

Minna Porvari (toim.)

Työelämäpolku- käsikirja



Euroopan unionin
osarahoittama



Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu



© Tekijät ja Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu

Kannen kuva ja kuvituskuvat:
Adobe Stock

Graafinen suunnittelu:
Vinkeä Design Oy, Petri Hurme

Paino:
Grano Oy

2025

Hankkeen tiedot

Työelämäpolku – KV-osaajat töihin

Hankkeen kesto:
1.1.2023–30.6.2025

Rahoittaja:
ESR+, Hämeen ELY-keskus

xamk.fi/tyoelamapolku



Sisällys

Johdanto.....	3
Kansainvälisten opiskelijoiden työelämäintegraation kehittämisestä Suomessa.....	4
Palapelin kokoaminen: Työelämäpolun muotoilu.....	7
Työelämäpolun askeleet ja räätälöinti.....	10
Työpohja yrityksesi työelämäpolun muotoiluun.....	16
Kokemuksia työelämäpoluista.....	18
”Älä odota ovien avautumista – koputa.”.....	40



Johdanto

"International student of today is an international expert of tomorrow."

Työelämäpolku – KV-osaajat töihin pyrki parantamaan Kymenlaakson alueella yritysten ja kansainvälisten opiskelijoiden kohtaamista. Kaupakamarin tutkimuksen (tammikuu 2022) mukaan vastaajista vain 35 % oli tehnyt yhteistyötä kansainvälisten opiskelijoiden kanssa, vaikka samaan aikaan yrityksillä oli pula osaavasta kansainvälisestä työvoimasta.

Koimme, että korona-aika oli muuttanut kansainvälisten opiskelijoiden profiilia: missä aiemmin aloittaneet olivat ensimmäistä tutkintoaan tekeviä, vuodesta 2021 alkaen erityisesti Kaakois-Aasiasta tulevat opiskelijat olivat alanvaihtajia. Usealla heistä oli ura tai kaksi jo pohjalla, jolloin heidän osaamisensa saattoi olla turuilla ja toreilla etsittyä huipputasoa. Meidän tuli vain tutustua paremmin osaajiemme taustoihin, jotta pystyimme löytämään yrityksille selkeästi mitattavaa arvoa. Tällöin opiskelijamme kohdattiin alan asiantuntijoina eikä pelkästään maahan muuttaneena ulkomaalaisena, jonka tehtävänä on siivota lattioita.

Halusimme projektitiimissä varmistaa, että löydämme oikealla asenteella varustetut opiskelijat. Keskityimme siksi vain kahteen kysymykseen. Ensimmäiseksi halusimme tietää, mitä he haluavat tehdä valmistuessaan. Tämän niin sanotun "karsintakysymyksen" tavoite oli löytää ne henkilöt, jotka haluavat

integroitua suomalaiseen työelämään. Toiseksi kysyimme "mikä on tarinasi?"

Ja tarinoita me saimme paljon.

Tarinoiden kautta pystyimme ymmärtämään yksilön aiemmin tekemät päätökset, jotka olivat tuoneet heidät juuri siihen hetkeen ja tapaamiseen korkeakoulussamme. Näiden tarinoiden kautta ymmärsimme millaisia timantteja meillä "vain" ensimmäisen tai toisen vuoden opiskelijoissa on, eli heissä, jotka aloittivat opintonsa keskellä Covid-19 kaaosta.

Pystyimme meille annettuna aikana auttamaan useita kansainvälisiä opiskelijoita kiinni työelämään, osaa heidän opintojensa aikana ja muutamaa valmistumisen jälkeen. Halusimme rakentaa yhteisiä yrityskohtaisia työelämäpolkuja HR-asiantuntijoiden kanssa, jotta korkeakoulututkinnon elementit, työharjoittelut ja opinnäytetyö, pystyttäisiin parhaiten integroimaan rekrytointiprosesseihin. Tämän tavoitteena oli madaltaa yrityksen kynnystä palkata kansainvälinen harjoittelija, usein jopa yrityshistorian ensimmäinen ei-kantasuomalainen työntekijä, asiantuntijatehtäviin. Alun perin fokuosimme vientiyrityksiin, mutta viimeisen kolmen vuoden aikana heikentynyt globaali taloustilanne toi haasteita vain yhteen yritysryhmään tai toimialaan keskittymiselle.

Onneksi saimme yhteistyön alkamaan Kouvolan kaupungin kanssa. Vuonna 2024 onnistunut pilotti sai liikkeelle selkeän muutoksen jopa kunnanvaltuustossa hyväksyttiin, pitkän tähtäimen kansainvälisyysuunnitelmaan asti, joka tavoittelee useiden harjoittelupaikkojen vuosittaista jatkumoa kansainvälisille opiskelijoillemme. Tästä iso kiitos aktiiviselle virkahenkilölle, kansainvälisyyskoordinaattori **Kaisa Spiesille**, joka auttoi meitä viemään tärkeää asiaa eteenpäin viranhaltijoille ja aina kaupunginjohtajalle saakka.

Yhdessä tekemällä yli toimialarajojen ja enemmän välittävällä kuin valittavalla ilmapiirillä mekin pystyimme ihmeisiin täällä Kaakon kulmalla. Pystyimme luomaan kestävästä muutoksesta sekä vaikuttavuutta yritysten että organisaatioiden henkilöstön kansainvälistymiseen. Asetin meille projektin alussa missioksi sekä visioksi seuraavan lauseen: "International student of today is an international expert of tomorrow", jolla viitataan siirtymään opiskelijasta osaajaksi.

Mielestäni olemme saavuttaneet tavoitteen pienessä mittakaavassa ja palveluprosessimme on testattu toimivaksi. Seuraavaksi on aika laventaa tuloksia toimialueellamme ja jatkaa arvon tuottamista asiakkaillemme, niin yrityksille kuin kansainvälisille opiskelijoillemme.



Kansainvälisten opiskelijoiden työelämäintegraation kehittämisestä Suomessa

Suomi on kovasti harmaantumassa. Tämä korostuu erityisesti 2030-luvun ennusteissa, jolloin suuri osa nykyisestä työvoimasta poistuu ikänsä puolesta työelämästä. Tästä johtuva taloudellinen huoltosuhde uhkaa koko kansakuntaa, mutta edelleenkin riittävää kriisitietoisuutta aiheesta ei näytä olevan olemassa. Toki aiheesta eri foorumeilla jonkin verran julkisesti puhutaankin ja edellisen hallituksen aikana teema nostettiin myös jonkinlaiseksi kansalliseksi tavoite- tai tiekarttateemaksi. Tämän valtavan yhteiskunnallisen haasteen ratkaisemiseksi tarvitaan kuitenkin hyvin monimuotoisia toimenpiteitä, joista yksi merkittävimpiä saattaa hyvinkin olla tänne tulevien ulkomaalaisten opiskelijoiden integroiminen suomalaiseen työelämään.¹

Hyvä lähtökohta tässä kansainvälisten opiskelijoiden rekrytoinnissa on se

havainto, että suuri osa kansainvälistä työvoimaa palkanneista yrityksistä koki, että kansainvälinen rekrytointi on tuonut yrityksen toiminnalle kasvua ja uusia avauksia. Vaikka haasteitakin on varmasti, monet yritykset kokevat kansainvälisten osaajien olevan toiminnassaan arvokas resurssi.

Lisäksi, kun asiaa tarkastelee korkeakouluopiskelijoiden näkökulmasta, on hyvä huomioida sekin, että suuri osa eli n. 50 % opiskelijoista raportoi tulevana opiskelemaan Suomeen tavoitteenaan työskennellä Suomessa valmistumisen jälkeen. Toisaalta, vaikka varsin suuri osa eli n. 60–70 % korkeakouluopiskelijoista jääkin Suomeen valmistumisensa jälkeen, *on tämän kohderyhmän työelämään integroitumisessa vielä kosolti kehittämispotentiaalia*. Mitäpä jos kansallisesti korotettaisiin tavoitetta vaikkapa 80 prosenttiin ja otettaisiin tämä

myös jokaisen korkeakoulun ja sen keskeisten sidosryhmien tavoitteeksi opiskelijoiden työelämäintegraatiossa vuonna 2030?²

Nykyisissä korkeakoulujen käytännöissä korostuu varsin pitkälle kansainvälisten opiskelijoiden työelämäohjaus ja -neuvonta sekä työharjoittelun osuus työelämäintegraation edistäjinä. Viimeaikaisten tutkimusten mukaan näillä korkeakoululähtöisillä metodeilla ei kuitenkaan päästä parhaisiin tuloksiin. Esimerkiksi korkeakoulujen ja työelämän välisissä yhteistyömalleissa on havaittu selkeitä puutteita, samoin ohjausresurssien on todettu olevan kiinni korkeakoulun omissa maailmoissa eikä niinkään synkronisoituna osaksi korkeakoulun ulkopuolista työelämää.

Työharjoittelu koetaan lisäksi usein omaksi ”opintosuoritukseksi”, jonka

1 Rotkirch (2021); Valtioneuvosto (2021)

2 Saari et al. (2019); Mathies & Karhunen (2021); Business Finland (2022); TEM 2023

merkitys työllistymisen näkökulmasta on usein marginaalinen. Esimerkiksi Turun alueella tehdyissä seurannoissa huomattiin vuosina 2016–2017 että työharjoittelun kautta vain 4–15 % Turun yliopiston, Åbo Academin ja Turun AMK:n opiskelijoista työllistyi harjoittelun kautta. Tässä selvityksessä työharjoittelun suorittamisella ei ollut vaikutusta myöskään myöhempään työllistymiseen valmistumisen jälkeen, sillä työharjoittelun suorittaneista 57 % työllistyi ja myös opiskelijoista, jotka eivät olleet suorittaneet työharjoittelua, työllistyi 56 %. Kaikista tutkimuksen kansainvälisistä opiskelijoista 44 % työllistyi valmistumisen jälkeen, ja tutkimuksen mukaan juuri mainituilla sosiaalisilla suhteilla oli merkitystä tässä työllistymisessä.

Pelkästään tämän seurannan pohjalta voidaan tehdä päätelmä, että jos työharjoittelua pidetään jatkossakin korkeakoulujen opetussuunnitelman osana, sitä tulisi tarkastella nykyistä enemmän opiskelijoiden ja työelämän välisenä dynaamisena ja kompleksisena kokonaisuutena, tai ainakin opintopolun mittaisena ilmiönä – ei pelkkänä ”työharjoittelujakson kehittämisteemana”.³

Eri alojen tutkimukset indikoivat, että kansainvälisten opiskelijoiden työelämäintegraatioon tarvitaan uusia palvelumalleja ja käytäntöjä, jotka mahdollistavat onnistuneemman integraation. Onnistumisesta voidaan puhua silloin, kun kansainvälinen opiskelija pystyy hyödyntämään omaa osaamis-potentiaaliaan ja saavuttaa uudessa yhteisössään sosiaalisesti ja kulttuurisesti vahvat siteet toisiin ihmisiin niin työelämässä kuin sen ulkopuolellakin.⁴

Tyypillisesti integraatiota edistävinä seikkoina tässä yhteydessä mainitaan kieli- ja kulttuuritaidot, joilla kyetään menestymään asuinmaassa. Mutta mitä uusia taitoja näiden ohheen voitaisiin kehittää integraation eri osapuolille? Näiden *tuotteistaminen ja jalkauttaminen eri muodoissa* olisi selkeä jatkokehityksen ja luovuudenkin aihe. Esimerkkinä kehittämisalueesta mainittakoon, että tutkimusten mukaan integroitumista edistää jo opintojen aikana se, että sekä paikalliset että kansainväliset opiskelijat rakentavat sosiaalista verkostoa keskenään kaksisuuntaisesti eikä pelkästään niin, että kansainvälisiä opiskelijoita kehoitetaan integroitumaan osaksi suomalaista korkeakouluyhteisöä.⁵

Korkeakoulujen roolina voisikin olla vielä nykyistä enemmän tämän kulttuurien välisen ymmärryksen lisääminen ja erilaisten dikotomisten merkitysrakenteiden kuten ”kansainvälinen opiskelija” ja ”paikallinen opiskelija” purkaminen. Kursseja varmaan aiheesta löytyy, mutta entä muuta? Voisiko yksilöllisten palvelumuotojen kuten esimerkiksi *tutoroinnin ja mentoroinnin kehittämisen versioilla 2.0* olla osana korkeakoulujen toimintaa ja avata uusia näköaloja integroinnin kehittämiseen? Tällöin kyseessä ei olisi pelkästään esimerkiksi virallisen työelämäneuvonnan kehittäminen vaan myös *luottamuksen, verkostojen ja laaja-alaisemman ymmärryksen rakentaminen opiskelijoiden ja työelämän organisaatioiden kohtaamiseksi*. Tällöin selkeänä kehittämiskohteena on erityisesti *ns. sosiaalinen integroituminen*, jossa on muutenkin nähty erityistä kehittämispotentiaalia myös työmarkkinoiden osalta akateemisen

ja taloudellisen integroitumisen lisäksi. Sitä paitsi sosiaalisen verkoston kautta pääsee hyvässä tapauksessa kiinni myös hiljaiseen työmarkkinatietoon ja -kontakteihin, joita ei välttämättä omasta lähipiiristä muuten löydy.⁶

Luottamuksen ja integraation rakentamiseksi tarvittaisiin myös *mallitarinoita* organisaatioiden ja yritysten maailmasta. Esimerkiksi mallitarinat saattavat rohkaista ottamaan sen ensimmäisen kansainvälisen työntekijän, mikä taas edistää hyvässä tapauksessa seuraavan palkkaamista, jos tekijän tarvetta alkaa ilmaantumaan. Kokemukset kartuttavat myös rekrytoijien tietämystä ja saattavat madaltaa kynnystä vieraskielisen ja -maalaisen kohtaamiseen. Mallitarinoissa voisi tulla esiin myös opiskelijoiden omat tarinat työllistymisissä. Toisaalta esiin voitaisiin kaivaa myös sosiaalisten sillanrakentajien kertomuksia siitä, kuinka jokin konkreettinen henkilö on auttanut työn teettäjän ja tekijän yhteen. Usein tällaiset tarinat ovat harvinaisempia ja jäävät unholaan, vaikka juuri kolmansien osapuolien erinomaisena roolina voi parhaimmillaan olla juuri luottamuksen ja ”matchien” rakentaminen molempia osapuolia palvellen.

Tällainen uusi toimintatapa tarvitsisi kuitenkin tuekseen kokeiluja ja akateemista monitieteistä tutkimusta. Siinä voitaisiin yhdistellä vaikkapa sosiologian, psykologian ja liiketalouden lähtökohtia mm. sosiaalisesta pääomasta, verkostotutkimuksesta ja palvelumuotoilusta palvelumallien kehittämisessä.⁷

3 Lairio & Penttinen (2011); Ollanketo (2018)

4 Bartram (2007); Mäyrä (2023)

5 Stolt (2021); Mendoza et al. (2023)

6 Li & Pitkänen (2018); Ruskomaa (2019); Alho (2020); Mendoza et al. (2023); Han et al. (2022)

7 Vesalainen (2006; 2014); Jain et al. (2017); ELY – keskus (2020)

Lähteet

- Bartram, B. (2007). The sociocultural needs of international students in higher education: A comparison of staff and student views. *Journal of Studies in International Education* Vol. 11(2), 205–214. <https://journals-sagepubcom.ezproxy.centria.fi/doi/abs/10.1177/1028315306297731>.
- Business Finland. (2022). Kulttuurisen monimuotoisuuden liiketoiminnalliset hyödyt suomalaisissa yrityksissä 2022. <https://www.businessfinland.fi/49c676/contentassets/580058fd28ae4d65a671f65aaf5b1c11/kulttuurillisenmonimuotoisuudenhyodyt.pdf>.
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. (2020). Kotona Suomessa – Selvitys maahanmuuttajien rekrytoinnista. Helsinki: Taloustutkimus Oy. Tutkimusraportti. <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/4015.i>
- Han, Y., Gulanowski, D., & Sears G. (2022). International student graduates' workforce integration: A systemic review. *Intercultural journal of intercultural relations*. <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.centria.fi/science/article/pii/S0147176721001735?via%3Dihub#sec0010>.
- Jain, R., Aagja, J., & Bagdare, S. (2017). Customer experience—a review and research agenda. *Journal of service theory and practice*, 27(3), 642–662.
- Laine, T. M. (2016). International Degree Students- A survey of studying, working and living in Turku. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/179963/C28%20ISBN%20978-952-7167-e2%80%9305-e2%80%932%20TyttiMaaria%20Laine%20%20International%20Degree%20Students.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Laine, T. M. (2017). International degree students and graduates. A follow- up study on employment and social integration into Turku. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/178074/J-13-ISBN-978-952-7167-E2%80%9332-8%20International%20Degree%20Students%20and%20Graduates.pdf?sequence=1>.
- Lairio, M., & Penttinen, L. (2011). Tutkimusperustaiseen ohjauksen ja työelämätaitojen kehittämiseen. Teoksessa L. Penttinen (toim.) *Opinnoista (työ) elämään: tutkimustietoa korkeakouluopiskelijoiden ohjauksen ja työelämätaitojen kehittämiseen*, 3–4.
- Li, H. & Pitkänen, P. (2018). Understanding the integration of mainland Chinese students: The case in Finland. *Nordic Journal of Migration Research*. 107-115. https://centria.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_b18b32cee6e844979700e54a644bd36d.
- Mathies, C., & Karhunen, H. (2021). International student migration in Finland: The role of graduation on staying, *Journal of International Students*, 11(4), 874–894.
- Mendoza, C., Dervin, F. & Layne H. (2023). Integration is not a one-way process: Students negotiating meanings of integration and internationalization at home (IaH) in Finnish higher Education. *Higher education research and Development*. Vol. 42 (5), p. 1150–1164. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/07294360.2023.2193731>
- Ollanketo, A. (2018). Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymisen edistäminen: Toimintamalli ja ketteriä kokeiluja. Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymisen edistäminen.
- Rotkirch, A. (2021). Syntyvyyden toipuminen ja pitenevä elinikä – linjauksia 2020-luvun väestöpolitiikalle. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2021:2. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162920/VNK_2021_2.pdf.
- Ruskomaa, V. (2019). Mentorointi korkeakouluopiskelijoiden työllistyvyyden tukena-tapaustutkimus Turun yliopiston mentorointiohjelmasta (Master's thesis, Itä-Suomen yliopisto).
- Saari, J. Koskinen, H. Attila, H. & Sarén, N. (2019). Eurostudent VII – opiskelijatutkimus 2019. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:25. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162449/OKM_2020_25.pdf.
- Stolt, R. (2021). Opin porteilta työelämään: Opiskelijoiden kokemuksia työharjoittelusta. Opinnäytetyö: Diak – AMK.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2023). Ulkomaalaisten työttömyys ja palveluihin osallistuminen. Heinäkuun 2023 luvut. <https://kotoutuminen.fi/documents/56901608/148590213/Elokuu-2023->
- Valtioneuvosto (2021). Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035. Valtioneuvoston julkaisuja 2021:74. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163408/VN_2021_74.pdf
- Vesalainen, J. (2006). Kaupankäynnistä kumppanuuteen – Yritystenvälisten suhteiden elementit, analysointi ja kehittäminen. Helsinki: Teknologiainfo Teknova.
- Vesalainen, J. (2014). Vertikaaliset verkostot. Julkaisussa *Ekosysteemit ja verkostojen parviäly. Tulevaisuuden suuntaviivoja*. Espoo: VTT.



Palapelin kokoaminen: Työelämäpolun muotoilu

Työelämäpolun lähtökohtana oli ratkaista haaste: miten edistämme kansainvälisten osaajien rekrytointia Kymenlaaksossa?

Tätä haastetta lähdettiin ratkomaan hyödyntämällä muotoiluajattelua, koska se on luontaisesti ihmiskeskeistä, mutta huomioi liiketoiminnallisen näkökulman tärkeyden. Työelämäpolun kehittämiseen vaadittiin organisaatioiden takana olevien ihmisten löytämistä, mutta samaan aikaan polun tuli olla yrityksen kannalta käytettävä. Muotoiluajattelussa keskitytään kolmeen näkökulmaan kysymällä:

- ▶ Onko kehitettävä palvelu haluttava eli kokevatko ihmiset sen käyttämisen järkeväksi?
- ▶ Onko sen toteuttaminen teknisesti mahdollista järkevässä ajassa?
- ▶ Onko se elinkelpoinen ja voiko palvelusta tulla osa kestävästä liiketoimintaa? (IDEO U s.a.)

Rekrytointiongelman ratkaisemiseen vaadittiin kolmen tahon yhteistyötä; osallistuvan paikallisen yrityksen, kansainvälisen opiskelijan ja Kaakois-Suomen ammattikorkeakoulun. Yritys ja opiskelija osallistuivat pilottiin antamalla aikaansa myös polun kehittä-

mistyölle, joka käytännössä tarkoitti haastatteluja, keskustelua ja ideointia työelämäpolun eri vaiheissa. Osallistujien kokemukset, ideat ja palaute olivat ensisijaisen tärkeitä käytännössä toimivan polun muotoilemiseksi.

Lähdimme suunnittelemaan polkuja käytännön ehdoilla. Rekrytointipolkuja ei voisi olla ilman yrityksiä, joille polut muotoillaan, tai opiskelijoita, jotka haluavat kulkea polun eli löytää harjoittelupaikan ja opinnäytetyöaiheen paikallisesta yrityksestä. Polkujen muotoilu oli palapelin kokoamista, joka alkoi siitä, että meidän piti yhdessä yrityksen edustajan ja opiskelijoiden kanssa löytää palapelin palat. Seuraava askel oli palojen yhteensovittaminen.

Työelämäpolun harjoittelumallin yhtenä tavoitteena oli tuottaa pohja paremmalle ymmärrykselle työnantajien ja opiskelijoiden odotuksista ja tarpeista. Opiskelijalle polun tuli olla selkeä, ohjattu mahdollisuus työharjoitteluun ja opinnäytetyön suorittamiseen. Samalla polun kulkija voisi integroitua suomalaiseen työelämään. Toisaalta työnantajilla oli tarve selkeille askeleille siihen, miten löytää ja rekrytoida kansainvälinen osaaja.

Räätälöintiä

Jotta polku olisi yritykselle hyödyllinen, sen tuli olla yritykselle räätälöity. Oli järkevämpää lähteä pohjustamaan polkua yrityksen omaan rekrytointiprosessiin, jos yrityksellä sellainen oli, kuin keksiä täysin erillinen menetelmä työharjoittelijoiden rekrytoimiseen.

Kansainvälisillä opiskelijoilla ei ole Suomessa ammatillisia verkostoja, jonka vuoksi he ovat työmarkkinoilla heikommassa asemassa. He eivät tunne työkulttuuriamme ja -tapojamme, mutta he tuovat mukanaan kotimaansa kulttuurin tuntemuksen ja oman kokemuksensa, josta voi olla arvaamatonta hyötyä uudessa kontekstissa. Halusimme löytää ne opiskelijat, jotka olivat kiinnostuneita jäämään Kymenlaaksoon tai ylipäätään Suomeen töihin, ja tarjota heille mahdollisuuden verkostojensa ja osaamisensa kehittämiseen.

Ammattikorkeakoulun kannalta polun kehittämisessä oli kaksi näkökulmaa: tutkimus-, kehitys- ja innovaatiohankkeen (TKI) tulos sekä opetuksen kehittäminen. Polkua kehitettiin TKI-hankkeessa ja tuloksena on tämä käsikirja, johon on dokumentoitu polun kehittämisprosessi sekä ohjeet mallin hyödyntämiseen jatkossa.

”Perusharjoittelun tarkoituksena on tutustua oman alan työelämään ja harjoitella työn arkea. Syventävässä harjoittelussa opiskelija keskittyy enemmän alaan liittyvän osaamisen kehittämiseen.”

Kielimuuri on yllättävän matala

Polku vaati koko kehityksen ajan tiivistä yhteistyötä opetuksen ja erityisesti opiskelijavastaavien kanssa, joiden työnkuvaan kuuluu harjoittelupaikoista tiedottaminen ja opiskelijoiden ohjaaminen. Polku kehitettiin yhtä lailla hankkeen tuotteena, yritysten avuksi kuin ammattikorkeakouluopetuksen tueksi.

Ammattikorkeakouluopintojen aikana ja harjoittelun vaatimukset vaihtelevat tutkintojen välillä hieman ja opiskelijoilla on mahdollisuus yksilölliseen etenemiseen, joten yksiselitteistä aikataulua ja rakennetta harjoittelun suorittamiseen ei ole. Yleisesti ottaen tutkintoon kuuluu perusharjoittelu sekä syventävä harjoittelu. Perusharjoittelun tarkoituksena on tutustua oman alan työelämään ja harjoitella työn arkea. Syventävässä harjoittelussa opiskelija keskittyy enemmän alaan liittyvän osaamisen kehittämiseen.

Perusharjoittelun pituus on 10 opintopistettä eli noin kahdeksan viikkoa, jos opiskelija työskentelee 37,5 h viikossa, ja syventävän harjoittelun kesto on 20 opintopistettä eli noin 12 viikkoa. Harjoittelu on myös mahdollista suorittaa yhdistettynä. Opintojen puolesta harjoittelu on suunniteltu suoritettavaksi kesäaikaan, kun kursseja ei ole, mutta käytännössä ajankohta on sovittavissa opiskelijan ja työnantajan välillä.

Työelämäpolun kehittäminen aloitettiin haastattelemalla kansainvälisiä opiskelijoita ja kysymällä heidän kokemuksistaan ennen Suomeen tuloa sekä opiskelujen aikana. Nämä keskustelut kiteytyivät yhteen kysymykseen: ”What’s your story?” eli mikä on sinun tarinasi, millaiset päätökset toivat sinut Kymenlaaksoon opiskelemaan.

Aineiston pohjalta kokemukset koottiin hyviksi ja huonoiksi kokemuksiksi ja tästä teemaan syvennyttiin työpajoissa, joissa käsiteltiin opiskelijoiden odotuksia ja tarpeita keskittyen työharjoitteluihin. Työharjoitteluja oli mahdotonta täysin erottaa siitä kokonaisuudesta, jonka muodostivat henkilön kokemukset Suomessa.

Haastatteluista ja työpajoista saatiin kattava kuva kansainvälisen opiskelijan mielenmaisemasta opintoihin, Kouvolaan ja työllistymiseen liittyen. Aktiiviset opiskelijat etsivät mahdollisuuksia päästä näyttämään osaamisensa ja oppimaan suomalaisen työkulttuurin, mutta kielen opiskelu koettiin haasteelliseksi. Suomen kieli on tunnetusti vaikea, mutta sujuvan kielitaidon vaatimus kulkee yhtä lailla mukana työllistymisen ehdoissa kansainvälisille osajille. Kielitaito ja sen vaatimus nousi esiin jo ensimmäisissä keskusteluissa sekä opiskelijoiden että yritysten kanssa.

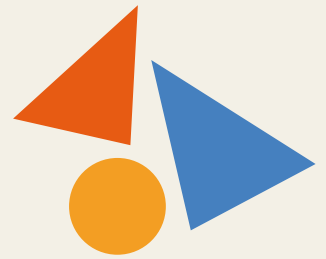
Työelämäpolun muotoilun yhdeksi tärkeimmäksi pilariksi muodostuikin opiskelijoiden huoli kielen oppimisesta yhdistettynä yritysten vaatimuksiin kielitaidosta. Ymmärrettävästi esimerkiksi asiakaspalvelun työtehtävät paikallisessa yrityksessä vaativat jonkin verran kielitaitoa, mutta kaikkien saatavilla olevilla teknologisilla ratkaisuilla kielimuuri madaltuu huomasti.

Yritysten kanssa keskustelu harjoittelijan työtehtävistä alkoi usein kielikysymyksestä. Mitä työtehtäviä harjoittelija, joka ei oletettavasti puhu suomea kuin muuttaman sanan, voi tehdä? Kuka voi ohjata häntä englanniksi? Onko yrityksen perehdytysmateriaalia, järjestelmiä tai kahvihuonekeskustelua saatavissa englanniksi?

Huoli yksittäisen kansainvälisen osajan pudottamisesta täysin suomalaisen työyhteisöön oli huomioitava polun kehittämisessä, mutta samaan aikaan oli huomattavissa innostusta työarjen murtamiseen. Kahvihuonekeskustelutkin kääntyivät piloteissa sujuvasti englanniksi tarpeen tullen ja harjoittelijat altistuivat suomen kielelle.

Lähteet

IDEO U. s.a. What is Design Thinking & Why Is It Beneficial? Blogikirjoitus. Saatavissa: <https://www.ideo.com/blogs/inspiration/what-is-design-thinking> [viitattu: 7.1.2025]



Opintojen aikajana

Digital International Business

1. Vuosi

1. Lukukausi, syksy
2. Lukukausi, kevät

Kesä

2. Vuosi

3. Lukukausi, syksy
4. Lukukausi, kevät

Kesä

3. Vuosi

5. Lukukausi, syksy
6. Lukukausi, kevät

Kesä

4. Vuosi

7. Lukukausi, syksy

Työharjoittelu

Perus: 10 op
= 8 viikkoa
≈ 300 h (≈37,5 h/viikko)

Mahdollinen
yhdistetty
harjoittelu

Syventävä työharjoittelu

Perus: 20 op
= 12 viikkoa
≈ 450 h
(≈37,5 h/viikko)

Opinnäytetyö



Työelämäpolun askeleet ja räätälöinti

Työelämäpolun tarkoitus on viitoittaa tietä kansainvälisten opiskelijoiden rekrytointiin paikallisissa yrityksissä. Koska jokaisen opiskelijan tilanne, osaaminen ja tausta sekä yrityksen tarpeet ovat erilaisia, yhtä ja kaikille toimivaa mallia on mahdoton rakentaa.

Seuraavassa osiossa esitellään neljä hankkeen aikana tehtyä harjoittelupilottia ja avataan niiden askeleita opiskelijan ja yrityksen näkökulmista.

Case Lumon Group

Lumon on parvekejulkisivu- ja terassituotteiden myyntiin, valmistukseen, asennukseen ja huoltoon keskittynyt kansainvälinen konserni, joka on merkittävä toimija Euroopan ja Pohjois-Amerikan parveke- ja terassimarkkinoilla.

Lumonin työelämäpolku sovitettiin vahvasti heidän rekrytointiprosessiinsa ja kehittämisessä painottuivat polun ensimmäiset askeleet: miten yrityksen edustaja tapaa kansainvälisiä opiskelijoita ja miten Xamk voi valmistella heitä harjoitteluun suomalaisessa yrityksessä.

Xamkissa järjestetään vuosittain Work Life Boom! -messutapahtuma, jossa työnantajien edustajat esittelevät toimintaansa kampuksella ja opiskelijoilla on tilaisuus tutustua yrityksiin sekä kuulla tulevan kesän työpaikoista tai mahdollisista harjoittelupaikoista. Lumonin polku alkoi siitä, että yrityksen Talent Acquisition Manager **Saara Hirsto** oli mukana kampuksen työelämäpäivillä 2023. Hän osallistui myös Make it Happen -seminaariin kampuksella, jossa hän esitteli Lumonin toimintaa työharjoittelusta kiinnostuneille opiskelijoille.

Rekrytointiprosessi eteni niin, että kansainvälinen opiskelija vastasi työpaikkailmoitukseen videohakemuksella, jota seurasi kaksi haastattelukierrosta sekä hakijan referenssit. Lumonin polussa kansainvälinen opiskelija suoritti syventävän harjoittelunsa yrityksen Kouvolan toimipisteessä taloushallinnon tehtävien parissa. Tehtyään opinnäytetyönsä toisaalle, hänet palkattiin Lumonille.

Polkuprosessi

Opiskelija

Yritys





Case Kouvolan Lakritsi

Kouvolan Lakritsi valmistaa lakritsia ja muita makeisia Kouvolassa kahdessa toimipisteessä, joista toisessa sijaitsee myös tehtaanmyymälä. Pitkät perinteet omaava yritys lähti rohkeasti mukaan Työelämäpolun pilottiin kesällä 2024.

Kouvolan Lakritsille haettiin harjoittelijaksi kansainvälistä opiskelijaa Talent Boost -ohjelman kautta. Talent Boost -ohjelma on työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön koordinoima poikkihallinnollinen kansainvälisen rekrytoinnin ja työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toimenpideohjelma. Ohjelman tavoitteena on parantaa kansainvälisten opiskelijoiden mahdollisuuksia ja kiinnostusta asettua elämään ja työskentelemään Suomeen valmistumisen jälkeen.

Rekrytointiprosessin ensimmäinen kierros oli CV-haku, jossa tarkistettiin samalla hakijoiden kelpoisuus. Palkallinen harjoittelu keräsi kiinnostusta myös hakijoilta, jotka olivat jo suorittaneet tutkintoon kuuluvan työharjoittelun.

Osana rekrytointiprosessia järjestettiin What's Your Story? -tilaisuus, jossa CV:n perusteella kutsutut hakijat esit-

telivät minuutin mittaisella puheen-
vuorolla itsensä ja osaamisensa. Ennen tilaisuutta hakijat olivat saaneet ohjeet esityksen valmisteluun. Tilaisuudessa oli paikalla Eezyn Recruitment and Research Consultant **Sanna Tukiainen** antamassa palautetta hakijoille.

Rekrytointiprosessin seuraavaa vaihetta varten suoritettiin esikarsinta, jonka perusteella jatkoon kutsuttiin viisi hakijaa. He saivat ennakkotehtäväksi suunnitella yrityksen viennin edistämistä esimerkiksi omaan kotimaahansa.

Rekrytointiprosessi huipentui Kouvolan Lakritsin tiloissa järjestettyyn Fun Games -tilaisuuteen, joka korvasi perinteisen työhaastattelun. Rekrytointitilaisuuden ajatuksena oli, että hakijat eivät voineet valmistautua siihen etukäteen lukuun ottamatta ennakkotehtävää ja omaa minuutin mittaista esittelypuhetta. Kouvolan Lakritsin toimitusjohtaja **Santeri Nisula** oli mukana Fun Games -tilaisuuden kaikissa tehtävissä seuraamassa hakijoiden suoriutumista.

Fun Games -tehtäviä oli ennakkotehtävän lisäksi kolme. Ensimmäisenä hakijat keräsivät 500 gramman pussin lakritsia

– ilman vaakaa – tietämättä, että he tulisivat käyttämään keräämään lakritsia myöhemmässä tehtävässä.

Toisena tehtävänä heistä jokainen otti yksitellen roolin tehtaanmyymälän asiakaspalvelijana. Tarkoituksena oli simuloida työpäivää myymälässä, jossa asiakas toivotetaan tervetulleeksi ja hänelle tarjotaan lakritsimaistia. Valitettavasti tehtaanmyymälä oli suljettu rekrytointitilaisuuden aikana, joten asiakasta näyttelemään kutsuttiin yrityksen taiteellinen johtaja **Timo Nisula**.

Kolmantena tehtävänä hakijoiden tuli käyttää lakritsipussinsa sisältöä ja luoda muutamassa minuutissa taideinstallaatio sekä tarina, jolla myydä teoksensa toimitusjohtajalle. Jokainen tehtävistä pisteytettiin leikkimielisesti ja hakijoiden suorituksia, asennetta ja heittäytymistä arvioitiin.

Fun Games -tilaisuuteen osallistuneet kutsuttiin seuraavana päivänä kampukselle, jossa paljastettiin, kenet oli valittu Kouvolan Lakritsille työharjoitteluun. Jokainen hakijoista sai myös yritykseltä palautetta ja perustelut valinnalle.

Polkuprosessi

Opiskelija

Yritys



Case Kouvolan kaupunki

Kouvolan kaupungilla työelämäpolku avattiin kahdelle perusharjoittelua suorittavalle kansainväliselle opiskelijalle kesällä 2024. Kaupunkiorganisaatio on laaja, joten aluksi pohdittiin, mihin kaupungin yksiköihin olisi mahdollista ottaa harjoittelijoita ja mitä työtehtäviä he voisivat tehdä, olettaen, että harjoittelijan suomen kielen taito on heikko.

Soveltuvat, avoimet paikat löydettiin yhdelle harjoittelijalle kaupungin henkilöstöpalveluiden, Visit Kouvolan ja viestinnän tehtävistä, ja toinen paikka avautui kansainvälisistä palveluista. Harjoittelijoiden työtehtävät olivat esimerkiksi erilaisten selvitysten kokoamista, viestinnän ja markkinoinnin tehtäviä sekä perehdytysmateriaalien kääntämistä. Tämä vaati tarpeiden selvittämistä sisäisesti kaupungilla.

Rekrytointiprosessi aloitettiin viestimällä avoimesta paikasta opiskelijoille Xamkin opiskelijavastaava **Hugh Clackin** kautta. Opiskelijat hakivat avoimia paikkoja lähettämällä noin minuutin mittaisen videohakemuksen, jossa he kertovat itsestään ja taustastaan What's Your Story? -ajatuksella. Kaupungin toiveesta hakijoita ohjeistettiin painottamaan motivaatiotaan tehtäviä kohtaan sekä esittämään itsensä rennolla otteella.

Hanke vastaanotti videohakemukset, jonka jälkeen hakijoiden kelpoisuus varmistettiin eli heillä piti olla oikea tarve perusharjoittelun opintopisteiden suorittamiselle. Videohakemukset välitettiin kaupungin edustajille ja he pyysivät neljältä parhaalta hakijalta CV:t, jonka perusteella he tekivät valinnat kahden opiskelijan palkkaamisesta. Kouvolan kaupungin rekrytointi työelämäpolussa oli hyvin ketterä ja nopea. Sopivien hakijoiden löytämiseksi tehtiin tiivistä yhteistyötä koulutuksen kanssa.

Työelämäpolku jatkui harjoittelun jälkeen Digital International Business -opiskelija **Adiluzzaman Dhrubon** kohdalla, kun hän aloitti opinnäytetyön teon Kouvolan kaupungin henkilöstöpalveluille.

Polkuprosessi

Opiskelija

Yritys



Case Synergiakeskus Kohoa & Xamk TKI

Osana työelämäpolun kehittämistä pohdittiin, miten yhteistyötä paikallisten yritysten ja Xamkin välillä voitaisiin kehittää niin, että hankkeet, harjoittelijat ja yritykset tuotaisiin yhteen. Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiohankkeissa on Xamkin strategian mukaisesti tarjolla harjoittelumahdollisuuksia opiskelijoille ja aiemmissa hankkeissa on tehty kokeiluja siitä, miten hankkeiden harjoittelijat voisivat hyödyttää paremmin paikallista elinkeinoelämää mahdollisimman kevyin ja helpoin ratkaisun yrityksen näkökulmasta. Näistä lähtökohdista sovittiin, että harjoittelija tulisi olemaan virallisesti hankkeessa töissä, mutta hänen päivittäiset työtehtävänsä tulisivat Kohoalta, vaikka hän osallistuisi myös hankkeen kehittämistyöhön.

Kohoa on Kouvolan keskustassa sijaitseva yrittäjäystalo, jonka kanssa Xamk tekee yhteistyötä ja toimii myös vuokralaisena. Kohoan toiveena oli saada erityisesti kansainväliset opiskelijat hyödyntämään enemmän yhteisöllisiä tiloja, joissa voi muun muassa suunnitella oman yrityksen perustamista.

Mahdollista harjoittelupolkua lähdettiin miettimään Kohoan edustajan kanssa tarpeiden ja toiveiden kautta: mitä työtehtäviä perusharjoittelua suorittava opiskelija voisi tehdä? Harjoittelupaikka avattiin perusharjoittelun tarpeessa oleville opiskelijoille. Hakijat toimittivat videohakemuksen, jossa he kertoivat itsestään, taustastaan ja motivaatiostaan lyhyesti What's Your Story? -tyyppisesti. Kohoan edustaja tutustui videohakemuksiin ennen yhteistä ryhmähaastattelua, johon oli kutsuttu kuusi sopivinta hakijaa.

Ryhmähaastattelun jälkeen kaksi Kohoan valitsemaa sopivinta hakijaa ohjeistettiin ottamaan yhteyttä työpaikan tulevaan ohjaajaan ja sopimaan tapaaminen, jossa he voisivat tutustua Synergiakeskukseen ja sen toimintaan sekä keskustella omista kehittämisideoistaan opiskelijayhteistyön edistämiseksi.

Polkuprosessi

Opiskelija

Yritys

Tarpeiden ja toiveiden kartoitus
Harjoittelusopimus hankkeelle

1

Kiinnostus tarjota harjoittelupaikka

Harjoittelupaikan avaaminen: videohakemus
"What's your story?"

2

Hakemusten toimittaminen työnohjaajalle

3

Kutsut ryhmähaastatteluun

4

Ryhmähaastattelu

5

Parhaiden hakijoiden tapaaminen Kohoalla yksitellen

Tiedotus hakuprosessin etenemisestä

6

Valinta

Harjoittelun aloittaminen: sopimusasiat

7

Harjoittelun aloittaminen: ohjaus

Työpohja yrityksesi työelämäpolun muotoiluun

Ohjeet työpohjan käyttöön

1. Rekrytointiprosessi:

- Kirjoita auki nykyinen rekrytointiprosessi, jota noudatetaan harjoittelijoita rekrytoidessa. Ammattikorkeakoulututkinnon perusharjoittelu on vain muutama kuukauden mittainen, joten on hyvä pohtia kuinka paljon aikaa ja resursseja harjoittelijan rekrytointiprosessiin on järkevää käyttää. Onko mahdollista keventää nykyistä prosessia?

2. Perusasiat:

- **Onko kyseessä perus- vai syventävä harjoittelu?** Perusharjoittelussa tutustutaan oman alan työelämään ja harjoitellaan työn arkea. Syventävässä harjoittelussa keskitytään alaan liittyvän osaamisen kehittämiseen. Kannattaa huomioida, että perusharjoittelua suorittavilla kansainvälisillä opiskelijoilla voi olla hyvin vähän tai ei lainkaan työkokemusta Suomesta.
- **Kuka ohjaa harjoittelijaa työpaikalla?** Kansainvälisen opiskelijan ohjaajalta vaaditaan tyypillisesti kohtalaista englannin kielen taitoa sekä tietysti rohkeutta käyttää sitä. Ohjaaminen on myös hyvä mahdollisuus päästä käyttämään kielitaitoa työssä.
- **Harjoittelun kesto?** Tutkintoon kuuluva perusharjoittelu on

tavallisesti 10 opintopisteen laajuinen, joka tarkoittaa 37,5 tunnin työviikoilla kahdeksaa viikkoa eli yhteensä noin 300 harjoittelutuntia. Syventävä harjoittelu on 20 opintopisteen laajuinen, joka tarkoittaa 12 työviikkoa ja noin 450 harjoittelutuntia. Viikoittainen työaika ja harjoittelun kesto sovitaan työnantajan ja opiskelijan kesken.

- **Harjoittelun palkallisuus?** Toisin kuin suomalaiset korkeakouluopiskelijat, EU:n ulkopuolelta tulevat opiskelijat maksavat tutkinnostaan lukukausimaksua, jolloin he ovat kiinnostuneempia ja motivoituneempia etsimään palkallisia harjoittelupaikkoja. Palkallisuutta ei siis kannata suoraan sivuuttaa.

3. Työn suunnittelu:

- **Odotukset ja tarve harjoittelulle:** Millaisissa tehtävissä on tarvetta esimerkiksi taustatutkimukselle, apukäsille tai kansainvälisen opiskelijan tuomalle näkökulmalle? Millaista arvoa harjoittelijalta halutaan? Mitä harjoittelujaksolta odotetaan ja toivotaan?
- **Kielikysymykset:** Mitä työn kannalta oleellisia materiaaleja, järjestelmiä yms. on saatavissa englanniksi? Voidaanko tarjota tukea suomen kielen oppimiseen? Voiko

harjoittelija esimerkiksi käyttää työaikaa kielen opiskeluun?

- **Harjoittelun tavoitteet ja suunnitelma työtehtävistä:** Harjoittelun lopulliset tavoitteet sovitaan opiskelijan kanssa, mutta mikä on työnantajan näkökulmasta harjoittelun tavoite? Mitkä työtehtävät ovat harjoittelijan vastuulla? Millaiset työtehtävät eivät vaadi suomen kielen osaamista? Onko esimerkiksi erilaisia selvitys- sekä rutiininomaisia tehtäviä tai harjoittelijan erityisosaamiseen tai aiempaan kokemukseen perustuvia tehtäviä? Ideoita kannattaa luonnostella työpohjaan samalla kun tutustut tämän käsikirjan haastatteluihin.
- **Suunnitelma perehdytyksestä:** Onko perehdytysmateriaaleja saatavissa englanniksi? Perehdytyksessä kannattaa huomioida, että kansainvälinen opiskelija ei välttämättä tunne suomalaista työkulttuuria. Kommunikaatioon kannattaa siis panostaa ja tehdä tutuksi yleensä itsestään selviä käytäntöjä.
- **Mahdollisuudet yhteistyön jatkamiselle:** Mikäli kyseessä on perusharjoittelu, voisiko harjoittelija jatkaa myös syventävään harjoitteluun tai saada opinnäytetyöaiheen teiltä? Opinnäytetyön tilaamisen mahdollisuus kannattaa pitää mielessä, sillä se on hyvä tapa jatkaa mielekästä yhteistyötä.

1

Rekrytointiprosessi

Kirjoita auki nykyinen rekrytointiprosessi, jota noudatetaan harjoittelijoita rekrytoidessa.

2

Perusasiat

Perusharjoittelu

Syventävä harjoittelu

Harjoittelun ohjaaja työpaikalla:

Harjoittelun kesto:

Palkallinen harjoittelu

Palkaton harjoittelu

3

Työn suunnittelu

Odotukset ja tarve harjoittelulle:

Kielikysymykset:

Harjoittelun tavoitteet ja suunnitelma työtehtävistä:

Suunnitelma perehdytyksestä:

Mahdollisuudet yhteistyön jatkamiselle:



Kokemuksia työelämäpoluista

Jokaisessa työelämäpolun harjoittelupilotissa oli hieman erilainen painotus kesän 2024 aikana niin rekrytointiprosessin kuin itse harjoittelun työtehtävien suhteen. Kaikki harjoittelijat suorittivat opintoihin kuuluvaa perusharjoittelua, joten heiltä ei voitu vaatia erityisosaamista vaativia tehtäviä – ellei heillä ollut ennen opintoja kertynyttä työkokemusta muulta alalta.

Yhdessä yritysten kanssa työelämäpolun askeleista löydettiin paljon kehittämiskohteita ja kokeiltavaa seuraaviin pilotteihin.

Yritysten edustajien haastattelut

Saara Hirsto, Talent Acquisition Manager, Lumon Group

Saara Hirsto oli mukana Lumon Groupin edustajana Työelämäpolun ensimmäisessä harjoittelupilotissa. Hän rooliinsa Talent Acquisition Managerina kuuluu koko globaalin organisaation tukeminen rekrytointiin ja työnantaja-mielikuvaan liittyvissä asioissa.

1. Kerro kokemuksestasi Työelämäpolusta.

Polku eteni tietyllä tapaa omalla painollaan. Yhteistyö aloitettiin 2023 keväällä, jolloin pidettiin aloitustapaamisia hankkeen kanssa ja käytiin Ponssella vierailulla. Alku oli mukavan intensiivinen ja kaiken kaikkiaan kokonaisuus oli hyvä. Meidän osaltamme tuloksena oli yksi rekrytointi ja toivotaan, että näiden kokemusten kautta voidaan hyödyntää polkua ja kansainvälisiä osaajia tulevaisuudessa enemmän. Osaajan löytäminen ja rekrytointi oli huippujuttu. Hän on todella hyvä työntekijä meillä ja hienoa, että saatiin hänet vakinaistettua. Toivottavasti tällaisia helmiä löytyisi tulevaisuudessakin.

2. Millaisia haasteita kohtasitte kansainvälisen osaajan rekrytoinnissa?

Varsinaisia haasteita ei ollut. Toki se, että maailmantilanteen takia oli jonkin aikaa epävarma tilanne eikä tiedetty voidaanko kansainvälistä osaajaa palkata harjoittelun jälkeen. Ideaalitalanteessa polku olisi jatkunut työharjoittelusta jouhevasti eteenpäin ja hän olisi pysynyt talossa, jonka jäl-

keen hänet olisi vakinaistettu. Välissä tuli kuitenkin harmillisesti taukoa.

Jos ajattelee rekrytointiprosessia, niin se onnistui hyvin ja menttiin normiprosessin mukaan. Meillä oli kaksi haastattelua hakijan kanssa. Ensimmäinen oli minun kanssani etänä ja sitten meillä oli kasvotusten tapaaminen, jossa esihenkilö oli mukana. Soitin myös referensseistä hakijan entiselle esihenkilölle ja sieltä tuli tosi hyvää palautetta. Rekrytointi eteni siis ihan tyypillisesti, miten meillä kesätyöntekijän tai -harjoittelijan rekrytointi menee.

Harjoittelun jälkeen hän oli hetken aikaa poissa ja teki opinnäytetyötä, jonka jälkeen hänet palkattiin määräaikaiseksi. Kun hänet palkattiin tähän nykyiseen Financial Development Specialistin rooliin, pidettiin vielä kolmas haastattelu siten, että mukana oli vetäjä meidän vastuullisuus-hankkeesta, koska tehtävä liittyi siihen.

3. Mikä yrityksessäsi muuttui kansainvälisen osaajan rekrytoinnin myötä?

En ole elänyt arkea taloustiimissä, jossa hän työskentelee, mutta olemme olleet tosi tyytyväisiä ja hänestä on tullut hyvää palautetta. Hän hoitaa hienosti tehtäviä ja näkee, että hänellä on hyvä

kokemus taustalla ja kompetenssia rooliin. Taloustiimi on ottanut hänet hyvin vastaan ja hän on todella pidetty työntekijä ja ihana persoona.

Merkittävää on se, että hän tuo lisää kompetenssia myös meidän omalle taloustiimillemme, varsinkin kielitaidon osalta. He pääsevät, tai joutuvat, käyttämään englantia myös työssä, mihin he eivät ole tottuneet tähän asti. Tässä haastetaan siis organisaatiota samalla.

4. Mitä yrityksessäsi on tehty kansainvälisten osaajien rekrytoinnin edistämiseksi?

Kun olen avannut rekrytointia, varsinkin juuri Kouvolan seudulle, niin olemme käyneet keskustelua ja olen kysynyt, että mitä jos rekrytoitava puhuisikin vain englantia. Eli tavallaan herätellyt sitä ja ehkä valmistanut tulevaisuutta varten meidän esihenkilöitämme, että he myös ajattelisivat tätä näkökulmaa. Välttämättä ei tule ajatelleeksi, että rekrytoitava voisikin olla kansainvälinen osaaja. Meillä on kuitenkin tehtäviä, joissa palvellaan koko globaalia organisaatiota. Toki lähimmät työkaverit ovat suomenkielisiä, mutta jos polun kautta rekrytoitu kansainvälinen osaaja on tässä onnistunut niin miksei se onnistuisi jonkun muun henkilön kohdalla.

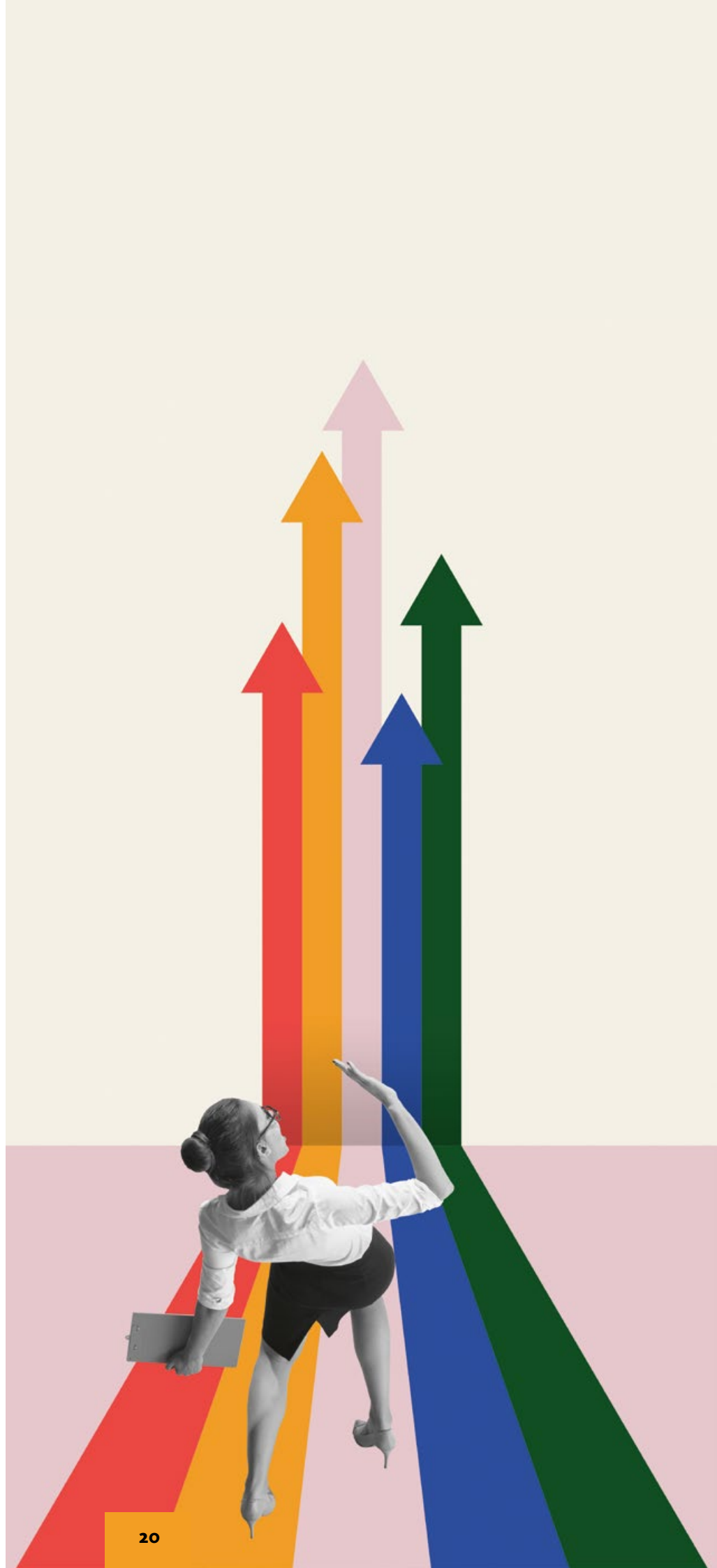


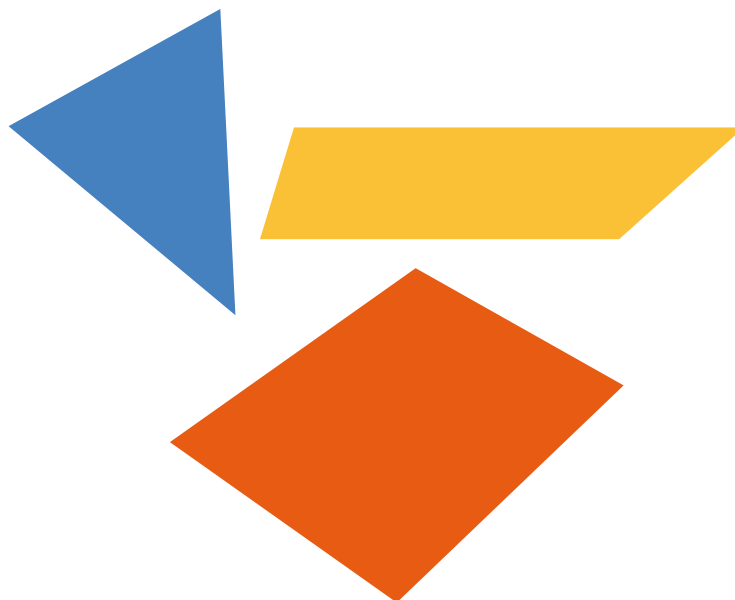
Yritän luoda positiivista asennetta ja ilmapiiiriä täällä meillä, että kansainvälisten osaajien rekrytointi voisi olla paremmin mahdollista tulevaisuudessa. Tässä pilotissa yksi avaintekijä oli, että talousjohtajamme on tottunut puhumaan englantia ja hänellä on vahva kielitaito. Se edesauttoi tätä rekrytointia. Kun kysyin häneltä, että mitä jos rekrytoitava ei olisikaan suomalainen, niin hän vastasi, että totta kai, ilman muuta. Tällaista toivoisin lisää meidän puoleltamme, mutta se vielä vaatii vähän aikaa.

5. Mitä voitaisiin tehdä paremmin kansainvälisten osaajien rekrytoinnin edistämiseksi?

Tämä onkin mielenkiintoinen kysymys ja olen sitä itsekin pohtinut, kun olen vierailut Xamkilla Work Life Boom -messuilla ja tavannut näitä kansainvälisiä opiskelijoita. Heitähän on todella paljon. Täytyy sanoa, että tämä haaste tuntuu vähän epätoivoiselta. En ymmärrä, miten kaikki saadaan työllistettyä.

Ehkä tätä pitäisi miettiä yritysten kautta enemmän. Mikä on se meidän tarpeemme tulevaisuudessa, mitä ihan konkreettista osaamista tehtävät vaativat ja sitä kautta muokata koulutusohjelmia, joihin nämä henkilöt tulevat opiskelemaan. Tuntuu, että paljon on kansainvälisen liiketoiminnan opiskelijoita ja se on osa-alue, mitä on vaikea tavallaan soveltaa tai löytää heille sopivaa positiota. Toivoisin enemmän konkretiaa ja täsmennystä siihen.





Ninni Kurko-Seppänen, henkilöstösuunnittelija, Kouvolan kaupunki

Ninni Kurko-Seppänen ohjasi kansainvälistä työharjoittelijaa Kouvolan kaupungin henkilöstöhallinnossa kesällä 2024. Henkilöstösuunnittelijana hänen työnkuvaansa kuuluvat organisaation osaamisen kehittämisen tehtävät, kuten sisäisten koulutusten koordinaatio ja esihenkilötyön ja johtamisen kehittäminen, sekä perehdytykseen ja rekrytointiin liittyvät asiat.

1. Kerro kokemuksestasi Työelämäpolusta.

Yleisesti kokemus oli oikein hyvä. Hanke tarjosi erinomaista tukea, ja sen myötä saimme yksikköihimme juuri oikeanlaista osaamista ja sopivat henkilöt. Yhteistyö Xamkin kanssa oli miellyttävää ja sujuvaa. Saimme muokattua hankkeen kanssa joustavasti kansainvälisten harjoittelijoiden rekrytointiprosessiamme ja opiskelijoiden valintaa meidän tarpeisiimme sopivaksi. Itse harjoittelukokemukseen olimme todella tyytyväisiä ja saimme erinomaista osaamista yksikköömme.

2. Millaisia haasteita kohtasitte kansainvälisen osaajan rekrytoinnissa?

Yksi haaste oli se, että kaupungilla kansainvälisiä harjoittelijoita on hyödynnetty harvemmin. Harjoittelija-

prosessin myötä saimme kuitenkin kirkastettua ja lisättyä tietoisuutta kansainvälisten osaajien tuomasta osaamisesta ja hyödyistä organisaatiollemme. Ja lisättyä kansainvälisten harjoittelijoiden määrää seuraavalle vuodelle.

Käytännön tasolla haasteita syntyi erityisesti siitä, että suurin osa ohjeistukstamme ja materiaaleistamme on saatavilla vain suomen kielellä. Tämä edellytti meiltä uudenlaista lähestymistapaa ja asioiden huomioimista eri tavalla kuin suomenkielisten harjoittelijoiden kohdalla.

3. Mikä yrityksessäsi muuttui kansainvälisen osaajan rekrytoinnin myötä?

Saimme tehtyä sisäisen prosessin kuntoon jatkoa varten. Olemme nyt vakiinnuttaneet luotua prosessia ja mallia, jotta saisimme kansainvälisiä harjoittelijoita organisaatioomme jatkossakin.

4. Mitä yrityksessäsi on tehty kansainvälisten osaajien rekrytoinnin edistämiseksi?

Olemme luoneet prosessin harjoittelusta, tehneet ohjeistuksia ja tiedottaneet kansainvälisten harjoittelijoiden tärkeydestä ja mahdollisuuksista.

5. Mitä voitaisiin tehdä paremmin kansainvälisten osaajien rekrytoinnin edistämiseksi?

Avainsanana on edelleen tietoisuuden lisääminen ja tehokas markkinointi. On tärkeää viestiä selkeästi, mitä kansainvälisen osaajan rekrytointi tarkoittaa käytännössä, miten oma organisaatio voi hyötyä kansainvälisestä harjoittelijasta sekä millaisia mahdollisuuksia voimme itse tarjota harjoittelijoille.

Tarvitsemme selkeän ja yhtenäisen prosessin siihen, mitä harjoittelijoiden vastaanottaminen yksiköihin ja organisaatioon tarkoittaa käytännön tasolla. Tämä auttaa sujuvoittamaan toimintaa ja madaltamaan kynnystä kansainvälisten harjoittelijoiden ottamiseen.

Olisi myös erittäin hyödyllistä, jos hankkeelta tai korkeakoululta saataisiin käyttöön markkinointiin soveltuvaa materiaalia. Xamkissa on tarjolla koulutusta useilta eri aloilta, joten olisi tärkeää, että eri alojen esittelyt ovat helposti löydettävissä. Samalla tulisi tehdä näkyväksi, millaisiin harjoitteluihin näiltä aloilta erityisesti toivotaan opiskelijoita.



Kaisa Spies, kansainvälisen työn koordinaattori, Kouvolan kaupunki

Kaisa Spies osallistui Työelämäpolkuun MOONAn (maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvonta) työharjoittelijan esihenkilönä. Hän on vastuussa Kouvolan kaupungin kansainvälisistä palveluista eli kaupunkiin asettautumisen tuesta eri maahanmuuttajaryhmille, johon myös kansainväliset opiskelijat lukeutuvat. MOONA tarjoaa muun muassa kotoutumisen ohjausta ja palveluneuvontaa asiakkailleen. Kaisan työkuvaan kuuluu myös palveluiden kehittämistä ja verkostoyhteistyötä esihenkilönä toimimisen lisäksi.

1. Kerro kokemuksestasi Työelämäpolusta.

Kokemus oli hyvä. Hankkeen suurin anti oli se, että se potki meitä eteenpäin. Meillä oli lähtökohtaisesti sama ajatus siitä, että on tärkeää, että kansainväliset opiskelijat pääsevät harjoitteluihin ja löytävät väyliä työelämään. Siinä tilanteessa, kun opiskelija käytännössä otettiin harjoitteluun, hanke auttoi sanoista tekoihin.

2. Millaisia haasteita kohtasitte kansainvälisen osaajan rekrytoinnissa?

Suurimpana haasteena oli raha. Koska kaupungin talous on tiukalla, palkkaranahan löytäminen meinasi olla kynnyksikysymys. Vaikka harjoittelukorvaus on pieni, niin rekrytointi melkein kaatui siihen. Uudelle talousarviokaudelle olen osannut huomioida tämän niin, että meillä on tehty varaus budjettiin. Mielestäni kaupungin näkökulmasta tulisi toimia niin, että jokainen yksikkö tekee budjettiinsa varauksen yhden kansainvälisen opiskelijan harjoitteluun, jotta voidaan palkata heitä jatkossa. Tämä olisi hyvä lähtökohta.

Rekrytointi ja harjoittelun aloittaminen olisi myös ollut helpompaa, jos meillä olisi ollut perehdytysmateriaalit ja esimerkiksi työsopimus pohja englanniksi, eli perusbyrokratiapaketti kunnossa. Tämä madaltaisi vielä kynnystä ottaa harjoittelija.

Tiedän, että moni miettii, sopeutuuko harjoittelija työyhteisöön ja miten työyhteisö reagoi, mutta ajattelen, että kahden kuukauden harjoittelu on todella lyhyt aika, joten sen vaikka seisoo päällään. Haaste on sama kenen tahansa työkokeilijan tai uuden työntekijän kanssa.

3. Mikä yrityksessäsi muuttui kansainvälisen osaajan rekrytoinnin myötä?

Kynnys ottaa kansainvälinen opiskelija harjoitteluun on matalampi. Meillä oli todella hyvä harjoittelija, joka kaivoi tietoa ja tutustui asioihin itsenäisesti. Näillä ensimmäisillä harjoittelijoilla on kova vastuu siinä, että he edustavat myös tulevia harjoittelijoita. Seuraava harjoittelijahan voi vaatia paljon apua ja neuvoja tai hoitaa työnsä huonommin, joten vastuu on epäilemkin siinä mielessä, millaisen kuvan työnantaja muodostaa. Koska nyt oli todella kiva harjoittelija, niin ajattelen, että sittenhän voin ottaa vaikka kolme heitä seuraavalla kerralla.



4. Mitä yrityksessäsi on tehty kansainvälisten osaajien rekrytoinnin edistämiseksi?

Olemme kaupungin henkilöstöpalveluiden kanssa miettinyt kaupungintason linjauksia ja ohjeistuksia. Meidän int-
ranettiin on koottu perustiedot siitä, mitä tarkoittaa ottaa kv-harjoittelija. Siellä on esimerkiksi yhteystiedot, jotta prosessi olisi mahdollisimman helppo, jos jossakin kaupungin yksikössä tulee ajatus ottaa harjoittelija. Intrasta löytyy hakemalla tietoa, miten edetä asiassa ja polku, joka ohjaa.

Huomasin, että monella yksiköllä oli vaikea mieltää, mitä ihmettä harjoittelija voi tehdä, koska heillä ei ole digital international business -nimikkeeseen liittyvää toimintaa. Sanoin hankkeellekin, että olisi hyvä kuvata vielä sitä, että tehtäväkuvaukset voivat olla hyvinkin väljästi kehittämiseen tai benchmarkaukseen liittyviä. Näitä pyrittiin sitten sanoittamaan muille.

Tuli myös esiin, että on mahdollista hakea tukea kv-harjoittelijan palkkakustannuksiin ja se selkeästi madalsi monen kaupungin yksikön kynnyistä. Huomasin, että yksiköitä sai rohkaistua hakemaan rahoitusta olemalla henkilökohtaisesti yhteydessä ja kertomalla mahdollisuuksista ja ideoimalla työtehtäviä yhdessä heidän kanssaan. Tämän ajattelun laajentaminen organisaation sisällä vaatii kuitenkin paljon henkilökohtaisia yhteydenottoja.

5. Mitä voitaisiin tehdä paremmin kansainvälisten osaajien rekrytoinnin edistämiseksi?

Altistuminen näille kansainvälisille harjoittelijoille ja ajatukselle heidän rekrytoimisestaan tulisi tapahtua pieninä askeleina. Huomasin, kun ideoin harjoittelusisältöjä, että moni olisi kiinnostunut ottamaan harjoittelijoita, mutta heillä oli huoli siitä, ettei heillä ole antaa kahdeksi kuukaudeksi työtehtäviä.

Olisi helpompaa, jos yksikkö kuten MOONA, joka suhtautuu tähän hieman joustavammin voisi ottaa harjoittelijoita ja sitten lainata harjoittelijan työpanosta eri yksiköihin tarpeen mukaan. Tämä voisi olla kätevä keino laajentaa harjoittelumallia. Ajattelen, että harjoittelijan kannalta se voisi myös olla hyvä, koska hän saisi laajasti kontakteja ja näkemystä kaupungin toiminnasta, jos hän työskenteleekin pari viikkoa liikuntapalveluissa ja pari viikkoa vihertämissä tai Kinnossa. Sitten yksikölle ja esihenkilölle ei heti tulisi vastuuta koko kahdesta kuukaudesta.



”Rekrytoimme ihmisiä tarpeeseen ja jos joku kansainvälinen osaaja sopii siihen rooliin, niin tietysti hänet rekrytoidaan. Meille ovat kaikki tervetulleita.”

Santeri Nisula, toimitusjohtaja, Kouvolan Lakritsi

Santeri Nisula oli mukana työelämäpolun muotoilussa Kouvolan Lakritsille. Toimitusjohtajana hänen työkenttensä on laaja ja hän vastaa koko yrityksen toiminnasta. Hänen työtehtäviinsä sisältyy myös muun muassa toiminnan kehittämistä, myyntiä ja markkinointia sekä tuotekehitystä.

1. Kerro kokemuksestasi Työelämäpolusta.

Kokemus oli hyvä, ja itseasiassa todella mielenkiintoinen ja positiivisella tavalla erilainen kuin mitä olemme yleensä tehneet. Oli hauska, että hankkeessa oli keksitty rekrytointiin vähän erilaista toimintaa. Siinä sai todella selkeästi kuvan hakijoiden luonteesta. Tämä oli hyvä, koska sen jälkeen oli kuva siitä, millaisiin rooleihin kukin hakija on kykenevä edes katsomatta kenenkään osaamista. Minulla ei itseasiassa ollut mitään taustatietoa hakijoiden osaamisesta. Me palkkasimme ihan ihmisen ja hänen asenteensa mukaan. Ja kokemus osoittautui hyväksi.

2. Millaisia haasteita kohtasitte kansainvälisen osaajan rekrytoinnissa?

Yksi isoimpia haasteita on Suomen kielien taidon kanssa. Meillä on yhä suurin osa asiakkaista suomalaisia ja meidän täytyy pystyä palvelemaan suomen kielellä. Tämä rajaa meidän mahdollisuuksiamme tarjota työmahdollisuuksia ulkomaalaisille työnhakijoille.

Meillä ei ole suoraan varsinaisia backend -tehtäviä, joihin voisi järjestää työtä kansainväliselle osaajalle. Tuotannossa se on mahdollista, mutta rooleissa, joissa ollaan paljon asiakkaiden kanssa, tarvitaan kieliosaamista. Sama asia pätee muillakin markkinoilla, esimerkiksi Ruotsissa tarvitaan ruotsin kielen osaamista ja Espanjassa vastavasti espanjan kielen osaamista. Ei ole pelkästään kyse Suomesta, vaan aina niillä markkinoilla tarvitaan sen kielen osaaminen kuitenkin. Jos Suomessa ei ole kielitaitoa niin se on haasteellista. Meillä ei ole sellaisia rooleja, joihin pääsisi ilman kielitaitoa muuten kuin tuotannossa.

3. Mikä yrityksessäsi muuttui kansainvälisen osaajan rekrytoinnin myötä?

Meillä on aina ollut kansainvälisiä työntekijöitä, joten siinä mielessä mikään ei muuttunut. Nähtiin kuitenkin, että tämäkin kokemus kansainvälisen harjoittelijan rekrytoinnista ja harjoittelusta onnistui hyvin.

4. Mitä yrityksessäsi on tehty kansainvälisten osaajien rekrytoinnin edistämiseksi?

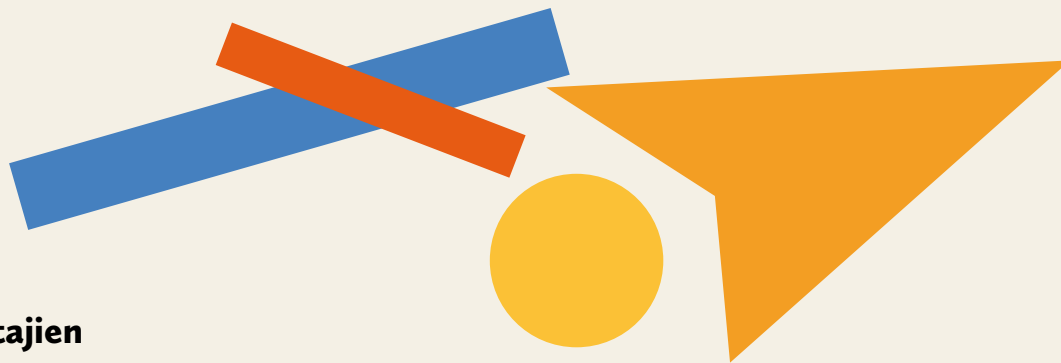
Meillä ei ole ollut rekrytointia auki ennen tämänhetkistä ruotsin kielen osaamista vaativaa positiota. Kuka tahansa voi tietysti hakea. Rekrytoimme ihmisiä tarpeeseen ja jos joku kansainvälinen osaaja sopii siihen rooliin, niin tietysti hänet rekrytoidaan. Meille ovat kaikki tervetulleita.

5. Mitä voitaisiin tehdä paremmin kansainvälisten osaajien rekrytoinnin edistämiseksi?

Tämän kansainvälisen opiskelijan harjoittelun jälkeen kuulin kuinka haasteellista heillä on ollut löytää harjoittelupaikkoja. Niin kyllä siellä selkeästi on taustalla vahvoja ennakkoluuloja, kun ei olla valmiita antamaan edes mahdollisuutta päästä haastatteluun.

Kansainvälisen työympäristön luominen, jos sellaista ei ole aiemmin ollut, olisi siis ensimmäinen asia. Siinäkin on toki haasteita, kun esimerkiksi yhtäkkiä työkieli vaihdetaan, koska jos tulee yksikin työntekijä, joka ei puhu suomea, niin sitten kaikkien täytyy alkaa käyttämään englantia hänen kanssaan työkielenä. Sellaisen työympäristön luomiseen tarvitaan apuja, että se niin sanottu aloituskustannus ei olisi niin vaikea. Ehkä tällaista voisi edistää sekä varmasti tietoisuutta mahdollisuuksista ja kokemuksista.

Olen nähnyt paljon työelämää pääkaupunkiseudulta ja siellähän on täysin normaalia, että työkieli on englanti. Myös ulkomailla on paljon näitä kansainvälisiä työntekijöitä ja siinä ei ole mitään uutta tai mahdollottomuutta, mutta ehkä täällä ei ole tehty kansainvälisten osaajien rekrytointia niin paljon vielä. Kysymys on joka tapauksessa vaikea.



Xamkin edustajien haastattelut

Petteri Ikonen, koulutusalaohjaaja

1. Mikä on roolisi Xamkissa ja miten se liittyy kv-opiskelijoiden harjoittelumahdollisuuksien lisäämiseen paikallisesti?

Koulutusalaohjaajana vastaan liiketalouden, kulttuurin, ravitsemisalan, yhteisöpedagogiikan ja yhteisten opintojen koulutuksesta. Suurimmassa osassa näistä koulutuksista on kansainvälisiä opiskelijoita.

Omalta osaltani pyrin olemaan vaikuttamassa yrityksiin, yhteisöihin ja kunnallisiin toimijoihin niin, että ne huomioisivat sen, että tarvitsemme näitä kansainvälisiä osaajia ja opiskelijoita sekä heille tarkoitettuja harjoittelupaikkoja. Eli pyrin omalta osaltani myös johtoryhmän jäsenenä vaikuttamaan näihin toimijoihin, jotka voisivat ottaa harjoittelijoita.

2. Mikä on amk-tason työharjoittelupaikkojen merkitys Kymenlaaksolle?

Jos lähdetään siitä, että Kymenlaakso kokonaisuudessaan on muuttotappioaluetta ja ikäluokat vanhenevat. Meillä ei ole lähi- tai omalla alueella nuorta ikäpolvea, joka pystyy siten vastaamaan mahdollisiin tuleviin uusien työpaikkojen haasteisiin. Meillä on ennusteiden mukaan tulossa työvoimatarvetta enemmän kuin on tarjontaa. Silloin me tarvitsemme työperäistä maahanmuuttoa.

Toinen puoli on se, että saamme opiskelijamme pysymään ja kiinnittymään alueelle. Sitä kautta saisimme yrityselämään osaavaa työvoimaa. Me

koulutamme kuitenkin ammattikorkeakoulutasoisia henkilöitä, joilla on vahva osaaminen heidän osaamisalueellaan, joten heissä on potentiaalia työvoimana.

3. Mitä asioita mielestäsi pitäisi muuttaa tai kehittää, jotta kv-opiskelijoiden mahdollisuudet työllistyä paranisivat?

Sanoisin, että tässä asiassa on kolme eri segmenttiä: Kaikista hankalin osa on se, että meidän toimialueillamme Kymenlaaksossa ja Etelä-Savossa vastaanottava ilmapiiri ei ole paras mahdollinen. Tarkoitan ihan yksittäisiä asukkaita, yksittäisiä ihmisiä, jotka eivät ole kovinkaan alttiita ottamaan uusia henkilöitä vastaan. Tätä olen nähnyt monessa yhteydessä, että alueellista asennekasvatusta tarvittaisiin.

Toisaalta yritysten kyvyssä ja mahdollisuuksissa tehdä kansainvälisiä rekrytointia on osaamisvajetta. Ei tavallaan uskallauduta siihen, koska ei ole aikaisempaa kokemusta kansainvälisten opiskelijoiden tai yleensäkin muiden kuin kantasuomalaisten osaavien henkilöiden rekrytoinnista.

Kansainväliseen politiikkaan liittyen meidän tämänhetkinen tilanteemme on epäsuotuisa. Se vaikuttaa kansainvälisten osaajien tänne tulemiseen ja varsinkin heidän pysyvyyteensä ja rekrytointeihin.

4. Mikä estää näiden asioiden kehittämisen tällä hetkellä?

Tätä keskustelua kielipolitiikasta on käyty paljon. Kymenlaakson alueella suomen kieli on niin vahvasti edustettuna työelämässä ja yrityksissä ei ole valmiuksia ottaa englanninkielistä osaavaa henkilökuntaa. Se on ihan ymmärrettävää, varsinkin palveluilla, jossa ollaan asiakaskontaktissa. Asiakkaat haluavat myös suomenkielisen palvelun.

Yksi seikka on tietysti se, että kun opiskelijat eivät saa harjoittelupaikkoja tai väliaikaisia työtehtäviä, niin heidän on vaikea jäädä ja sitoutua alueeseen. He muuttavat helposti Uudenmaan alueelle tekemään hanttihomia. He tekevät sieltä käsin sitten opintoja ja sitä kautta eivät ajaudu tänne meidän alueemme työreserviinkään.

5. Miten näet Xamkin roolin tässä?

Olemme merkittävä korkeakoulu alueella, joten meidän roolimme on tietysti omalta osaltamme uuden osaamisen ja uusien osaajien tuottaminen. Se on meillä peruslähtökohta aluekehityksen kannalta. Toisaalta roolimme on myös kasvattaa ja tarjota osaamista yrityksille, jotta he voisivat hyödyntää kansainvälistä osaamista. Tuomme kansainvälistä osaamista tänne ja kasvatamme yrityksiä hyödyntämään sitä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan avulla.

Toisaalta asennekasvatus noin muutenkin on osa Xamkin roolia. Jos ajatellaan vaikka yhteisöpedagogeja tai nuorisotoimen kanssa työtä tekeviä henkilöitä, niin se on myös meidän vastuulla



osaltamme tuoda sitä kansainvälistä ilmapiiriä, hyväksyntää ja kulttuurista moniarvoisuutta esiin kaikessa tekemisessä. Suvaitsevaisuusteemojen esiin tuominen on siis tärkeää.

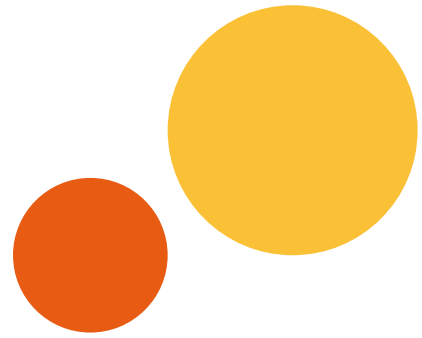
6. Mitkä ovat Kymenlaakson näkökulmasta kolme tärkeintä kehittämiskohdetta?

Ensinnäkin julkisten kansainvälisten osaajien kanssa toimivien instanssien – olivat ne sitten ELY-keskuksia, kehittämissyhtiöitä tai kaupungin järjestämiä kotouttamispalveluita – yhteisen tahotilan ja yhteisöjen toimintaympäristön kehittäminen. Sitä työtä tehdään tällä hetkellä, mutta polkuna, miten kansainvälinen osaaja saadaan integroitua meidän alueellemme toimijoihin ja työtehtäviin sekä kotoutumisprosessi ovat tärkeitä kehittämiskohteita. Tähän työhön tulisi lähteä nyt voimakkaammin, sillä meillä on liian monta organisaatiota, jotka tekevät kyllä hyviä asioita, mutta siinä on päällekkäisyyksiä eikä omia rooleja tunnisteta.

Xamkin kannalta tärkeää on myös pystyä järjestämään opiskelijoiden harjoittelupaikkoja. Erityisesti Kymenlaaksossa meillä on olemassa useita satoja yrityskontakteja, joten niiden hyödyntäminen kansainvälisten opiskelijoiden tukemiseen.

Kolmantena oikeastaan kieliopintojen eli suomen kielen opintojen kehittäminen. Jotta kansainväliset opiskelijat ja osaajat saadaan integroitua, suomen kieli ja kulttuuriosaaminen ja ymmärtäminen on tärkeää. Tämä on yhteinen tehtävä aluetoimijoiden kanssa, mutta tietysti erityisesti meillä korkeakoulussa. Koska olemme vastuullisia kouluttajia, meidän tehtävämme on tarjota näille opiskelijoille yhdessä muiden toimijoiden kanssa polku alueelle integroitumiseen ja esimerkiksi työpaikan saamiseen tai lastenhoidon järjestämiseen.





Hugh Clack, lehtori ja opiskelijavastaava

1. Mikä on roolisi Xamkissa ja miten se liittyy kv-opiskelijoiden harjoittelumahdollisuuksien lisäämiseen paikallisesti?

Pääasiallinen tehtäväni on yliopettaja, mutta toimin myös harjoitteluvastavana. Sen lisäksi minulla on työtunteja vuosittaiseen Talent Boost -projektiin. Eli pääasiassa autan opiskelijoita löytämään työharjoittelupaikkoja, en etsi paikkoja heille valmiiksi, vaan autan heitä löytämään ne itse ja varmistan, että paikka on soveltuva digital international business -tutkintoon sekä perus- että syventävien harjoitteluiden osalta.

2. Mikä on amk-tason työharjoittelupaikkojen merkitys Kymenlaaksolle?

Mielestäni se on todella suuri. Yksi englanninkielisten koulutusohjelmien tavoitteista on lisätä kansainvälisten opiskelijoiden määrää niin, että heistä tulee tulevaisuuden työntekijöitä. Yksi pääkeinoista saada lisää työvoimaa, etenkin ulkomailta, on saada heidät suorittamaan työharjoittelunsa täällä Kymenlaaksossa. Jos nämä opiskelijat ovat suorittaneet harjoittelunsa, sekä perus että syventävän, paikallisessa yrityksessä, he todennäköisemmin myös tekevät opinnäytetyönsä sille yritykselle ja lopuksi työllistyvät samaan yritykseen.

3. Mitä asioita mielestäsi pitäisi muuttaa tai kehittää, jotta kv-opiskelijoiden mahdollisuudet työllistyä paranisivat?

Ammattikorkeakouluna teemme pitkälti jo kaiken mitä pystymme. Opiskelijoita tulee tänne esimerkiksi Nepalista, Intiasta, Pakistanista tai

Bangladeshista, ja heillä usein on jo korkeakoulututkinto. Joillakin heistä on jo ylempi, maisteritason tutkinto, ja he siitä huolimatta tulevat tänne opiskelemaan. Edes nämä opiskelijat eivät löydä töitä tullessaan Suomeen.

Ehkä tämä johtuu paikallisten työnantajien luottamuksen puutteesta ulkomailaisten henkilöiden palkkaamiseksi tai vain kommunikaatiotaitojen puutteesta. Nämä opiskelijat saapuvat äidinkielensä tai toisena kielenään englanti, ja työnantajat eivät ehkä ole valmiita siihen. Käsittääkseni Kymenlaakson ulkopuolella tilanne on hieman helpompi työnantajien löytää englantia puhuvia opiskelijoita ja työllistää heitä. Mutta täällä tilanne vaikuttaa haastavammalta.

Joten, mielestäni työnantajien asenteiden tulisi muuttua. Tähän voitaisiin vaikuttaa niin, että työnantajat ottaisivat ensin opiskelijoita työharjoitteluun, jolloin he huomaisivat, että opiskelijat suoriutuvat työstä ja he itse pärjäävät englannin kielen kanssa.

4. Mikä estää näiden asioiden kehittämisen tällä hetkellä?

Yksinkertaisesti sanottuna luulen, että työnantajat eivät ole valmiita ottamaan kansainvälisen opiskelijan rekrytoimisen riskiä. Työnantajien ja opiskelijoiden pitäisi tavata toisiaan, jotta työnantajat näkisivät, ettei suomea osaamattoman opiskelijan palkkaaminen ole suuri harppaus. Mutta tietysti suomen kielen osaamisesta voi olla apua.

Suomeen saapuvilla opiskelijoilla on kolmesta neljään tuntia viikossa suomen kielen opintoja ja se ei ole riittävästi kielen oppimiseksi. Itse opiskelen

sitä edelleen 30 vuoden jälkeen. Jos opiskelijat saavat töitä, he oppivat kieltä helpommin työpaikoilla kuin luokkahuoneessa. Tämä on asia, jota työnantajat voisivat pohtia.

Yksi negatiivinen näkökulma on, että monet opiskelijoista eivät arvosta työharjoittelua, koska se on yleensä palkaton. He eivät ole motivoituneita suorittamaan sitä. Etenkin kun huomioidaan se fakta, että he maksavat suuria lukukausimaksuja opinnoistaan. Joskus tätä käyttämäänsä rahaa vastaan opiskelijat odottavat, että heille annettaisiin työharjoittelupaikka eikä heidän tarvitse etsiä sitä itse. He odottavat myös, että harjoittelu olisi palkallinen, eli he tavallaan saisivat rahaa takaisin opiskeluistaan.

Ei ole tavallista löytää palkallista harjoittelupaikkaa, joten opiskelijat suunnittelevat esimerkiksi Helsinkiin etsimään töitä ravintola-alalta. Heille maksetaan palkkaa näistä osa-aikatoista. Tämä on heille tärkeämpää kuin harjoittelupaikka, koska jos harjoittelu on palkaton, he mieluummin työskentelevät osa-aikaisesti. Sitten he myös jäävät jälkeen opinnoissaan työn ja palkan houkuttelevuuden takia.

Vaikka me näemmä nämä osa-aikaisina töinä, opiskelijoille se on iso juttu, koska palkka on paljon enemmän kuin mitä he tienaisivat omassa maassaan. Joten se on taloudellisesti kannattavampaa heille eivätkä he sitten oikeastaan ajattele tulevaisuutta. He ajattelevat lyhyellä, eivät pitkällä aikavälillä. Tämä on hyvin tyypillistä opiskelijoille kaikkialla maailmassa. Mutta kuinka pääsimme eroon tästä ilmiöstä? Yksi tapa on löytää palkallisia harjoittelupaikkoja,

”Opiskelijoilla on viimeisin tieto ja uusimmat taidot, joista voi olla hyötyä yrityksille.”

joita opiskelijat arvostaisivat. Ja kuten sanoin, sitten he olisivat motivoituneempia ja tekisivät parempaa työtä.

5. Miten näet Xamkin roolin tässä?

Xamkin tulisi olla enemmän tekemisissä yritysten kanssa ja saattaa opiskelijoita ja yrityksiä yhteen. Ensimmäisenä, yritysten tulisi nähdä opiskelijat tulevaisuutena. Meillä on täällä paljon opiskelijoita ja kansainvälisten opiskelijoiden määrä kasvaa jatkuvasti. Tällä hetkellä yksin digital international business -koulutusohjelmassa on noin 150 kokopäiväistä opiskelijaa per vuosi. He ovat täällä 3,5 vuotta. Meille tulee myös vaihto-opiskelijoita. Kun lisätään mukaan muut tutkinto-ohjelmat, saadaan suuri joukko kansainvälisiä opiskelijoita mukaan lukien ylemmän korkeakoulututkinon ja diplomiohjelmien opiskelijat. Tämä on suuri joukko potentiaalisia työntekijöitä työnantajien hyödynnettäväksi.

Talent Boost -projektissa olemme ottaneet yhteyttä yrityksiin kysyen, onko heillä valmiuksia ottaa opiskelijoita harjoitteluun. Maksamme harjoittelijoiden palkan rahoituksen avulla. Työnantajat ovat vastanneet epäröiden tähän asti, mutta tämä vuosi on parempi kuin viime vuosi. Toivottavasti ensi vuosi on vielä parempi.

Yritämme tehdä prosessin helpoksi työnantajille valitsemalla opiskelijat itse. Työnantajien ei siis tarvitse käydä läpi kaikkia CV:tä ja mahdollisia kulttuurieroja siinä, miten opiskelijat hakevat töitä. Opiskelijat lähettävät hakemuksensa meille ja me valitsemme työnantajalle sopivimman opiskelijan. Tämän täytyy perustua opiskelijoiden

tuntemiseen ja niihin tietoihin, joilla he hakevat paikkaa, jotta voimme löytää opiskelijalle sopivan harjoittelupaikan, tai työnantajalle sopivan harjoittelijan.

Yrityksen ei tarvitse tehdä muuta kuin ottaa opiskelija heille harjoitteluun. He saavat motivoituneen harjoittelijan, koska harjoittelu on palkallinen, eikä työnantajan tarvitse huolehtia rekrytoinnista. Kun opiskelija on harjoittelussa, työnantaja voi huomata, että he pystyvät vastaamaan myös tulevaisuudessa.

6. Mitkä ovat Kymenlaakson näkökulmasta kolme tärkeintä kehittämiskohdetta?

Työllistymisen näkökulmasta, tärkeintä on löytää yhteyksiä yritysten kanssa, jotta he voivat nähdä Xamkista valmistuneet tulevaisuuden työvoimana.

Harjoittelun näkökulmasta taas, visioni on ollut jo monia vuosia, että yritykset tekisivät kanssamme sopimuksia ottaa tietty määrä harjoittelijoita vuosittain, vaikka kyse olisi vain yhdestä tai kahdesta harjoittelijasta. Voisimme hyödyntää tätä myös markkinoinnisamme, että voimme luvata opiskelijoille harjoittelupaikan.

Monissa eurooppalaisissa kumppanikorkeakouluissamme, esimerkiksi Ranskassa ja Saksassa, opiskelijat tietävät jo aloittaessaan opinnot, että heillä on paikka tiettyssä yrityksessä. Korkeakoulut tekevät tiivistä yhteistyötä yritysten kanssa ja haluaisin nähdä tätä myös meillä, koska kaikki hyötyisivät siitä. Yritysten rekrytointi helpottuisi, kun he tietäisivät jo etukäteen, että heille tulee vuosittain opiskelijoita harjoitteluun.

Nämä opiskelijat tulisivat olemaan tulevaisuuden työntekijöitä. Sen sijaan, että todetaan, että hei, tarvitsemme työntekijöitä ensi vuodelle, mistä löydämme heitä? Tehdään rekrytointikampanja. Ajattelen, että läheisempi yhteistyö on todellakin kehittämisen paikka. Voisimme jo tehdä yhteistyötä yritysten kanssa niiden tulevien työllistämiskampanjojen laatimiseksi sekä harjoittelijoille että tuleville työntekijöille.

Ajattelen myös, että meidän pitäisi tarkastella millaista työtä opiskelijat tekisivät yrityksissä ja kohdistaa koulutustamme sen kanssa. Olemme yrittäneet tehdä tätä jo aiemmin monien yritysten kanssa. Se ei aina onnistu. Meidän täytyisi tarkastella tätä sekä yritysten että koulutusohjelman rakentamisen näkökulmasta, mutta myös niin, että se houkuttelee opiskelijoita tänne. Yritämme tehdä tätä tietysti niin paljon kuin mahdollista, pysyen teknologian ja koulutustrendien mukana.

Yritysten tulisi huomioida, että asiat voivat muuttua. Monet yritykset ovat hyvin perinteisiä. He ajattelevat, että selvä, näin on aina tehty ja se toimii. Eli jatketaan samalla tavalla. No, asiat voisivat olla toisin ja tämä on myös yksi syy miksi heidän tulisi harkita opiskelijoita harjoitteluun, koska opiskelijoilla on viimeisin tieto ja uusimmat taidot, joista voi olla hyötyä yrityksille.



**Helena Merikoski,
tutkimusryhmäpäällikkö,
Xamk**

1. Mikä on roolisi Xamkissa ja miten se liittyy kv-opiskelijoiden harjoittelumahdollisuuksien lisäämiseen paikallisesti?

Olen tutkimusryhmäpäällikkö ja vedän Mikkelin kampukselta käsin digitaalisen liiketoiminnan tutkimusryhmää. Meillä on vajaa 30 asiantuntijaa ja teemme laajalla skaalalla monialaisesti ja poikkitieteellisesti hankkeita. Hankkeissa yhteisenä nimittäjänä on vahva yritysrajpinta ja yritysten liiketoiminnan kehittäminen pinnalla olevien teemojen ja aiheiden mukaan.

Työni kytkeytyy sitä kautta kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelumahdollisuuksien lisäämiseen, että valmistelen paljon hankkeita yritysten kanssa. Tiedän heidän tarpeistaan ja että heidän on vaikea löytää osaajia. Taas vastaavasti teemme yhteistyötä hankkeissamme liiketalouden ja IT-puolen koulutusten kanssa. Hankkeissa on toki muitakin opiskelijoita mukana. Tämän yhteistyön kautta tulee kytkös kv-opiskelijoidenkin työllistymismahdollisuuksien edistämiseen.

2. Mikä on amk-tason työharjoittelupaikkojen merkitys Kymenlaaksolle ja Etelä-Savolle?

Sekä Kymenlaaksossa että Etelä-Savossa itse näen harjoittelupaikkojen merkityksen suurena siinä, miten saadaan kv-opiskelijat ja ylipäätään meidän opiskelijamme juurtumaan tänne alueelle. Tässä on haastanut viime vuosina paljon koronan myötä yleistynyt etä- ja verkkopainotteinen koulutus, mikä tarkoittaa, että opiskelijat eivät välttämättä muuta paikkakunnille.

Etenkin kv-opiskelijoiden kohdalla, koska heillä ei ole suomalaisen kulttuuri- ja työelämän tuntemusta, niin ei heillä sitten ole paikallisen elinkeinoelämän ja yritysmaailman tuntemustakaan. Tämä on yhteisesti eri toimijoiden tunnistama suuri haaste.

3. Mitä asioita mielestäsi pitäisi muuttaa tai kehittää, jotta kv-opiskelijoiden mahdollisuudet työllistyä paranisivat?

Varmasti tämä lähtee jo koulutusohjelmista ja sen sisällöistä. Miten niissä huomioidaan kansainvälisten opiskelijoiden näkökulma. Mitä heille pitäisi opettaa ja miten heitä tavallaan pitäisi valmentaa, jotta he olisivat valmiita ottamaan osaa suomalaiseen työelämään. Sen kautta integroituminen tänne meidän yhteiskuntaamme ylipäätään olisi mahdollista.

Vastaavasti sitten miten Xamk voisi omasta roolistaan tuoda tietoisuutta ja osaamista yrityskenttään siitä minkälaisia osaajia meillä opiskelee ja valmistuu, ja mikä potentiaali heissä olisi esimerkiksi edistää yritysten kansainvälistä liiketoimintaa. Tai ylipäätään tuoda uutta osaamista alueelle.

4. Mikä estää näiden asioiden kehittämisen tällä hetkellä?

Tämä on ehkä sellainen teema, että tekeminen on vähän hajanaista ja pis-temäistä. Jokaisella toimijalla on vähän omia intressejä. Xamkilla on intressinä se, että saadaan opiskelijat ajoissa valmistumaan. Kun he ovat valmistuneet, jos ajatellaan suomalaisia opiskelijoita, niin oletetaan, että he pärjäävät sitten omillaan ja siirtyvät työelämään. Mutta kv-opiskelijoiden kanssa on eri kysymykset: jäävätkö he paikkakunnalle tai jäävätkö he ylipäätään Suomeen?

Toisaalta taas, miten voisimme kannustaa etenkin pieniä yrityksiä edes kokeilemaan kv-osaajan työllistämistä vaikkapa harjoittelun tai kevyemmän projektityön kautta tehtävän yhteistyön avulla? Nämä ovat isoja kysymyksiä.

Eli toiminnan hajanaisuus ja siirtymävaihe opiskelijasta työntekijäksi.

Näissä on niin monella toimijalla jonnäköistä roolia, mutta kenelläkään ei ole kokonaisuus kuitenkaan omalla vastuulla eikä sitten siihen nimenomaisesti osoitettuja resursseja. Tässä on haasteita taklattavaksi.

5. Miten näet Xamkin roolin tässä?

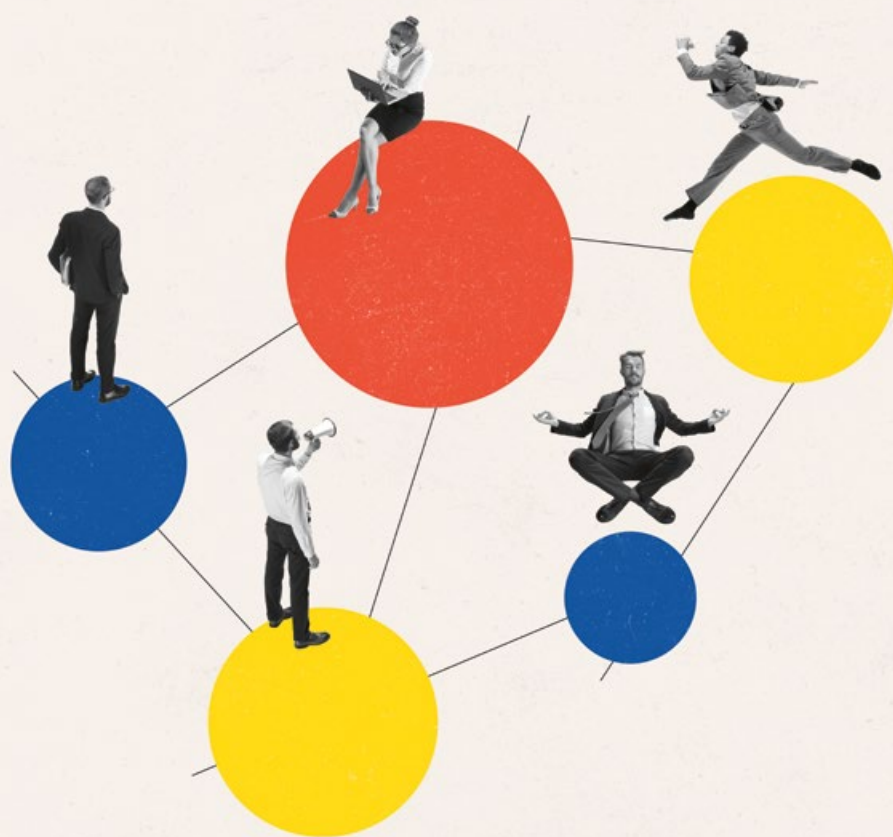
Meillä on vahvaa TKI-toimintaa ja olemme iso koulutustoimija. Varmasti kv-opiskelijoiden määräkin tulee sekä Kymenlaaksossa että Etelä-Savossa Xamkissa kaiken kaikkiaan kasvamaan. Nimenomaan erilaisella, näitä kaikkia toimijoita yhdistävällä kehittämistyöllä voimme auttaa, kuten Työelämäpolku-hankeessakin on jo yhdeltä osalta tehty. Resurssien hankkiminen sen yhteisen kehittämisen tueksi on ainakin yksi osa-alue, jossa voimme olla tukena.

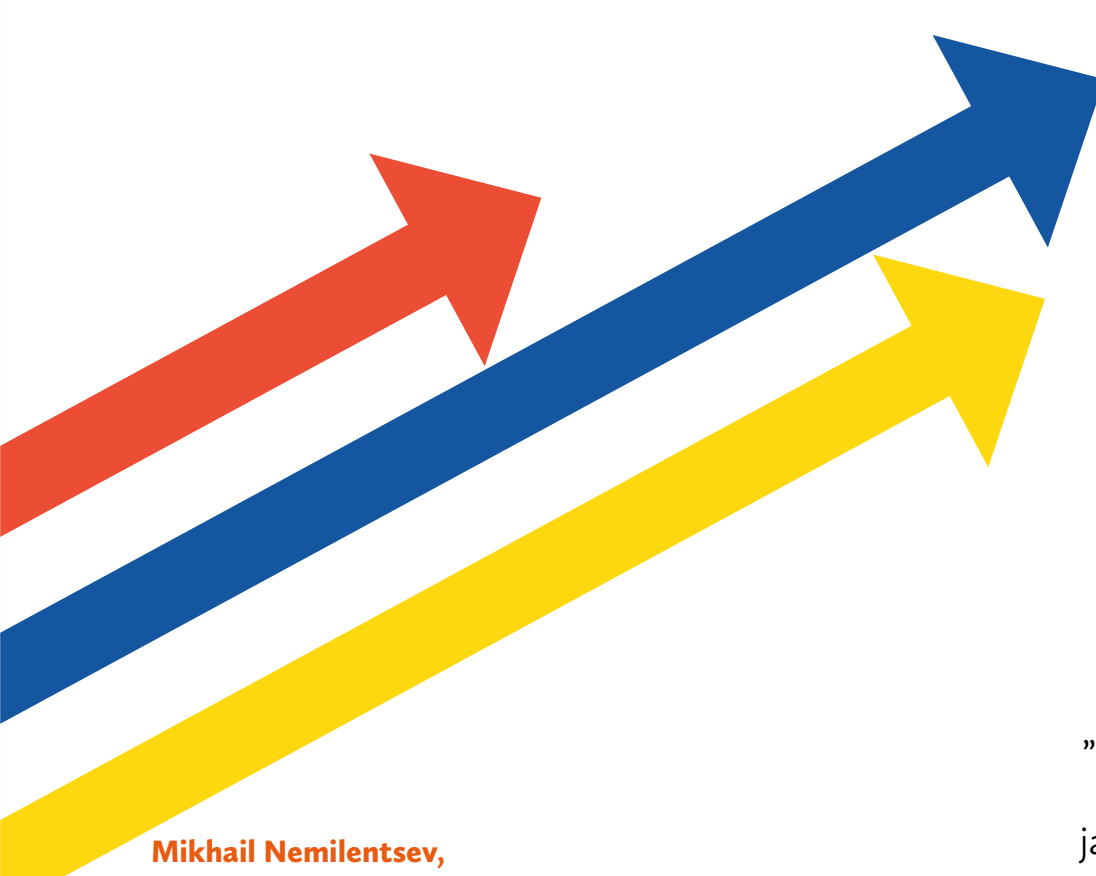
6. Mitkä ovat Kymenlaakson näkökulmasta kolme tärkeintä kehittämiskohdetta?

Ensimmäisenä se, että tunnistettaisiin ja tunnustettaisiin meillä alueella olevien kv-opiskelijoiden potentiaali, ja heidän läsnäolonsa ja sen merkitys myös alueen elinvoimalle, elinkeinoelämälle ja yrityksille.

Toisaalta, kun olemme tunnistaneeet tämän yhteisen haasteen ja ongelman, niin meidän pitäisi löytää se yhteinen tahtotila ja suunta, johon lähteä kulkemaan. Varmasti kerralla ei voida näitä haasteita ratkaista, kuten on tullut hyvin tässä vuosien aikana selville.

Kolmantena se, että etsittäisiin eri keinoja ja tapoja löytää tarvittavat resurssit tukea kv-opiskelijoihin työelämään siirtymävaiheessa. Vastaavasti sitten, miten me voisimme tukea yrityksiä, jotta he olisivat valmiimpia vastaanottaa kv-opiskelijoihin.





**Mikhail Nemilentsev,
TKI-yliopettaja, Xamk**

”Opettajan tie yleensä
on vaikea ja sillä on
jatkuvasti kehityttävä.”

Musiikki on ollut keskeinen osa suomalaisen kulttuuriin integroitumistani varhaisista vuosista lähtien. Esiinnyimme yhdessä pietarilaisen harmonikkaorkesterin kanssa säännöllisesti kansainvälisillä musiikkikilpailuilla eri puolilla Eurooppaa, mukaan lukien festivaaleilla Ikaalisissa ja Tampereella.

Musiikkikoulutukseni suoritettuani aloin opiskella Venäjän tuolloin parhaassa talous- ja talousyliopistossa UNECON:ssa. Ennen kandidaatin tutkinnon suorittamista minulla oli mahdollisuus tulla Jyväskylän yliopistoon talvilukukaudeksi kahdenväliseen FIRST-vaihtoon, jolloin vastaavasti jyvaskyläläinen opiskelija oli vaihdossa Pietarissa. Jyväskylän yliopistossa valitsin useita kursseja perheyrittäjyydestä, sisäisestä yrittäjyydestä ja johtamisesta, koska työskentelin tuolloin vanhempieni kanssa taiteelliseen takomiseen ja restaurointiin erikoistuneessa pietarilaisessa perheyrityksessä.

Vähitellen onnistuin oppimaan suomea yliopiston kielikursseilla, erilaisten harrastusten kautta, joissa ei ollut mahdollisuutta puhua äidinkieltäni, ja myös tutkimustyön kautta. Esimerkiksi

historiallisen talousarkiston tutkimustyön aikana oli mahdollista ymmärtää paremmin Suomen yrityskulttuurin kehitystä. Musiikkitunnit, osallistuminen ortodoksiseen kirkkoelämään ja aktiiviset lentopalloharjoitukset vahvistivat viestintätaitojani ja solmivat uusia tuttavuuksia EU:ssa ja Suomessa.

Osoittauduin varsin hyväksi opinnoisani ja tein ensimmäiset luonnokset tieteellisestä tutkimuksesta Jyväskylän kauppakorkeakoulussa. Minut kutsuttiin ensin maisteriohjelmaan ja sitten tohtoriopintoihin, jolloin minulla oli myös mahdollisuus työskennellä tohtoritutkijana Jyväskylän Kauppakorkeakoulussa. Jyväskylässä sain ensimmäisen kokemukseni itsenäisestä opettamisesta ja tutkimusprojektien kehittämisestä, ja kiinnostuin soveltavasta työstä maailmankuulun professori Matti Koirasen johdolla. Erinäisistä syistä perheyritysten yksikkö kuitenkin suljettiin Jyväskylässä ja tieteellisen tutkimuksen suunta vaihtui kokonaan.

Halusin kuitenkin kehittää opetus- ja projektitaitojani edelleen tohtorintutkinnon jälkeen. Pienen etsinnän jälkeen tällainen mahdollisuus löytyi Mikkelin

ammattikorkeakoulusta. Myöhemmin Mikkelin (Mamk) ja Kymenlaakson (Kyamk) ammattikorkeakoulut sulautuivat nykyiseksi Xamkiksi.

Mikkelissä opettajana työskennellessäni sain mahdollisuuden hankkia kansainvälistä pedagogista koulutusta Jyväskylän ammattikorkeakoulussa, jossa työskentelimme englanniksi yhdessä muun muassa insinöörien, yrittäjien, lentokapteenien, poliisien ja erilaisten ammattien edustajien kanssa. Siten pedagogiikka yhdistää ihmisiä ja auttaa hiomaan ammatillisia taitoja.

Opettajan tie yleensä on vaikea ja sillä on jatkuvasti kehityttävä. Nykyisessä työssäni TKI-yliopettajana ja -asiantuntijana nautin erityisesti monisuuntaisesta työstä, jossa on mahdollisuus paitsi opettaa samoja kursseja, myös työskennellä aktiivisesti soveltavissa projekteissa, kirjoittaa uusia hankkeita, toimia yrittäjätiimien mentorina ja fasilitaattorina, kehittää kulttuurienvälisiä taitoja ja tehdä Suomesta kansainvälisempi ja menestyvämpi koulutusareenalla.

Opiskelijoiden haastattelut

Pernilla Mickos, game design -opiskelija

1. Kerro kokemuksistasi työharjoittelupaikan löytämiseksi.

Nykyisessä työharjoittelussani työskentelen Kouvolan Lakritsi -sovelusprojektissa. Tässä projektissa pelillistämme heidän tehdaskierrosta. Aloitimme pienellä nelihenkisellä tiimillä, joka on nyt kasvanut yhdeksään henkeen ja olemme laajentamassa 13 henkeen. Luomme sekä fyysisiä pelejä heidän pelihuoneeseensa että itse sovelluksen. Sovelluksen kanssa käyttäjä voi kävellä ja tutustua tehtäseen pelillistetyssä muodossa.

Ensimmäisen työharjoitteluni suoritin Xamk Game Studios -hankkeen kautta. Sitä harjoittelua varten minun täytyi vain hakea paikkaa, pärjätä haastattelussa ja sain paikan. Joten tavallaan se oli aika helppoa. Se oli perusharjoittelu, johon kuuluu 150 työtuntia. Tämä syventävä harjoittelu, johon kuuluu 650 tuntia, on hieman vaikeampi löytää, koska sen täytyy olla jotain sellaista, joka julkaistaan.

Luulen, että minulla oli myös onnea, koska tunsin Työelämäpolku-hankkeessa työskenteleviä ja he kertoivat minulle tästä mahdollisuudesta. Tietysti minun täytyi silti tартtua tilaisuuteen. Eli kyse oli enemmän edessäni olevani mahdollisuuden tunnistamisesta ja valinnasta tартtua siihen. Sitten otin yhteyttä henkilöihin, jotka tunnen ja keihin luotan, ja yhdessä rakensimme tästä projektin perustuen omaan kokemukseemme ja henkilökohtaisiin motivaatioihimme.

2. Millaisia kokemuksia sinulla on työharjoittelusta?

Positiivinen puoli on saada kokemusta todellisesta työelämästä, joka on aina arvokasta. Minulla on työkokemusta, mutta ei pelialalta, joten tämä projekti on ollut minulle hyvä tapa saada ala tutuksi.

Negatiivinen puoli yleensä liittyy tiimin sisäisiin pieniin kiistoihin tai turhauttavaan kommunikaatioon, joskus jopa asiakkaiden kanssa. Joka tapauksessa tällaiset ongelmat ovat yleensä raskavissa melko helposti avoimen ja selkeän kommunikaation avulla, sekä valmistautumalla hyvin ja olemalla huolellinen tapaamisten aikana. Kaiken kaikkiaan minulla on ollut enemmän hyviä kuin huonoja kokemuksia.

3. Mitä opit työharjoitteluprosessin aikana?

Henkilökohtaisesti olen keskittynyt liiketoimintanäkökulmaan ja olen sen vuoksi oppinut paljon. Molemmissa työharjoittelutiimeissäni olen ollut ainoa liiketoimintapuolesta kiinnostunut – ja onnekseni se on tarkoittanut, että olen saanut tehdä kaiken siihen liittyvän. Tietysti se on tuonut valtavan määrän työtä. Olenko kuormittunut? Kyllä, hieman. Mutta olen myös oppinut valtavasti ja se on ollut todella hauskaa. Olemme kuitenkin saamassa apuja liiketoimintaan liittyviin asioihin, jotta en huku työn määrään.

4. Mitä ajattelet suomen kielen opiskelusta?

Ruotsia puhuvana suomalaisena en arvosta suomen kieltä niin paljon kuin minun luultavasti pitäisi. Minusta tuntuu, että asenteeni suomea kohtaan on samanlainen kuin monilla suomalaisilla

ruotsia kohtaan. Usein juurisyynä on huonot kokemukset opettajista sekä ajattelu, etten tule tarvitsemaan kieltä.

Suomi on myös todella vaikea kieli oppia. Tällä hetkellä suurin motivaationi oppia sitä on työ. Opiskelen myös pelisuunnittelua, joten suurin osa ystäväistäni puhuu englantia, ja ala on kansainvälinen. Tämän vuoksi minusta ei ole tuntunut, että minun pitäisi oppia suomea. Kuitenkin on varmasti helpompaa löytää töitä, jos osaan suomea, mutta se tuntuu todella haastavalta opiskella ja oppia sitä.

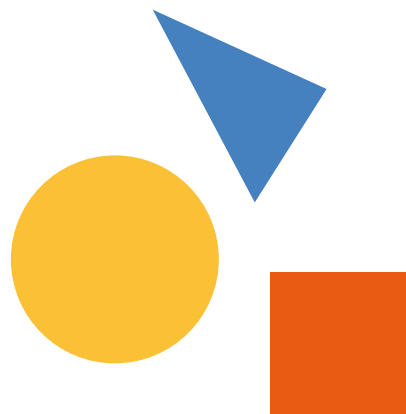
5. Mitkä ovat ammatilliset suunnitelmasi ja odotuksesi valmistumisen jälkeen?

Haluan olla tuottaja tai projektinvetäjä, ja näihin tehtäviin olen keskittynyt myös työharjoittelussani. Haen peli- ja virtuaalituotantojen eri osa-alueille, jotta pääsisin harjoittelijaksi, vaikka en tarvitsakaan enää työharjoittelua tutkintoani varten. Toivottavasti löydän paikan, josta saisin työn valmistumisen jälkeen.

Aion jäädä Suomeen ainakin toistaiseksi. Minulla ei ole mitään muuttamista vastaan ja elämä on vienyt minua moniin eri paikkoihin aiemminkin. Mutta olisi mukava jäädä tänne joksikin aikaa ja rakentaa kotipesä. Perheeni ja ystäväni ovat täällä. Kuitenkin tiedän, että voin mennä minne tahansa ja löydän tavan kotiutua.



Enrico Duwel, digital international business -opiskelija



1. Kerro itsestäsi.

Olen Enrico, 42 vuotta, kotoisin Saksasta, mutta olen asunut Suomessa hieman yli neljä vuotta nyt. 2023 päätin aloittaa uudelleen opiskelun täällä Xamkissa. Aiemmin Saksassa työskentelin pääasiassa asiakaspalvelutehtävissä kouluttajana, valmentajana ja tiiminvetäjänä prosessien, kehittämisen ja laadunvalvonnan parissa. Vuosia sitten opiskelin Arabian kulttuuria ja taidehistoriaa. Opiskelujeni ohella olen työskennellyt siivouspalveluissa lähes neljä vuotta jo. Olen siis perustanut jo kutakuinkin normaalin elämän tänne Suomeen.

2. Kerro kokemuksestasi työharjoittelupaikan löytämiseksi EU-kansalaisena Suomessa.

Mielestäni suomalaiset yritykset eivät näe suurta eroa eurooppalaisten ja ei-eurooppalaisten välillä. Kyse on enemmän siitä, onko suomalainen vai ei-suomalainen. Ei ole välttämättä helppoa löytää kunnollista työharjoittelupaikkaa, mutta toisaalta, minun täytyy myöntää, että edes suomalaiset ystäväni eivät ole aluksi onnistuneet harjoittelupaikan löytämisessä.

Ajattelen, että monet yritykset eivät tiedä mitä heidän pitäisi tehdä harjoittelijan kanssa. Usein yritykset ovat melko pieniä ja he eivät näe tarpeelliseksi ottaa näitä harjoittelijoita. Rehellisesti sanottuna, tarvitaan paljon kärsivällisyyttä ja resilienssiä löytää paikkoja, ja joskus on kyseltävä vastausten perään. Jos et saa vastausta, sinun täytyy pystyä olemaan myös periksiantamaton.

Suoritin perusharjoitteluni Kouvolan kaupungilla maahanmuuttajien kotouttamispalveluissa MOONAssa, joka sijaitsee Kouvolassa Kohoa Synergiakes-

kuksessa. Paikka järjestyi Xamkin TKI-tiimin ja **Riku Happosen** avustuksella.

Olen lähettänyt suurin piirtein 20–30 työharjoitteluhakemusta eri paikkoihin ja positiioihin ympäri Suomen. Olen saanut ehkä viisi vastausta, jotka olivat kielteisiä. Muutoin vastauksia ei tullut ollenkaan.

Kun halusin hakea harjoittelupaikkaa Kouvolan kaupungille, piti tehdä lyhyt video, noin 1,5–2 minuuttia pitkä, jossa esittelin itseni. Aiheena oli ”kerro tarinasi” eli meidän piti kertoa hieman itsestämme ja kokemuksestamme Suomessa ja niistä asioista, joita maahanmuuttajina olemme tehneet.

Kansainvälisen työn koordinaattori **Kaisa Spies** valitsi minut, koska hän piti asenteestani ja kokemuksestani. Onnekseni osasin jo puhua suomena, joten he olivat melko yllättyneitä, kun aloitin harjoittelun. Puhuimme suomeksi siellä työskentelevien kanssa, joten vastaanotto oli mukava.

3. Millaisia kokemuksia sinulla on työharjoittelusta?

Koko prosessin läpi hakemuksen tekemisestä päivittäisiin työtehtäviini ja kaikkeen muuhun, sanoisin, että kokemus on enemmän positiivisen puolella. Minulla ei ole oikeastaan mitään negatiivista sanottavaa. Joskus olin ehkä hieman tylsistynyt, koska työtehtäväni eivät olleet riittävän haastavia. Toisaalta minulla oli mahdollisuus tehdä asioita, joita katsoin hyödyllisimmiksi tai joiden ajattelin tuottavan parhaita tuloksia.

Keskustelin harjoitteluohjaajani kanssa ja hän antoi minulle listan tehtävistä, jotka he halusivat tehtävän. Kävimme läpi niitä tehtäviä ja sanoin, että vas-

taavia kyselyitä on tehty jo useita ja tulokset ovat aina samoja, joten onko heidän mielestään todella tarpeellista tehdä tämä? Minulla oli siis hyvin mahdollisuuksia tuoda oma näkemykseni ja kehittää myös omia ideoitani. Hyvän kommunikaation avulla homma toimi hyvin. Se oli todella positiivinen asia.

Neutraaleja asioita, en osaa sanoa. Työajat olivat täydelliset. Työkaverit olivat todella ystävällisiä ja tunsin itseni tervetulleeksi. Minusta ei koskaan tuntunut, että minuun olisi suhtauduttu eri tavalla koska en ole suomalainen. Työyhteisö oli kuin pieni perhe. Minulla ei ole mitään huonoa sanottavaa harjoittelustani siellä.

4. Mitä ajattelet suomen kielen opiskelusta ja suomesta työkielenä?

Ennen kuin aloitin tutkintoni täällä, kävin iltaisin opiskelemassa suomea kurssilla. Joten minulla oli jo kielitaitoa ennen opintojani.

Työharjoittelussa työkieli oli 50-50 englantia ja suomea. Joillekin työntekijöille suomen puhuminen oli vain helpompaa ja luonnollisempaa. Se oli myös hyvää harjoitusta minulle puhua enemmän suomea kuin englantia. Silloin kun oli tarpeen puhua virallisemmista asioista tai käyttää erityisiä termejä, vaihdoin automaattisesti englantiin, koska suomen kielen sanastoni ei ollut riittävä.

Meillä oli myös hyvinvointipäivä ja puhuin siellä vain suomea. Kaikki toiminta oli järjestetty vain suomeksi ja kaikki meni todella hyvin. Edelleen kun menen Kohoalle lounaalle ja tapaan entisiä työkavereita, juttelemme suomeksi.

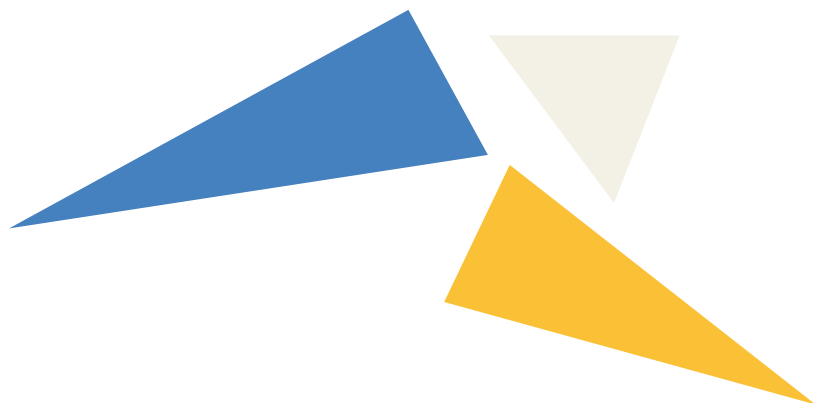
5. Mitkä ovat ammatilliset suunnitelmasi ja odotuksesi valmistumisen jälkeen?

Mitä oikeastaan haluaisin tehdä? En ole varma vielä. Olen kiinnostunut laajasti eri aloista ja haluaisin nähdä mitä yrityksillä on tarjottavana. Tiedän, että en halua ryhtyä yrittäjäksi itse. Luulen, että haluaisin suunnata henkilöstöhallinnon tai markkinoinnin pariin, mutta on vielä vaikea sanoa varmasti, koska kilpailu on kovaa. Toimin aiemmin kouluttajana ja valmentajana viestinnän alalla, joten haluaisin tehdä jotakin vastaavaa taas. Katsotaan, mitä löydän. Rakastan kuitenkin työskennellä ihmisten kanssa.

Marraskuussa tulee viisi vuotta täyteen, joten voin hakea suomen kansalaisuutta. En halua palata Saksaan. Jos hakisin kansalaisuutta, haluaisin pitää kaksoiskansalaisuuden, jotta minulla on vaihtoehtoja tulevaisuudessa. Tavallisesti minulla on B, C ja D-suunnitelma, mutta yleisesti ottaen olen avoin Suomeen jäämiselle. Luovuttuani kaikesta Saksassa, en halua aloittaa uudelleen. Tunnen oloni melko mukavaksi täällä ja ymmärrän millaisia haasteita etenkin kansainvälisillä opiskelijoilla tai Suomen tai EU:n ulkopuolelta tulevilla on.

Suomen työllisyystilanne on haastava, mutta mielestäni se toimii hieman eri tavalla kuin muualla maailmassa. Jotenkin täällä on erilainen logiikka. Löysin työn ja työskentelen edelleen samalle yritykselle lähes neljän vuoden jälkeen. Joten kyllähän asioiden on jotenkin täytynyt sujua, mutta se saattoi olla myös onnea. Kielitaidolla on suuri merkitys. Korkeakoulun tarjoamat kieliopinnot eivät ole riittäviä.





Adiluzzaman Dhrubo, digital international business -opiskelija

”Luulen, että työskennellessäni
olin rakennuksen ainoa henkilö,
joka ei puhunut suomea.”

1. Kerro itsestäsi.

Olen Adiluzzaman Dhrubo Bangladeshista ja suoritan liiketalouden korkeakoulututkintoa tällä hetkellä. Pääaineeni on kansainvälinen liiketalous ja opiskelen Xamkissa Kouvolassa, mutta asun Helsingissä.

Ensin muutin Tanskaan suorittamaan korkeampaa tutkintoa markkinoinnin ja johtamisen parissa. Suoritin siellä noin 80 % opinnoistani. Se oli akateeminen ammattitutkinto, tai Suomessa sitä kutsutaan diplomitutkinnoksi. Sitten siirsin opintopisteeni Suomeen enkä suorittanut diplomia loppuun Tanskassa. Ajattelin, että olisi parempi vaihtoehto suorittaa alempi korkeakoulututkinto.

Olin yhteydessä ammattikorkeakouluun täällä ja he sanoivat, että voin siirtää opintopisteeni ja saada opiskelupaikan Xamkista. Tulin Suomeen ja aloitin opintoni syyskuussa 2023. Tällä hetkellä olen melkein viimeisellä luku-kaudellani ja kirjoitan opinnäytetyötäni. Toivottavasti saan opinnäytetyön tehtyä ja valmistun tänä tulevana kesänä.

Oli muutamia syitä, miksi päätin muuttaa Tanskasta Suomeen. Jotkin niistä ovat henkilökohtaisia, mutta ensimmäinen syy oli Tanskan hallitus. He ajattelivat, että tutkinto, jota suoritin, ei

ollut hyödyllinen englanniksi suoritettuna. Jos opiskelet Tanskassa korkeakoulututkintoa eurooppalaisena, saat tukea valtiolta. Joten he ajattelivat, että monet eurooppalaiset tulevat opiskelemaan näitä tutkintoja vain saadakseen tukia ja he eivät tule oikeasti jäämään maahan valmistumisen jälkeen. Hallitus siis ajatteli, että ei ole kannattavaa kouluttaa näitä ihmisiä ja maksaa heille tukia, kun he valmistuttuaan palaavat omiin kotimaihinsa.

Tästä syystä he muuttivat tutkinnon tanskankieliseksi. Tutkintoni ensimmäinen puolikas oli englanniksi ja jälkimmäinen tanskaksi. Olin siellä kahdeksan kuukautta ja siinä ajassa on mahdotonta saavuttaa tarvittavaa kielitaitoa tanskaksi opiskelemiseksi. Tämä oli pääsyy.

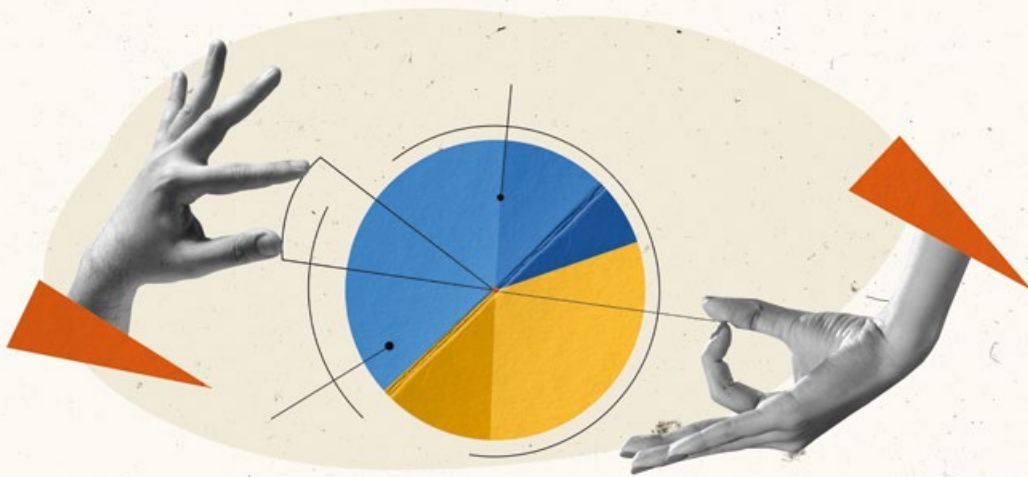
2. Kerro kokemuksestasi työharjoittelupaikan löytämiseksi sekä työharjoittelusta.

Minulla on hyviä ja huonoja kokemuksia. Hyvä kokemus oli harjoitteluni Kouvolan kaupungilla. Siellä oli mukavaa ja nautin joka päivästä ja minuutista harjoittelussa. Kaupungin ihmiset toivottivat minut tervetulleeksi. Arvioisin, että lähetin noin 30–40 hakemusta ennen kuin pääsin harjoitteluun.

Kun aloitin opintoni täällä, opiskelijavastaavamme kertoi, että meidän täytyy suorittaa kaksi pakollista harjoittelua, jotka ovat yhteensä noin 750 työtuntia. Sinä hetkenä, kun hän sanoi tämän, ajattelin, että ei voi olla totta, tämä on iso ongelma. Mistä löytäisin harjoittelupaikan? Olin suorittamassa opintojani nopeutetusti, joten harjoittelu oli suurin haaste valmistumisen tiellä.

Ensimmäinen lukukausi kului ja samoin toinen, ja vuosi sitten tammikuussa julkaistiin tieto, että Kouvolan Lakritsi aikoo palkata harjoittelijan. Hain paikkaa, mutta minua ei valittu. Hakuprosessin lopulla kerrottiin, että Kouvolan kaupungille on tulossa toinen palkallinen harjoittelupaikka. Kuulin, että tämä tulisi olemaan ensimmäinen kerta ikinä, kun he palkkaavat henkilön, joka ei puhu suomea. Ajattelin, että mahdollisuus oli pieni, mutta päätin yrittää.

Heillä oli jo tietoni, joten minua pyydettiin tekemään video, jossa kerron itsestäni. Lähetin heille videon, sain paikan ja aloitin harjoitteluni toukuussa 2024. Alussa olin hyvin hermostunut, koska tiesin, että olin menossa tärkeään paikkaan, jonne kuka tahansa ei voi mennä ja heidän työnsä on hyvin luottamuksellista. Luulen, että työskennellessäni olin rakennuksen ainoa henkilö, joka ei puhunut suomea.



Minua jännitti, mutta olin myös innoissani kokemuksesta. Ensimmäisenä päivänä markkinointipäällikkö tuli toivottamaan minut tervetulleeksi ja näyttämään paikkoja. Aiemmat odotukseni pyyhkiytyivät silloin ja tajusin, ettei tämä ole niin vakava paikka kuin olin ajatellut. Siellä oli oikein mukavaa.

Kaupungin paikan saaminen oli haastavaa. Oli tavallaan 50-50 mahdollisuus, että saisin minkään työpaikan. Opin-tojen aloittamisesta siihen, että alat etsimään harjoittelupaikkaa ja tavoitat palkkaavan yrityksen, prosessi on erittäin vaikea, koska sinun pitää perehtyä moneen asiaan. Täytyy tehdä CV:tä, videoita ja kirjoittaa motivaatiokirjeitä.

Sikäli kuin ymmärtän suomalaisessa organisaatiossa työskentelystä, kun saat paikan niin kaikki ympärilläsi, kuten työkaverisi ovat hyvin ystävällisiä. Tiedän, että joissakin maissa kollegat ja esihenkilöt eivät suhtaudu rennosti uusiin työntekijöihin. Suomessa tämä on päinvastoin. Työkulttuuri on todella rento. Aamulla ja lounaan jälkeen pidetään kahvitauot, jotka ovat aina hyvin rauhallisia ja rentouttavia. Tiedäthän, millaisia suomalaiset ovat. Heillä ei ole kiire mihinkään. Tietysti työssä täytyy noudattaa aikatauluja.

Työharjoittelussa kaikki olivat hyvin ystävällisiä, avuliaita ja kohteliaita. Meillä ei oikeastaan ollut haasteita suomalaisten kollegojen kanssa. Useimmat työssä käytettävät ohjelmistot ovat

suomeksi, joten minun täytyi kääntää kaikki englanniksi. Tämä oli kuitenkin hyvä kokemus harjoittelusta Suomessa. Suoritin perusharjoitteluni kaupungilla, joten minun täytyi vielä tehdä syventävä harjoittelu, jonka kokemus ei ollut yhtä hyvä.

3. Mitkä ovat ammatilliset suunnitelmasi ja odotuksesi valmistumisen jälkeen?

Tämä tutkinto on hyvin perustasoinen, joten minulla ei ole korkeita odotuksia. En ole erikoistunut mihinkään, vaikka tiedän lähes kaikesta liiketalouteen liittyvästä, mutta puhutaan ehkä 10–15 % aiheesta, joten tieto ei ole syvällistä.

Ensimmäinen suunnitelmani on erikoistua. Haluan opiskella korkeamman korkeakoulututkinnon aiheesta, joka antaa minulle etulyöntiaseman. Se voisi olla rahoitukseen tai data-analytiikkaan liittyvä ala. Etsin myös työpaikkaa, mutta en odota löytäväni kovin hyvää työtä vain alemman korkeakoulututkinnon turvin.

Ajattelen, että voi olla vaikea löytää työtä täältä Kouvolasta tai Kymenlaakson alueelta, koska yritykset ovat kiinnostuneempia suomalaisista kuin kansainvälisistä opiskelijoista. Ehkä jos opin suomea kahden tulevan vuoden aikana. Opiskelen kieltä hyvin pienin askelin, muutaman sanan päivässä, mutta en aio luovuttaa. Katsotaan, milloin pystyn puhumaan kunnollista

suomea ja sitten voinko käyttää sitä työympäristössä ja jäisinkö Suomeen.

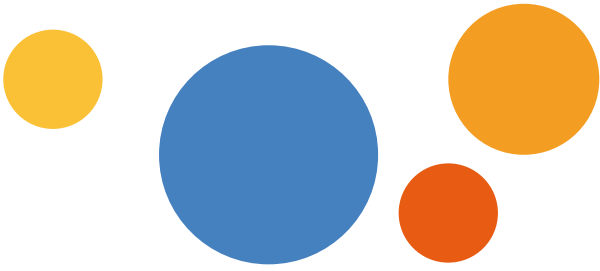
Olisi ihana jäädä Suomeen, mutta tarvitsen jotakin asettumista varten, ehkä yrityksen tai työn. Tämä olisi hyvä tilaisuus asettua aloilleni. Olen avoin mahdollisuuksille myös muissa paikoissa tai maissa, jos sieltä tarjotaan minulle parempaa paikkaa. Olen valmis muuttamaan.

4. Mitä ajattelet suomen kielen opiskelusta ja suomesta työkielenä?

Olen törmännyt ongelmaan, että monet yritykset jopa Helsingissä pyytävät sujuvaa suomen kielen kirjoitus- ja puhetaitoa. Vaikka pystyisin hallitsemaan puhutun tai kirjoitetun kielen, molempien sujuva osaaminen on vaikeaa, koska niiden välillä on eroja.

En haluaisi nähdä vaatimusta kirjoitetun suomen osaamisesta, koska voit hyvin käyttää kääntäjää, jos ymmärrät kieltä. Kääntäjät tekevät virheitä, mutta jos osaat kielen, huomaat nämä virheet.

Luulen, että yrityksissä, jotka ovat keskittyneet suomen kieltä puhuviin, kansainvälisen osaajan on vaikea oppia suomea ja päästä töihin yritykseen. Kansainväliset yritykset ovat todennäköisempiä työnantajia, koska heidän työkielensä on englanti ja sisäiseen kommunikointiin kollegojen kanssa ei tarvita niin vahvaa suomen kielen taitoa.



Sandun Silva, digital international business -opiskelija

1. Kerro itsestäsi.

Nimeni on Sandun Silva ja olen kotoisin Sri Lankasta. Tulin Suomeen elokuussa 2023. Ennen sitä työskentelin Sri Lankassa yhdessä maan johtavista pankeista. Minulla on 12 vuotta kokemusta alalta ja sen lisäksi erillistä koulutusta, esimerkiksi pankki- ja rahoitusalan tutkinto ja liiketoiminnan johtamisen edistyneempi tutkinto. Minulla on lisäksi rahoitukseen erikoistunut maisterin tutkinto.

2. Kerro kokemuksistasi työharjoittelupaikan löytämiseksi.

Se oli todella haastavaa. Siitä asti, kun tulimme Suomeen, olen hakenut yli 500 työpaikkaa. Tuosta määrästä noin 200–250 oli harjoittelijan tehtäviin ja noin 100 muita tehtäviä, mutta en saanut paikkaa. En päässyt edes haastatteluun.

Joten, kun kuulin tästä työharjoittelumahdollisuudesta, hain paikkaan. Onnekseni pääsin haastatteluun, jossa pystyin todistamaan osaamiseni ja näyttämään millainen henkilö olen, ja millaisen henkilön he saavat palkatessaan minut. Mutta oli todella vaikeaa löytää harjoittelupaikka tai työtä Suomesta.

Luulen, että pääsy tähän on nykyinen työmarkkinatilanne. Se ei suosi maahanmuuttajia tai kansainvälisiä henkilöitä, pääasiassa kielimuurin vuoksi. Työpaikkojen tarve on suuri. Hakiessani tiettyjä paikkoja, sain vastauksena sähköpostin, jossa kerrottiin, että hakijoita oli 500–800. Tilanne on siis haastava kaikille. Minun täytyi päästä haastatteluun voidakseni todistaa osaamiseni.

3. Millainen kokemuksesi itse työharjoittelusta oli?

Suoritin työharjoitteluni Kouvolan Lakritsilla, joka on yksi Suomen parhaista yrityksistä. Aluksi he etsivät harjoittelijaa markkinoinnin ja tutkimuksen tehtäviin, koska he halusivat jonkun tekevän tiettyjä tutkimustehtäviä heille.

Kun he kutsuivat hakijat työhaastatteluun, itseni mukaan lukien meitä oli seitsemän tai kahdeksan. Kun minut valittiin, olin työssä suoraan toimitusjohtaja **Santeri Nisulan** alaisuudessa. Ensimmäinen tehtäväni liittyi budjetointiin. Sen jälkeen pääsin suunnittelemaan uutta tuotekuvausta kansainvälisille asiakkaille. Tein myös markkinointitutkimusta uudelle tuotteelle, suunnittelin hackathon-tehtävän ja valmistelin tuotelistauksia asiakkaille. Tein myös tehtaalla vierailulle lapsille aarteenmetsästyspelin, jotta heillä olisi mielekästä puuhaa.

4. Mitä opit prosessin aikana?

Opin paljon. Pääasia oli, millaista suomalaisen työkuulttuuri on. Yrityksen kulttuuri ja työntekijät olivat todella mukavia ja opin myös paljon erilaisia asioita kuten kuinka tilinpäätökseen ja joihinkin hallinnollisiin tehtäviin liittyvät asiat toimivat Suomessa. Opin oikeastaan paljon hallinnollisista asioista.

Toinen asia oli kuinka kommunikoida ihmisten kanssa. Koska olen Sri Lankasta kotoisin, ajattelin, että minun olisi vaikea tottua suomalaiseen työkuulttuuriin, mutta näin ei ollut, koska yrityksessä työkalaverini tekivät kokemuksesta todella mukavan. Ensimmäisestä päivästä ja työhaastattelusta lähtien kaikki oli selkeää kommunikaation suhteen.

He pyrkivät puhumaan minulle englantia, vaikka moni asia oli vain suomeksi.

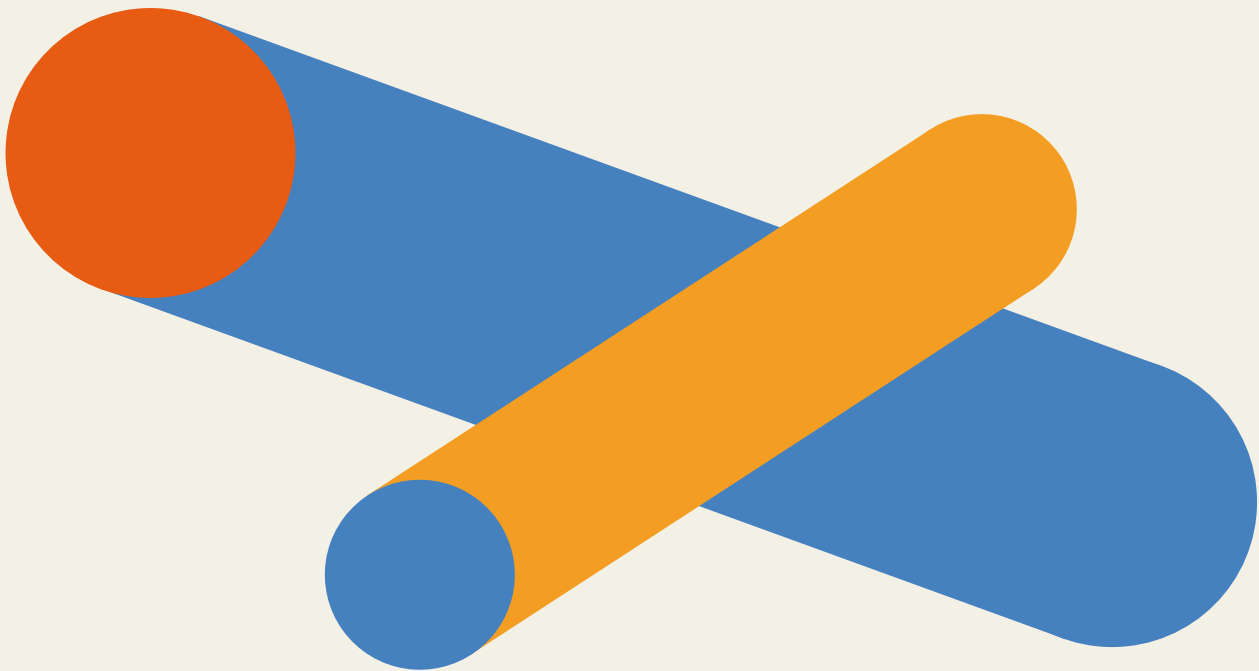
5. Mitä ajattelet suomen kielen opiskelusta?

Tiedän jonkin verran suomea, mutta en osaa puhua sitä ollenkaan, vaikka sain hyvät arvosanat ammattikorkeakoulun suomen kielen kurssilla. Silti, en osaa puhua sitä. Ongelmana on, että sitä tulisi harjoitella. Minulla on suunnitelmassa opiskella suomea, mutta on haastavaa löytää paikkaa, jossa opiskella. Mielestäni, jos päätän opiskella kieltä, ei ole järkevää opiskella kahta tai kolmea tuntia viikossa. Sitä tulisi opiskella kolmesta neljään tuntia päivässä. Olen valmis tekemään näin, mutta etsin vielä paikkaa sille.

6. Mitkä ovat ammatilliset suunnitelmasi ja odotuksesi valmistumisen jälkeen

Työ Kouvolan Lakritsilla oli vain harjoittelu eikä se johtanut pidempään työsuhteeseen. Tiedän, että työmarkkinoilla vallitseva tilanne on haastava, mutta uskon, että tämän tutkinnon suorittaminen ja aikaisempi pätevyuteni ja kokemukseni auttavat minua tarttumaan oikeaan tilaisuuteen Suomessa.

Tällä hetkellä olen itsevarma ja tiedän, millaista osaamista minulla on. Kaikilla missä olen aiemmin työskennellyt, olen pystynyt tekemään vaikutuksen ja työhöni on oltu tyydyttäviä. Minulla on myös hyvät referenssit. Joten jatkan parempien paikkojen etsimistä. Jos en löydä mitään, niin saatan etsiä mahdollisuuksia myös muista maista. Mutta se riippuu. Tällä hetkellä prioriteettini on pysyä ja työskennellä Suomessa.



Artem Konstantinov, digital international business -opiskelija

1. Kerro itsestäsi.

Nimeni on Artem ja tulen Venäjältä, Pietarin kaupungista. Tulin yksin Suomeen opiskelemaan vuonna 2020 ja en ole vielä valmistunut paikallisesta ammattikorkeakoulusta Kouvolassa. Olen ollut liian kiinnostunut opiskelusta. Muutin Venäjältä Suomeen heti peruskoulun jälkeen, joten kaikki ammatillinen kokemukseni on saatu Suomesta. Valitettavasti en voi kehuskella pitkällä työhistorialla, ainakaan vielä.

2. Kerro kokemuksistasi työharjoittelupaikan löytämiseksi.

Työharjoittelupaikan löytämisen prosessi tutkintoani varten osoittautui paljon vaikeammaksi kuin mitä olin luullut. Alun perin keskityin etsinnöissäni alueisiin Euroopan Unionissa Suomen ulkopuolelta. Halusin löytää harjoittelupaikan, joka auttaisi minua jatkossa siirtymään johonkin euroalueen maaan. Pääasiassa etsin paikkaa Itävallasta, Puolasta, Saksasta, Ranskasta, Benelux-maista sekä Italiasta. Kaikki nämä maat ovat yhtä lailla kauniita kuin niiden byrokratia on kammottavaa.

Olen aktiivisesti etsinyt harjoittelupaikkaa 2024 huhtikuun puolivälistä enkä lopettanut ennen marraskuuta. Yhteensä lähetin ainakin 280–300 hakemusta, jotka johtivat tusinaan haastatteluja sekä useisiin sähköposteihin, joissa pyydettiin lisätietoja, mutta ne eivät johtaneet mihinkään.

Yksi pääsystä oli tietenkin haasteet Euroopan ulkopuolelta tulevien palkkaamisessa, joka vaatii jonkinlaista paperityötä työnantajalta. Minun tapauksessani kaikista lähettämistäni hakemuksista vain viisi yritystä harkitsi työn tarjoamista, mutta kun vastaan tuli uuvuttava henkilöstöhallinnollinen prosessi, en lopulta löytänyt haluaaani harjoittelupaikkaa.

3. Millaisia kokemuksia sinulla on työharjoittelusta?

Haluaisin aloittaa kertomalla negatiivista puolista. Kaikista haastavin asia oli ylläpitää ammatillista itsevarmuuttani. Tiedän paljon henkilöitä, jotka ovat menettäneet uskon omiin kykyihinsä muutaman kieltävän vastauksen jälkeen. Minun piti selvittää muutamista sadoista kieltävistä vastauksista. Se oli hyvin vai-

keaa, ei pelkästään henkisesti mutta myös käytännön näkökulmasta.

Mahdollisuuteni pysyä EU:ssa riippuu kyvystäni löytää työpaikka, ja kun kohtaat systemaattisesti kielteisiä päätöksiä useista Euroopan suurimmista talousmaista, on yhä vaikeampaa perustella täällä oleskelua. Toisaalta korkeakoulu työntää sinua eteenpäin, ilman mahdollisuutta perääntyä. Valitettavasti Xamkissa ei ole hyvin kehittyneitä käytäntöjä harjoitteluihin, ja sen suorittaminen kotimaassani on hiljattain kielletty.

Joka tapauksessa, asialla on myös toinen, positiivinen puoli. Kaiken harjoittelun löytämiseen käyttämäni ajan aikana minulta yritettiin huijata rahaa, lannistaa vastauksilla, lähettää kaksi kuukautta kestäville valintakierroksille, haastatella ja kerta toisensa jälkeen antaa kieltävä vastaus. Tiettyyn pisteeseen asti tämä kovetti suhtautumistani tähän osaan työelämästä. En enää suhtaudu kieltäviin vastauksiin epämotivoivana tekijänä, vaan oikeastaan päinvastoin. Haluamani paikan antama kieltävä vastaus on vaihtunut vähitellen motivoivaan itsepääsyyteen,



joka pakottaa lähettämään lisää hake-
muksia. Olen oppinut hyväksymään kiel-
teiset päätökset, joten olen kiitollinen
tästä kokemuksesta.

Loppujen lopuksi sain harjoittelupaikan
korkeakoulun kautta, kiitos opiskelija-
vastaava **Hugh Clackilta** saamani vih-
jeen. TKI-hankkeesta saamaani paikkaa
voi hyvillä mielin kuvailla kiinnostavaksi.
Vaikka paikka on hyvin erilainen kuin
mitä etsin vuosi sitten, olen silti hyvin
kiitollinen tästä tilaisuudesta suorittaa
työharjoittelu, joka auttaa minua saa-
maan kokemusta sekä valmistumiseen
vaadittavat harjoittelutunnit.

4. Mitä ajattelet suomen kielen opiskelusta?

Valitettavasti maailma on muuttu-
nut paljon siitä kuin aloitin opiskeluni
2020, joten alkuperäinen ajatukseni
Suomesta läpikulkupisteinä on horju-
nut. Tuolloin halusin matkustaa vielä
kauemmas kotimaani rajasta ja Suo-
mesta, joka oli minulle hyvin tuttu. En
ajatellut ikinä opiskelevani suomea.
Oliko tämä järkevää? Ei tietenkään,
mutta ilmeisesti olin liian itsevarma
siitä, että saisin suoritettua harjoitte-

luni ja toiseen Euroopan maahan muut-
tamisen helpoudesta.

Korona ja sota ovat vaikuttaneet
oikeuksiini ja mahdollisuuksiini toimia
Venäjän kansalaisena, joten on vaikea
ennustaa tulevaisuutta. Suomen kielen
monimutkaisuus edelleen kammottaa
minua, sekä sen erilaisuus germaani-
siin ja slaavilaisiin kieliin, kuten myös
sen rajallinen käyttö ympäri maailman.
Onko tämä periaate hyvä? Ei tieten-
kään ja jos aion jäädä töihin tänne, niin
luonnollisesti harkitsen vaadittavan
kielitaidon hankkimista.

Ympärilläni olevien ihmisten kokemuk-
set, jotka pystyivät oppimaan kielen
B2-tasolla ja joilla siitä huolimatta on
vakavia haasteita työllistyä, eivät anna
minulle toivoa ja motivaatiota oppia
tätä mielenkiintoista mutta monimut-
kaista kieltä.

5. Mitkä ovat ammatilliset suunnitelmasi ja odotuksesi valmistumisen jälkeen?

Siitä huolimatta, että lähes kaikki yri-
tykseni löytää harjoittelupaikka kes-
kittyivät Suomen ulkopuolelle, en voi

sanoa, ettenkö edes harkitsisi tänne
työllistymisen mahdollisuutta. Suo-
messa, huolimatta korkeasta englan-
nin kielitaidosta (maailman 14. paras),
on melkein mahdotonta löytää työtä
ilman sujuvaa suomen kielen taitoa. Jos
puhutaan pääkaupunkiseudusta, niin
vallitsevaa kansainvälisten työpaikko-
jen määrää muuhun Suomeen verrat-
tuna kompensoi niiden valtava kysyntä.

Suomi on minulle läheisin ja tutuin maa
kotimaani jälkeen. En ole asunut mis-
sään muualla niin pitkään kuin täällä,
joten sopiva työpaikka omalta alaltani
vähentäisi halua muuttaa uudelleen
ainakin seuraavat pari vuotta.

Tällä hetkellä näen pari mahdollista
skenaariota. Yritä kestää matalaa
ammattitaitoa vaativia töitä yrittääk-
seni löytää normaalin työpaikan pysy-
vän oleskeluluvan saamiseen asti tai
harkitse erilaisia viisumiohjelmiä ja
muuta muualle Eurooppaan, maihin,
joissa työmarkkinat ovat suuremmat.



”Älä odota ovien avautumista – **koputa.**”

Sri Lankasta kotoisin olevalla Rushithalla, joka on digital international business -koulutusohjelmasta valmistunut alumni, oli useita urapolkuja avoinna, mukaan lukien Kanadassa, jossa asuu hänen läheisiä sukulaisiaan. Silti hän valitsi Suomen, jossa häntä puoleensa vetivät sen arvot, elämäntyyli ja työkultturi.

Vaikka hänellä on kymmenen vuotta kokemusta Ernst & Youngilla, Suomen työmarkkinoille pääsy ei ollut helppoa. Rushitha lähetti kymmenittäin hakemuksia tuloksetta. Käännekohta tapahtui Työelämäpolku-hankkeen kautta. Tapaaminen kasvokkain Lumonin Talent Acquisition Manager **Saara Hirston** kanssa johti haastatteluun ja

lopulta harjoitteluun taloustiimissä yrityksen Kouvola toimipisteessä.

Harjoittelu merkitsi uuden luvun alkua. Rushithasta tuli ensimmäinen kansainvälinen opiskelija hänen koulutusohjelmastaan, joka työllistyi Lumonille Kouvolaan. Kieli ei ollut suuri este – työssä käytettiin pitkälti englantia ja työn tekninen luonne teki kommunikoinnista helpompaa. Eniten merkitystä oli asenteella, joustavuudella ja oma-aloitteisuudella.

Tänä päivänä Rushitha työskentelee Lumonilla. Työssään hän on päässyt matkustamaan eri maihin laajentaen omia ammatillisia näkökulmiaan ja käyttämään aiempaa osaamistaan

uusilla tavoilla. Hän tunnistaa, että suomen kielen oppiminen on tärkeää, mutta ajan löytäminen opiskeluun on haastavaa. Silti hän on sitoutunut pysymään ja kasvamaan Suomessa niin henkilökohtaisesti kuin ammatillisestikin.

Rushithan neuvo yrityksille: Ole avoin kansainvälisille kyvyille. Investoi integraatioon, mukaan lukien tukea kielen opiskeluun.

Opiskelijoille: Pysy positiivisena, sitkeänä ja ole aktiivinen. Mahdollisuuksia ei anneta – ne luodaan. Pidä itsesi esillä, jatka yrittämistä ja menestys seuraa perässä.





Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu