asiakkaan urapolkuun liittyen pohdittiin esimerkiksi verkostoitumista, suomen kielen oppimista, oman osaamisen näkyväksi tekemistä ja muita eteenpäin vieviä tekijöitä. Samaan aikaan tunnistettiin tekijöitä, jotka eivät vie urapolkua kohti tavoitteita, kuten esimerkiksi matkailualalla englanninkielisessä sesonkityössä työskenteleminen: suomen kielen taito ei kehity, ellei työnantaja erityisesti panosta työntekijöidensä mahdollisuuteen oppia kieltä, eivätkä verkostot vahvistu, koska useat kollegat ovat vain sesongin ajan Lapissa. Toisinaan kuitenkin pelkästään toimeentulon takaamiseksi tehty työ on olennainen osa urapolun eteenpäinviemistä.

“Throughout the process, I felt respected and supported. The staff helped me reflect on my skills and background and understand how to connect them with opportunities in the Finnish job market.” (osallistujapalaute)

Suomalaisen työelämäkulttuurin erityispiirteet ohjauksessa

Suomessa työnteko- ja työnhakukulttuuri on itsenäisempää kuin monessa muussa maassa. Asiakkailta tämä voi ilmetä odotuksina vahvemmassa auktoriteetista työelämässä ja arkuutena olla itse tasaveroinen ja aktiivinen toimija, sekä esimerkiksi epävarmuutena ottaa suoraan yhteyttä yritysten yhteyshenkilöihin. Tämä asemoituminen voi ilmetä myös ohjauksessa, jossa odotetaan ohjaajalta ikään kuin esihenkilön asemaa ja selkeitä käskyjä. Tämä saattaa näkyä uraohjauksessa siten, että tehtävät ovat ikään kuin ulkoisia suoritteita, vaikka kyse olisi oman tahdon ja kiinnostuksen tunnistamisesta, jotta työnhakua ja motivaatiota olisi helpompaa kohdentaa. Prosessin aikana havaittiin tilanteita, joissa ohjaus nähtiin ikään kuin yhtenä ”lisävelvollisuutena” arjessa, ja tekemättömiä tehtäviä koettiin tarpeellisena perustella.

Ohjaus on vastavuoroista kommunikointia, jossa asiakas nähdään oman elämänsä asiantuntijana. Olennaista on saada asiakas ymmärtämään oma roolinsa ja pysähtymisen tärkeys ammatillisten asioiden äärelle, jotta toivottu muutos on mahdollista saavuttaa. Kehittämishankkeessa työskentelevillä uraohjaajilla ei ole viranomaisten velvoitteita siinä määrin kuin työvoimapalveluiden virkailijoilla. Näin ollen uraohjauksessa jää tilaa monimuotoiselle kohtaamiselle. Uraohjaus perustuu yhteisymmärrykseen ja asiakkaan tavoitteiden eteenpäinviemiseen. Ennen kaikkea on tärkeää tukea asiakkaan omaa toimijuutta ja itsenäistä kykyä ottaa askelia kohti toivottua suuntaa sekä löytää tarvittavaa informaatiota ja tukea.

Lisäksi ohjauksessa voidaan ottaa puheeksi suomalainen korkeakoulutettujen työelämäkulttuuri, jossa edellytetään oma-aloitteisuutta, aktiivista ajattelua ja havainnointia siitä, missä omia taitoja voisi hyödyntää. Sama pätee työn aloitukseen ja työssä vaadittavaan oma-aloitteisuuteen myös ilman virallisia protokollia. Asiakkaan kanssa voidaan käydä läpi suomalaisen työelämän pelisääntöjä: esimerkiksi sitä, että suullinen sopimus on pätevä eikä kirjallisen sopimuksen valmistumista tarvitse välttämättä odottaa ennen työn aloittamista, jos perehdytyksen ajankohdasta on sovittu. Samalla varmistetaan, että sopimus tehdään myös kirjallisesti ja että asiakas tietää, miten se käytännössä etenee. Hankkeen aikana ilmeni esimerkiksi tilanne, jossa asiakas on poistunut työpaikkaan tutustumisesta ilman selkeyttä jatkosta ja olettanut informaation tulevan kirjallisessa muodossa varmistamatta sopimusta kasvokkain, ja lopulta työnantaja on perunut puheiden tasolla olleen sijaisuuden.

Työnantajayhteistyö ja asenneilmapiirin muutos

Kokonaisuutena Job for you -hankkeen kokemukset osoittavat, että kansainvälisten korkeakoulutettujen osaajien työllistymiseen Lapissa vaikuttavat sekä yksilölliset että rakenteelliset tekijät. Yksilöohjauksessa korostuivat osaamisen sanoittaminen, ammatillisen itsevarmuuden vahvistaminen, suomalaisen työelämäkulttuurin ymmärtäminen sekä pitkän aikavälin urapolkujen hahmottaminen. Näiden teemojen äärellä asiakkaiden asiantuntijuus tuli näkyväksi, mikä lisäsi motivaatiota ja toimijuutta haastavassa työmarkkinatilanteessa.

Samanaikaisesti hankkeessa tuli näkyväksi, että ilman suomen kielen taitoa työllistymisen esteet ovat Lapissa edelleen merkittäviä, erityisesti asiantuntijatehtävissä matkailualan ulkopuolella. Vaikka monilla työnantajilla on periaatteellista valmiutta palkata kansainvälisiä osaajia, rekrytointikäytännöt ja työyhteisöjen toimintamallit eivät vielä laajasti tue monikielistä tai kansainvälistyvää työelämää. Tämä ristiriita heijastuu suoraan työnhakijoiden kokemuksiin ja vaikuttaa siihen, miten heidän osaamisensa tunnustetaan ja hyödynnetään alueella.

Hankkeen perusteella voidaan todeta, että kansainvälisten osaajien työllistymisen edistäminen edellyttää sekä yksilöiden tukemista että työnantajakentän rakenteellista kehittämistä. Yksilöohjaus voi tarjota tilan asiantuntijaidentiteetin vahvistumiselle ja realististen urapolkujen rakentamiselle, mutta pysyvä muutos syntyy vain, jos rinnalla kehitetään työelämän käytäntöjä, kielitietoisuutta ja työnantajien valmiuksia toimia monimuotoisessa työympäristössä. Job for you -hanke on osaltaan tuonut esiin tämän kokonaisuuden ja vahvistanut ymmärrystä siitä, että kansainvälisten osaajien potentiaalin hyödyntäminen on keskeinen osa Lapin tulevaa työelämää.

"It was very helpful to receive this guidance in such a challenging job market. The sessions we had helped me to get more insight about the specifics of the job market and improve my CV and skills. Also the continued support kept me motivated to in the end find a good job." (osallistujapalaute)

Lappilainen työelämä - mahdollisuudet ja haasteet

Lapissa ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan on totuttu esimerkiksi matkailualan näkökulmasta. Kuitenkaan asiantuntijaorganisaatioissa ei olla vielä valmiita palkkaamaan korkeanprofiilin osajia usein vedoten juuri kielitaitoon. Useat organisaatiot Suomessa ja myös Lapin maakunnassa toimivat globaaleilla markkinoilla, joissa työkielenä on englanti. On hyvä pohtia, tunnistetaanko yrityksissä ja kehitysorganisaatioissa potentiaali, jota kansainväliset huippuosajat tuovat mukanaan. Jääkö osaamiseen tutustuminen jo rekrytointivaiheessa tunnistamatta, kun suojaudutaan työnantajana itse kielimuurin taakse eikä oteta selvää, mitä kaikkea uutta osaamista globaaleissa verkostoissa aiemmin työskennelleet, erilaisen kulttuuritaustan omaavat henkilöt voisivat organisaatiolle tuottaa kansainvälistyvässä Suomessa?

Keskustelut työnantajien kanssa osoittivat, että ymmärrystä ja halua heikosti suomen kieltä työkielenään käyttävien kansainvälisten asiantuntijoiden palkkaamiseen löytyy. Kuitenkaan organisaatioiden vakiintuneiden prosessien ja toimintakulttuurin muutokseen ei oltu valmiita, jotta englantia työkielenään käyttävä henkilö integroituisi työpaikalle ja parhaassa tapauksessa työn ohessa oppisi myös suomea. Vaadittavasta ajattelutavan muutoksesta oltiin halukkaita keskustelemaan, mutta konkreettisella tasolla muutoksen koettiin vievän vielä pitkiä aikoja, ennen kuin organisaatiossa kokonaisvaltaisesti oltaisiin valmiita työskentelemään osittain englanniksi ja samalla tukemaan kv-taustaisen työntekijän suomen kielen oppimista työelämässä.

Job for you hankkeen kanssa samaan aikaan toteutunut Monimuotoinen lappilainen työelämä hanke on tarjonnut tukea näihin konkreettisiin muutoksiin ja ratkaisumalleja lappilaisten organisaatioiden muutostarpeisiin kansainvälistyvässä työelämässä.

Monimuotoinen lappilainen työelämä hankkeesta voit lukea lisää täällä:
<https://www.lappia.fi/hanke/monimuotoinen-lappilainen-tyoelama/>

Työelämän kielivaatimukset ja niiden vaikutus työllistymiseen

Vaikka Lapissa on paljon kansainvälisiä matkailualan yrityksiä, joissa työkielenä on englanti, asiakkaiden keskeinen haaste on ollut osaamisen osoittaminen ilman suomen kielen taitoa. Lisäksi on ollut vaikeaa löytää työllistymismahdollisuuksia organisaatioihin, joissa pärjää kokonaan englannin kielellä tai joissa työnantaja näkee suomen kielen kehittämisen osana työnteon hyötyjä.

Tietyissä ammateissa ja tietyillä työnantajilla kielitaidon täytyy olla lakisääteisesti vaadittavalla tasolla. Viranomaistyössä kielitaitoa määrittää laki, joka takaa jokaisen saavan palvelua vähintään suomeksi, ruotsiksi tai saameksi, painottuen alueellisesti. Kielitaitovaatimukset on määritelty, jotta kieliryhmien kielelliset oikeudet toteutuvat. Työpaikkailmoituksissa kielitaitovaatimusten täytyy näkyä selvästi, ja viranomaisella on vastuu muun muassa rekrytoinneilla ja koulutuksella huolehtia, että henkilöstöllä on lain asettamien velvoitteiden hoitamiseen vaadittava ymmärrys, osaaminen ja kielitaito.

[Kielilaki | 423/2003 | Suomen säädöskokoelma | Finlex](#)

[Virkamiehen kielitaitovaatimuksista - Minilex](#)

[Saamen kielet - Oikeusministeriö](#)

”Valtion henkilöstöltä, jolta edellytetään säädettynä kelpoisuusvaatimuksena korkeakoulututkintoa, vaaditaan kaksikielisessä viranomaisessa viranomaisen virka-alueen väestön enemmistön kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä toisen kielen tyydyttävää suullista ja kirjallista taitoa. Yksikielisessä viranomaisessa edellytetään viranomaisen kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä toisen kielen tyydyttävää ymmärtämisen taitoa.”

[Laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta | 424/2003 | Lainsäädäntö | Finlex](#)

“I would hope that employers in the region could focus more on all the qualifications of the person applying, and less on the language. Demonstrating the extra that an international person could bring to an organisation in Lapland could be a good development, so that organisations could be more open to international professionals.” (osallistujapalaute)

OHJAUSPROSESSIN RAKENNE JA KEHITYS

Kehittämishankkeen suunnitelmassa maahan muuttaneen korkeasti koulutetun asiakkaan uraohjausprosessin mahdolliseksi kestoksi oli määritelty jopa vuoden mittainen tuki ja ohjaus. Tämä rajoittamattomuus ja asiakkaan tarpeista lähtevä uraohjausprosessi näyttäytyi aluksi hyvin innostavana ja mahdollistavana toimintamallina. Vapaamuotoisuus mahdollisti itsessään aidon kuulemisen, läsnä olevan ohjausotteen ja uusien ideoiden syntymisen osana työarkea.

Melko nopeasti hankkeessa uraohjausta tehneet henkilöt kuitenkin kokivat, että työmäärän hallittavuuden kannalta jonkinlainen uraohjausprosessin yleismalli olisi tarpeen luoda. Uraohjaajat kokivat, että myös asiakas hyötyy, kun hän alusta asti ymmärtää kehittämishankkeen rajallisuuden ja etenevän luonteen. Hankkeessa toteutuneiden asiakaskokemusten, aiemman työkokemuksen ja verkostojen kanssa tehdyn yhteistyön pohjalta uraohjaajat mallinsivat uraohjausprosessin, johon tukeutuen toimintaa voitiin hallitummin viedä eteenpäin hankkeessa. Syntyi viiteen tapaamiskertaan rakentuva prosessi, jossa korostettiin alusta alkaen uraohjaukseen osallistuvan henkilön omaa aktiivisuutta (kuvio 1.).

Viiden tapaamisen malli muodostui ajatuksesta, että ensimmäisellä tapaamisella tutustutaan, seuraavilla tapaamisilla tunnistetaan asiakkaan vahvuuksia ja osaamista ja lopulta asiakkaan asiantuntijuus tuodaan vahvasti näkyviin suomalaisen työelämän kannalta olennaisesti asiakkaan ansioluetteloon.

Hankkeessa toinen uraohjaaja toimi työelämäasiantuntijana tuoden omat lappilaisen työelämän verkostot, tuntemuksen ja yhteydet asiakkaan hyödynnettäväksi. Keskimäärin kolmannen tapaamisen jälkeen asiakas tapasi työelämäasiantuntijan kanssa valmiin, päivitetyn CV:n kera. Uraohjausprosessin viimeiset tapaamiset tehtiin siis pääasiassa työelämäasiantuntijan kanssa, jonka pääasiallisena tehtävänä oli tunnistaa työllistymismahdollisuudet asiakkaan yksilöllisestä tilanteesta Lapin maakunnan tarjoamiin mahdollisuuksiin. Ohjausprosessi oli mahdollista toteuttaa myös yhden ohjaajan vetämänä alusta loppuun.

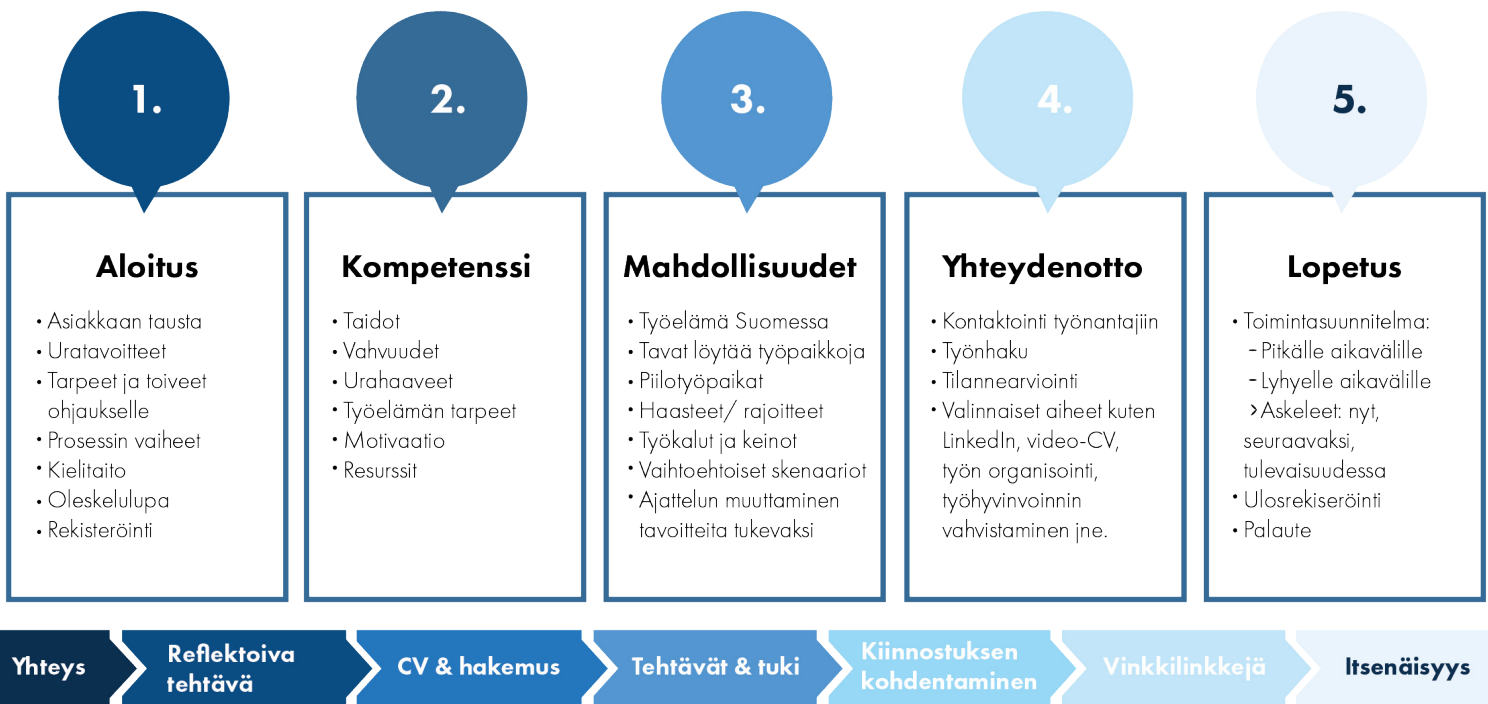
Viiden tapaamiskerran uraohjausmalli & prosessin eteneminen vaiheittain

Ohjausprosessikaavioon on hahmoteltu viiden ohjauksen malli, jossa ensimmäinen tapaaminen keskittyy asiakkaaseen ja prosessin pääpiirteisiin tutustumiseen molemmin puolin. Ensimmäisellä kerralla käytiin läpi asiakkaan tilannetta, toiveita ja yhteistä suunnitelmaa.

Tapaamiset 2–4 keskittyivät vahvuuksiin, mahdollisuuksiin ja yrityskontakteihin, sekä niiden ohessa CV:n ja hakemus pohjan kehittämiseen. Kun asiakkaan osaaminen, kiinnostus ja työelämän toiveet oli nostettu esille, oli mahdollista luoda muokattava avoin hakemus ja pelata sitä olemassa oleviin työpaikkailmoituksiin sekä yrityksiin, jotka kiinnostivat asiakasta suorien yhteydenottojen kannalta.

JOB FOR YOUR uraohjausprosessi

Ohjauksen kesto sovitellaan asiakkaan tarpeeseen



Kuvio 1. Infograafi Heidi Sipilä, 2026

Kun työnhaun asiakirjat olivat valmiita, oli mahdollisuus lähestyä yrityksiä niin suorilla yhteydenotoilla kuin työpaikkailmoitusten kautta. Viimeinen tapaaminen keskittyi sen hetkisen tilanteen tarkasteluun, tulevaisuuden lyhyt- ja pitkäaikaisten suunnitelmien pilkkomiseen askeliksi sekä mahdollisiin vinkkeihin mihin hakeutua tarvittaessa jatkossa.

Jokainen prosessi oli yksilöllinen, sekä pituus että teemat saattoivat poiketa hieman toisistaan. Joidenkin asiakkaiden kanssa keskityttiin enemmän asiakirjoihin, toisten kanssa unelmien kirkastamiseen ja vaihtoehtoisten tulevaisuudenkuvien hahmottamiseen. Joidenkin kanssa ehdittiin käydä harjoitushaastatteluja, harjoitella työnantajan kanssa käytäviä neuvotteluja, ja tutustua LinkedIniin. Koska asiakkaat olivat erilaisissa tilanteissa (työttömiä, työntekijöitä tai opiskelijoita) heidän tarpeensa vaihtelivat. Ohjausprosessin hahmotelma helpotti, mutta antoi myös mahdollisuuden huomioida erilaiset tilanteet.

Uraohjausprosessin toteuttaminen Job for you -hankkeessa

Suurimmassa osassa ohjausprosesseista asiakkaan tukena toimi sekä uraohjaaja että työelämäasiantuntija. Työskentely toteutui tiiviissä yhteistyössä, jossa uraohjaaja vastasi erityisesti osaamisen tunnistamiseen, sanoittamiseen ja uratavoitteiden kirkastamiseen liittyvistä teemoista, ja työelämäasiantuntija puolestaan työnhaun käytännön tukemisesta, työnantajan näkökulman esiin tuomisesta sekä työnhaun asiakirjojen ja hakuprosessin kehittämisestä. Osassa ohjauksista prosessi toteutui ainoastaan uraohjaajan tai työelämäasiantuntijan kanssa, asiakkaan tilanteen ja tarpeiden mukaan.

Työelämäasiantuntijan rooliin sisältyi työnhakuvaiheessa usein kaksoisnäkökulma: toisaalta työnhaun asiakirjoja tarkasteltiin työnantajan näkökulmasta pelkän CV:n ja hakemuksen perusteella, ja toisaalta asiakasta tuettiin työnhaun eri vaiheissa hänen omista lähtökohdistaan käsin. Tämä mahdollisti asiakirjojen realistisen testaamisen ja jatkokehittämisen suhteessa todellisiin työpaikkahakuihin.

Esimerkki ohjausprosessin toteuttamisesta vaihe vaiheelta:

1. Aloitus = Tutustuminen

Prosessi alkoi tutustumistapaamisella, jossa käytiin läpi asiakkaan tausta, toiveet ja tavoitteet, kielitaito sekä tarvittaessa oleskeluluvan peruste. Samalla esiteltiin ohjausprosessi ja sen vapaaehtoisuus. Osassa tapaamisista kokeiltiin rennompaa lähestymistapaa, kuten kävelytapaamisia, joiden tavoitteena oli madaltaa kynnystä ohjaukseen ja erottaa se viranomaisasioinnista. Kehollinen liike ja epävirallisempi ympäristö saattoivat lievittää jännitystä ja tukea luottamuksen rakentumista.

Välitehtävinä käytettiin esimerkiksi VIA -vahvuustestiä (<https://www.viacharacter.org/>) sekä osaamista ja persoonallisia piirteitä kartoittavaa Skills and traits -taulukointia.

2. Kompetenssi = Osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen

Toisen tapaamisen painopiste oli itsetuntemuksen, omien vahvuuksien sekä uratoiveiden kirkastamisessa. Työnhaun nähtiin edellyttävän riittävää ymmärrystä omasta osaamisesta ja tavoitteista. Asiakkaan tekemät välitehtävät käytiin yhdessä läpi reflektoiden, minkä jälkeen siirryttiin työnhaun asiakirjoihin.

Välitehtävänä esimerkiksi CV kommentoitavaksi ja muokattavaksi.

3. Mahdollisuudet = Toimintasuunnitelma

Tässä vaiheessa laadittiin konkreettinen toimintasuunnitelma, jossa tarkennettiin työmahdollisuuksia, tavoitteita ja toivottuja urapolkuja. Tässä tai seuraavassa tapaamisessa asiakas saattoi siirtyä työelämäasiantuntijan ohjaukseen työnhaun teemoissa. Tällöin hakupaperit olivat jo perustasolla kunnossa, omat vahvuudet tunnistettu ja tavoitteet selkiytyneet.

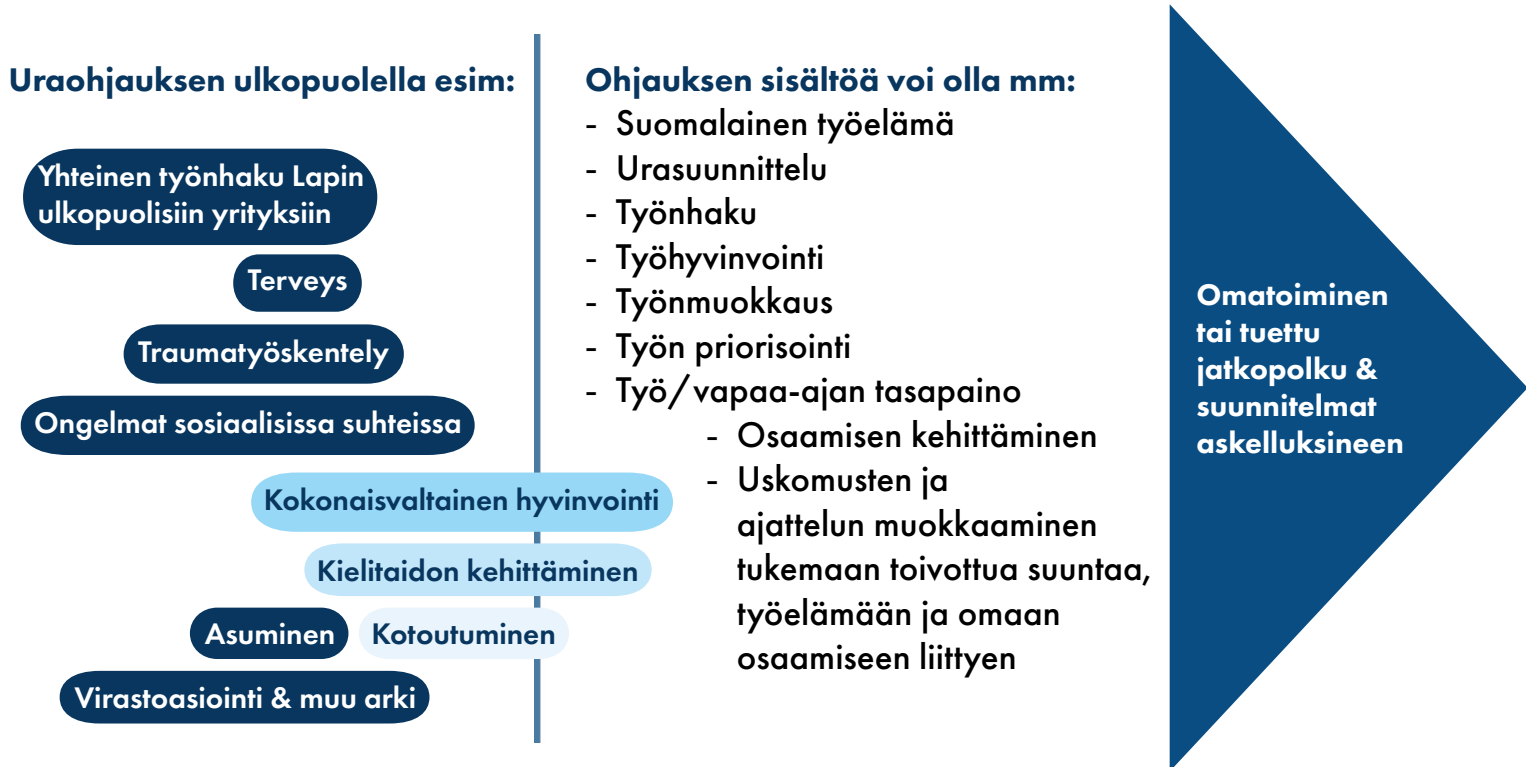
4. Yhteydenotto = Työnhaku

Työnhakuvaiheessa keskityttiin aktiiviseen työnhakuun, hakemusten kohdentamiseen, työpaikkailmoitusten tulkintaan sekä työnantajakontaktien tukemiseen. Asiakirjoja hiottiin edelleen vastaamaan konkreettisia hakuja.

5. Lopetus = Tulevaisuuden suunta

Prosessin loppuvaiheessa tarkasteltiin pidemmän aikavälin tavoitteita ja seuraavia askelia. Vaikka välitön työllistyminen ei aina toteutunut hankkeen aikana, asiakkaalle pyrittiin jättämään selkeä suunta, realistinen suunnitelma ja vahvistunut toimijuus omalla urapolullaan.

Tavoitteena uravaihtoehtojen kartoittaminen ja työllistyminen Lappin maakuntaan



Kuvio 2. Infograafi Heidi Sipilä, 2026

"The meetings were kept in a relaxed and respectful atmosphere. It was great to get well structured summaries with helpful tools and advices. I feel grateful for being able to participate in this project." (asiakaspalaute)

Huomioita prosessin vaiheista

Kun ohjauksessa on olemassa jonkinlainen suuntaa antava runko ja reunaehdot, on ohjaajan helpompi keskittyä prosessin eteenpäin viemiseen, struktuurin mahdollistaessa myös luovan joustavuuden tarpeen mukaan. Jokaisen asiakkaan kanssa voisi periaatteessa työskennellä loputtomiin, ja osa asiakkaista tukeutuisi mielellään ohjaajaan useissa elämänasioissa. Ohjauksen alussa tehdään yhteisellä keskustelulla selväksi, mitä ohjaus sisältää niin sisällöllisesti kuin määrällisesti, ja että molemmat kokevat hyvänä sitoutua siihen.

Sen lisäksi, että ohjausprosessin yleismalli helpotti ohjaustyötä, se mahdollisti erilaisten asiakkaiden tarpeiden huomiointin. Tietty määrällisyys ja etenemistahti helpottaa huomion fokusoimista, tavoitteiden asettamista ja niiden toteuttamista, eikä aiheiden pariin ole tarkoitus pysähtyä rajattomaksi ajaksi. Tavoitteita toteutetaan askeleittain. Uraohjausprosessin päätteeksi on tärkeää huolehtia jatkopolutus sekä asiakkaan lyhyen että pitkäaikaisten tavoitteiden osalta.

Sisältöön liittyvä rajaaminen tuo ryhtiä ohjaukseen ja muistuttaa ohjaajaa omasta roolistaan. Tämän hankkeen osalta olimme ohjaajina mukana urasuunnitelmissa ja työnhaussa, joiden painopiste oli Lapissa ja sitä kautta hyödyttivät alueen elinkeinoelämää. Asiakas pystyi kuitenkin hyödyntämään ohjauksen oppeja myös itsenäisesti ja viemään samanaikaisesti eteenpäin muitakin tavoitteita, jotka edistivät työllisyyttä. Tämänkaltaisia mahdollisuuksia olivat esimerkiksi Lapin alueen ulkopuolelle suuntautuvat etätyöt ja työskentely muissa maakunnissa. Hankkeen asiakkaita ohjattiin eteenpäin julkisiin palveluihin, joissa he saivat tarvittaessa tukea laajempaan työnhakuun.

"The guidance I got was helpful and inspiring in many aspects. It helped to recognise own strength and talents, and also see new directions for possible jobs in the creative field." (osallistujapalaute)

TÄRKEITÄ SISÄLTÖJÄ OHJAUSPROSESSISSA

- **Suomalaisen, itsenäisen ja oma-aloitteisen työelämäkulttuurin omaksuminen**
 - Rohkaiseminen suomen kielen opettelemiseen ja taidon kehittämiseen, ja sen tärkeyden merkityksen ymmärtäminen työelämässä (kurssit, kielikahvilat, itseopiskelumateriaali, muut hankkeet, tietoa kokoavat sivustot)
- **Itsenäiset työkalut toimia jatkossa**
 - Aktiivisuus suunnitella uraansa
 - Toimijuus viedä asioita eteenpäin ja hakeutua tarvittavien palveluiden pariin
- **Itsetuntemus**
 - Arvot, kiinnostukset, haaveet, vahvuudet, osaaminen, rajoitukset, uskomukset, tahtotila, motivaatio, resurssit jne.
- **CV:n ja hakemuksen läpikäynti ja kehittäminen**
 - Ymmärrys asiakirjojen kohdentamisesta ja tiedon muotoilusta vastaamaan haettavan paikan tarpeita
 - Kiinnostuksen & osaamisen sanoittaminen ja visualisointi
- **Piilotyöpaikka -teemaan tutustuminen**
 - Kiinnostuslähtöisen avoimen hakemuksen laatiminen
 - Oman osaamisen markkinoinnin paketointi & muokattava pohja työhakemuksiin
- **Vaihtoehtoisten skenaarioiden hahmottaminen**
 - Verkostojen ja työpaikkamahdollisuuksien vinkkaaminen
 - Mahdollisuuksien huomaaminen ja luominen
- **Viestinnän harjoittelu**
 - Tukeminen suorissa yhteydenotoissa työnantajiin
 - Osaamisen & työpanoksen tarjoaminen
 - Miten tiedustella kieltävän valinnan perusteita
- **Neuvottelutaitojen kehittäminen**
 - Työnantajien kanssa käytävien keskustelujen sparraus
 - Haastatteluun valmistautuminen & harjoitteluhaastattelu
- **Asiantuntija-yrittäjyyden konseptin rakentaminen ja jatko-ohjaus**
 - Kuntien yrittäjäpalveluihin, esim. Business Rovaniemeen
 - IH Rovaniemen & International Pointin ohjaukseen
 - Työllisyyspalveluihin
- **Tavoitteiden määrittely**
 - Askeleet pitkän ja lyhyen aikavälin suunnitelmissa

Psykososiaalinen tuki ja turvallisen tilan merkitys ohjauksessa

Korkeakoulutettujen kansainvälisten osaajien uraohjauksessa on keskeistä luottamuksellinen ja kulttuurisensitiivinen ohjaus, jossa autetaan tunnistamaan asiakkaan kiinnostus ja osaaminen, tunnistetaan kielelliset haasteet sekä vahvistetaan ammatillista minäkuvaa ja verkostoitumistaitoja. Turvallinen tila perustuu ilmapiiriin, jossa kuullaan, kunnioitetaan ja kohdellaan yhdenvertaisesti – ilman ennakkoluuloja tai oletuksia taustoista. Psykososiaalinen tuki tuo myös näkyväksi kuormitustekijöitä ja työllisyyttä estäviä tekijöitä, joiden tunnistaminen ja käsittely vahvistavat ohjattavan mahdollisuuksien ja vaikutusvallan tunnistamista sekä itseohjautuvuutta, ja sitä kautta hyvinvointia.

Uraohjauksen turvallisessa tilassa:

- o Tervetullut olo ja kokemus siitä, että "minun parhaastani ollaan kiinnostuneita"
- o Kokemus kuulluksi, nähdyksi, arvostetuksi tulemisesta
- o Luottamus ilmaista työnhakuun vaikuttavista henkilökohtaisista haasteista kahden kesken
- o Kokemus siitä, ettei ole yksin asian kanssa, ja että ympärillä on ihmisiä
- o Omaan itsenäisyyteen, toimijuuteen ja pärjävyyteen luotetaan
- o Kokemus siitä, että minäpystyvyyden tunnetta tuetaan
- o Rajat ja toimintaa helpottavat selkeät tavoitteet
- o Tila tunteille, mahdollisuus ilmaista, päästää irti ja mennä ohjattuna eteenpäin (Yksinäisyys, erillisyys, epävarmuus, epätoivo, turhautuneisuus, lamaantuneisuus, suru, viha, katkeruus, häpeä...)
- o Toivon vahvistaminen ja realistisiin mahdollisuuksiin keskittyminen
- o Yhteyden tunne ja yhdessä tekeminen
- o Identiteetin ja ammatillisen itsetunnon vahvistaminen
- o Kulttuurinen sopeutuminen ja kielitaito
- o Mahdollisuus nähdä verkostojen laajentamismahdollisuuksia
- o Syrjinnän ja ennakkoluulojen tunnistaminen
 - >> Keinoit vahvistaa itsearvostusta & puuttua selkeään väärinkohteluun
- o Matalan kynnyksen stressi- ja traumatietoisuus
 - >> Ymmärrys vaikutuksesta keskittymiseen, oppimiseen ja työkykyyn, sekä valppaus ohjata tarvittaessa mielenterveyspalveluiden piiriin
- o Uuteen maahan muuttaneen rooliristiriitojen tunnistaminen
 - >> Tavoitteita tukevien ajatusmallien luominen ja asiantuntijuuden hyödyntäminen uudessa kontekstissa
- o Kokonaisvaltaisen elämäntilanteen, voimavarojen ja resurssien huomioiminen
- o Yhteiset pelisäännöt
- o Ohjauksen eteneminen ja tavoitteiden pilkkominen helposti toteutettaviksi askeliksi

Uraohjaukseen osallistuvilta asiakkailta on säännöllisesti saatu positiivista palautetta motivaation tukemisen ja kuulluksi tulemisen kokemuksesta. Kuten aiemmin tässä julkaisussa on jo todettu, kehittämishankkeen uraohjauspalvelussa aikaa yksilön kohtaamiseen oli enemmän kuin esimerkiksi viranomaistyönä tehtävässä työvoimapalvelussa keskimäärin. Myös korkeakoulu tapaamisten fyysisenä ympäristönä saattoi osaltaan vaikuttaa positiivisesti osallistujien ammatillisen identiteetin vahvistumiseen.

Yksilöllinen ja vahvuusperustainen ohjausote

Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien uraohjauksessa usein selkeiksi työllisyyttä estäviksi tekijöiksi koetaan esimerkiksi kielitaito, suomalainen työelämäkulttuuri ja työnhakutavat. On myös paljon tilanteita, joissa asiakas on asunut jo pidempään Suomessa, ja hakeutunut tarvittavien palveluiden pariin, opiskellut ja mahdollisesti ollut jo töissä. Tällaisessa tapauksessa hänen tavoitteenaan on löytää pitkäaikaisia ratkaisuja, joiden kautta hän voi hyödyntää korkeakouluosaamistaan. Haasteet voivat olla tiedostamattomia, ja henkilökohtaisempia, ja niiden äärelle on syytä pysähtyä.

Vahvuusperustaisessa ohjauksessa autetaan yksilöitä tunnistamaan, sanoittamaan ja hyödyntämään omia vahvuuksiaan urapolun suunnittelussa. Vahvuuksia kehitetään positiivisen psykologian näkökulmasta erityisen merkityksellisinä, kestävinä hyvinvoinnin lähteinä. Yksilöllisen ja vahvuusperustaisen ohjausotteen tavoitteena on tukea yksilön itsetuntemusta ja siten ohjata kohti uravaihtoehtoja, joissa omat vahvuudet pääsevät parhaimmin esille. Tarkoituksena on, että asiakas kokee pystyvänsä hyödyntämään potentiaaliaan työssä ja jopa kukoistamaan.

"Thank you for this little journey, I enjoyed it. Thank you for your patience and talent to listen to and hear the person's voice." (osallistujapalaute)

Kun asiakasta kuunnellaan yksilönä ilman ennakko-oletuksia, avautuu usein paremmat edellytykset työstää sekä persoonallisia vahvuuksia että työllistymisen syvempiä esteitä. Voidaan pohtia yhdessä, kuinka avoin asiakas on soveltamaan osaamistaan muissa tehtävissä ja konteksteissa, mihin työnhaun vaiheisiin liittyy mielen vastustusta tai kokeeko hän ylitsepääsemättömänä kynnyksenä ottaa suoraan yhteyttä mielenkiintoiseen yritykseen tai markkinoida avoimesti osaamistaan tuoden ilmi oman työnhaun. Ohjauksessa voidaan kiinnittää huomiota siihen, millaisia itseä rajoittavia ajatusmalleja, epävarmuutta tai ehdottomia uskomuksia asiakkaalla mahdollisesti on.

Työnhaussa yhtenä tärkeänä osa-alueena on puolustusmekanismien ja haitallisten uskomusten tunnistaminen sekä tavoitteita tukevien näkökulmien vahvistaminen ja toistaminen. Jos on tottunut siihen, että töitä on aiemmin tarjottu valmiiksi, oman osaamisen esiintuominen voi herättää joko tiedostettua tai tiedostamatonta häpeää ja nostattaa ajatuksia, että suorat yhteydenotot yrityksiin tai avoin työnhaku LinkedInissä on epätoivoista. Ajatusten muuttaminen keskittyen näkökulman tasolla omatoimisuuteen, "ajan kuvaan", ja itsensä johtamiseen, voi tuoda ihan uudenlaisen näkökulman asiaan. Oman osaamisen paketoimisella ja markkinoinnilla on tehokkaampaa määritellä sitä kokonaiskuvaa, mitä todellisuudessa haluaa työarjelta, ja aktiivisena toimijana on mahdollista lähestyä juuri niitä mahdollisuuksia, mitkä voisivat mahdollistaa toivottua työelämää. Sen voi muotoilla myös niin, että muuttaa ajattelun ulkoisesti käskyttävästä työntekijästä yrittäjämäiseen suuntaan, jossa keskiössä on itsestä lähtevä asiantuntijuus ja sen tarjoaminen yrityksille, eikä vain sopeutuminen muiden asettamiin muotteihin.

Asiaa voi lähestyä askel kerrallaan. Asiakasta voi kannustaa pohtimaan, mikä olisi pienin mahdollinen teko, joka toisi osaamista näkyville tavalla, johon hän ei ole tottunut? Asiantuntijuuden ja työnhaun näkyväksi tekemisen teemassa vaihtoehtoja voisi olla esimerkiksi LinkedIn -profiilin teko, julkaisu LinkedInissä, Video-CV, kylmäpuhelu yritykseen, avoimen hakemuksen ja CV:n lähettäminen yritykseen, rekrytointitilaisuuteen osallistuminen, some-yhteisöihin liittyminen ja omasta työhausta ääneen puhuminen. Jokaisen yksilöllisten lähtökohtien vuoksi eri asioiden haasteellisuus on suhteellista: se, mikä on yhdelle luontevaa, voi olla toiselle vaikeaa. Olennaista on jokaisen asiakkaan kohdalla lähestyä työnhakua ja sen haasteita rinnalla kulkevana toimijana.

Itsetuntemus ja toimijuuden vahvistaminen

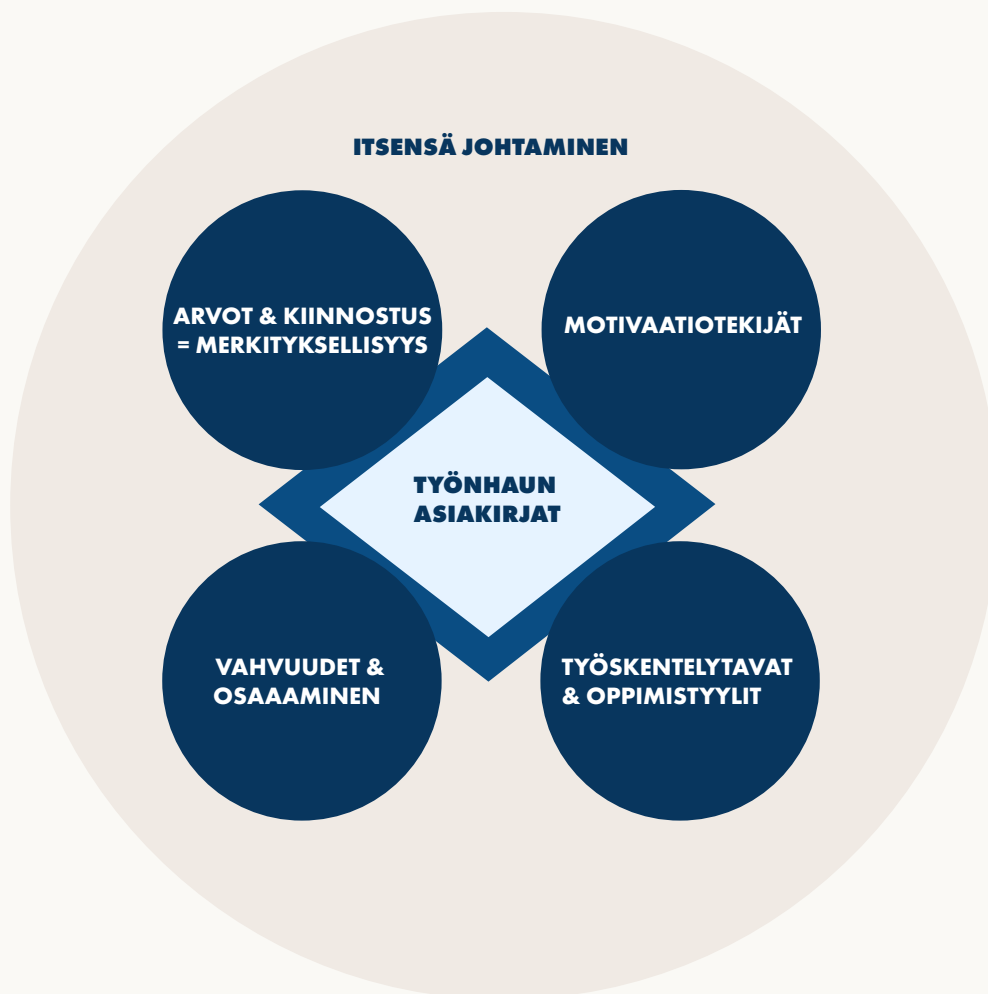
Uraohjauksen keskeinen tavoite on auttaa yksilöä tunnistamaan omat vahvuutensa, arvonsa ja motivaatiotekijänsä sekä vahvistaa hänen aktiivista rooliaan oman urapolun rakentamisessa. Itsetuntemus luo perustan toimijuudelle. Kun ymmärtää, kuka on ja mitä haluaa, voi tehdä tietoisia valintoja ja edistää omaa osaamistaan sekä hyvinvoivaa ja kestäväää työelämää.

Asiakasta voi kannustaa suhtautumaan työnhakuun kuin tutkimusmatkana itseen, jotta oma potentiaali tulisi huomattua ja hyödynnettyä, ja toimintaa ohjaisi uteliaisuus velvollisuuden sijaan. On tärkeää tunnistaa omat arvot, kiinnostus, vahvuudet ja osaaminen, jotta toimintaa on mahdollista viedä siihen suuntaan, että nämä ovat keskenään linjassa. Luetellut teemat luovat pohjaa työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle, ja hyödyntäessään vahvuuksiaan ja sisäistä kompassiaan, yksilön on mahdollista toimia luontaisen energian voimin. Lisäksi kiinnostavuus tuo motivaation kehittää itseään aihealueen parissa, ja innostus tuo energiaa myös haastavien ajanjaksojen vastapainoksi. Itsetuntemus ja näiden osa-alueiden kirkastaminen ja esiintuominen on tärkeää myös työnhaun kannalta. Se mahdollistaa työnhaun kohdentamisen realistisiin paikkoihin, ja toisaalta työnantajalle on merkityksellistä nähdä millainen tahtotila ja innokkuus oppimiseen työnhakijalla on. Kaikessa ei tarvitse olla valmis, mutta uuden omaksuminen ja kehitysmuutos vie pitkälle. Jotta voi kehittää jotain itsessään, on kehitettävä osa-alue myös tunnistettava.

Hankkeen uraohjauksessa sovellettiin VAHTO-mallia, joka pohjautuu inhimillisten vahvuuksien syvälliselle ymmärtämiselle, tunnistamiselle ja hyödyntämiselle (Hyvärinen, ym. 2021)

<https://blogi.eoppimispalvelut.fi/vahto/>

Alla olevaan kuvioon (kuvio 3.) on koottu osatekijät, joiden tiedostaminen helpottaa omaan asiantuntijuuteen ja siihen vaikuttaviin tekijöihin liittyvän tiedon tiivistämisen työhaun asiakirjoihin selkeästi poimittavaksi kokonaisuudeksi, ja samalla ne ovat pohja itsensä johtamiselle.



Kuvio 3. Infograafi Heidi Sipilä, 2026

Ohjausprosessin paketointiin voi sisällyttää erilaisia vaiheita riippuen kustakin asiakastilanteesta. Hyviä keinoja ovat esimerkiksi aktivoivat menetelmät ja tehtävät, keskustelu, peilaavat tarinat ja kirjalliset sanoitukset omille kokemuksille ja osaamiselle, tiedon yhteinen jäsentely ja paketointi, havainnointitehtävät, pohdinnat sekä visualisoinnit.

Itsetuntemus-työskentelyssä haaveisiin liittyvät tehtävät voivat nostaa usein esille piilossa olevia tiedostamattomiakin tarpeita, ja urahaaveiden lisäksi tehtävään voi nostaa myös arkielämää yleisellä tasolla. Jos esimerkiksi haaveilee makoilusta palmun alla, ajatusta eteenpäin vietyinä palmun alla makoilusta saisi lopulta jossakin vaiheessa tarpeekseen ja kaipaisi muutakin. Siitä huolimatta haave on tärkeä viesti: Onko tarve levolle? Kaipaako kenties irtiotta tavallisista rutiineista? Olisiko toiveissa jotain uutta tavanomaisen rinnalle? Vaikka ulkomaan matkaa ei olisi mahdollista toteuttaa, sen tuoma tieto voi tuoda esille jotain tärkeää.

Kun haaveita tiedostaa ja niitä purkaa auki, voi löytää keinoja täyttää omia tarpeitaan tässä hetkessä. Haaveiden kirkastaminen tuo aivoille signaalia huomata mahdollisuuksia edetä niitä kohti. Se mihin keskittyy, näyttäytyy vahvemmin, ja siihen liittyviin asioihin aivot kiinnittävät paremmin huomiota aistien viestitulvassa. Toivon vahvistaminen ja mahdollisuuksien äärelle johdattaminen on yksi uraohjaajan tärkeimmistä tehtävistä.

Toisaalta, kun työstää työnhakuun liittyviä pelkoja ja vastustavia ajatuksia esimerkiksi ympäristön tai oman kyvykkyyden rajoitteista, voi alkaa tiedostaa paremmin omat vaikutusvallan mahdollisuudet ja rajat, ja lisäksi huomata ratkaisuja tai tajuta että kyseessä onkin negatiivinen uskomus omista kyvyistä perustuen esimerkiksi johonkin menneisyydessä saatuun lähipiirin kommentointiin tai kulttuurillisiin oletuksiin. Kun tunnistaa mihin voi vaikuttaa ympäristössä, voi näkyviä ongelmia ratkoa ja lopulta keskittyä eniten vaikutusvallan piirissä oleviin: omiin ajatuksiin ja asenteisiin, ja niiden muuttamiseen omia tavoitteita ja hyvinvointia tukevaan suuntaan.

Myötätuntoinen ja tsemppaava sisäinen puhe liittyy itsensä johtamiseen, joka on yksi tärkeä teema työelämän kannalta. Ajanhallinta, priorisointi ja energian keskittäminen oleelliseen on työssä jaksamisen kannalta tärkeää, ja sitä kannattaa myös työnhaussa toteuttaa ja opetella. Uraohjauksessa voidaan käydä läpi asiakkaan tarpeen mukaan erilaisia tekniikoita ja menetelmiä kohdata työelämän haasteita tai elää niiden kanssa. Asiakasta voidaan tukea oman roolin ja verkostojen tunnistamisessa, ja pohtia keneltä voisi oppia tai saada tietoa ja millaisten tahojen kanssa tahtois tehdä yhteistyötä, ja mihin suunnata, jos tarvitsee tukea jossakin uudessa asiassa tulevaisuudessa. Asiakkaan itsenäisyys on se, mihin uraohjauksessa on tärkeä pyrkiä. Mihinkään ei tarvitse pystyä yksin, mutta itseohjautuvuus ja ymmärrys avun tarpeesta on jo itsenäisyyttä.

Työhaun välineet ja piilotyöpaikat

Vaikka työnhaku usein näyttäytyy CV:n tekemisenä ja hakemusten lähettämisenä, todellisuudessa ne ovat vain näkyvä osa työhaussa käytetystä työmäärästä. Seuraavassa kuvassa on koostettuna työnhakuun liittyvät työstettävät asiat havainnollistamaan, miten suurin osa työstä on näkymättömissä, mutta juuri se työ on tärkein olla työnhakijalla itsellään selkeänä, jotta on mahdollista ohjautua oikeaan suuntaan ja kohdentaa hakuaan aidosti potentiaalsiin paikkoihin.



Kuvio 4. Infograafi Heidi Sipilä, 2026

Yksi tärkeimmistä työhaun taidoista on oma-aloitteisesti markkinoida osaamistaan itseään kiinnostaviin yrityksiin ymmärtäen, että suurin osa työmahdollisuuksista on piilossa. Siinä, missä avoimeen työpaikkailmoitukseen vastatessaan työnhakija pyrkii peilaamaan omaa pätevyyttään ja sopeutumaan ilmoituksessa mainittuihin vaatimuksiin, piilotyöpaikkoihin hakeutuessa lähtökohta on toinen. Se perustuu omaan kiinnostukseen, jonka pohjalta osaaminen muotoillaan tarjottavaksi paketiksi yrityksiin, joissa voisi olla mahdollisuus työskennellä niissä tehtävissä, mitä työelämältä kaipaa.

Alla on hahmoteltu (kuvio 5.) ajatustason eroavaisuudet siitä, miten viestiä ja jäsentää ajatuksiaan avoimessa hakemuksessa verrattuna siihen, miten kirjoittaa työpaikkailmoituksen hakemuskirjeeseen, kun valmiita kysymyksiä ei ole. Teemat voivat yhdistyä ja lomittua, mutta pääpiirteissään rungon järjestykseen on huomioitu lukijan näkökulma ja helppous poimia oleellinen informaatio nopeasti.

TYÖPAIKKAILMOITUKSEEN VASTAAVA HAKEMUS		UUSI YHTEYDENOTTO AVOIMELLA HAKEMUKSELLA
ALOITUS	Kuka olet ammatillisesti?	Kuka olet & miksi lähestyt?
MOTIVAATIO	Miksi olet kiinnostunut tehtävästä?	Millaisista tehtävistä olet kiinnostunut?
TAVOITE	Miten vastaat ilmoituksen vaatimuksiin?	Mitä haluat & tarjoat?
PÄTEVYYS	Ammatillinen tausta/ osaaminen	Ammatillinen tausta/ osaaminen
(TYÖ)MINÄ	Mitkä ovat persoonasi vahvuudet?	Mitkä ovat persoonasi vahvuudet?
LOPETUS	Miten tästä jatketaan?	Miten tästä jatketaan? CV liitteeksi

Kuvio 5. Infograafi Heidi Sipilä, 2026

Verkostojen merkitys ja työnantajakontaktit

Verkostojen merkitys korostui hankkeessa osana kansainvälisten osaajien ohjaustyötä, jossa asiakkaiden tilanteet edellyttivät useiden toimijoiden yhteistyötä. Ohjaustyötä tekevien keskinäinen tuntemus ja ymmärrys toistensa palveluista mahdollistivat sujuvan asiakasohjauksen ja sen, että asiakkaat ohjattiin oikeaan palveluun oikeaan aikaan. Verkostoyhteistyö vahvisti ohjauksen vaikuttavuutta ja tuki kokonaisvaltaista asiakasprosessia. Verkotot toimivat myös ammatillisena tukena, tarjoten vertaistukea sekä alustan yhteiselle kehittämiselle ja kokemusten jakamiselle.

Työnantajakontaktit olivat osa ohjausprosessia ja perustuivat asiakkaiden yksilöllisiin työnhakutilanteisiin. Yhteydenotot työnantajiin tukivat asiakkaiden realistista työnhakua ja työnhaun asiakirjojen kehittämistä vastaamaan työelämän odotuksia. Samalla ohjaustyötä tekeville kertyi ajantasaista tietoa alueellisista rekrytointikäytännöistä, kielivaatimuksista ja työnantajien valmiuksista kansainvälisten osaajien palkkaamiseen.

Yhteistyökumppanit ja keskeiset verkostot

Hankkeen aikana tehtiin yhteistyötä useiden alueellisten ja valtakunnallisten toimijoiden kanssa. International Pointti ja International House Rovaniemi tarjosivat kansainvälisille osaajille neuvontaa ja tukea arjen sekä palvelujärjestelmän kysymyksissä, täydentäen uraohjausta erityisesti kotoutumiseen ja käytännön asioihin liittyvissä teemoissa. Ammatillista vertaistukea ja yhteistä kehittämistä tapahtui MAKO-verkostossa, jossa jaettiin kokemuksia, hyviä käytäntöjä ja kehittämisajatuksia ohjaustyöhön liittyen. Lapin MAKO-verkostot (maahanmuutto- ja kotouttamistoimijoiden verkostot) toimivat Rovaniemellä ja Meri-Lapissa.

Valtakunnalliset toimijat, kuten Work in Finland, sekä erilaiset teemawebinaarit tukivat ohjaustyötä tarjoamalla ajankohtaista tietoa kansainvälisten osaajien rekrytoinnista ja työelämän kehityssuunnista. Näiden verkostojen kautta ohjaustyötä tekevien osaaminen vahvistui ja ymmärrys kansainvälisten osaajien asemasta suomalaisilla työmarkkinoilla syveni. Verkostoyhteistyö toimi hankkeessa paitsi asiakkaiden ohjauksen tukena myös ammatillisen kehittymisen ja kehittämisajattelun alustana.



Kuvio 6. Infograafi Heidi Sipilä, 2026

Job for you -hankkeen kaltaisissa kehittämishankkeissa luodaan uutta toimintakulttuuria ja kehitetään toimintamalleja. Ilman verkostotoimintaa ja palveluntarjoajien välistä yhteistyötä kehitetyt menetelmät, kokemukset ja syntynyt uusi osaaminen jäävät irrallisiksi eivätkä juuru osaksi pysyviä palveluita. Kuviossa 6. on mallinnettu esimerkkejä toimijoista, joiden kanssa hankkeessa luotiin yhteistyöverkostoja.

Suomen kielen oppimisen tukeminen

Job for you -hankkeessa suomen kielen oppimiseen voitiin tarjota vain kevyesti tukea. Uraohjattaville tuotettiin ja tarjottiin sanastokortteja oman alan suomenkielisestä sanastosta. Pääasiassa hankkeen toiminta-aikana korostui työnantajien mahdollisuus tukea kielen oppimista työpaikalla. Tutustuimme muutamiiin esimerkkeihin matkailualalta, jossa työnantaja kustansi kieliopinnot työntekijöilleen työpaikalla.

Toisessa ääripäässä tunnistimme työnantajan, joka muodostaa työntekoon keskittyvät tiimit heidän äidinkieltensä pohjalta, eikä tarjoa minkäänlaista suomen kielen oppimisen tukea. Tällaisessa tilanteessa suomen kielen oppiminen ja paikalliseen kulttuuriin kiinnittyminen tehdään yksilölle erittäin haastavaksi.

“It would be better if we can develop our Finnish language ability through the trainings and studies given by the unemployment office and with the willingness of us professionals to learn as well, so we can land in a job we are are passionate at.” (osallistujapalaute)

Asiakkaiden kokemuksia uraohjausprosessista

Asiakaspalautetta kerättiin kaikilta uraohjaukseen osallistuneilta henkilöiltä palvelupolun päätteeksi. Palaute oli kokonaisuudessaan hyvin positiivista. Osallistujat kokivat uraohjauspalvelun merkitykselliseksi, kannustavaksi ja aidosti hyödylliseksi erityisesti haastavassa työmarkkinatilanteessa. Ohjaus tuki sekä konkreettisia työnhaun taitoja että henkistä jaksamista.

Palvelu tarjosi vahvaa, henkilökohtaista ja käytännönläheistä tukea työnhakuun sekä tärkeää henkistä kannustusta. Palautteen perusteella suurin lisäarvo syntyi yksilöllisestä ohjauksesta, pienryhmien tarjoamasta vertaistuesta ja konkreettisista työnhakutaidoista. Kehittämisen painopisteet liittyivät erityisesti työnantajayhteistyöhön, kansainvälisten osaajien aseman parantamiseen sekä rekrytointiprosessien ja kielitaidon tukemiseen.

Keskeiset vahvuudet palautteen perusteella

1. Henkilökohtainen ja kannustava ohjaus

Valmentajat koettiin helposti lähestyttävänä, osaavina ja aidosti välittävänä.

Pitkäkestoinen tuki ja jatkuva yhteydenpito auttoivat jaksamaan työnhaun aikana.

Yksilöllinen ohjaus vastasi hyvin osallistujien tarpeisiin.

2. Konkreettinen hyöty työnhaussa

CV:n kehittäminen, omien vahvuuksien tunnistaminen ja kokemusten sanoittaminen koettiin erittäin hyödyllisiksi.

Harjoitushaastattelut lisäsivät itsevarmuutta ja valmistivat oikeisiin tilanteisiin.

Osa osallistujista koki saaneensa suoraa apua työllistymiseen.

3. Ryhmätoiminta ja vertaistuki

Ryhmätapaamiset koettiin inspiroiviksi ja ajatuksia herättäviksi.

Vertaisilta saatu palaute auttoi näkemään omat vahvuudet uudesta näkökulmasta.

Verkostoituminen muiden osallistujien ja yrittäjien kanssa oli arvokasta.

4. Motivaatio ja henkinen tuki

Hankkeen tarjoama uraohjauspalvelu auttoi ylläpitämään motivaatiota pitkän ja epävarman työnhaun aikana.

Osallistujat kokivat tulevaisuutensa nähdyiksi ja arvostetuiksi.

Keskeiset kehityskohteet palautteen perusteella

1. Yhteydet työnantajiin ja verkostot

Toivottiin enemmän yhteistyötä yritysten ja organisaatioiden kanssa.
Konkreettiset kontaktit työnantajiin ja piilotyöpaikkojen esiin tuominen nähtiin tärkeänä.

2. Kansainvälisten työnhakijoiden haasteet

Ulkomaalaistaustaisuus ja kielivaatimukset koettiin merkittäviksi esteiksi.
Työmarkkinoiden avoimuus kansainvälisille osaajille vaihteli.
Toivottiin toimia työnantajien asenteiden ja ymmärryksen kehittämiseksi.

3. Haastattelut ja rekrytointiosaaminen

Toivottiin lisää painotusta työhaastatteluihin ja rekrytointiprosessien ymmärtämiseen.
Erityisesti erojen ymmärtäminen pienten ja suurten yritysten välillä kiinnosti.

4. Valmennuksen sisältö ja toteutus

Joissain palautteissa toivottiin enemmän aktiivista ohjausta työnhakuun.
Uraohjaajien englannin kielen sujuvuudessa nähtiin pientä kehittämisen varaa.

5. Kielitaidon kehittäminen

Suomen kielen oppiminen nähtiin keskeisenä työllistymisen edellytyksenä.
Toivottiin lisää tukea suomen kielen kehittämiseen.

Toimintaympäristöön liittyvät havainnot palautteen perusteella

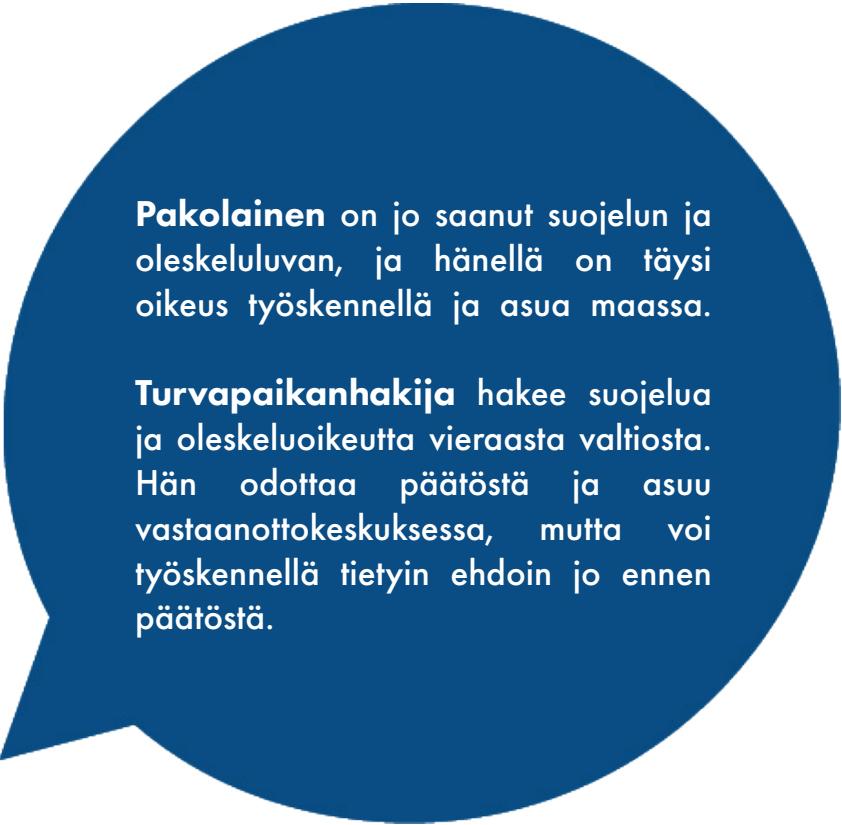
Lapin työmarkkinat koettiin rajallisiksi, erityisesti ei-suomenkielisille haastaviksi.
Kansainvälisiä työympäristöjä ja työpaikkoja koettiin olevan vähän.
Työllistymiseen vaikuttavat tekijät eivät olleet pelkästään palvelun hallittavissa.

"It has been quite an emotional rollercoaster but career coach has been at my side all the time. I am very grateful for this practical as well as sincere support." (osallistujapalaute)

ERITYISET KOHDERYHMÄT JA OHJAUKSEN ERITYISPIIRTEET

Erityisen haastavana kohderyhmänä Job for you -hankkeessa näyttäytyivät turvapaikanhakijat. Tasavertaisuuden nimissä uraohjauspalvelua tarjottiin ja annettiin myös turvapaikanhakijoina maahan saapuneille, edelleen vastaanottokeskuksissa Lapissa pysyvää oleskelulupaa odottaville korkeastikoulutetuille henkilöille. Erittäin haavoittuvaisessa asemassa olevina henkilöinä heidän tarpeensa psykososiaaliselle tuelle oli merkittävää. Esimerkiksi epävarma tulevaisuus maassa, traumaattiset kokemukset lähtömaassa, erityisen haastava työllistymisen kenttä ja pakolais-statukseen liittyvät ennakkoluulot aiheuttivat ymmärrettävästi oman osaamisen epäröintiä ja uskon puutetta omiin mahdollisuuksiin liittyen.

Turvapaikanhakijoiden työskentelymahdollisuudet ja työlupiin liittyvät asiat ovat jatkuvassa muutoksessa poliittisten päätösten seurauksena. Ajankohtaisimmat ohjeistukset ja lait tulee aina tarkistaa maahanmuuttovirastolta ja muilta viranomaisilta.



Pakolainen on jo saanut suojelun ja oleskeluluvan, ja hänellä on täysi oikeus työskennellä ja asua maassa.

Turvapaikanhakija hakee suojelua ja oleskeluoikeutta vieraasta valtiosta. Hän odottaa päätöstä ja asuu vastaanottokeskuksessa, mutta voi työskennellä tietyin ehdoin jo ennen päätöstä.

Kuvio 7. Kuvituskuva Heidi Sipilä, 2026

Oikeudet, työskentelylupa ja ohjaukselliset näkökulmat

Sinulla on rajoittamaton työnteko-oikeus, jos sinulla on voimassa oleva:

- Pysyvä oleskelulupa
- Suomen myöntämä pitkään oleskelleen kolmannen maan kansalaisen EU-oleskelulupa
- Jatkuva oleskelulupa:
 - o Yrittäjän oleskelulupa
 - o Startup-yrittäjän oleskelulupa
 - o Suomessa tutkinnon suorittaneen oleskelulupa
 - o Suomessa tutkimuksen suorittaneen oleskelulupa
 - o Oleskelulupa paluumuuton perusteella
 - o Oleskelulupa yksilöllisen inhimillinen syyn perusteella
- Oleskelulupa perhesiteen perusteella
- Oleskelulupa tilapäisen suojelun tai muun humanitaarisen maahanmuuton perusteella
- Oleskelulupa ihmiskaupan uhrina
- Oleskelulupa maasta poistamisen estymisen vuoksi
- Tutkijan oleskelulupa (kansallinen tai direktiivin mukainen)
- Työnhakulupa

[Työnteko Suomessa](#) | [Maahanmuuttovirasto](#)

Työnteko-oikeus voi olla rajoitettu tai puuttua kokonaan esimerkiksi joissakin oleskeluluvissa: **Opiskelijan oleskelulupa** (tutkintoon liittyvä työ esim. harjoittelu, opinnäytetyö, ansiotyö max. 30 tuntia viikossa keskimäärin vuodessa). Lisäksi työperustaisella oleskeluluvalla työskentely voi olla rajoitettua, joista esimerkkeinä **Kausityöoleskelulupa** (kausityön määritellyt tehtävät ja ajanjaksot), **Palkaton harjoitteluohjelma / työharjoittelu** (harjoitteluun liittyvät tehtävät), **Erityisasiantuntijan oleskelulupa** (työnteko sallittu vain erityisasiantuntijan tehtävissä), **Yrityksen sisäinen siirto** (työnteko sallittu vain siirron kohteena olevassa yrityksessä). Lisäksi Maahanmuuttovirasto on listannut samaan kategoriaan kuuluvaksi seuraavat: Au pair, working holiday, uskonnollisen yhdyskunnan työntekijä, kulttuurin ja taiteenalan työ, joukkoviestintä, kansainväliset järjestöt ja valtioiden välinen yhteistyö, yrityksen valmistelutyöt ja tilausten valvonta, koneen ja järjestelmän toimittaminen, urheilija, valmentaja ja urheilutuomari, EU:n sininen kortti, yli- ja keskijohto, sekä vierailleva konsultti tai kouluttaja.

VERTAISUUS JA PIENRYHMÄTOIMINTA

Pienryhmätoimintaa järjestettiin erityisesti verkostoitumisen ja vertaisuuden vahvistamiseksi. Ryhmien tavoitteena oli luoda kansainvälisille osajille mahdollisuuksia tutustua toisiinsa, jakaa kokemuksiaan ja saada vertaistukea muilta samassa elämäntilanteessa olevilta. Pienryhmät tarjosivat turvallisen ympäristön, jossa voitiin käsitellä työnhakuun, urasuunnitteluun ja suomalaiseen työelämään liittyviä kysymyksiä yhdessä muiden kanssa.

Pienryhmät koostuivat tyypillisesti 4–8 osallistujasta. Ryhmän pieni koko tuki luottamuksellisen ilmapiirin syntymistä ja aktiivista vuorovaikutusta. Pienryhmätoiminta toimi itsenäisenä vertaistukea ja verkostoitumista edistävänä kokonaisuutena sekä luontevana väylänä yksilölliseen uraohjaukseen. Osallistujilla oli mahdollisuus ilmoittautua pienryhmän kautta yksilölliseen ohjaukseen, jossa heidän henkilökohtaisia tavoitteitaan ja tilanteitaan voitiin tarkastella syvemmin pienryhmäprosessin jälkeen.

Vertaisuuden voima ja vertaistarinoiden merkitys

Pienryhmissä osallistujat pääsivät näkemään ja kuulemaan muiden vastaavassa tilanteessa olevien kokemuksia, mikä vahvisti vertaisuuden tunnetta ja auttoi suhteuttamaan omaa tilannetta. Vertaistarinat ja kokemusten jakaminen tukivat motivaatiota, loivat toivoa ja vahvistivat uskoa omiin mahdollisuuksiin suomalaisessa työelämässä.

Ryhmätoiminta tarjosi myös mahdollisuuden harjoitella esiintymistä ja oman osaamisen sanoittamista suhteellisen tuntemattomien ihmisten edessä. Tämä lisäsi rohkeutta, itsevarmuutta ja valmiuksia tuoda omaa asiantuntijuuttaan esiin työelämätilanteissa. Ohjaajat saattoivat lisäksi hyödyntää anonymisoituja onnistumistarinoita muista vastaavissa tilanteissa olleista asiakkaista, mikä vahvisti oppimista ja vertaiskokemuksen merkitystä.

*“It was great to look into personal strengths with help of peers, since they have a fresh perspective. It was very supportive and empowering.”
(osallistujapalaute)*

Toimintamallit ja kaksikielisyys ryhmäohjauksessa

Pienryhmätoiminta perustui toiminnallisiin ja osallistaviin menetelmiin, kuten ohjattuihin keskusteluihin, vertaispalautteeseen, harjoituksiin sekä yhteiseen reflektointiin. Ryhmäkertojen teemat liittyivät muun muassa osaamisen tunnistamiseen, työelämäviestintään, työnhaun käytäntöihin ja uravaihtoehtojen jäsentämiseen. Ohjaajien roolina oli fasilitoida keskustelua, tukea vertaisoppimista ja varmistaa, että jokaisella osallistujalla oli mahdollisuus tulla kuulluksi.

Kaksikielisyys huomioitiin ryhmäohjauksessa joustavasti ja osallistujalähtöisesti. Englanti toimi pääasiallisena keskustelukielenä, mutta suomen kieltä tuotiin rinnalle erityisesti työelämäsanaston, käsitteiden ja materiaalien kautta. Tämä tuki osallistujien suomen kielen kehitystä sekä auttoi hahmottamaan suomalaista työelämäkulttuuria ilman liiallista kielikuormitusta. Pienryhmät kokoontuivat kolme kertaa.

1. PIENRYHMÄTAPAAMINEN

Tutustuminen ja vahvuudet esiin

Ensimmäisellä tapaamiskerralla toteutetut tehtävät:

- Esittäytyään parille (15 min keskustelu)
- Parikeskustelun jälkeen henkilöt esittelevät toisensa kaikille muille saatujen tietojen pohjalta
- Elämänviiva (R. Vance Peavy) -tehtävä itsenäisesti
- Elämänviivalta kerrotaan tarkemmin yhdestä omasta tähtihetkestä parille
- Apuna voidaan hyödyntää Tähtihetki-haastattelurunkoa
- Tapaamisen lopuksi osallistajat valitsevat VAHTO-vahvuuskorteista toisilleen vahvuuksia, joita ovat tapaamisen ja esittäytymisten aikana toisissaan tunnistaneet.
- Loppurefleksiossa kerrotaan vahvuudet, joita muilta on saatu. Lisäksi voidaan jakaa ajatuksia ja kokemuksia pienryhmätapaamisesta yleisesti.
- Vapaavalintaiseksi kotitehtäväksi annettiin Saavutukset-tehtävälomake.

2. PIENRYHMÄTAPAAMINEN

Omien vahvuuksien tunnistaminen

Toisella tapaamiskerralla toteutetut tehtävät:

- Kuulumisten läpikäyminen ja mahdolliset kotitehtävään liittyvät oivallukset
- Nelikenttä-tehtävä, jossa osallistuja itsenäisesti tunnistaa omia taitojaan suhteessa innostukseensa ja motivaatioonsa
- Jaetaan parille nelikentän *osaan ja innostun* -otsikon alle kerätyt havainnot
- Voidaan hyödyntää VAHTO-vahvuuskortteja tässä vaiheessa tukemaan omien vahvuuksien selkeämpää tunnistamista.
- TV asiantuntija-ohjelma -harjoitus. Luodaan kuvitteellinen haastattelutilanne, jossa toinen osallistuja on haastattelija ja toinen on haastateltava asiantuntija. Kysymykset valitaan teemoitelluista pusseista sokkona. Kysymysten teemat ovat ammatillinen, henkilökohtainen tai villikortti. Jokainen haastattelu kestää 5 minuuttia. Tehtävä valmistaa vastaamaan yllättäviin kysymyksiin ja saa pohtimaan, miten voisit tuoda asiantuntemustasi vastatessasi esiin. Haastattelutehtävää voidaan käyttää myös suomen kielen opiskelussa harjoiteltaessa spontaaneja vastauksia vieraalla kielellä. Haastattelun jälkeen aplodit on tärkeä palaute rohkeasta heittäytymisestä.
- Asiantuntijabrändin ydin tai hissipuheen runko -tehtävä
- Kirjataan itsenäisesti ylös valmiisiin kysymyksiin vastauksia, jotka lopulta muodostavat oman hissipuheen tai asiantuntijabrändin ydinlauseet.
- Kotitehtävä esimerkiksi osaamisen sanoittamisesta.
- Loppurefleksiossa voidaan jakaa ajatuksia ja kokemuksia pienryhmätapaamisesta yleisesti.

3. PIENRYHMÄTAPAAMINEN

LinkedIn ja asiantuntijabrändi

Viimeisellä tapaamiskerralla toteutetut tehtävät:

- Kuulumisten läpikäyminen ja mahdolliset kotitehtävään liittyvät oivallukset
- LinkedIn -profiilin hyödyntäminen asiantuntijabrändissä
- Miten esität nykyisen asiantuntijuutesi suhteessa tavoitteisiisi:
 - Tavoiteltu ammatillinen asema tai ala
 - 2-3 osaamista, joita korostat (avainsanat)
 - Arvot, ammatilliset tavoitteet, asiantuntijuutesi tuoma lisäarvo
- Samoja teemoja täytyy pohtia sekä sosiaalisen median että hakemusten ja CV:n sisältöjen kautta.
- Osaamisen ja asiantuntijabrändin tai hissipuheen näkyminen CV:ssä?
- CV:n pikatarkistuslista:
 - a) Ensivaikutelma
 - Otsikko
 - 3-5 keskeistä osaamista tai vahvuutta näkyy selkeästi
 - Helppolukuisuus ulkoasussa
 - b) Sisältö & ajankohtaisuus
 - CV vastaa haettuun tehtävään
 - Sisällössä korostuu avoimen työtehtävän keskeiset avainsanat
 - Työkokemus etenee loogisessa järjestyksessä (viimeisin ensimmäisenä)
 - Projektit, harjoittelut, kurssit ja muu varsinaisen työkokemuksen lisäksi tavoitteitasi tukeva kokemus on selkeästi näkyvillä
- Osallistujien jatkopolutus: hankkeen aikana suurin osa osallistujista jatkoi tästä hankkeen tarjoamaan yksilölliseen uraohjaukseen. Hankkeen päätyttyä ohjataan pysyviä palveluita tarjoaville tahoille kuten International Rovaniemi tai Moninet.

JOB HUNTING TOOLBOX

Uraohjauksen ja pienryhmien keskeisimmiksi havaituista sisällöistä luotiin myös tiivis kertaluontoinen sisältö, joka sai nimekseen Job Hunting Toolbox.

Job Hunting Toolbox rakentui kahden tunnin työpajamuotoiseksi tapaamiskerraksi. Näitä kertaluonteisia työpajoja järjestettiin hankkeen aikana Kemissä ja Kemijärvellä. Koottua materiaalia jaettiin myös siitä kiinnostuneille uraohjaajille jatkotyöstettäväksi ja oman työn ohella hyödynnettäväksi.

Myös näissä tapaamisissa vertaisuus korostui keskeisenä voimavaratekijänä ja usein itse materiaali jäi osallistujien itsenäisesti läpi käytäväksi tapaamiskerran jälkeen, kun tarve keskustelulle korostui työpajan kautta mahdollistuneen vertaisryhmän yhteydessä.

Job Hunting Toolbox sisälsi keskeiset teemat liittyen suomalaiseen työelämään hakeutumisesta. Sisällöt oli koottu seuraavien otsikoiden alle englanninkieliseen materiaaliin:

- Finnish working culture
- How to find a job in Finland
- CV and motivation letter
- Recognising your skills and strengths
- Language skills

"It was so helpful and inspiring the whole procedure. I feel more ready to get a job in the field now." (osallistujapalaute)

LOPUKSI

Job for you - kansainväliset osaajat työelämään -hanke toteutui vuosina 2023 - 2026 poikkeuksellisen korkean työttömyyden ajanjaksolla. Erityisesti korkeakoulutettujen työttömyys Suomessa kasvoi hankkeen toteutusvuosina ennätyslukemiin.

Hankkeen toimenpiteiden aikana korostui myös kiristynyt maahanmuuttopolitiikka, tiukentuneet asenteet maahanmuuttaneita työnhakijoita kohtaan ja samanaikaisesti tarve uudistaa suomalaista työelämää. Job for you -hankkeessa kansainväliset korkeastikoulutetut talentit näyttäytyivät Lapin maakunnalle arvokkaana pääomana, joiden osaamisen kiinnittäminen maakunnan kehittämiseen vahvistaisi aidosti alueen kansainvälistä ja innovatiivista toimintaympäristöä. Valitettavasti maan yleisesti heikko taloustilanne, avointen työpaikkojen vähäisyys ja samaan aikaan suomen kieleen painottuneen asiantuntijatyön asenteet vaikuttivat toistuvasti olevan huippuosaajien työllistymisen esteenä. Suoraan työnantajien asenteisiin ja työelämän kansainvälistymiseen ei tällä uraohjaukseen painottuneella hankkeella pystytty vaikuttamaan. Toimenpiteissämme korostui yksilön rinnalla kulkeminen, asiakkaiden ammatillisen itsetunnon ylläpitäminen ja oman osaamisen uudelleen muotoilu lappilaisessa työelämäkentässä.

Kehittämishankkeessa keskeisimpinä huomioina voidaan todeta, että merkittävimäksi vaikuttimiksi maahanmuuttaneiden korkeastikoulutettujen uraohjauksessa nousivat vahvuusperustainen työote sekä vertaisuuden kokemuksia ja verkostoja vahvistavat pienryhmätapaamiset. Näiden kokemusten ja osallistujapalautteiden perusteella on suositeltavaa, että tämän kohderyhmän kanssa työskentelevät organisaatiot tarjoaisivat jatkossa pysyvänä palveluna esimerkiksi koulutustason tai ammattialan mukaan teemoiteltuja pienryhmätapaamisia. Pienryhmätapaamisten keskiössä on vertaisuuden ja mentoroinnin mahdollistuminen.

Hankkeen aikana todettiin myös, että kansainvälisillä osaajilla vaikuttaa olevan matalampi kynnys oman yrityksen tai toiminimen perustamiseen. Tämänkaltaista rohkeutta ja innovatiivista ajattelua elinkeinoelämän monipuolistuminen kaipaa. Voidaan siis todeta, että yrityspalveluiden räätälöinti ja vahva tuki kansainvälisille osaajille suunnattuna tuottaa erittäin todennäköisesti alueellemme uusia työpaikkoja ja kansainvälistää aidosti toimijakenttää.

Piilotyöpaikkojen osalta pohdimme toistuvasti jonkinlaista julkista portfolioa tai osaajapankkia, jonka kautta kansainväliset korkeastikoulutetut osaajat olisivat rekrytoijien helposti löydettävissä. Osaajapankkiin ei valitettavasti omassa hankkeessamme ollut resursseja, mutta toivottavasti vastaavaa palvelua voitaisiin kehittää tulevaisuudessa vastaamaan Lapin maakunnan tarpeisiin.

Job for you - kansainväliset osaajat työelämään -hankkeessa saatiin arvokasta kokemustietoa kansainvälisten korkeastikoulutettujen työnhakijoiden asemasta Lapissa ja heidän työllistymistään edistävästä sekä sitä estävistä elementeistä. Isoin muutos kansainvälisten talenttien osaamisen kiinnittymiseen ja täysimääräiseen hyödyntämiseen Lapin maakunnassa vaatii tulevaisuudessa monialaista asennemuutosta ja vahvaa asianuntevaa tukea sekä työnhakijoille että työnantajille.

*"This project is truly meaningful, thank you for creating a space where international professionals feel supported, seen, and valued."
(osallistujapalaute)*

LISÄLUKEMISTO

Vahvuusperustaisen ohjauksen tueksi

Hyvärinen, S., Kangastie, H., Löf, J., Rautio, K., Riponiemi, N., & Uusiautti, S. (2021). Vahvuusperustaisen tulevaisuushjauksen kehittämismatka ja VAHTO-malli Lapin korkeakouluissa. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-294-8>

Keskinarkaus, P., Oinas, N. & Rautio, K. (2025). Ohjausosaamisen työkalut haltuun. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-514-7>

Vahvuusperustaisen ohjaamisen työkirja,
<https://blogi.eoppimispalvelut.fi/vahto/tyokirja/>

Maahanmuuttaneiden haastavien tilanteiden tueksi

Maahanmuuttovirasto, 2026, Työnteko Suomessa,
<https://migri.fi/tyonteko-suomessa>

Maahanmuuttovirasto, 2026, Perheenyhdistäminen,
<https://migri.fi/tietopankki/perheenyhdistaminen>

Maahanmuuttovirasto, 2024, Turvapaikanhakijan työnteko-oikeus,
<https://migri.fi/turvapaikanhakijan-tyonteko-oikeus>

Sisäministeriö, 2026, Pakolainen pakenee vainoa kotimaassaan,
<https://intermin.fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat-ja-pakolaiset>

Sisäministeriö, 2022, Tilapäinen suojele Ukrainasta paenneille,
<https://intermin.fi/ukraina/tilapainen-suojelu>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos THL, 2024, Maahanmuuttaneiden mielenterveys,
<https://thl.fi/aiheet/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/maahanmuutto-ja-hyvinvointi/maahanmuuttaneiden-mielenterveys>

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2026, Kotoutumispalveluiden uudistus lausuntokierrokselle,
<https://tem.fi/-/kotoutumispalveluiden-uudistus-lausuntokierrokselle>

LISÄLUKEMISTO

Vinkkejä kielen oppimisen tueksi

Opetus- ja kulttuuriministeriön tuella on lanseerattu uusi Lingvis-sovellus, joka tarjoaa maahanmuuttajille tehokkaan tavan oppia suomea ja ruotsia ilmaiseksi median avulla.

- Autenttinen ja ajankohtainen sisältö
 - o Artikkelit
 - o Videot
 - o Podcastit
 - o E- kirjat
- Integroitu sanakirja
- Pelillistetty
- Henkilökohtainen oppimisprofiili
- Mahdollisuus tuettuun sisältöön ja niiden perusteella muodostuviin tehtäviin

Kielitasot A1 - C2

<https://lingvis.org/lingvis-finland.html>

Kohti yliopistoa -valmentava koulutus maahanmuuttajille -hanke (2024-2026), jossa mahdollisuus opiskella S2 opettajan johdolla suomen kieltä B1 tasolta yliopistotasolle (C2). Hanke on Lapin ja Oulun yliopistojen yhteishanke.

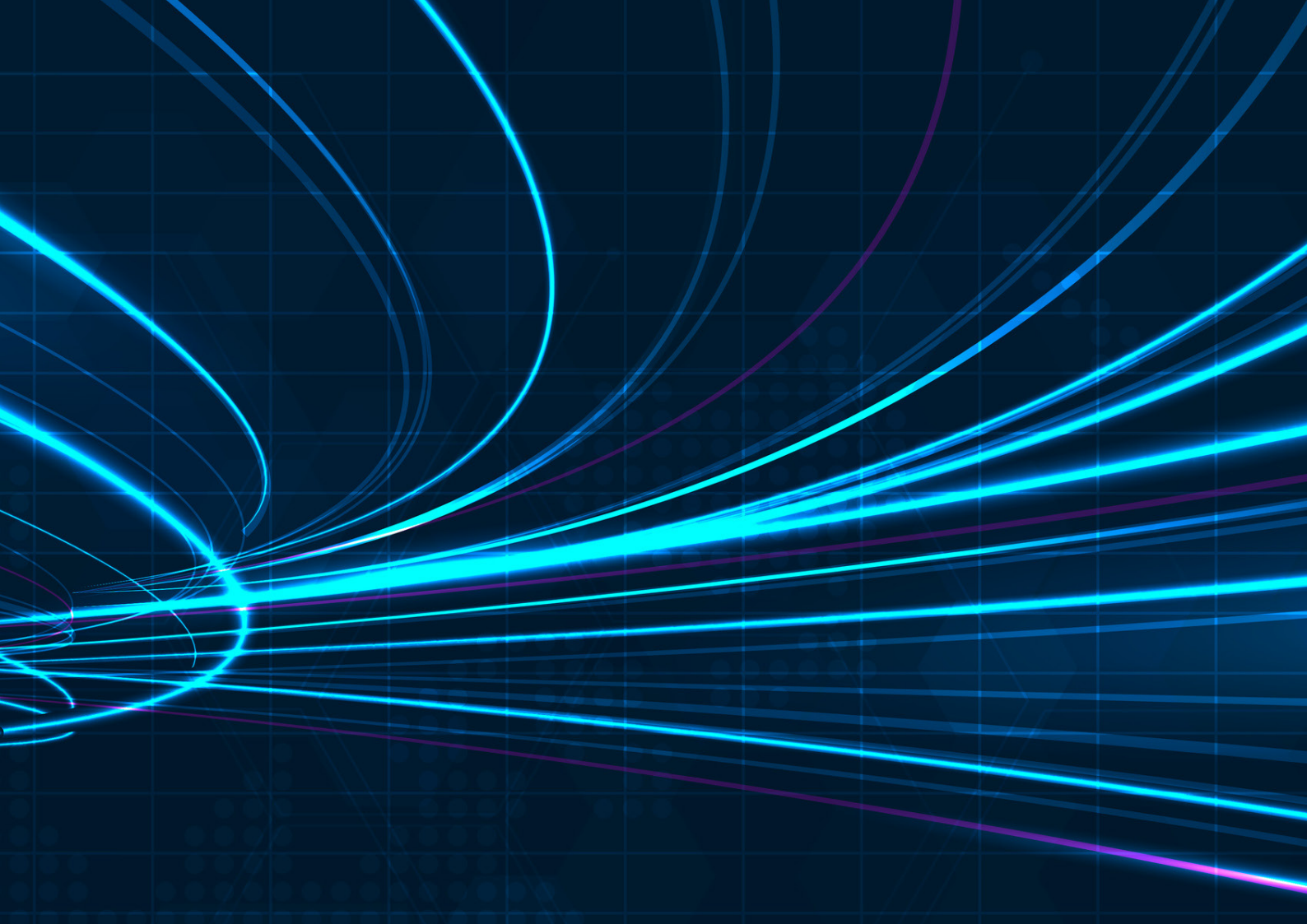
Hanke toteutui rinnakkain JOb for you hankkeen kanssa.

<https://ulapland.fi/hanke/kohtiyliopistoa/>

Kielibuusti-hanke (2025-2028) on Aalto-yliopiston ja Helsingin yliopiston koordinoima hanke, johon osallistuvat näiden lisäksi myös ammattikorkeakoulut Haaga-Helia, Laurea ja Metropolia vuosina 2021-2024

- o Kielibuusti sivusto kokoaa suomen ja ruotsin kieleen liittyvää materiaalia kielenoppijoille, opettajille, työnantajille sekä opinto- ja uraohjaajille. Sivustoilta löytyy mm. kurssihakemisto, jonka voi suodattaa paikkakuntaakohtaisesti, sekä itseopiskelumateriaalia, tietoa Yki-testeistä, vinkkejä kielen oppimiseen sekä yhteiskuntaan ja kulttuuriin liittyvää tietoa.

<https://www.kielibuusti.fi/fi/opinto-ja-uraohjaajat-ja-korkeakoulut/tyokaluja-opinto-ja-uraohjaukseen/ohjaajan-7-askelta-kieliasioiden-huomioimiseen>



**Euroopan unionin
osarahoittama**



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND



Elinvoimakeskus