



Linda Jansson, Anni-Maija Viitasaari, Hanna Piilola, Leena Favén,
Abdi Haji ja Jani Valjus

TANDEM HARJOITTELU TYÖELÄMÄN KANSAINVÄLISTÄMISEN KEINONA Export Expert -hankkeen loppuraportti

Centria-ammattikorkeakoulu, 2023

Centria. Raportteja ja selvityksiä, 75.

Linda Jansson, Anni-Maija Viitasaari, Hanna Piilola, Leena Favén,
Abdi Haji ja Jani Valjus

**TANDEM HARJOITTELU TYÖELÄMÄN
KANSAINVÄLISTÄMISEN KEINONA**
Export Expert -hankkeen loppuraportti

Centria-ammattikorkeakoulu, 2023



JULKAISIJA:

Centria-ammattikorkeakoulu
Talonpojankatu 2, 67100 Kokkola

TAITTO: Centria-ammattikorkeakoulun viestintäpalvelut

KANNEN KUVA: Adobe Stock -kuvapankki

Centria. Raportteja ja selvityksiä, 75.

ISSN 2342-933X

ISBN 978-952-7173-91-6

SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO..... | 5 |
| 2 EXPORT EXPERT -HANKKEEN LÄHTÖTILANNE JA TOIMENPITEET..... | 6 |
| 2.1 KANSAINVÄLISEN OPISKELIJAN TYÖLLISTYMISEN TUKEMINEN..... | 6 |
| 2.1.1 Mentorointi..... | 7 |
| 2.1.2 Suomen kielen omaehtoinen kehittäminen ja sen tukeminen..... | 7 |
| 2.1.3 Opiskelijan uraohjaus..... | 9 |
| 2.2 KANSAINVÄLINEN REKRYTOINTI YRITYKSISSÄ..... | 14 |
| 2.2.1 Yritysyhteistyön vahvistaminen..... | 15 |
| 2.2.2 Kansainvälisen rekrytoinnin kehittäminen..... | 15 |
| 2.3 TANDEM HARJOITTELU..... | 18 |
| 2.3.1 Työtehtävän määrittely..... | 19 |
| 2.3.2 Hakuprosessi..... | 20 |
| 2.3.2.1 Yrityskontaktit ja vierailut..... | 21 |
| 2.3.2.2 Työharjoittelupaikkailmoituksen laatiminen..... | 21 |
| 2.3.2.3 Rekrytointiprosessin vaiheet..... | 21 |
| 2.3.2.4 Tandemharjoittelun aloitus..... | 21 |
| 2.3.2.5 Tandemharjoittelun päätös..... | 22 |
| 2.3.3 Harjoittelun suunnittelu..... | 22 |
| 3 HANKKEEN TULOKSET..... | 24 |
| 3.1 HANKKEEN TULOKSET OPISKELIJAN NÄKÖKULMASTA..... | 24 |
| 3.2 HANKKEEN TULOKSET YRITYKSEN NÄKÖKULMASTA..... | 25 |
| 3.3 TANDEM HARJOITTELU..... | 27 |
| 3.3.1 Haasteet..... | 27 |
| 3.4 PEDAGOGINEN OHJAUSMALLI..... | 29 |
| 4 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET..... | 31 |
| LÄHTEET..... | 32 |

1 JOHDANTO

Tässä raportissa kerrotaan Centria-ammattikorkeakoulun Export Expert -hankkeen toteutuksesta, saaduista kokemuksista ja tuloksista. Hankkeen päätavoitteena oli luoda malli kansainvälisten osaajien työllistämiseksi Keski-Pohjanmaan pk-yrityksiin erityisesti viennin tehtäviin kehittämällä liiketalouden ja tekniikan opiskelijoiden työllistettävyyttä sekä valmentaen yrityksiä hyödyntämään näitä osaajia. Centria-ammattikorkeakoulu tuottaa erinomaisia kansainvälisiä osaajia, joiden potentiaalia ei saada alueella hyödynnettyä parhaalla mahdollisella tavalla. Kansainväliset osaajat tarvitsevat työllistyäkseen erityistoimenpiteitä, joita Export Expert -hankkeen kautta voitiin tuottaa, ja jotka eivät ole olleet osa normaalia tutkintokoulutusta.

Myös sisäministeriön vuoden 2021 Maahanmuuton tilannekatsauksen mukaan suomalaiset yritykset ovat nimenneet osaajien puutteen merkittäväksi esteeksi kasvulle ja kansainvälistymiselle. Myös Pohjanmaan ELY-alueen työvoimaennuste ja katsaus osaamistarpeisiin (2020, 45) sekä Pohjanmaan Kauppakamarin Kauppakamarikysely (2022) vahvistavat tätä näkymää. Osaajista on puutetta erityisesti ICT-, teollisuus-, puhtaanapito- ja hoiva-aloilla (Sisäministeriö 2021). Kansainväliset osaajat voivat auttaa paikkaamaan tätä osaamisvajetta ja ylläpitämään kilpailukykyä ja elinvoimaisuutta. Kansainvälisten osaajien osaamispotentialin hyödyntäminen voi myös tasapainottaa heikentyvää huoltosuhdetta.

Kansainvälisistä opiskelijoista puolet haluaisi työllistyä Suomeen opintojensa jälkeen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020, 92). Samaan aikaan Suomessa on tarve kansainväliseen rekrytointiin sekä työ- ja koulutusperäiseen maahanmuuttoon (Orjala 2021). Centrian opiskelijoista noin 23 % on kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita. Hankkeen suunnitteluvaiheessa näytti siltä, että kysyntä ja tarjonta eivät kuitenkaan tässä tapauksessa kohtaa johtuen ensisijaisesti kansainvälisten osaajien työelämäverkostojen puutteesta, vajavaisesta kotimaisten kielten taidosta, kyvystä kommunikoida osaamistaan sekä yritysten kansainvälisen rekrytointiosaamisen ja monimuotoisuuden toteuttamisen puutteista.

Hanke keskittyi siis mallin luomiseen ja toteuttamiseen, jotta kansainväliset osaajat pääsisivät opintojen aikaisiin työelämäjaksoihin ja työllistyisivät pysyvästi alueelle opintojensa jälkeen. Hankkeen toimenpiteet kansainvälisille osaajille luotiin yritysten tarpeiden mukaisesti. Hankkeessa toteutettiin tandemharjoittelumallia integroitumisen vahvistamiseksi yrityksissä eli työelämäjaksoissa parit muodostuivat kansainvälisestä osaajasta ja suomalaisesta osaajasta. Osallistujat valmennettiin huolellisesti vastaamaan yritysten tarpeisiin ja myös parityöskentelyä edelsi valmennus. Yritysten vastaanottavuutta kansainvälisille osaajille pyrittiin kehittämään kansainvälisen rekrytoinnin osalta sekä tuettiin yrityksen monimuotoisuuden kehittymistä, jotta kansainvälisten osaajien palkkaaminen muodostuisi tavaksi toimia. Erityisesti haettiin osaajia, jotka voivat toimia alueen yritysten viennin kehittäjinä ja kohderyhmä muodostuikin ensisijaisesti liiketalouden ja tekniikan opiskelijoista. Hanke toimi pilottina toimintamallille, jota voidaan myöhemmin laajentaa koskemaan kaikkien alojen opiskelijoita.

2 EXPORT EXPERT -HANKKEEN LÄHTÖTILANNE JA TOIMENPITEET

Suomen ammattikorkeakouluissa kouluttautuvat kansainväliset AMK-tutkinnon suorittajat ovat yleensä suoraan toiselta asteelta tulleita ja näin ollen vailla työkokemusta lähtömaastaan. Tutkinnossa keskitytään varsinaiseen substanssisältöön, joten työelämäyhteyksien ja verkostojen kehittyminen sekä ymmärrys suomalaisen työelämän pelisääntöistä jää vajavaiseksi työllistymisen näkökulmasta. Lisäksi haasteeksi muodostuu vajavainen suomen kielen taito, jota työnantajat kuitenkin yleensä Keski-Pohjanmaan alueella edellyttävät.

Korkeakouluopintoihin mahtuu rajallisesti kotimaisten kielten opintoja ja opintojensa aikana kansainväliset opiskelijat selviytyvät omassa ympäristössään hyvin englanniksi. Kielitaidon puute korostuu työelämään siirryttäessä ja johtaa usein siirtymiseen Suomen ulkopuolelle töihin. Hankkeen tavoitteena oli korostaa omaehtoista suomen kielen oppimista ja sen testausta, jotta taitotaso voidaan kommunikoida myös työnantajalle. Kansainvälisellä osaajalla on laajaa osaamista toisesta kulttuurista ja tätä tulee hyödyntää kasvun mahdollistajana erityisesti vientiyrityksissä. Erityisesti Keski-Pohjanmaan alueella on havaittavissa, että yritykset rekrytoivat mieluummin suomea työkielenään puhuvan kuin vieraskielisen osaajan. Näin ollen erityisesti kansainvälisten opiskelijoiden osaaminen jää yrityksiltä hyödyntämättä. Hankkeessa opiskelijan polun työelämään toivottiin käyvän harjoittelun kautta tai työllistymällä suoraan opintojen jälkeen.

Hankkeen avulla oli tavoitteena helpottaa Keski-Pohjanmaan alueen pk-yritysten jatkuvaa osaajapulaa tilanteessa, jossa kotimainen osaajatarjonta ei riitä kattamaan yritysten tarvetta. Ennen tämän hankkeen aloitusta eri tahojen yrityksille tekemien kyselyiden mukaan pula osaajista haittaa kasvua (Sisäministeriö 2021). Export Expert -hankkeessa lähdettiin kartoittamaan yrityksen työvoiman tarpeita vientiin ja kansainvälistymiseen liittyen ja avustamaan yritystä kansainvälisen osaajan rekrytoinnissa. Myös työllistyviä opiskelijoita valmennettiin edistämään hankkeen tavoitteiden etenemistä ja tuloksiin pääsemistä.

Hankkeessa pyrittiin edistämään koulutuksesta työelämään siirtymistä kohtauttamalla alueen yritykset ja kansainväliset opiskelijat. Hankkeessa lähdettiin toteuttamaan seitsemää työpakettia, jotka tukivat hankkeen tavoitteisiin pääsemistä. Hankkeen varsinaisena kohderyhmänä olivat syrjäytymisvaarassa olevat kansainväliset osaajat, jotka opiskelevat Centria-ammattikorkeakoulussa.

Hankkeen tavoitteet olivat:

1. Vahvistetaan korkeakouluyritysyhteistyötä kv-osaajien työllistämiseksi alueelle.
2. Luodaan valmennusmalli kv-osaajien työllistymisen edistämiseksi sisältäen kansainvälisten osaajien urasuunnittelun, integroitumisen työelämään ja kielitaidon kehittymisen.
3. Lisätään vuoropuhelun kautta kansainvälisten osaajien rekrytointiosaamista alueen yrityksissä sekä huomioidaan monimuotoisuuden tarpeet osana työelämää.

2.1 KANSAINVÄLISEN OPISKELIJAN TYÖLLISTYMISEN TUKEMINEN

Kansainväliset opiskelijat tarvitsevat tukea työllistymisessä, sillä useimmat opiskelijat eivät tyypillisesti tunne suomalaista työelämää ja yrityksiä. Heti opintojen alusta lähtien on tärkeää, että opiskelijat pääsisivät mukaan tutustumiskäynneille yrityksiin ja että opintoihin sisällytettäisiin jo opintojen alkuvaiheessa alueen yritysten työvoimatarpeisiin ja osaamiseen liittyviä sisältöjä. Aalto-yliopiston Riikka Jääskeläisen mukaan korkeakoulujen tulisi panostaa heti opintojen alusta kansainvälisten opiskelijoiden verkostojen kehittymiseen työllistymistä vaativalle tasolle. (Opetushallitus 2023)

Tietoisuutta suomalaisesta työelämästä tulisi lisätä jo opintojen hakuvaiheessa ja viimeistään opintojen alkaessa. Yritysten tulisi myös panostaa osaamisen monimuotoisuuteen sekä kehittää kieli- ja rekrytointikäytänteitään. Ammatillisten palvelujen kehittäminen kansainvälisille osaajille soveltuviksi. (Apter & Zad 2023)

Hämeen ammattikorkeakoulussa tehdyn tutkimuksen mukaan kansainvälisiä opiskelijoita eniten hyödyttäviä toimintamalleja ovat muun muassa muiden opiskelijoiden ja valmistuneiden kokemusten hyödyntäminen itsensä kehittämisessä, lisätiedot työllistymismahdollisuuksista, suomen kielen taitojen parantaminen, jatko-opintojen tekeminen Suomessa sekä alumnitarinat. (Tuominen & Kolho 2023)

Laurean ja Metropolian toteuttamasta mentorointiohjelmasta saadun palautteen mukaan kansainväliset opiskelijat kokivat hyödyllisiksi suomalaisen työelämän tuntemuksen, työnhaun ja verkostoitumistaitojen, itsetuntemuksen sekä kielitaidon parantumisen. Mentoroinnin koettiin tukevan työllistämistä yhdessä muiden toimenpiteiden kanssa ja tavoitteena onkin vakiinnuttaa mentorointiohjelma osaksi kansainvälisten opiskelijoiden tukitoimia. (Taponen, Koski & Kymäläinen 2023)

Export Expert -hankkeessa kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä on tuettu kolmella pääasiallisella tavalla, joita avataan tarkemmin tässä luvussa. Nämä tukitoimet ovat mentorointi, suomen kielen omaehtoisen kehittämisen tukeminen sekä opiskelijan uraohjaus.

2.1.1 Mentorointi

Hankkeen aikana havaittiin, että isona esteenä kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelupaikan saamiselle ja työllistymiselle on yleensä suomen kielen riittämätön osaaminen sekä omien yritysverkostojen puuttuminen. Työllistymistä pyrittiin tukemaan mentoroinnin avulla, missä tavoitteena oli ennen kaikkea tutustuttaa opiskelijat mahdollisiin harjoittelupaikkoihin sekä tandemharjoittelupaikkaan keskustelujen avulla liittyen opiskelijan omaan osaamiseen ja yrityksissä tarvittavaan osaamiseen.

Mentorointiprosessin kehittäminen ja testaaminen aloitettiin tammikuussa 2022. Seuraavia ohjelmia ja suosituksia on hyödynnetty kehitettäessä hankkeessa testattavaa mentorointiohjelmaa: Mentor Guide by ACM SIGUCCS ja Tekniikan Akateemisten mentorointiohjelmat.

Tavoitteena oli testata mentorointia 15 opiskelijan kanssa. Jokaisen mentorointisession jälkeen arvioitiin, miten mentorointia voisi kehittää. Tavoitteena oli, että kehitettyä ja testattua mentorointiohjelmaa voitaisiin hyödyntää hankkeen jälkeen. Mentorointiohjelmaan kuului seuraavia vaiheita, joita käytännössä sovellettiin kunkin opiskelijan aktiivisuuden ja kiinnostuksen mukaan:

1. Mentoroinnin valmistelu

- Kontaktoi mentoroitava
- Hanki taustatietoa yrityksestä ja mentoroitavan opiskelualasta
- Kysy mentoroitavan tavoitteista
- Sovi tapaamisajat ja -muodot

2. Mentorintituokioissa käytettiin tukena kysymysluetteloa:

- Opiskelijan odotukset mentoroinnista
- Millaiset harjoittelupaikat ja yritykset kiinnostavat?
- Centrian tutkimus- ja kehitystoiminta harjoittelu- tai työpaikkana
- Mahdolliset opinnäytetyön aiheet
- Millaiset työtehtävät kiinnostavat/millainen on unelmatyö?
- Missä olet 5-10 vuoden päästä?
- Millaisia olosuhteita tarvitaan, jotta voit jäädä Suomeen töihin?
- Mentoroitavan henkilön ominaisuuksia
 - vahvuudet, heikkoudet
 - mikä motivoi
 - millä tavalla on helpointa oppia uusia asioita
- Mitä suomalaiset voisivat oppia kotimaastasi?

Mentorintuokioita pidettiin yleensä 2-4 kertaa/opiskelija riippuen opiskelijan aktiivisuudesta ja tavoitteista. Hankkeen aikana huomattiin, että Export Expert -hankkeen pariin hakeutuneet kansainväliset opiskelijat olivat tyypillisesti hyvin tehokkaita ja heillä oli runsaasti kursseja käynnissä samanaikaisesti, minkä vuoksi opiskelijoilla ei ollut riittävästi aikaa paneutua samanaikaisesti mentorointiin ja verkostoitumiseen. Tämä havainto tukee sitä ajatusta, että opiskelijoiden työelämäverkostoitumiseen tulisi panostaa heti opintojen alkaessa.

2.1.2 Suomen kielen omaehtoinen kehittäminen ja sen tukeminen

Centria-ammattikorkeakoulussa kansainväliset opiskelijat opiskelevat tietyn määrän suomen kielen opintoja. Yleensä opintojaksoja on 2-3 koulutusalaan riippuen. Liiketalouden koulutusohjelmassa kansainvälisille opiskelijoille olevia suomen opintoja on eniten, jonka lisäksi suomen kieltä opiskellaan Finnish for working life -opintojaksolla. Kansainvälisille

opiskelijoille pakollista suomen kielen opetusta on tutkinnossa vähän, mutta opiskelijoiden on mahdollista ottaa myös vapaavalintaisia opintojaksoja tutkintoonsa pakollisten suomen kielen opintojen lisäksi. Pietarsaassa kansainväliset opiskelijat opiskelevat lisäksi ruotsia, sillä se on alueella kielenä jopa suomea tärkeämpi työkieli. Jotta kansainväliset opiskelijat oppisivat suomen kieltä, on kielen omaehtoinen kehittäminen ehdottoman tärkeää.

Oman haasteensa Export Expert -hankkeelle ja kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiselle tuottaa se, että hankkeen toteutusalue on kaksikielistä aluetta, jolla puhutaan sekä suomea että ruotsia. Osa kansainvälisistä isoista teollisuusalan yrityksistä käyttää yrityksen kielenä lisäksi englantia, vaikka käytännössä arkikielenä töissä käytetäänkin suomea tai ruotsia. Kansainvälisille opiskelijoille haasteena on molempien kielten oppiminen tai valinta siitä, kumpaan kieleen opiskelija panostaa.

Export Expert -hankkeessa tavoitteena oli saada tandempareja työllistymään. Tavoitteena oli antaa suomenkielisille opiskelijoille ja kansainvälisille opiskelijoille mahdollisuus tutustua työelämään ja ennaltaehkäistä työnhakuprosessin vaikeutta. Hanke tarjosi kansainvälisille opiskelijoille mahdollisuuksia harjoittelujen saamiselle sekä kielitaidon parantamiselle, joiden avulla työllistymismahdollisuudet paranisivat. Opiskelijoiden suomen kielen osaaminen ja halu kehittää kielitaitoa todettiin suureksi, jonka vuoksi tarjottiin erilaisia materiaaleja suomen kielen parantamiseen.

Hankkeen suunnitteluvaiheessa mietittiin mahdollisuutta kustantaa kielitestiä tekeminen hankkeen kautta työllistyville esimerkiksi YKI-testinä (yleiset kielitutkinnot). Testausmahdollisuuksia on Kokkolassa kuitenkin rajallisesti ja hankkeen edetessä päätettiin, että erilliselle kielitestaukselle ei ole tarvetta, koska hankkeen opiskelijoita ohjataan hakemaan yrityksiin vasta huolellisen ohjauksen ja mentoroinnin kautta, jolloin kielitaitoa on mahdollista kartoittaa ja testata sekä kehittää hankkeen aikana. Eri yrityksillä on myös työnkuvasta riippuen erilaiset vaatimukset kielitaidolle eli yksiselitteistä tasoa suomen tai ruotsin kielen vaadittavalle taidolle oli hankalaa tässä tapauksessa asettaa ja se olisi saattanut jopa asettua esteeksi työllistymiselle.

Centriassa oli hankkeen suunnittelu- ja alkuvaiheessa käytössä oma kielitesti liittyen mahdollisuuteen saada huojennusta lukuvuosimaksuihin. Tämä testaus oli kuitenkin vaikeaa toteuttaa eikä tuottanut odotettuja tuloksia eli kokemus huomioitiin myös hankkeen suunnittelussa. Tämän vuoksi hankkeen aikana ei kielitaitotestausta siis tehty erikseen siten, että opiskelija olisi hakeutunut erilliseen ulkopuoliseen maksulliseen testiin. Kielitaitotestaus hoidettiin sen sijaan hankkeen oman ohjauksen ja mentoroinnin osana huomioiden yrityksen vaatiman kielitaitotason. Samalla tarjottiin mahdollisuus kehittää kielitaitoa hankkeen puitteissa.

Export Expert -hankkeen tavoitteena oli antaa tukea kielitaidon kehittämiselle, jotta kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen sujusi nopeammin ja helpommin. Hanke itsessään tarjosi mahdollisuuden kielitason kehittämiselle, sillä kansainvälisten opiskelijoiden palautteista havaittiin, että Centria-ammattikorkeakoulussa käytössä olevan Itslearning-oppimisalustan materiaalin ja opiskelijan työkokemuksen avulla esimerkiksi ravintola-alan asiakaspalvelutehtävissä suomen kielen taito on kehittynyt huomattavasti. Työpaketissa tarjottiin opiskelijoille materiaaleja, mentorointia ja keskustelua kielitaidon kehittämiseen.

Export Expert -hanke toteutti opiskelijoille erilaisia kielityöpajoja, joissa kansainvälisillä opiskelijoilla oli mahdollisuus saada tukea kielitaidon kehittämiseen. Tarjolla oli keskustelupaja, jossa keskusteltiin suomeksi mm. työelämässä ilmenneistä konflikteista. Työpajoissa tavoitteena oli saada kansainvälisille opiskelijoille riittävää kielenohjausta ja mahdollisuus kehittää kielitaitoaan, jotta Centria-ammattikorkeakoulun ohjaustapoja pystyttäisiin kehittämään niimenomaan opiskelijoiden näkökulmasta. Opiskelijoille tarjottiin myös kielitaidon mentorointeja, jolloin opiskelijan oli mahdollista käydä keskustelua työelämässä ilmenneistä haasteista tai epäselvyyksistä.

Suomen kielen osaaminen on opiskelijoidenkin mielestä hyvin tärkeää, mutta useat kansainväliset opiskelijat kokevat, että kielen oppiminen on hankalaa. Työpaketin osalta Export Expert -hankkeessa oli laadittu suunnitelma työpajojen toteuttamisesta, jolloin työpajoissa pyrittiin kehittämään suomen kielen osaamista. Opiskelijoita ohjattiin myös olemaan oma-aloitteisia, sillä sen uskottiin olevan avain suomen kielen oppimiselle. Työpajoissa ohjattiin opiskelijoita olemaan kärsivällisiä, mutta aktiivisia. Työpajoihin suunniteltiin materiaaleja, joiden avulla seurattiin opiskelijoiden suomen kielen taidon kehittymistä. Opiskelijoita ohjattiin myös katsomaan televisiota, erityisesti lastenohjelmia, sillä koettiin, että se on yksi parhaimpia suomen kielen oppimiskeinoja. Työpajoissa katsottiin paljon Yle Areenan materiaali videoita, joissa kerrotaan erilaisista arjen tilanteista. Työpajoissa käytiin ja käsiteltiin myös syvällisempiä keskusteluita ja tilanteita, jotta opiskelijat ymmärtäisivät mahdollisia arkielämän tilanteita tulevaisuudessa.

Kansainvälisten opiskelijoiden opetuskieli on Centria-ammattikorkeakoulussa englanti, mutta Export Expert -hankkeen suomen kielen keskustelutyöpajassa pyrittiin käyttämään vain suomea. Työpajassa tehtiin erilaisia ryhmätyötehtäviä, joissa opiskelijoiden piti käyttää vain suomen kieltä kommunikointiin. Tavoitteena oli rohkaista kansainvälisiä opiskelijoita suomen kielen puhumiseen. Ryhmätyöskentely tuotti tulosta, sillä työpajoihin liittyi enemmän kansainvälisiä

opiskelijoita, joiden tavoitteena oli oppia puhumaan ja käydä keskusteluja suomeksi. Jokaisen työpajan materiaalit jaettiin opiskelijoille, jotta he voisivat vapaa-ajallakin harjoitella lausumaan, puhumaan ja muistamaan suomen kieltä erilaisissa tilanteissa.

Jotta kielitaito voisi kehittyä riittäväle tasolle, pyrittiin opiskelijoille antamaan tukiohjausta, mentorointia, työpajoja ja aikaa oppia kieli. Näiden tukitoimien aikana hankkeessa huomattiin, että monet opiskelijat ovat todella ujoja kokeilemaan ja puhumaan suomea, mikä vaikeuttaa kielitaidon kehittymistä. Tämä ujous oli lannistanut opiskelijoiden suomen kielen opiskeluintoa yleisesti, jonka vuoksi hankkeen harjoitustapoja muutettiin. Työpajoissa alettiin käymään enemmän keskusteluja suomeksi, jotta opiskelijat tunsivat itsevarmuutta ja olisivat motivoituneita puhumaan suomea. Opiskelijoille on tärkeää oppia suomen kielen taito, sillä moni haluaa jäädä Suomeen pysyvästi. Taito helpottaa toimimista työelämässä ja tavallisessa arjessa esimerkiksi haettaessa erilaisia tukia. Export Expert -hankkeessa saatujen kokemusten mukaan iso askel kielitaidon kehittymiselle ovat kansainvälisten opiskelijoiden positiiviset kokemukset arjen tilanteissa, oma-aloitteisuus sekä uskallus puhua suomea ja pyytää apua, silloin kun sitä tarvitsee.

2.1.3 Opiskelijan uraohjaus

Export Expert -hankkeen yhtenä tavoitteena oli luoda valmennusmalli kansainvälisten osaajien työllistymisen edistämiseksi tarjoamalla kansainvälisille opiskelijoille työkaluja urasuunnitteluun. Lisäksi hankkeen tarjoamien tandemharjoitteluiden toteutuessa kansainvälisille opiskelijoille tarjottiin mahdollisuutta integroitua työelämään ja kehittää suomen kielen taitoa. Työpakettin toisena tehtävänä oli kehittää malli, joka tukee korkeakoulutuksen läpääsyä ja ehkäisee koulutuksen keskeyttämistä ja syrjäytymistä työelämävalmennuksen keinoin. Mallin tavoitteena oli tukea etenkin kansainvälisten opiskelijoiden integroitumista työelämään ja laajemmin yhteiskuntaan kuin myös kiinnittymistä hankkeen toteutusalueelle. Valmennusmallin odotettuna seurauksena kansainvälisten opiskelijoiden työnhakutaidot ja ymmärrys suomalaisesta työkuulttuurista ovat lisääntyneet siten, että heillä on edellytykset hakeutua ja työllistyä alueen yrityksiin. Hankkeen aikana kehitettyjen uraohjausprosessien tarkoituksena on ohjata opiskelijaa työllistymisessä sekä vastata näin alueelliseen osaajatarpeeseen.

Hankkeen aikana toisessa työpaketissa suomalaisille ja kansainvälisille opiskelijoille on tarjottu monipuolisesti erilaista työelämävalmennusta ja uraohjausta. Tässä luvussa on koottuna hankkeen aikana toteutetut työelämävalmennukselliset toimenpiteet. Lähtökohtana työelämävalmennuksellisten toimenpiteiden suunnittelulle ja toteutukselle oli se, että niin suomalaisilla kuin kansainvälisillä opiskelijoilla olisi mahdollisimman matala kynnys osallistua järjestettävään toimintaan. Lisäksi hankkeen tavoitteita myötäillen toivomuksena oli, että suomalaiset ja kansainväliset opiskelijat osallistuisivat järjestettäviin työpajoihin yhtä aikaa. Tätä oli toivottu siksi, että eri kulttuureista tulevien opiskelijoiden välille syntyisi vuorovaikutusta ja opiskelijat voisivat jakaa kokemuksia ja käsityksiä suomalaisesta työelämästä ja työnhakuun liittyvistä asioista. Parhaassa tapauksessa vertaisohjauksen ja -keskustelun myötä syntyisi oppimista ja uusia ajatuksia siitä, mitä minä voin tehdä, jotta saisin oman alan työharjoittelupaikan, työpaikan tai saisin uuden kontaktin verkostooni.

Kiteytettynä voidaan sanoa, että työelämävalmennuksen ja uraohjauksen anti erityisesti kansainväliselle opiskelijalle on tietoisuuden ja ymmärryksen lisääminen suomalaisesta työkuulttuurista, työnhakutavoista ja -kanavista, sopivista tavoista olla yhteydessä yrityksiin sekä se, kuinka esittää oma osaaminen niin, että yritys kiinnostuu opiskelijasta. Suomalaisien opiskelijoiden kokemusten mukaan parasta on ollut se, että on saanut kokemusta olla vuorovaikutuksessa eri kulttuuriaustoista tulevien opiskelijoiden kanssa. Opiskelijat tunnistavat monikulttuurisuuden ja monimuotoisuuden tämän päivän työelämätaidoksi. Opiskelijoiden uraohjauksissa on keskusteltu paljon siitä, miten erilaisiin yrityksiin voi saada yhteyden ja mikä on oikea ja soveltuva tapa olla vuorovaikutuksessa yritysten kanssa. Konkreettisia kysymyksiä ovat olleet mm.:

- Keneen yritykseen voin olla yhteydessä (esim. toimitusjohtaja, HR-asiantuntija, tuotannon esihenkilö)?
- Miten esitän asiani ja kuinka monta kertaa voin olla yhteydessä samaan henkilöön?
- Merkitsevätkö kurssiarvosanat työnhaussa jotakin?
- Merkitäänkö ansioluetteloon opintosuoritusten keskiarvo osoittamaan opintomenestystä?

Hankkeen tavoitteiden mukaisesti Export Expert -hankkeessa mukana olleille suomalaisille ja kansainvälisille opiskelijoille on hankkeen toiminta-aikana järjestetty useita eri työpajoja ja hanke-esittelyitä tandemharjoittelun markkinoinnin näkökulmasta. Erilaiset työpajat on toteutettu osana uraohjausta ja työelämävalmennuksellisia toimenpiteitä. Keskeistä on ollut tarjota työnhakuun liittyviä työpajoja, joista opiskelijat saavat perustietoa suomalaisesta työelämästä ja kuultuurista sekä työnhaussa, esimerkiksi työharjoittelun etsimisessä, tarvittavista työnhakuasiakirjoista. Näissä työpajoissa opiskelijoilla on siis mahdollisuus parantaa työelämätaitojaan. Tällaisille työpajoille niin suomalaisten kuin kansainvälisten opiskelijoiden keskuudessa on havaittu olevan tarvetta, sillä yksi keskeinen haaste on ollut se, ettei kai-

killä opiskelijoilla ole ajantasaista tietoa työnhakuasiakirjojen merkittävydestä osana oman osaamisen markkinointia ja työpaikan saantia. Lisäksi hankaluuksia on tuottanut myös se, millaista sisältöä ansioluetteloon ja hakukirjeeseen tulisi laittaa, esimerkiksi missä järjestyksessä asiat tulisi kertoa, mitä asioita opiskelijan tulisi korostaa, ja mitä jättää pois.

Näitä työpajoja on mainostettu laajasti korkeakoulumme eri tiedostuskanavissa sekä lähettämällä tietoa suoraan opiskelijoiden sähköpostiin. Kuvassa 1 on nähtävillä esimerkki opiskelijoille sähköpostitse lähetetystä työpajamainoksesta. Työpajoja on järjestetty hybriditoteutuksina sekä tietyille opiskelijaryhmille. Työpajat ovat olleet avoimia sekä suomalaisille että kansainvälisille opiskelijoille Centria Kokkolan ja Pietarsaaren kampuksilla, joissa on kansainvälisiä opiskelijoita. Työpajoissa käytetty kieli on ollut pääosin englanti. Työpajojen rakentamisessa on hyödynnetty DUDE-hankkeen hyviä käytäntöjä ja kokemuksia (DUDE-hankkeen loppuraportti on saatavilla osoitteessa dudeunlimited.fi/dude-loppuraportti-2020).

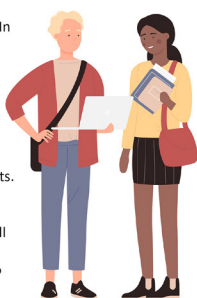
Workshops for Export Expert students

Export Expert project offers you job hunting workshops. In these workshops you get basic knowledge about Finnish working life and the documents needed when you are applying for work and internship positions.

In addition, you have the opportunity to improve your working life skills which are a necessary talent to have.

We are organizing general presentations to all participants. See details below.

After we have found you a pair, we will invite you to small group meetings. In those meetings we will look more closely at your CV, cover letter and portfolio. We will also prepare for job interviews.



March

9.3.2022 14:00-15:00 Where to find summer Jobs?

No pre-registration. Dude-room 038 and on Teams: [Click here to join the meeting.](#)

23.3.2022 14:00-15:00 Curriculum Vitae and cover letter.

No pre-registration. Dude-room 038 and on Teams: [Click here to join the meeting.](#)

24.3.2022 13:00-14:00 Find summer job/practical training in Centria Jobi.

Room 154 and on Teams: [Click here to join the meeting.](#)

29.3.2022 14:00 Pursuing an Academic Career.

Online. [Click here to register.](#)

30.3.2022 14:00 Personal Branding in LinkedIn.

Online. [Click here to register.](#)



Kuva 1. Sähköpostitse opiskelijoille työpajoista lähetetty mainos.

Työpajoja pyrittiin järjestämään monipuolisesti erilaisista työelämään ja työnhaun prosessiin liittyvistä teemoista. Kantavana ajatuksena on ollut se, että opiskelijoille syntyisi kokonaiskäsitys suomalaisesta työelämästä ja siitä, miten korkeakouluopiskelijana, joilla ei juurikaan ole työkokemusta tai työhakukokemusta, pääsee alkuun omalla työelämäpolullaan. Työpajoja on pidetty seuraavista teemoista:

- Where to find summer Jobs?
- Mapping your skills and competencies
- Find summer job/practical training
- CV and cover letter
- Pursuing an Academic Career
- Personal Branding in LinkedIn

Näiden lisäksi olemme järjestäneet erillisen LinkedIn-työpajan kansainvälisille opiskelijaryhmille, jossa oli vieraana kansainvälinen HR-asiantuntija. Puhuja jakoi omakohtaisen tarinansa siitä, miten hän on löytänyt oman alansa

työharjoittelupaikkoja sekä lopulta oman alansa työpaikan kasainvälisenä osaajana. Oman uratarinansa lisäksi hän jakoi konkreettisia vinkkejä siitä, miten opiskelijana ja eri kulttuurista tulevana henkilönä, LinkedIniä voi hyödyntää työnhakuun, verkostoitumiseen ja erityisesti oman osaamisen markkinointiin. Kuvassa 2 on nähtävillä kuvakaappaus Centrian verkkosivuilla olleesta LinkedIn-työpajan tapahtumasivusta. Lisäksi olemme järjestäneet kansainvälisille ryhmille video-CV työpajan sekä Job seeking in Finland -luentoja.

ACCELERATE YOUR WAY TO THE LABOUR MARKET

Welcome to listen to Lukumanu Iddrisu's lecture 'Accelerate your way to the labour market' at Campus Allegro in Pietarsaari.



Kuva 2. Kuvakaappaus Centrian verkkosivuilla olleesta LinkedIn-työpajan tapahtumasivusta. (centria.fi 2023)

Korkeakouluopiskelijan ammatillisen kasvun ja kehittymisen yksi keskeinen tulos on oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen. Toteutetuissa työpajoissa havaittiin, että niin suomalaisten kuin kansainvälisten opiskelijoiden on vaikeaa hahmottaa, mitä osaamisen tunnistamisella itse asiassa tarkoitetaan. Vaikuttaisi siltä, että osaaminen käsitteenä ja kokonaisuutena on abstrakti, jolloin opiskelijat kokevat haastavaksi kertoa omista tiedoistaan ja taidoistaan sekä persoonallisista vahvuuksistaan. Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen, omien vahvuuksien – niin luontaisien kuin työn ja koulutuksen kautta opitut – on vaikeaa sanallistaa ja kiteyttää lauseisiin.

Työpajatyypinen työskentely on ollut tarpeellista siksi, että opiskelijat ovat saaneet keskustella ja nostaa esiin konkreettisia esimerkkejä siitä, miten esim. koulutuksen ja työn kautta karttunutta tietotaitoa voi ilmaista sanallisesti. Usein opiskelijat unohtavat niin sanotussa non-formaalissa ympäristössä tapahtuneen osaamisen karttumisen. Tämä tarkoittaa sitä, että osaaminen (tiedot ja taidot) on voinut lisääntyä myös erilaisissa harrastuksissa ja vapaaehtoistoinnassa. Opiskelijat joko unohtavat tai väheksyvät oman harrastuneisuuden kautta kertynyttä henkistä pääomaa. Non-formaalissa toiminnassa opitut tiedot ja taidot ovat erittäin tärkeitä niiden opiskelijoiden keskuudessa, joilla on vähän tai ei lainkaan työkokemusta. Harrastuneisuuden ja muiden aktiviteettien kautta opiskelija voi osoittaa osaamistaan ja vahvuuksiaan yhtä lailla kuin virallisessa työsuhteessa karttunutta osaamista. Työnhakuasiakirjojen laatimisessa näkökulman vaihtaminen siihen, millaista osaamista työnantaja tarvitsee, on ollut monelle opiskelijalle vaikeaa. Lähtökohta ansioluettelon ja hakukirjeen kirjoittamiselle pitäisi olla se, mitä työnantaja tarvitsee ja odottaa opiskelijalta, tai miten opiskelija omalla tämänhetkisellä osaamisellaan ja asenteella voi hyödyttää yritystä.

Toinen työelämävalmennusmallin näkökulmasta tärkeä asia on opiskelijoiden kulttuurinen pääoma. Export Expert -hankkeen tandemharjoittelukonseptissa harjoittelun rekrytointiprosessissa on voitu hyödyntää myös opiskelijan kulttuurista osaamista. Tästä on ollut merkittävää hyötyä erityisesti liiketalouteen liittyvissä työtehtävissä, joissa opiskelijan on tullut tehdä selvitystyötä kotimaahansa ja/tai kulttuuriinsa liittyen. Tandempariharjoittelussa kansainvälisen opiskelijan lähtömaan kulttuurin tuntemus on yksi osaamiseen liittyvä kokonaisuus, joka on näkynyt konkreettisesti mm. markkinaselvitysten kaltaisissa työtehtävissä. Monikaan opiskelija ei ole havainnut, että oma kulttuurinen tuntemus voidaan kääntää osaamisalueeksi ja siten hyödyntää harjoittelu- ja työpaikkojen hakemisessa.

Export Expert -hankkeen puitteissa on pyritty tavoittamaan myös pääkaupunkiseudulla asuvia Centria kansainvälisiä opiskelijoita Centria goes Helsinki -tapahtumakonseptin myötä. Centria toiminta-alueiden näkökulmasta osaajien houkuttelu alueellemme on ajankohtaista esimerkiksi läntisen Suomen investointipäätösten myötä. Alueemme tarvitsee työvoimaa nyt ja lähitulevaisuudessa. Korkeakouluna olemme halunneet tavoittaa opiskelijamme, jotka ovat potentiaalista työvoimaa edellä mainittuihin tarpeisiin. Tapahtumapäivänä opiskelijat ovat olleet otettuja saamastaan

huomiosta ja avusta. Tavoitteena on ollut auttaa ja ohjata opiskelijoitamme konkreettisissa työhaun kysymyksissä sekä jakaa tietoa toiminta-alueemme työmarkkinoista, palveluista ja asunnoista. Centria goes Helsinki -tapahtuman mainos on kuvattuna kuvassa 3.



ATTENDEES
GET A CENTRIA
SURPRISE
GOODIE BAG!

CENTRIA GOES HELSINKI!

Time: Friday 17 March at 9-12
Place: Helsinki Central Library Oodi, Group room 5

Meet Centria's Career and Work-Life Services,
Integration Services and Export Expert Project Manager.

Are you looking for summer job or internship possibilities?
Do you need help with updating your CV?
Do you want to settle in Finland or move to Centria's campus areas?

Come and meet us!

[REGISTER HERE BY 16.3.](#)

Contact information for Centria's career services: centria.fi/careerservices

Kuva 3. Centria goes Helsinki -tapahtuman mainos.



Recruitment event for engineering
and business students /
Rekrytapahtuma insinööri- ja
tradenomiopiskelijoille

RAP RECRUITING ACTIVE PEOPLE

KIP | Kokkola Industrial Park & AIP | Alholmen Industrial Park

12.10.2023 11.45-14.00

Talpojoankatu Campus / Talpojoankadun kampus



Kuva 4. Sosiaalisessa mediassa jaettu RAP-tapahtuman mainos.

Export Expert -hankekauden lopussa järjestimme laajassa yhteistyössä RAP – Recruiting active people -rekrytointitapahtuman opiskelijoille. Tapahtuman ideana oli kerätä tekniikan alojen ja liiketalouden opiskelijoita tutustumaan Kokkola Industrial Parkin eli KIP:n ja Alholmen Industrial Parkin eli AIP:n työnantajiin sekä verkostoitumaan ja löytämään työharjoittelupaikkoja, työpaikkoja ja opinnäytetyöaiheita. Tapahtumassa oli edustettuna 16 yritystä sekä toistasataa opiskelijaa. Tapahtuman mainos sekä kuvia tapahtumapäivältä on nähtävissä kuvissa 4-7.

Myös tämä tapahtuma oli erittäin onnistunut; yritykset pääsivät keskustelemaan sekä kansainvälisten että suomalaisen opiskelijoiden kanssa ja opiskelijat pääsivät tutustumaan alueen yrityksiin konkreettisesti. Tapahtuman yhteyteen luotiin kansainvälisille opiskelijoille suunnattu Getting familiar with the westcoast's industrial areas -opintojakso, jossa opiskelijoiden tehtävänä oli tutustua länsirannikon teollisuuteen, sen merkitykseen suomalaiselle yhteiskunnalle ja alueella toimiviin yrityksiin.

Ryhmämuotoisen uraohjauksen, työelämävalmennuksen ja tapahtumien lisäksi hankkeessa on tarjottu yksilöllistä uraohjausta. Yksilöllistä uraohjausta on tarvittu esimerkiksi silloin, kun opiskelija on halunnut käydä kasvotusten läpi omia työnhakuasiakirjojaan. Tandemharjoittelun päätteeksi olemme tavanneet opiskelijaparin kanssa ja keskustelleet työharjoittelun annista sekä usein siitä, miten työharjoittelu kannattaa kirjata omaan ansioluetteloon. Lisäksi hankkeen tandemmallin mukaisesti harjoittelijaparin mentorointi on ollut osa uraohjausta ja -valmennusta.



Kuva 5. Hycamiten edustaja pitää hissipuhetta RAP-tapahtumassa. (Centria-ammattikorkeakoulu 2023)



Kuva 6. Kokkolan kampuksen amfi oli täynnä opiskelijoita RAP-tapahtumassa. (Centria-ammattikorkeakoulu 2023)



Kuva 7. Opiskelija keskustele Billerudin edustajan kanssa RAP-tapahtuman rekrymessuilla. (Centria-ammattikorkeakoulu 2023)

2.2 KANSAINVÄLINEN REKRYTOINTI YRITYKSISSÄ

Vuodesta 2010 alkaen työikäisen väestön määrä on vähentynyt Suomessa ja tilastokeskuksen ennusteiden mukaan työikäinen väestö (15–64-vuotiaat) vähenee entisestään vuoteen 2040 mennessä. Pelkästään suomalaisilla työntekijöillä ei voida kattaa nykyistä työvoimatarvetta, jonka vuoksi työntekijöitä rekrytoitaessa on suunnattava katse laajemmalle alueelle: Organisaatioihin on rekrytoitava myös muita kuin suomea ja ruotsia puhuvia Suomen kansalaisia. (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2021)

Organisaation kannalta on erittäin tärkeää löytää osaavaa työvoimaa organisaatiossa vapaana oleviin tehtäviin. Suomessa liiketoimintaan ja rekrytointiin vaikuttavat kasvava kilpailu, digitalisaatio, työelämän muutokset sekä globaalit haasteet. Organisaatioiden suurimpia haasteita on löytää osaavaa työvoimaa, joka mahdollistaisi yritysten ja organisaatioiden kasvun ja kansainvälistymisen. Organisaatiot kilpailevat samasta työvoimasta, eikä hyviä työntekijöitä löydy enää välttämättä organisaation verkostojen kautta. Tämän vuoksi organisaatioiden on suunnattava katsetaan rekrytoinnissa paljon laajemmalle alueelle, jolloin rekrytoidaan toisen maan kansalaisia, jotka asuvat rekrytoinnin alkaessa jopa ulkomailla. Organisaation kannalta katsottuna paras ja osaavin työntekijä voi olla hyvinkin kaukana Suomesta, mutta kansainvälinen rekrytointi auttaa, helpottaa ja kasvattaa mahdollisuuksia löytää organisaation paras osaaja. (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2021)

Suomessa on osaavan työvoiman saatavuusongelmia lähes kaikilla toimialoilla ja lähes kaikilla alueilla. Työvoimatarpeisiin ei pystytty vastaamaan Suomen oman väestökannan käytöllä, jonka vuoksi Suomen hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman linjauksessa on kirjattukin, että työperusteista maahanmuuttoa ja kansainvälisten osaajien asettumista sekä heidän asiantuntemuksensa kanavoimista yritysten kasvun ja kansainvälistymisen tueksi tulee vahvistaa. (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2021)

Pohjalaismaakuntiin tarvitaan jo nyt, mutta tulevaisuudessa vielä laajemmin, kansainvälistä osaamista. Pohjanmaalle investoidaan tämänhetkisen tiedon mukaan 17 miljardia euroa, osan investoinneista ollessa jo rakenteilla ja toisten odottaessa lopullista päätöstä. Alueella olevat yritykset kasvattavat jo olemassa olevaa tuotantoa, kun toiset käynnistävät uutta tuotantoa. Alueelle on tulossa tuuli- ja aurinkovoimaa, vetytuotantoa sekä laajamittaista akku-, kemian-, ja metsäteollisuuden investointeja. Myös perinteisille aloille, kuten sosiaali- ja terveyspalveluihin, tarvitaan uutta työvoimaa. Suurin osa investoinneista on suunnitteilla teollisuuteen ja vihreään siirtymään, mutta myös muilla toimialoilla on toiveikkautta tulevaisuuden investoinneista. Nämä investoinnit tuottavat suuria työllisyysvaikutuksia, jolloin puhutaan tuhansista suorista työpaikoista sekä välillisistä työllisyysvaikutuksista, eivätkä työvoimapulan korjaantumiseen annettu pitkän ajan ennusteet lupaa alueelle hyvää. (Erkkilä 2023; Työ- ja elinkeinoministeriö 2023)

Haasteena investoinneille on työvoiman saatavuus. Rekrytointiongelmien hidastavat ja pahimmillaan estävät kasvua, kun ammattitaitoisen henkilöstön puute vaivaa toimialoja. Koronarajoitukset ja Ukrainaan kohdistunut hyökkäyssota ovat haastaneet niin Keski-Pohjanmaata kuin koko Suomea lähiaikoina, kun alueen työvoiman kysyntä on säilynyt korkeana. Uusien investointien myötä työntekijöiden kysyntä tulee kasvamaan Pohjanmaalla entisestään. (Pohjanmaan ELY-keskus 2023)

Export Expert -hankkeessa yritysten kanssa käytyjen keskustelujen valossa kansainvälisiin osaajiin suhtaudutaan alueella hyvin eri tavoin. Kansainvälisessä ympäristössä toimivissa organisaatioissa on jo nyt runsaasti kansainvälisiä osaajia, kun toiset organisaatiot eivät ole ottaneet vielä ensimmäistä askelta kansainvälisen osaajan rekrytoimiseksi. Osassa organisaatioissa tiedostetaan, että kansainvälinen rekrytointiloikka on edessä, mutta se on vielä syystä tai toisesta jäänyt ottamatta. Pohjanmaan TE-toimiston kanssa käydyt keskustelut osoittavat, että kaikki alueen yritykset eivät ole valmiita rekrytoimaan kansainvälisiä osaajia. Valmiuteen vaikuttavat laajasti kielitaitokysymykset, sillä kansainvälisten osaajien kielitaito suomen ja ruotsin kielten osalta on puutteellinen.

Organisaation kansainvälistyminen varmistaa osaavan työvoiman löytymisen. Tämä on tärkein syy rekrytoida kansainvälisiä osaajia. Toinen tärkeä syy on edistää liiketoiminnan kasvua, joka on seuraamus kansainvälisistä rekrytoinneista. Kansainvälistyminen lisää myös organisaation monimuotoisuutta, jolloin organisaatiosta tulee idearikkaampi ja tuotteliaampi kuin organisaatiosta, joka koostuu saman tyyppisistä ja samasta kulttuuritaustasta tulevista työntekijöistä. Monimuotoisuus kasvattaa organisaation sosiaalista pääomaa ja laajentaa organisaation tietotaitoa, jota organisaatio voi käyttää toimintansa kehittämiseksi. Monimuotoisuus toimii myös vetovoimatekijänä, jolloin organisaatio vetää puoleensa monimuotoista työvoimaa ja monipuolisempaa asiakaskuntaa. (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2021)

2.2.1 Yritysyhteistyön vahvistaminen

Export Expert -hankkeen piirissä on pyritty aktiiviseen ja tiiviiseen yhteistyöhön yrityskentän kanssa. Yrityksiä on kontaktoitu puhelimitse ja keskustelu on aloitettu yleisesti rekrytointista, koska tämä aihe koskettaa ja kiinnostaa kaikkia. Keskustelussa on edetty osaavan työvoiman saatavuus -aiheeseen ja yritysten kanssa on pyritty sopimaan tapaaminen, jossa on esitelty hanketta laajemmin.

Hankkeen aikana työaikaa on panostettu etenkin yrityksissä vierailuihin ja suhteiden luomiseen, koska on nähty, että vuoropuhelu yrityksen kanssa edistää yrityksissä kansainvälistä rekrytointiosaamista. Hankehenkilöstö on saanut yrityksiltä hyvää palautetta siitä, että yritysvierailujen yhteydessä pidetty hanke-esittely on inspiroinut heitä edistämään kansainvälisten osaajien rekrytointeja ja kehittämään rekrytointiprosesseja. Useimmille yrityksille keskustelu kansainvälisten osaajien rekrytoinneista on kuitenkin vasta avaus aiheeseen ja asian edistäminen vaatii aikaa, jotta yritykset ehtivät käsitellä asiaa sisäisesti ja saada henkilökuntansa innostumaan asiasta. Myös seurantatapaamiset edellisen tapaamisen pohjalta on nähty hyvänä tapana edistää asiaa puheista käytäntöön ja kannustaa yrityksiä miettimään konkreettisia toimia kansainvälisten osaajien työllistämiseksi.

Yritysyhteistyössä on huomattu, että on ratkaisevaa, kuinka paljon yrityksen henkilöstöhallinto innostuu aiheesta. Usein vain yhden henkilön innostuminen saa koko yhteisön innostumaan tai pohtimaan kansainvälistä rekrytointia organisaatiossa tarkemmin. Työ vaatii aikaa, ja yritysyhteistyön rakentaminen täytyy nähdä pitkäjänteisenä prosessina, jossa luodaan suhteita ja luottamusta ja edetään pienin askelin yritysten tarpeita ja toiveita kuunnellen. Hyvien kokemusten jako ja etenkin yritysten kuulema hyvä palaute muilta yrityksiltä antaa usein rohkeutta lähteä pilotoimaan yhteistyötä korkeakoulun kanssa, ja hyvin sujunut pilotointi antaa lisää inspiraatiota ja aiheita pidempiaikaiselle yhteistyölle.

Centria Jobi -palvelua on tapaamisissa markkinoitu yrityksille mahdollisuutena etsiä osaavaa työvoimaa korkeakoulusta sekä tilaisuutena saada näkyvyyttä opiskelijoiden keskuudessa. Centria jobin kautta yritykset tavoittavat useamman korkeakoulun ja toisen asteen opiskelijoita, mikä laajentaa yrityksen mahdollisuutta rekrytoida juuri organisaation tarpeisiin sopivaa ja osaavaa työvoimaa. Centria Jobia esitellään tarkemmin tässä raportissa kappaleessa 2.3.2.

2.2.2 Kansainvälisen rekrytointin kehittäminen

Henkilöstöala HELA ry:n toimitusjohtaja Merru Tuulianan (Henkilöstöala 2023) mukaan suomalaiset yritykset rekrytoivat ulkomaista työvoimaa vain todelliseen tarpeeseen silloin, kun Suomesta ei löydy ammattitaitoista työvoimaa. Useissa yrityksissä ei vielä löydy valmiutta ja uskallusta rekrytoida ulkomaalaistaustaisia osaajia. Usein ongelmana on yritysten kielivalmius, vaikka yritys saisikin hyötyä monikielisyydestä ja -kulttuurisuudesta.

Export Expert -hankkeessa saadut kokemukset tukevat ajatusta, että kun vieraskielisiä on saatu osaksi työyhteisöä, on heidän rekrytoimisensa jatkossa helpompaa. Kansainvälisen osaajan rekrytoiminen mahdollistaa suuremman hakemäärän saamisen avoimena olevaan työpaikkaan työhön sopivilta hakijoilta. (Henkilöstöala 2023)

Kun yritykset rekrytoivat ulkomaalaisia osaajia, tulee yrityksessä olla osaamista lainsäädännöstä ja käytänteistä, jotta rekrytoiminen olisi mahdollista. Rekrytointien prosessit ovat kestoiltaan melko pitkiä, kun työntekijä tulee kolmansista maista, joka johtuu saatavuusharkinnasta ja oleskelulupien saamisesta. Saatavuusharkinnalla tarkoitetaan Henkilöstöala HELA ry:n mukaan "käytäntöä, jossa kolmansista maista tulevien henkilöiden osalta selvitetään, onko Suomessa jo saatavilla sopivaa työvoimaa kyseiseen tehtävään". Myös Suomen lainsäädännössä mainitut tulorajat hankaloittavat suorittavan työn tekijöiden perheiden yhdistämistä, mikä vaikuttaa työskentelyaikaan Suomessa. Työntekijöiden puolisoiden työnsaantimahdollisuuksista tulisi myös huolehtia, jotta työntekijät jäisivät pysyvästi työntekoalueelle tai edes Suomeen. (Henkilöstöala 2023)

Export Expert -hankkeesta saatujen kokemusten perusteella voidaan katsoa, että kansainvälisen osaajan rekrytoiminen on usein asennekysymys. Organisaation kieli voi olla englanti, mutta paikallisesti organisaatiossa puhutaan vain suomea. Asenteet kansainvälisen osaajan rekrytoinnille ovat skeptiset, eikä organisaation usein koeta olevan valmis kansainvälisen osaajan palkkaamiselle. Olemme tässä hankkeessa pyrkinneet muuttamaan yritysten mielikuvaa kansainvälisten osaajien rekrytointista muun muassa jakamalla hyviä kokemuksia eri tavoin: hyödyntämällä sosiaalista mediaa, tekemällä onnistuneista kokemuksista konkreettisia mm. videoiden avulla ja jakamalla kokemuksia yritysten keskuudessa yritystapaamisilla.

Hankkeen tandemharjoittelukonsepti on helpottanut organisaatioiden asenteiden ja mielikuvien kääntämistä positiiviseksi, sillä tandemharjoitteluparin käyttö on ollut mahdollisuus ja tilaisuus organisaatiolle harjoitella kansainvälisen osaajan kanssa työskentelyä. Usein tandemparin saaminen harjoitteluun organisaatioon on vaatinut vain yhden henkilön, joka on innostunut tandemharjoittelun mahdollisuudesta ja tämän jälkeen saanut muun organisaation mukaan ajatukseen. Tandemharjoittelu on kuitenkin pitänyt myydä organisaatiolle konkreettisen ehdotuksen kanssa, jolloin organisaatio on kokenut kansainvälisen rekrytoinnin helposti toteutettavaksi. Centria-ammattikorkeakoulu on antanut vahvan tuen myös tandemharjoitteluprosessissa, kun se on hoitanut organisaation puolesta rekrytointiprosessin harjoitteluilmoituksen laatimisesta, haastatteluihin ja edelleen opiskelijaharjoittelijoiden esittelyyn organisaatiolle. Työnantajan tehtäväksi on jäänyt opiskelijaparin valinta sopivista hakijoista ja itse harjoittelun toteuttaminen organisaatiossa.

Kansainvälisen työvoiman rekrytointi on usein organisaatioissa strateginenkin päätös. Kansainvälisyyden ja monimuotoisuuden lisääminen organisaatioissa muokkaa myös yrityskulttuuria. Sanna Kulmalan ja Petra Rosvallin (2022) mukaan "yrityskulttuurin kehittäminen ei ole vain edelläkävijäyritysten etuoikeus, vaan ihan tavallisten työpaikkojen mahdollisuus kehittää kilpailukykyään ja vetovoimaisuuttaan. Kulttuurin johtamiseen panostaminen kannattaa työpaikan ikään, kokoon, toimintaympäristöön tai toimialaan ja nykykulttuuriin katsomatta." Hankkeessa toteutettujen harjoittelujen palautteiden mukaan tandemharjoittelumalli ja kansainvälisen osaajan rekrytoiminen kehittää yrityskulttuuria. Kokemusten mukaan tandemparin ottaminen organisaatioon tekemään harjoittelua on vaatinut organisaatiossa erilaisia valmisteluja, jotta harjoittelu olisi toteutettavissa ilman suurempia haasteita. Organisaatiot, jotka ovat hankkeen aikana rekrytoineet tandemharjoitteluparin, ovat olleet harjoitteluun tyytyväisiä. Harjoittelu on poistanut ennakkoluuloja kansainvälisen osaajan työllistämiseen liittyen. Organisaatio on valmis kansainvälisten osaajien palkkaamiseen, kunhan osaajien perehdytyksen ja organisaatioon integroitumisen eteen tehdään riittävästi huolellista ennakkotyötä ja suunnittelua.

Loistava esimerkki asennemuutoksesta ja onnistuneesta tandemharjoittelusta koettiin Export Expert -hankkeen aikana Bolidenin Kokkola Oy:ssä. Bolidenin henkilöstöhallinto päätti kokeilla tandemharjoittelumallia organisaatiossaan. Tämä ratkaisu osoittautui erittäin onnistuneeksi ja organisaatiolle jäi positiivinen kuva kansainvälisestä rekrytoinnista. Hankkeessa tehtiin tästä onnistuneesta kokemuksesta video ja Bolidenin tarina Export Expert -hankkeen tandemharjoittelumallista löytyy YouTubesta Centria TKI -kanavalta, osoitteesta <https://www.youtube.com/watch?v=P5mOQJITQQw>. Kuva 8 on kuvakaappaus tästä videosta.



Kuva 8. Kuvakaappaus videosta, jossa kerrotaan Bolidenin kokemus Export Expert -hankkeen tandemharjoittelumallista. ([youtube.com/@CentriaRD](https://www.youtube.com/@CentriaRD) 2023)

Export Expert -hankkeen lopussa päädyttiin toteuttamaan alueen yrityksille ja toimijoille Yrityksille osaajia -seminaari. Seminaarin mainos on kuvattuna kuvassa 9. Seminaari pidettiin Centria-ammattikorkeakoululla 12.10.2023. Seminaariin osallistui yli sata osallistujaa, suurin osa eri yritysten edustajia. Tapahtumassa keynote-puhujana toimi aluekehityksen asiantuntija Timo Aro, jonka jälkeen kokemuksia kansainvälisestä rekrytoinnista jaettiin Umicore'n Lea Pellisen puheenvuorossa. Seminaarissa ensiesityksensä sai myös yllä mainittu Kansainvälinen rekrytointi tandemmallilla, case Boliden -video. Tukea kansainvälisiin rekrytointeihin toi Keski-Pohjanmaan TE-toimiston yrityspalveluiden palvelujohtaja Perttu Kellomäki, joka kertoi seminaariosallistujille julkisista palveluista kansainvälisen rekrytoinnin tukena. Seminaarin päätti paneelikeskustelu, jossa pohdittiin sitä, miten varmistamme yritysten ja alueemme veto- ja pitovoiman. Panelisteina

toimivat Pohjanmaan kauppakamarin toimitusjohtaja Paula Erkkilä, Centria-ammattikorkeakoulun kansainvälisten asioiden johtaja Francesca Cucinotta, Kokkolan kaupungin kehitysjohtaja Jonne Sandberg, Umicore Finlandin henkilöstöpäällikkö Lea Pellinen sekä UPM:n Pietarsaaren tehtaan henkilöstöpäällikkö Soja Forslund.

CONNECTING TALENT WITH OPPORTUNITIES – YRITYKSILLE OSAAJIA

Seminaari torstaina 12.10. klo 8.30–11.00
Centria-ammattikorkeakoulu, Talonpojankatu 2, Kokkola

Ohjelma

Tapahtuma alkaa aamiaistarjoilulla klo 8.00.
Ohjelma alkaa klo 8.30.

- Keynote: Aluekehityksen asiantuntija **Timo Aro**
- Rohkeutta rekrytointeihin, **Lea Pellinen**, Umicore
- Kansainvälinen rekrytointi, case Boliden
- Julkiset palvelut kansainvälisen rekrytoinnin tukena, **Perthu Kellomäki**, TE-toimisto
- Paneelikeskustelu: Miten varmistamme yritysten ja alueemme veto- ja pitovoiman?
 - **Paula Erkkilä**, Pohjanmaan kauppakamari
 - **Francesca Cucinotta**, Centria
 - **Jonne Sandberg**, Kokkolan kaupunki
 - **Lea Pellinen**, Umicore Finland &
 - **Soja Forslund**, UPM

Ilmoittaudu mukaan 4.10. mennessä!

 centria.fi/yrityksilleosaajia

Tapahtuman järjestävät yhteistyössä Centria-ammattikorkeakoulun Export Expert -hanke, Viespo, Concordia, Kokkolan kaupunki, Pohjanmaan kauppakamari, Kokkola Industrial Park, Alhainen Industrial Park ja Kosek.



Kuva 9. Connecting Talent With Opportunities – Yrityksille osaajia -tapahtuman mainos.

Seminaarin osallistujien palaute oli todella hyvää ja osallistujat olivat erittäin tyytyväisiä siihen, että tällainen ajan-kohtaisseminaari järjestettiin Centriassa. Moni osallistujayritys esitti seminaarin jälkeen kiinnostusta tandemharjoittelumallin kokeilemiseen. Yrityksille osaajia -seminaarin perään Centria-ammattikorkeakoululla järjestettiin jo aiemmin mainittu RAP – Recruiting Active People -rekrytointitapahtuma Centrian opiskelijoille. Yrityksille osaajia -seminaarin tunnelmia on nähtävissä kuvissa 10–12.



Kuva 10. Yrityksille osaajia -seminaarin keynote-puhuja Timo Aro lavalla. (Centria-ammattikorkeakoulu 2023)



Kuva 11. Yrityksille osaajia -seminaarin paneelikeskustelussa pohdittiin, miten varmistamme yritysten ja alueemme veto- ja pitovoiman. (Centria-ammattikorkeakoulu 2023)



Kuva 12. Yrityksille osaajia -seminaarin osallistujia verkostoitumassa tauon aikana. (Centria-ammattikorkeakoulu 2023)

2.3 TANDEMHARJOITTELU

Centrian kaikilla koulutusaloilla ja kaikissa tutkinnoissa opiskelijoiden tulee suorittaa harjoittelu osana ammattikorkeakouluopintojaan. Harjoittelun tavoitteena on antaa opiskelijalle mahdollisuus soveltaa opittuja tietoja käytännössä alalla toimivissa yrityksissä ja organisaatioissa. Harjoittelun tehtävänä on myös antaa opiskelijalle valmiuksia itsenäiseen työskentelyyn, syventää hänen taitojaan, valmentaa työelämään ja tukea opiskelua käytännön työkokemuksella. Harjoittelu suoritetaan opiskelijan koulutusalaan liittyvässä työympäristössä ja sen laajuus on koulutuksesta riippuen 30–85 opintopistettä. (Centria-ammattikorkeakoulu)

Export Expert -hankkeessa on ollut käytössä tandemharjoittelumalli, joka tarkoittaa sitä, että kaksi opiskelijaa, suomenkielinen ja kansainvälinen osaaja, ovat muodostaneet tandemparin, joka on yhdessä lähtenyt harjoitteluun samaan yritykseen. Yrityksellä on ollut mahdollisuus saada kaksi opiskelijaa harjoittelemaan työelämätaitoja käytännössä joko samalla tai eri alalla organisaatiossa. Tavoitteena tämän mallin käytössä on, että yritykselle voidaan osoittaa kansainvälisen opiskelijan osaamispotentiali ja opiskelija näkee omat mahdollisuutensa suomalaisessa työelämässä.

Kansainvälinen opiskelija saa suomenkieliseltä opiskelijalta apua ja tukea harjoittelussa ilmenneisiin kysymyksiin, haasteisiin ja mahdollisiin ongelmatilanteisiin. Tandemmalli tarjoaa kansainväliselle opiskelijalle mahdollisuuden suomalaisen yhteiskuntaan ja työelämään perehtymiseen sekä yritysten erilaisiin urapolkuihin tutustumiseen. Tandemharjoittelumalli myös kasvattaa kansainvälisten opiskelijoiden ymmärrystä verkostojen luomisen tärkeydestä työllistymiselle. Suomenkielinen opiskelija pääsee vastaavasti kasvattamaan kansainvälisyyttään toimimalla toisesta maasta tulevan opiskelijan kanssa. Suomenkieliselle opiskelijalle tällainen harjoittelumalli madaltaa mahdollisia ennakkokäsityksiä monimuotoisesta työympäristöstä. Molempien opiskelijoiden kohdalla tandemharjoittelumalli kasvattaa tulevaisuuden verkostoja ja tuo uudenlaista monimuotoista näkökulmaa.

Usein kansainväliset opiskelijat keskittyvät opinnoissaan korkeiden arvosanojen hankkimiseen ja opintojen suorittamiseen. Centria-ammattikorkeakoulun kokemuksen mukaan kansainvälisten opiskelijoiden on hankala saada oman koulutusalan mukaisia harjoittelupaikkoja. Organisaation kannalta tandemharjoittelumalli madaltaa yrityksen kynnystä ottaa kansainvälinen harjoittelija yritykseen, kun kansainvälisen opiskelijan parina toimii suomea osaava toinen opiskelija, jolla on usein jo aiempaa kokemusta työelämästä ja suomalaisen työelämän erityispiireistä. Samaan aikaan yrityksen henkilöstö saa harjoitusta monikulttuurisuuden kohtaamisesta, mikäli organisaation palveluksessa ei ole vielä aiemmin ollut kansainvälisiä osaajia.

Tandemharjoittelumalli antaa kansainväliselle osajalle hänelle erittäin tärkeää työkokemusta suomalaisesta organisaatiosta. Mikäli kansainvälisellä osajalla ei ole kokemusta työskentelystä suomalaisessa työelämässä, on hänen todella hankala saada oman alan töitä alueelta Centria-ammattikorkeakoulusta valmistumisensa jälkeen. Tällainen harjoittelumalli on oiva tapa edistää kansainvälisten osajien juurtumista alueelle, sillä harjoittelun avulla kansainvälinen opiskelija saa työkokemusta omalta alaltaan ja kasvattaa verkostojaan, jotka ovat edesauttamassa opiskelijan työllistymistä tulevaisuudessa. Parhaimpia kokemuksia on tapaus, jossa kansainvälinen opiskelija työllistyi Export Expert -hankkeen tarjoaman tandemharjoittelun kautta jo opintojensa aikana alueen yritykseen ja saa jatkaa työpajassa opintojensa aikana sekä niiden päätyttyä.

Tässä luvussa avataan tandemharjoittelumallin käytännön toteutusta sisältäen työtehtävän määrittelyn, hakuprosessin sekä harjoittelun suunnittelun.

2.3.1 Työtehtävän määrittely

Export Expert -hankkeessa on pyritty tarjoamaan monipuolisia työharjoittelumahdollisuuksia opiskelijoille. Harjoittelujen tavoitteena on ollut perehdyttää työharjoittelijat erilaisiin tehtäviin, antamaan työelämävalmiuksia ja mahdollisuuksia kehittymiseen rajatun työtehtävän kautta niissä organisaatioissa, jotka ovat tarjonneet harjoittelupaikkoja.

Työharjoittelijan tarve perustuu yrityksen tarpeeseen ja tietyn tehtävän tai tehtävien hoitamiseen. Harjoittelijan tehtävänkuvaus tulee aina miettiä etukäteen. Harjoittelun tehtävien määrittelyyn tulee käyttää oikeasti aikaa, sillä se helpottaa itse harjoittelun toteutusta ja opiskelijan ohjaamiseen käytettävää aikaa. Lisäksi siitä on hyötyä mm. silloin, kun harjoittelupaikan harjoitteluilmoitusta laaditaan. Harjoittelun tehtävät tulee määrittellä mahdollisimman tarkasti, jolloin voidaan rajata, mitä tehtäviä harjoittelijan halutaan tekevän, millä keinoilla ja millä resursseilla. Lisäksi harjoittelutehtävissä tulee kiinnittää huomiota siihen, ovatko harjoittelun tehtävät organisaation normaalia toimintaa vai projektiluontoinen työ.

Kun harjoittelun tehtävät ovat tiedossa, on aloitettava varsinainen tehtävien määrittely. Tällöin määritellään, millaista tekemistä tehtävät sisältävät ja millaista osaamista tehtävien suorittamiseen vaaditaan. Lisäksi tulee pystyä määrittelemään, millaista osaamista harjoittelun tekijältä vaaditaan ja onko harjoittelijalla oltava kaikki osaaminen valmiiksi vai onko mahdollista ja jopa tarpeellista oppia tiettyjä asioita harjoittelun aikana.

Työharjoittelupaikasta on hyvä laatia harjoittelupaikkailmoitus, josta ilmenee työpaikkailmoituksen kaltaisesti harjoittelun tarjoavan yrityksen nimi, työtehtävät, harjoittelun kesto, päivittäinen työaika tai osa-aikaisuus, voiko tehtävät tehdä kokonaan tai edes osin etänä ja se, mitä työharjoittelijalta odotetaan. Ilmoituksessa tulee myös kertoa, onko harjoittelu palkallista vai palkatonta sekä mitä muita etuja harjoittelussa on.

Huomioitavaa Export Expert -hankkeen harjoittelujen toteuttamisen kannalta on ollut se, että ala- ja aluekohtaisesti harjoittelupaikkoja on ollut tarjolla, mutta harjoittelijoita niihin on ollut erittäin hankala saada ilman, että harjoittelusta maksetaan korvausta. Opiskelijoiden tulee maksaa oma elämisensä opintojen aikana, jolloin opiskelijoiden on pakko tehdä töitä opintojen ohella. Mikäli harjoitteluista olisi tarjolla kompensatio, olisi harjoitteluihin hakevien opiskelijoiden määrä suurempi etenkin suomalaisten opiskelijoiden osalta. Työharjoittelu tulisi yrityksessä nähdä tämän vuoksi potentiaalisena investointina, jolloin yritys saisi useita hakijoita harjoittelupaikkoihin, positiivista näkyvyyttä ja mielikuvan opiskelijoiden keskuudessa. Opiskelijat ovat tulevaisuuden osaajia.

Export Expert -hankkeessa harjoittelijoita valittaessa on käytetty hieman toisenlaista näkökulmaa, sillä opiskelijoita valittaessa yrityksiin on rajattu ja hahmotettu opiskelijoiden osaamiskarttaa yrityksen toiveisiin ja tarpeisiin peilaten. Tällöin harjoittelijavalintaa on lähdetty tekemään yrityksen kannalta katsoen, etsien yritykselle sopivaa osaaajaa. Jos osaaajia ei ole hankkeessa mukana olevien opiskelijoiden joukosta löytynyt, on lähdetty rekrytoimaan yritykselle harjoittelijaa, jolla olisi olemassa niitä ominaisuuksia ja osaamista, joita organisaatio hakee.

Centria-ammattikorkeakoulun opiskelijan harjoitteluohjeissa ohjeistetaan opiskelijaa miettimään, millaiset harjoittelu-tehtävät auttavat häntä ammatillisesti eteenpäin, tukevat hänen urasuunnitelmiaan ja mistä asioista opiskelija haluaa oppia lisää. Opiskelijan odotukset harjoittelusta ovat seikka, joka määrittää työharjoittelua. Mikäli opiskelijan ja yrityk-sen odotukset eivät kohtaa, ei työharjoittelusta saada onnistunutta ilman suurta työmäärää.

Harjoittelijan tehtävien lisäksi harjoittelulle tulee määritellä resurssit eli mitä tehtävien tekemiseen ja harjoittelun onnis-tumiseen tarvitaan. Harjoittelulle tarvitaan ohjaaja ja valvoja. Nämä tulee määritellä sekä organisaation että oppilai-toksen näkökulmasta. Centria-ammattikorkeakoululla harjoittelijalle on määrätty harjoittelijan ohjaaja, joka yleensä on opiskelijan tutoropettaja. Export Expert -hankkeessa harjoittelijoille määriteltiin lisäksi mentori, joka toimii opiskeli-joiden tukena koko harjoittelun ajan. Tandemharjoittelun etuna on ollut se, että harjoittelijat toimivat toistensa tukena, jonka lisäksi harjoittelujen ohjaajat sekä mentori ovat toimineet opiskelijoiden tukena. Opiskelijat ovat saaneet tukea siis moninkertaisesti normaaliin harjoitteluun verrattuna.

Yrityksestä harjoittelulle tarvitaan koordinoija ja ohjaaja, joka voi olla sama henkilö tai kaksi eri henkilöä. Yleensä har-joitte-lun koordinoija toimii yhteyshenkilönä oppilaitoksen kanssa, mutta ohjaajana voi toimia esimerkiksi lähiesihen-kilö tai lähin työkaveri. Työharjoittelijalle tai tandemharjoittelussa työharjoittelijoille on pystyttävä lisäksi tarjoamaan tarvittavat resurssit, työkalut, laitteet ja ohjelmistot sekä kaikki se, mitä tehtävien suorittamiseen tarvitaan. Näistä vastuussa on yritys.

Opintoihin pakollisena kuuluvan harjoittelun määrittelyyn vaikuttaa myös Centria-ammattikorkeakoulun harjoittelulle annetut vaatimukset. Opiskelijoiden harjoitteluun käytetty aika määrittelee sen, montako opintopistettä harjoittelusta saa. Jokaiseen koulutusohjelmaan on määritetty pakollisten harjoittelujaksojen määrä ja niiden opintopistemäärä. Harjoittelusta saatavat opintopisteet määräytyvät työtuntien mukaan niin, että 27 tuntia opiskelijan harjoittelua vas-taa yhden opintopisteen kokonaisuutta.

Harjoittelun resurssien lisäksi tulee suunnitella harjoittelun aikataulu. Yleisimmin tärkeimpiä asioita aikataulussa ovat harjoittelun ajankohta, kesto ja harjoitteluun käytettävä kokonaistuntimäärä. Ajankohtaan vaikuttaa vahvasti yrityk-sen yleinen toiminta ja sesonkiluontoisuus. Usein kesällä yrityksiin ei oteta kesätyöntekijöiden lisäksi harjoittelijoita, sillä kesälomakausi vaikuttaa myös ohjaajien määrään. Harjoittelun kesto ja kokonaistuntimäärä kulkevat usein käsi kädessä, mutta Export Expert -hankkeessa on toteutettu useita osa-aikaisia harjoitteluita, mikä mahdollistaa harjoitte-lun opintojen ohessa, pidempiaikaisen harjoitteluajan sekä sellaisten harjoittelutehtävien tekemisen, joita ei ole tarjolla täysipäiväiseen harjoitteluun. Osa-aikainen harjoittelu on mahdollista toteuttaa myös iltaisin tai viikonloppuisin.

Tärkeintä harjoittelua määritettäessä on huomioida, että kyseessä on työharjoittelu, jota suorittaa alan tutkintoa tekevä opiskelija eli työharjoittelija. Harjoittelija ei ole alan ammattilainen, vaan hänellä on asiasta mahdollisesti tietoa teoriasolla, mutta käytännön työkokemusta opiskelijalla ei välttämättä ole ollenkaan. Opiskelijalla ei välttämättä ole myöskään tietotaitoja yleisistä työtavoista tai yrityksen sisäisistä käytänteistä, joihin opiskelija tulee harjoittelussaan perehdyttää. Osalle opiskelijoita harjoittelu on ensimmäinen kokemus työelämästä. Opiskelija tulee yritykseen oppi-maan. Opiskelijalle tulee harjoittelijana kaiken tämän vuoksi laskea tehtävien tekemiseen huomattavasti enemmän työtunteja kuin uudelle työntekijälle.

2.3.2 Hakuprosessi

Export Expert -hankkeen keskiössä on ollut tandemharjoittelun rekrytointi. Tässä luvussa kiteytetään hankkeessa to-teutetun rekrytointiprosessin vaiheet.

1. Yrityskontaktit ja vierailut
2. Työharjoittelupaikkailmoituksen laatiminen
3. Rekrytointiprosessin vaiheet
4. Tandemharjoittelun aloitus
5. Tandemharjoittelun päätös

2.3.2.1 Yrityskontaktit ja vierailut

Tandemharjoittelu lähtee liikkeelle siitä, että Centria-ammattikorkeakoululta otetaan yhteyttä yritykseen tai yritys ottaa yhteyttä Centriaan. Yrityksen kanssa sovitaan tapaaminen, jolloin yritys pitää esittelyn omasta toiminnastaan ja Centrian henkilö pitää esittelyn työelämä- ja urapalveluista sekä hankkeen toimintaideasta ja tandemmallista. Useimmiten tapaamisessa on tehty tutustumiskierros yrityksen työ- ja toimitiloihin, jotka antavat centralaisille hyvää kuvaa siitä, millaista työntekeä on ja millaista henkilöstöä yrityksessä on töissä. Vierailun keskiössä ovat keskustelut työvoimantarpeista ja siitä, miten opiskelijajhteistyötä voidaan rakentaa niin, että Centrian opiskelijat saavat työharjoittelumahdollisuuksia ja yritys taas saa osaavaa työvoimaa.

Yritysvierailujen aikana on keskusteltu yksityiskohtaisesti työharjoitteluiden ja tandemharjoittelumallin käytännön toteutuksesta. Lisäksi on kartoitettu, minkälaista työvoimaa ja osaamista yritys tarvitsee. Joskus yritys on jäänyt "kypsyttämään" tandemharjoittelumallia, joten näissä tapauksissa on sovittu seurantatapaamisesta noin kuukauden päähän. Näiden seurantatapaamisten tavoitteena on ollut käydä läpi tandemharjoittelun idea uudelleen sekä pohtia ratkaisuja, miten yritys voisi toteuttaa ko. harjoittelun.

2.3.2.2 Työharjoittelupaikkailmoituksen laatiminen

Jos yritys päättää lähteä kokeilemaan tandemharjoittelua, laaditaan yrityksen antamien tietojen pohjalta työpaikkailmoitus ja tiedotetaan avoimesta harjoittelupaikasta opiskelijoille. Centria hyväksyttää laaditun työpaikkailmoituksen yrityksessä ja kun tämä on valmis, julkaistaan ilmoitus useissa Centrian eri viestintäkanavissa. Hankkeen aikana käytettyjä viestintäkanavia ovat olleet Tuudo, Centria Jobi, kohdennettu sähköpostimarkkinointi tietyille opiskelijaryhmille, Instagram sekä vierailut opiskelijaryhmissä. Työpaikkailmoituksessa on ollut Export Expert -hankkeen projektipäällikön yhteystiedot, johon opiskelijat ovat lähettäneet ansioluettelonsa ja avoimen motivaatiokirjeen, jossa he kertovat, miksi haluavat hakea kyseistä harjoittelupaikkaan.

Tuudo on monipuolinen opiskelijasovellus, jossa julkaistaan opiskelijoita koskevia tiedotteita, vinkkejä ja uutisia. Sovelluksesta löytyvät myös esimerkiksi opiskelijoiden lukkarit, joten sovellus on monella opiskelijalla päivittäisessä käytössä. Tuudo on Centria-ammattikorkeakoulun opiskelijatiedotuksen pääkanava. Centria Jobi on puolestaan opiskelijoiden ja työelämän kohtauspaikka, jossa työnantajat voivat ilmoittaa opiskelijoille avoimista työpaikoista, harjoittelupaikoista, opinnäytetyön aiheista, projektitoista ja tapahtumista. Opiskelijat voivat luoda oman profiilinsa Centria Jobiin opintojen alussa ja palvelua voi käyttää myös opintojen päättymisen jälkeen. Opiskelija voi lisätä profiiliinsa portfolion, linkin LinkedIn-profiiliinsa, kuvia sekä halutessaan myös lyhyen esittelyvideon. Työnantajat voivat puolestaan julkaista Centria Jobissa opiskelijoille suunnattuja työpaikkoja maksuttomasti, tarkastella tulleita hakemuksia ja ottaa yhteyttä potentiaalsiin kandidaateihin helposti chatin avulla. Työnantajat voivat myös hakea tarpeeseensa sopivia toimintoja palvelussa.

2.3.2.3 Rekrytointiprosessin vaiheet

Centria-ammattikorkeakoulu on hoitanut Export Expert -hankkeessa koko rekrytointiprosessin yrityksen puolesta. Centralaiset ovat käyneet läpi kaikkien opiskelijoiden ansioluettelot ja motivaatiokirjeet sekä antaneet niistä palautetta ennen niiden toimittamista haastattelukierroksen jälkeen yritykseen tutustuttavaksi. Kun hakijoita on riittävästi, centralaiset ovat sopineet haastattelut jokaisen hakijan kanssa. Riippuen hakijamäärästä haastattelut on toteutettu joko yksilö- tai ryhmähaastatteluna kasvokkain tai online-haastatteluin. Haastattelukierroksen jälkeen on poimittu hakijoiden joukosta parhaiten yrityksen tarpeisiin soveltuvat opiskelijat, joista yritys itse valitsee harjoittelijat. Centrialaiset ovat kirjoittaneet lyhyen yhteenvedon hakijoista, johon on kiteytetty päätöksen kannalta oleellisia asioita, kuten koulutusala, kansallisuus, kokemus ja osaaminen, harrastuneisuus, tulevaisuuden suunnitelmat sekä tieto siitä, missä vaiheessa opinnot ovat.

2.3.2.4 Tandemharjoittelun aloitus

Kun yritys on käynyt läpi kaikki hakijat ja tehnyt päätöksen harjoitteluparista, Centria ilmoittaa yrityksen päätöksen kaikille hakijoille. Valinnan jälkeen harjoittelulle on asetettu aloitustapaaminen, jossa käydään läpi yrityksen asettamat tehtävät opiskelijoille, viralliset harjoittelusopimukset, seurantatapaamisten ajankohdat sekä muut asiat, jotka ovat harjoittelun etenemisen kannalta merkittäviä. Harjoittelun pituudesta riippuen harjoittelulle on asetettu joko yksi tai kaksi välitapaamista ja harjoittelun lopputapaamisen. Näiden tapaamisten ideana on ollut tukea ja seurata harjoittelun

etenemistä ja tavoitteita. Seurantatapaamisten lisäksi tandemharjoittelua on tuettu tarjoamalla mentorointia koko harjoittelujakson ajan. Mentori tukee sekä harjoittelijoita että yrityksiä kaikenlaisissa kysymyksissä ja tilanteissa. Mentori seuraa harjoittelulle asetettujen tavoitteiden edistymistä.

2.3.2.5 Tandemharjoittelun päätös

Tandemharjoittelun lopuksi on pidetty yhteinen päätöstapaaminen, jossa ovat mukana hankkeen projektipäällikkö, uraohjaaja, mentori, tandempari sekä yrityksen puolesta harjoittelusta vastaava(t) ohjaajat sekä HR-henkilöstöä. Tässä tapaamisessa on käyty läpi mm. seuraavat asiat: työtehtävät, tärkeimmät oppimiskohteet, vuorovaikutus muun työyhteisön kanssa, kommunikointi englannin ja suomen kielellä, opiskelijoiden mahdollisuudet jatkaa yrityksessä töissä tai harjoittelussa. Usein tässä vaiheessa on myös tiedusteltu yrityksen kiinnostusta ottaa toinen tandempari harjoitteluun. Lisäksi, mikäli yritys on halunnut, on otettu kuvia ja/tai videota tandemharjoittelumallin markkinointiin sekä myönteisen yrityskuvan rakentamiseksi ulkoisessa viestinnässä.

Edellä kuvattu rekrytointiprosessi on hyvin perusteellinen ja vaatii paljon resursseja korkeakoululta. Itsessään tandemharjoittelun hakuprosessi vaatii paljon korkeakoulun sisäistä markkinointia, jotta tieto harjoittelupaikasta saadaan opiskelijoille. Siksi kaikkien opiskelijoille tärkeiden eri viestintäkanavien hyödyntäminen on tärkeää. Toisinaan on kohdattu tilanteita, joissa tandemharjoittelupaikan täyttäminen on vaatinut "head hunting" -taitoja: harjoitteluun on jouduttu etsimällä etsimään sopivaa tai sopivia harjoittelijoita esimerkiksi keskustelemalla kyseisen koulutusalan opettajien kanssa sopivista opiskelijoista, joita voisi kysyä harjoitteluun mukaan.

Tandemharjoittelun rekrytointiprosessia toteutettaessa on huomattu, että parhaan lopputuloksen saamiseksi on erittäin tärkeää huomioida kaikki yrityskäynnillä saatu tieto mm. yrityskulttuurista, yrityksen tarpeista ja toiveista sekä toimintatavoista. Nämä tiedot ovat ratkaisevia sen suhteen, että valitut opiskelijat sopivat yritykseen parhaalla mahdollisella tavalla. Kun nämä tekijät on otettu huomioon, pystytään yritykselle esittämään potentiaalisimmat ja soveltuvimmat harjoittelukandidaatit. Yritys tekee lopulta valintapäätöksen. Tandemharjoittelu on suunniteltu yrityksille mahdollisimman helpoksi tavaksi rekrytoida kansainvälisiä osaajia. Yrityksiltä on saatu tandemharjoittelusta paljon hyvää palautetta ja se on todettu myös käytännössä toimivaksi kokonaisuudeksi.

2.3.3 Harjoittelun suunnittelu

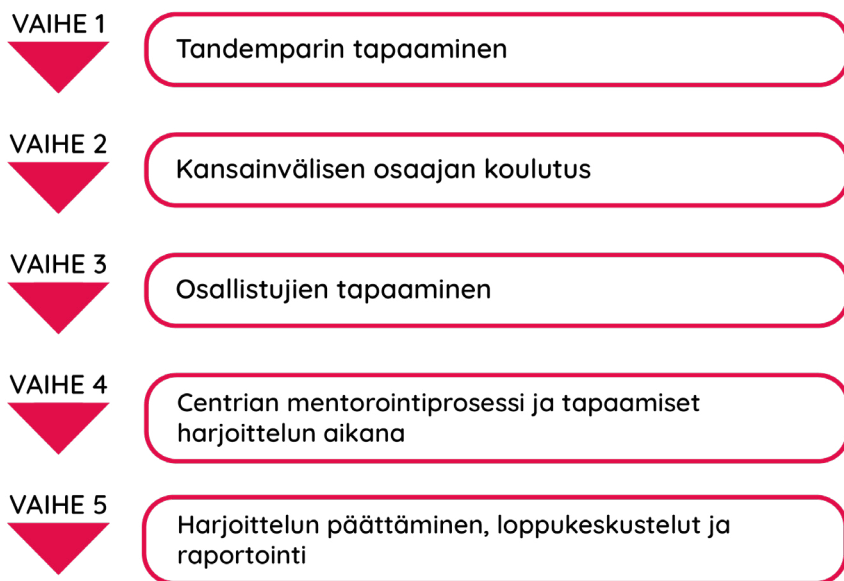
Export Expert -hankkeessa käytössä ollut tandemharjoittelumalli vaatii hieman enemmän suunnittelua kuin tavallinen suomalaistaustaisen opiskelijan harjoittelu. Tandemharjoittelumallissa suomalainen korkeakouluopiskelija ja kansainvälinen korkeakouluopiskelija lähtevät työparina harjoitteluun. Ajatuksena tässä on alkuperäisesti ollut, että suomalainen opiskelija toimii kansainvälisen opiskelijan tukena, jolloin hän pystyy tulkkamaan eri kulttuurien toimintatapojen eroja, vastaamaan kansainvälistä opiskelijaa askarruttaviin kysymyksiin sekä toimimaan linkkinä yrityksen ja kansainvälisen opiskelijan välillä.

Suomalaiselle opiskelijalle tandemharjoittelumalli tarjoaa mahdollisuuden tutustua, ohjata ja auttaa kansainvälistä opiskelijaa. Tämä madaltaa myös suomalaisen opiskelijan mahdollisia ennakkokäsityksiä monimuotoisesta työympäristöstä. Sama pätee myös harjoittelijat vastaanottavaan organisaatioon. Suomalaiset opiskelijat saavat vain vähän kokemusta kansainvälisistä opiskelijoista ammattikorkeakouluopintojen aikana, sillä kansainväliset opiskelijat opiskelevat englanninkielisissä ryhmissä omassa koulutusohjelmassaan, suomalaisten opiskellessa omalla kielellään omassa koulutusohjelmassaan. Vaikka kansainvälisyyteen kannustetaan opintojen aikana, vain harvat suomalaiset opiskelijat käyttävät tätä mahdollisuutta hyväkseen. Tandemharjoittelumalli mahdollistaa suomalaisen opiskelijan kansainvälisen kokemuksen sekä antaa mahdollisuuden kehittää omaa englannin kielen taitoaan kansainvälisen opiskelijan kanssa. Kansainväliselle opiskelijalle harjoittelumallissa mahdollistuu suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään perehtyminen sekä tutustuminen yritysten erilaisiin urapolkuihin. Harjoittelussa hankkeen tavoitteena on ollut tuoda esiin myös kansainvälisen osaajan osaamispotentiaali yritykselle, kun opiskelija samalla hahmottaa omat mahdollisuutensa suomalaisessa työelämässä.

Ennen harjoitteluun lähtöä sekä kansainvälisen että suomalaisen opiskelijan kanssa on käyty mentorointikeskustelu hankkeessa työskennelleiden asiantuntijoiden kanssa. Suomalaisen opiskelijan kanssa on usein keskusteltu siitä, miten tandemharjoittelumalli eroaa tavallisesta harjoittelusta, millaista tukea suomalaiselta opiskelijalta odotetaan kansainvälisen opiskelijan tueksi harjoittelussa sekä kuinka mentori toimii opiskelijoiden tukena koko harjoitteluprosessin ajan. Yhteisessä harjoittelun aloituspalaverissa on käyty opiskelijoiden, harjoitteluyrityksen ja Centria-ammattikorkeakoulun kanssa keskustelu, jossa on käyty läpi tandemharjoittelun tavoitteet ja sisältö joskus erittäin tarkasti. Tandempari

on myös tavattu useaan otteeseen harjoittelun aikana, jolloin paikalla ovat olleet opiskelijoiden lisäksi Centria-amattikorkeakoulun edustajat ja harjoitteluyrityksen edustajat. Näiden tapaamisten lisäksi Centria on tarjonnut sekä opiskelijoille että harjoitteluyritykselle tukea harjoittelun aikana.

Harjoitteluihin on liittynyt niiden aikana vähintään kolme keskustelua: aloituskeskustelu, harjoittelukeskustelu ja loppukeskustelu. Pidemmissä harjoitteluissa keskusteluja on voitu käydä useampiakin. Näin harjoittelua ja sovittujen asioiden etenemistä on voitu seurata aina loppukeskusteluun ja raportointiin saakka. Loppukeskustelussa opiskelijat ovat voineet antaa palautetta yritykselle ja yritys vastavuoroisesti opiskelijoille. Näihin keskusteluihin on myös Centrian edustaja osallistunut ja kerännyt tietoa tandemharjoittelumallin kehittämistä varten. Tandemharjoittelun vaiheet on kuvattu alla olevassa kuviossa (Kuvio 1). Tällainen malli ei ole käytössä liiketalouden ja tekniikan tavallisissa harjoitteluissa, joten mallin katsotaan luovan jotain uutta.



Kuvio 1. Tandemharjoittelun vaiheet.

3 HANKKEEN TULOKSET

Hankkeen päätavoitteena oli luoda malli kansainvälisten osaajien työllistymiseksi Keski-Pohjanmaan pk-yrityksiin. Hankehakemukseen kirjattiin hakemusvaiheessa seuraavanlaiset tulokset:

1. Alueen osaamistaso nousee. Kansainväliset osaajat juurtuvat ja työllistyvät alueelle. Kansainvälisten osaajien osaaminen voidaan hyödyntää täysimääräisesti ja luoda valtakunnallisia käytänteitä.
2. Kansainväliset osaajat työllistyvät alueen pk-yritysten palvelukseen. Kansainvälisten osaajien uraohjaus perustuu alueen yritysten tarpeisiin, harjoittelujaksot tukevat opintojen työllistävyyttä ja parityöskentely valmentaa suomalaisen työelämään.
3. Yritysten kansainvälisten osaajien rekrytointiosaaminen ja monimuotoisuuden huomioiminen työelämässä kasvaa. Alueen elinkeinoelämä vahvistuu tukemaan työperäistä maahanmuuttoa.

Mallin luomisessa onnistuttiin hyvin ja kehittämämme konsepti on saanut hyvää palautetta niin yrityskentältä kuin opiskelijoilta. Export Expert -hanke on tuottanut Centria-ammattikorkeakoulun strategiaa vastaavaa toimintaa ja lisännyt Centrian tunnettua strategisten kumppaneiden eli alueen yritysten keskuudessa. Olemme tehneet hankkeessa merkittävää aluekehitystyötä, jossa olemme olleet osaltamme mukana varmistamassa organisaatioiden kansainvälisen rekrytointiosaamista ja kehittämistä. Centrian strategian mukaisesti olemme tässä hankkeessa olleet rikastuttamassa alueen työelämää ja toimintaa. Olemme myös Centrian strategian mukaisesti lisänneet opiskelijoidemme kansainvälisyysosaamista, vahvistaneet kansainvälisten opiskelijoiden integroitumista suomalaiseen työelämään ja yhteiskuntaan ja lisänneet kansainvälisille opiskelijoille suomen kielen opintoja.

Hankkeen toteutusaikana alueellinen työllisyystilanne ja sen näkymät ovat muuttuneet merkittävästi. Alueelle on hankkeen aikana tehty merkittäviä investointeja, varsinkin teollisuudessa. Myös osa investoinneista odottaa vielä päätöksiä, mutta alueellinen yritystoiminta ja -kenttä ovat muuttumassa. Centrian tutkimus ja kehitys strategian mukaan olemme Centriana olemassa kaikkia alueen toimijoita varten, mikro- ja pk-yrityksistä suuryrityksiin. Olemme hankkeessa keskittyneet tuomaan Centrian lähelle alueen organisaatioita ja tuomaan kaikille alueen yrityksille mahdollisuuden tutustua kansainväliseen rekrytointiin ja ottamaan askeleen kohti monimuotoista työyhteisöä.

3.1 HANKKEEN TULOKSET OPISKELIJAN NÄKÖKULMASTA

Hankkeelle asetettu tavoite osallistuvien opiskelijoiden lukumäärästä (45 osallistuvaa henkilöä) ylitettiin reilusti. Export Expert -hankkeeseen on osallistunut virallisen tiedon mukaan 84 opiskelijaa. Näiltä opiskelijoilta olemme saaneet hankkeen toteutusaikana tarvittavat aloitus- ja lopetuslomakkeet. Kuitenkin opiskelijoiden oikeampi määrä on satoja opiskelijoita. Koulutuksissa, tilaisuuksissa ja tapahtumissa on ollut läsnä useita satoja opiskelijoita, joilta ei joko ole saatu tarvittuja hankelomakkeita tai heidän antamansa tiedot lomakkeilla ovat olleet puutteellisia, jonka vuoksi näitä opiskelijoita ei ole voitu raportoida hankkeen virallisiin osallistujiin. Osassa tapahtumista osallistujalista jäi myös täyttämättä, mutta kuvista voidaan todentaa, että useampi sata osallistujaa on ollut ilmoitetun määrän lisäksi paikalla.

Hankkeen varsinaisena kohderyhmänä olivat kv-osaajat Centria-ammattikorkeakoulussa, sekä osittain suomalaiset opiskelijat tandemharjoitteluparina. Mentorit ovat pyytäneet palautetta suullisesti mentorointikeskustelujen aikana. Huomion arvoista palautteesta on, että opiskelijat olivat aiemmin kokeneet, että harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja on vaikeaa saada ja päästä rekrytointiprosessissa edes haastatteluvaiheeseen, jos ei hallitse riittävän hyvin suomen kieltä. Hankkeen kautta opiskelijat saivat ainutlaatuisen mahdollisuuden kertoa itsestään ja omasta osaamisestaan. Tähän Export Expert -hanke oli hyvä apu ja mahdollisti opiskelijoiden työllistymisen ja verkostoitumisen. Opiskelijat ovat saaneet verkostoitumismahdollisuuksia työnantajien kanssa sekä harjoitteluiden että eri tapahtumien kautta. Recruiting Active People -tapahtumasta opiskelijoilta tuli hyvää palautetta siitä, että he pääsivät keskustelemaan yritysten kanssa kasvotusten. Hankkeen toimenpiteiden kautta olemme onnistuneet tuomaan alueen elinkeinoelämän lähemmäksi niin kv-opiskelijoita kuin myös suomalaisia opiskelijoita.

Hankkeessa on toteutettu uraohjausta yksilöohjauksena sekä erilaisten työpajojen muodossa. Uraohjauskeskusteluissa opiskelijat ovat kokeneet saaneensa konkreettista apua oman osaamisensa tunnistamiseen ja sanoittamiseen. Opiskelijat ovat olleet tyytyväisiä saadessaan yksityiskohtaista palautetta työnhakuasiakirjoihin (CV ja hakukirje). Lisäksi osa opiskelijoista, erityisesti kansainväliset opiskelijat, ovat saaneet henkilökohtaisesta uraohjauksesta itseluottamusta ja tulevaisuuden toivoa.

Hankkeessa toteutettiin erilaisia työpajoja: suomen kielen työpajoja, uratyöpajoja, LinkedIn-työpaja sekä video-CV työpaja. Moni opiskelija sai kannustusta LinkedInin hyödyntämiseen yritysverkostojen rakentamisessa. Opiskelijoiden palaute näyttäytyi aktiivisena toimintana LinkedIn-verkostossa.

Opiskelijoilta on tullut hyvää palautetta mentoroinnista, jota on tarjottu sekä ennen harjoitteluun lähtöä että sen aikana. Opiskelijat ovat olleet tyytyväisiä saamaansa vahvaan tukeen työharjoittelujakson aikana ja löytäessään oman alan työharjoittelupaikkoja. Opiskelijoilla ei ole vielä yritysverkostoja, joten mentorien verkostot ovat olleet tärkeä apu työelämäverkostoihin tutustumisessa. Opiskelijat tarvitsevat vinkkejä ja rohkaisua oman opiskelualan harjoittelu- ja kesätyöpaikkojen hakemiseen. Opiskelijat arvostivat sitä, että he pääsivät hankkeen kautta mukaan mentorointiin ja saivat apua työpaikan hakemiseen. Hankkeen kautta opiskelijoille aukeni harjoittelupaikkojen lisäksi myös opinnäytetöiden aiheita. Voidaan sanoa, että hankkeen toimenpiteet ovat laajemmin tukeneet ja opettaneet opiskelijoita osallistumaan oman toimijuuden merkityksen näkemiseen sekä rakentamiseen ammatillisen kasvun avaintekijänä.

3.2 HANKKEEN TULOKSET YRITYKSEN NÄKÖKULMASTA

Hankkeen alkuvaiheessa oli haasteellista saada yrityksiä osallistumaan opiskelijoiden harjoitteluihin ja Export Expert -hankkeeseen, mutta hankkeen loppuaikana yritykset kiinnostuivat hankkeesta. Osa kiinnostuneista ei lopulta ehtinyt mukaan hankkeen toteutusaikana, mutta hankkeen kautta rakennettua yhteistyötä jatketaan hankkeen jälkeen.

Yritysten lukumäärässä päästiin asetettuihin tavoitteisiin. Hankkeen tavoitteena oli 35 yritystä, joka ylittyi reilusti, kun hankkeeseen osallistui 56 yritystä. Hankesuunnitelmassa ilmoitettu jakauma yritysکوosta ei toteutunut sellaisenaan. Hankkeen kohderyhmäksi oli suunniteltu pk-yritykset. Haasteeksi muodostui se, että monet pk-yritykset Keski-Pohjanmaalla ovat hyvin tuotantopainotteisia. Kun hallinnollisia- ja suunnittelutöitä tehdään ohuella organisaatiolla, on tarve korkeakouluopiskelijoille pieni. Pk-yrityksiä oli myös haastava saada mukaan hankkeeseen, koska he olivat kiireisiä ja kokivat etteivät operatiivisen työn lisäksi ehdi osallistua hankkeeseen. Hankkeessa keskityttiin siksi niihin yrityksiin, missä oltiin vastaanottavaisia ja halukkaita osallistumaan hankkeeseen. Osallistuneiden yritysten joukossa oli paljon suuryrityksiä. Hankkeen aikana huomattiin, että kv-rekrytointiosaaminen myös monissa suuryrityksissä on lapsen kengissä ja siksi resurssien käyttö suuryrityksiin nähtiin aluekehityksen näkökulmasta hyödyllisenä. Hankkeessa mukana olleiden yritysten lukumäärä yrityksen kokoon nähden on koottuna taulukkoon 1.

Taulukko 1. Hankkeessa mukana olleiden yritysten lukumäärä yrityksen kokoon nähden.

| Yritysluokka | Tavoite (hakemusvaiheen arvio) | Hanke yhteensä |
|-------------------|--------------------------------|----------------|
| Mikroyritys | 10 | 11 |
| Pieni yritys | 15 | 13 |
| Keskisuuri yritys | 10 | 10 |
| Suuryritys | 0 | 24 |

Export Expert -hankkeeseen osallistuneille yrityksille toteutettiin palautekysely. Kyselyyn osallistui kuusitoista (16) yritystä, joista enemmistö edusti keskisuuria tai suuria yrityksiä, joista tasan puolet (8 yritystä) kertoi yrityksen kokevan työvoimapulaa. Vastanneista organisaatioista seitsemällä (7) oli ollut Export Expert -hankkeen aikana tandemharjoittelupari yrityksessä. Palautekyselyyn vastanneiden yritysten koon jakautuminen on havainnollistettu taulukossa 2.

Taulukko 2. Palautekyselyyn vastanneiden yritysten koon jakautuminen.

| | n | Prosentti |
|------------------------------------|---|-----------|
| Mikroyritys | 1 | 6,3% |
| Pieni yritys | 0 | 0,0% |
| Keskisuuri yritys | 6 | 37,5% |
| Suuryritys | 5 | 31,2% |
| Yhdistys tai muu organisaatiomuoto | 4 | 25,0% |

Kyselyn mukaan 11 organisaatiota ei ollut rekrytoinut ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä Suomesta tai ulkomailta viimeisen kahden vuoden aikana, joka oli tullut ilmi myös yritysten kanssa käydyissä keskusteluissa. Vastaavasti kansainvälisten osaajien rekrytoimisen katsottiin olevan yritykselle ajankohtaista 1–5 vuoden sisällä. Huomionarvoista yritysten vastauksissa oli, että kuusi yrityksistä ei osannut sanoa, milloin kansainvälisten osaajien rekrytoiminen olisi ajankohtaista. Taulukkoon 3 on koottu yritysten vastaukset siitä, milloin kansainvälisten osaajien rekrytoiminen on yritykselle ajankohtaista.

Taulukko 3. Milloin kansainvälisten osaajien rekrytoiminen on kyselyyn vastanneille yritykselle ajankohtaista.

| | n | Prosentti |
|--------------------|---|-----------|
| Heti | 1 | 6,2% |
| 1-2 vuoden sisällä | 4 | 25,0% |
| 2-5 vuoden sisällä | 4 | 25,0% |
| Ei koskaan | 1 | 6,3% |
| En osaa sanoa | 6 | 37,5% |

Yrityksiltä kysyttiin konkreettisia toimenpiteitä, mitä organisaatiot käyttävät kansainvälisten osaajien rekrytoinnissa. Yritysten vastauksia ei saatu kovinkaan montaa, mutta konkreettiset toimenpiteet on koottu alle:

“Aloitamme kesän aikana suurimman osan tuotantoamme koskevien ohjeiden kääntämisen. Tavoitteena on myös käynnistää kielikoulutus esimiehillemme ja avainhenkilöillemme, jotta voimme yksinkertaisesti aloittaa kansainvälisen työvoiman rekrytoinnin.”

“Olemme alkaneet kerätä tietoa ja ottaneet yhteyttä erilaisiin kansainväliseen työelämään perehtyneisiin toimijoihin.”

“Yhteistyö”

“Olemme ottaneet kv opiskelijan harjoittelijaksi sekä hän tekee meille myös opinnäytetyönsä.”

Organisaatioilta kysyttiin, mitkä ovat suurimmat haasteet kansainvälisten osaajien rekrytoinneissa. Suurimmaksi haasteeksi yrityksissä koettiin se, ettei perehdytysmateriaalia ole englanniksi. Toiseksi suurimmaksi haasteeksi koettiin, että kansainvälisillä osaajilla on puutteellinen suomen kielen taito. Kolmanneksi suurimmaksi haasteeksi koettiin se, etteivät yritysten lähiesihenkilöt osaa tai halua puhua englantia. Myös turvallisuushuolet nousivat haasteiksi yrityksissä, joka hankkeen aikana oli ilmennyt myös käytyjen yrityskeskustelujen aikana. Yrityksissä epäiltiin vastausten perusteella, että kansainvälinen osaaja ei integroidu työyhteisöön. Muina haasteina nähtiin mahdollinen kansainvälisen osaajan ammattitaito sekä liian vähäinen työkokemus.

Kokemukset Export Expert -hankkeesta koettiin kyselyn mukaan positiivisiksi. Vastausten mukaan hankkeessa käydyt keskustelut projektin edustajien kanssa ovat innostaneet yrityksiä kehittämään rekrytointiprosessejaan (81 % vastanneista yrityksistä). Yritykset olisivat mielellään ottaneet tandemparin harjoitteluun, mutta he eivät ehtineet tai kyenneet siihen juuri nyt (44 % vastanneista yrityksistä). Tähän syynä oli mm. se, että yrityksellä ei ole ollut valmiuksia lähteä tandemharjoittelumallin pilotointiin hankkeen toteutusajankautana tai organisaatio ei ole vielä valmis kansainvälisen osaajan työllistämiseen. Osassa yrityksistä oli käynnissä muita hankkeita, jonka vuoksi osallistuminen Export Expert -hankkeeseen ei ollut mahdollista. Osalle vastanneista yrityksistä (6 %) tandempari-toimintamalli ei sovellu.

Kaiken kaikkiaan hankkeen aikana yrityksille toteutetut toimenpiteet ovat herättäneet keskustelua osaavan työvoiman riittävydestä sekä erityisesti kansainvälisten osaajien työelämäpoluista Keski-Pohjanmaalla. Kansainvälisten osaajien rekrytointi on ollut monelle alueellamme olevalle yritykselle pelkkä “kaunis ajatus”. Kuitenkin hankkeen voimassaolon aikana yritysten tilanne on muuttunut merkittävästi, mikä on saanut aikaan sen, että tästä ajatuksen tasolla olevasta kv-rekrytoinnista on tullutkin arkipäiväinen asia, johon tulee etsiä ratkaisua nyt eikä tulevaisuudessa. Liiketaloudellisten aspektien näkökulmasta riittävän osaavan työvoiman saannin turvaamiseksi, osa yrityksistä on hankkeen aikana ruvennut valmistelemaan HR- ja henkilöstöprosesseja uudesta näkökulmasta. Lisäksi onnistuneet tandemharjoitteluesimerkit ovat herättäneet muiden yritysten mielenkiinnon. Toiset yritykset ovat halunneet tietää yksityiskohtaisesti siitä, mitä toisessa yrityksessä on tehty, jotta tandemharjoittelun idea on saatu myytyä muulle henkilöstölle.

3.3 TANDEMHARJOITTELUT

Export Expert -hankkeessa toteutettiin 11 tandemharjoittelua. Lisäksi hankkeen tuloksiin voidaan laskea muutoshakemuksen mukaisesti 5 yksittäistä kansainvälisen opiskelijan harjoittelua, jotka toteutettiin suomalaisen osajan puuttumisen vuoksi. Heti hankeajan päättymisen jälkeen toteutui myös vielä yksi tandemharjoittelu, jota jo hankeaikana valmisteltiin. Yhteensä hanke vaikutti siis siihen, että 17 harjoittelua toteutui alueellamme.

Tandemharjoitteluiden pituus ja sisältö vaihtelivat paljon. Osa harjoitteluista oli lähiharjoitteluita, osa etänä suoritettavia itsenäisiä projekteja. Pituus vaihteli parista viikosta kuuteen kuukauteen. Osa harjoitteluista tehtiin täysipäiväisesti, toiset harjoittelut toteutuivat parina päivänä viikossa ja joissakin harjoittelua suoritettiin vain muutama tunti viikossa.

Hankkeen suunnitteluvaiheessa ajateltiin, että kv-osaajat voisivat auttaa yrityksiä nimenomaan viennin käynnistämisen/laajentamisen näkökulmasta ja hanke nimettiin tämän aiheen mukaan Export Expertiksi. Tämä näkökulma toteutui muutamassa harjoittelussa, joissa startup-yritykset tarttuivat mahdollisuuteen hyödyntää kv-opiskelijoiden kieli- taitoa ja osaamista esim. tietystä kohdemaasta. Yhdessä harjoittelussa tandempari teki selvitystyön Italiasta viennin kohdemaana. Toisessa harjoittelussa yksittäinen kv-opiskelija teki selvitystyötä yritykselle, joka halusi laajentaa vientiä Kiinan markkinoille. Kolmannessa yksittäinen kv-opiskelija teki tuotekehitystä koskevan selvitystyön startup-yritykselle, joka tähtää viennin käynnistämiseen.

Hankkeen aikana huomattiin, että startup-yritykset, joilla on rajalliset taloudelliset resurssit käytettävissä, hyötyvät suuresti harjoittelijoista. Vientiin suuntautuneet startup-yritykset ovat myös hyvin avoimia kansainväliselle työvoimalle, sillä kansainvälisyys on heille luonteva asia, ja he usein haluavat raportit englanniksi, jolloin kv-opiskelijoiden puutteellinen suomen kielen taito ei koidu ongelmaksi. Haasteeksi kuitenkin osoittautui se, että startup-vaiheessa olevat yrittäjät ovat hyvin kiireisiä ja heitä oli vaikea tavoittaa ja saada sitoutettua hankkeeseen.

Muissa harjoitteluissa opiskelijat pääsivät tekemään yritysten käännöstöitä, nettisivupäivityksiä sekä viestintä- ja markkinointitehtäviä mm. sosiaalisen median, sisällöntuotannon sekä sisäisen ja ulkoisen viestinnän parissa. Teollisuuden yrityksissä opiskelijat pääsivät harjoitteluissa tekemään töitä tuotantoprosesseissa. Lisäksi eräässä harjoittelupaikassa tehtävänä oli erilaisten tilaisuuksien (mm. pienryhmätapaamisten) järjestelyt ja asiakaspalvelu. Pääsääntöisesti harjoittelut sujuivat erittäin hyvin ja niihin oltiin sekä yrityksen että opiskelijoiden puolesta tyytyväisiä.

Tässä hankkeessa harjoitteluista saatiin hyvää oppia tulevaisuuden tandempariharjoitteluiden toteuttamiseen. Huomattiin, että on hyvin tärkeää, että kansainvälisiä opiskelijoita ohjataan olemaan aktiivisia ja kyselemään paljon, sillä tämä sopii suomalaisten työntekijöiden luonteelle. Vaikka monet työntekijät arastelevatkin puhua englantia oma-aloitteisesti, vastaavat he mielellään opiskelijoiden kysymyksiin, joka luo yhteyden opiskelijan ja työntekijän välillä.

Tärkeäksi koettiin myös se, että yritykset valmistelevat omaa organisaatiotaan siihen, että yritykseen on tulossa kansainvälinen opiskelija. Organisaatioiden tulee päättää, että opiskelijat hyväksytään mukaan työntekijäjoukkoon ja integroitumisen eteen tulee tehdä töitä.

Opiskelijat ovat olleen tyytyväisiä saamaansa vahvaan tukeen työharjoittelujakson aikana. Tyytyväisyyttä on tuottanut myös se mahdollisuus, että opiskelijat löytävät oman alan työharjoittelupaikkoja. Tyytyväisyyttä on lisännyt myös mahdollisuus saada yksityiskohtaista palautetta opiskelijoiden työnhakuasiakirjoista, kuten ansioluettelosta ja hakukirjeestä. Uraohjauskusteluissa opiskelijat ovat kokeneet saaneensa konkreettista apua oman osaamisensa tunnistamiseen ja sanoittamiseen. Lisäksi erityisesti kansainväliset opiskelijat ovat saaneet henkilökohtaisesta uraohjauksesta itseluottamusta ja tulevaisuuden toivoa.

Tandemrekrytointiprosessi on mahdollistanut opiskelijoille ainutlaatuisen mahdollisuuden kertoa itsestään ja omasta osaamisestaan haastatteluissa, kun aiempien kokemusten mukaan osa kansainvälisistä ja suomalaisista opiskelijoista ei pääse rekrytointiprosesseissa edes haastatteluvaiheeseen asti. Opiskelijoille on myös mahdollistunut verkostoituminen työnantajien kanssa.

3.3.1 Haasteet

Export Expert -hankkeessa on kohdattu useita erilaisia haasteita, joista yleisin oli se, ettei kohdeyritys pysty vastaanottamaan kahta harjoittelijaa yhtä aikaa. Tämä tandemharjoittelumalli ei sovellu kaikille organisaatioille, etenkin pk-yrityksille, joihin tämä hanke on keskittynyt. Näissä yrityksissä harvoin löytyy töitä kahdelle harjoittelijalle samaan aikaan, kun taas isommissa yrityksissä tehtävien löytäminen on helpompaa. Useat alueen pk-yritykset ovat myös kovin tuotantopainotteisia, jolloin korkeakoulutetulle työvoimalle koetaan olevan vähemmän tarvetta.

Suurin haaste hankkeen toteutukselle on ollut suomalaisen opiskelijan löytyminen tandempariin. Suomalaiset opiskelijat työllistyvät usein palkkatöihin opiskelujen ohella, jolloin hankkeessa tarjolla olleet palkattomat harjoittelut eivät ole kiinnostaneet. Suomalaiset opiskelijat saavat hyväksi luettua opintoihinsa kuuluvia harjoitteluita joko aiemmalla työkokemuksella tai kesän aikana tehdyllä työllä, jolloin he eivät tarvitse harjoittelusta saamiaan opintopisteitä ja jättävät tällöin hakematta tarjottuihin harjoitteluihin.

Hankkeen suunnittelussa oli kyllä osattu arvioida, että suomalaisten opiskelijoiden rekrytoiminen harjoitteluihin olisi haasteellisempaa, mutta asia osoittautui vieläkin haasteellisemmaksi kuin alun perin oli osattu arvioida. Suomalaisia opiskelijoita ei hakeutunut harjoitteluihin juuri lainkaan, johon suurimpana syynä oli harjoittelujen palkattomuus. Kuitenkin ne suomalaiset opiskelijat, jotka osallistuivat hankkeen harjoitteluihin, olivat pääosin erittäin tyytyväisiä kokemukseensa ja näkivät harjoittelupaikat sekä niissä tehdyt tehtävät hyödyllisinä oman urakehityksensä kannalta. Korkeakoulun voi olla hyvä tämän havainnon pohjalta miettiä sitä, millä painoarvolla opiskelijoille viestitään oman alan harjoittelun tärkeydestä, sekä varmistaa että hyväksi luettavat harjoittelut ovat alaa vastaavia.

Export Expert -hankkeen hankehenkilöstö joutui tekemään suuren määrän ylimääräistä työtä, jotta suomalaisia opiskelijoita saatiin lähtemään mukaan tandemharjoitteluihin. Monessa tapauksessa turvaututtiin suorarekrytointiin tai ns. head hunting -menetelmään. Suurimpaan osaan hankkeessa toteutetuista harjoittelusta löytyi tällä menetelmällä suomalainen osaaja, mutta oli myös joitakin harjoitteluita, joihin suomalaista osaajaa ei yrityksistä huolimatta löydetty. Tähän ratkaisuksi haettiin muutoshakemuksella lupaa toteuttaa osa harjoittelusta yksittäisinä kansainvälisen opiskelijan harjoitteluinä. Tämä vaihtoehto toimi hyvin ja tällaisia yksittäisen kansainvälisen opiskelijan harjoitteluita toteutettiin viisi. Oli myös tilanteita, joissa yritys ei halunnut ottaa pelkkää kansainvälistä osaajaa, jolloin näissä tapauksissa koko harjoittelu jäi toteutumatta.

Haasteina tandemharjoittelumallille tässä hankkeessa on koettu myös se, että harjoittelijoita otetaan pääsääntöisesti projektitöihin, joita tehdään etänä. Useat opiskelijat toivoisivat saavansa käytännön kokemusta organisaatioista, ja tämä onnistuu parhaiten lähiharjoittelussa organisaation tiloissa. Myös organisaation kansainvälistymisaspekti toteutuu paremmin harjoittelussa, joissa harjoittelijat ovat läsnä yrityksen arjessa, sekä työtehtävissä että kahvipöytäkeskusteluissa. Tämä vaatii toki yrityksiltä enemmän ajallista panostamista, koska lähiharjoittelussa opiskelijat tarvitsevat jatkuvaa ohjausta.

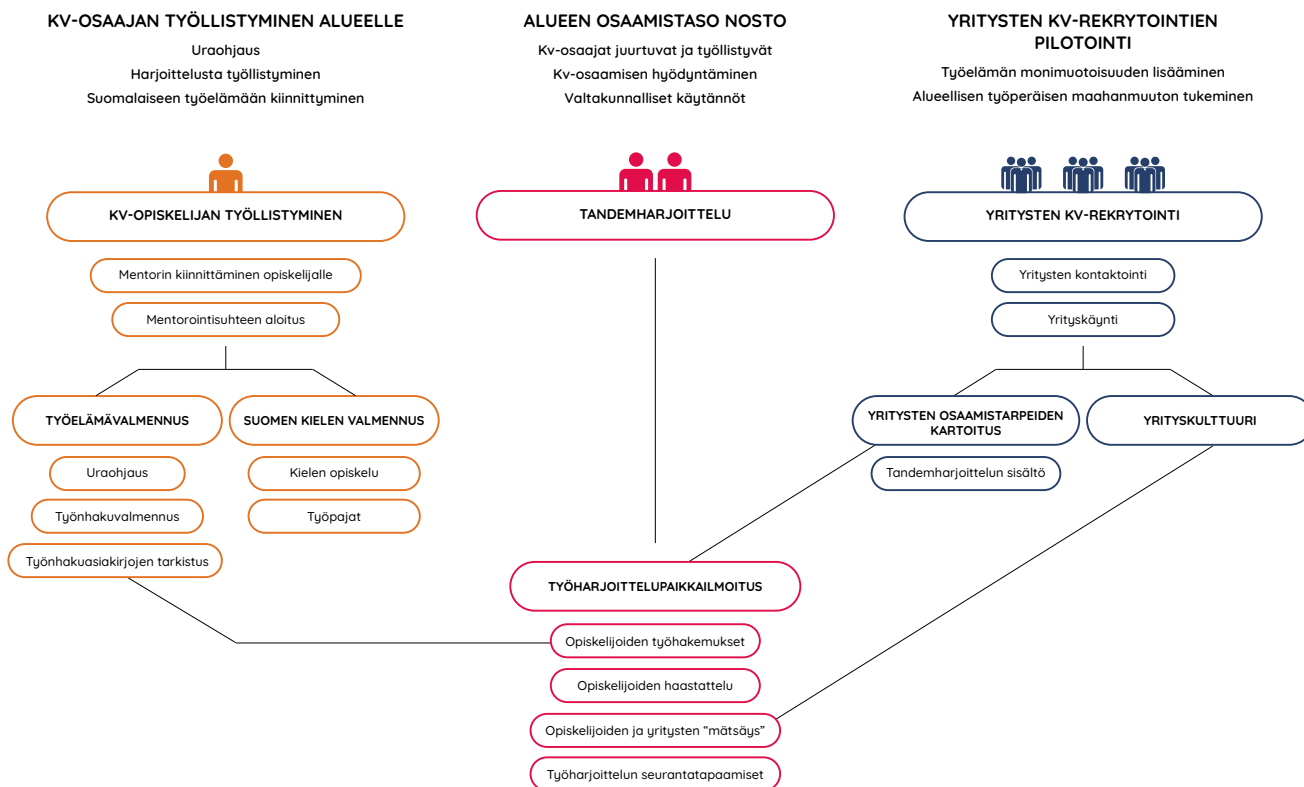
Teollisuuden suurissa yrityksissä turvallisuusseikat aiheuttavat huolta harjoittelijoita rekrytoidessa. Useassa organisaatiossa on pakollisia lain velvoittamia turvallisuuteen liittyviä velvoitteita, jotka rajoittavat sitä, ketä organisaatioon voidaan palkata. Organisaation käytössä olevan kielen ollessa suomi tai ruotsi, ei organisaatiossa turvallisuusseikkoihin vedoten olla valmiita ottamaan kansainvälisiä suomea tai ruotsia taitamattomia opiskelijoita tai edes valmistuneita osaajia. Toisaalta niissä organisaatioissa, joihin tandemharjoittelija otettiin, löydettiin ratkaisu myös näihin haasteisiin. Turvallisuuskoulutusta onnistuttiin järjestämään englanniksi ja opiskelijoita käytettiin myös apuna perehdytysmateriaalin kääntämisessä.

Myös kielitaito rajoittaa harjoitteluun pääsyä varsinkin kansainvälisten osaajien kohdalla. Organisaatioissa vaaditaan suomen kielen osaamista ja sitä, että henkilö pystyy kommunikoimaan organisaation käyttökielillä, vaikka yrityksen virallinen kieli olisikin englanti. Usean yrityksen kohdalla käydyissä keskusteluissa on ilmennyt, että lähiesihenkilöt eivät joko osaa tai halua puhua englantia, jolloin organisaatiossa ei haluta lähteä muuttamaan toimintatapoja tai velvoittamaan työntekijöitä muuttamaan työkieltään kansainvälisen rekrytoinnin mahdollistamiseksi. Niistä yrityksistä, missä tandemharjoitteluita on toteutettu, on kuitenkin tullut hyvää palautetta juuri siitä, että organisaation henkilöstö on saanut kehittää omaa englannin kielen taitoaan ja kokenut sen hyvin positiivisena asiana.

Hankkeen loppuvaiheessa useat yritykset innostuivat tandemharjoittelumallista. Kun suurempi määrä yrityksistä innostui hankkeen tandemharjoittelumallista, alettiin hankkeen loppuvaiheessa ehdottaa yrityksille, että yritykset maksaisivat harjoittelijoille palkkaa, jotta myös suomalaisia harjoittelijoita saataisiin hakeutumaan harjoitteluihin. Tämä perusteltiin yrityksille sillä, että jos he haluavat saada itselleen parhaimmat osaajat, kannattaa heidän panostaa heidän palkkaukseensa jo opintojen aikana, jolloin opiskelijoiden sitouttaminen organisaatioon olisi paljon edullisempaa kuin opiskelijoiden valmistuttua. Pari yritystä päätyi avaamaan keskustelujen jälkeen palkallisen harjoittelun ja saikin erittäin hyviä hakijoita niin kansainvälisistä kuin suomalaisista hakijoista. Toiset yritykset kokivat palkkauksen liian haastavana ja kalliina, kun palkkaa olisi pitänyt maksaa kahdelle harjoittelijalle. Mikäli korkeakoululla tulevaisuudessa löytyisi mahdollisuus rahoittaa harjoitteluita, voisi tämän ongelman ratkaista niin että yritys maksaisi toisen harjoittelijan palkan ja korkeakoulu toisen. Näin yrityksille luotaisiin myös houkutteleva tarjous, että he saisivat niin sanotusti kaksi harjoittelijaa yhden hinnalla.

3.4 PEDAGOGINEN OHJAUSMALLI

Hankkeen aikana on luotu valmennusmalli kansainvälisten osaajien työllistymisen edistämiseksi. Pedagogisen ohjausmallin tarkoituksena on koota yhteen kaikki hankkeen toimenpiteet eräänlaiseksi osaajapoluksi, josta voi helposti seurata kansainvälisen ja suomalaisen opiskelijan askeleita kohti oman näköistä työelämään. Kehitetystä valmennusmallista on tehty visuaalinen versio, joka on kuvassa 13. Malli kuvaa kaikkia niitä osa-alueita, joita hankkeen aikana on kehitetty. Nämä kolme osa-alueita ovat kansainvälisen opiskelijan työllistyminen, tandemharjoittelut ja yritysten kv-rekrytointi.



Kuva 13. Hankkeen aikana on kehitetty pedagoginen ohjausmalli, jonka kolme osa-alueita ovat kansainvälisen opiskelijan työllistyminen, tandemharjoittelut ja yritysten kv-rekrytointi.

Pedagogisen ohjausmallin ensimmäistä polkua "kv-osaajan työllistyminen alueelle" on lähdetty edistämään kiinnittämällä opiskelijalle mentori ja aloittamalla mentorointikeskustelut. Mentoroinnin tarkoituksena on ollut tukea ja valmentaa opiskelijoita kohti työelämää tarjoamalla henkilökohtaista ohjausta. Mentorointikeskustelu on ollut eräänlainen yksilöllisen tilanteen kartoituskeskustelu, jossa on tarkasteltu opiskelijan tilannetta laaja-alaisesti. Kartoituksen jälkeen opiskelija on ohjattu seuraaviin työllistymispolun vaiheisiin.

Mentorointikeskustelun jälkeen opiskelijalle on tarjottu suomen kielen valmennusta ja työelämävalmennusta. Suomen kielen valmennus on käsittänyt itseopiskelumateriaalia sekä mahdollisuuden osallistua työpajoihin, joissa on harjoiteltu arkista puhumista ja työelämäsanastoa. Suomen kielen valmennuksen tavoitteena on ollut innostaa kansainvälisiä opiskelijoita näkemään kielen merkitys integraatiota edistävänä asiana sekä lopulta väylänä alueen työpaikkoihin.

Keskeinen osa suomalaisen ja kansainvälisen opiskelijan polkua työelämään on ollut hankkeessa toteutettu työelämävalmennus. Opiskelijoiden työelämävalmennus on sisältänyt uraohjausta, työnhakuvalmennusta sekä työnhakuasiakirjojen (ansioluettelo ja motivaatiokirje) tarkistamista. Opiskelijoiden työelämävalmennusta on toteutettu niin yksilö- kuin ryhmäohjauksena. Tämän työelämävalmennuksen pohjalta opiskelijat ovat olleet valmiita hakemaan avoimia tandemharjoittelupaikkoja. Hankkeessa toteutetun työelämävalmennuksen tarkempi kuvaus löytyy alaluvusta 2.1.3.

Pedagogisen ohjausmallin kaksi muuta polkua liittyvät yritysten kansainvälisen rekrytoinnin harjoittamiseen tandemharjoittelumallin avulla. Yritysten kansainvälisten osaajien rekrytointia on kehitetty kontaktoimalla yrityksiä ja tekemällä yrityskäyntejä, joiden puitteissa on kartoitettu yritysten osaamistarpeita ja esitelty hanketta. Niiden yritysten kanssa,

jotka ovat lähteneet mukaan pilottiin, on määritelty tandemharjoittelun sisältö. Yrityskäynneillä on myös voitu havainnoida kohdeyrityksen yrityskulttuuria ja sanatonta viestintää, jotta yritykseen on osattu löytää oikeanlainen harjoittelija. Mikäli yritys on jäänyt miettimään tandemharjoittelukonseptin soveltuvuutta oman yrityksen toimintaan, olemme sopineet jatkotapaamisen noin kuukauden päähän, jossa olemme käyneet läpi yrityksen ajatuksia mahdollisista jatkotoimenpiteistä.

Tandemharjoittelun prosessi on edennyt niin, että yrityksen määrittelemien rajausten pohjalta on tehty työharjoittelu- paikkailmoitus, joka on jaettu opiskelijoiden keskuudessa opiskelijoille tarkoitettujen markkinointikanavien kautta (sähköposti, Tuudo ja Centria Jobi). Opiskelijat ovat hakeneet harjoittelupaikkaa laatimalla ansioluettelon ja motivaatiokirjeen. Opiskelijat ovat hakeneet harjoitteluun lähettämällä työnhakudokumentit projektipäällikölle. Hankehenkilöstö on, opiskelijan työelämävalmennuspolkuun liittyen, antanut palautetta opiskelijalle työnhakudokumenttien parantamiseksi harjoitteluilmoitukseen peilaten. Hankehenkilöstö on haastatellut kaikki harjoitteluun hakevat opiskelijat ja valinnut heidän joukostaan potentiaalisimmat hakijat, jotka vastaavat yrityksen antamia rajoituksia sen tiedon pohjalta, mitä hankehenkilöstöllä on yrityksestä ja sen kulttuurista. Yritys on valinnut opiskelijoiden joukosta harjoittelijat. Kun yritys on valinnut tandemparin, hankehenkilöstö on ilmoittanut valituille opiskelijoille päätöksestä. Tämän jälkeen hankehenkilöstö on sopinut aloitustapaamisen, jossa on käyty läpi harjoittelun työtehtävät ja tavoitteet. Harjoittelua on tämän jälkeen tuettu seurantatapaamisilla, joissa paikalla ovat olleet opiskelijoiden ja yritysedustajan lisäksi tandemparille nimetty mentori ja muuta hankehenkilöstöä.

Malli on saanut positiivista palautetta selkeydestä ja yritykset ovat kokeneet, että konsepti on helppo ja konkreettinen. Yritykset ovat myös kokeneet, että heitä on palveltu hyvin, kun koko rekrytointiprosessi on hoidettu heidän puolestaan. Kuitenkin monessa yrityksessä lähinnä henkilöstöpäällikkö on avoin konseptille, kun taas muu organisaatio ei vielä ole valmis kansainvälisten osaajien rekrytointiin. Tämä vaatii sisäistä myyntityötä yrityksissä.

Hanketiimin arvion mukaan valmennusmallin elementeistä eniten kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseen on vaikuttanut yritysyhteistyöhön panostaminen ja se, että yrityksille tarjotaan valmis malli, jossa on korkeakoulun vahva tuki. Yritysten parissa tehtävä työ on ensiarvoisen tärkeää, jotta harjoittelupaikkoja saadaan avattua. Vaatii paljon myyntityötä saada yritykset innostumaan ja rohkaistumaan kokeilemaan kansainvälistä rekrytointia. Kansainvälisissä rekrytoinneissa nähdään paljon haasteita ja yritykset tarvitsevat sparrausta siihen, miten nämä haasteet voidaan voittaa. Usein yritykset kokevat, että kansainvälinen rekrytointi vaatii heiltä enemmän ponnisteluja kuin kotimainen rekrytointi, siksi korkeakoulun tarjoama vahva tuki on tarpeellista ja edesauttaa yritysten halukkuutta työllistää kansainvälisiä opiskelijoita.

4 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Yksittäinen iso haaste teollisuuden osalta on työntekijöiden vaihtuvuus ja liikkuminen tehtaasta toiseen. Toiseksi länsirannikon suurinvestoinnit sekä kilpailu itäisen Ruotsin rannikkoalueen vastaavan suurteollisuuden kanssa (mm. Skellefteå), pakottaa alueemme yritykset pohtimaan erilaisia tapoja rekrytoida ja ovien avaamista myös kansainväliselle työvoimalle.

Yhteistyö korkeakoulun kanssa on auttanut yrityksiä tunnistamaan osaamistarpeitaan, ja yrityksille on syntynyt laajempi kuva siitä, missä kaikessa korkeakoulu voi tarjota heille apua ja palveluita osaamisen kehittämisessä.

Tässä hankkeessa kehitettyä tandemharjoittelumallia jatketaan Centria-ammattikorkeakoulun perusrahoituksen puitteissa. Mallia tulee vielä kehittää, jotta se on toteutettavissa oleva konsepti työelämän tarpeisiin. Hankkeen aikana huomaisimme, että tandemharjoittelu nykyisellään vie paljon henkilöresurssia, minkä vuoksi konseptin rakentamista täytyy vielä kehittää. Konsepti on kuitenkin ollut hankkeen toteuttamana niin hyvä, että Boliden ottaa toisen tandemharjoitteluparin marraskuussa ja muitakin kiinnostuneita yrityksiä on, jotka pohtivat tandemparin ottamista kevätlukukaudella 2024.

Hankkeen aikana tandemharjoittelumallista on tehty markkinointivideo, jota voidaan jakaa yritysten keskuudessa. Videolla hankehenkilöstö kertoo lyhyesti hankkeen aikana kehitetystä konseptista esitellen pedagogisen ohjausmallin sekä esimerkkejä yrityksistä, joissa on hankkeen aikana ollut tandemharjoittelijapari.

Hanke on kartuttanut Centrian osaamista kansainvälisten osaajien rekrytoinneista ja toiminnoista, joita korkeakoulun tulisi kehittää, jotta kansainvälisten osaajien työllistyminen Keski-Pohjanmaan yrityksiin lisääntyy. Hanke on tarjonnut ymmärrystä siitä, kuinka ratkaisevassa roolissa korkeakoulun ja yritysten välinen yhteistyö on kansainvälisten rekrytointien kehittämisessä alueen yrityksissä ja opiskelijoiden jalkautumisessa työelämään. Tässä työssä on kyse myyntityöstä, jossa pyritään innostamaan ja kannustamaan yrityksiä kokeilemaan kansainvälistä rekrytointia. Yritykset tarvitsevat paljon sparrausta rekrytointiprosessien kehittämiseen sekä hyvin mietittyjä matalan kynnyksen konsepteja, joita heidän on helppo lähteä kokeilemaan. On todettava, että kansainväliset rekrytoinnit ovat vielä niin sanotusti lapsen kengissä alueella. Kun yrityksiä saadaan kokeilemaan kansainvälistä rekrytointia helpon konseptin avulla, hyvät kokemukset luovat uskallusta rekrytoida lisää kansainvälisiä osaajia ja toimivat myös inspiraationa muille yrityksille. Näin kansainvälisten osaajien rekrytoinnit tulevat osaksi alueen yritystoimintaa.

Hankkeen aikana hankehenkilöstö on ollut erittäin aktiivista yritysten suuntaan, mutta yritysten mukaan saaminen on kuitenkin ollut tahmeaa. Hankkeen loppuvaiheessa yritykset ovat vasta heränneet siihen, että haluaisivat lähteä miettimään miten kansainvälistä rekrytointia voisi lähteä toteuttamaan heidän organisaatiossaan. Kun hanke loppuu, ollaan hyvässä vauhdissa. Tandemharjoittelut ovat saaneet näkyvyyttä mediassa ja hankehenkilöstölle on avautunut ovia tulla kertomaan asiasta eri suuntiin ja useat yritykset ovat kiinnostuneet konseptista. Nyt tarvittaisiin edelleen resursseja yritys yhteistyön syventämiseen.

Koskien opiskelijoita, hanke on kartuttanut osaamista siitä, millaista valmennusta ja tukea opiskelijat tarvitsevat sijoittuakseen suomalaiseen työelämään. Kansainväliset opiskelijat tarvitsevat perehdytystä suomalaisen työelämän käytänteisiin ja mentorointia siihen, miten he parhaiten etenevät. Mentorointimalli on tärkeä myös yrityksen näkökulmasta, jotta yritykset tietävät, etteivät jää mahdollisten haasteiden kanssa yksin.

Hankkeen ohjausryhmältä saadun palautteen perusteella korkeakoulun ja yritysten välinen yhteistyö on onnistunut hyvin sekä määrällisesti että laadullisesti. Ohjausryhmä toteaa, että yritykset ovat lähteneet matalalta tasolta kansainvälisten osaajien rekrytoinneissa. Hankkeen kautta on lisätty tietoisuutta kansainvälisistä rekrytoinneista, mikä on vaatinut paljon työtä ja on pitkäjänteistä. Hankkeen loppuvaiheessa yritykset ovat heränneet huomaamaan tarpeita, joihin ei pystytä vastaamaan kansallisilla rekrytoinneilla. Ohjausryhmä toteaa, että tämä on hyvä alku ja nyt tarvitaan tunnettuuden kasvattamista, toimintamallien vakiinnuttamista ja jatkohankkeita, joiden puitteissa yritys yhteistyötä viedään eteenpäin.

Ohjausryhmä toteaa, että hanke on kaiken kaikkiaan lisännyt yritysten tietoisuutta kansainvälisten rekrytointien mahdollisuuksista, kansainvälisten osaajien kykyä työllistyä on kehitetty huomattavasti ja myös suomalaisten osaajien kykyä johtaa monimuotoisuutta on lisätty. Ohjausryhmä ja hankehenkilöstö ovat oppineet paljon toimintaympäristön vahvuuksista ja haasteista. Tässä hankkeessa on kehitetty toimijoiden ja ohjausryhmän kanssa vahva yhteistyö. Hankkeen aikana syntyneiden kontaktien, ymmärrysten ja käytänteiden varaan on hyvä rakentaa yhteistyötä myös jatkossa.

LÄHTEET

Apter, T. & Zad, Y. 2023. *Puheenvuoro: Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen Suomessa on tämän päivän haaste ja huomisen mahdollisuus*. Tekniikka & Talous. Saatavissa: <https://www.tekniikkatalous.fi/uutiset/puheenvuoro-kansainvalisten-opiskelijoiden-tyollistyminen-suomessa-on-taman-paivan-haaste-ja-huomisen-mahdollisuus/0313aa9c-b227-4d2d-827b-c8271b892ff7>. Viitattu 30.8.2023.

Centria-ammattikorkeakoulu. *Opintojen sisältö – Harjoittelu*. Saatavissa: <https://net.centria.fi/opiskelijalle/opiskelijan-opas/opintojen-sisalto/#harjoittelu>. Viitattu 28.8.2023.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. 2020. *Pohjanmaan ELY-alueen työvoima ennuste ja katsaus osaamistarpeisiin*. Saatavissa: https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57755/OSAAMISTARVEKARTOITUS+POHJANMAAN+ELY-ALUEEN+RAPORTTI_12_2020.pdf/6d09c788-235b-3d1b-9ea-baf171a742b6?t=1611150182633. Viitattu 17.1.2024.

Erkkilä, P. 2023. *Investoinnit haastavat seutua – Käynnissä on investointitornado*. Keskipohjanmaa 19.8.2023. Saatavissa: <https://www.keskipohjanmaa.fi/artikkeli/paula-erkkilan-kolumni-investoinnit-haastavat-seutua-kaynnissa-on-investointitornado>. Viitattu 28.8.2023.

Henkilöstöala HELA ry. 2023. *Kansainvälinen rekrytointi vaatii osaamista ja verkostoja*. Lausunnot ja kannanotot 31.5.2023. Saatavissa: <https://henkiloστοala.fi/kansainvalinen-rekrytointi-vaatii-osaamista-ja-verkostoja/>. Viitattu 13.9.2023.

Kulmala S. & Rosvall, P. 2022. *Yrityskulttuurista on tullut strateginen kilpailuetu – miten toimiva kulttuuri rakennetaan?*. Saatavissa: <https://www.almatalent.fi/blogi/yrityskulttuurista-on-tullut-strateginen-kilpailuetu-miten-toimiva-kulttuuri-rakennetaan/>. Viitattu 26.10.2023.

Opetushallitus. 2023. *Kansainvälisten opiskelijoiden sitouttaminen vaatii panostusta opintojen alusta lähtien*. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2021/kansainvalisten-opiskelijoiden-sitouttaminen-vaatii-panostusta-opintojen-alus-ta>. Viitattu 30.8.2023.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. *Eurostudent VII – Opiskelijatutkimus 2019*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:25. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162449/OKM_2020_25.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Viitattu 17.1.2024.

Orjala, Anne. 2021. *Suomeen opintojensa jälkeen työllistynyt Caelum Davies on yksi niistä, joita Suomi tahtoo lisä – Tutkija: Anonyymi rekrytointi auttaisi*. Saatavissa: <https://yle.fi/a/3-11697800>. Viitattu 17.1.2024.

Pohjanmaan ELY-keskus. 2023. *Alueelliset kehitysnäkymät: pohjalaisyriykset investoivat tulevaan ennätystahdilla, vaikka työvoimapula jatkuu vaikeana*. Saatavissa: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/alueelliset-kehitysnakymat-pohjalaisyriykset-investoivat-tulevaan-ennatystahdilla-vaikka-tyovoimapula-jatkuu-vaikeana-pohjanmaa-keski-pohjanmaa?-publisherId=69817882&releaseld=69981885>. Viitattu 28.8.2023.

Pohjanmaan kauppakamari. 2022. *Kauppakamarikysely: Krooninen osaajapula vaatii välittömiä toimenpiteitä*. Saatavissa: <https://www.ostro.chamber.fi/kauppakamarikysely-krooninen-osaajapula-vaatii-valittomia-toimenpiteita/>. Viitattu 29.12.2023.

Sisäministeriö. 2021. *Maahanmuuton tilannekatsaus 1/2021: Suomen väestö monimuotoistuu – vaihtelua on alueittain*. Saatavissa: <https://intermin.fi/-/suomen-vaesto-monimuotoistuu-vaihtelua-on-alueittain>. Viitattu 29.12.2023.

Taponen, E., Koski, M. & Kymäläinen, O. 2023. *Mentorointiohjelma kansainvälisen opiskelijan työllistymisen tukena*. *Laurea Journal*. Saatavissa: <https://journal.laurea.fi/mentorointiohjelma-kansainvalisen-opiskelijan-tyollistymisen-tu-kena/#8201e20b>. Viitattu 31.8.2023.

Tuominen, R & Kolho, P. 2023. *Kansainväliset osaajat Suomeen – mahdollon tehtävä? HAMK Unlimited Journal*. Saatavissa: <https://unlimited.hamk.fi/muut/kansainvaliset-osaajat-suomeen-mahdoton-tehtava/>. Viitattu 31.8.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. *Alueelliset kehitysnäkymät keväällä 2023*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:28. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164967/TEM_2023_28.pdf. Viitattu 28.8.2023.

Varsinais-Suomen ELY-keskus/Kokka kohti Suomea -hanke. 2021. *Kansainvälisen rekrytoinnin opas*. Saatavissa: https://www.ostro.chamber.fi/wp-content/uploads/2021/04/Kansainvalisen_rekrytoinnin_opas-2021_fi.pdf. Viitattu 28.8.2023.

TANDEM HARJOITTELU TYÖELÄMÄN KANSAINVÄLISTÄMISEN KEINONA

Export Expert -hankkeen loppuraportti

Export Expert -hankkeessa luotiin ja pilotoitiin malli, jonka avulla kansainväliset osaajat pääsivät työharjoitteluihin opintojen aikana ja saivat jalkansa oven väliin suomalaiseen työelämään. Hankkeessa toteutettiin tandemharjoittelumallia, eli työharjoitteluun samaan yritykseen lähti opiskelijapari, joka muodostettiin kansainvälisestä osaajasta ja suomalaisesta osaajasta. Osallistujat valmennettiin huolellisesti vastaamaan yritysten tarpeisiin ja suomalaiseen työelämään yleisesti.

Yrityksiä autettiin kehittämään kansainvälistä rekrytointiosaamistaan tarjoamalla heille konsepti, jonka avulla he pystyivät harjoittelemaan kansainvälistä rekrytointia matalalla kynnyksellä ja korkeakoulun vahvasti tukemana. Hankkeen noin parivuotisen toimintakauden aikana toteutettiin 11 tandemharjoittelua sekä 5 harjoittelua, joissa oli pelkkä kansainvälinen osaaja. Hankkeeseen osallistui yhteensä 56 yritystä ja 84 opiskelijaa.

Hankkeen toimesta järjestettiin kansainvälisille opiskelijoille lukuisia työpajoja, jotka käsittelivät muun muassa suomalaista työelämää, työnhakudokumenttien laatimista sekä LinkedIn-alustan hyödyntämistä työnhaussa. Yrityksille järjestettiin seminaari, jonka avulla kehitettiin yritysten kansainvälisen rekrytointiosaamista. Hanke järjesti myös rekrytointitapahtuman, jossa kansainväliset opiskelijat ja alueen yritykset kohtasivat.

Export Expert-hankkeessa kehitetty malli on saanut hyvää palautetta niin yrityksiltä kuin opiskelijoilta. Tässä raportissa avataan mallin vahvuuksia ja haasteita, sekä keskustellaan siitä, miten kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä voitaisiin jatkossa edistää.

Centria. Raportteja ja selvityksiä, 75.
ISSN 2342-933X
ISBN 978-952-7173-91-6