

Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa



Kosar Mahmoodi ja Johanna Stenroos-Vuorio (toim.)

Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa

**Turun ammattikorkeakoulun
raportteja 253**

Turun ammattikorkeakoulu
Turku 2019

ISBN 978-952-216-707-1 (painettu)
ISSN 1457-7925 (painettu)
Painopaikka: PunaMusta, Juvenes Print, Tampere 2019

ISBN 978-952-216-708-8 (pdf)
ISSN 1459-7764 (elektroninen)
Jakelu: <http://loki.turkuamk.fi>



Sisältö

Esipuhe	7
Kosar Mahmoodi, Jaana Kallio-Gerlander ja Jarmo Ahonen	
Editor's Letter	9
Kosar Mahmoodi, Jaana Kallio-Gerlander ja Jarmo Ahonen	
Koulutushanke korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille BisnesAkatemiassa	12
Kosar Mahmoodi, Jaana Kallio-Gerlander ja Jarmo Ahonen	
A study programme for highly educated immigrants at Business Academy	19
Kosar Mahmoodi, Jaana Kallio-Gerlander and Jarmo Ahonen	
Untapped talents in Finland	25
Ana Kupri-Karenmaa and Kosar Mahmoodi	
Hakuprosessi opinto-ohjaajien näkökulmasta	36
Päivi Härmä ja Mikko Siitonen	
MaBA-opiskelijat oppivat liiketaloutta osuuskuntayrittäjinä	40
Päivi Killström ja Maria Havia	
A cartoon of a day in Business Academy	49
Rotiélío E Silva Junior José	
Suomen kielen oppimisen tukeminen liiketalouden koulutuksen rinnalla	50
Kaarina Rajala ja Irmeli Leino	
Korkeakoulun rooli oppijan suomen kielen kehittäjänä – haasteena laaja kielitaitohaitari	57
Jaana Kivivuori	
Koulutus auttaa integroitumaan suomalaiseen työelämään	67
Kosar Mahmoodi	
How to create a cohesive environment in multicultural organizations	72
Abdoulie Sarr and Arto Manninen	
Ulkokuntoiluvälineillä maailmalle – markkinaselvitys opiskelijavoimin...	77
Arto Manninen	



Kosar Mahmoodi (KTM)

toimii projektipäällikkönä ja koulutusvastaavana Turun ammattikorkeakoulussa. Hän työskentelee liiketalouden opetuksen lisäksi liiketalouden monimuotokoulutuksen koulutusvastaavana ja Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa -hankkeen projektipäällikkönä.



Jarmo Ahonen (FT)

toimii yliopettajana Turun ammattikorkeakoulussa. Hänen erityisalaansa ovat digitaalinen liiketoiminta ja markkinointi. Hän on erityisen kiinnostunut uusien liiketoimintamallien toimivuudesta ja maahanmuuton taloudellisista vaikutuksista.



Jaana Kallio-Gerlander (FM ja KTL)

on koulutus- ja tutkimuspäällikkö Turun ammattikorkeakoulussa. Tämän lisäksi hän on Opetushallituksen ennakointiryhmän jäsen.



Maria Havia (MBA)

toimii Turun ammattikorkeakoulun BisnesAkatemian tiimivalmentajana sekä liiketalouden ja digitaalisen markkinoinnin opettajana. Hän on Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa -koulutuksen toinen tiimivalmentaja.



Arto Manninen (KTM)

toimii Turun ammattikorkeakoulun BisnesAkatemian tiimivalmentajana sekä yrittäjyyden ja markkinoinnin opettajana. Hän on Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa -koulutuksen toinen tiimivalmentaja. Lisäksi hän on yrittäjä ja Bloks-jääpalatehtaan perustaja ja omistaja.



Mikko Siitonen (VTM)

toimii opinto-ohjauksen lehtorina Turun ammattikorkeakoulussa. Hän työskentelee liiketalouden päivä- ja monimuoto-opiskelijoiden opinto-ohjaajana Turussa ja Salossa.



Päivi Killström (FM)

työskentelee BisnesAkatemiasa valmentajana ja on toiminut MaBA-tiimien valmentajien mentorina. Hän on toiminut BisnesAkatemian valmentajana ja sen kehittäjänä sen perustamisesta lähtien, vuodesta 2011. Hän toimii myös MaBA-tiimien opinnäytetöiden ohjaajana.



Irmeli Leino (THK)

toimii lehtorina ja projektityöntekijänä Turun ammattikorkeakoulussa terveysalalla. Hän työskentelee TKI-projekteissa hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi sekä Maahanmuuttajat BisnesAkatemiasa -koulutuksessa kielityöpajoissa kaksikielisen koulutuksen ja suomen kielen oppisen edistämiseksi.



Jaana Kivivuori (FM)

toimii suomen kielen ja viestinnän opettajana Turun ammattikorkeakoulussa. Lisäksi hän ohjaa Maahanmuuttajat BisnesAkatemiasa -hankkeessa opiskelijoiden suomen kielen taidon kehittymistä toisena kielenä. Kivivuori työskentelee valtakunnallisessa OKM:n kotimaisten kielten DIGIJOUIOU-kärkihankkeessa.



Kaarina Rajala (TtM)

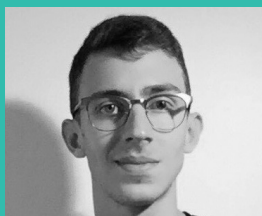
toimii lehtorina sosionomikoulutuksessa Turun ammattikorkeakoulussa. Maahanmuuttajat BisnesAkatemiasa -hankkeessa hän toimii suomen kielen oppimisen tukemisen kielityöpajoissa yhdessä Irmeli Leinin kanssa.



Ana Kupri-Karenmaa (KTM)
toimii kansainvälisten asioiden koordinaattorina Turun ammattikorkeakoulussa. Hän työskentelee KV-asioiden lisäksi Yrittäjyys ja myynti -osaamisalueen liiketalouden opettajana sekä Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa -hankkeen sparraajana.



Päivi Härmä (TtM)
toimii Turun ammattikorkeakoulussa henkilöstön työnohjaajana ja muutostukihenkilönä Tekniikka ja liiketoiminta -sektorilla.



Rotiélío E Silva Junior José
on liiketalouden opiskelija Turku ammattikorkeakoulussa ja harjoittelija Boost Turussa. Hän on aikaisemmin suorittanut arkkitehtuurin opintoja.



Abdoulie Sarr
(sairaanhoitaja, erikoistunut leikkauspuolelle) on Gambiasta kotoisin oleva, Turun ammattikorkeakoulussa liiketaloutta opiskeleva maahanmuuttaja. Hänellä on Gambiassa oma ravintola.

Esipuhe

Kosar Mahmoodi, Jaana Kallio-Gerlander ja Jarmo Ahonen

Tässä artikkelikokoelmassa tarkastellaan korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien koulutusta Turun ammattikorkeakoulussa monesta näkökulmasta. Samalla pohditaan maahanmuuttajien koulutuksen kehittämistä tulevaisuudessa. Artikkelikokoelmassa maahanmuuttaja-termillä tarkoitetaan Suomeen muuttanutta ulkomaan kansalaista, joka on asunut maassa pidempään (toisin sanoen ensimmäisen sukupolven maahanmuuttaja). Henkilöllä voi olla Suomen tai muun maan kansalaisuus. Henkilö on suorittanut peruskoulutuksen muualla kuin Suomessa ja hänellä on korkeakouluopintoja suoritettuna.

Ensimmäisessä artikkelissa *Koulutushanke korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille BisnesAkatemiassa* kuvaillaan yleisesti hankkeen taustaa ja sitä, miten hanke-idea syntyi. BisnesAkatemia on Turun ammattikorkeakoulun oppimisympäristö, jossa opiskelijat perustavat osuuskuntamuotoisia yrityksiä ja jossa he opiskelevat projektiluonteisesti jatkuvassa vuorovaikutuksessa yritysten ja organisaatioiden kanssa. Rennossa ympäristössä tapahtuva opiskelu innostaa ja aktivoi nuoria parhaiten. Artikkelissä pyritään avaamaan hankkeen merkitystä ja sitä, kuinka tämänkaltaisen koulutus vastaa Suomen tulevaisuuden tarpeisiin. Sama artikkeli on julkaisussa myös englanninkielisenä.

Kolmas artikkeli *Untapped talents in Finland* on kirjoitus hyödyntämättömistä lahjakkuuksista Suomessa. Tällä viitataan Suomessa jo asuviin, korkeasti koulutettuihin maahanmuuttajiin. Artikkelissä on englanninkielinen ja käsittelee tätä olemassa olevaa voimavaraa, jota ei Suomessa vielä täysin ole osattu hyödyntää.

Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa (MaBA) -koulutuksen hakuprosessi on ollut hieman erilainen kuin muissa Turun ammattikorkeakoulun hakukohteissa. Neljännessä artikkelissa *Hakuprosessi opinto-ohjaajien näkökulmasta* opinto-ohjaajat kuvaavatkin koulutuksen hakuprosessia ja sen vaiheita.

Viides artikkeli *MaBA-opiskelijat oppivat liiketaloutta osuuskuntaryrittäjinä* esittelee koulutuksen taustalla olevaa BisnesAkatemia-oppimismallia. Artikkelin kuvailee oppimisen nelivetomallia ja sitä, kuinka se on rakentunut BisnesAkatemian oppimisen malliksi. Kuudentena on opiskelijan laatima sarjakuva, jossa havainnollistetaan opiskelijan viikkoa.

Seitsemäs ja kahdeksas artikkeli, *Suomen kielen oppimisen tukeminen liiketalouden koulutuksen rinnalla* ja *Korkeakoulun rooli oppijan suomen kielen kehittäjänä – Haasteena laaja kielitaitohaitari*, keskittyvät suomen kielen opettamiseen ja oppimiseen. Artikkeleissa käsitellään suomen kielen oppimisen tukemista liiketalouden opintojen rinnalla sekä sitä, kuinka maahanmuuttajaopiskelijoiden suomen kielen taito on edistynyt koulutuksen aikana.

Yhdeksännessä artikkelissa, *Koulutus auttaa integroitumaan suomalaiseen työelämään*, on kirjoitettu opiskelijoiden kokemusten ja mietteiden pohjalta opiskelusta suomalaisessa korkeakoulussa. Kymmenes artikkeli *How to create a cohesive environment in multicultural organisations* on valmentajan ja opiskelijan yhteiskirjoitus työskentelystä monikulttuurisessa ympäristössä. Viimeinen artikkeli *Ulkokuntoiluvälineillä maailmalle – markkinaselvitys opiskelijavoimin* on kirjoitettu opiskelijaprojektin toimeksiantajan haastattelun pohjalta.

Menestyäkseen muuttuvassa maailmassa Suomi tarvitsee suunnitelmallisuutta korkeasti koulutettujen maahanmuuttajiensa koulutuksen päivittämiseksi. Pyrimme tässä artikkelikokoelmassa havainnollistamaan muun muassa sitä, miten koulutusta kehittämällä kyetään integroimaan korkeasti koulutetut maahanmuuttajat entistä paremmin Suomeen ja toisaalta madaltamaan niitä esteitä, joita he usein kohtaavat yrittäessään työllistyä. Toivomme artikkelikokoelman myös osoittavan yrityksille ne kansalliset ja kansainväliset kasvumahdollisuudet, joita maahanmuuttajataustaisen henkilön palkkaaminen voisi parhaimmassa tapauksessa yrityksellekin tarjota.

Editor's Letter

Kosar Mahmoodi, Jaana Kallio-Gerlander ja Jarmo Ahonen

This article collection covers a study programme aimed at highly educated immigrants (MaBA) from many different perspectives. The study programme was developed by Turku University of Applied Sciences (TUAS). Furthermore, this article collection discusses the development of education for immigrants in the future. In the articles, the term immigrant refers to a foreign citizen who has immigrated to Finland and has lived in Finland for a longer period (i.e. first-generation immigrant). The person may have citizenship of Finland or some other country. A person eligible for the education has previously completed at least 100 ECTS of university-level studies and has not completed elementary school in Finland.

The first article introduces the background of the MaBA study programme for highly educated immigrants and describes how the initiative got started. Business Academy is a learning environment at TUAS where students establish cooperative enterprises and study in projects in constant interaction with companies. Students become more active and motivated when studying in a relaxed environment. The first article aims to stress the importance of the project and point out how this kind of teaching method responds to the future needs of Finland. The article is written in both Finnish and in English.

The third article discusses the untapped talents in Finland. This refers to highly skilled immigrants that are already living in Finland. This article is in English and recognizes the existing resource that has not yet been fully utilized in Finland.

The admissions process of the MaBA study programme has been slightly different from the other admissions processes at TUAS. The fourth article is written in Finnish and from the study counsellors' point of view. The study counsellors describe the Immigrants at Business Academy application process and all its stages.

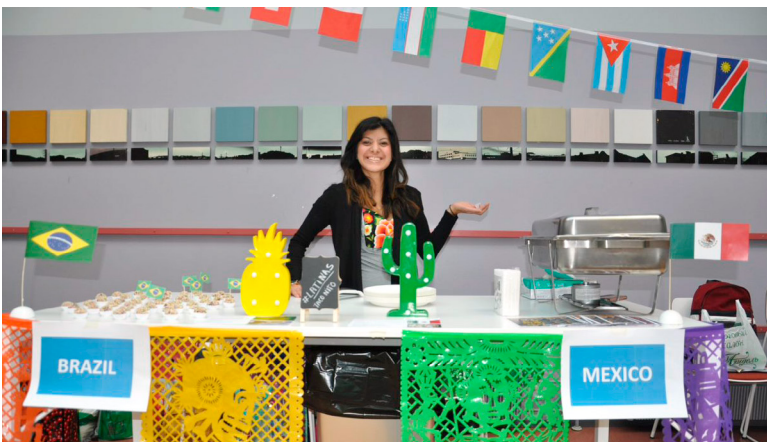
The fifth article is also written in Finnish, and describes how students learn about business as cooperative entrepreneurs. The article portrays the four-wheel model of

learning and how it has been used as a base for developing Business Academy's teaching method. The sixth article is a student's cartoon illustration of a week at Business Academy from students' point of view.

The seventh and eighth articles focus on the learning of Finnish language in MaBA study programme. These articles are both written in Finnish. The articles discuss about how learning Finnish is supported alongside the business studies and how the Finnish language proficiency has progressed during the MaBA study programme.

The ninth article, on how education helps to integrate into Finnish working life, is written in Finnish on the basis of MaBA students' experiences and thoughts about studying in a Finnish higher education institute. The tenth article is written in English and talks about how to create a cohesive environment in multicultural organizations. The article was written together with a coach and a student in the MaBA study programme. The last article is about a student project where students conducted a market research on outdoor fitness equipment for international markets. The article is based on an interview with the company and is written in Finnish.

In order to succeed in a changing world, Finland needs to be more systematic when it comes to updating the education of highly skilled immigrants. The aim of this article collection, among other things, is to illustrate how the development of education can foster the integration of highly educated immigrants into Finnish society. In addition, this article aims to lower the barriers immigrants often encounter when trying to find employment. The purpose of this article collection is also to raise all the national and international growth opportunities highly educated immigrant can offer for Finnish companies.



Kuvia kansainvälisestä ruokatapahtumasta, joka toteutettiin Turun ammatikorkeakoulussa Lemminkäisenkadulla marraskuussa.

Koulutushanke korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille BisnesAkatemiassa

Kosar Mahmoodi, Jaana Kallio-Gerlander ja Jarmo Ahonen

Globaali liikkuvuus lisääntyy koko ajan ja samalla se saa uusia muotoja. Myös Suomi on kansainvälistynyt vauhdilla, ja maahanmuuttajien määrä on lähes kaksinkertaistunut Suomessa 2000-luvulla. Samaan aikaan suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Tulevaisuuden Suomi ei pärjää ilman ulkomaista työvoimaa. Suomeen on sekä osattava houkutella osaavaa työvoimaa että hyödyntää maassa jo olevan maahanmuuttajaväestön työvoimapotentiaali.

Tässä artikkelikokoelmassa esitellään Turun ammattikorkeakoulun kehittämä ja opetus- ja kulttuuriministeriön tukema Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa -koulutus (MaBA-koulutus), jonka tavoitteena on päivittää korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien tutkinnot vastaamaan suomalaista käytäntöä. Artikkelikokoelmassa maahanmuuttaja-termillä viitataan ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajiin, jotka eivät ole suorittaneet suomalaista peruskoulutusta ja ovat asettuneet asumaan Suomeen pysyvästi.

Noin 40 prosentilla maahanmuuttajista on korkea-asteen tutkinto

Maahanmuuttajat nähdään yleensä yhtenä ryhmänä, jolle on olemassa vain yksi kotoittamismalli. Maahanmuuttajien joukossa on kuitenkin paljon korkeakouluopintoja suorittaneita henkilöitä. Menestyäkseen muuttuvassa maailmassa Suomi tarvitsee suunnitelmallisuutta myös korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kou-

lutuksen päivittämiseksi. Maahanmuuttajat onkin saatava systemaattisemmin työelämän käyttöön.

Maahanmuuttajaväestön työvoimapotentiaali on korkea. Suomeen muuttaneen väestön ikärakenne on kantaväestöön verrattuna nuori, ja kahdella viidestä on korkea-asteen tutkinto. Vain neljännes ulkomaalaistaustaisten tutkinnoista on suoritettu Suomessa (Nieminen ym. 2015, 36–37), ja niistä suurin osa on ollut englanninkielisiä koulutuksia. Korkea-asteen tutkinnosta huolimatta maahanmuuttajien työllisyysprosentti on kantaväestöä matalampi (Nieminen ym. 2015, s. 30; 71).

Suurimmiksi esteiksi maahanmuuttajien työllistymisessä on havaittu suomalaisen työelämän huono tuntemus, vähäiset tai puuttuvat kontaktit elinkeinoelämään, mahdollisen suoritetun tutkinnon yhteensopimattomuus suomalaisiin tutkintoihin nähden, heikko kielitaito sekä työnantajien epäluuloisuus

Suurimmiksi esteiksi maahanmuuttajien työllistymisessä on havaittu suomalaisen työelämän huono tuntemus, vähäiset tai puuttuvat kontaktit elinkeinoelämään, mahdollisen suoritetun tutkinnon yhteensopimattomuus suomalaisiin tutkintoihin nähden, heikko kielitaito sekä työnantajien epäluuloisuus (mm. Vehaskari 2010, s. 19–22; Yijälä & Nyman 2017, s. 112). Vehaskarin (2010, s. 22) koulutettujen maahanmuuttajien työllistymisen selvityksessä ilmeni, että jos kieli ei ole työnantajan mielestä riittävä, he eivät kykene näkemään mitä muuta on tarjolla. Maahanmuuttajien työelämälähtöinen oppiminen suomalaisessa korkeakoulussa takaa kontaktit työelämään, jolloin työnantajien epäluuloisuus häviää ja maahanmuuttajien työllistymismahdollisuudet kasvavat huomasti.

OKM:n tukema koulutushanke toteutuu yhteistyössä yritysten kanssa

Edellä mainittujen seikkojen pohjalta Turun ammattikorkeakoulu suunnitteli ja toteutti tradenomikoulutuksen korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille. Koulutuk-

sen aikana osallistujat saavat käytännön yrittäjyysosaamista sekä hyvän käsityksen suomalaisesta työelämästä.

Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa -koulutushankkeeseen on saatu tukea opetus- ja kulttuuriministeriön turvapaikanhakijoiden ja maahanmuuttajien integrointi-erityisavustuksesta. Erityisavustus on tarkoitettu suomalaiseen kulttuuriin ja yhteiskuntaan sopeutumista edistäviin hankkeisiin. Turun ammattikorkeakoulun koulutushankkeen tarkoituksena on edistää korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä sekä helpottaa heidän hyväksymistään suomalaisen yhteiskunnan täysivaltaisiksi jäseniksi. Hankkeen tavoitteena on toteuttaa aikaisempaa koulutusta (tekninen tai kaupallinen koulutus) omaavien maahanmuuttajien nopeatem-poinen ja tehokas koulutus yhteistyössä alueen yritysten kanssa.

MaBA-koulutus on toteutettu BisnesAkademia-konseptia käyttäen. BisnesAkademia on toiminut Turun ammattikorkeakoulussa vuodesta 2011 lähtien. Konseptissa opiskelu rakentuu perinteisen luentomuotoisen opiskelun sijasta monimuotoisesti ja ohjatusti etä- ja lähiopetuksesta, seminaareista, projekti- ja virtuaaliympäristöopinnoista sekä vierailuista ja kohtaamisista elinkeinoelämän edustajien kanssa.

Toimintamalli korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kouluttamiseksi työmarkkinoille

Ensimmäinen Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa -koulutus alkoi tammikuussa 2018. Opintojen alkuvaiheessa opinnot toteutettiin pääsääntöisesti englannin kielellä, mutta opintojen edetessä suomen kielen osuus on lisääntynyt koko ajan. Suomen kielen opetuksella, erityisesti ammattikielitaidon kehittämisellä, on iso rooli koulutuksessa.

Koulutukseen osallistuvat saavat sen suoritettuaan suomalaisen tradenomitutkinnon sekä vahvat valmiudet oman yritystoiminnan pyörittämiseen tai vaihtoehtoisesti mahdollisuuden työllistyä yrityksiin tai muihin elinkeinoelämän organisaatioihin. Lisäksi hankkeen tuloksena syntyy toimintamalli korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien nopeatempoisesta kouluttamisesta alalle, jossa työllistyminen on hyvää (Valtonen 2018). Tuloksena muodostuu myös yhteistyöyritysten verkosto, jolla on valmiudet työllistämiseen tai toimintaan yhdessä maahanmuuttajien omien yritysten kanssa.



Turun ammattikorkeakoulussa aloitti tammikuussa 2018 yhteensä 35 korkeasti koulutettua maahanmuuttajaa tavoitteenaan tradenomin tutkinto 1,5 vuodessa.



Koulutukseen osallistuvat saavat sen suoritettuaan suomalaisen tradenomitutkinnon sekä vahvat valmiudet oman yritystoiminnan pyörittämiseen tai vaihtoehtoisesti mahdollisuuden työllistyä yrityksiin tai muihin elinkeinoelämän organisaatioihin.

Koulutuksen vaikutukset maahanmuuttajien työllistymiseen ja integroitumiseen suomalaiseen yhteiskuntaan ovat merkittävät. Integroituminen lisää maahanmuuttajien henkistä hyvinvointia vähentämällä turhautumista sekä ennaltaehkäisee syrjäytymistä ja sen lieveilmiöitä kuten radikalisoitumista. Työllistymisen kautta kotoutuneet ja yhteiskunnassa aktiivisesti toimivat maahanmuuttajat vahvistavat yhteiskunnan sosiaalista koheesiota. Kotoutumisen edistämisen lisäksi vähennetään yhteiskunnan polarisaatiota ja eriarvoistumista.

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto (tradenomi) 210 opintopistettä koostuu perus- ja ammattiopinnoista, vapaasti valittavista opinnoista, harjoittelusta sekä opinnäytetyöstä. Koulutukseen valituilla henkilöillä on suoritettuna vähintään 100 opintopistettä koulutukseen soveltuvia korkeakouluopintoja. Aiempien opintojen hyväksilukujen perusteella jokaiselle opiskelijalle on luotu henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS), jossa täsmennetään suoritettavaksi jäävät opinnot.

**Yritysten kanssa tehtävät
projektimuotoiset toimeksiannot
edesauttavat merkityksellisyyden
ja osallisuuden tunteen syntymisessä
sekä luovat vahvoja käytännön siteitä
suomalaiseen työelämään ja
suomalaiseen yhteiskuntaan.**

Koulutus kestää puolitoista vuotta. Opiskelijat muodostavat kaksi tiimiä, joilla kullakin on oma opettajavalmentaja. Molemmat tiimit ovat itse rakentaneet oman opimissuunnitelmansa konseptin osia hyödyntäen. Valmiita lukujärjestyksiä ei ole. Suomen kielen opetus on integroitu opintoihin alusta alkaen, ja kielitaidon kehitystä seurataan säännöllisin ajoin taitotasotestien avulla. Opiskelijoiden ammatillisen kielitaidon onkin huomattu edistyneen tehokkaasti lyhyessä ajassa. MaBA -koulutuksen henkilökunnalla on rikas kansainvälinen työkokemus ja monella heistä on kokemusta maahanmuuttajien parissa työskentelystä Suomessa.

Lopuksi

Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa -koulutuksessa suomalaistaustaiset ja ulkomaalaistaustaiset opiskelijat työskentelevät yhdessä, jolloin molempien osapuolten

valmiudet työskentelyyn monikulttuurisessa ympäristössä paranevat. Koulutuksen osuuskuntamuotoinen toteutustapa edesauttaa voimakkaan yhteisöllisyyden syntymistä, sillä yhdessä toimien luodaan vahva yhteishenki ja yhteenkuuluvuuden tunne.

Yritysten kanssa tehtävät projektimuotoiset toimeksiannot edesauttavat merkityksellisyyden ja osallisuuden tunteen syntymisessä sekä luovat vahvoja käytännön siteitä suomalaisen työelämään ja suomalaiseen yhteiskuntaan. Koulutukseen nyt osallistuvat maahanmuuttajaopiskelijat luovat mallin, joka rohkaisee muitakin maahanmuuttajia täydentämään opintojaan ja harkitsemaan yrittäjyyttä. Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien integrointi suomalaiseen yhteiskuntaan onkin tärkeää ja taloudellisesti kannattavaa koko Suomelle.

Turun ammattikorkeakoulu on 10 000 osaajan yhteisö – tulevaisuuden teknillinen korkeakoulu ja hyvinvoinnin kehittäjä. Turun AMK kouluttaa käytännön huippuosaajia ja tunnettuna sloganina on #ExcellenceInAction. Turun AMK:ssa voi opiskella monen eri alan ammattikorkeakoulututkintoja, päivittää osaamista avoimessa ammattikorkeakoulussa tai saada uutta virtaa työhön täydennyskoulutuksessa. Varsinais-Suomi on Turun AMK:n vaikutusalue. Pääosa opiskelijoista tulee Varsinais-Suomesta, ja myös suurin osa valmistuneista työllistyy maakuntaan.

Innopeda® on Turun AMK:n kehittämä innovaatiopedagogiikkaoppimismenetelmä. Se perustuu kokeilulle, tiedon ja osaamisen jakamiselle sekä erilaisten näkökulmien yhdistämiselle. Innopeda-menetelmä linkittää opetuksen, tutkimus- ja kehitystyön sekä työelämäyhteistyön.

Lähteet:

Nieminen, T., Sutela, H., & Hannula, U. 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus.

Valtanen, T. 2018. Korkeakoulutettujen työttömyys vähenee nopeasti – aktiivimalli avittaa ja ahdistaa. Yle uutiset. Viitattu 1.2.2018. <<https://yle.fi/uutiset/3-10054590>>

Vehaskari, A. 2010. Talent available: Tapping the expat talent pool. Helsinki: Elinkeinoelämän Valtuuskunta.

Yijälä, A., & Nyman, M. 2017. Living in Limbo: qualitative case study of skilled Iraqi asylum seekers in Finland. Research series 2017: 1. Helsinki: City of Helsinki urban facts library. Saatavilla: https://www.hel.fi/hel2/Tietokeskus/julkaisut/pdf/17_01_27_Tutkimuksia_1_Yijala_Nyman.pdf.

A study programme for highly educated immigrants at Business Academy

Kosar Mahmoodi, Jaana Kallio-Gerlander and Jarmo Ahonen

Global mobility is constantly increasing and, at the same time, acquires new forms. Finland has also become internationalized as the number of immigrants has nearly doubled in the 21st century Finland. Simultaneously, the baby boomers are retiring. In future, Finland will not manage without foreign labour. Finland needs to be able to attract skilled labour and make use of the labour potential of the immigration population that already lives in Finland.

This article introduces a study programme for highly educated immigrants, MaBA (Immigrants at Business Academy), which is developed by Turku University of Applied Sciences (TUAS) and funded by the Ministry of Education and Culture in Finland. The MaBA study programme aims to upgrade the degrees that immigrants have obtained earlier to respond to today's needs in Finland. In this article, the term *immigrant* refers to first-generation immigrants who have settled in Finland and have not completed elementary education in Finland.

Approximately 40 % of immigrants hold higher education degree

Immigrants are generally seen as a homogeneous group with only one integration model. However, there are many immigrants who have completed higher education studies and, therefore, a single integration model does not fit all. In order to succeed in a changing world, Finland needs to plan how to integrate and update the education of highly educated immigrants. It is a fact that immigrants must be more sys-

tematically involved in working life in order to effectively integrate them into the Finnish society.

The employment potential among immigrants is high. The age structure in the immigrant population who have moved to Finland compared to local population is rather young. In addition, two out of five hold a higher education degree. Only a quarter of these degrees have been completed in Finland (Nieminen et al. 2015, 36–37) and most of these immigrants have been taught in English. Despite the high education level, the employment rate of immigrants is lower than that of the local population (Nieminen et al. 2015, 30; 71).

The main obstacles to the employment of immigrants are poor knowledge of the Finnish working life, lack of contacts with business communities, incompatibility of the completed degree with the Finnish qualifications, poor language skills and employers' prejudices (e.g. Vehaskari 2010, 19–22, Yijälä & Nyman 2017, 112). According to Vehaskari's (2010, 22) study of the employment of educated immigrants, employers fail to see what else an immigrant has to offer if their language skills are regarded as insufficient by the employer. Work-based learning for immigrants at Finnish higher education institutions ensure contacts with working life. With this approach, employers' prejudices will diminish and the employment opportunities for immigrants increase enormously.

Study programme implemented in collaboration with companies

Based on these important facts, Turku University of Applied Sciences designed and implemented a Bachelor's Degree Programme in Business Administration for highly educated immigrants. During the study programme, students gain practical entrepreneurial skills and a good understanding of the Finnish working life.

The MaBA study programme is supported by the special grant for the integration of asylum seekers and immigrants granted by the Finnish Ministry of Education and Culture. This grant is intended for projects that foster the cultural and social integration in Finland. The purpose of the MaBA project is to promote the employment of highly qualified immigrants and to facilitate their acceptance as full-fledged members of the Finnish society. The project also aims to provide fast and efficient

education for immigrants with previous studies (in technical or commercial fields) in cooperation with companies in Southwest Finland.

The MaBA project is implemented by using the Business Academy concept, which has been developed and implemented by TUAS since 2011. Instead of traditional lecture based teaching, Business Academy studies utilize blended learning to combine distance and classroom teaching, seminars, learning in projects and online environments, as well as visits and meetings with representatives of industrial life.

MaBA trains immigrants with higher education background to suit regional labour market

The first MaBA study programme started in January 2018. In the beginning of the programme, the studies were mostly conducted in English; however, as the studies progressed, the share of the Finnish language used in studies has increased continuously. Improving Finnish skills, especially professional language skills, plays an important role in the study programme.

After completing the programme, students will have received a Finnish degree and gained strong competences to run their own business or alternatively be employed by companies. In addition, as a result of the MaBA project, an operational model of a fast track study programme for highly educated immigrants is created within a sector with a good employment rate (Valtonen 2018). Furthermore, another result of the project is a network of cooperation companies that have the ability to employ immigrants and also work together with immigrant entrepreneurs.

The impact of the study programme on the employment and integration of immigrants into the Finnish society is significant. Successful integration increases the mental well-being of immigrants by reducing frustration and preventing exclusion. Integrated and active immigrants promote social cohesion in society. In addition to promoting a good integration model, this helps reduce polarization and inequality in society.

A bachelor's degree in business administration, in total 210 ECTS, consists of basic and professional studies, optional studies, practical training periods and a thesis.

Those students who were accepted to the study programme have previously completed at least 100 ECTS of higher education studies. Based on their previous studies, each student will have an individual study plan that specifies the studies which need to be completed.

The study programme lasts for one and a half years. The students form two teams, both of which have their own teacher coach. Each team builds their own learning plan. There are no ready fixed timetables. The Finnish language training is integrated into the studies since the beginning. The development of the Finnish language skills is monitored on a regular basis through skill level tests, which have shown that the students have made progress in their professional language skills effectively in a short time.

The MaBA project staff have a rich international work experience, with many of them having prior experience of working with immigrants living in Finland.

Conclusions

In the MaBA study programme, both Finnish students and students with a foreign background work together, which will improve the ability of both parties to work in a multicultural environment. The cooperative approach as a learning method elicits the sense of community between the students. Project based assignments with companies also generate the sense of involvement and meaningfulness and this approach helps participants create strong connections to the Finnish working life and Finnish society. The students in the MaBA study programme contribute to generating a model that encourages other immigrants to supplement their studies and also consider entrepreneurship. The integration of highly educated immigrants into the Finnish society is extremely important and economically profitable as a whole.

Turku University of Applied Sciences (TUAS), located in Southwest Finland, is a community of 10 000 experts – a technical university of the future and a developer of well-being that operates under the slogan #ExcellenceInAction. TUAS graduates are practice-oriented professionals with top competencies. TUAS offers bachelor's and master's degree programmes in a range of different fields, as well as an opportunity to update one's know-how at Open University of Applied Sciences and get new energy and direction for one's current job through continuing professional education offered to both organizations and individuals. The majority of TUAS students come from Southwest Finland and most of them also get employed in the region.

Innopeda®, developed by TUAS, is a pedagogical approach aiming at providing students with those skills and competences that are needed in the current and future working life. Innopeda® is based on experimentation, sharing knowledge and know-how, and combining different perspectives. The innovation pedagogical approach connects teaching, research and development, and working life cooperation.

References:

Nieminen, T., Sutela, H., & Hannula, U. 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus.

Valtanen, T. 2018. Korkeakoulutettujen työttömyys vähenee nopeasti – aktiivimalli avittaa ja ahdistaa. Yle uutiset. Viitattu 1.2.2018. <<https://yle.fi/uutiset/3-10054590>>

Vehaskari, A. 2010. Talent available: Tapping the expat talent pool. Helsinki: Elinkeinoelämän Valtuuskunta.

Yijälä, A., & Nyman, M. 2017. Living in Limbo: qualitative case study of skilled Iraqi asylum seekers in Finland. Research series 2017: 1. Helsinki: City of Helsinki urban facts library. Saatavilla: https://www.hel.fi/hel2/Tietokeskus/julkaisut/pdf/17_01_27_Tutkimuksia_1_Yijala_Nyman.pdf.

Untapped talents in Finland

Ana Kupri-Karenmaa and Kosar Mahmoodi

According to public discussions, Finland needs more workforce from abroad in order to improve its competitiveness. However, there are already plenty of talented immigrants living in Finland. Unfortunately, the Finnish working life has not untapped this huge potential. Immigrants are seen as one homogeneous group while, in fact, there are a lot of undiscovered diamonds.

The insertion process could be different for highly educated immigrants. It is inefficient to mould one integration model for all immigrants with the belief that it will work. As known, any successful integration of immigrants into the Finnish society has its own social, economic and security implications. A successful integration improves immigrants' lives and facilitates their belonging as full-fledged members of the Finnish society.

The main reasons for not being employed in Finland are the lack of professional Finnish language skills, scarce knowledge about the Finnish working culture and acquisition of a professional degree abroad.

From an economic point of view, a successful integration and participation in working life facilitates the immigrants' own financial situation, reducing the costs for society. Moreover, participation in working life reduces the risk of exclusion and the subsequent risk of radicalization. The main reasons for not being employed in Finland are the lack of professional Finnish language skills, scarce knowledge about the Finnish working culture and acquisition of a professional degree abroad. This communicates a controversial message regarding our society; on the one hand, by stating that Finland needs more higher educated workforce (Kyhä 2011, 14) to meet

the upcoming labour shortage and on the other hand, by counteracting the precautionary labour market not able to identify the real skills of immigrant professionals. This article covers the topic of untapped talents in Finland. It also discusses how the Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa (MaBA) study programme aims to lessen these limitations and support an integrative model by identifying and retaining the current untapped higher educated immigrant population.

According to Statistics Finland (2017), by 2030 half a million foreign-born people will live in Finland. Already in 2014, numbers demonstrate that two out of five immigrants aged 25–54 years have a higher education degree (see table 1); roughly the same proportion as in the Finnish population (Nieminen & Larja 2015).

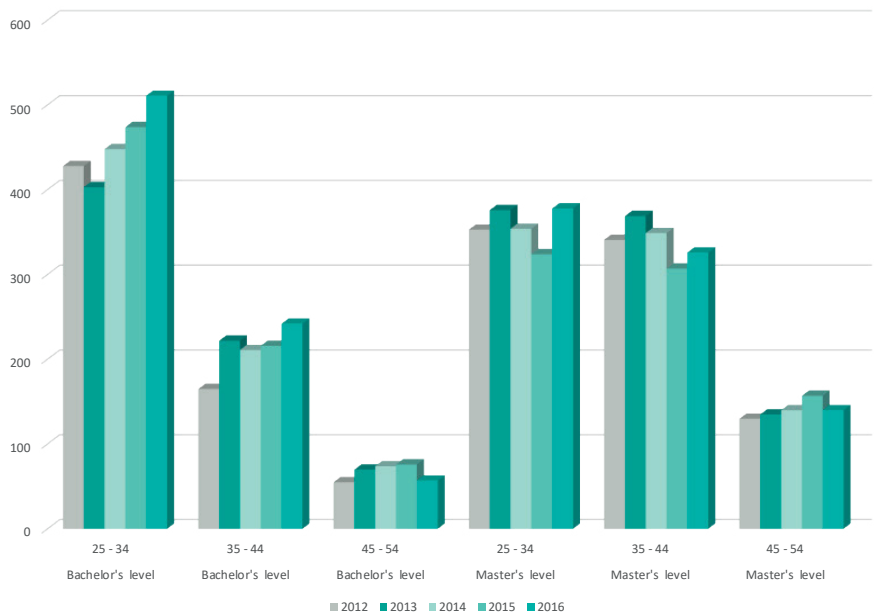


TABLE 1.
Migration in Finland: highly educated immigrants aged 25–54 years (Migration, Statistics Finland).

**Two out of five immigrants
aged 25–54 years have
a higher education degree.**

According to Nieminen and Larja (2015), these immigrants have most commonly higher education in the field of health and well-being services or in the data processing and telecommunications sectors. Especially in industries with large labour shortage, these immigrant talents can add value and further stimulate regional development (Kauppakamari 2016). Actions led by the Future of Migration 2020 Strategy¹ need the persistence of plans that connect immigrants and employment. By these means, new programmes of insertion renew the regional labour market opportunities within not only the current but also the future economic projections. Previous research demonstrates that proper allocation of untapped talents significantly reduces the cost of brain waste for the regional economy (Batalova et al. 2016, 1). The current skilled aging workforce in combination with the growing economic trend (Ala-Nissilä 2017) creates a favourable gap that benefits our existing untapped immigrant population (see table 2).

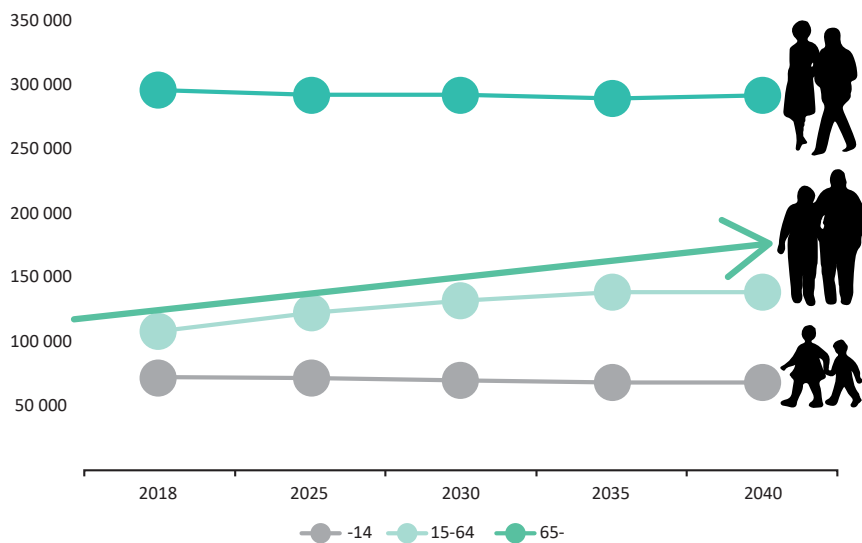


TABLE 2.
Population projection in Southern Finland by 2040 (Statistics Finland).

The elaboration of action plans within concrete measures needs support from the regional community as well (Koskela 2010, 65). A holistic strategy may not succeed without support from all stakeholders. With a popular sentiment that is negative

¹ The aim of the strategy adopted by the Finnish government is to position Finland in a more competitive location for professional immigrants, who can add value and stimulate economic activity.

towards immigration (Bärlund & Brewis 2013, 19), the insertion of highly skilled immigrants may decline. Authorities and stakeholders need to find the right implementations for identifying and assessing international untapped talents living in the region. In addition, they can aim at demystifying the hindering generalizations deeply rooted in the perception of locals as well as new incomers (Batalova et al. 2016). By recognizing and addressing those challenges, expectations can get closer to real opportunities.

The high-educated immigrant population is reshaping the identity of the region that contemplates a rapid response with smart approaches. The unemployment rate, specifically for all high-educated graduates, is rising fast. In consequence, businesses and organizations may be reluctant to recruit foreign labour when Finnish workers are available (Bärlund & Brewis 2013, 15). Conversely, despite the high rate of domestic academic unemployment, there is an imminent need for replacing the baby boomer generation near to retirement (Shumilova et al. 2012, 13). Especially industries keep reminding of the facts validated by the regional demographic realities (Kauppakamari 2016) and the need to attract talented immigrants to sustain the regional economic activity and improve the competitiveness in future (European Migration network, 2013). Highly educated immigrants meet this apparent dichotomy as an additional challenge for gaining a foothold on the Finnish labour market.

Despite all, recent studies and reports confirm the strong regional economic development, leading to the need for more experts from various fields. According to up-to-date figures (Ala-Nissilä 2017), there are over 20 000 enterprises and more than 130 000 job opportunities in the area with prospective increase. Particular success in the maritime and pharmaceutical industry reflects on other fields. Along with estimations, recruitment of highly educated personnel will almost double until mid-2020's, thus giving place to a new permanent level of production capacity. This entrepreneurial approach boosts local development and upgrade a diverse human capital. A multicultural expertise renews the existing cultural savvy, leading to a new know-how and nurturing regional competitiveness. The resulting blending of capabilities reinforces cultural intelligence that bridges distances and reduces misleading perception of exclusion.

Overall, this scenario positions high-qualified immigrants in an inviting quest for insertion into the Finnish society. Many of the immigrant professionals may add

value to the local industries through additional expertise, complementary cultural know-how and language skills that are lacking in the existing settings (Härkönen 2011, 17). It shows an opportunity to identify the yet untapped talents as a key resource for improving the regional workforce and local competitiveness (Lehtimaja 2017).

As a result, the society benefits by integrating immigrants into the social, educational and working life in the region (Stenberg et al. 2017, 2). On this light, several successful projects and initiatives have been implemented and recognized as good practices of insertion (Lehtimaja 2017). In recent years, guidance and counselling services, such as SIMHE² have identified operational and educational opportunities for immigrants based on the recognition of their previous academic and working experiences (Stenberg et al. 2017, 2). Means for those supporting opportunities range from individual vocational courses to a completely new higher education degree obtained in Finland. In addition, international professionals have found support from regional platforms (e.g. Talent Turku³) that may facilitate their integration into the regional labour market. Nevertheless, immigrants still need support with their Finnish language skills (Koskela 2010, 64) and additional assistance in career planning as well as searching for practical training opportunities (Kielimuurin yli 2013, 9).

As stated above, despite these many initiatives, there are still challenges to undertake before reaching a long lasting and permanent insertion of professional immigrants in the region. It is essential to note the importance of a cultural distance perception and its consequent behaviour, which encompasses overall performance. Individuals show their capacity for adaptation and flexibility by their attitudes, therefore they can be more adaptive because they perceive cultural proximity or reactive for a cultural distance perceived. It requires a considerable investment of time and efforts to shape the mindset of both local and international individuals. In order to retain the existing untapped human capital available, advanced programs of insertion are worth to be tested. A blended community shows potential for a more diversified competitiveness.

² SIMHE, Supporting Immigrants in Higher Education in Finland network initiated in 2017 financed by the European Union.

³ Talent Turku is a network facilitating interaction between all stakeholders willing to make the city internationally appealing place to live and invest in.

Tuning up for Finnish labour market

The “Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa” (MaBA)⁴ study programme is a great example of how to find the untapped talents and train them to suit the Finnish working life. Turku University of Applied Sciences (TUAS) has developed a Business Academy model which gives students an extensive business knowledge and practice in real working life. Instead of traditional lecture-based learning, Business Academy delivers a blended and guided way of distance and classroom teaching, seminars, projects and studying in a virtual environment combined with visits and meetings with business representatives. The implementation of the Business Academy model started in 2011. Students at Business Academy receive a bachelor’s degree in business administration at the end of their studies.

TUAS has also discovered that there are plenty of talented immigrants in Finland without a job in their own field of expertise. The main obstacles to the employment of immigrants are poor knowledge of the Finnish working life, lack of contacts with the Finnish business community, the incompatibility of a completed degree with the Finnish qualifications and poor Finnish language skills. Taking this into account, TUAS developed a customized fast track programme for immigrants with a higher education background. This efficient study programme enables immigrants to supplement their previous studies with a relevant degree that meets the needs of the current working life. The focus is on improving the students’ Finnish language skills and familiarizing them with the Finnish working life by getting to know the culture better, the business needs and widening students’ networks (Härkönen 2011, 34).

The first immigrants in the Business Academy study group started in the beginning of 2018. This talented group consists of 33 students and 17 different nationalities. All students have studied at different universities around the world but despite their expertise, they experience trouble finding employment. These students have moved to Finland for many reasons. Some of them followed their loved ones, some moved because they were offered a position in an international company, some moved in order to study in Finland, and some were asylum seekers. The main reason why these students applied for this study programme is that none of them is working in their

⁴ The “Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa” (Immigrants at Business Academy) study programme launched by Turku University of Applied Sciences in 2018.

own field. Over time, it gets frustrating to work as a cleaner in new home country after graduating from a university with high marks. The professional background of the MaBA students is varied. To name a few, there are accountants, engineers, economists, a lawyer, a logistic expert, a nurse, a journalist, a business consultant and a language teacher.

The purpose of this initiative is to guide immigrant professionals towards their insertion into the labour market. Business Academy is an exceptional learning environment, where students can develop their entrepreneurial and teamwork competences by actually carrying out business in a cooperative. Through the identification and assessment of previous studies and skills (Kielimuurin yli 2013, 6), graduates renovate their competence portfolio to meet the current demands of the regional labour market.

Language is more than plain words

As previously mentioned, language skills are certainly one of the biggest constraints to insertion (Härkönen 2011, 7). Language seems to be the top challenge and barrier that skilled immigrants face to obtain a job. Finland provides plenty of English-taught education, which has facilitated the graduation of many international students; however, most of these students lack proficiency in the Finnish language at the time of their graduation. In consequence, their employment opportunities are limited because fluency in the Finnish language is a primary requisite in many professions.

Regardless of this indication, some training courses in the Finnish language exclude highly educated immigrants. One reason is the fact that Finnish skills are not required in all studies or work positions. Another reason indicates that courses give priority to less educated group of immigrants, specially those who are not able to communicate in English.. In conclusion, there is no great motivation or sufficient selection of available courses in the Finnish language for highly educated immigrants. The perception of the need for them can however be reverted by considering the right to learn the language. (Lehtimaja 2017). In social life, for instance, language skills provide the possibility of participation in a wider range of discussions and activities and thus have a greater role in immigrants' insertion into work culture

(Koskela 2010, 64; Lehtimaja 2017). Even if the actual work or study do not require Finnish skill; there are many implicit benefits (Lehtimaja 2017) to fluent language skills that influence the work performance in different tasks.

In terms of hiring immigrant workforce, companies need information or assistance in identifying the skills and competences of immigrants as well as in recruiting, familiarizing the immigrants with the Finnish work culture and the Finnish language, and arranging services to help them settle down (Kauppakamari 2016). Social and multicultural skills take time to develop and the lack of proficiency in the Finnish language (Koskela 2010) may result in the feeling of not being welcome or even of being isolated for a skilled immigrant (Shumilova et al. 2012, 64). This is particularly unfortunate in cases when the regional economy suffers from brain waste and loss of human capital, while untapped talents remain underutilized (Batalova et al. 2016, 22).

**Social and multicultural skills
take time to develop and the lack
of proficiency in the Finnish
language may result in the feeling
of not being welcome or even of
being isolated for a skilled immigrant.**

Conclusion

Several factors outline the exponential demographic transformation in addition to the growing flow of immigration; both influencing and renovating our society. The diverse range of cultural and academic backgrounds enrich any region, with its associated opportunities and challenges. As part of a solution to this collective phenomenon, the MaBA study programme aims to match the regional expectations and the immigrants' needs in terms of employability. At one end, there are talented immigrants expecting job opportunities that match their professional backgrounds. However, due to several constraints, the immigrants may perceive it as an unmanageable task to find employment in which they can use their skills. On the other hand, the regional workforce is in the need of identification and retention on highly skilled immigrants. Turku University of Applied Sciences aims to help integrate im-

migrants into the regional working life by providing them with tools and updated education through its innovative pedagogy. After receiving their bachelor's degree certificate, graduates have updated their professional competence with cutting edge academic knowledge, which helps them have a more equal footing when compared to native Finns.

In regard to this, the MaBA study programme implements a different type of approach by, for instance, providing services and information alongside integration measures to make immigrants feel at home (Bärlund & Brewis 2013, 17) and perform better in their new host society. Finnish as the language of instruction is a resource available from the beginning (Lehtimaja 2017). The purpose is to implant a realistic awareness of the importance of language skills (Kielimuurin yli 2013). By this, the difficulty of learning the Finnish language is demystified and the integration into the society as well as the employment opportunities raise (Nieminen & Larja 2015). The programme facilitates the learning process by offering Finnish language courses as part of studies, with flexible solutions (e.g. online and integrated language learning sessions). Generally, the learning path depends on the individual's characteristics and motivation. Their mind-set to learn Finnish language also shows their interest and commitment towards the current place of residence. Good language skills remain crucial for improving employment opportunities (Shumilova et al. 2012; Nieminen & Larja 2015) and also by benefiting at every stage of the stay in Finland and, moreover, for the possibility to stay in Finland permanently (Koskela 2010, 64; Lehtimaja 2017). In addition, graduates can extend their employability for the public sector or small, locally based companies. Similarly, working as an entrepreneur is easier when being able to communicate with local stakeholders in their own language and understanding official texts written in Finnish.

In terms of insertion, the knowledge of the Finnish language not only provides confidence and belongingness to the immigrants but also to the rest of the group in which the immigrant professional is inserted. Through a more fluent communication, individuals can find commonalities. This may place professionals in a better position than those who cannot communicate in Finnish (Kyhä 2011, 84). In sum, language skills bridge collaborative relationships, seeing culture as a perspective and focusing on the common traits instead of the differences. It is not distance but proximity that facilitates a better identification of untapped talents among newly arrived citizens. The result is a more diverse, productive and competitive regional working life.

References:

- Ala-Nissilä, O. 2017. Varsinais-Suomen positiivinen rakennemuutos tiedostettava. Turun Sanomat 10 Dec 2017. Retrieved 8 Oct 2018. Available at <https://www.ts.fi/mielipiteet/lukijoilta/3757615/VarsinaisSuomen+positiivinen+++rakennemuutos+tiedo+stettava>.
- Batalova, J., Fix, M. & Bachmeier, J. 2016. Untapped talent: the costs of brain waste among highly skilled immigrants in the United States. Retrieved 11 Oct 2018. Available at <http://bit.ly/MPIUntappedTalent>.
- Bärlund, R. & Brewis, K. 2013. Attracting highly qualified and qualified third-country nationals. National Contribution from Finland. EMN focussed study 1/2013. Retrieved 8 Oct 2018. Available at https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/attracting/08.finland__national_report_highly_qualified_14062013_en.pdf.
- Härkönen, A. 2011. Suomen kielen sosiaalinen oppiminen työyhteisössä – IT-alan työperusteiset maahanmuuttajat suomalaisessa työyhteisössä. Master's thesis, University of Jyväskylä. Retrieved 8 Oct 2018. Available at <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-2011121611808>.
- Kauppakamari 2016. Yritykset tarvitsevat tietoa vieraskielisestä työvoimatarjonnasta. Retrieved 8 Oct 2018. Retrieved 8 Oct 2018. Available at <http://helsinki.chamber.fi/fi/uutiset/yritykset-tarvitsevat-tietoa-vieraskielisesta-tyovoimatarjonnasta/>.
- Kielimuurin yli 2013. Suositukset korkeakoulutettujen maahanmuuttajien suomen kielen opintojen kehittämiseksi ja työllistymisen edistämiseksi pääkaupunkiseudulla. ONE Baltic Sea Region project. Retrieved 10 Oct 2018. Available at http://www.helsinki.fi/urapalvelut/ONE_BSR/kielimuurin_yli_raportti.pdf.
- Koskela, K. 2010. New explorations in Finnish migration studies: the emerging case of the skilled migrants. e-Migrinter 5/2010, 57–67.
- Kyhä, H. 2011. Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turku: University of Turku.
- Lehtimaja, I. 2017. Korkeakoulutetun maahanmuuttajan oikeus oppia suomea. Retrieved 10 Oct 2018. Available at <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kielikoulutus-ja-yhteiskunta-lokakuu-2017-2/korkeakoulutetun-maahanmuuttajan-oikeus-oppia-suomea>.
- Nieminen, T. & Larja, L. 2015. Kielitaito. Suomen tai ruotsin kielitaito vähintään keskitasoa kolmella neljästä ulkomaalaistaustaisesta. From research of T. Nieminen,

H. Sutela & U. Hannula. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa. Helsinki: Statistics Finland.

Stenberg, H., Autero, M. & Häkkinen, M. 2017. Kielen merkitys korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ohjaamisessa. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 8(5).

Shumilova, Y., Cai, Y. & Pekkola, E. 2012. Employability of international graduates educated in Finnish higher education institutions. VALOA project, University of Helsinki.

Statistics Finland. 2017. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimus (UTH). Retrieved 8 Oct 2018. Available at http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-11-02_003.html.

Hakuprosessi opinto-ohjaajien näkökulmasta

Päivi Härmä ja Mikko Siitonen

Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien elämäntilanteet ovat moninaisia. Ennen kuin heidän oli mahdollista edes harkita liiketalouden koulutukseen hakeutumista ja opiskelua BisnesAkateмиassa, heidän oli saatava tietoa kyseisestä koulutuksesta, hakumenettelyistä ja valintaperusteista. Tähän tarpeeseen kiinnitettiin erityistä huomiota koulutuksen markkinoinnissa.

Opiskelijavalinnan jälkeen opinnot alkoivat nopealla aikataululla. Opiskelijoille laadittiin heti opintojen alussa henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS). Aikaisempien opintojen ja osaamisen hyväksilukeminen osaksi tutkintoa liittyi oleellisena osana näihin suunnitelmiin. Ohjauksessa ja HOPS:n laadinnassa kiinnitettiin erityistä huomiota opiskelijoiden yksilöllisiin elämäntilanteisiin esimerkiksi koulutus- ja työtaustaan.

Maahanmuuttajat BisnesAkateмиassa -koulutuksen markkinointi

Maahanmuuttajat, jotka halusivat päivittää osaamistaan vastaamaan työelämän vaatimuksia, pyrittiin saavuttamaan mahdollisimman laajasti ja monipuolisesti. Seuraavia kanavia käytettiin koulutuksen markkinoinnissa:

- Kaikki Suomen TE-toimistopiirit
- ELY-keskus
- Monitori
- Turun yliopiston kautta korkeakoulujen verkoston jäsenille
- Åbo Akademi

- Auralan Setlementti
- Oulun kaupunki
- Helsingin kaupunki
- Anna Lindh -säätiö
- Turun alueen toisen asteen ammatilliset oppilaitokset
- Helsingin Sanomat
- Facebook

Mikäli saman tyyppinen hakuprosessi toteutetaan jatkossa, olisi hyvä jo ennakoon tarkemmin kartoittaa esimerkiksi erilaiset maahanmuuttajien yhteisöt. Näissä yhteisöissä tieto koulutuksesta ja hausta voisi levitä tehokkaammin lähipiireihin, joissa tiedetään olevan koulutukseen halukkaita korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia. Hakijoille on tärkeää, että heillä on riittävästi aikaa perehtyä koulutuksen sisältöön, toteutustapaan ja hakumenettelyihin. Siksi olisikin hyvä, että korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille järjestettäisiin säännöllisesti toistuvia koulutuksia.

**Olisikin hyvä,
että korkeasti koulutetuille
maahanmuuttajille
järjestettäisiin säännöllisesti
toistuvia koulutuksia.**

Hakuvaiheen toteutus ja opiskelijavalinta

Koulutukseen olivat hakukelpoisia maahanmuuttajataustaiset henkilöt, jotka olivat suorittaneet aiemmin vähintään 100 opintopistettä liiketaloudellisia korkeakouluopintoja. Maahanmuuttajalla tarkoitettiin sellaista Suomeen muuttanutta ulkomaan kansalaista, joka aikoo asua tai on jo asunut maassa pidempään. Henkilöllä sai olla joko Suomen tai muun maan kansalaisuus. Suomalaisen perusopetuksen suorittaneet henkilöt eivät olleet hakukelpoisia koulutukseen. Hakijan hakukelpoisuus päätettiin tapauskohtaisesti erikseen toimitettujen todistusten perusteella. Kaikista 95:stä hakijasta oli hakukelpoisia 50 henkilöä.

Hakukelpoiset hakijat kutsuttiin valintatilaisuuteen, jossa arvioitiin opiskelijan motivaatiota ja opiskelutaitoja. Tilaisuudessa oli kirjallisen tehtävän lisäksi haastattelu.

Valintatilaisuus järjestettiin marraskuun puolivälissä Turussa. Valintakoe oli mahdollista suorittaa suomeksi tai englanniksi. Valintakokeen jälkeen hakuaikaa jatkettiin ja opinto-ohjaaja haastatteli ensimmäisen valintakokeen jälkeen hakeneet hakijat henkilökohtaisesti. Heidän kohdallaan valinta tapahtui pelkän haastattelun perusteella. Yhteensä opiskelemaan valittiin 35 henkilöä.

Opintojen aloitus ja orientaatio

Opinnot aloitettiin 8.1.2018 yhteisellä orientaatiolla ammattikorkeakouluopiskeluun. Orientaation jälkeen opiskelijat jakautuivat kahteen osuuskuntaan, jossa he lähtivät suorittamaan opintojaan projektimuotoisesti. Osuuskunnat muodostettiin osittain opiskelijoiden suomen kielen taitotason perusteella. Opintojen alussa jokainen opiskelija suoritti suomen kielen testin, jolla kartoitettiin heidän kielitaitoaan. Osuuskuntiin sijoitettiin sekaisin eritasoisia suomen kielen osaajia.

Jatkossa suomen kielen taitotasoon olisi hyvä kiinnittää enemmän huomiota, jotta kielen opiskelu ei vie liikaa huomiota ammattiosaamisen kehittämisen kustannuksella. Kielitaidon voisi laittaa osaksi hakukelpoisuuden määritelmää. On myös syytä pohtia mahdollisuutta, että osuuskuntia muodostettaessa ei sekoiteta eritasoisia suomen osaajia samaan osuuskuntaan, vaan luodaan ryhmät saman tason osaajista. Tällöin tukea suomen kielen oppimiselle voidaan kohdentaa vielä tehokkaammin.

Opiskelijoiden aiemman osaamisen perusteella heille hyväksiluettiin 90 opintopistettä opintoja sekä perusharjoittelu (10 opintopistettä) ensimmäisten opiskeluviikkojen aikana. Tradenomin tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä, eli jokaiselle opiskelijalle jäi suoritettavaksi 110 opintopistettä. Käytännössä opintojen suorittaminen on ajoitettu 1,5 vuoteen. Tavoite on, että opiskelijat valmistuvat kevätlukukauden 2019 aikana.

Orientaatiosta alkaen opiskelijoiden oppimisen tukena on ollut osuuskuntakohtainen valmentaja ja joukko suomen kielen ohjaajia opinto-ohjaajan ja projektipäällikön lisäksi. Erilaisista tukijärjestelmistä huolimatta opiskelijoilla on ollut käytännön haasteita mm. asumisessa, rahoituksessa ja terveydessä. Opinnot alkoivat varsin pikaisesti opiskelijavalintojen jälkeen. Valinnat tehtiin marras-joulukuussa, ja koulutus alkoi tammikuussa 2018. Tämä aiheutti haasteita löytää esimerkiksi asunto opis-

kelupaikkakunnalta. Osa opiskelijoista muutti Turkuun opintojen takia. Opintojen suorittaminen edellyttää lähes päivittäistä läsnäoloa Turussa, ja tämä on muutaman toisella paikkakunnalla asuvan opiskelijan mielestä tuntunut raskaalta. Osa opiskelijoista rahoittaa opintojaan TE-toimiston tuella, jonka hakeminen vie oman aikansa. Jatkossa nämä asiat on hyvä huomioida ja varata riittävästi aikaa, jotta opiskelijat ehtivät hoitaa käytännön asiat kuntoon ennen opintojen aloitusta.

Kaikista mahdollisista yksilöllisistä haasteista huolimatta suurin osa opiskelijoista on saanut sovitettua hyvin yhteen oman elämänsä ja opiskelun. He ovat edenneet opinnoissaan suunnitelmien mukaisesti ja ovat matkalla kohti tutkintoa.

MaBA-opiskelijat oppivat liiketaloutta osuuskuntayrittäjinä

Päivi Killström ja Maria Havia

BisnesAkatemia perustettiin vuonna 2011 yrittäjyyden oppimisympäristöksi Turun ammattikorkeakouluun. Jo ennen BisnesAkatemiaa suomenkieliset liiketalouden tutkinto-opiskelijat sekä vaihto-opiskelijat tekivät asiakastoi-meksiantoja omissa osuuskuntayrityksissään. Nyt BisnesAkatemia-mallia on sovellettu MaBA-tiimien koulutuksessa. Tässä artikkelissa kuvataan Bisnes-Akatemian oppimismallin lähtökohdat ja toimintaperiaatteet sekä mallin to-teutuminen MaBA-tiimien arjessa.

BisnesAkatemia on oppimisympäristö, jossa opiskelijoita valmennetaan innova-tiivisen liiketoiminnan, tiimityön ja yrittäjyyden osaajiksi. Opiskelijat toimivat yrittäjinä omassa osuuskunnassaan ja kehittävät samalla omaa liiketoimintaansa. BisnesAkatemiassa voi kehittää tulevaisuuden liiketoimintaa sekä oppia kansain-väliseksi käytännön ammatillaiseksi, joka osaa työelämän käytännöt ja omaa laajan verkoston.

Opinnot ja oppimismalli perustuvat aktiiviseen oppimisprosessiin yksilönä, tii-missä ja verkostoissa. Oppimismalliin sisältyy neljä peruspilaria, jotka ovat asia-kasprojektit, treenit, lukupiirit ja lukeminen sekä oppimissopimus. Teoriaa opi-taan lukemalla ja sitä sovelletaan asiakasprojekteissa. Erilaisia työkaluja opitaan aktiivisin menetelmin treeneissä ja lukupiireissä. Niissä myös jaetaan kokemuk-sia ja ymmärrystä sekä reflektoidaan tekemistä. Teoria viedään välittömästi käy-täntöön omassa liiketoiminnassa. Liiketoiminnan tarkastelu, jatkuva palaute ja kehittäminen syventävät oppimista ja nostavat esiin uusia teoriaoppimistarpeita. Nämä neljä oppimisen elementtiä linkittyvät toinen toisiinsa ja kokonaisuudesta muodostuu oppimista vahvistava sykli.

Aktiivisessa oppimisen mallissa ohjaus tapahtuu **valmentamalla**. Kullakin osuuskuntatiimillä on oma valmentaja ja BisnesAkatemia-yhteisössä valmentajat toimivat tiiminä. Valmentaja tukee tiiminsä oppimista mm. ongelman asettelulla, mallintamisella, motivoinnilla ja kannustuksella. Motoksi on muodostunut Albert Einsteinin lausahdus: “I never try to teach my pupils, I only attempt to provide the conditions in which they can learn.” Vapaasti suomennettuna: ”En koskaan yritä opettaa oppilaitani vaan pyrin luomaan heille olosuhteet oppimiseen.” Oppimisprosessista syntyy opiskelijakohtainen portfolio, johon opiskelija kokoaa syntyneitä tuotoksia todentamaan oppimistaan. Valmentajan toimenkuvaan kuuluu portfolioiden arviointi ja oppimisen virallistaminen opintopisteiksi.

Nelivedon perusteet ja elementit

BisnesAkatemiassa sovellettava oppimisen malli perustuu kuviossa 1 esitettyyn Nonakan & Takeuchin esittämään tiedon siirtymisen malliin (Nonaka & Takeuchi 1995, 62).

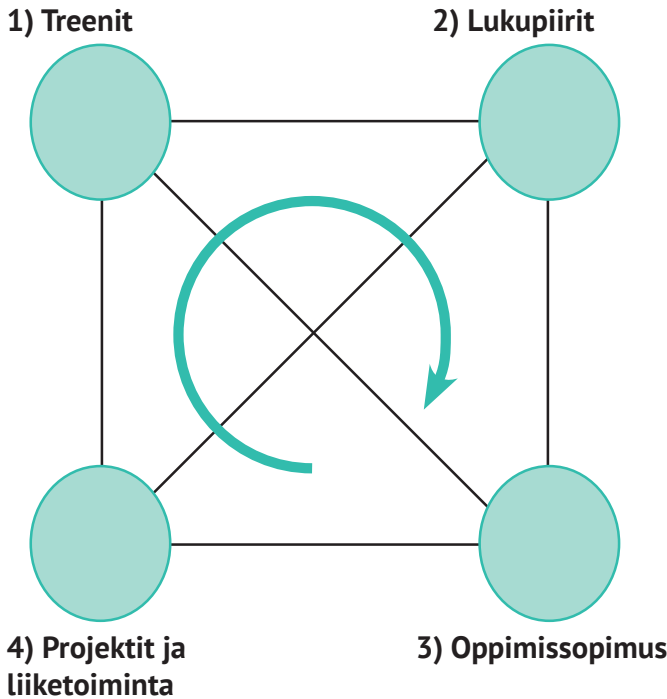
	Hiljainen tieto (Tacit knowledge)	Eksplisiittinen tieto (Explicit knowledge)
Hiljainen tieto (Tacit knowledge)	Hiljaisen tiedon siirtyminen (Socialization)	Tiedon kiteyttäminen esim. kirjalliseen muotoon (Externalization)
Eksplisiittinen tieto (Explicit knowledge)	Tiedon soveltaminen käytäntöön (Internalization)	Tiedon mallintaminen ja jäsentäminen (Combination)

KUVIO 1.

Vapaasti suomennettu Nonakan & Takeuchin tiedon siirtymisen mallista (Nonaka & Takeuchi 1995, 62).

Hiljainen tieto siirtyy usein ilman sanallista ilmaisua mm. huomioimalla, matkimalla ja harjoittelemalla. Hiljainen tieto voidaan muuntaa malleiksi, teorioiksi ja hypoteeseiksi, jolloin se muuttuu eksplisiittiseksi tiedoksi. Kirjoitettua, puhuttua ja mallinnettua tietoa voidaan puolestaan omaksua, kokeilla ja soveltaa käytäntöön ”tekemällä oppii”-menetelmällä. Tiedon mallintaminen tarkoittaa tiedon hahmotamista eri lähteistä ja sen jäsentämistä kokonaisuuksiksi. Tieto jalostuu spiraalis-
sa näiden tekijöiden muodostamassa kehässä (Nonaka & Takeuchi 1995, 63–71).

“I never try to teach my pupils,
I only attempt to provide the
conditions in which they
can learn.”



KUVIO 2.

BisnesAkatemian nelivetomalli (BisnesAkademia).

BisnesAkatemian oppimisen nelivetomalli (kuvio 2) on mukaeltu versio Tiimiakatemian kehittämästä oppimisprosessimallista (Partanen 2013, 20). Mallin lähtökohtana on käytetty Nonakan ja Takeuchin tiedon rakentumisen mallia (kuvio 1). Hiljaisen tiedon jakaminen ja reflektointi tapahtuu treeneissä, joissa opiskelijat keskustelevalle kokemuksistaan mm. dialogimenetelmää soveltaen (Socialization). **Treenit** ovat aktiivinen oppimistapahtuma, jossa oppimisen kohteena on jokin tiimille ajankohtainen teema. Treenejä pidetään kaksi kertaa viikossa ja ne kestävät noin kolme tuntia. Valmentaja osallistuu treeneihin, mutta ei ole vastuussa niiden valmistelusta. **Lukupiireissä** opiskelijat työskentelevät yhdessä luke- maansa tietoa ja pyrkivät muodostamaan yhteistä mallia opitusta. Kyse on siis pitkälti systematisoinnista (Combination). Opiskelijat lukevat oppimistavoittei-

siinsa ja projekteihinsa liittyvää kirjallisuutta sekä sähköistä materiaalia ja luku-piireissä jakavat oppimaansa muille.

Projektit ja liiketoiminta ovat koko nelivetomallin ydin. Opiskelijat soveltavat oppimaansa käytäntöön ja oppivat myös tekemällä (Internalization). Uusiin haasteisiin tulee tarttua rohkeasti ja virheitä saa tehdä. Tärkeää on hyödyntää eri tahoilta saatavaa palautetta ja myös itse arvioida ja reflektoida omaa tekemistään ja oppimistaan. Jatkuva parantaminen on tärkeä periaate. Osana opitun jäsentämistä opiskelijat laativat portfolion, jossa he raportoivat tekemistä (Externalization) ja refleктоivat opittuja asioita. Portfolio toimii myös opittujen asioiden todentajana ja arvioinnin perusteena.

Yhtenä pilarina nelivetomallissa on vielä opiskelijan laatima **oppimissopimus**. Tämä ei ole kuulunut alkuperäiseen Nonakan & Takeuchin malliin. Opiskelija asettaa tavoitteita oppimiselleen ja nimeää kriteerit, joilla pystyy toteamaan tavoitteiden saavuttamisen. Hän laatii myös suunnitelman tavoitteiden saavuttamiseksi, eli listaa projektit, kirjat, verkostot ym., joita hän tarvitsee oppiakseen haluamansa asiat. Oppimissopimus ja tavoitteet tulee julkistaa tiimille ja valmentajalle, jotta nämä pystyvät tukemaan opiskelijaa tavoitteiden saavuttamisessa.

Miten nelivetomalli toimii maahanmuuttajaopiskelijoiden valmennuksessa

BisnesAkatemiassa tammikuussa 2018 aloittaneet kaksi maahanmuuttajavetoista osuuskuntaa ovat lähtökohdiltaan hyvin monimuotoisia sekä kulttuuritaustoiltaan rikkaita. Osuuskuntatiimeissä on opiskelijoita useammasta eri maasta, minkä tuloksena tiimi on sekoitus useita kansallisuuksia, erilaisia tapoja ja kieliä. Yhteistä opiskelijoille on aikaisemmin suoritettu korkeakoulututkinto, mutta luonnollisesti heidän opiskelutaustansa ja lähtökohtansa eivät ole suoraan vertailukelpoisia toistensa kanssa.

BisnesAkademia on osoittautunut jokaiselle opiskelijalle täysin uudentilaiseksi oppimisympäristöksi verrattuna heidän aikaisempiin opintoihinsa. Opiskelijat tu-

levat maista, joissa usein vallitsee niin sanottu perinteinen opetuskäsitys. Näissä maissa opetetaan ja siirretään tietoa perinteisillä opetusmenetelmillä muun muassa opettajavetoisilla luennoilla (Chan & Elliot, 2004, 819). BisnesAkatemian oppimismallissa on puolestaan erilaista väljyyttä ja vapautta, mutta samalla jokaisella opiskelijalla on suuri henkilökohtainen vastuu tiedon ja tekemisen hankinnasta ja sen jalkauttamisesta osuuskuntatyöhön.

**BisnesAkademiaopiskelun
vaatima itsensä johtaminen,
aktiivinen omien opintojen
suunnittelu ja toiminnan
ennakointi vaativat aivan
erilaisia taitoja, kuin mihin
opiskelija on aikaisemmin
mahdollisesti tottunut.**

Kun mallia esiteltiin ja opeteltiin opintojen alkuvaiheessa, tuntui se toimintatavaksi useimmista opiskelijoista raikkaalta ja uudenaikaiselta tavalta oppia. Käytännössä malli on vaatinut opiskelijoilta voimakasta uudenlaisen ajattelutavan omaksumista, jossa siirrytään passiivisesta tiedon vastaanottajaroolista proaktiivisen toimijan rooliin. Osa opiskelijoista on kokenut siinä haasteita, mutta jokainen on kuitenkin pyrkinyt etenemään muutoksessaan omaan tahtiin.

Mallissa toistuvat viikoittain ennalta määrättyinä oikeastaan vain treenit ja lukupiirit, kaiken muun, kuten osuuskuntatoiminnan sekä projekteihin liittyvän tekemisen, opiskelijat suunnittelevat ja toteuttavat itse. Opiskelija, joka on aiemmissa opinnoissaan tottunut opettajavetoiseen ja tarkasti etukäteen suunniteltuihin opintokokonaisuuksiin, voi hämmentyä siitä, mitä häneltä oikein odotetaan sekä mistä tekeminen pitäisi aloittaa. BisnesAkademia-opiskelun vaatima itsensä johtaminen, aktiivinen omien opintojen suunnittelu ja toiminnan ennakointi vaativat aivan erilaisia taitoja, kuin mihin opiskelija on aikaisemmin mahdollisesti tottunut.

Osuuskuntatoiminta on BisnesAkatemian kantava voima ja tammikuussa 2018 opiskelijat perustivat kaksi uutta osuuskuntaa, jotka saivat nimet BISFIN ja Hello Hiwa. Osuuskunta toimii aivan kuten mikä tahansa yritys ja se organisoituu

eri alatiimeihin tehtäviensä mukaan. Osuuskunnassa valitaan yleensä tiiminvetäjä, talousvastaava, markkinointi- ja myyntivastaava sekä mahdollisia muita rooleja. Tarkoitus on hankkia asiakkaita ja saada sitä kautta laskutettavaa tuloa osuuskunnalle. Osuuskunnassa jokainen opiskelija osallistuu osuuskunnan päivittäiseen tekemiseen omassa roolissaan.

Toimintaan organisoituminen ja tiiminä toimiminen on ottanut oman aikansa, tiimiytyminen ei ole tapahtunut kovinkaan nopeasti. Opiskelijat ovat muistelleet alkuvaiheen tapahtumia ja kuvanneet niitä mm. shokkina ja jopa kaaoksena, kun eri kulttuureista tulevat ihmiset yrittävät sovittaa erilaisia toimintatapojaan tiimimuotoiseen yrittäjyyteen sekä samalla yrittävät ymmärtää, miten suomalaisessa yrityskulttuurissa toimitaan. Tiimit ovat matkan varrella kohdanneet paljon sisäisiä ristiriitoja, mutta ovat niiden ansiosta kasvaneet asioiden omatoimiseenkin selvittämiseen ja purkamiseen.

**BisnesAkatemian
nelivetomallin sisäistäminen
on vienyt oman aikansa
ja opiskelijavetoiseen
toimintaan siirtymiseen on
tarvittu enemmän tukea
suomalaisiin opiskelijoihin
verrattuna.**

BisnesAkatemian nelivetomallin sisäistäminen on vienyt oman aikansa ja opiskelijavetoiseen toimintaan siirtymiseen on tarvittu enemmän tukea suomalaisiin opiskelijoihin verrattuna. Yksi suurimmista muutoksista opiskelijoille on ollut opiskelijavetoiseen opetukseen eli treeneihin siirtyminen. Treenien suunnittelu ja niiden vetäminen lähtivät kuitenkin hyvin käyntiin. Alun pari- tai ryhmätyönä toteutetuista treeneistä on siirrytty myös yksilövetoisiin treeneihin. Kirjapiirit ovat täydentäneet teorian opiskelua ja kirjapiirien suunnittelu ja niihin osallistuminen ovat onnistuneet hyvin. Treenien ja kirjapiirien osalta erilaiset kulttuuritaustat ovat rikastuttaneet keskusteluita. Erityisesti erilaiset kulttuuriperusteiset erot yritystoiminnassa, myynnissä ja neuvottelutavoissa ovat olleet mieltä avartavia keskusteluita.

Nelivetomallin toinen suuri kulmakivi, jonka ympärille toiminta viritetään, on asiakasprojektit. Suurimmiksi haasteiksi opiskelijat ovat nimenneet olemassa olevien verkostojen puutteen sekä hallussa olevan suomen kielen tason. Yhteydenotot yrityksiin ja oman osuuskuntatyön myyminen ei ole ollut helppoa. Kielikysymys on noussut ehkä turhankin suureksi peikoksi, sillä useassa suomalaisessa yrityksessä englannin käyttö keskustelukielenä ei ole ongelma.

Osuuskuntia on pyritty tukemaan välittämällä projektiliidejä ammattikorkeakoulun kautta. Projekteja on syntynyt myös opiskelijoiden omista ideoista. Opiskelijat ovat haasteista huolimatta kuitenkin neuvotelleet itsenäisesti ja päässeet tekemään mielekkäitä projekteja. Projektit ovat olleet moninaisia ja ovat liittyneet mm. brändäykseen, mainontaan, markkinointiin ja digimarkkinointiin, tapahtumien järjestämiseen, laadunhallintaan sekä esimerkiksi kansainväliseen yhteistyöhön. Useat MaBA-opiskelijat ovat lähteneet viemään eteenpäin ajatusta omasta yrityksestä sekä tutkineet yrityksen perustamiseen liittyviä asioita, kehittäneet oman yrityksen tuotteistamista sekä liikeideaa.

Opiskelijat sitoutetaan opiskeluun oppimissopimuksen kautta. Oppimissopimuksen yksi tarkoitus on sisäisen motivaation herättäminen, jotta opiskelija sitoutuisi laadullisempaan ja aktiivisempaan opiskeluun. Oppimissopimuksessa opiskelija peilaa menneisyyttään, jonka kautta hän on nykyhetken tilanteeseen saapunut. Lisäksi hän pohtii, mitä tulevaisuudessa haluaisi tehdä ja millaisia tavoitteita hän itselleen asettaa, jotta haluamiinsa tavoitteisiin pääsee. Yllättävää on, että tämän tyyppinen oman opiskeluelämän retrospektiivinen purkaminen ja tulevaisuuden auki kirjoittaminen on osoittautunut vaikeaksi. Tämä voi mahdollisesti johtua siitä, että samantapaista mallia, joissa opintoja lähestytään minäkeskeisten pohdintojen kautta, ei ole aikaisemmin tehty. Opiskeluun sitoutumista ja motivaation ylläpitämistä onkin pidetty yllä ryhmä- ja yksilökeskusteluilla.

Toinen kirjoittamista ja reflektointia vaativa kokonaisuus on oman oppimisportfolion kerääminen. Portfolioon kerätään yhteenvetoa omista projekteista sekä opiskelijan omia huomiota ja ajatuksia siitä, mitä hän on oppinut ja miten asioita voisi parantaa tai tehdä toisin. Valmentajan näkökulmasta katsottaessa portfolio kokoamisessa on ollut hieman samankaltaisia haasteita kuin oppimissopimuksen auki kirjoittamisessa. Aivan kaikki opiskelijat eivät ole täysin hahmotta-

neet portfolion tarkoitusta ja sen merkitystä oman opiskelun tukena. Oman toiminnan dokumentaatio ei ole ollut helppoa ja tähän on tarvittu runsaasti tukea.

Johtopäätökset

MaBA-tiimien valmennuksesta saatujen kokemusten perusteella voi päätellä, että BisnesAkademia oppimismallina sopii osalle opiskelijoista hyvin, mutta joillekin se on tuottanut haasteita. Oppimismalli vaatii aktiivisia omatoimisuuden, järjestelmällisyyden ja suunnitelmallisuuden taitoja, jotka joillakin opiskelijoilla kehittyvät hitaammin. Myös kulttuuritaustojen sekä koulutustaustojen tuomat erilaiset käsitykset oppimisesta ovat tuottaneet ristiriitoja oppimismallin omaksumiseen.

Alkuvaiheen aloitukseen, ryhmän tiimiytymiseen sekä nelivetomallin sisäistämiseen tarvitaan selkeästi enemmän aikaa. Valmentajien läsnäololla ja ohjauksella on alkuvaiheessa suurempi merkitys, myös opintojen edetessä valmentajan tukea tarvitaan ehkä enemmän.

Lähteet

Chan, K-W. & Elliot, R. G. 2004. Relational analysis of personal epistemology and conceptions about teaching and learning. *Teaching and Teacher Education* 20 (8), 817 – 831. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.09.002>

Nonaka I. & Takeuchi H. 1995. *The Knowledge – Creating Company*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.

Partanen J. 2013. *Tiimivalmentajan parhaat työkalut*. 2. painos. Jyväskylä: Tiimiakatemia.

A cartoon of a day in Business Academy

Rotiélío E Silva Junior José



Monday (Collecting ideas for projects): During Heimohuutto, students from all co-ops share their ideas, discuss projects they are working on and talk about how their co-op is going.

Tuesday (Training session): One of the theoretical parts in Business Academy. Presentations, group discussions, tasks and activities combined together in order to get knowledge about business topics.

Wednesday (Contacting clients/Projects): Time to transform the theory into action. Working on projects with real customers allow students to use their skills and what they have been learning.

Thursday (Learning circle): In Kirjapiiri, all students read about and familiarize themselves with a topic to be approached. Students explain and share the topic with others. This provides a moment to exchange experiences and knowledge.

Friday (Self-learning): Learning by itself is a fundamental part of Business Academy. It helps students to acquire a theoretical basis and apply it to projects during their studies.

Suomen kielen oppimisen tukeminen liiketalouden koulutuksen rinnalla

Kaarina Rajala ja Irmeli Leino

Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa -koulutuksen yksi tärkeimmistä tavoitteista on se, että opiskelijat oppivat suomen kieltä ammattiopintojen rinnalla. Lähtökohtana on opintojen suunnittelu yhdessä opiskelijoiden kanssa sekä kielenoppimisen tukeminen kaikessa opiskelussa. Tässä artikkelissa kuvataan esimerkkejä siitä, miten suomen kielen oppimista on integroitu ammattiaineisiin ja esitellään kielityöpajatoimintaa yhtenä välineenä kielitaidon kehittämisessä.

Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa (MaBA) -koulutuksen aikana käytössä on kaksi kieltä, suomi ja englanti. Opintojen edetessä suomen kielen osuus lisääntyy, ja koko opiskelun ajan suomen kielen opetusta integroidaan ammatillisiin opintoihin. Kielen kehittymisen tukemiseksi järjestetään kielityöpajoja, joiden toteutusta ja sisältöä on alusta asti suunniteltu yhdessä opiskelijoiden kanssa. Kielen oppimisen tukeminen on yhteisenä kantavana ajatuksena koko opinnoissa. Seuraavat viisi periaatetta ovat keskeisiä suomen kielen oppimisessa MaBA-koulutuksessa:

- opinnot suunnitellaan yhdessä opiskelijoiden kanssa
- jokainen opettaja on myös kielenopettaja
- kielen oppiminen integroidaan ammattiaineisiin
- suomen kielen kehittymistä seurataan opintojen edetessä
- kielityöpajat tukevat suomen kielen oppimista.

Kielityöpaja välineenä kielitaidon kehittämisessä

MaBA-ryhmän opiskelijat ovat hyvin heterogeeninen ryhmä suomen kielen osaamisen suhteen. Osaaminen vaihtelee sujuvasta kielitaidosta vain muutaman sanan osaamiseen. Opiskelijat onkin kielityöpajoissa jaettu osaamisen perusteella kahteen tasoryhmään, ja kielitaidon kehittymistä seurataan koko opiskelun ajan.

Suomen kielen oppiminen aloitettiin yhteissuunnittelulla Learning Café -menetelmää hyödyntäen. Menetelmä kannustaa dialogiin, innovatiivisuuteen ja antaa mahdollisuuden osallistua ja vaikuttaa opintojen suunnitteluun. Se perustuu avoimeen keskusteluun ja vastavuoroisuuteen, jonka pohjalta pyritään luomaan yhteinen näkemys aiheesta. Suunnittelu käynnistikin aktiivisen keskustelun. Työskentelyssä hyödynnettiin osallistujien omia kokemuksia ja asiantuntijuutta. Keskustelut tapahtuivat pienryhmissä, pöydissä, joihin osallistujat jakautuivat tasaisesti. Ajatukset ja ideat kirjattiin ylös fläpppaperille tai pöydän päälle asetetulle paperiselle pöytäliinalle (yhteenveto kuvio 1).

Mikä auttaa sinua puhumaan suomea?

Puhu, puhu, puhu
Kerrotaan asioita kuvista
Keskustellaan paljon suomeksi
Puhutaan suomea myös tauoilla
Katsotaan dokumentteja, elokuvia, uutisia tv:stä ja keskustellaan niistä
Lauletaan suomeksi
Pelataan suomeksi (kahoot)
Joku osaa puhua hyvin suomea ja auttaa toisia
Keskustele ja opi tavallisesta jokapäiväisestä elämästä
Älä pelkää, kun puhut suomalaisen kanssa
Katso ja kuuntele Selko-uutisia
Kutsutaan vieraita ja ryhmään ja vaihdetaan ryhmä

Mitkä asiat ovat tärkeitä työpajojen järjestämisessä?

Tarvitaan kirjoittamista, tekstin ymmärtämistä ja puhumista
Suomen kieltä kaksi kertaa viikossa tai koko päivä
Käytännönläheinen tapa oppia, joka sisältää sanojen ja termien toistoja
Mahdollisuuksia puhua
5–6 ihmistä ryhmässä
Kielipelejä ja kilpailuja
Lukemista ja kirjoittamista
Materiaalit suomenkielellä
Puhutaan vain suomea tunnilla
Rooliharjoituksia

Mitkä asiat auttavat sinua suomenkielen kirjoittamisen oppimisessa?

Harjoitellaan sijamuotoja, poikkeuksia ja lauserakenteita
Tehdään kirjoitustehtäviä
Liiketalouteen liittyvää sanastoa
Oikeinkirjoitusta, pilkkusääntöjä ja konjunktioita
Kirjoitetaan tarinoita
Kirjoitetaan päiväkirjaa
Kirjoitetaan tekstiviestejä ystäville

KUVIO 1.

Yhteenveto opiskelijoiden ideoista kielen oppimiseksi.

Kielityöpajassa toimimisen säännöt laadittiin yhteisöllisesti ensimmäisten koontumisten aikana. Kaikki saivat kirjoittaa lapuille kolme toivomaansa sääntöä. Laput ryhmiteltiin ja lopulta saatiin muodostettua viisi sääntöä, joita kaikki sitoutuivat noudattamaan. Yhteiset viisi sääntöä olivat seuraavat: puhutaan vain

suomea (hitaasti), korjataan toisen kielivirheet ilman että kukaan loukkaantuu, ei keskeytetä toisia, kunnioitetaan muita ja tullaan aina ajoissa paikalle sekä kotiläksyt tehdään aina ennen kielityöpajaan tuloa.

Kielityöpajoissa suomen kieltä opiskeltiin erilaisten harjoitusten avulla. Yhtenä harjoituksena oli oman itsensä esittely suomen kielellä. Lähtökohta oli, että jokaisen piti kertoa ainakin yksi asia itsestään. Esittely ohjeistettiin kestäämään kahdesta kolmeen minuuttia, mutta aikaa sai käyttää enemmänkin. Käytännössä esitykset olivat vain muutamien lauseiden mittaisia.

Opiskelun aloitusvaiheessa perehdyttiin ammattikorkeakoulun toimintaan. Tutustuttiin opiskelijoiden terveyspalveluihin ja täytettiin siihen liittyvä terveyshaastattelulomake. Lomakkeen kautta perehdyttiin aiheeseen liittyvään sanastoon sekä suomeksi että englanniksi ja samalla orientoiduttiin opiskeluun ammattikorkeakoulussa.

**Puhutaan vain suomea (hitaasti),
korjataan toisen kielivirheet
ilman että kukaan loukkaantuu,
ei keskeytetä toisia, kunnioitetaan
muita ja tullaan aina ajoissa
paikalle sekä kotiläksyt tehdään
aina ennen kielityöpajaan tuloa.**

Ammattiopintoihin liittyvään sanastoon tutustuttiin selkokielisen oppaan avulla. Selkokieli suomen kielen muotona on mukautettu sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä ymmärrettävämmäksi ja luettavammaksi. Uusyrityskeskuksen laatima Selko-opas yrittäjyyteen oli jakson verkkoalustalla opiskelijoille saatavana opintojen aloitusviikkojen jälkeen. Yrittäjyys sinänsä oli useammalle opiskelijalle tuttu asia aiemmista opinnoista lähtömaassaan. Suomenkielinen sanasto sen sijaan oli vieraampaa, ja toisille opiskelijoille täysin uutta. Selko-oppaan lopussa olevan sanaston lukemista suositeltiin kertaukseksi kaikille. Lisäksi ohjeistettiin kirjoittamaan muistiin suomenkielisiä ammattisanoja ja muitakin vieraampia sanoja, joita opintojen aikana tulisi esiin. Oman sanakirjan täydentämiseen varattiin aikaa jokaisella kokoontumiskerralla. Lisäksi hyödynnettiin muita verkossa olevia suomen kielen oppimista tukevia materiaaleja. Kaikista suomen kielen työpajoissa käsitellyistä teemoista ja asioista pyydettiin kirjaamaan asioita suomen kielellä omiin portfolioihin.

Kevään viimeisellä kerralla kesäkuussa osa opiskelijoista oli jo työharjoittelussaan. Kielityöpaja toteutettiin tällöin yhtenä ryhmänä. Paikalla olevat opiskelijat saivat valita viisi itseään kuvaavaa tunnesanaa pöydällä olevista sanoista ja kertoa vapaamuotoisesti, miten valitut tunnesanat näkyvät tai tulevat esille heidän omassa toiminnassaan. Tämä tehtävä sai opiskelijat puhumaan vapaammin itsestään ilman odotuspaineita. Tapaaminen herätti paljon positiivisia tunteita ryhmäläisissä, ja kaikki tarinat herättivät innostunutta kiinnostusta.

Kesätehtäväksi opiskelijoille annettiin oman esittelyvideon tekeminen suomen kielellä. Videoita he olivat jo tehneet itsestään englannin kielellä. Nyt haaste oli toinen, kun piti puhua suomeksi. Ohjeistus tehtävään oli väljä. Ainoastaan videon pituus oli rajattu 3-4 minuuttiin. Videoiden tekoon oli paneuduttu huolella ja ne olivat onnistuneet ohjeistetulla tavalla.

Kielen oppimista integroitiin ammattiopintoihin

Jotta kielityöpajatyöskentely tukisi ammattiopintoja mahdollisimman hyvin, kysyttiin opiskelijaryhmien valmentajilta, millaisia teemoja treeneissä oli kulloinkin käsitelty. Samoja teemoja käsiteltiin sitten myös kielityöpajoissa, ja teemoihin palattiin useampina kertoina. Tavoitteena oli, että asia toistuu ja että kaikki opiskelijat tekevät saman tyyppisiä harjoitteita. Ammattiopintoihin liittyvää verkkomateriaalia käsiteltiin ja tutustuttiin muun muassa starttirahakäytäntöihin. Tekstistä tehtiin harjoitustehtäviä, joissa oli kysymyksiä tekstin sisällöistä. Harjoitukset herättivät keskustelua omista kokemuksista starttirahaan ja suomalaiseen työelämään liittyen.

Kielityöpajoissa tavoite oli ennen kaikkea suomen kielen puhumisen harjoittelemisessa. Hyvinä harjoitteina tässä toimivat mm. hissipuhe ja myyntiharjoitus. Hissipuheen opetteluun suomen kielellä käytettiin aikaa kaksi kokoontumiskertaa. Ohjeet annettiin kirjallisesti. Myös Youtubesta löydetty lyhyet esimerkit ja puheet toimivat oppaina. Ensin opiskelijat suunnittelivat tehtävää pareittain ja kirjoittivat paperille suomen kielellä, mitä aikoisivat sanoa. Harjoittelun jälkeen he pitivät puheet. Ryhmä koettiin turvalliseksi paikaksi testata omaa esiintymistaitoaan suomeksi. Myyntiharjoituksessa opiskelijat valitsivat yhden esineen, jonka he esittelivät muille opiskelijoille tavoitteenaan myydä ja markkinoida esittelemäänsä tuotetta.

Työhaastattelua harjoiteltiin pariharjoituksena. Toinen opiskelija oli työnantaja, joka esitti kysymyksiä työhakijaa esittävälle opiskelijalle. Tämä harjoitus oli monelle opiskelijalle ajankohtainen työpaikan tai harjoittelupaikan hakuun liittyen. Esille tuli myös monia omia kokemuksia työhaastattelutilanteista.

Luetun ymmärtäminen ja kirjoittaminen

BisnesAkateмиassa toteutettavien treenien yhtenä tehtävänä on luetuista kirjoista tiivistelmän tekeminen, sen esittäminen ja samalla asian opettaminen tiimin toisille jäsenille. Kielityöpajoissa luetun tekstin tiivistämistä harjoiteltiin ensin tunnilla annetun artikkelin pohjalta. Tämän jälkeen opiskelijoille ehdotettiin yrittäjyystarinoista koostuviin kirjoihin tutustumista. Ehdotettujen kirjojen tarinoiden tarkoituksena on tuoda esiin ilon, asenteen ja tekemisen merkitys elämässä menestymisessä suomalaisessa yhteiskunnassa. Opiskelijat saivat itse valita artikkelit suositelluista kirjoista. Käytännössä kielityöpajan ohjaajat etsivät esimerkkikirjoista lyhyehköjä ja mahdollisimman hyvällä suomen kielellä kirjoitettuja artikkeleja, joita opiskelijat lukivat pienryhmissä. Sen jälkeen he esittivät omat tiivistelmänsä muille suomen kieltä käyttäen.

Kirjoittamista harjoiteltiin mm. kirjoittamalla työpaikkahakemus ja oma tarina opiskelusta Turun ammattikorkeakoulussa. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus (Karvi) julkaisi kirjoituskutsun keväällä 2018 maahanmuuttajaopiskelijoille korkeakouluissa. Kirjoituskutsussa tehtäväksi annettiin kirjoittaa itsestään tarina, jossa kertoo, mikä merkitys opiskelulla ammattikorkeakoulussa on ollut omalle elämälle sekä miten on päätyntä opiskelemaan. Kirjoituskutsussa pyydettiin myös kertomaan, mitä koulutus on merkinnyt ja millaisia tulevaisuuden unelmia on tällä hetkellä. Kielityöpajoissa työstettiin tätä kirjoitushaastetta ja osa opiskelijoista lähetti oman tarinansa Karville.

Opintojen aikana opiskelijat ovat kirjoittaneet reflektiopäiväkirjaa. Jokaisen opiskelijan henkilökohtaisen reflektiopäiväkirjan kirjoittamista on tuettu kielityöpajoissa antamalla siihen aikaa ja tarkistamalla tarvittaessa heidän tuottamansa suomenkielisen tekstin sisältöä ja lauserakenteita. Jokaiselle opiskelijalle asetettiin aluksi tavoitteeksi yhden lauseen tai virkkeen kirjoittaminen. Opiskelujen edetessä osa opiskelijoista kirjoitti jo useampien lauseiden kokonaisuuksia omaan reflektiopäiväkirjaansa.

Ensimmäisen lukukauden aikana tehtiin monialaista yhteistyötä toisen koulutusohjelman kanssa. Sosionomikoulutuksen loppuvaiheen opiskelijat toteuttivat opintoihinsa kuuluvan lyhyen asiakasprosessi-projektin, jonka aikana sosionomiopiskelijat toimivat mentoreina maahanmuuttajaopiskelijoille. Tavoitteena projektissa oli asiakkaiden arjen tilanteista selviytymisen ja oppimisen ohjattu tukeminen suomen kieltä käyttäen.

Opiskelijoiden kokemuksia suomen kielen oppimisesta

Puolen vuoden opiskelun jälkeen toteutettiin ryhmälle toinen kielitesti. Opiskelijat olivat myös itse toivoneet tätä saadakseen palautetta omasta suomen kielen kehitymisestään. Suomen kielen oppimista ja kielityöpajatyöskentelyä kehitettiin ja arvioitiin yhdessä koko prosessin ajan. Opiskelijat toivoivat, että väliarviointia ja kehittämistä tehdään yhdessä kolmen kuukauden välein.

Opiskelijat kokivat yrittäjäyttä koskevien artikkelien lukemisen ja niiden referoinnin työlääksi mutta opettavaiseksi. Yrittäjien artikkeleissa käyttämä kieli koettiin ajoittain vieraaksi ja oudoksi, vaikka tekstissä oli paljon liiketalouden sanoja ja sanontoja. Ammattisanaston kertaaminen ja oppiminen tuntuivat hyödylliseltä, samoin kuin oman portfolion kirjoittaminen suomen kielellä. Suomen kielen kielityöpajojen harjoitustehtävät ja tehtävistä saadut palautteet koettiin mielekkäiksi.

Kielityöpajat loivat turvallisen ympäristön suomen kielen puhumisen harjoitteluun. Keskustelut suomenkielisten ihmisten kanssa koettiin hyödyllisiksi ja harjoittelu työpajoissa rohkaisi käyttämään suomen kieltä myös oppilaitoksen ulkopuolella erilaisissa tilanteissa.

**Kielityöpajat loivat
turvallisen ympäristön suomen
kielen puhumisen harjoitteluun.**

Työpajoissa lyhyiden artikkelien ja sanomalehti uutisten ääneen lukeminen, suomen kielellä puhuminen, hissipuheet, myyntiharjoitukset ja asiointiharjoitukset koettiin hyödyllisiksi. Suomen kielen puhumiseen ja kuuntelemiseen oli kuitenkin kokonaisuudessaan opiskelijoiden mielestä jäänyt liian vähän aikaa. Kielityöpajatoimintaa

haluttiin useammin. Toisaalta osa opiskelijoista koki, että kielityöpajoista ei ollut itselle hyötyä. Vaikka opiskelijat oli alussa jaettu kahteen tasoryhmään suomen kielen osaamisen perusteella, olivat kielen osaamisen tasoerot tästä huolimatta suuria.

Jatkossa haasteena onkin löytää jokaiselle opiskelijalle juuri hänen kielitaitoaan ja osaamistaan tukeva kielen oppimisen foorumi. Ammattiopintoihin integroitavat kielityöpajat tarjoavat kuitenkin useimmille opiskelijoille mahdollisuuden kehittää omaa kielitaitoaan ammatillisten opintojen rinnalla, joten niiden järjestäminen on jatkossakin tärkeää.

Korkeakoulun rooli oppijan suomen kielen kehittäjänä – haasteena laaja kielitaitohaitari

Jaana Kivivuori

Suomessa on mahdollista elää ilman suomen kielen taitoa. Tutkinto-opiskeliijoissamme on opiskelijaryhmiä, jotka eivät ole tekemisissä suomenkielisten kanssa, vaan ne tulevat toimeen englannin kielellä. Pelkkä yritysten englanninkielinen toimintaympäristö ei sekään edistä huippuammattilaisten sitoutumista. On havaittu, että mikäli maahanmuuttajataustaiset ammattilaiset eivät osaa suomen kieltä ja tunne suomalaista kulttuuria, Suomessa työskentely voi jäädä lyhytaikaiseksi. Useilta Varsinais-Suomen alueen yrityksiltä on tullut palautteena tarve suomen kielen taitoihin osaajiin riippumatta työkielestä. Lisäksi useiden maahanmuuttajataustaisten henkilöiden henkilökohtaiset kertomukset viittaavat siihen, että suomen kieltä tarvitaan vasta, kun hakee työpaikkaa. Tämä oravanpyörä on mahdollista pysäyttää, kun maahanmuuttajataustaisten koulutus järjestetään suomeksi ja oppimiselle annetaan aikaa.

Tässä artikkelissa keskitytään muissa maissa korkeakoulutettujen maahanmuuttajien suomen kielen ohjaukseen opiskeluvuonna 2018 Turun ammattikorkeakoulussa. Keväällä suomen kielen opinnot aloitettiin jututtamalla opiskelijoita suomalaiseen kulttuuriin liittyvistä asioista, kuten juhlapäivistä ja kirjallisuudesta. Nämä kulttuurikatsaukset perehdyttivät työelämän kahvipöydän keskusteluaiheisiin. Harjoiteltiin työpaikalla esittäytymistä, luettiin lyhyitä tekstejä ja opiskeltiin yrittäjyyssanastoa. Näiden asioiden käsittely tuki samanaikaista BisnesAkatemia-valmennusta. Tavoitteena oli pikakurssina vahvistaa yleiskielitaitoa sekä suomalaisen ja eurooppalaisen kulttuuriperimän omaksumista. Osa alkeistason opiskelijoista kokoontui eril-

lisinä kertoina harjoittelemaan perusasioita ja -sanastoa. Tähän olisi ollut tarvetta enemmänkin, mutta haasteena oli yhteisten tapaamisaikojen löytäminen.

**On havaittu, että mikäli
maahanmuuttajataustaiset
ammattilaiset eivät osaa suomen
kieltä ja tunne suomalaista
kulttuuria, Suomessa työskentely
voi jäädä lyhytaikaiseksi.**

Keväällä toteutettiin yrityskäynti, jonka opiskelijat kokivat hyödylliseksi kontaktiksi. Kevään korvalla kiinnostus vapaaehtoiisiin suomenkielisiin tapaamisiin hiipui, kun opiskelijoilla oli paljon tekemistä projekteissaan. Käynti Turun linnassa kesäisenä toukokuun päivänä motivoi noin kolmasosaa ryhmästä, 10 opiskelijaa. Heillä sisäinen motivaatio oli syttynyt, ja he osallistuivat säännöllisesti kevään tapaamisiin. Korkeakoulutettujen opiskelijoiden opiskelutaidot ovat yleensä paremmat kuin muilla opiskelijoilla, ja motivaatio kannattaa hyödyntää (Åhman-Nylund ym. 2018, 27–29). Aktiivisten opiskelijoiden kohdalla kielitaito kehittyi seuraavalle kielitaitotasolle.

Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa -opiskelijoiden kielitaitotaso oli opintojen alussa A1.1–B2.2. A1-taitotasolla oppija osaa kertoa itsestään (OPH 2018) ja ymmärtää toimintaympäristössään puhuttuja pelkistettyjä asioita. A2-taitotasolla oppijan kielitaito on siirtynyt alkeista peruskielitaitoon. Oppija pystyy viestimään arkitalanteissa sujuvan vuorovaikutteisesti, vaikka toistoa tarvitaankin paljon.

B1-taitotasolla kielitaito alkaa siirtyä abstraktin ajattelun kehittämiseen, kun esim. lukiessa oppija pystyy poimimaan keskeisen sisällön eri aihepiirejä käsittelevistä muutamien sivujen teksteistä. B2-taitotasolla oppija hallitsee kielen rakenteen ja ymmärtää eri puhujia. Oppijan kielivirheet eivät häiritse ymmärtämistä ja hän korjaa itsekin puhuttaan. Peruskielitaidon hiomiseen perustunut kevään pikakurssi jaloitui syksyllä B-taitotason työyhteisöviestinnäksi. Valmiudet oli saavutettu niin, että lähes jokainen opiskelija suoriutui B-taitotason opintojaksosta.

C1.1-taitotasolla oppijan sanavarasto on laajaa ja hän ymmärtää pidempiä esityksiä. Vaativat tekstit pitää lukea useamman kerran. Puheessa esiintyvät satunnaiset vir-

heet eivät hankaloita ymmärtämistä, kielen rakenne on hallittua ja puhuja osaa korjata virheensä itse. Näin kielitaito lähestyy äidinkielen kielitaitoa. Tässä ryhmässä viisi opiskelijaa otti tavoitteekseen myös C-taitotason työyhteisöviestinnän suorittamisen. Opintojakso oli artikkelin kirjoittamishetkellä vielä kesken.

Sisäistä motivaatiota etsimässä

Työelämävalmiudet ovat paljon muuta kuin kielioppia ja oikeakielisyyttä, niinpä innovaatiopedagogiikan (Räsänen 2014, 8) kriteerit otettiin esille heti opintojakson alussa. Vaikutti siltä, että moni opiskelija ei paneutunut asiaan tai ymmärtänyt tarpeeksi hahmottaakseen omaa tilannettaan. Asiaan pureutuneet arvioivat osaamisensa vain keskinkertaiseksi, kun oli kyse tavoitteellisuudesta, kokonaisuuksien hahmottamisesta tai ongelmien ratkaisemisesta. Verkostoitumisessa ja yhteistyössä toimimisessa opiskelijat kokivat olevansa vahvimmillaan.

Koska kielitaitotasovaatimusta ei ollut, opiskelijaryhmän kielitaitotaso oli liiketalouden opintoja aloitettaessa melko vaihteleva. Ymmärtääkseen toisiaan oppijat käyttivät keskenään englantia. Edistyneemmät suomen kielen oppijat tuskailivat, että pitäisi puhua suomea. Koska kaikki eivät olisi ymmärtäneet, valittiin vuorovaiikutuksessa helpompi tie projektitehtävien valmistelemiseksi. Joillakin tämä toimi oman minän ja itsearvostuksen suojelemiseksi. Alussa uusi oppimistapa ja uudet asiat veivät paljon huomiota. Oli helpompaa selvittää asiat englanniksi, koska kaikkien suomen kielen taito ei ollut riittävää. Toisaalta keväällä saatiin kielenkannat auki.

Oppijan motivationaalinen haavoittuvuus oli suurimmillaan erityisesti toiselta paikkakunnalta muuttaneiden kohdalla: oppijat tarvitsivat sisua, kun oli paljon järjesteltävää omassa elämässä koko perheen elämänmuutoksen takia. Keväällä kiinnostuksen hiipuminen on ainakin osittain ollut priorisointia ja omasta jaksamisesta huolehtimista. Syksyllä tarvittiin aktiivisempaa otetta suomen kielen taidon kehittämiseen, mikä tuntui alkeiskielitaidon tasoisten oppijoiden kohdalla ylivoimaiselta ponnistukselta.

Oppijan haavoittuvuus on erittäin suuri siirryttäessä kielitaitotasolta toiselle. Alussa kielen oppiminen tapahtuu nopeammin, mutta pidemmälle edettäessä tahti hidastuu ja oppimisessa saattaa tapahtua taantumista ennen kuin asia jää pysyvästi op-

pijan muistiin. Oppija joutuu käsittelemään kielteisiä tunteitaan, kokemuksiinsa ja uskomuksiinsa omasta kyvykkyydestään ja itsenäisyydestään. Oppija saattaa tuntea jäävänsä paitsi osallisuudesta, kun kielitaito ei kohene toivomusten mukaisesti. Oppijan minäpystyvyys on koetuksella uusi asioita omaksuessa. Toisaalta oppijat saattavat kokea yhteisöllisyyteen liittyvän oppimisen ansiosta nosteen: syksyn edetessä tässä ryhmässä tavoitteelliset opiskelijat kannustivat suorituksillaan koko ryhmää menestykseen ja sytyttivät jopa kilpailuviettiä.

**Työelämävalmiudet ovat
paljon muuta kuin kielioppia
ja oikeakielisyyttä, niinpä
innovaatiopedagogiikan
kriteerit otettiin esille heti
opintojakson alussa.**

Oppimiskaaoksen järjestyminen

Tunne saattaa hämmentää, kun itketään ilosta tai iloitaan hautajaisissa (Aragón 2017). MaBA-opinnoissa tunteet ovat vaihdelleet ahdistuksesta onnistumisen iloon. Täydellisyys tavoittelu ilmeni aluksi kieliopin vaatimuksena. Vasta tapaamisten ja tehtävien edistyessä opiskelijat alkoivat hahmottaa kokonaisuuden ja työelämässä tarvittavien taitojen merkitystä.

Oppimisen sykli ei edennyt tässä ryhmässä tasaisesti, vaan alkupuolen kaaos ja tehtävien selvittäminen vaativat perehtymistä. Syksyn ensimmäisissä istunnoissa ihmeteltiin tehtäviä ja toivottiin jopa mukavuudenhaluisesti englanninkielistä ohjeistusta. Ryhmäkuri palautti ruotuun, ja oppimista tapahtui hiljalleen keskustelun ja riittävän toiston avulla. Aktiivisesti kevään työskentelyssä mukana olleet edistivät työskentelyä innokkuudellaan myös syksyllä.

Oppimistilanteet toimivat neuvottelutilanteina, kun opiskelijoiden kanssa kehitettiin itseään ruokkiva positiivinen kehä miettimällä yhdessä koko ryhmän seuraava tavoite ja kunkin oma tavoite. Tehtävät olivat kaikille yhteisiä tavoitteita kehittää kielitaitoaan. Kärkioppijoille oli yhteistä keskittyminen ja sitoutuminen tehtävän työstämiseen (vrt. Riikonen ym. 2017, 175). Syksyllä työyhteisöviestintää aloitettaessa viiden oppijan kärkiryhmän tehtäväsuuntautuneisuus oli vahva, koska kaikki-

en tavoitteena oli tulla itsenäiseksi kielenkäyttäjäksi (ks. kielitaitotaso C1.1). Yksi näistä oppijoista mainitsi konkreettisenä tavoitteenaan suomalaiseen yhteiskuntaan kuulumisen. Työskentelyn edetessä kiinnitettiin heidän kohdallaan huomiota henkilöbrändäykseen ja ammattipätevyyteen, joka ilmenee suomen kielen välityksellä.

Kielitaitotasolta toiselle siirtyminen vaikuttaa yleensä enemmän hyppäykseltä kuin liukumiselta. Kun alkukankeuden jälkeen pysähdyttiin ja havahduttiin siihen, mitä oltiin tekemässä, työskentely alkoi sujua. Oppimisstrategioiden hyödyntäminen, esimerkiksi erilaisten lukutapojen kokeileminen ja opintopiiriin tuttuus, alkoi näkyä opiskelijoiden työskentelyssä kahden kuukauden kuluessa.

Työyhteisöviestinnän opintojakson oppimateriaaleina käytettiin Optima-verkko-oppimisympäristön tehtävien valmistamiseksi KILKAS-hankkeen oppimateriaalia (Kivivuori ym. 2018a) puhekielen aineistona ja Jepa Piiraisen (2017) S2-oppikirjaa johdatuksena työelämän viestintätilanteisiin. Opiskelijoiden lukema suomenkielinen kirjallisuus ja siitä käydyt keskustelut tuottivat parhaimman sadon. CV-osiossa oli yhteistyökumppanina opinto-ohjaaja. Muutamia lähitapaamisia oli yhteisopettajuuden hengessä ohjaamassa kaksi opettajaa.

Tutkimuksissa on todettu aivovasteen vahvistuminen tuttujen asioiden kohdalla huolimatta siitä, opetellaanko asioita aktiivisesti vai ei. Mikäli oppijalla on lukihäiriö, näin ei tapahdu, koska aivojen oppimispolkujen aktivaatiota ei tapahdu. (Ks. Kimppa 2017, 69–75.) Tässä joukossa jäi tutkimatta, johtuuko joidenkin opiskelijoiden kirjoittamisen vaikeus lukivaikeudesta vai äidinkielen vaikutuksesta.

Sisältöä oppimiseen yhteisellä tekemisellä

Maahanmuuttajat BisnesAkateemiassa -ryhmässä monet opiskelijat ovat painineet suomen kielen taitotasonsa ylärajoilla, mikä kuluttaa voimia ja vaatii runsasta lepoa. Työyhteisöviestinnässä meditoitiin joidenkin lähituntien aikana, minkä jälkeen oli havaittavissa aktiivisen keskustelun avautuminen. Opiskelijoiden alkuasenteessa ilmeni ajatus kieliopin oppimisesta ennen kuin kielitaitoa voi hyödyntää, siis ajatus täydellisyyden tavoittelusta. Ajallemme ovat tyypillisiä vaikeat päätökset ja ristiriitaisuudet. Intuition tutkijan Asta Raamin (2016) mukaan tämän hetken ongelmat edellyttävät laaja-alaisia ratkaisuja, jotka nivoutuvat toisiinsa. Koska tiedon aukot

eivät täyty ja selity käden käänteessä, tässä ajassa eläminen vaatii erityistä kykyä sietää muutosta, määrittelemättömyyttä ja epävarmuutta. Jotta päästään pois pään sisältä, havainnoidaan kehoa ja tiedostetaan sen olemassaolo. Keholliset harjoitukset kehittävät intuitiokykyä. (Raami 2016, 65.) Kun ryhmässä jaettiin kokemuksia erilaisista oppimisen strategioista, aktiivisimpien opiskelijoiden kohdalla oli havaittavissa omien menetelmien käyttöönotto. Sisäisen motivaation avulla aktiiviset opiskelijat kohtelivat omaa oppimistaan virheitään suvaiten ja tavoitteellisena rektioiden työstämisenä.

Syksyn aikana kiinnitettiin paljon huomiota puheen selkeyttämiseen. Usean opiskelijan ääntämisen ymmärtäminen tuotti hankaluuksia, koska etu- ja takavokaalit eivät erottuneet puheesta toisistaan. Lisäksi tekstinkäsittelyssä etuvokaalit (y, ä ja ö) saattoivat olla vaikean reitin takana tietokoneen näppäimistöllä.

Ymmärtämisen jatkuvan harjoittelun ja ääntämisen selkeyttämisen lisäksi opintojakson aikana opiskelijat havaitsivat tyylieroja. Akvaariokeskusteluissamme kehitettiin tietoisuutta yleispuhekielestä, kun todettiin, että liian vapaa puhekieli ei sovellu asiantuntijuuteen, kun taas liika muodollisuuskaan ei ole hyväksi. Monesti maa-hanmuuttaja peilaa suomea omaan kieleensä ja kulttuuriinsa, jossa muodollisuuden erot ovat suuremmat kuin suomessa. Käytiin herkullista keskustelua puhekielen ja kirjoitetun kielen eroista. *Kiitos* on ollut sujuvasti käytössä opiskelijoiden vuorovaiikutustilanteissa, mutta *anteeksi*-sanan tarpeeton käyttö antaa epävarman vaikutelman. Tässä oli oiva tilaisuus opiskelijan pätevyyden tunteen vahvistamiseen ja pohdintaan pikkusanojen merkityksestä, millainen on viestijänä.

Teitittelymuotoa *olkaa hyvä* harjoitellaan äidinkieleltään suomenkielistenkin kanssa yksikön ja monikon erottamiseksi. Samassa persoonassa pysyminen osoittaa kielen tyyli- ja muotojen hallintaa, mikä ilmeni osaamisena B2-taitotason opiskelijoiden puheessa. Englannin kielestä saa apua yleiskielen taidon kehittämiseen ja kohteliaisuusmuotojen hallintaan. Kun kaupunginjohtaja käyttää tviiteissään *pliiis*-sanaa, englannin kielen kätevyys ulottuu suomeen. Ministerin puheessa taas on havaittu intonaation nousuna loppukiekaus sen ilmentämiseksi, että puheenvuoro jatkuu. Sama ilmiö esiintyi muutamalla opiskelijalla, jotka ovat saaneet kielikoulutuksensa pääkaupunkiseudulla. Voi kysyä, onko pääkaupunkiseudun nuorten naisten puheen ilmiö laajenemassa. (Piippo ym. 2016, 107–111.) Oppijoiden rohkeus kysyä asioita lisääntyi opintojakson kuluessa, mikä vahvisti oppijoiden itsellisyden kokemusta.

Kohti taitavaa kielenkäyttäjää

Tehtäviin orientoituminen vaati opettajalta sitkeää houkuttelua, jotta opiskelijan kielitaito saatiin kehittymään korkeammalle taitotasolle. Vaikka opintojakson sisällyksissä pyrittiin keskittymään olennaisiin asioihin, oppimisen määrä kuormitti opiskelijoita, joiden kielitaitotaso ei yltänyt B2:een. Koulutuksen alussa tietyn kielitaitotason vaatimus olisi helpottanut suomen kielellä työskentelyä. Vaihtelevan kielitaidon takia opiskelijat olivat ehtineet kevään aikana tottua yhteisessä työskentelyssään englannin kielen käyttöön. Tämän laivan kääntäminen vaati paljon voimia, erilaisia taitoja ja hiottua yhteistyötä.

Opiskelijan motivaattorina kysymys ”mitä hyötyä minulle on suomen kielen osaamisesta?” palauttaa mieleen oppimisen tavoitteen. Opiskelijan kiinnostuksen suhde hyötyyn on suoraan verrannollinen oppimistuloksiin. Jos opiskelijan kiinnostus jää vähäiseksi, tulokset jäävät vaatimattomiksi. Jos taas opiskelijan innostus ylittää monin verroin hyötykertoiimen yksi, opiskelija edistyy ja iloitsee saavutuksistaan – yhdessä ryhmän kanssa. Olennaista tässä on opiskelijan omien tavoitteiden jatkuva kirkastaminen ja konkretisointi.

Vertaisryhmässä kaikilla ei ole kehittynyt kaverikulttuuria, mikä lieenee joillakin henkilökohtaisten haasteiden lisäksi vaikuttanut siihen, että osallistumisaktiivisuus työyhteisöviestinnän lähitapaamisiin ja ohjaukseen jäi marginaaliseksi. Osa opiskelijoista on perheellisiä. Usein kavereiden oppimismotivaatio muistuttaa toisiaan, mikä tässäkin joukossa oli todettavissa: saman kulttuurin piiristä tulleet oppijat tarjosivat toisilleen emotionaalista tukea ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Ryhmän jäsenten oppimismotivaatio, sitoutuminen ja dynamiikka ovat vaihdelleet ensimmäisen opiskeluvuoden aikana. Lisätukea olisi tarvittu ryhmän sosioemotionaalisen ilmapiirin säätelyyn, työskentelyyn sitoutumiseen ja oman tunnetilan tunnistamiseen. Tasapainoinen oppija saavuttaa tuloksia. Tässä joukossa edistyivät kielitaidoltaan eritasoiset oppijat, joilla elämä oli mallillaan asuinpaikasta riippumatta.

Jatkotavoitteena voisi olla oppimisen mielekkyyden lisääminen esimerkiksi erilaisia oppimispelejä hyödyntäen. Valtakunnallisessa DIGIJOUJOU-hankkeessa kehitetään oppimismateriaalia eri kielitaitotasolle mm. suomalaisen pelialustan Sepon avulla. Hankkeen tavoitteena on muovata työelämämaterialiaalia elävään muotoon, ja

jatkossa se palvelee myös tällaisia oppijaryhmiä. (Kivivuori ym. 2018 b). Suurin osa Maahanmuuttajat BisnesAkateмиassa -ryhmän opiskelijoista oli erittäin motivoitunutta. Osalla oli kehitettävää oppimisstrategioissaan ja korkeakouluopiskeluun sopeutumisessa. Ammattikorkeakoulun tehtävänä on silti tarjota oppijalle valmiuksia työelämätaitojen kehittämiseen ja suomen kielen oppimiseen.

Lähteet

Aragón, O. R. 2017. "Tears of joy" and "tears and joy?" personal accounts of dimorphous and mixed expressions of emotion. *Motivation and Emotion*, April 2017. Julkaistu verkossa 1.4.2017. Saatavissa https://www.researchgate.net/profile/Oriana_Aragon2/publication/315066888_Tears_of_Joy_and_Tears_and_Joy_Personal_Accounts_of_Dimorphous_and_Mixed_Expressions_of_Emotion/links/59f0ab480f7e9beabfca3a14/Tears-of-Joy-and-Tears-and-Joy-Personal-Accounts-of-Dimorphous-and-Mixed-Expressions-of-Emotion.pdf.

Kimppa, L. 2017. Rapid formation and activation of lexical memory traces in human neocortex. Väitöskirja. Psykologian ja logopedian osasto. Lääketieteellinen tiedekunta. Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavissa <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/178917/RAPIDFOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Kivivuori, J., Isokääntä, T., Laitala, H. & Sandberg, R. 2018a. Eväitä työelämään. S2-materiaali. KILKAS – Kilpailukykyä ja kasvua ulkomaalaisten ammattikorkeakouluopiskelijoiden työllistymisen edistämisestä. Saatavissa https://www.xamk.fi/wp-content/uploads/2016/06/XAMK_KILKAShanke_S2_oppimateriaali.pdf.

Kivivuori, J., Valo-Vuorela, M. & Hokkanen, T. 2018b. Tonttu geepeeässäistää Maamme kirjan. Blogi 26.10.2018. DIGIJOUIOU-hanke. Viitattu 28.10.2018 <https://digijoujou.blogspot.com/>.

OPH 2018. Kielitaidon tasojen kuvausasteikko. Saatavissa http://www.oph.fi/download/111628_KIELITAIDON_TASOJEN_KUVAUSASTEIKKO.pdf.

Piippo, I., Vaattovaara, J. & Voutilainen, E. 2016. Kielen taju. Vuorovaikutus, asenteet ja ideologioita. Helsinki: Art House.

Piirainen, J. 2017. Työelämän suomea 2. Suomeksi työhön. Helsinki: Finn Lectura.
Raami, A. 2016. Älykäs intuitio ja miten käytämme sitä. Helsinki: S & S.

Riikonen, S., Sormunen, K., Korhonen, T., Kangas, K., Seitamaa-Hakkarainen, P. & Hakkarainen, K. 2018. Ryhmän oppimismotivaatio ja sitoutuminen yhteisöllisessä keksintöprojektissa. Teoksessa K. Salmela-Aro (toim.) *Motivaatio ja oppiminen*. Jyväskylä: PS-kustannus, 161–179.

Räsänen, M. (toim.) 2014. Innovaatiokompetensseja mittaamassa. Opas innovaatiovalmiuksien arviointiin. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 90. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Saatavissa <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522164988.pdf>.

Åhman-Nylund, M.; Nylund, M. & Saunela, M.-L. 2018. Roolipeleihin perustuva kielikoulutusmalli korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille. Teoksessa T. Hirard & A. Eskola-Kronqvist (toim.) Urareitti-hankkeen satoa – Uusia malleja korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kielikoulutukseen, ohjaukseen ja osaamisen tunnistamiseen. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 27–33.

Koulutus auttaa integroitumaan suomalaiseen työelämään

Kosar Mahmoodi

Ulkomailta muuttaneiden henkilöiden todellinen integrointi yhteiskuntaan tapahtuu silloin, kun maahanmuuttajat aidosti ja yhdenvertaisesti osallistuvat suomalaiseen yhteiskuntaan perustamalla yrityksiä, työllistään itsensä ja muita sekä tuomalla kasvua uusien yritysten kautta. Tämä artikkeli pohjautuu kolmen opiskelijan mietteisiin korkeakouluopiskelusta Turun ammattikorkeakoulussa sekä tulevaisuuden uramahdollisuuksista Suomessa. Artikkelia kirjoitettaessa opiskelijoiden opinnot ovat puolessa välissä ja jo nyt uusia yrityksiä on ehditty perustaa, liiketoiminta-aihioita on suunnitteilla ja osa on työllistynyt alueen yrityksiin.

Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa -hanke mahdollistaa todellisen kotouttamisen, jonka tuloksia on mahdollista mitata sekä lyhyellä että pidemmällä aikavälillä. Tämän täysin uudenlaisen koulutuspolun avulla maahanmuuttajat voivat täydentää aikaisempia opintojaan työelämän kannalta relevantiksi korkeakoulututkinnoksi.

Turun ammattikorkeakoulun liiketalouden yksikössä opiskelee ryhmä maahanmuuttajia. Ryhmään kuuluvilla opiskelijoilla on 100 opintopistettä aikaisempia korkeakouluopintoja. He suorittavat tutkinnon 18 kuukauden kuluessa ja valmistuvat tradenomeiksi. Opiskelijat edustavat 17 eri kansallisuutta ja heidän joukostaan löytyy niin lakimies kuin sairaanhoitajakin. Osana suomen kielen opetusta opiskelijoita pyydettiin kuvailemaan kokemuksiaan opiskelusta Turun ammattikorkeakoulussa sekä kertomaan omista tulevaisuuden suunnitelmistaan. Tämän artikkelin sitaattit on kerätty näistä kuvauksista.

**Ulkomailta muuttaneiden
henkilöiden todellinen
integrointi yhteiskuntaan
tapahtuu silloin, kun maahanmuuttajat
aidosti ja yhdenvertaisesti osallistuvat
suomalaiseen yhteiskuntaan
perustamalla yrityksiä, työllistäen itsensä
ja muita sekä tuomalla kasvua uusien
yritysten kautta.**

Ensimmäinen syy, miksi minä tykkään opiskella ammattikorkeakoulussa, on usko, että tulevaisuudessa se auttaa minua integroitumaan suomalaiseen työelämään nopeammin. Se antaa myös mahdollisuuden vaihtaa ammattialaani. Minulla on monen vuoden työkokemus kirjanpitäjänä, mutta nyt ymmärrän, että haluan kokeilla itseäni markkinoilla tai yrityshallinnon johtamisessa. Olen keskittänyt opintoni tähän aihealueeseen, jotta voin kehittyä tähän suuntaan. Minulla on nyt enemmän motivaatiota, kun monta vuotta sitten, kun opiskelin nuorena. Nyt myös ymmärrän, että opiskelu on ilo, eikä vain tarve. (Opiskelija A)

Koulutuksen aikana opiskelijat oppivat työskentelemään monikulttuurisessa ympäristössä ja kehittämään ryhmädynamiikkaa sekä tutustuivat syvemmin suomalaiseen työkuultuuriin.

Meidän ryhmä on monikansallinen ja monikulttuurinen, ja alussa oli haasteita yhteisymmärryksessä. Tiimityö ja päätöksenteko oli meille vaikeaa. Tällä hetkellä tilanne on parantunut ja ymmärrämme, että meidän monikulttuurinen ympäristö antaa kaikille enemmän mahdollisuuksia ja kehittää meitä jokaista. (Opiskelija A)

Lisää kielitaitoa ja uskoa omiin mahdollisuuksiin

Opiskelijat ovat hakeneet opiskelemaan Turun ammattikorkeakoulun Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa -koulutukseen, koska he eivät ole saaneet oman alansa töitä. He kertovat, kuinka turhauttavaa on toimia tiskaajana sen jälkeen, kun on nähnyt paljon vaivaa korkeakoulututkintonsa eteen. Useilla on myös maisterin tutkinto suoritettuna.

Opiskelu ammattikorkeakoulussa on vahvistanut itsevarmuuttani! Oli todella vaikeata, kun olin etsimässä työharjoittelupaikkaa suoritettuani suomen kielen kurssin. Kukaan ei halunnut ottaa minua töihin. Se ei tehnyt hyvää itsetunnolleni. En ole nuori ja minulla on hyvä tutkinto ja työkokemus, mutta synnyinmaastani. Nyt minulla on taas toivoa tulevaisuudelle. (Opiskelija A)

Opiskelijat ovat keskustelleet paljon keskenään heidän työhakunsa haasteista ja kokemuksista. Yksi suurimmista ongelmista työpaikkaa hakiessa on ollut heikko suomen kielen taito. Ammattitaitoa löytyisi, mutta useasti ratkaiseva tekijä työpaikkoja haettaessa on riittävän suomen kielen taidon puute. MaBA-koulutus on kaksikielinen (englanti ja suomi), ja suomen kielen osuutta kasvatetaan koko ajan opintojen edetessä.

Yksi suurimmista syistä, miksi hain tähän koulutukseen, oli kehittää suomen kielen taitoani. Olen oppinut paljon uusia sanoja ja kielioppia kielityöpajoissa ja suomen kielen tunneilla. Tarvitsen toki lisää harjoitusta. Toivoisin, että olisi sopivampi oikean tason intensiivikielikurssi tarjolla. (Opiskelija C)

Suomen kieli on tosi tärkeä asia minulle, koska tällä hetkellä suunnittelen asuvani Suomessa. (Opiskelija B)

**Opiskelu
ammattikorkeakoulussa
on vahvistanut itsevarmuuttani!**

Luova, vapaa ja vastuullinen – kaikki samaan aikaan

BisnesAkatemiassa opitaan käytännön kautta. Opiskelijat perustavat osuuskuntia ja toimivat aitojen projektitoimeksiantojen parissa. Koulutuksessa yhdistyy teoria ja tekeminen.

Minä tykkään BisnesAkatemian opiskelujärjestelmästä. Se on erinomainen, kuin esimerkiksi omassa synnyinmaassani tai muissa maissa. Täällä meillä ei anneta paljon teorialuentoja. Opintojen alussa käytäntö- ja reaaliprojektit säikäyttivät ja tuntuivat mahdottomilta. Nyt ryhmälläni on käynnissä muutamia projekteja, joissa me opimme käsittelemään todellista bisnestä. Opiskelemme myös treeneissä ja kirjapiirissä, mutta meillä on paljon itsenäistä työtä. Synnyinmaassani opiskelijat opiskelevat monta vuotta, mutta vain teoriaa, ja saavat tutkinnon. Sen jälkeen he eivät löydä töitä, koska heillä ei ole työkokemusta. Tässä BisnesAkademia-koulutuksessa hienoa on, että nuoret ihmiset oppivat käytännössä ja ansaitsevat rahaa opiskelun aikana. Tällä menetelmällä opiskelijat saavat töitä helpommin valmistumisen jälkeen. (Opiskelija A)

Useimpien opiskelijoiden opinnot ovat edenneet hyvin. On koettu, että kouluympäristö tukee oppimista ja että valmentajat ovat olleet kannustavia ja huomaavaisia. Koulutuksen rakenne saa kiitosta, ja vastauksista kävi ilmi, että tällainen koulutusmenetelmä antaa opiskelijoille vapauden tutkia, omata ja jakaa omia tietoja ja kiinnostuksen kohteitaan. On koettu, että prosessin aikana on opittu niin valmentajilta kuin myös muulta henkilökunnalta ja kanssaopiskelijoilta.

Minun mielestäni tämän menetelmän tärkein hyöty on, että se auttaa opiskelijaa tulemaan ulos mukavuusalueeltaan.

Olen ehdottomasti nauttinut tästä opiskelutavasta. Se antaa minulle mahdollisuuden olla enemmän luova ja vapaa sekä samaan aikaan vastuullinen. Opiskelu osuuskunnassa on minulle täysin uusi tapa opiskella. Minä tykkään siitä todella paljon. Se on käytännöllisempi tapa kuin perinteinen. Minun mielestäni tämän menetelmän tärkein hyöty on, että se auttaa opiskelijaa tulemaan ulos mukavuusalueeltaan. Rebellisesti sanottua

en tiedä vielä, auttaako tutkinto minua saamaan työtä, mutta vähintään tämä koulutus innostaa minua perustamaan oman yrityksen. Tutkintoa tärkeämpää on tahto, omatut tiedot ja asenne. Minä haluan vahvistaa osaamistani. (Opiskelija B)

Koulutus auttaa näkemään mahdollisuuksia

Suomessa asuvat korkeasti koulutetut maahanmuuttajat ovat hyödyntämätön voimavara. Miltä Suomen tulevaisuus näyttää ison ikäluokan eläköityessä ja syntyvyyslukujen laskiessa? Suomi tarvitsee lisää työvoimaa ja erityisesti korkeasti koulutettuja työntekijöitä. Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa koulutuksen tavoitteena on täydentää aiemmin hankittuja tutkintoja vastaamaan nykyajan tarpeita Suomessa ja täten ylläpitämään Suomen kilpailukykyä kansainvälisillä markkinoilla.

Tiedän, että työmarkkinat ovat hyvin kilpailukykyisiä, mutta olen optimistinen tulevaisuudesta. Uskon vakaasti, että koulutus lisää arvoja omalle kehitykselleni ja laajentaa työllistymismahdollisuuksiani. Uskon myös, että se voi auttaa minua jatkamaan kouluttautumista. Kun otetaan huomioon aikaisemmat opinnot ja työkokemukseni, uusi tutkinto auttaa minua löytämään paremman työn. (Opiskelija C)

Koulutus on opiskelijoiden mukaan myös lisännyt heidän itsevarmuuttaan esimerkiksi oman yrityksen perustamiseen liittyen. Myös kokemus Suomessa elämisestä on muuttunut huomattavasti koulutuksen myötä. Opiskelijat kertovat havainneensa, että Suomessa on paljon mahdollisuuksia, ja että ihmiset ovat huomaavaisia ja yhteistyökykyisiä. Vastauksissa näkyy usko mm. siihen, että Suomessa on paljon erilaisia mahdollisuuksia, joita on mahdollista saavuttaa.

Ulkomaalaisena ei ole helppo olla opiskelija Suomessa. AMK:sta saamani tuen avulla pystyn voittamaan vaikeudet ja saavuttamaan tavoitteeni. AMK:ssa opin joka päivä jotain uutta. Se on ympäristö, jossa voin saada uusia kokemuksia pelkäämättä epäonnistumista. Joka päivä saan mahdollisuuden olla parempi kuin eilen. Uskon, että tietoni ja kokemukseni synnyinmaastani ja ammattikorkeakoulussa oppimani tiedot auttavat minua perustamaan oman yrityksen Suomessa. Tärkeintä minulle on, että elämäni on tasapainoista ja onnellista. (Opiskelija B)

How to create a cohesive environment in multicultural organizations

Abdoulie Sarr and Arto Manninen

This article studies the multicultural organization from the perspective of MaBA (Maahanmuuttajat BisnesAkatemiasa). The article is written by Abdoulie Sarr (student) in collaboration with Arto Manninen (coach). According to research, the foundation on which every successful team is built must be based on trust, as it is an integral part of achieving our goals in having formidable teams. As defined by Dyer, “team building is an intervention conducted in a work unit as an action to deal with a condition (or conditions) seen as needing improvement” (Dyer 1977, p. 41). If anyone has an opportunity to ever work in a multicultural organization, they will notice that there is a need for building trust as the foundation of the team. With trust, commitment and absolute dedication to work, an organization can achieve its desired goals successfully.

Building up a great team is always tricky but once established, it is like concrete made of asphalt and cement which seems unbreakable once dried. Teamwork is much more challenging than building teams because teams usually include a group of people with different ideologies and mentalities. The differences between members of a team sometimes make it almost impossible for them to work together to achieve a common goal. The role of team leaders is to organize, direct, manage and supervise the activities of team members. The leaders' job becomes more challenging when they work in a team with members from different cultural backgrounds.

How team building plays a pivotal role in the MaBA group

The MaBA group is a multicultural class that consists of students of foreign origin who have earned university degrees in the field of business or commercial management in their home countries. The group is divided into two sub-groups, i.e. coach Arto Manninen's group and coach Maria Havia's group.

To understand the implications of this statement, one needs to fully understand what team building means. Smith's (1985, cited in Adair 1986) metaphoric description of a team suggests that people or employees are like jigsaw puzzle pieces that fit together without distortion and that, once the puzzle is completed, produce an overall pattern.

Considering that the MaBA group of the Business Academy of Turku University of Applied Sciences comprises students from 17 different countries, one should note that team building is an integral part of the coaches' role in order to make sure that students from multicultural backgrounds can come together and study under one roof. In the beginning, the task was daunting and still remains a big challenge for the coaches because it is a new initiative undertaken by the Business Academy to introduce immigrants in Finland with a university background in the field of business to study at Turku University of Applied Sciences. The cultural differences have been a big issue and, in a way, affected the team building process because most of us fail to understand that in every culture, every individual has a different approach to tasks.

In a multicultural learning environment, one should be aware with the fact that tolerance, patience and willingness to understand the diversities and accept differences between people is the best way to create a better team. The MaBA team has faced a lot of challenges in building the team due to factors beyond the control of the coach and team members, which led to the resignation of the first team leader.

Factors that affected the team building process

Cultural differences

Cultural diversity issues are believed to be more of a problem than a solution. However, we prefer to argue by saying that the cultural differences help teams to have more divergent views, which in its turn encourages creativity and innovativeness in a multicultural setting. Imagine putting up a formidable team with a multinational background backed by a smart coach in order to form a functional cooperative that consists of a wide range of talents from almost all around the world. Achievements of such a team may be manifold, for instance, in the areas of innovativeness, creativity and project implementation.

Ineffective team leadership

According to Chemers (1997, p. 1), leadership is the “process of social influence in which one person can enlist the aid and support of others in the accomplishment of a common task”.

If a leader fails to persuade, influence and support the team to achieve a common goal, this renders them ineffective. Highlighted below are a few characteristics of an ineffective team leader:

- inability to persuade others
- lack of humility
- lack of tolerance to divergent views
- inability to see the bigger picture
- not delegating responsibilities to appropriate individuals
- inability to keep conversations in line with subject matter.

Conflict

When things seem not to be working, the team interactions are almost non-existent, which may lead to a non-functional team. Power struggle within a team between its members usually creates trouble. As a matter of fact, we are from different countries and different cultural backgrounds, which resulted in disputes during our meetings. However, after all of us disagreed to agree.

Conclusion

The MaBA team members should be more open-minded, accept differences and diversities in culture and be ready to teach and learn from others in order to create a just team. It is a fact that team building has been a challenge for the MaBA group as well. As the MaBA group was building the team spirit, the following observations were made:

- Team leaders in collaboration with team members have a set of agreeable rules that should be abided by all members within the team. It is vital that each team member is involved when setting up the ground rules for team play. After the rules have been set, they need to be clearly displayed in order to remind members to truly act by the rules.
- Team members should respect each other as well as understand and accept others' cultural backgrounds. Cultural diversity must be embraced and we have to learn to tolerate each other.
- MaBA team members should have a team spirit and work towards a common and achievable goal in accordance with the Business Academy concept.

In a multicultural learning environment, one should be aware with the fact that tolerance, patience and willingness to understand the diversities and accept differences between people is the best way to create a better team.

References

- Adair, J. 1986. *Effective Teambuilding*. England, Aldershot: Gower.
- Banton, C. Effect of Cultural Differences & Teamwork in the Workplace. Available at <https://woman.thenest.com/effect-cultural-differences-teamwork-workplace-8571.html>.
- Chemers, M. 1997. *An Integrative Theory of Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Root III, G.N. 2018. Examples of Barriers to Effective Teamwork. Available at <https://smallbusiness.chron.com/examples-barriers-effective-teamwork-10394.html>.
- Saraswat, N. & Khandelwal, S. 2015. Impact of Team Building Exercises on Team Effectiveness. *International Journal of Marketing and Human Resource Management*, 6(3), pp. 89–97. Available at http://www.iaeme.com/MasterAdmin/uploadfolder/IJMHRM_06_03_010/IJMHRM_06_03_010.pdf.
- Smith, B. 1985. Team Building Concepts. In: Adair, J. 1986. *Effective Teambuilding*. England, Aldershot: Gower.

Ulkokuntoiluvälineillä maailmalle

– markkinaselvitys opiskelijavoimin

Arto Manninen

Puuha Group Oy on suomalainen yritys, jonka sydän sykkii monipuoliselle liikkumiselle. Yritys valmistaa ja maahantuo fyysistä aktiivisuutta edistäviä leikki-, liikunta- ja kuntoiluvälineitä sekä ympäristökalusteita ja turva-alueita. Joulukuussa 2017 Puuha Group Oy osti David Sports Oy:n liiketoiminnan. David Sports Oy:n suunnittelemissa ulkokuntoilulaitteissa on muun muassa patentoitu, helppokäyttöinen kuormituksen säätömekanismi, joka on ainutlaatuinen ulkoharjoituslaitteissa. Biomekaanisesti oikeaoppiset liikeradat sekä kuormitusmallinnus takaavat miellyttävän, tehokkaan ja turvallisen harjoittelun kaikenikäisille ja soveltuu hyvin eri kuntotasoille.

Ryhmä Turun ammattikorkeakoulun Maahanmuuttajat BisnesAkatemiassa -koulutuksen oppilaita osallistui Aura challenge -ohjelmaan kehittääkseen ja harjoittaakseen oikeita ideoita liiketoimintakentällä ja kokeakseen uusia yhteistyökonsepteja suomalaisten yritysten kanssa. Opiskelijoiden yhteistyöyrityksenä oli Puuha Group. Projektin tavoitteena oli laajentaa yrityksen liiketoimintaa EU-maissa. Siksi projektissa keskityttiin markkinatutkimukseen valituissa kohdemaissa: Italiassa, Hollannissa, Ranskassa ja Espanjassa. Osana projektia oppilaiden ydinryhmä matkusti Espanjaan arvioidakseen syvällisesti Espanjan, erityisesti Bilbaon alueen markkinoita. Turun ammattikorkeakoulun partneriyliopisto Mondragon järjesti opiskelijoille yritysvierailuja mm. kuntosaleihin, jotta markkinoiden näkökulma kirkastuisi heille. Lopuksi opiskelijat toimittivat tutkimuksen loppuraportin Puuha Groupille.

Kyseessä oli aito, kansainvälinen bisnestoimeksianto, jolla haettiin Puuhan Groupin ulkoliikuntakonseptille markkinoita. Opiskelijat tekivät töitä koko kevään 2018 sekä internetiä tutkien että kenttätöitä tehden. Lopputuotteena oli raportti, jossa oli konkreettista dataa markkinoista ja aitoja bisnesliidejä.



Puuha Group tarjoaa sisä- ja ulkoliikuntaharjoitteluun suunniteltuja kuntoiluvälineitä. (Kuva: Puuha Group Oy.)

Tuumasta toimeen

Puuha Group kuuli mahdollisesta projektista, ja ensimmäisessä tapaamisessa käytiin läpi mahdolliset yhteistyömuodot. Pienen analyysin jälkeen Puuha Group päätti aloittaa yhteistyön opiskelijaryhmän kanssa. Samalla valittiin projektijohtajaksi vientipäällikkö Erika Wang Puuha Groupista.

Opiskelijat tekivät markkinaselvityksen aluksi perinpohjaisen tiedonkeruun markkina-alueista. He analysoivat ja tutkivat bruttokansantuotetta, väestömääriä, ikärakennetta, säätilaa ja vastaavaa dataa eli asioita, jotka vaikuttavat urheilu-/liikuntamarkkinoihin yleensä ja ulkoliikuntaan erityisesti. Tämän jälkeen haettiin tietoja

mahdollisista yhteistyökumppaneista – siis maahantuojista, tukkuliikkeistä ja jakelijoista. Kenttäosio oli Espanjaan kohdennettu matka, jossa opiskelijatiimillä oli tilaisuus havainnoida, haastatella ja ristiinpölyttää ajatuksia paikallisten kanssa.

Työn lopputuloksena oli markkina-analyysi, jossa oli geografista ja demografista dataa, keskusteluraportteja sekä lista mahdollisista yhteistyökumppaneista. Markkinoista raportoitiin se, mitä internetistä löydettiin - kaikkea tietoa, kuten esimerkiksi kilpailijoiden hinnastoja, siellä ei kuitenkaan ole. Havainnointi Espanjassa oli erinomainen lisä. Ideoita saatiin mm. tuotteistamiseen, ei ainoastaan myynnin sparraamiseen. Puuha Group sai arvokasta tietoa konseptin jalostamiseen sekä myynnin aloittamiseen.

Kansainvälisen taustan omaava Turun ammattikorkeakoulun projektiryhmä kantoi yrityksen toimitusjohtaja **Kaj Wasastjernan** mukaan hyvin vastuunsa projektissa. Puuha Groupia informoitiin hänen mukaansa erinomaisesti projektin aikana. Vaikka toimeksiantajayritys Puuha Group oli tyytyväinen opiskelijoiden työpanokseen, olisi esimerkiksi tutkimuksen syvyyttä mahdollista jatkossa hieman kehittää. Myös loppuesitykseen voitaisiin panostaa jatkossa lisääkin.

Mahdollisista projektin tulosten vaikutuksista yrityksen liiketoimintaan on vielä liian aikaista sanoa. Puuha Group sai muutamia arvokkaita kontakteja, mutta Wasastjernan mukaan vielä on aikaista sanoa, kehittyvätkö nämä kontaktit pitemmälle. Puuha Groupin toimitusjohtaja Kaj Wasastjernan mukaan tämän kaltainen projekti on erittäin hyvä tapa luoda kontakteja sekä oppia tuntemaan alueella toimivia kansainvälisiä opiskelijoita. Hän uskoo, että nyt testattu yhteistyön muoto voisi olla hyvä tapa kansainvälisille opiskelijaryhmille, kun he etsivät kontakteja paikallisista yrityksistä. Mahdolliselle yhteistyöyritykselle toimitusjohtaja Wasastjerna antaa neuvoksi, että toteutettavan projektin laajuus ja kohde kannattaa määritellä hyvin. Yrityksille tällainen opiskelijoiden kanssa toteutettava projekti tarjoaa matalan riskin ja korkean palkinnon mahdollisuuden.

**Kansainvälisen taustan omaava
Turun ammattikorkeakoulun
projektiryhmä kantoi yrityksen
toimitusjohtaja Kaj Wasastjernan
mukaan hyvin vastuunsa
projektissa.**

Puuha Group Oy:n David-ulkoliikuntavälineistön kansainvälistämisprosessi on alkanut. Turun ammattikorkeakoulun Maahanmuuttajat BisnesAkateemiassa -koulutukseen osallistuneet saivat olla siinä osaltaan mukana. Jatkossa voimme seura Puuha Groupin menestystä osana ihmisten terveysbisnestä.