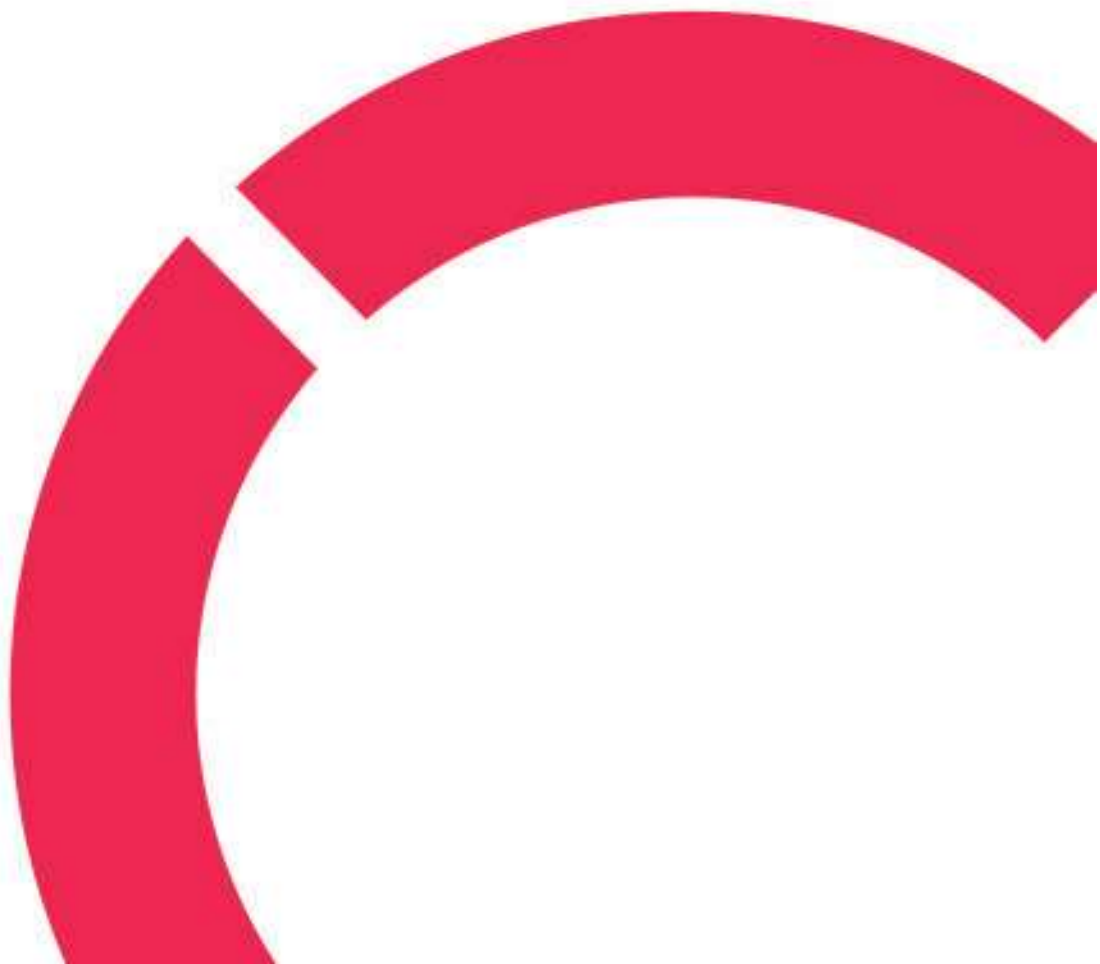


Sara Mäyrä

**KANSAINVÄLISTEN OPISKELIJOIDEN TYÖLLISTYMINEN
KOKKOLASSA**

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutus
Lokakuu 2023**



Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Lokakuu 2023	Tekijä/tekijät Sara Mäyrä
Koulutus Liiketalouden koulutus		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi KANSAINVÄLISTEN OPISKELIJOIDEN TYÖLLISTYMINEN KOKKOLASSA		
Työn ohjaaja Peter Finell		Sivumäärä 44
Työelämäohjaaja		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Kokkolassa toimiviin yrityksiin työllistyneiden kansainvälisten opiskelijoiden kokemuksia työnhausta, työllistymisestä ja työllistymisen tuen tarpeista.</p> <p>Tutkimusmetodina käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastatteluiden tarkoituksena oli selvittää kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymisen ja työnhaun kokemuksia ja selvittää, minkälaiset tekijät ovat vaikuttaneet haastateltavien työllistymiseen.</p> <p>Tutkimuksen tietoperusta käsitteli kansainvälisten opiskelijoiden integroitumisen ulottuvuuksien merkitystä työllistymisen kannalta. Tutkimuksen tietoperustan aineisto koostui akateemisista julkaisuista, julkishallinnon tutkimuksesta sekä opetushallinnon ja tilastokeskuksen tilastoista.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena nousi esille se, että kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä edistää verkostoituminen ja opiskelijan oma aktiivisuus ja sinnikkyys on työnhaussa tärkeää. Haastateltavien kokemusten mukaan kielitaidon merkitys ei ollut merkittävä työllistymistä edistävä tekijä, sillä suurin osa heistä työskentelee englanniksi. Heidän puheessaan tulee silti ilmi, että kielitaidolla on merkitystä työllistymisen kannalta monilla aloilla. Työnantajia, jotka tarjoavat englanninkielisiä työpaikkoja tai tukea työntekijän suomen kielen oppimiseen on rajallinen määrä tarpeeseen nähden. Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien osaaminen on tunnustettava paremmin ja osaamisen hyödyntämiseksi on keksittävä uusia tapoja. Tämän vuoksi korkeakoulujen ja kokkolalaisten yritysten on tehtävä yhteistyötä ja luotava paikallisia ratkaisuja kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi.</p>		
Asiasanat Integroituminen, kansainväliset opiskelijat, työllistyminen		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date October 2023	Author Sara Mäyrä
Degree programme Bachelor of business and administration		
Name of thesis EMPLOYMENT OF INTERNATIONAL STUDENTS IN KOKKOLA		
Centria supervisor Peter Finell	Pages 44	
Instructor representing commissioning institution or company		
<p>The aim of this thesis was to find out the experiences regarding job search, employment and employment support needs of graduated international students who work in companies in Kokkola.</p> <p>The thematic half-structured interview was used as the research method. The purpose of the thematic interviews was to find out the experiences of international university students' employment and job search and to find out what kinds of factors have influenced the interviewees' employment.</p> <p>The theoretical framework of the study discusses the significance of the dimensions of international students' integration in terms of employment. The source material of the study consisted of academic publications, public administration research, and statistics from the national board of education and Statistics Finland.</p> <p>As a result of the research, it was shown that international students' employment is promoted by networking and that the student's own activity and persistence is important in the job search. According to the experiences of the interviewees, language skills were not a significant factor in promoting employment, as most of them work in English. However, they think that language skills are important in terms of employment in many fields. There is a limited number of employers who offer English-speaking jobs or support for an employee's learning of the Finnish language in relation to the need. The skills of highly educated immigrants must be better recognized and new ways must be found to utilize the skills. For this reason, universities and companies from Kokkola must cooperate and create local solutions to promote the employment of international students.</p>		
Key words Employment, Integration, International students		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN TARVE SUOMESSA	2
2.1 Monimuotoinen henkilöstö rakenne suomalaisissa yrityksissä.....	6
2.2 Monimuotoinen rekrytointi.....	7
3 KANSAINVÄLISTEN OPISKELIJOIDEN KOTOUTUMINEN JA INTEGROITUMINEN TYÖLLISTYMISEN TAUSTAVAIKUTTAJANA.....	9
3.1 Integroituminen korkeakoulu yhteisöön ja sosiaalinen integroituminen	10
3.2 Kulttuurinen integroituminen.....	12
3.3 Integroituminen työmarkkinoille	13
4 KANSAINVÄLISTEN OPISKELIJOIDEN TYÖLLISTYMINEN SUOMESSA	16
4.1 Kohtaantohaasteet.....	18
4.2 Kielitaidon vaikutus työllistymiseen.....	19
5 TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT KOKKOLASSA	21
6 TYÖN TOTEUTUS	23
6.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	23
6.2 Tutkimusmenetelmä ja metodologia	24
6.3 Haastatteluun valmistautuminen.....	24
6.4 Haastateltavat ja tiedon keruu.....	25
6.5 Luotettavuuden ja eettisyyden arviointi	28
7 HAASTATELTAVIEN KOKEMUKSIA TYÖNHAUSTA JA TYÖLLISTYMISESTÄ	29
7.1 Haastateltavien kokemukset työllistymisestä	29
7.2 Mitkä olivat haastateltavien mukaan päätekijät, jotka johtivat heidän työllistymiseen.....	31
7.3 Suomen kielen taidon merkitys.....	32
7.4 Verkostoituminen.....	33
7.5 Haasteiksi koetut tekijät työnhaussa.....	35
7.6 Työllistymisen edistämiseksi kaivattu tuki	36
8 PÄÄTELMÄT JA POHDINTAA.....	39
8.1 Työllistymistä edistävät tekijät	40
8.2 Työllistymisen ja työnhaun haasteet	41
8.3 Apu ja tuki, jota kansainväliset opiskelijat tarvitsevat työllistymisen tueksi	42
8.4 Jatkotutkimushaasteita.....	43
LÄHTEET	45

KUVIOT

KUVIO 1. Väestö kielen mukaan 1990-2022	3
KUVIO 2. Kotimaisten kielten puhujien ikärakenne 2022	4
KUVIO 3. Vieraskielisten ikärakenne 2022	4
KUVIO 4. Conceptual Domains of International Student Integration.....	10
KUVIO 5. Prosenttiosuudet Turun korkeakoulujen opiskelijoista, jotka ovat suorittaneet työharjoittelun Suomessa.....	14
KUVIO 6. Ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työllistyminen 1 vuosi tutkinnon jälkeen	17
KUVIO 7. Yliopistosta valmistuneiden työllistyminen 1 vuosi tutkinnon jälkeen	17
KUVIO 8. Haastateltavien syntymämaat maanosittain	25
KUVIO 9. Haastateltavien ikäjakauma.....	25
KUVIO 10. Haastateltavien sukupuolijakauma.....	26
KUVIO 11. Haastateltavien koulutus	26

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Vastaajien ikäjakauma	5
TAULUKKO 2. Otsikko.....	5

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on työllistyminen Kokkolassa toimiviin yrityksiin ja työllistymiseen vaikuttavat tekijät Kokkolassa ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Kokkolassa toimiviin yrityksiin työllistyneiden kansainvälisten opiskelijoiden kokemuksia työllistymisestä ja työnhakuun vaikuttaneista tekijöistä. Tässä opinnäytetyössä tarkoitan kansainvälisellä opiskelijalla korkeakoulutettua, joka on maahanmuuttaja. Haastateltavat olivat ulkomalaisia tutkinto-opiskelijoita Suomessa, mutta mukana oli myös yksi ulkomaisen korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö, joka on työllistynyt Kokkolan alueelle. Käytän Vipusessa olevaa määritelmää, jonka mukaan ulkomaalaisella tutkinto- opiskelijalla tarkoitetaan ulkomaan kansalaista, joka on kirjoilla tutkinnonsuorittajana suomalaisessa korkeakoulussa (Opetushallitus, ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat suomalaisissa korkeakouluissa).

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytin teemahaastattelua. Haastattelin opinnäytetyötä varten valmistuneita korkeakouluopiskelijoita, jotka ovat löytäneet töitä Kokkolan alueen yrityksistä. Teemahaastattelujen kautta halusin selvittää opiskelijoiden työnhaun ja työn löytämisen kokemuksia ja selvittää, minkälaisia työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä opiskelijat ovat kohdanneet.

Keskeiset tutkimuskysymykset olivat: Minkälaiset tekijät edistävät ja heikentävät kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä Kokkolan alueella? Minkälaisia kokemuksia kansainvälisillä opiskelijoilla on työnhausta ja työllistymisestä? Millä tavalla Kokkolan alueella voidaan parantaa kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä palveluiden avulla?

Opinnäytetyön aineistona käytin teemahaastatteluiden vastauksia. Lähdeaineistona käytin alan tutkimuksia, kirjallisuutta ja artikkeleita. Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Opinnäytetyön teoriapohja käsittelee kansainvälisten opiskelijoiden integroitumisen osa-alueiden ja erilaisten tekijöiden, kuten kielitaidon merkitystä työllistymisen kannalta. Olen kertonut taustaa myös siitä, minkä takia ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden työllistyminen on tärkeää Suomessa ja Kokkolassa.

2 KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN TARVE SUOMESSA

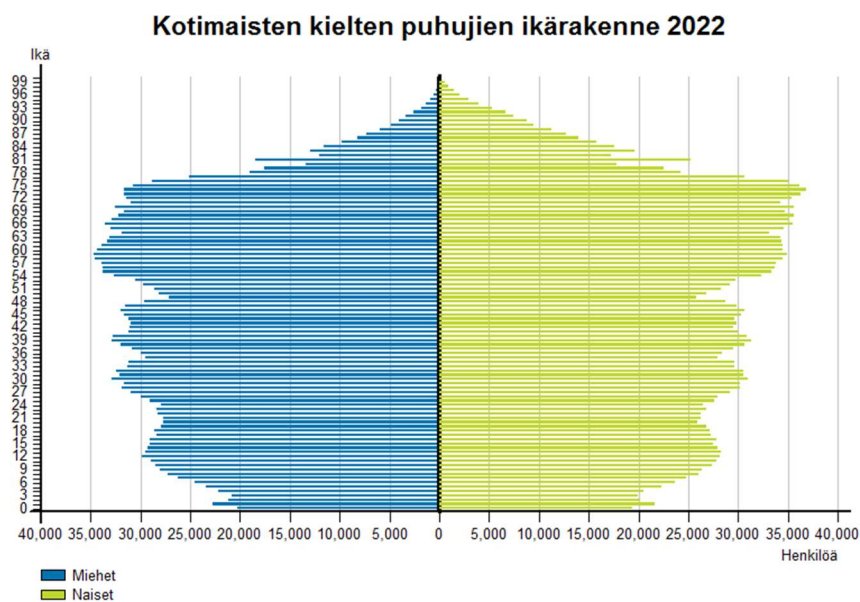
Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035 -julkaisussa Marinin hallituksen asettama visio on tehdä Suomesta kansainvälisesti globaalilla tasolla kilpailukykyinen ja vetovoimainen paikka kouluttautua, työskennellä ja asua. Konkreettinen tavoite on työperäisen maahanmuuton kaksinkertaistaminen ja ulkomaalaisten opiskelijoiden Suomeen työllistymisen ja jäämisen nostaminen 75 prosenttiin. Tavoitteen taustalla on huoli kestävyysvajeesta, eli julkisten menojen kasvusta ja väestöllisen huoltosuhteen heikkenemisestä, kun työikäinen väestö vähenee verrattuna kasvavaan vanhusten ja lasten määrään. Työperäisellä maahanmuutolla pyritään varmistamaan työvoiman saatavuus väestörakenteen muuttuessa. (Valtioneuvosto 2021, 21, 16.)

Väestön ikääntymisen myötä heikkenevää taloudellista huoltosuhdetta ja työllisyystilannetta voidaan parantaa kansainvälisten osaajien työ- tai opiskeluperäisellä maahanmuutolla edellyttäen, että kotouttamis- ja työllistymistoimet onnistuvat. (Rotkirch 2021, 21, 165.) Vieraskielinen väestö onkin kasvanut 90 -luvulta lähtien tasaisesti ja se tasoittaa Suomen matalaa syntyvyyttä (KUVIO 1., Tilastokeskus, väestöennuste).

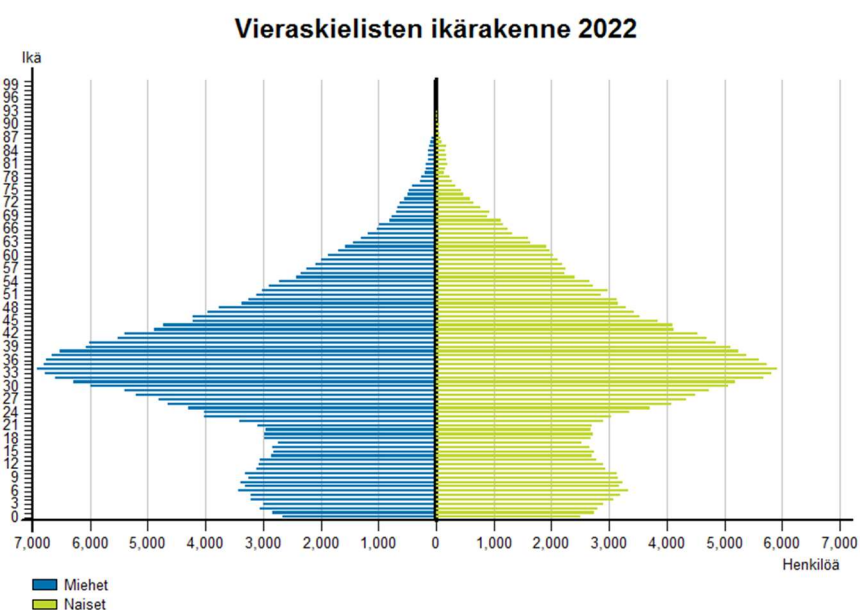


KUVIO 1. Väestö kielen mukaan 1990-2022 (Tilastokeskus d), Maahanmuuttajat väestössä).

Tilastokeskuksen mukaan ulkomaalaistaustainen väestö on ikärakenteeltaan nuorempaa suomalaistaustaiseen väestöön verrattuna. Vuonna 2021 ulkomaalaistaustaisesta väestöstä työikäisten eli 15–64-vuotiaiden osuus oli 75 %, kun taas suomalaistaustaisesta väestöstä työikäisten osuus oli 60 %. Alla on havainnollistavat tilastokuviot kotimaisten kielten puhujien ja vieraskielisten ikärakenteesta. Vieraskielisten työikäisten runsas määrä tasapainottaa kotimaisten kielten puhujien vanhenevaa ikärakennetta. (KUVIO 2 & KUVIO 3, Tilastokeskus d), maahanmuuttajat väestössä.)



KUVIO 2. Kotimaisten kielten puhujien ikärakenne 2022 (Tilastokeskus d), vieraskieliset).



KUVIO 3. Vieraskielisten ikärakenne 2022 (Tilastokeskus d), vieraskieliset).

Ulkomaalaistaustaisessa väestössä enemmän työikäisiä, mutta ulkomaalaistaustaisten työmarkkina-asema on tilastojen mukaan heikompi. Ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste on 66 % elokuussa 2023 ja Suomen kansalaisten työllisyysaste oli 7,6 % korkeampi. Samoin ulkomaalaistaustaisten työttömyysaste oli 13,5 % ja Suomen kansalaisten työttömyysaste on 6,9 % matalampi. Tilaston mukaan ulkomaalaistaustaisten pitkäaikaistyöttömyys on kuitenkin harvinaisempaa kuin suomalaisten. (TEM 2023, 3.)

Vuonna 2019 julkaistuun Opetus- ja kulttuuriministeriön järjestämään *Eurostudent VII* -tutkimuskyselyyn on vastannut 25 934 opiskelijaa ja kysely on osa kansainvälistä *EUROSTUDENT* hanketta, jonka rahoittaja on EU. *Eurostudent VII* -opiskelijatutkimuksen mukaan Suomen koulutusjärjestelmän hyvän maineen ylläpitäminen houkuttelee kansainvälisiä opiskelijoita. Ammattikorkeakouluopiskelijoista 67 % ja yliopisto-opiskelijoista 70 % kertoi koulutusjärjestelmän maineen olleen syy tulla Suomeen opiskelemaan ja 51 prosenttia ja 47 prosenttia opiskelijoista kertoi tulleensa Suomeen opiskelemaan, sillä he haluavat työskennellä Suomessa. (Saari, Koskinen, Attila & Sarén 2019, 93.) Englanninkielisten tutkinto-ohjelmien lisääntyminen lisää vetovoimaa ja mahdollistaa kansainvälisten opiskelijoiden määrän lisäämisen. Vetovoiman lisäksi tärkeää on valmistuneiden kansainvälisten opiskelijoiden pitovoima eli se, miten kansainvälisistä osaajista pidetään kiinni ja miten kansainväliset osaajat työllistyvät Suomeen, kotoutuvat ja viihtyvät Suomessa opintojen jälkeen. Kokemukset pitovoimaan liittyvien kokemusten, kuten työllistymisen tai kotoutumisen haasteista vaikuttavat negatiivisesti myös vetovoimaan. Kansainvälisten osaajien veto- ja pitovoimaa mitataan esimerkiksi OECD:n Indicators of Talent Attractiveness -mittariston avulla. (Talent Boost.)

Hallitusohjelmalinjausten toteuttamiseksi on käynnistetty vuonna 2020 poikkihallinnollinen työvoiman, kasvuyrittäjien, opiskelijoiden ja tutkijoiden maahanmuuttoa edistävä Talent Boost -ohjelma. Talent Boost -ohjelmalle asetettuja tavoitteita mitataan kansainvälisten vertailujen, kuten Global Talent Competitiveness ja Indicators of Talent Attractiveness, perusteella työperusteisten oleskelulupien määrän, korkeakouluissa aloittaneiden uusien opiskelijoiden määrän sekä EU-kansalaisten työn perusteella rekisteröityneiden määrän perusteella. Korkeakoulujen kansainvälisyysohjelmassa Talent Boost -toimenpiteinä kehitetään yritysten ja korkeakoulujen yhteistyötä, annetaan kansainvälisille opiskelijoille tukea ja ohjausta erilaisten toimintojen kautta ja lisäämällä S2-opintojen (suomi toisena kielenä) tarjontaa. (Talent Boost; Valtioneuvosto 2021, 7, 22.)

Valtiovarainministeriön mukaan osaavan työvoiman saatavuus on merkittävä kasvun este ja siksi korkeakoulujärjestelmää on kehitettävä siten, että se tukee ihmisten elinikäistä oppimista ja palvelee sellaisia ajankohtaisia työvoimatarpeita, joita yritykset tarvitsevat. Kuten aiemmin mainittu, korkeakoulujärjestelmän maine ja vetovoima ovat tärkeitä tekijöitä, joiden avulla saadaan ulkomaisia opiskelijoita Suomeen ja on kiinnitettävä huomiota heidän työllistymisensä edistämiseen valmistumisen jälkeen. Palvelupolkuja olisi hyvä kehittää siten, että sekä aiemmin valmistuneet että tulevat valmistuneet opiskelijat saavat tukea työllistymiseensä. Työvoiman saatavuuden haasteita voidaan korjata myös avaamalla työperäistä maahanmuuttoa ja rekrytoimalla osaavaa työvoimaa ulkomailta. (Valtiovarainministeriö 2021, 36.)

2.1 Monimuotoinen henkilöstörakenne suomalaisissa yrityksissä

Business Finlandin (2022) tekemässä tutkimuksessa on selvitetty kansainvälisen työvoiman rekrytoinnin ja monimuotoisen henkilöstön liiketoiminnallisia hyötyjä suomalaisissa yrityksissä. Tutkimuksen mukaan kansainväliset työntekijät tuovat selkeää liiketoiminnallista hyötyä, joka näkyy mm. liikevaihdon kasvuna, uusina asiakkaina, verkostoina ja lisääntyneinä mahdollisuuksina markkina-alueiden laajentamiseen. Kansainvälisistä työvoimaa palkanneista yrityksistä 64 % koki, että kansainvälinen rekrytointi on tuonut yrityksen liiketoiminnalle kasvua. Kansainvälisen työvoiman hyödyntämisellä on merkittävää potentiaalia yritysten kasvun edistämiseen. Tämän vuoksi kansainvälisten opiskelijoiden ajantasainen osaaminen ja kansainvälisyys on arvokas resurssi (Business Finland 2022).

Liiketoiminnallisten hyötyjen lisäksi yrityksen henkilöstön monimuotoisuuden taso vaikuttaa mielikuviin, joita yritys välittää työnhakijoille. Kun yritys kertoo ja osoittaa monimuotoisuuden olevan tärkeä arvo heidän työyhteisössä jo rekrytointi-ilmoituksessa, siitä tulee houkuttelevampi työpaikka vähemmistöön kuuluville työnhakijoille. Työnhakijat usein päättelevät yrityksen monimuotoisuutta edustavien ja ilmentävien viestien perusteella, että yritys arvostaa kaikenlaisia työntekijöitä eikä syrji ketään. Averyn ja McKayn (2006) tutkimuksen mukaan yritysten kuvallisella viestinnällä on merkitystä siten, että kun rekrytointi-ilmoituksissa on kuvallista materiaalia henkilöstöstä, joka osoittaa, että yrityksessä työskentelee eri väestöryhmiin kuuluvia ihmisiä, yrityksestä tulee helpommin lähestyttävä eri taustoista tuleville työnhakijoille. Yritys voi kertoa avoimesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa tavoitteista ja siitä, miten ne toteutetaan konkreettisin teoin. Avoin viesti monimuotoisuuden puolesta rakentaa positiivista mielikuvaa yrityksestä. Saamalla tietoa avoimesti yrityksen arvoista ja toteutumisesta käytännössä potentiaalinen työnhakija saa tietoa siitä, kuinka hyvin hän viihtyisi työpaikalla. Yksipuolinen henkilöstörakenne herättää kysymyksiä siitä, sallitaanko työyhteisössä monimuotoisuutta. Työntekijöistä on kilpailua ja pulaa monilla aloilla ja moni työnhakija haluaa arvojen mukaisen työpaikan, jossa voi olla oma itsensä, joten yritysten kannattaa miettiä, mitä he haluavat viestiä toiminnallaan. (Avery & McKay 2006, 168-169.)

Työyhteisöissä on valmistauduttava monimuotoistuvaan työelämään. Kulttuurisesti moninaisissa työyhteisöissä tarvitaan kulttuurisenvälistä osaamista ja voidaan odottaa, että monimuotoisuus työelämässä lisääntyy kansainvälisten osaajien työllistymisen myötä, joten kulttuurienvälisen osaamisen

merkitys työelämässä kasvaa. Deardoffin (2006, 249) mukaan kulttuurienvälinen kompetenssi tarkoittaa kykyä kommunikoida kulttuurienvälisissä tilanteissa/ ympäristöissä yksilön omien tietojen, kulttuuritietoisuuden, taitojen ja asenteiden pohjalta sellaisella tavalla, joka on tehokas ja asianmukainen.

Ely:n ja Thomaksen (2001, 254, 261) tutkimuksen mukaan työyhteisön suhtautuminen monimuotoisuuteen vaikuttaa siihen, kuinka monimuotoisuutta saadaan hyödynnettyä. Sellaiset työyhteisöt, joissa suhtaudutaan myönteisesti ja avoimesti monikulttuurisuuteen ja kulttuurienväliseen oppimiseen kannustavat yhteisön jäseniä ilmaisemaan omaa kulttuurista identiteettiään ja se tekee työyhteisön työskentelystä tehokkaampaa. Myönteinen suhtautuminen kulttuurienvälistä oppimista kohtaan edistää sitä, että monimuotoisuudesta onnistutaan tekemään hyödyllinen resurssi yritykselle. Myönteisen suhtautumisen ja keskustelevan ilmapiirin lisäksi inklusion huomioonottaminen on tärkeää, kun yrityksessä on työntekijöitä eri taustoista. Inklusio eli osallisuus on periaate, jonka mukaan kaikilla työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus osallistua yhteiseen toimintaan yhdenvertaisesti (Kotimaisten kielten keskus i.a). Avain monimuotoisuuden lisäämiseen onnistumiseen on koko henkilöstön aito osallistaminen yrityksen yhteisiin päätöksiin ja keskustelun pohjalta tehty konkreettinen toiminta, joka edistää kaikkien eri taustoista tulevien työntekijöiden yhdenvertaisuutta. Hierarkkisuuden ja suuren valtaetäisyyden sijaan yhdenvertaisuutta korostava verkostomainen ja yhteistyöhön perustuva toimintatapa luo tasa-arvoisemman asetelman työntekijöiden välille ja lisää organisaation päätöksenteon joustavuutta (Ely & Thomas 2001, 254, 261.)

2.2 Monimuotoinen rekrytointi

Yritykset voivat lisätä monimuotoisuutta rekrytoimalla työnhakijan, joka on esimerkiksi vähemmistön edustaja, maahanmuuttaja tai vieraskielinen. Henkilöstön monimuotoisuuteen vaikuttavat myös henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma. Kokemuksen puute kansainvälisestä rekrytoinnista tai monimuotoisuuden johtamisesta voi asettaa kynnyksen rekrytoida kansainvälisiä osaajia yritykseen, mutta kokemus maahanmuuttajien työllistämisestä ja maahanmuuttajista työyhteisössä muuttaa rekrytoijien näkemyksiä ja murtaa ennakkoluuloja. Ely-keskuksen selvityksen mukaan maahanmuuttajia aiemmin työllistäneessä yrityksessä ollaan valmiimpia palkkaamaan maahanmuuttaja, joka on työtön työnhakija (73 %) kuin yrityksissä, joilla ei ole kokemusta maahanmuuttajista työntekijöinä (59 %) (Ely-keskus 2020, 4). Kokemuksen kartuttaminen vieraskielisten maahanmuuttajien rekrytoinnista opettaa rekrytoijia kohtuullistamaan arviota siitä, minkä tasoinen kielitaito vaaditaan erityyppisiin työtehtäviin.

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 § 8.)

Oikeus yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon on kirjattu laissa, mutta rekrytointikäytännöissä sen toteutusta on haastavaa seurata. Tasa-arvoinen rekrytointi kaikille eri taustoista tuleville ihmisille on keino tukea kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä ja ehkäistä syrjintää. Esimerkiksi anonyymi rekrytointi on hyvä keino estää syrjintää nimen ja taustan perusteella, sillä siinä henkilön tausta ei tule ilmi ja sen avulla voidaan varmistaa, että rekrytoija arvioi hakijoita osaamisen ja soveltuvan kokemuksen perusteella, kuten kuuluu (Bergbom, Toivanen & Väänänen 2020, 65). Rekrytointivalinnoissa on mahdollista käyttää myös positiivista erityiskohtelua lain määräämällä tavalla, mutta sen on oltava suunnitelmallista ja hyvin perusteltua.

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 § 9.)

Suunnitellut toimintatavat rekrytoinnin monimuotoisuuden edistämiseksi on toteutettava konkreettisilla teoilla. Yritysten rekrytointisuunnitelmalla on vaikutusta siihen, miten yritysten aikomukset palkata ulkomaalaista korkeasti koulutettua työvoimaa tulevat toteen. Tätä on tutkinut Birgitta Niemi (2015, 118), jonka väitöskirjan aiheena on ollut rekrytoijien aikomukset palkata ulkomaalaista korkeasti koulutettua työvoimaa Kokkolan alueella. Hänen tutkimuksensa perusteella rekrytointisuunnitelmalla on suuri merkitys työnantajien aikomukseen palkata ulkomaalaista korkeasti koulutettua työvoimaa ja hän painottaa, että aikeiden johtaminen konkretiaan vaatii tavoitteisiin sitoutumista.

3 KANSAINVÄLISTEN OPISKELIJOIDEN KOTOUTUMINEN JA INTEGROITUMINEN TYÖLLISTYMISEN TAUSTAVAIKUTTAJANA

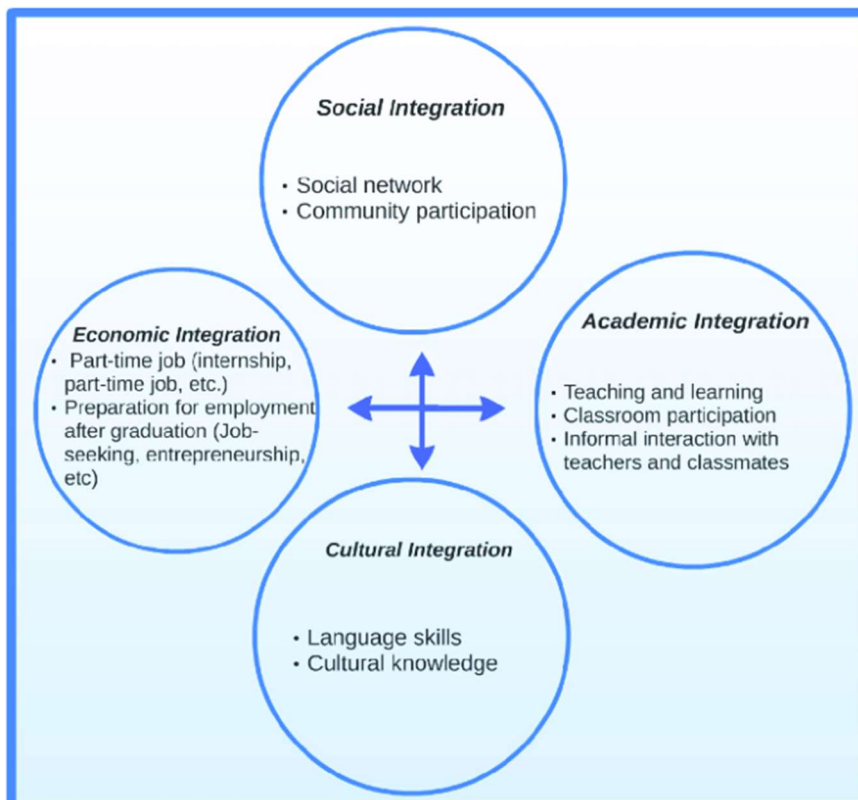
Käsittelen tässä luvussa tarkemmin kansainvälisten opiskelijoiden kotoutumista ja integroitumista. Mielestäni kotoutumisesta on tärkeää puhua siitä näkökulmasta, miten kansainvälinen opiskelija itse kokee kotoutuneensa ja kokeeko hän osallisuutta yhteiskunnassa. Kansainvälisen opiskelijan kotoutumisen tärkeitä lähtökohtia ovat oma halu kotoutua ja yhteiskunnan tuki kotoutumisen prosessissa. Halu kotoutua muodostuu esimerkiksi siitä, että haluaa asua ja työllistyä Suomessa. Tällöin kansainvälisellä opiskelijalla on sisäinen motivaatio olla aktiivinen ja edistää omaa kotoutumistaan. Kotoutumisen onnistumista ja kokemusta on haastavaa tutkia, eikä tästä ole laajaa tutkimusta, jonka perusteella voisi vertailla tilannetta eri maakunnissa tai kaupungeissa. Olen kuitenkin sitä mieltä, että yksilöllisiin tarpeisiin vastaava kotoutumisen ja työllistymisen tukeminen on tärkeää kaikkialla Suomessa.

Työ- ja elinkeinoministeriön kotoutumisen sanaston mukaan kotoutuminen on yksilöllinen prosessi, jonka myötä maahanmuuttajasta tulee yhteiskunnan jäsen toimimalla vuorovaikutuksessa yhdessä yhteiskunnan eri osien kanssa, kuten esimerkiksi koulutuksen, järjestöjen, viranomaisten ja työnantajien. Kotoutumisen prosessin myötä maahanmuuttajan osallisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus yhteiskunnassa kasvavat. Yhteiskunnan vastaanottavuus tarkoittaa sitä, että yhteiskunnassa toteutuu yhdenvertaisuus, osallisuus ja hyvät väestösuhteet, eli ihmisten välinen luottamus, turvallisuus ja yhteenkuuluvuus. Yhdessä kotoutumisen ja yhteiskunnan vastaanottavuuden käsitteillä voidaan kuvata kotoutumisen prosessin kaksisuuntaisuutta eli sitä, että kotoutuminen vaatii sekä yksilön aktiivisuutta että yhteiskunnan tukea. Yhteiskunnan tuki voi olla esimerkiksi maahanmuuttajille suunnattua ohjaus- ja neuvontapalvelua tai kotoutumista edistäviä hankkeita. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 15-17.)

Toinen kotoutumisen käsitettä lähellä oleva käsite on integroituminen. Kansainvälisten opiskelijoiden integroituminen voidaan luokitella sosiaaliseen, akateemiseen, taloudelliseen ja kulttuuriseen integroitumisen osa-alueeseen. Kaikki nämä osa-alueet vaikuttavat kansainvälisten opiskelijoiden integroitumiseen samanaikaisesti ja integroitumisen tasolla on vaikutusta työllistymiseen. (KUVIO 4, Li & Pitkänen 2018, 109-110.)

Lin ja Pitkäsen (2018) mukaan kansainvälisten opiskelijoiden integroituminen voidaan määritellä prosessina ja tavoitteena, jonka myötä opiskelijasta tulee yhteiskunnan aktiivinen jäsen. Integroitumisen

voi nähdä onnistuneen, kun kansainvälinen opiskelija pystyy hyödyntämään omaa osaamispotentiaaliaan ja saavuttaa mahdollisuuden elää samankaltaista elämää kuin syntyperäiset yhteiskunnan jäsenet. Tällöin kansainvälisellä opiskelijalla on suhteita kotimaansa yhteisöön ja oma etninen identiteettinsä ja samalla hänellä on riittävän vahvat suhteet asuinmaansa yhteisössä sekä kielitaidot ja kulttuuritaidot, joilla kykenee menestymään asuinmaassaan. Nämä asiat edistävät sitä, että kansainvälinen opiskelija työllistyy omaa koulutustaan vastaavalle alalle. (Li & Pitkänen 2018, 108.)



KUVIO 4. Conceptual Domains of International Student Integration (Li & Pitkänen 2018, 110)

Integroitumisen eri osa-alueet vaikuttavat kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseen, joten ne on tärkeää ottaa huomioon koulutuksessa ja kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä tukevissa palveluissa ja hankkeissa (KUVIO 4.).

3.1 Integroituminen korkeakoulu yhteisöön ja sosiaalinen integroituminen

Li ja Pitkänen viittaavat Tinton [1975, 1997] tutkimuksiin, joiden mukaan akateemista integroitumista voidaan mitata opintasuoritusten arvosanojen perusteella ja tarkastelemalla sitä, kuinka opiskelijan intellektuaalinen osaaminen, eli tieteellinen ajattelutapa ja oman opiskelualan ymmärrys kehittyvät (Li &

Pitkänen 2018, 108, [Tinto 1975, Tinto 1997]). Opiskelijan oma motivaatio ja aktiivisuus opinnoissa heijastuu myös esimerkiksi läsnäoloon korkeakoululla ja siten akateeminen integroituminen on yhteydessä sosiaaliseen integroitumiseen, jota tapahtuu opintojen alussa korkeakouluyhteisön kautta. Opintojen alussa ja muuttaessaan uuteen maahan opiskelija rakentaa ihmissuhteita ja verkostoaan. Yhteisöihin kuulumisen ja sosiaalisen verkoston rakentaminen ovat integroitumisen ja työllistymisen kannalta tärkeitä voimavaroja ja motivaatiotekijöitä. (Li & Pitkänen 2018, 108-109 & KUVIO 4.)

Kansainvälisten opiskelijoiden toimiminen uudessa kulttuurissa voi tuoda mukanaan erilaisia haasteita. Bartramin (2007) tutkimuksen mukaan sosiokulttuurinen integraatio, kuten esimerkiksi opiskelumaan kulttuuriin tutustuttaminen ja toisiin (kansainvälisiin ja paikallisiin) opiskelijoihin tutustuttaminen on tärkeää kansainvälisille opiskelijoille erityisesti opintojen alussa, sillä kansainväliset opiskelijat tulevat monin tavoin erilaisista taustoista ja kuuluvuuden tunnetta on haastavaa rakentaa ilman aktiivista toimintaa. Joskus opiskelijoiden sosiaalisten tarpeiden täyttämiseksi kaivataan tukea ulkopuolelta esimerkiksi opetushenkilökunnalta, mikäli kampuksella ei ole aktiivista toimintaa. Muutto kauaksi kotoa voi olla shokki, josta yli pääsemiseksi osa opiskelijoista kaipaa enemmän ulkopuolista tukea, esimerkiksi jos kokee kuulumattomuutta, apatiaa tai eristäytymisen tunnetta. (Bartram 2007, 5.) Edellä mainitun perusteella mielestäni kansainvälisten opiskelijoiden tutustuminen sekä kansainvälisiin että suomalaisiin opiskelijoihin on tärkeää. Tarkoitin tällä sitä, että kansainvälisiä opiskelijoita ei suljeta erilliseksi ryhmäksi, vaan pyritään kokoamaan kaikkia opiskelijoita myös yhteisiin opiskelijatapahtumiin ja kursseille, jotta tuetaan integroitumista ja verkostoitumista myös kansainvälisten opiskelijoiden yhteisön ulkopuolelle ja samalla edistetään sitä, että suomalaiset opiskelijat tutustuvat kansainvälisiin opiskelijoihin. Suomalaisten opiskelijoiden kanssa toimiessa ymmärrys suomalaisesta kulttuurista kasvaa. Kansainvälisten opiskelijoiden välinen yhteisö taas antaa vertaistukea samassa tilanteessa oleville eri taustoista tuleville ihmisille.

Mendozan, Dervinin ja Laynen (2023, 1162) tutkimuksessa on tutkittu integroitumista ja kansainvälistymistä suomalaisessa korkeakoulutuksessa ja siinä aineistona on käytetty neljäkymmenen englanninkielisen tutkinto-ohjelman maisteriopiskelijan välistä keskustelua. Tutkimuksen mukaan integroituminen tulee nähdä kaksisuuntaisena toimintana, jossa paikalliset ja kansainväliset opiskelijat integroituvat keskenään, eikä vain siten, että vaaditaan kansainvälisten opiskelijoiden integroitumista suomalaisen korkeakouluyhteisöön. Tutkimuksen mukaan korkeakoulun henkilöstön tulisi opiskelijoiden mielestä edistää kulttuurienvälistä ymmärrystä ja ottaa opiskelijoiden monipuoliset taustat huomioon opetuksessa, sillä opetuksen konkreettiset valinnat, rutiinit ja näkökulmat vaikuttavat korkeakoulun kansainvälisyyteen ja kulttuurienvälisen osaamisen lisäämiseen käytännössä. Tutkimuksessa tulee esiin

myös opiskelijoiden kritiikki termien ”kansainvälinen opiskelija” ja ”paikallinen opiskelija” dikotomiaa kohtaan, sillä luokittelu kahteen ryhmään jättää huomiotta opiskelijoiden moninaiset taustat ja paikalliset siteet. Tämän huomioon ottaen opiskelijoita ei kannattaisi opetuksessakaan jaotella liian jäykästi erillisille kursseille, opintojaksoihin ja projekteihin.

Sami Puttonen (2018) on tutkinut kansainvälisten opiskelijoiden integroitumista korkeakoulu yhteisöön Suomessa, ja tutkimuksessa nousi esiin erityisesti työllistymisen mahdollisuuksien ja vertaistuen tärkeys. Vertaistuki voi olla esimerkiksi tutorointia, jonka tarkoitus on tarjota opiskelijalle tukea opinnoissa tehtävään koulutetun opiskelijatutorin tai opettajatutorin toimesta. Tutorointia voidaan siis kehittää eri tarkoituksiin kohderyhmän mukaan. Kansainvälisten opiskelijoiden tutorit voivat esimerkiksi tuoda esimerkiksi tuoda eri alojen ja taustojen opiskelijoita yhteen tapahtumissa ja neuvoa mistä saa tukea kielenopiskeluun, työnhakuun tai muihin opiskelijaa askarruttaviin asioihin. Tutorointi on tärkeää erityisesti opintojen alussa. (Puttonen 2018, 42, 50.)

3.2 Kulttuurinen integroituminen

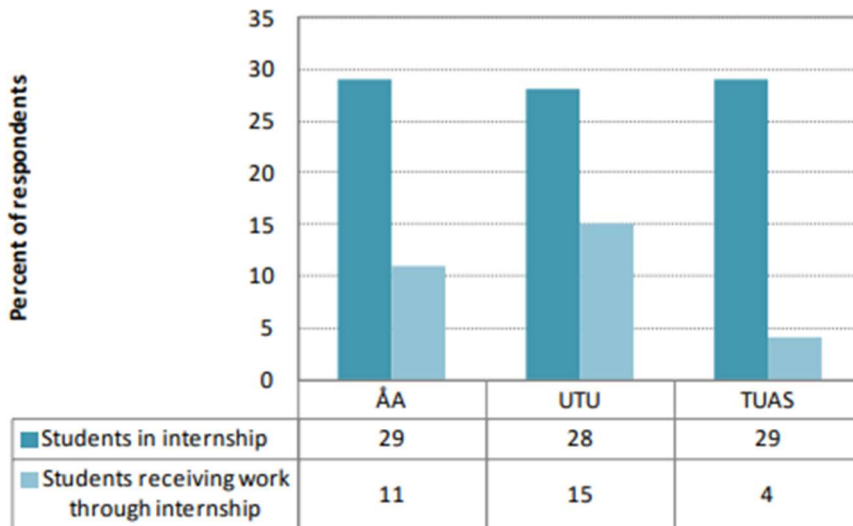
Kulttuurisella integroitumisella tarkoitetaan sitä, että opiskelija hankkii tietoa kulttuurista, jotta ymmärtää, mitä vastaanottavassa kulttuurissa odotetaan uusilta tulokkailta ja minkälaiset säännöt ja normit kulttuurissa on. Kulttuuriseen integroitumiseen sisältyy olennaisena osana kielitaidon kehittäminen. Kansainvälisiltä opiskelijoilta odotetaan sellaista kielitaitoa, että he voivat keskustella paikallisten kanssa. Kielitaidon käyttäminen ja vuorovaikutus paikallisten kanssa on tehokas keino oppia kulttuurista. (Li & Pitkänen 2018, 109.) Käsittelen kielitaidon merkitystä tarkemmin luvussa 4.2.

Kansainvälisen opiskelijan työllistymistä tukee ymmärrys siitä, mitä odotuksia työnantajilla on Suomen työmarkkinoilla eri toimialoilla. Oman alan kielitaitovaatimusten tuntemus ja laajemman rekrytointikulttuurin tuntemus ovat hyödyllistä tietoa. Eri aloilla kielitaidon osaamisen merkitys työllistymisen kannalta vaihtelee. Samoin eri alojen opiskelijoiden on tärkeää tutustua suomalaiseen rekrytointikulttuuriin ja rekrytointikulttuuriin omalla alallaan, jotta omat työnhakutaidot kehittyvät ja oma työnhauksen tapa on toimiva.

3.3 Integroituminen työmarkkinoille

Li:n ja Pitkäsen (2018) mukaan opintojen aikana kansainvälisten opiskelijoiden taloudellisen integroitumisen indikaattorina voidaan pitää kansainvälisten opiskelijoiden työharjoitteluita, kokemusta työhäystä, osa-aikatöitä ja yrittäjyyttä ja opinnoista valmistumisen jälkeen työllistymistä. Muut integroitumisen muodot tukevat kansainvälisen opiskelijan taloudellista integroitumista. Akateeminen integroituminen muodostaa opiskelijan motivaation ja osaamisen, kun taas kulttuurinen integroituminen auttaa ymmärtämään, miten kannattaa toimia työmarkkinoilla, jotta työllistyy ja sosiaalisen integroitumisen kautta opiskelija muodostaa suhteita ja verkostoa, joista voi olla hyötyä työhäystä. (Li & Pitkänen 2018, 109-110.)

Kaikista integroitumisen muodoista on hyötyä työharjoittelupaikan etsimisessä. Oman alan työharjoittelupaikan saaminen on tärkeä askel taloudelliseen integroitumiseen, sillä sitä kautta opiskelija saa alansa käytännön kokemusta ja työelämäkontakteja. Ihannetapauksessa työharjoittelu avaa ovia opiskelijaa kiinnostaviin työmahdollisuuksiin, jos työpaikassa saa jatkaa tai opiskelija saa suosittelijan. Tytti-Maaria Laine (2016) on tehnyt tutkimusta Turun korkeakoulujen opiskelijoiden työllistymisestä, jonka kautta voidaan nähdä, minkälaisia työharjoitteluita opiskelijat ovat suorittaneet ja kuinka moni heistä on työllistynyt työharjoittelun kautta Turun alueella. Työharjoittelun kautta työllistyneitä oli Turun yliopistossa 15 % opiskelijoista, Åbo Akademiassa 11 % ja Turun AMK:ssa 4 %. (KUVIO 5, Laine 2016, 53.) Suhteellisen pieni osuus haastatelluista opiskelijoista on työllistynyt työharjoittelun kautta, ja Laineen seurantalutkimuksen mukaan työharjoittelun suorittamisella ei ollut vaikutusta myöhemmän työllistymiseen valmistumisen jälkeen, sillä työharjoittelun suorittaneista 57 prosenttia työllistyi ja myös opiskelijoista, jotka eivät olleet suorittaneet työharjoittelua työllistyi 56 prosenttia. Kaikista tutkimuksen kansainvälisistä opiskelijoista 44 prosenttia työllistyi valmistumisen jälkeen, ja tutkimuksen mukaan sosiaalisilla suhteilla on merkitystä työllistymiseen. (Laine 2017, 26, 31.)



KUVIO 5. Prosenttiosuudet Turun korkeakoulujen opiskelijoista, jotka ovat suorittaneet työharjoittelun Suomessa ja saaneet töitä työharjoittelun kautta (Laine 2016, 53)

Kaikki opiskelijat eivät saa työharjoittelun kautta pidempää työsuhdetta, vaan joutuvat hakemaan töitä valmistumisen jälkeen. Työnhakutaidot ja työnhaun strategiat ovat tärkeitä työn löytämisessä valmistumisen jälkeen. Rolle Alhon (2020) tutkimuksessa kiinnostavaa on se, että Suomessa kansainväliset opiskelijat kokevat työnhaun omien sosiaalisten suhteidensa kautta tehokkaampana kuin muodolliset työnhaun. Hänen tutkimuksessaan vain kuusi kolmestakymmenestäyhdestä haastateltavasta oli löytänyt työnsä muodollisen työnhaun kautta eli hakemalla töitä avoimessa haussa. Hyödyllistä tietoa potentiaalisista työpaikoista saa erityisesti sellaisten omaan verkostoon kuuluvien tuttavien (weak ties) kautta, joihin työnhakijalla ei ole vahvaa sidettä. Sellaisilta ihmisiltä, jotka ovat töissä itseä kiinnostavassa yrityksessä tai jotka tuntevat paljon ihmisiä, voi saada työmarkkinatietoa, jota ei saa omasta lähipiiristä. Lisäksi epämuodollinen työnhaku voi säästää turhalta vaivalta, kun tietää, missä on työvoimatarpeita, ja voi tiedon pohjalta kohdistaa työnhakua siten, että työnhaku on tehokkaampaa ja vähemmän satunnaista. (Alho 2020, 9, 11-12.)

Korkeakouluilla on suuri rooli kansainvälisten opiskelijoiden taloudellisen integroitumisen tukemisessa. Hanin, Gulanowskin ja Searsin tutkimuksen mukaan korkeakoulujen tulisi pystyä tarjoamaan kansainvälisille opiskelijoille sellaista tukea työnhakuun, joka ottaa opiskelijoiden yksilölliset tarpeet huomioon, sillä eri taustoista tuleville opiskelijoille ei voi tarjota yhtä samaa ratkaisua, jolla saadaan ratkottua kaikkien yksilölliset haasteet. (Han, Gulanowski & Sears 2022, 180.)

Useissa korkeakouluissa on kansainvälisten opiskelijoiden työllistämisen edistämiseksi ja työnhakutaitojen tukemiseen yhteistyöhankkeita ja projekteja yritysten ja elinkeinoelämän kanssa. Turun Yliopiston, Åbo Akademin ja Turku Science Parkin Oy:n Unicom -hanke on mielestäni kiinnostava esimerkki, sillä tässä hankkeessa yhteistyö on suunniteltu yritysten osaamistarpeiden perusteella. Hankkeessa on pyritty edistämään alihyödynnetyn väitöskirjatohtorien ja tutkijatohtoreiden kohderyhmän sekä maisteriopiskelijoiden työllistymistä yritystyöskentelyjaksoin ja työelämävalmiuksia tukevien valmennusten avulla. (Turun Yliopisto.) Myös centrian toimialueella toimii Centrian Export expert -hanke, jonka kautta ulkomaiset tutkinto-opiskelijat voivat päästä työharjoitteluun esimerkiksi Kokkolan yrityksiin (Centria, Export expert). Luvussa 3 mainituilla sosiaalisella integroitumisella, akateemisella integroitumisella ja opiskelijan omalla aktiivisuudella on merkitystä siihen, että opiskelijalla on mahdollisuus päästä mukaan työllistymistä edistäviin hankkeisiin. Työharjoitteluun pääsy hankkeen kautta tarjoaa arvokasta työkokemusta omalta alalta ja voi avata uusia työmahdollisuuksia.

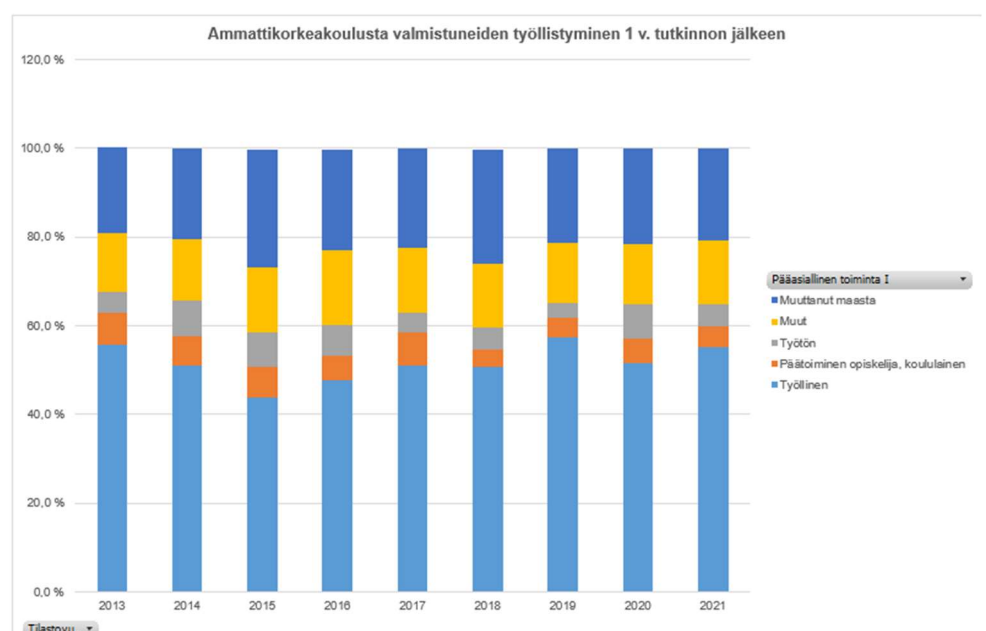
Tutkimuksessaan Han, Gulanowski ja Sears (2022) ovat tehneet laajan kirjallisuuskatsauksen, jonka tarkoitus on ollut eritellä sellaisia tekijöitä, jotka edistävät kansainvälisten opiskelijoiden integroitumista työmarkkinoille. Heidän mukaansa kansainvälisten opiskelijoiden valmistumisen jälkeiseen työllistymiseen vaikuttavat tekijät voidaan jakaa kolmeen ryhmään, jotka ovat yksilön ominaisuudet, organisaatioiden toiminta ja yhteiskunnalliset tekijät. (Han, Gulanowski & Sears 2022, 1.)

4 KANSAINVÄLISTEN OPISKELIJOIDEN TYÖLLISTYMINEN SUOMESSA

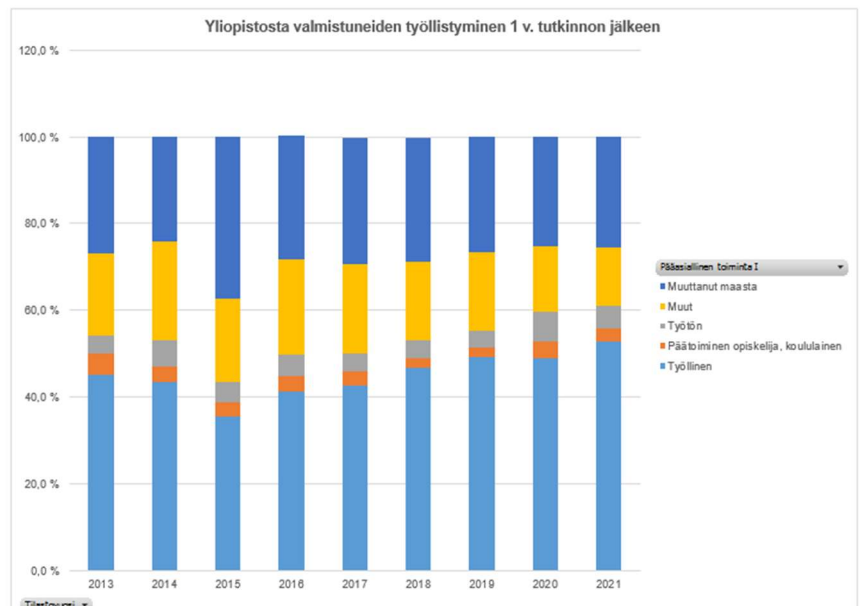
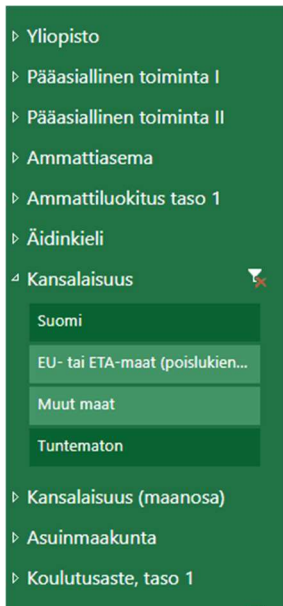
Tässä luvussa käsittelen tarkemmin tilastoja kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisestä Suomessa. Kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseen Suomessa vaikuttavat monet asiat, kuten yhteiskunnalliset asenteet, tukipalveluiden määrä, tukiverkosto, työnhakutaidot, työmarkkinatilanne, osaamisen kohtaaminen tarpeisiin ja kielitaito. Kansainvälisten opiskelijoiden osuus kaikista korkeakouluopiskelijoista oli 7,2 prosenttia vuonna 2021 ja vuonna 2011 vastaava osuus oli 5,7 prosenttia (Opetushallitus, *Ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat Suomen korkeakouluissa* [Vipunen]).

Tarkastelin opetushallituksen tilastopalvelun kautta ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisprosentteja valmistumisen jälkeen. Tässä on tarkasteltu henkilöitä, joiden kansalaisuus on muu kuin Suomi. Korkeakouluista valmistuneiden opiskelijoiden työllistymisprosentissa näkyy kevyttä nousua vuodesta 2015 lähtien, kun tarkastellaan työllistymistä vuosi valmistumisen jälkeen. Työllistymisprosentti vuonna 2021 ammattikorkeakoulusta valmistuneilla ulkomaisilla tutkinto-opiskelijoilla oli 55,3 % ja yliopistosta valmistuneilla 52,5 % eli noin puolet ulkomaisista tutkinto-opiskelijoista on työllistynyt Suomeen opiskelun jälkeen. Tilastoista käy ilmi se, että vuosittain noin 20–30 % ulkomaisista tutkinto-opiskelijoista on muuttanut Suomesta vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen. (Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen, KUVIO 6, KUVIO 7.) Suuri osa Suomessa valmistuneiden ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden potentiaalista ja osaamisesta jää käyttämättä hyödyksi Suomen työmarkkinoilla.

- Pääasiallinen toiminta II
- Ammattiasema
- Ammattiluokitus taso 1
- Äidinkieli
- ▾ Kansalaisuus
- Suomi
- EU- tai ETA-maat (poislukien...)
- Muut maat
- Tuntematon
- Kansalaisuus (maanosa)
- Asuinmaakunta
- Koulutusaste, taso 1
- Koulutusaste, taso 2
- Tutkintolaji



KUVIO 6. Ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työllistyminen 1 vuosi tutkinnon jälkeen (Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen)



KUVIO 7. Yliopistosta valmistuneiden työllistyminen 1 vuosi tutkinnon jälkeen (Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen)

Vuonna 2019 julkaistun *Eurostudent VII* -opiskelijatutkimuksen mukaan puolet ulkomaisista tutkinto-opiskelijoista halusi jäädä Suomeen tutkinnon suorittamisen jälkeen, 40 % opiskelijoista ei ollut vielä varma, halusiko jäädä vai muuttaa muualle, 7 % ilmoitti haluavansa muuttaa johonkin toiseen maahan ja 3 % halusi muuttaa takaisin kotimaahansa (Saari, Koskinen, Attila & Sarén 2019, 93). Kansainvälisillä tutkinto-opiskelijoilla on potentiaalia ja osaamista, jota kannattaa käyttää hyödyksi Suomessa. Kansainvälisyys korkeakoulujen tutkinto-ohjelmissa houkuttelee kansainvälisiä opiskelijoita, mutta vetovoiman lisäksi tarvitaan kansainvälisten osaajien pitovoimaa. Opintojen jälkeen moni haluaisi jäädä Suomeen töihin, mutta jos Suomessa on hankalaa löytää töitä omalta alalta kansainvälisenä opiskelijana, monelle ei ole suuri kynnys muuttaa muualle parempien mahdollisuuksien perässä. *Eurostudent VII* -opiskelijatutkimuksen mukaan 56 % ulkomaisista tutkinto-opiskelijoista oli sitä mieltä, että heillä on hyvät mahdollisuudet työllistyä omaa koulutusalaansa vastaavaan työhön vuoden sisällä valmistumisesta ja noin kuusi kymmenestä opiskelijasta kertoi aikeistaan lähteä työnhakuun ulkomaille, mikäli ei löydä valmistuttuaan töitä Suomesta. (Saari, Koskinen, Attila & Sarén 2019, 94.)

Vuonna 2023 julkaistun *Kansainvälisten osaajien Suomi* -tutkimuksen mukaan noin puolet kyselyyn vastanneista kansainvälisistä opiskelijoista kokee mahdollisuudet edistyä urallaan Suomessa hyvinä.

Samoin myös yli puolet vastanneista kokee, että he ovat eriarvoistetussa asemassa Suomen työmarkkinoilla. Tämän perustella voidaan päätellä, että suhtautuminen on vahvasti jakautunut ja moni kansainvälinen opiskelija kokee epävarmuutta työllistymisen suhteen. Epävarmat työllistymisnäkömät heikentävät halukkuutta jäädä Suomeen opintojen jälkeen. Tutkimuksen mukaan Suomesta muuttoa piti todennäköisenä 47 % ja epätodennäköisenä 43 % (Pitkänen, Välimäki, Niemi, Paljakka & Veijola 2023, 19, 63.)

4.1 Kohtaantohaasteet

Kohtaanto tarkoittaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan vastaavuutta. Kohtaantohaasteet tarkoittavat sitä, että työmarkkinoilla ei ole tarjolla sellaista osaamista ja työvoimaa, jota yritykset etsivät, tai tarjolla ei ole sellaisia työtehtäviä, joita työnhakijat etsivät. (Kotimaisten kielten keskus i.a.)

Kansainväliset opiskelijat saattavat kokea kohtaantohaasteita opintojen aikana siten, että sopivien työharjoittelupaikkojen löytäminen on haastavaa. Valmistumisen jälkeen vaikeaa työllistyä omaa koulutusta vastaavaan työhön erinäisistä syistä, joita ovat esimerkiksi työmarkkinoiden vaatimukset ja asenteet, vaatimus aiemmasta kokemuksesta, kielitaidon vaatimus ja työnhakijoiden välinen kilpailu. *Kansainvälisten osaajien Suomi 2023* -tutkimuksessa pyydettiin mainitsemaan 1–3 asiaa, joiden kansainväliset opiskelijat ovat kokeneet haasteena Suomessa elämiseen sopeutumisessa. Vastanneista 44 % koki työn löytämisen haastavuuden olleen tekijä, joka on hankaloittanut sopeutumista elämään Suomessa. Lisäksi kielimuuri oli asia, joka nousi esille eniten, sillä 50 % koki sen olleen hankaloittava tekijä. (Pitkänen, Välimäki, Niemi, Paljakka & Veijola 2023, 25.)

Lisäksi kohtaannon haasteet voidaan jakaa ammatillisiin ja alueellisiin haasteisiin. Ammatilliset kohtaannon ongelmat merkitsevät sitä, että työnhakijoiden osaaminen ei vastaa työmarkkinoiden tarpeita. Alueelliset kohtaannon ongelmat taas liittyvät siihen, että tarjolla oleva työ sijaitsee kaukana työnhakijoista. (Busk, Holappa, Hyartt., Laamanen & Vainionmäki TEM 2020, 23.) Joillakin on runsaasti osajia tarpeeseen nähden, kun taas toisilla aloilla on osajapulaa.

Ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden rekrytointi voidaan nähdä yhtenä ratkaisuna osajapulaa lievittämiseen ja väestörakenteen muutokseen, joten on tärkeää, että ulkomaiset tutkinto-opiskelijat työllistyvät Suomessa valmistumisen jälkeen. *Eurostudent VII* -tutkimuksen mukaan korkeakouluilla on iso merkitys ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden integroitumisen kannalta. Suomen väestön ikärakenteen

kehitys ja ennusteet väestönkehityksestä edellyttävät työperäistä ja koulutusperäistä maahanmuuttoa, jotta osaamistarpeet täyttyvät. (Saari, Koskinen, Attila & Sarén 2019, 9, 91.)

4.2 Kielitaidon vaikutus työllistymiseen

Suomen sujuvaa kielitaitoa vaaditaan työnhakijoilta useissa työpaikoissa ja suomen kielen osaamisella on merkitystä työllistymisen kannalta. Ely-keskuksen maahanmuuttajien rekrytoimista koskevan tutkimuksen mukaan alle neljännes (23 %) yrityksistä on valmis palkkaamaan maahanmuuttajan, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa.. Tämä kertoo siitä, että monissa työpaikoissa kielitaidon puute on este rekrytoimiselle ja sitä kautta maahanmuuttajien työllistymiselle. Kvantitatiivisen selvityksen mukaan yritykset palkkaavat todennäköisemmin syntyperäisen suomalaisen työttömän työnhakijan (79 %) kuin maahanmuuttajan (69 %) samassa tilanteessa. (Ely-keskus 2020, 5.)

Suurimmassa osassa ammateista ei ole asetettu kielitaitovaatimuksia, mutta rekrytoijat itse päättävät rekrytointikriteerit ja voivat asettaa kielitaidon rekrytointikriteeriksi. Rekrytoijien on tarkasteltava, millaisessa työssä sujuvan kielitaidon vaatimus ei ole välttämätön ja milloin työn ohessa on mahdollista opettaa ammattisanastoa ja tukea työntekijän kielenoppimista (Strömmer 2017, 17). Kielitietoisuus työelämässä tarkoittaa sitä, että huomioidaan työyhteisön tarpeet ja haasteet monikielisyteen liittyen. Rekrytoinnissa ja työyhteisössä kielitietoisuus voi näkyä esimerkiksi siten, että kielitaitovaatimuksia kohtuullistetaan siten, että työyhteisössä on mahdollista tehdä töitä englanniksi tai kehittää kielitaitoa työn ohessa. Työyhteisön asenne, työkulttuuri ja valmiudet vaikuttavat paljon siihen, kuinka hyvin uusia työn tapoja ja monikielisyyttä ja monikulttuurisuutta otetaan vastaan. Englantia on helppoa käyttää yhteisenä työkielenä sellaisessa tilanteessa, jossa työntekijöillä ei ole yhteistä äidinkieltä. (Kotoutuminen.fi.)

Työpaikalla tapahtuvalle kielenoppimiselle on tietyt edellytykset. Maiju Strömmerin (2017) mukaan kielenoppimisen mahdollistava sosiaalisen toiminnan kehä on seuraavanlainen: oppijan ja sosiaalisen ympäristön välille muodostuu kielen oppimisen mahdollisuuksia, joita oppija hyödyntää. Kielen oppimisen mahdollisuus on esimerkiksi se, että työpaikalla kuuntelee kahvipöytäkeskustelua ja osallistuu siihen. Työyhteisö tukee kielenoppimista työpaikalla ja tuen avulla mahdollisuuksia kielen oppimisen riittää. Kielenoppimisen tavoitteen taustalla on merkityksellinen päämäärä, joka toimii motivaationa oppimisprosessissa. (Strömmer 2017, 30, 80.) Mielestäni monissa tehtävissä on liioittelua vaatia hyvää

suomen kielen taitoa päästäkseen töihin, koska työn ohessa voi oppia kieltä. Toimintatapojen kehittämisen avulla on mahdollista rekrytoida kansainvälinen osaaja ja tarjota resursseja kielen oppimiseen töissä ja työn ohella esimerkiksi kielituetun työharjoittelujakson avulla. Työnkuvaan liittyvää ammattisanastoa oppii parhaiten työn ohessa, kun ollaan tekemisissä siinä ympäristössä, jossa ammattisanastoa tarvitaan ja käytetään.

5 TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT KOKKOLASSA

Tässä luvussa käsittelen kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä ja mahdollisuuksia Kokkolassa. Tilastokeskuksen mukaan vieraskielisen väestön määrä Kokkolassa vuonna 2022 oli 4,2 prosenttia. Keski-Pohjanmaan maakunnassa vieraskielisen väestön määrä vuonna 2022 oli 3,61 % alueen väestöstä. Vieraskielisen väestön määrä Keski-Pohjanmaalla on matala suhteessa muihin maakuntiin, kuten Uudenmaan maakuntaan, jossa osuus on 17 prosenttia. Koko Suomen vieraskielisen väestön osuus oli vuonna 2022 n. 9 % väestöstä. (Tilastokeskus, väestörakenne b), vieraskieliset.)

Keski-Pohjanmaan kansainvälistymisstrategiassa on linjattu, että kansainvälisyys on Keski-Pohjanmaan alueelle tärkeää viennin, työvoimatarpeiden täyttämisen ja yritysten kansainvälistymisen näkökulmasta. Alueen opiskelijoiden ja kansainvälisten osaajien vetovoimaa ja pitovoimaa edistetään alueella kehittämällä osaamista ja koulutusohjelmia. Keski-Pohjanmaalla kansainvälisten opiskelijoiden juurruttamista alueelle edistetään tukemalla kieliosaamista ja parantamalla työllistymisen mahdollisuuksia. (Keski-Pohjanmaan kansainvälistymisstrategia 2022, 38.)

Monet alueen ja väestönkehityksen kehityskulut vaikuttavat alueen kansainvälisyystilanteeseen ja kansainvälisten osaajien työllistymiseen. Esimerkkejä vaikuttavista tekijöistä ovat yleinen kulttuuri, suhtautuminen monimuotoisuuteen, rekrytointiosaaminen, kansainvälisten opiskelijoiden määrä ja työllistymisnäkökulmat. Keski-Pohjanmaa on kansainvälisesti heikosti tunnettu ja osaajien pitäminen alueella on ollut vaikeaa siitä huolimatta, että se on ollut perinteisesti kansainvälisesti suuntautunut alue. (Keski-Pohjanmaan kansainvälistymisstrategia 2022, 2.)

Kansainvälisten opiskelijoiden pitovoima tarkoittaa niitä tekijöitä, jotka saavat kansainväliset opiskelijat jäämään Suomeen töihin, kotoutumaan ja viihtymään. Pitovoima on tärkeää, koska kansainvälisten opiskelijoiden kokemukset muodostavat mielikuvaa Suomesta ja Suomen vetovoimatekijöistä myös tuleville potentiaalisille kansainvälisille opiskelijoille ja kansainvälisille osaajille. Pitovoiman kehittämiseen vaikuttavat monet osa-alueet, kuten maahanmuuttajapalveluiden kattavuus, yritysten rekrytointiosaaminen ja laajemmat kulttuuriset asenteet. Muuttaminen uuteen maahan ja sopeutuminen uuteen kulttuuriin voivat olla vaikeita, jos näkökulmat omista kehittymismahdollisuuksista ovat epävarmat. Matalan kynnyksen palvelut ovat tärkeitä, ja Kokkolassa maahanmuuttajille tarjotaan kotouttamisen tueksi palveluita, kuten esimerkiksi Welcome Office, josta saa neuvontaa esimerkiksi työhön, työllistymiseen, opiskeluun ja muihin kotoutumiseen liittyviin asioihin liittyen. (Welcome Office Kokkola.)

Viennin merkitys Keski-Pohjanmaan aluetaloudelle on merkittävä ja vuonna 2021 Keski-Pohjanmaan tavaraviennin arvo oli 34 939 euroa/ asukas, mikä on korkein lukema kaikista Suomen maakunnista (Keskipohjanmaan kansainvälistymisstrategia 2022, 2). Vienti, kasvu ja kansainvälisyys nivoutuvat yhteen ja tukevat toisiaan. Johanna Virran (2020) tutkimuksessa haastatellut suomalaiset yritykset kertovat poikkeuksetta, että kansainväliset työntekijät ovat vauhdittaneet yrityksen kasvua ja vientiä. Kansainvälisten osaajien tuomiksi hyödyiksi tutkimuksessa on mainittu kulttuuri- ja kieliosaaminen, markkinatieto, kansainväliset verkostot ja monimuotoisuuden edut, kuten luovuuden ja innovatiivisuuden lisääntyminen. (Virta 2020, 136, 147.)

Kokkolan ja Keski- Pohjanmaan kärkialoja ovat mm. kemia, kiertotalous, veneteollisuus, vientiteollisuus ja metalliteollisuus. Monipuolinen elinkeinorakenne tarjoaa työpaikkoja eri toimialojen osaajille. Kokkola Industrial Park on kemianteollisuuden keskittymä, jossa on laaja joukko globaaleja yrityksiä. Teollisuuden kasvu luo työpaikkoja ja tarvitsee monenlaisia osaajia tulevaisuudessa, kuten kemiantekniikan, materiaalitekniikan ja prosessitekniikan osaajia. Myös tki -toiminta on tärkeää kemianteollisuudelle, sillä sen avulla kehitetään uusia tuotteita ja kehitetään prosesseja, jotka parantavat tuotteen laatua ja säästävät ympäristöä. Uusi tuote voi synnyttää uusia markkinoita ja auttaa yrityksiä laajentamaan uusille markkinoille. Tki-toiminta yritysten ja korkeakoulujen välillä on hyvä väylä kansainvälisten opiskelijoiden työkokemuksen kartuttamiseen. (Kokkola Industrial Park.)

Kokkolan kansainvälisten opiskelijoiden potentiaali on tunnistettava ja osattava hyödyntää, koska ajantasaiselle osaamiselle on tarvetta. Korkeakoulujen yhteistyö kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseksi alueen yritysten ja toimijoiden kanssa on tärkeää, jotta osaamistarpeet ja osaajat kohtaavat.

6 TYÖN TOTEUTUS

Valitsin teemahaastattelun tutkimusmetodiksi, koska korkeakoulusta valmistuneiden työllistyneiden kansainvälisten opiskelijoiden kohderyhmä on suppea ja laadulliseen teemahaastatteluun riittää pienempi määrä haastateltavia kuin kvantitatiiviseen lomakekyselyyn. Teemahaastattelussa oli mahdollisuus syventyä joustavasti haastateltavien kokemukseen ja heille merkityksellisiin asioihin ja havaintoihin eri teemoista. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina pääosin heinäkuun 2023 aikana kasvotusten tai Teamsin välityksellä.

Haastateltavia hankin kahdella eri tavalla. Otin yhteyttä kokkolalaisiin yrityksiin ja pyysin välittämään haastattelukutsun sisäisessä viestinnässä työntekijöille, jotka ovat halukkaita osallistua tutkimukseen. Lisäksi osan haastateltavista sain tavoitettua pyytämällä tuntemiani ihmisiä kysymään heidän tuntemiltaan haasteltavaksi sopivilta henkilöiltä, haluavatko he osallistua tutkimukseen. Valitsin haastateltavaksi kuusi opiskelijaa, jotta ryhmä on tarpeeksi laaja ja sisältää erilaisia taustoja. Haastateltavat tulevat eri maista, kulttuureista ja koulutusohjelmista ja he ovat eri ikäisiä.

6.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Teemahaastatteluiden tarkoituksena oli selvittää kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymisen ja työnhaun kokemuksia opintojen aikana ja opintojen jälkeen ja selvittää, minkälaiset tekijät ovat vaikuttaneet haastateltavien työllistymiseen. Keskeiset tutkimuskysymykset olivat: Mitkä tekijät heikentävät ja edistävät kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä Kokkolan alueella? Minkälaisia kokemuksia kansainvälisillä opiskelijoilla on työnhausta ja työllistymisestä? Millä tavalla Kokkolan alueella voidaan parantaa kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä palveluiden avulla?

Teoriaosuudessa olen käsitellyt opiskelijoiden integroitumisen ulottuvuuksia työllistymisen kannalta. Valitsin integroitumisen aiheeksi, koska kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseen vaikuttavat monet sellaiset asiat, jotka liittyvät integroitumisen eri ulottuvuuksiin. Teoriaosuudessa olen käsitellyt myös maahanmuuttajien ja kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseen liittyviä tilastoja, kansainvälisten opiskelijoiden liiketoiminnallisia hyötyjä ja monimuotoisen rekrytoinnin käytäntöjä.

Tavoitteenani on kerätä tietoa siitä, minkälaiset tekijät vaikuttavat kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseen ja kuinka kansainvälisten opiskelijoiden urapolut ovat muodostuneet. Käsittelemällä haastateltavien kokemuksista pyrin löytämään sellaista tietoa, josta voisi olla hyötyä työtä etsiville kansainvälisille opiskelijoille. Lisäksi toivon, että tutkimus tuottaa tietoa eri toimijoille, jotka ovat kiinnostuneita kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistämisestä. Tutkimus voi antaa tietoa pohdinnan ja päätöksenteon tueksi siihen, kuinka palveluita ja korkeakoulujen, sekä yritysten yhteistyötä voisi kehittää.

6.2 Tutkimusmenetelmä ja metodologia

Tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen eli laadullinen. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on kuvata todellista elämää, jonka todellisuus on moninainen. Todellisuuden moninaisuuden vuoksi laadullisessa tutkimuksessa on tarkoitus tarkastella tutkittavaa aiheita kokonaisvaltaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 157.)

Valitsin aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu metodi, jossa haastattelun teemat ja kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat, mutta keskustelu muotoutuu erilaiseksi jokaisen haastateltavan omien vastausten mukaan. Haastateltavat nostavat esiin omaa näkökulmaansa ja tulkintojaan aiheista. Haastattelija voi esittää lisäkysymyksiä näkökulmista ja tulkinnoista, joten tutkimusmenetelmä muistuttaa keskustelua ja on joustava tapa kerätä aineistoa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 200.)

6.3 Haastatteluun valmistautuminen

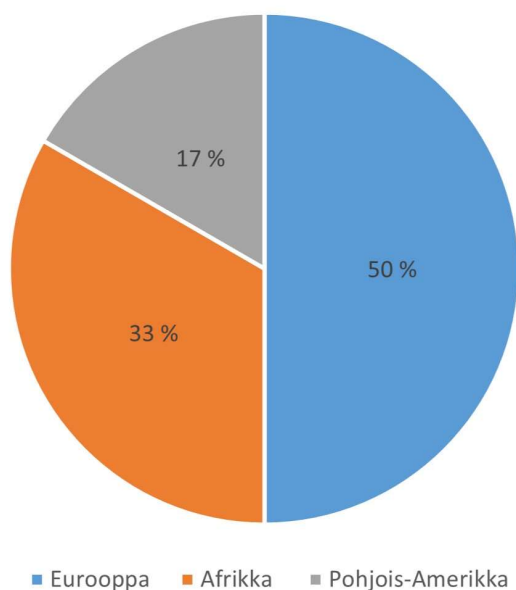
Teemahaastattelun suunnittelussa haastavin asia on se, että haastattelutilannetta ei voi ennakoida täysin. Eri haastateltavat voivat vastata kysymyksiin niukkasanaisesti tai kertoa vastauksensa pitkästi. Mietin etukäteen, milloin ja miten keskustelua tulee ohjata esimerkiksi lisäkysymyksillä tai siirtyä seuraavaan kysymykseen. Otin tämän huomioon suunnittelussa siten, että kirjoitin valmiiksi ylös tarkentavia lisäkysymyksiä. Haastattelutilanteessa on välttämätöntä kuunnella aktiivisesti ja tulkita tilannetta, jotta sitä pystyy ohjaamaan haluttuun suuntaan, joka on rakentava ja tutkimuskysymysten kannalta olennainen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 103.)

Pyrin tekemään haastattelun kysymysrungosta laajan ja jakamaan haastattelun selkeästi teemoihin, jotta haastattelujen kautta saisin runsaasti tietoa haastateltavan näkökulmista ja saisin hyvän käsityksen haastateltavien kokemuksista. Rajallinen haastateltavien määrä edellyttää huolellista kysymysten suunnittelua, rajausta ja laajaa kysymyspohjaa, jotta haastattelun kautta saadaan tarpeeksi kattavasti materiaalia ja teemoihin päästään syventymään. Tutkimushaastattelukysymysten suunnittelussa pyrin siihen, että kysymykset ovat tarpeeksi selkeitä, helposti ymmärrettäviä ja lyhyitä. Kysymysten tulee edistää dynaamisuutta eli pitää keskustelua soljuvana ja kannustaa haastateltavaa avaamaan kokemuksiaan ja tunteitaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 105.) Kysymyksiä oli runsaasti ja osa kysymyksistä nousi merkittävämmäksi tutkimuksen kannalta. Haastattelua laatiessa tuli ottaa huomioon se, haluaako haastateltava tulla haastatelluksi englanniksi vai suomeksi, joten suunnittelin haastattelurungot kummallakin kielellä.

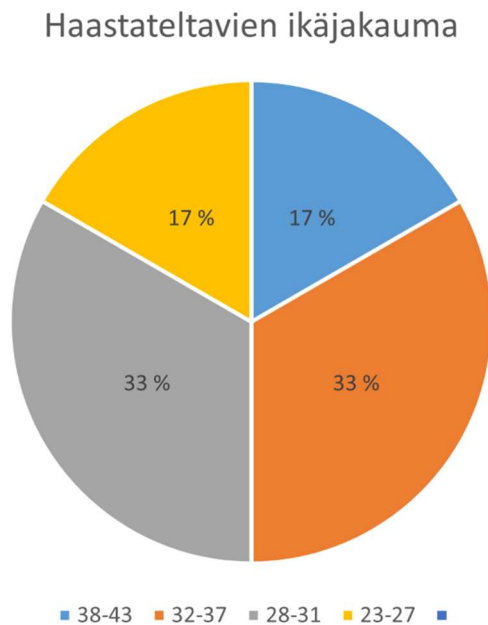
6.4 Haastateltavat ja tiedon keruu

Haastateltavia oli yhteensä kuusi. Haastatteluista neljä tehtiin Teamsin välityksellä ja kaksi kasvokkain. Suhteellisen suppean kohderyhmän vuoksi kysymykset tietoturvasta ja identiteettien suojauksesta nousivat tärkeäksi kysymykseksi opinnäytetyössä. Haastateltavien taustoja on tarve häivyttää, jotta haastatteluun osallistuneita yksittäisiä henkilöitä ei ole mahdollista tunnistaa materiaalista. Sen vuoksi syntymämaat on kerrottu kuviossa 8 maanosittain ja iät ikäryhmittäin kuviossa 9.

Syntymämaat maanosittain

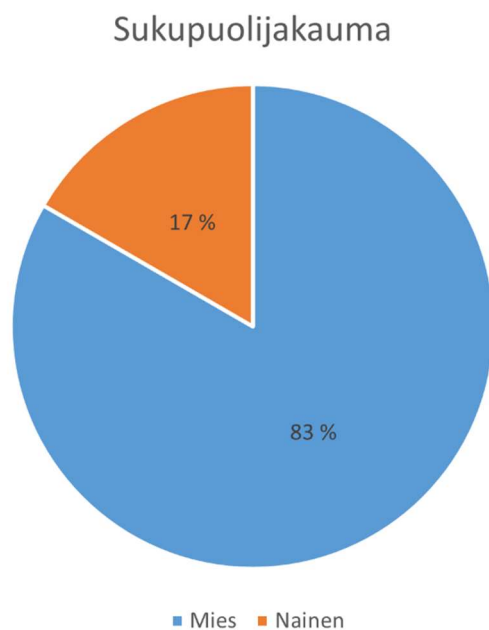


KUVIO 8. Haastateltavien syntymämaat maanosittain

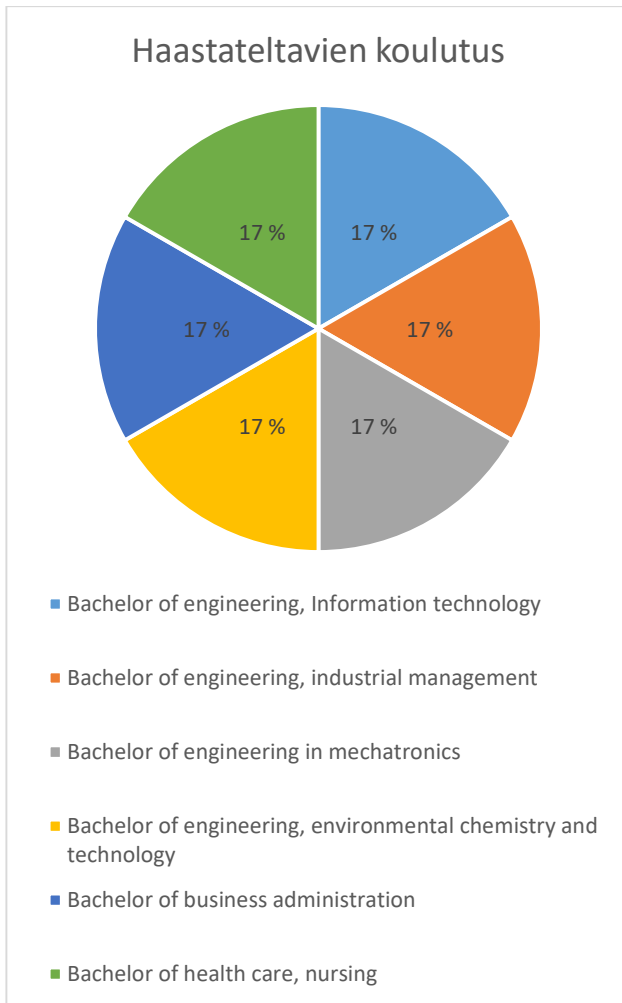


KUVIO 9. Haastateltavien ikäjakauma

Haastateltavien sukupuolijakauma on epätasainen, sillä viisi kuudesta haastateltavasta oli miehiä. Muita jakaumia katsoen haastateltavat tulevat kuitenkin erilaisista taustoista, joten mielestäni yksipuolinen jakauma yhdellä mittarilla ei ole ongelma tutkimuksen kannalta.



KUVIO 10. Haastateltavien sukupuolijakauma



KUVIO 11. Haastateltavien koulutus

Jokaisella haastateltavalla on eri alan koulutus (KUVIO 11). Kolme haastateltavista kertoi, että heillä on useampi kuin yksi korkeakoulututkinto. On mainittava, että viisi haastateltavista on opiskellut tutkintonsa suomalaisessa korkeakoulussa ja yhdellä haastateltavista on ulkomainen korkeakoulututkinto. Otin hänet osaksi tutkimusta, koska hänen kokemuksensa ja näkökulmansa kertoo siitä, minkälaiset tekijät vaikuttavat korkeakoulutetun kansainvälisen osaajan työllistymiseen Suomessa ja se on tutkimuskysymysten kannalta olennaista tietoa.

6.5 Luotettavuuden ja eettisyyden arviointi

Pohdin työtä tehdessäni eettisyyttä ja pyrin noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä opinnäytetyön jokaisessa vaiheessa. Tutkimuksessa on noudatettava hyvää tieteellistä käytäntöä, eli rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimusprosessin aikana, tulosten hankinnassa ja niiden esittämisessä sekä arvioinnissa. Pyrin työssäni kertomaan haastateltaville selkeästi ja avoimesti tutkimuksen tarkoituksesta, menetelmästä ja haastateltavien tietosuojan ylläpitämisestä. Lähetin haastateltaville suostumuslomakkeet henkilötietojen käsittelyyn ja osallistumiseen, tietosuojaselosteen ja listat pääkysymyksistä hyvissä ajoin ennen haastatteluja. Olen anonymisoinut ja häivyttänyt opinnäytetyön aineistosta sellaisia ilmaisuja, joiden perusteella voisi päätellä haastateltavien henkilöllisyyden. Tutkimusaineiston säilytyksen ja käsittelyn olen tehnyt asianmukaisesti ja tietoturvallisesti. Aineiston hävitän opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, Hyvä tieteellinen käytäntö 2023.)

Opinnäytetyön tekemisessä oli jonkin verran viivästyksiä ja aikataulutuksen haasteita, sillä haastateltavien hankinta vei aikaa ja työn näkökulmaa joutui muuttamaan työn edetessä, sillä opinnäytetyön alun perin suunniteltu haastateltavien kohderyhmä muuttui ja myös teoriaa oli muutettava. Teemahaastattelussa korostuvia merkityksiä ei pystynyt ennalta arvioimaan. Tutkimushaastattelussa haastateltava kertoo vapaasti aiheesta, joten vastaukset voivat nostaa esille monia eri näkökulmia (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35). Huomasin, että itselläni oli ajoittain haasteita pitää aihe ja kokonaisuus yhtenäisenä ja rajattuna. Haasteista huolimatta halusin tehdä opinnäytetyön sellaisesta aiheesta, joka on kiinnostava. Haasteet ennakoita haastattelussa nousseita näkökulmia vaikuttivat opinnäytetyöhön siten, että opinnäytetyön teoriapohjaa täytyi muokata vielä haastatteluaineiston vastausten pohjalta sellaiseksi, että se on mahdollisimman hyvin linjassa haastattelun aineiston ja tutkimuskysymysten kanssa. Huomasin myös, että osa haastattelussa kysymistäni kysymyksistä jäi vähemmän keskeiseen rooliin eikä tuottanut niin paljoa aineistoa.

Haastateltavien määrä oli mielestäni riittävä. Toki laajemmalla haastateltavien määrällä olisi saattanut saada selkeyttä esimerkiksi siihen, mitkä työllistymiseen vaikuttavat tekijät nousevat määrällisesti esille haastateltavien vastauksissa. Mielestäni myös kvantitatiivinen aineisto tutkimuksen tueksi olisi ollut hyödyllinen, mutta koska tutkimukseen osallistuvien sopivien henkilöiden löytäminen vei aikaa, tässä opinnäytetyössä ei ollut mahdollisuutta kerätä kvantitatiivista aineistoa. Laadullinen aineisto oli kuitenkin itsessään runsas ja haastateltavien kokemusten moninaisuus tuli esiin vastauksista.

7 HAASTATELTAVIEN KOKEMUKSIA TYÖNHAUSTA JA TYÖLLISTYMISESTÄ

Tässä luvussa käsittelen teemahaastattelun tuloksia. Teemahaastattelun tavoite oli selvittää kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden kokemuksia työhäusta ja työllistymisestä. Sisällönanalyysin kautta erittelen eniten esille nousseet teemat, joiden kautta etsin vastauksia tutkimuskysymyksiin, jotka ovat: Millaisia työllistymistä edistäviä ja haastavia tekijöitä haastateltavat ovat kohdanneet? Minkälaisia kokemuksia haastateltavilla on työllistymisestä ja työhäusta? Miten palveluita voidaan kehittää kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen tueksi?

Suorissa lainauksissa olen häivyttänyt sellaisia tietoja, joiden perusteella haastateltavat voitaisiin tunnistaa. Olen poistanut korkeakoulujen tarkat nimet ja vaihtanut tilalle sanan ”university” englanninkielisessä tekstissä ja sanan ”korkeakoulu” suomenkielisessä tekstissä. Sanalla viitataan sekä yliopistoihin että ammattikorkeakouluihin.

7.1 Haastateltavien kokemukset työllistymisestä

Tie työhäusta työllistymiseen on monen asian summa. Matka työllistymistä kohti alkaa jo opiskeluaikana, jolloin opiskelijat rakentavat verkostoa opiskelijoiden ja opettajien kanssa, tekevät projekteja ja työharjoitteluja ja osa työskentelee opiskelun ohessa. Osa on päässyt vakituisempaan työhön jo opintojen aikana ja osa on hakenut töitä opiskelun jälkeen. Moni haastateltavista on osallistunut opintojen aikana rekrytointitapahtumiin, joiden kautta he ovat saaneet käsitystä siitä, minkälaista osaamista heiltä vaaditaan ja minkälaisia potentiaalisia työnantajia alueella on. Rekrytointitapahtuman kautta yksi haastateltava oli päättänyt ottamaan yhteyttä häntä kiinnostavaan yritykseen, päässyt haastatteluun ja saanut oman alansa työpaikan.

Kaksi haastateltavista työllistyi työharjoittelun myötä, sillä he pystyivät osoittamaan aktiivisuutta ja osaamistaan. Vaikka työharjoittelun myötä ei pääsisi jatkamaan yrityksessä, aktiivisuus työharjoittelussa on tärkeää, sillä sen myötä voi saada suosittelijan, josta on apua työhäussa.

Kaksi haastateltavista mainitsi lähettäneensä eri paikkoihin hakemuksia, joihin ei ollut tullut mitään vastausta tai korkeintaan vastaus siitä, että työtä ei ole saatavilla tai he palkkasivat jo jonkun muun teh-

tävään. He työllistyivät myöhemmin enemmän verkostojen avulla. Toinen verkostoitui työhönsä liittyvässä tapahtumassa tulevaan työnantajaansa ja toinen sai vinkin sopivasta työpaikasta oman verkostonsa kautta. Vastausten perusteella on tärkeää olla itse sinnikäs ja käyttää useita eri tapoja verkostoitua.

Yksi haastateltavista pääsi aluksi perheenjäsenen kautta koulutukseensa liittymättömään työhön, joka toimi ikään kuin sisääntuloammattina työmarkkinoille. Vaikka tämä työ ei vastannut haastateltavan koulutusta, hän sai sen kautta jalkaa oven väliin työmarkkinoilla ja sai suosittelijan, jonka suosituksen myötä pääsi myöhemmin oman alansa työhön.

Haastateltavien puheessa tuli esille myös kokemus onnekkudesta tai onnekaista sattumuksista, joiden myötä he onnistuivat työllistymään. Näiden sattumuksien taustalla on keskustelujen perusteella kuitenkin paljon aktiivisuutta, verkostoitumista ja osallistumista projekteihin ja harjoitteluihin. Ehkä kokemus tai tunne onnekkudesta liittyy siihen, että moni haastateltavista tuntee muita kansainvälisiä opiskelijoita, joille oman alan työn löytäminen on ollut haastavaa aktiivisuudesta huolimatta. Myös sanonta ”oikeassa paikassa oikeaan aikaan” tuli esille haastateltavien kuvaillessa kokemuksiaan työllistymisestä.

Well to me the networking was quite a big thing and when I was talking to people in the area over here, sometimes I meet a lot of different people and from different careers, different fields of expertise. So well again, speaking from my experience, I think it's very important to be in the right place at the right time. But in order to do that, you just need to go out and meet some people.

So my qualifications were enough and also they were hoping for somebody who can speak language x and they were hoping to communicate with the main partner, with the University in Country x offering the project, so I was lucky enough to be at the right place at the right time, so looking for work in that particular moment was, like I said it was just, we can say an accident. Like I said, I was lucky to be at the right place at the right time. So, I was approached would I be interested working in this project.

I think Kokkola has a lot of opportunities, but it's difficult for foreign students to enter the market within Kokkola. Once you do enter (...) so much is opened up for you, but it's difficult to actually enter the market itself, so I do have friends who have I would say white-collar jobs, so not cleaning or not not the blue-collar jobs. I do have some international students who have those white-collar jobs, but they also have told me that they had to really struggle and work hard to get to where they are now. But once they got in there, a lot of opportunities opened up for them.

7.2 Mitkä olivat haastateltavien mukaan päätekijät, jotka johtivat heidän työllistymiseen

Erittelin haastateltavien vastauksissa eniten esille tulleet tekijät, joilla oli merkitystä heidän työllistymiseensä. Näitä olivat verkostoituminen, harjoittelut, projektit, portfolio, oman osaamisen osoittaminen ja sanoittaminen, suomen kielen taito, aktiivisuus, tapahtumiin osallistuminen ja asenne, jota haastateltavat kuvailivat eri tavoin. Päätekijöistä keskusteltaessa esille nousi myös asenteen osoittamisen merkitys työllistymistä edistävänä tekijänä. Haastateltavien kertoman perusteella se, että on esimerkiksi työhaastattelussa pystynyt vakuuttamaan työnantajan omasta asenteesta ja onnistunut sanoittamaan oman motivaationsa on ollut olennaista työllistymisen kannalta muiden vaikuttavien tekijöiden lisäksi. Asennetta on kuvailtu eri tavoin ja eri rekrytoijat etsivät erilaisia asennoitumisen tapoja työtehtävän mukaan.

I was visible, I was doing a lot of little things, volunteering, I was working with younger students of my program. Most of the work I was doing was voluntary, I was not getting any money from it, but it was kind of a way to spend some time, get some experience, build up the network and it all paid off.

I think because I've traveled quite a little bit more than usual, I'm really good at talking, I understand things a little bit more in terms of I'm really good at judging situations, I can adapt, I think that whole networking within the company and the fact that I'm pretty strongly opinionated. And if I want to get something done, I just do it. And I don't blame others for not getting it done or you know "this is too hard". You know which is another problem with students nowadays. So, I think that I was just "yeah I'm going to do this and whatever it takes I'll just do it" and I think they understood that. But I think that factor and the fact that also I'm a loyal person so right away I knew that if they trusted me in this then I'll have a full trust in them.

They thought that I'm the person who finishes the job, whatever it takes. So, like this will to work and also keen on learning new things.

Readiness to start from the basics. Efficient way of working and good presence, overall presence and communication skills.

Mä uskon tällä suomen kielellä on ollut (merkitystä), se kielitaito ja sitten se että on koutunut.

The connections and the language. The job interview was in Finnish, and I specifically wanted it to be in Finnish because I had been really studying also how to do job interviews in Finnish and so on, so I really wanted to showcase Skill, but I think other factors that helped was also having connections and in this case the connection was the former teacher who was working there because she at least knew how I was that she had already experienced or could see that the kind of skills that I have that were applicable.

7.3 Suomen kielen taidon merkitys

Kielitaidon merkitys nousi esille vastauksissa, ja kansainvälisten opiskelijoiden kokemus on se, että kielitaidolla on merkitystä työllistymisen kannalta Kokkolan alueella, mutta silti vain kaksi kuudesta haastateltavasta mainitsi, että kielen osaamisella oli merkitystä heidän työllistymiseensä. Nämä kaksi haastateltavaa työskentelevät terveydenhuollon ja kemian aloilla.

Viisi kuudesta haastateltavasta työskentelee pääosin englanniksi ja yksi haastateltavista käyttää suomen kieltä laajemmin muiden osaamiensa kielten lisäksi. Moni haastateltava mainitsi, että työpaikoilla kokoukset ja kahvihuoneen small talk ovat suomeksi, mutta se ei ole este työnteolle.

Sellaiset haastateltavat, jotka työskentelevät kansainvälisessä työympäristössä tai sellaisessa työssä, jossa työskentelevät enimmäkseen tietokoneen ääressä, kokivat että heillä ei ole suurta painetta oppia suomen kieltä työn vuoksi. Työ, lapset, harrastukset ja muut kiireet mainittiin asioina, jotka menevät kielen opiskelun edelle haastateltavien arjessa.

I can understand quite a lot of of Finnish language, but it's still I understand more than I can speak. A lot of meetings over here are held in Finnish and well. Also the small talk during the coffee break during the lunch break, the small talk. It also happens in Finnish so I. I'm sort of around that language on a daily basis, but since I work with the computer, I don't need to use it that much on a daily basis, so I don't speak that much finnish

Suomen kieli koetaan myös haastavaksi oppia. Suomen kielen oppimista hankaloittaviksi tekijöiksi mainittiin myös esimerkiksi se, että suomalaiset osaavat englantia yleisesti ottaen hyvin ja vaihtavat usein nopeasti kielen englanniksi, jos huomaavat, että haastateltava ei osaa suomea niin hyvin. Eräs haastateltava koki, että perfektionismi hankaloittaa kielen oppimista ja sen vuoksi hän haluaisi harjoitella kielen puhumista omantasoistensa puhujien kanssa.

I'm not really good at learning languages and also Finns are extremely good at with English, so when people realize that I have troubles in speaking Finnish, they automatically switch to English which is extremely nice of them. Don't get me wrong, but at the same time there is no external motivation to learn the language really properly.

Haastateltavien vastauksista tulee myös esille se, miten eri aloilla suomen kielen taidon merkitys vaihtelee. Myös saman alan yritysten välillä suhtautuminen voi vaihdella riippuen esimerkiksi siitä, keskittykö yritys enemmän kansainvälistymiseen. Kansainvälisyyteen pyrkivissä yrityksissä henkilöstön monikulttuurisuus ja monikielisyys nähdään positiivisena asiana ja monissa haastateltavien työpaikoissa englantia käytetään yhteisenä työkielenä.

Työnantajien vaatimukset kielen suhteen ja suhtautuminen kielitaidon puutteeseen vaikuttavat työllistymismahdollisuuksiin paljon. Haastateltavien puheessa tuli esille myös näkökulma siitä, että toisinaan on haastavaa ottaa selvälle, mitkä yritykset työllistävät sellaisia kansainvälisiä opiskelijoita, joilla ei ole suomen kielen taitoa tai mikä on yrityksen suhtautuminen kielitaidon merkitykseen. Suomenkielentaitoisille työpaikkoja on tarjolla enemmän, joten työnhaussa on mahdollista säästää vaivaa keräämällä tietoa siitä, minkälaisia vaatimuksia eri työpaikoissa on kieliosaamisen suhteen. Kaikki työnantajat eivät ole avoimia joustamaan siten, että ottaisivat heikomman kielitaidon huomioon työpaikalla esimerkiksi tukemalla työntekijän kieliopintoja, jolloin kielitaidon puute on este työllistymiselle. Yksi haastateltavista mainitsi, että hänen työpaikallaan on meneillään kokeilu, jossa maahanmuuttaja on palkattu työhön, josta hänellä on aiempaa työkokemusta kotimaassaan ja työnantaja tukee työntekijän kieliopintoja työn ohessa.

7.4 Verkostoituminen

Jokainen haastateltava mainitsi verkostoituneensa jollakin tavalla, mutta osa koki, että heidän verkostoitumisensa tapahtui enemmän passiivisesti harrastusten ja töiden kautta tai kehittyi ns. ”vahingossa” erilaisiin tapahtumiin osallistumisen ja harrastuksien kautta opintojen aikana. Osa oli pyrkinyt verkostoitumaan aktiivisemmin korkeakoulun järjestämien tapahtumien kautta, osa taas oli verkostoitunut enemmän opiskeluajan töiden tai harjoitteluiden kautta luomien kontaktien kautta. Haastateltavien kokemusten perusteella voi nähdä, että verkostoa voi rakentaa monin eri tavoin. Verkostoituminen voi tavalla tai toisella auttaa luomaan näkyvyyttä, luottamusta ja suhteita mahdollisiin työnantajiin ja verkostoitumisen kautta voi saada tietoa työllistymismahdollisuuksista.

Participation in the events. There was something organized, I would just go check it out and talk to people, I was talking to people during the events.(...) It was somehow easier to open up to people, strangers when I came here, and later I realized that it's not a big deal to approach a stranger on an event that I was helping to organize or I was just participating in an event and talk about some things. (...) So those contacts, sometimes direct, sometimes indirect were involved in the events where I was participating.

During the studies I was playing sports during the time. So, you're always networking. After games you know around the city.(...) I'm very social. I wouldn't say that I'm really into like going into events and stuff. But you know I don't have a problem with chatting with anybody. (..) For me it's the CEO and the janitor it's the same conversation wise. So, I did network after I graduated, networking in terms of trying to get jobs, no.

Vastausten perusteella nousee esille se, että Kokkolassa moni tuntee toisensa, joko suoraan tai toisen käden kontaktien kautta, ja suosittelijat aiemmista työpaikoista tai opintojen aikana tehdyistä projekteista ovat tärkeitä vaihtaessa tai hakiessa työpaikkaa.

It's in general everywhere that if someone recommends you, it's not more likely that you'll get like at least invited. So, the networking is quite important. Well, at universities and like. We had ---these meetings with different companies that were organized like once in once in a month or so just coming there talking about different stuff.

I would recommend like being involved in projects like I mentioned earlier within Kokkola. So voluntary projects and international projects. It might not necessarily have to do with the work. That they might be seeking, but it's also a really, really good way to open up the network within Kokkola and of course seek the finished courses.

I made sure that I have a a LinkedIn profile ready. So while any employer could view that and then yeah, over there I just make sure that everything is up to date. --- in person I think I didn't realize that at the time, but I was also networking a bit when I was looking for the job because I was meeting with a lot of people. We had quite a quite a lot of free time on our hands. And then I was also participating in a lot of activities that were organized for students in the area. So, for example, some sports activities like floorball or volleyball and through those events or activities I was meeting a lot of different people and then also not only students, but also teachers or supervisors, or people who work in the area. So I think that by by doing some sport activities I was sort of networking, but I didn't realize at that time that I'm doing it. It was just like it happened by accident. I would say, but I met a lot of people that we stayed in touch later on and then when I was looking for for a job. Then it turned out that a lot of people know a lot of people in Kokkola area. Whenever I mentioned the CEO of former company --- where I was a physical worker when I mentioned him around the city, almost everyone knew him and --- he had a good recommendation of me then. Yeah, I think that the spoken word was very important.

Aika lailla oikeastaan työn ohessa on. Ja sitten siis suomen tää on pieni kunta missä sä oot. Tunnet ihmiset oikeastaan. Kyllähän se se, että osaa kieliä nää niin on pakko sanoa tässä. Tässä on kaupungissa on se, että tuntee ihmiset tuntee niinku joku paikallisia. Tiedätkö että joku joka on töissä siellä tai jotain niin kyllä silloin niinku saa luottaa siihen että se joka tuntee sua tai tietää onko se sitten esimies tai työntekijä niin osaa kyllä kun hakee niin hän myös pitää vähän niinku puolta. Joo että kyllä mä sen tyypin tiiän ja, ja tota että kyllä uskalletaan ottaa töihin. Töihin ja tota etsii sillä lailla, että mä oon just että oon tutustunut tosi paljon mun ikäisiin ja sitten tiedän myös paljon esimiehiä mikä on ollut silleen vahvuudesta että se että johtoihmiset tuntee sua ja tietää sua niin se on niinku iso merkitystä suhteella.

So, during the studies there was a lot of job fairs. So, I would go for those, and I also went on exchange ---, so also a little bit of network networking there, but. Part of the networking I would say was through studies, so even now a lot of the connections or people who will ask me because now because I've been doing a lot of projects within Kokkola, like volunteer projects and a lot of the people who ask me "Can you speak for this? Or I would really like you to be in this project?" It's just through... It's not like I'm actually seeking to connect with them, but just through word of mouth or this teacher that I met here that I joined this club and now he's asking me to join something like this. So, it's difficult to say if it was like active networking, it was more like passive networking than just going to projects, not not for the purpose of networking, but because I was involved in that. Then I ended up like meeting and getting connections from those.

7.5 Haasteiksi koetut tekijät työnhaussa

Työnhaun kannalta koetut haastavat tekijät liittyivät suurimmaksi osaksi suomen kieleen. Suomen kielien osaamisen koetaan helpottavan pääsyä työmarkkinoille, koska on paljon sellaisia työpaikkoja, joissa vaaditaan suomen kieltä, kun taas englanninkielisiä työpaikkoja on saatavilla rajallisesti. Tämä on haasteena esimerkiksi opinnoissa vaaditun työharjoittelupaikan etsimisessä. Suomen kieli on koettu haastavana oppia, kuten mainittu luvussa 7.3.

I wasn't speaking Finnish when I was looking for a job. And that was one of the challenges because all the like employment, employment searching websites, they're all in Swedish or Finnish. So, when I was actually looking for a job in the Kokkola area I needed a lot of help from my sister. She helped me a lot when translating different job adverts --- and then trying to browse through all the job adverts that I could see so I would say that language was a little bit of a barrier.

Haastateltavien mukaan voi olla vaikeaa löytää työpaikkoja, jotka työllistävät kansainvälisiä opiskelijoita. Työnantajien suhtautuminen kansainvälisten opiskelijoiden palkkaamiseen vaihtelee. On mielestäni yllättävää, että jopa kansainvälistymistä tavoittelevat yritykset saattavat epäröidä kansainvälisen opiskelijan työllistämistä.

Might be not quite sort of clear or like easy to find the companies that are actually like looking for students and international workers. And also, the reply like it can take quite a long time to get the response back.

I had spoken with a company that was unsure about ---- hiring internationals to do international work which never made sense to me. Even though everything that they did was in English. ---I think they thought that if I joined, if I didn't speak Finnish I might change --- the balance of the office. You know like the coffee table discussion which is not the case. It would've never happened, I would've just adapted, but I think that's the only challenge that I've had besides not just getting responded to.

7.6 Työllistymisen edistämiseksi kaivattu tuki

Omaa kokemustaan reflektoiden haastateltavat kertoivat siitä, minkälaiset palvelut heidän mielestään olisivat hyödyllisiä kansainvälisten opiskelijoiden työnhaun tueksi. Esiin nousi se, että usea haastateltava koki sellaiset korkeakoulun tarjoamat kurssit, joiden tarkoitus on tukea kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä ja tukea työnhaussa hyvin generisiksi. Haastateltavan kokemuksen mukaan suomenkielisen työhaastattelun harjoitteluun keskittynyt kurssi voi antaa opiskelijalle valmiuksia loistaa työnhaussa. Kurssi on järjestetty siten, että siinä harjoitellaan työhaastattelutilanne ja suorituksesta saadaan palautetta.

So this isn't from my university, but this was a course that I found online and it was a course specifically for immigrants living in Finland looking for a job in Finnish so that the course was in Finnish. And this course was very different from the course in my university in that from the get-go, the whole course was only in Finnish and we started off learning how to write the CV, the cover letter, how to do a video and so on. But they also asked us to find a job in our field and then we would apply in that we. We wouldn't apply to the job itself, but to the people in the course, the teachers of the course. So, we would send the application to them and then they would interview us and they recorded the interview and then later we went through the interview and they were saying what was right, what went wrong and so on and so forth. And that for me, even though it was. Maybe 3-4 weeks Course it made a bigger impact than the one or two months course that I had in university because it was so specific to the Finnish market. It was tailored to the Finnish market, and I like that a lot and the fact that it was also only in Finnish, so it really helped with my language skills as well and we didn't do that here and sent here like. Practicing with the interviews right, at least I don't remember, and and then also instantiate was only in English, so it felt more tailored to the international market and not necessarily to the Finnish market, yeah.

Myös verkostoitumiseen liittyvä ohjaus siihen, miten verkostoitumistaan voi edistää esimerkiksi LinkedInissä tai kasvokkain olisi hyödyllinen joillekin opiskelijoille.

One thing that I would do differently after having gotten this job, now that I wasn't doing before, would be a lot of times you're told to have connections also through or to seek connections or network through LinkedIn, for example. I didn't know how to so in my form before I got this job --- networking through LinkedIn was looking for the company that I wanted and then finding somebody who worked there and then asking them how can I get a job here. That to me was what I thought networking would be like now. I would instead like showcase my skills on LinkedIn if I want a particular job in a particular company, I output posts about what that company does. I would write what not necessarily what I can do, but the interests that I have or the the ways in which this company is impacted and try and connect with people from there, but not necessarily message them. Because if I post things they are seeing my posts, so by the time I actually want to apply, they already know who I am. I wouldn't directly go to somebody.

Osa opiskelijoista tarvitsee yksilöllistä ohjausta työhakemusten ja cv:n räätälöintiin.

When it comes to foreigners studying here, there could be some sort of, I'm not sure if I should call it a course, but some sort of guidance of the ways of applying for work. Of course, how to write a cv, how to approach looking for work to make it more individual and oriented towards particular work. Because I've noticed that it's not obvious for all the students that, they think that they send one hundred cv:s, exactly same cv:s to totally different companies and one of them will simply get back to them and say ok, you're hired. Not necessarily, it's better to send seven cv:s and motivation letters oriented towards the particular jobs rather than go in quantity. Like go in quality rather than quantity, so I still see that many of especially international students, they don't realize it. And also pushing them towards networking could be a way that would improve their chances.

Haastateltava kertoi, että vaikka järjestetään rekrytointitapahtumia, johon osallistuu yrityksiä, niin kaikille yrityksille ei ole mielekästä osallistua tällaisiin tapahtumiin. Juuri ne yrityksen henkilöt, jotka tekevät päätöksiä asioista, eivät välttämättä halua osallistua tai eivät pääse paikalle tietynä päivänä.

Haastateltava esitti, että yritykset voisivat opiskelijaryhmien kanssa sopia myös järjestää esimerkiksi yrityksen tiloissa pienimuotoisempia tapaamisia tai verkostoitumistapahtumia, joissa opiskelijaryhmät voisivat esimerkiksi tutustua yritykseen, näyttää cv:n tai portfolionsa, verkostoitua ja jutella yrityksen henkilöstön kanssa.

Haastatteluissa tuli esille myös se haaste, että esimerkiksi työpaikkailmoitusten ja työnhakusivustojen olisi hyödyllistä olla saatavilla myös englannin kielellä, jotta eritasoiset suomen kielen puhujat voivat helpommin selata ilmoituksia. Työpaikkailmoituksen kääntäminen on työlästä ja vie aikaa.

Kansainvälisten opiskelijoiden työnvälityksen palveluiden järjestämisestä nousi ideoita, joiden mukaan korkeakoulut ja kaupunki voisivat järjestää työnvälityspalveluita työttömille valmistuneille kansainvälisille opiskelijoille ja maahanmuuttajataustaisille työnhakijoille. Haastateltavalla oli idea, että kuten korkeakouluissakin niin myös työelämässä esimerkiksi kaupungilla voisi olla oma kansainvälisestä työnvälityksestä vastaava henkilö, jonka kautta kansainväliset opiskelijat saisivat esimerkiksi tiedustella, missä voisi olla sopivia työpaikkoja heille ja he voisivat päästä esimerkiksi työhaastatteluun työnvälityksestä vastaavan henkilön kautta. Haastateltavan mukaan kansainväliset opiskelijat eivät aina ole tietoisia siitä, millä aloilla on tarjolla hyvin töitä tai millä aloilla on esimerkiksi pulaa työntekijöistä.

Eräs haastateltava oli sitä mieltä, että korkeakouluilla olisi hyvä olla jonkinlainen järjestelmä, jonka kautta he olisivat tietoisia valmistuneista opiskelijoista, jotka ovat jääneet työttömäksi. Tällöin he voisivat vinkata esimerkiksi sopivista työpaikoista työtä etsiville henkilöille. Haastateltava on huolissaan siitä, että korkeakouluissa muistetaan parhaiten vastavalmistuneet henkilöt ja hänen mukaansa ei saisi unohtaa sellaisia valmistuneita, jotka jäävät pidemmäksi aikaa työttömäksi. Onkin varmasti totta, että pidemmän aikaa työttömänä olleilta työllistyminen vaatii paljon ponnistuksia ja aktiivisuutta. Useissa korkeakouluissa on alumnitoimintaa ja alumniverkostoja, joista kaikki valmistuneet kansainväliset opiskelijat eivät välttämättä ole tietoisia. Esimerkiksi Centriassa on alumniverkosto, johon voi liittyä valmistumisen jälkeen. Verkoston kautta voi hankkia työelämäkontakteja, saada työpaikkavinkkejä ja osallistua alumneille suunnattuihin tapahtumiin. (Centria, alumni activities.)

Even now let's say, I graduated in 2017. Even if there was a position available that they think I would be great for, they're not thinking about me, they're only thinking about that first year class that's just graduated. so here's the other thing right, if you graduate, after five years you're forgotten. Because there are a lot of students graduated from university that are still here ten years ago that still might not have a job, and it's, they (the universities) should at least have a little bit of knowledge of who's unemployed there or who would be good for a role, not just who's the first year. I don't know if that's the case (they do now) , but, I'm just thinking of friends now that don't have a job and would need help. You know I guess their help would be like (universities and uas) probably like you contact us but it should be the other way around, because I'm sure companies around here are looking at university x like do you have anybody. They should have a list. These are the people that I have. But no I didn't have much help from my university.

8 PÄÄTELMÄT JA POHDINTAA

Tutkimuksen päätarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseen Kokkolassa ja miten palveluita voidaan kehittää kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseksi.

Teoriaosuudessa käsittelin kansainvälisten osaajien tarvetta Suomessa, kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä sekä kansainvälisten opiskelijoiden integroitumisen ulottuvuuksia, joita ovat akateeminen, sosiaalinen, kulttuurinen ja taloudellinen integroituminen. Integroitumisen eri osa-alueet tulivat esille haastatteluissa monin eri tavoin. Tiet työllistymiseen olivat haastattelujen perusteella moninaisia.

Tutkimuskysymykset olivat: Mitkä tekijät edistävät ja heikentävät kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä Kokkolan alueella? Minkälaisia kokemuksia kansainvälisillä opiskelijoilla on työnhausta ja työllistymisestä? Millä tavalla Kokkolan alueella voidaan parantaa kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä palveluiden avulla?

Sain mielestäni kerättyä tietoa kattavasti tutkimuskysymysten selvittämiseksi. Haastateltavien kokemukset olivat erilaisia, mutta löysin yhtymäkohtia ja teemoja, joista syntyi enemmän keskustelua. Toivon, että tutkimusta voisivat käyttää hyödyksi kaikki sellaiset toimijat, joita kiinnostaa kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistäminen Kokkolassa. Paikalliset haasteet ja kysymykset työvoiman ja osaamistarpeiden ratkaisemisen suhteen vaativat paikallista toimintaa ja yhteistyötä eri toimijoiden, kuten kokkolalaisten yritysten, korkeakoulujen ja kolmannen sektorin välillä. Ymmärrys kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseen vaikuttavista tekijöistä auttaa kehittämään palveluita, jotka tukevat kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä. Kansainvälisten opiskelijoiden osaamisen ja yritysten tarpeiden kohtaaminen olisi tilanne, jossa kaikki voittavat, kun tarkastellaan esimerkiksi teoriaosuudessa mainittua Business Finlandin tutkimusta kansainvälisten opiskelijoiden liiketoiminnallisista hyödyistä, jonka mukaan kansainväliset osaajat tuovat yrityksille kasvua (Business Finland 2022).

8.1 Työllistymistä edistävät tekijät

Haastateltavien puheessa tuli esille mielestäni se, että on tärkeää löytää itsestään motivaatio, jonka avulla pitää sinnikkyyttä yllä työnhaussa. Se on yhteydessä siihen motivaatioon, joka motivoi suorittamaan opinnot loppuun ja panostamaan oman osaamisen kehittämiseen. Innostus omasta alasta on tärkeää, jotta saa voimaa työnhakuun ja jaksaa olla sinnikäs. Myös se, että tietää, minkä tyyppisen työn haluaa, voi toimia karttana työn etsimisessä ja työllistymistä edistävien asioiden löytämisessä. Tie työllistymiseen ei ole aina suoraviivainen, vaan työllistymiseen vaikuttavat monet integroitumisen osa-alueet ja työmarkkinoiden tilanne.

Haastattelun tuloksissa tuli ilmi, että kansainvälisten opiskelijoiden kannattaa panostaa sosiaalisten verkostojen luomiseen eri konteksteissa jo opintojen aikana. Moni haastateltava oli verkostoitunut siten, että heillä ei ollut intentiota verkostoitua sen vuoksi, jotta työllistyisi. Verkostoituminen on rakentunut vähitellen opintojen kuluessa mm. harrastusten kautta, tapahtumissa, työharjoittelussa ja small talkin kautta. Kuten teoriaosuudessa mainitussa Rolle Alhon tutkimuksessa on todettu, myös etäisempien tuttavien kautta voi saada tietoa potentiaalisista työpaikoista ja työmarkkinoiden tarpeista ja epäsuora työnhaku, jossa hyödynnetään tuttavien ja verkostojen on tehokkaampaa kuin suora työnhaku (Alho 2020, 9, 11-12.). Kokkola on siinä mielessä sopivan kokoinen kaupunki, että moni ihminen tuntee toisensa, joten verkostoa on helppoa kasvattaa ja suosittelijoilla on merkitystä työnantajien luottamuksen kannalta. Verkoston muodostaminen kuitenkin edellyttää sitä, että yksilö laittaa itseään likoon ottamalla yhteyttä yrityksiin ja osallistumalla tapahtumiin.

Jokainen haastateltava oli sitä mieltä, että suomen kielen taito on merkittävä työllistymistä edistävä tekijä Suomen työmarkkinoilla, mutta eri aloilla kielitaidon merkitys vaihtelee. Tämä oli odotettavissa, koska esimerkiksi Ely-keskuksen selvityksen mukaan 23 % on valmis palkkaamaan maahanmuuttajan, jolla ei ole suomen kielen taitoa (Ely-keskus 2020, 5.) Kuitenkin kuudesta haastateltavasta viisi työskentelee englanniksi ja he olivat löytäneet työnantajat, joille työntekijän suomen kielen taidon puute ei ole varsinainen kynnyskysymys. Kokkolassa on useita kansainvälisiä yrityksiä ja yrityksiä, jotka pyrkivät kasvuun ja kansainvälistymiseen, joten erityisesti sellaisissa on potentiaalisia työmahdollisuuksia kansainvälisille opiskelijoille. Haastateltavista kaksi koki, että suomen kielen taito oli tärkeä asia työllistymisen kannalta, mutta on mielestäni yllättävää, että heistä ainoastaan toinen käyttää suomen kieltä työssään. Tämän perusteella suomen kielen taito voi olla valttikortti työhaastattelussa, vaikka sitä ei tarvitse käyttää työssä.

8.2 Työllistymisen ja työnhaun haasteet

Integroitumisen osa-alueet edistävät työllistymistä ja työllistymisen kautta tapahtuva taloudellinen integroituminen on monelle opiskelijalle tärkeää. Eurostudent VII -tutkimuksessa (2019) 47 prosenttia opiskelijoista on kertonut tulleen opiskelemaan Suomeen sen vuoksi, että he haluavat työskennellä Suomessa. Opinnäytetyöhön ei ole löytynyt sellaista tilastotietoa, jonka perusteella kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä voisi vertailla maakunnittain, mutta koko Suomen ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistilastoja tarkastellessa voidaan nähdä, että noin puolet ulkomaisista tutkinto-opiskelijoista on työllistynyt Suomeen opiskelun jälkeen (Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen, KUVIO 6, KUVIO 7.) Tilastojen ja haastateltavien kertomusten perusteella on selkeää, että kansainväliset opiskelijat kokevat erilaisia haasteita työllistyä Suomessa.

Esille tulleet haasteet liittyivät lähinnä suomen kieleen ja työnhakutaitoihin. Haastateltavien puheessa nousi myös esille keskustelua ja kysymyksiä yritysten asenteista kansainvälisten opiskelijoiden rekrytoinnin suhteen. Haastateltavat kertovat, että ei ole aina selkeää, mitkä työpaikat ovat avoimia työllistämään kansainvälisen opiskelijan. Mikäli yritykset ovat avoimia työllistämään kansainvälisiä opiskelijoita, heidän kannattaa kertoa siitä avoimesti.

On mielestäni haastavaa, että monissa työpaikoissa vaaditaan suomen kielen taitoa, mutta suomen kielen oppiminen ei ole haastateltavien mukaan helppoa. Vaikuttaa siltä, että yrityksissä kielivaatimusten suhteen kynnys asetetaan turhan korkealle, joten mielestäni Kokkolalaisten yritysten ja työnantajien on pohdittava suhtautumistaan, oltava pitkäkatseisempia ja mietittävä kansainvälisen osaamisen rekrytoinnin hyötyjä pitkällä aikavälillä. Mielestäni yritykset voisivat rekrytoida rohkeammin eri taustoista tulevia ja usean kielen puhujia. Työnantajien kannattaisi tukea työntekijöiden kieliopintoja, koska mielestäni se on asia, joka edistää työntekijän sitoutuneisuutta yritykseen.

Mielestäni keskusteluista tulee ilmi myös se, että työnhaussa kansainvälisten opiskelijoiden on välttämätöntä olla sinnikäs, aktiivinen ja luottaa itseensä haasteista huolimatta. Eräs asia, joka nousi esiin, on niin sanottu ghostaus työnhaussa, eli vastaamatta jättäminen. Mikäli työnhakijaa ei valita työnhaun prosessissa jatkoon, olisi kohteliasta vastata työnhakijalle edes lyhyesti. Tämä säästää työnhakijan aikaa, kun taas vastaamatta jättäminen jättää yrityksestä huonon mielikuvan. Kuten Alho (2020, 11-12) tutkimuksessaan totesi, suora työnhaku voi olla hakuammuntaa, kun taas epäsuora työnhaku voi olla tehokas keino hankkia tietoa sopivista yrityksistä ennen suoraa työnhakua.

Rekrytointiprosessin kielitietoisuus ja inklusio ovat asioita, joiden suhteen kansainväliset opiskelijat kokevat haasteita. Kielen osalta osa työpaikkailmoituksista on saatavilla ainoastaan suomeksi, joten ilmoitusten kääntäminen vie aikaa. Toisaalta rekrytointiprosessin inklusiivisuus ja rekrytoijien asenteet ja ennakkoluulot ovat asioita, joista on vaikeaa saada tietoa objektiivisesti.

8.3 Apu ja tuki, jota kansainväliset opiskelijat tarvitsevat työllistymisen tueksi

Apua ja tukea toivotaan useissa eri asioissa, kuten kielitaidon kehittämisessä ja työnhakutaidoissa. Tarvitaan myös ohjausta ja sparrausta työnhakuun. Jos tukea tarjoaa useampi taho, se ei tarkoita sitä, että eri tahot voivat lykätä vastuuta muille, vaan tahojen tulee tehdä yhteistyötä ja on huomioitava yksilöllisiä tilanteita ja pyrittävä löytämään niihin ratkaisuja ja tukea. Kansainvälisille opiskelijoille on oltava tietoa saatavilla tukipalveluista, joita eri tahot tarjoavat opintojen aikana ja opintojen jälkeen. Oman korkeakoulun tarjoamien resurssien lisäksi olisi hyvä saada tietoa myös kursseista ja tapahtumista, joita on tarjolla korkeakoulun ulkopuolella.

Kuten Lin ja Pitkäsen tutkimuksessa on kuvailtu, kansainvälisten uusien ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden sosiaalinen ja akateeminen integroituminen käynnistyy opintojen alkaessa suomalaisessa korkeakoulussa, joten korkeakoulujen tuki on tärkeää kansainvälisen opiskelijan integroitumisessa (Li & Pitkänen 2018, 108-109). Haasteena palveluiden, kurssien ja tuen muodostamisessa on se, että eri opiskelijoilla on erilaisia tarpeita. On siis kehitettävä joustavia tuen ja ohjauksen muotoja, jotka palvelevat opiskelijoiden yksilöllisiä tarpeita ja vastaavat erilaisiin haasteisiin. Jonkinlainen yleinen opas tai resurssi, joka kokoaa yksityiskohtaista tietoa eri aiheista on hyvä. On tärkeää, että opiskelija löytää tietoa niistä aiheista, joista itse kaipaisi enemmän ohjausta ja on tietoinen sellaisista tahoista, jotka tarjoavat tukea ja palvelua eri asioissa.

On tärkeää, että työnhakutaitojen ja suomen kielen opetus järjestetään kiinnostavalla tavalla ja siten, että se jää mieleen. Tarjottavien kurssien kannattaa olla sellaisia, että ne antavat käytännön harjoitusta. Esimerkiksi suomen kielen opetuksen on vastattava käytännön tarpeita. Haastateltavan kokemuksen mukaan suomenkielisen työhaastattelutilanteen harjoitteluun räätälöity kurssi oli todella hyödyllinen hänen työllistymisensä kannalta. Hyödyllinen voisi olla käytännönläheinen työnhakutaitoihin keskittyvä kurssi, jonka aikana opiskelijat hakevat työtä jostain heitä kiinnostavasta paikasta, samalla kun

heitä ohjataan, he saavat harjoituksia ja valmennusta. Työnhakutaidoissa tukea kaivataan myös verkostoitumisen ohjaukseen, cv:n ja hakemusten räätälöintiin.

Korkeakoulujen kannattaa mielestäni pitää tiiviisti yhteyttä yrityksiin ja muihin alueellisiin toimijoihin, joita kiinnostaa kansainvälisten opiskelijoiden rekrytointi. Rekrytointitapahtumia ja pienempien ryhmien ja yritysten välisiä verkostoitumistapaamisia on hyvä järjestää, jotta rekrytoijat ja osaajat pääsevät keskustelemaan ja luomaan yhteyksiä.

Kun mietitään valmistuneita kansainvälisiä opiskelijoita ja heidän työllistymistään, korkeakoulujen kansainvälisten opiskelijoiden alumnitoiminnan kehittäminen ja kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen tukeminen valmistumisen jälkeen on tärkeää. Korkeakoulut voisivat olla paremmin tietoisia omista valmistuneista työttömistä alumniverkoston kautta, jakaa tietoa työpaikoista ja kehittää tuen muotoja verkoston kautta. Valmistuneille kansainvälisille opiskelijoille työnvälityksen palveluita voisi kehittää siten, että pidemmän aikaa työttömäksi jääneille olisi mahdollisuus päästä työelämään esimerkiksi rekrytointikoulutuksen tai muiden työvoimapolitiittisten hankkeiden avulla. Lisäksi olisi hyvä, jos kaupungilla olisi sellainen työntekijä, joka vastaisi kansainvälisestä rekrytoinnista kansainvälisten opiskelijoiden ja maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden osalta laajemmin. Hän pitäisi yhteyksiä yrityksiin, selvittäisi alueen osaamistarpeita, antaisi neuvontaa työnhakijoille ja selvittäisi mahdollisuuksia osaajien ja yritysten kohtaamiseen esimerkiksi työkokeilujen kautta. Kansainväliset opiskelijat hyötyvät siitä, että he löytävät oman alansa harjoittelun ja pystyvät tehdä opinnäytetyön työelämäläh- töisesti, joten yritykset voivat tukea kansainvälisiä opiskelijoita myös tarjoamalla opinnäytetyöaiheita ja työharjoitteluita.

8.4 Jatkotutkimusaiheita

Tutkimukseni ei käsittele Kokkolalaisten rekrytoijien ja yritysten näkemyksiä kansainvälisten opiskelijoiden työllistämiseen liittyen, mutta olisi kiinnostavaa kuulla alueen rekrytoijien osaamistarpeista ja suhtautumisesta kansainvälisten osaajien työllistämiseen. Työllistymisen haasteita tutkiessa esiin tulivat kansainvälisten opiskelijoiden itse kokemat asiat, mutta tutkimus ei voi antaa laajaa kuvaa työnantajien asenteista ja mahdollisista ennakkoluuloista tai rekrytoinnin inklusiivisuudesta. Myös yritysten inklusiivisuutta ja kielitietoisuutta voisi tutkia enemmän.

Kansainvälisten opiskelijoiden tarpeiden mukaisen opetuksen ja kurssien kehittäminen työllistymisen edistämisen näkökulmasta on toinen aihe, jota voisi mielestäni tutkia enemmän. On tärkeää, että opetus tukee opiskelijoiden työnhakutaitoja ja opinnoissa kyetään antamaan yksilöllistä ohjausta.

Mielestäni paikallisten korkeakoulujen, yritysten ja kolmannen sektorin välinen yhteistyö ja vuoropuhelu on tärkeää, jotta keksitään ratkaisuja ja toimintatapoja siihen, miten kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä tuetaan. Mielestäni korkeakoulut voisivat tehdä tutkimusta siitä, minkälainen alumnitoiminta vastaisi parhaiten kansainvälisten opiskelijoiden tarpeisiin ja tukisi heidän työllistymistään. Lisäksi korkeakoulujen hankkeiden avulla voidaan kokeilla toimintamalleja kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseksi ja tarjota työharjoittelumahdollisuuksia sekä opinnäytetyöaiheita yhteistyössä yritysten kanssa. Olen itse ollut työharjoittelussa kahden kansainvälisen opiskelijan kanssa Centrian Export expert -hankkeen kautta ja mielestäni Centrian Export expert -hanke on mielestäni hyvä esimerkki kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä tukevasta hankkeesta Keski-Pohjanmaan ja Pohjois-Pohjanmaan alueella. Hankkeen kautta kansainväliset opiskelijat saavat uraohjausta, kieliopetusta ja suomalaiset ja kansainväliset opiskelijat suorittavat työharjoittelun parina. (Centria i.a., export expert.)

LÄHTEET

- Alho, R. 2020. 'You need to know someone who knows someone': International students' job search experiences. *Nordic Journal of Working Life Experiences*. Saatavissa: <https://www.proquest.com/docview/2415857118?accountid=10007> . Viitattu 23.10.2023.
- Avery, D. R. & McKay P. 2006. Target practice: An organizational impression management approach to attracting minority and female job applicants. Julkaisussa: *Personnel psychology* 59(1). Saatavissa: https://centria.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi_proquest_journals_220135735 . Viitattu 6.3.2023.
- Bartram, B. 2007. The sociocultural needs of international students in higher education: A comparison of staff and student views. *Journal of Studies in International Education* Vol. 11(2), 205-214. Saatavissa: <https://journals-sagepub-com.ezproxy.centria.fi/doi/abs/10.1177/1028315306297731>. Viitattu 28.8.2023.
- Bergbom, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. 2020 Monimuotoisuusbarometri 2020. Työterveyslaitos. Helsinki. Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140584/Monimuotoisuusbarometri2020.pdf?sequence=8>. Viitattu 23.10.2023.
- Business Finland. 2022. *Kulttuurisen monimuotoisuuden liiketoiminnalliset hyödyt suomalaisissa yrityksissä 2022*. Saatavissa: <https://www.businessfinland.fi/49c676/contentassets/580058fd28ae4d65a671f65aaf5b1c11/kulttuurillisenmonimuotoisuudenhyodyt.pdf>. Viitattu 17.2.2023.
- Busk, H., Holappa, V., Hyartt, M., Laamanen, J. & Vainionmäki, J. 2020. *Työvoiman ammatillisen liikkuvuuden osatekijät ja ohjauskeinot*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162074/VNTEAS_2020_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 14.9.2023.
- Centria, alumni activities i.a. Saatavissa: <https://net.centria.fi/en/centria/alumni-activities/>. Viitattu 29.9.2023.
- Centria, export expert. i.a. Saatavissa: <https://net.centria.fi/hanke/export-expert/>. Viitattu 28.9.2023
- Deardoff, D. K. 2006. *Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization*. Saatavissa: <https://journals-sagepub-com.ezproxy.centria.fi/doi/abs/10.1177/1028315306287002>. Viitattu 29.5.2023.
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. 2020. *Kotona Suomessa – Selvitys maahanmuuttajien rekrytoinnista*. Helsinki: Taloustutkimus Oy. Tutkimusraportti. Saatavissa: <https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/40158036/Selvitys+maahanmuuttajien+rekrytoimi-sesta/471b0885-695a-4c79-bcb3-e122f2b3ca48>. Viitattu 21.12.2022.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. 2021. *Tutkimus työvoiman kansainvälisestä liikkuvuudesta ja kansainvälisestä rekrytoinnista Suomessa*. Saatavissa: https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57942/Tutkimus_tyovoiman_kansainvalisesta_liikkuvuudesta_ja_rekrytoinnista_Suomessa.pdf/0add8f49-9b2c-d19a-55ed-ee4e6e4ee6ef?t=1623659140178. Viitattu 21.4.2023.

Ely R. J. & Thomas D. A. 2001. *Cultural diversity at work. The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes*. Saatavissa: <https://www.proquest.com/docview/203949509?parentSessionId=7O3YSAIuERDzIMbB%2B%2FvQ2B06%2FDfTnY-vBNTv%2BNdu%2B4hU%3D&accountid=10007>. Viitattu 18.9.2023.

Han, Y., Gulanowski, D., & Sears G. 2022. International student graduates' workforce integration: A systemic review. *Intercultural journal of intercultural relations*. Saatavissa: <https://www.sciencedirect-com.ezproxy.centria.fi/science/article/pii/S0147176721001735?via%3Dihub#sec0010>. Viitattu 23.10.2023.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. *Tutkimushaastattelu Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. *Tutki ja kirjoita* (13. – 14. painos). Helsinki: Tammi.

Keski-Pohjanmaan liitto 2022. Keski-Pohjanmaan kansainvälistymisstrategia. Saatavissa: <https://www.keski-pohjanmaa.fi/dl/1194/899fbb/Keski-Pohjanmaan%20kansainv%26auml%3Blistymisstrategia%202030%20LUONNOS%2012.9.2022%20%28ID%2014561%29.pdf>. Viitattu 1.4.2023

Kokkola Industrial Park. i.a. Alueen esittely. Saatavissa: <https://www.kip.fi/fi/alue/alueen-esittely.html>. Viitattu 11.9.2023.

Kotimaisten kielten keskus (i.a.). Inklusio. Saatavissa: <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/inkluisio>. Viitattu 18.9.2023.

Kotimaisten kielten keskus (i.a.). Kohtaanto. Saatavissa: <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/kohtaanto?searchMode=all>. Viitattu 2.5.2023.

Kotoutuminen. fi i.a. Kielitietoinen työympäristö on työntekijän ja työnantajan etu. Saatavissa: <https://kotoutuminen.fi/kielitietoisuus-tyoelamassa>. Viitattu 18.9.2023.

Laine, T. M. 2016. *International Degree Students- A survey of studying, working and living in Turku*. Siirtolaisuusinstituutti. Saatavissa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/179963/C-28%20ISBN%20978-952-7167%e2%80%9305%e2%80%932%20Tytti-Maaria%20Laine%20-%20International%20Degree%20Students.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 20.9.2023.

Laine, T. M. 2017. *International degree students and graduates. A follow-up study on employment and social integration into Turku*. Siirtolaisuusinstituutti. Saatavissa: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/178074/J-13-ISBN-978-952-7167%E2%80%9332-8-International%20Degree%20Students%20and%20Graduates.pdf?sequence=1>. Viitattu 20.9.2023.

- Li, H. & Pitkänen, P. 2018. Understanding the integration of mainland Chinese students: The case in Finland. *Nordic Journal of Migration Research*. 107-115. Saatavissa: https://centria.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_b18b32cee6e844979700e54a644bd36d?sid=3091644828. Viitattu 1.9.2023.
- Mendoza, C., Dervin, F. & Layne H. 2023. 'Integration is not a one-way process': Students negotiating meanings of integration and internationalization at home (IaH) in Finnish higher Education. *Higher education research and Development*. Vol. 42 (5), p. 1150-1164. Saatavissa: <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/07294360.2023.2193731?needAccess=true>. Viitattu 29.9.2023.
- Niemi, B. 2015. *Employers' intention to hire highly educated foreign workforce in the Kokkola region, Implications for higher education*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/47881/978-951-39-6404-7_v%3%a4it%3%b6s11122015.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 8.9.202.
- Opetushallitus i.a. *Korkeakoulujen (amk ja yo) ulkomaalaiset opiskelijat ja uudet ulkomaalaiset opiskelijat 2011-2021*. Saatavissa: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Ulkomaalaiset%20opiskelijat%20ja%20uudet%20ulkomaalaiset%20opiskelijat%20korkeakouluissa%202011-2021.pdf> Viitattu 9.10.2023.
- Opetushallitus i.a. *Ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat Suomen korkeakouluissa*. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/tilastot/ulkomaalaiset-tutkinto-opiskelijat-suomen-korkeakouluissa> Viitattu: 7.9.2023.
- Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen. *Ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työllistyminen 1 v. tutkinnon jälkeen*. Saatavissa: https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulusta%20valmistuneiden%20ty%C3%B6llistyminen%20-%20vuosi%20p%C3%A4%C3%A4asiallinen%20toiminta.xlsb. Viitattu 14.9.2023.
- Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen. *Yliopistosta valmistuneiden työllistyminen 1 v. tutkinnon jälkeen*. Saatavissa: https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Yliopistosta%20valmistuneiden%20ty%C3%B6llistyminen%20-%20vuosi.xlsb. Viitattu 14.9.2023.
- Pitkänen, V., Välimäki, M., Niemi M.K., Paljakka M., & Veijola R. 2023. *International students in Finland: studies, everyday life, employment and plans for the future*. E2-Tutkimus. Saatavissa: <https://www.e2.fi/hankkeet-ja-julkaisut/hankkeet/kansainvalisten-osaajien-suomi-2.html>. Viitattu 27.3.2023.
- Puttonen, S. 2018. *Kansainvälisten opiskelijoiden integroituminen korkeakoulu yhteisöön*. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/104749/1544452273.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 10.9.2023
- Rotkirch, A. 2021. *Syntyvyyden toipuminen ja pitenevä elinikä – linjauksia 2020-luvun väestöpolitiikalle*. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2021:2. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162920/VNK_2021_2.pdf?sequence=17&isAllowed=y. Viitattu 10.5.2023.

Saari, J. Koskinen, H. Attila, H. & Sarén, N. 2019. *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 15.2.2023.

Strömmer, M. 2017. Mahdollisuuksien rajoissa, Neksusanalyysi suomen kielen oppimisesta siivoustyössä. Väitöskirja. Jyväskylän Yliopisto. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/56113/978-951-39-7265-3_vaitos15122017.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 1.9.2023.

Talent Boost. i.a. Saatavissa: <https://talentboost.fi/ukk>. Viitattu 20.4.2023.

Tilastokeskus, maahanmuuttajat väestössä. i.a. Saatavissa: <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>. Viitattu 2.5.2023.

Tilastokeskus, väestörakenne a). Kieli sukupuolen mukaan kunnittain 1990-2022. Saatavissa: https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vaerak/statfin_vaerak_pxt_11rl.px/table/tableViewLayout1/. Viitattu 20.9.2023.

Tilastokeskus, väestörakenne b). Kieli iän ja sukupuolen mukaan maakunnittain 1990-2022. Saatavissa: https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vaerak/statfin_vaerak_pxt_11rl.px/table/tableViewLayout1/. Viitattu: 20.9.2023.

Tilastokeskus, väestörakenne 2021 c). Saatavissa: https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vaerak/statfin_vaerak_pxt_11rl.px/. Viitattu 28.2.2023.

Tilastokeskus. Vieraskieliset. i.a. d). Saatavissa: <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/vieraskieliset.html>. Viitattu 18.9.2023.

Tinto, V. 1997, 'Classrooms as communities: exploring the educational character of student persistence', *Journal of Higher Education*, vol. 68, no. 6, 599-623.

Tinto, V. 1975, 'Dropout from higher education: a theoretical synthesis of recent research' *Review, of Educational Research*, vol. 45, no. 1, 89-125.

Turun Yliopisto i.a. *Uniting companies and international university talents-hanke* Saatavissa: <https://www.utu.fi/fi/yliopisto/unicom>. Viitattu 11.9.2023.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>. Viitattu 8.10.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. *Kotouttamisen sanasto*. 1. laitos. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163545/TEM_2021_54.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 9.10.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. *Kysymyksiä ja vastauksia Talent Boostista*. Saatavissa: <https://tem.fi/kysymyksia-ja-vastauksia-talent-boostista>. Viitattu 1.6.2023.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2023. *Ulkomaalaisten työttömyys ja palveluihin osallistuminen. Heinäkuun 2023 luvut*. Saatavissa: <https://kotoutuminen.fi/documents/56901608/148590213/Elokuu-2023-Ulkomaalaisten-tyottomuus-ja-palveluihin-osallistuminen.pdf/216da32d-77e6-c60d-ee4f->

ced62fbbb42/Elokuu-2023-Ulkomaalaisten-tyottomyys-ja-palveluihin-osallistuminen.pdf?t=1692688482450. Viitattu 9.10.2023.

Valtioneuvosto. 2021. *Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekartta 2035*. Valtioneuvoston julkaisu 2021:74. Saatavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163408/VN_2021_74.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 28.2.2023.

Virta J. 2020. *The role of international professionals in firm internationalization – A case study of Finnish SMEs*. Maisterintutkielma. Aalto University. Saatavissa: https://aalto-doc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/97467/master_Virta_Johanna_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 27.3.2023.

Welcome Office Kokkola i.a. Welcome Office – matalalla kynnyksellä. Saatavissa: <https://www.my-kokkola.fi/fi/welcome-office-kokkola/> Viitattu 11.9.2023.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/ 2014. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>. Viitattu 27.4.2023.

