

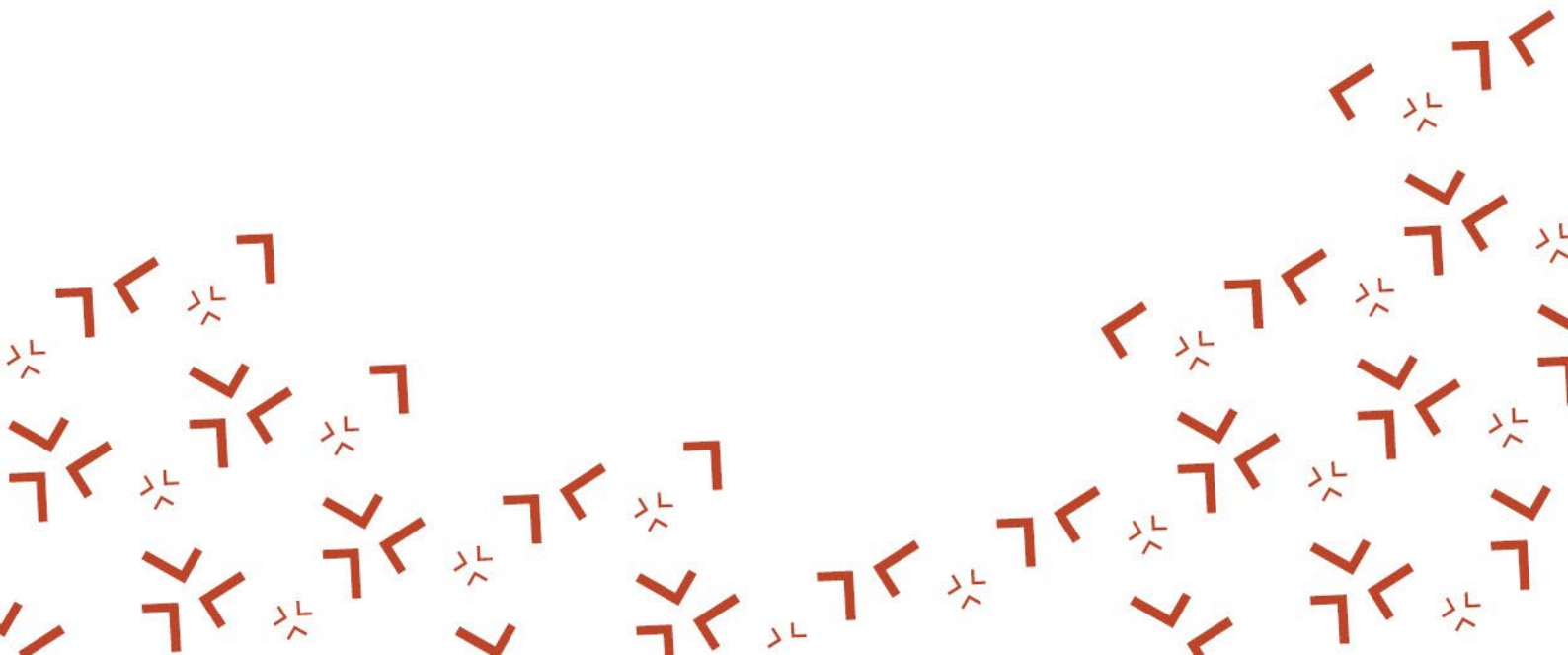
Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan versio).

Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Lehojärvi, S., Kivistö, O. & Patel, D. 2024. Kansainvälisen opiskelijan palkkaaminen on yritykseltä vastuullisuusteko. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (3/2024).

URL: <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/lumenlehti/2024/10/31/kansainvalisen-opiskelijan-palkkaaminen-on-yritykselta-vastuullisuusteko/>



Kansainvälisen opiskelijan palkkaaminen on yritykseltä vastuullisuusteko

Suvi Lehojärvi, YTM, Lehtori / Opinto-ohjaaja, Vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu

Oona Kivistö, YTM, Asiantuntija, Vastuulliset palvelut, Lapin ammattikorkeakoulu

Dev Patel, Student, International Business, Lapland UAS

Tämä artikkeli edustaa SGD-tavoitetta 10: Eriarvoisuuden vähentäminen

Asiasanat: Vastuullisuus, rekrytointi, kansainvälisyys

Suomi tarvitsee kansainvälistä osaamista

Maahanmuutosta on käyty vilkasta keskustelua viime vuosina. Keskustelun aiheina ovat olleet muun muassa turvapaikanhakijoiden määrä, kansainvälisen osaamisen hyödyntäminen, yritysten kansainvälistyminen sekä väestön ikääntymisestä johtuva työvoiman väheneminen. Suomen näkökulmasta tulevaisuus on kuitenkin selkeä: työvoiman tarpeeseen eivät riitä pelkästään kotimaiset työmarkkinoiden ulkopuoliset ryhmät, vaan Suomi tarvitsee globaalia osaamista pysyäkseen kilpailukykyisenä kansainvälisillä markkinoilla. Meillä ei ole varaa jäädä kehityksen ulkopuolelle. (Montonen 2017, 3.)

Niin pitovoiman kuin toisaalta houkuttelevuudenkin edistämisessä riittää kuitenkin työtä, jos kansallisia lehtiä on uskomisen. Muun muassa Helsingin Sanomat (2024) uutisoi heinäkuussa, kuinka Suomen houkuttelevuus on romahtanut menneen vuoden aikana kansainvälisten osaajien silmissä. Expat Insider 2024 –tutkimuksessa Suomen sijoitus on vuodessa tippunut sijalta 16 sijalle 51, eli listan kolmanneksi viimeiseksi maaksi (Helsingin Sanomat, 2024). Tästä voi varmasti jokainen tehdä jonkinlaisia johtopäätöksiä.

Lapin maahanmuuttostrategiassa (2022, 3) todetaan, että tähän mennessä Lappi on onnistunut houkuttelemaan jonkin verran maahanmuuttajia, mutta moni näistä on myöhemmin muuttanut Etelä-Suomeen tai pois Suomesta. Lapin pitovoimassa onkin näin ollen parantamisen varaa. On lisäksi syytä pohtia, kuinka saamme kansainväliset opiskelijat pysymään alueella myös valmistumisen jälkeen, sillä myös Lapin alueellinen maaseudun kehittämissuunnitelma vuosille 2023–2027 toteaa, että tavoitteena Lapissa on vahvistaa juuri alueen pito- ja vetovoimaa. Emme suinkaan ole haasteen edessä yksin, vaan myös muut alueet ja korkeakoulut ovat etsineet ratkaisuja

näihin kysymyksiin ja pyrkineet kehittämään integroitumista ja työllistymistä edistäviä toimenpiteitä. Tällaisia toimenpiteitä ovat olleet esimerkiksi jalkautuminen yrityksiin ja urapalveluiden tarjoaminen.

Yrityksen vastuullisuus ja rooli työllistämässä

YK:n kestävän kehityksen tavoiteohjelma Agenda 2030:n kohta kymmenen nostaa esille taloudellisen osallisuuden, jolla viitataan yksilön mahdollisuuksiin osallistua taloudelliseen toimintaan. Teoksessa *Income and Living Conditions in Europe* (2010) Atkinson ja Marlier tarkastelevat taloudellisen hyvinvoinnin eri ulottuvuuksia, kuten pääsyä taloudellisiin resursseihin, tuloeroja ja sosiaalista syrjäytymistä. Yksi keskeinen käsitelty aihe on juuri taloudellinen osallisuus, jolla viitataan siihen, että kaikilla yksilöillä, taustasta tai sosioekonomisesta asemasta riippumatta, olisi tasapuoliset mahdollisuudet päästä osallisiksi taloudellisista resursseista ja mahdollisuuksista. Tutkimuksessa korostetaan, kuinka taloudelliset erot Euroopassa liittyvät muun muassa työmahdollisuuksiin, koulutukseen ja sosiaalipolitiikkaan. Lisäksi tutkimuksessa tuodaan esille kattavien toimien tärkeys taloudellisen osallisuuden edistämässä, jotta elintaso voitaisiin parantaa ja vähentää köyhyyttä ja täten ennaltaehkäistä tiettyjen ihmisryhmien syrjäytymistä.

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä (2023) todetaan, että noin puolet kansainvälisistä opiskelijoista on löytänyt työtä Suomen työmarkkinoilta vuoden sisällä valmistumisestaan. Kuitenkin tutkintoa vastaavassa työllistymisessä on edelleen paljon puutteita. Työllistymisen esteinä, vaikka osaajapula onkin olemassa, ovat suomalaisen työelämän rajallinen kyky ottaa vastaan kansainvälistä työvoimaa, ulkomaalaisten opiskelijoiden puutteellinen kielitaito sekä vähäiset yhteydet suomalaisiin työelämän verkostoihin (TEM 2023).

Kansainvälisen henkilön työllistäminen on osa vastuullista yritystoimintaa. Vastuullisuudessa ei kuitenkaan ole kyse pelkästään maineen rakentamisesta tai brändityöstä. UN Global Compact Suomi on julkaissut oppaan yritysten ihmisoikeusvastuusta. Oppaan tarkoituksena on tukea suomalaisyrityksiä niiden ihmisoikeustyössä ja avata, miten ihmisoikeustyötä tehdään käytännössä. Oppaasta käy ilmi, miten yritysten vastuullisuuteen kuuluu monimuotoisuuden ja osallisuuden edistäminen työpaikoilla, mikä tarkoittaa muun muassa kansainvälisten työntekijöiden rekrytointia sekä heidän yhdenvertaista kohteluaan. Vastuullinen yritystoiminta voi myös edistää alan kokonaisuutta ja houkuttelevuutta. Tämä on syytä huomioida varsinkin Lapissa, joka on iso matkailukeskittymän alue. (Global Compact Network, 2024.)

Kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen tukeminen

Myös oppilaitosten on otettava vahvempaa roolia kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistämisessä. Opetus- ja kulttuuriministeriön ja korkeakoulujen välillä käydyissä sopimusneuvotteluissa sopimuskaudella 2025–2028 yhtenä seurantaindikaattorina tulee olemaan valmistuneiden kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen Suomeen. Tämä tarkoittaa, että jatkossa huomiota tullaan kiinnittämään entistä enemmän kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseen ja sen edistämiseen. Tämä vaatii toimia niin ammattikorkeakoululta kuin alueen elinkeinoelämältä. Lisäksi tarvitaan entistä tiiviimpää työelämäyhteistyötä.

Kuinka ammattikorkeakoulu voisi sitten entistä enemmän tukea opiskelijoidensa työelämätaitojen kehittymistä ja edistää näin heidän työllistymistään? Samaan hengenvetoon on aiheellista pohtia, mistä opiskelijat saavat tällä hetkellä maksutonta uraohjausta ja tukea työnhakuun Lapin alueella. Esimerkiksi kaupungin ja valtion tarjoamat palvelut eivät usein ulotu päätoimisten opiskelijoiden piiriin. Lapin alueella on toki ollut viime vuosina ja tälläkin hetkellä hyviä hankkeita teemaan liittyen, mutta hankkeilla on aina alkamis- ja päättymispäivämääränsä. Yhtenä keinona onkin erilaisten urapalveluiden tarjoaminen opiskelijoille korkeakoulun toimesta, osana perustoimintaa. Useassa suomalaisessa korkeakoulussa opiskelijoille on jo saatavilla monipuolisia ja vuosikelloitettuja urapalveluita, kuten ajanvarauksella tarjottavaa ura- ja työnhaun ohjausta, pienryhmäohjausta, webinaareja ja mentorointiohjelmaa.

Lapin ammattikorkeakoulun ja Lapin yliopiston kansainvälisille opiskelijoille on kevään 2024 aikana tarjottu infoja ja työpajoja suomalaiseen työelämään, osaamisen sanoittamiseen ja työnhakuun liittyen. Työpajojen tarkoituksena on ollut lisätä tietoa suomalaisen työelämän pelisäännöistä ja tukea opiskelijoiden työnhakutaitoja. Työpajojen yhteydessä opiskelijoilta kerätyn palautteen perusteella lisätukea tarvitaan muun muassa alueen työnantajiin tutustumisessa sekä omien ura- ja työllistymismahdollisuuksien suunnittelussa. Omien työllistymismahdollisuuksien tunnistaminen jo opintojen aikana tukee alueelle jäämistä valmistumisen jälkeen.

Opiskelijat kaipaavat lisätietoja myös erityisesti työntekijän oikeuksista, kuten työsopimukseen ja lomiiin liittyvistä asioista. Saman suuntaista viestiä on kuultu opiskelijoilta muutakin kautta. Esimerkiksi 13.9.2024 järjestetyssä *Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden pitovoima* –tilaisuudessa kuultiin paneelikeskustelun muodossa kansainvälisten opiskelijoiden ajatuksia ja kokemuksia suomalaisesta työelämästä, työnhausta ja Suomeen jäämiseen vaikuttavista tekijöistä. Keskustelussa nousi esille, kuinka kansainväliset opiskelijat eivät välttämättä tunne täysin omia oikeuksiaan työntekijänä. Tämä on ajoittain voinut johtaa tilanteisiin, joissa työntekijöiden tietämys omista oikeuksistaan ei ole aina toteutunut odotetulla tavalla. Olemme huomioineet edellä mainitut asiat tulevissa *Boost your Career* -työpajoissa, joissa keskitytään suomalaisen työelämän lisäksi työoikeudellisiin asioihin ja tutustutaan uratarinoiden kautta erilaisiin urapolkuihin.



Kuva 1: Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden pitovoima –tilaisuuden opiskelijaneeli. Kuva: Eevi Pulli

From Campus to Company – Student’s perspective

We asked our International Business student Dev Patel to take part in this article and write his own experiences about working in Finland and the support for international employee he has gotten from the company he is currently working. Dev was also working as an arrival assistant for this semester in Lapland UAS helping new students to settle in the area. Here are some insights Dev agreed to write for us related to this theme.

When I first travelled to Finland in February 23’ from my home country India for higher education studies in Lapland UAS as an International Business student, I decided to find job straight away as I wanted to carry out my own expenses in new country. Currently I am working in Hotel Industry at Hotelli Aakenus as receptionist for over a year. The employer Risto Maijanen is really supportive as I need to work here in shifts and I also have studies so they are more flexible with me allowing me to work on my

free time and not planning my shifts on school hours. This helps me in balancing my academic and professional life and that's the biggest positive for me.

I asked the hotel owner Risto Maijanen to share his experiences on hiring international employees within his company. He emphasized several key aspects regarding the integration and significance of international employees in the workplace and the broader Rovaniemi region. Maijanen noted that his company actively supports the integration of international employees into the workplace community. The company does not require proficiency in Finnish, which lessens the potential language barriers. Additionally, the company offers flexible working hours, allowing employees to effectively balance work life, studies and free time.

When talking on his experiences with international staff, Maijanen highlighted the strong work ethic and motivation that international employees have. This positive experience has encouraged the company to consider international candidates also for more demanding positions. As a result, the hotel is now actively seeking to hire more international people to work in different roles. Maijanen emphasized the importance of promoting cultural understanding among employees. He has discussions on cultural differences and diverse working and learning styles within the company, which helps create a more cohesive environment for all staff members.

Maijanen also talked about the critical role of international employees in the Lapland/Rovaniemi region, particularly within the tourism sector. He pointed out that the local labor force is insufficient to meet demand, and not all locals are motivated to work in tourism. Given the international nature of the tourism season, hiring international staff is essential for the area. For companies in the region that have yet to hire international employees, Maijanen offered encouragement to consider the benefits of a diverse workforce. He suggested that these employees are often highly motivated and hardworking. Moreover, he advised companies to start by filling smaller roles with international candidates, gradually gaining experience and confidence in hiring also international people.



Kuva 2: Dev Patel

Lopuksi

Voidaan siis todeta, että kansainvälisten opiskelijoiden rekrytoinnista on monenlaista hyötyä työnantajille ja työyhteisöille, kuten Maijanenkin esimerkeillään osoittaa. Työ- ja elinkeinoministeriön aloitteesta syntyneessä kansainvälisen rekrytoinnin oppaassa (2021,7) tuodaan ilmi, että organisaatiot voivat edistää osaavan työvoiman löytymistä ja lisätä liiketoiminnan kasvua kansainvälistämällä omia rekrytointikäytäntöjään. On työyhteisön rikkaus, että työyhteisö ei koostu vain keskenään saman tyyppisistä ihmisistä. Moninainen työyhteisö voi myös houkuttaa monipuolisempaa asiakaskuntaa organisaation tuotteiden ja palveluiden pariin. Tämä moninaisuus vahvistaa organisaation tietotaitovarantoa ja sosiaalista pääomaa. Toisin sanoen, palkkaamalla mahdollisimman monipuolisesti eri taustoilla varustettuja ihmisiä, tekee työnantaja itselleen palveluksen. (Kansainvälisen rekrytoinnin opas 2021, 7–8.)

Alueen yritysten on myös syytä pitää mielessä, että harjoittelut ovat erinomainen mahdollisuus niin opiskelijoille kuin yrityksellekin. Opiskelijoille harjoittelut toimivat hyvänä väylänä kartuttaa oman alan osaamista ja työkokemusta sekä verkostoitua. Yrityksille harjoittelut taas tarjoavat tilaisuuden tutustua potentiaalsiin työntekijöihin ja hioa itselleen juuri sopiva työntekijä tulevaisuutta varten. Tällä hetkellä opiskelijoilla on kuitenkin entistä suurempi tarve löytää hyviä, oman alansa harjoittelupaikkoja. Haluammekin kannustaa ja rohkaista yrityksiä tarjoamaan harjoittelupaikkoja kansainvälisille opiskelijoillemme. Harjoittelupaikka saattaa avata ovia pitkäaikaiseen työpaikkaan, joka voi parhaimmillaan kiinnittää opiskelijan alueelle parantaen näin Lapin alueen pitovoimaa.

Osana Lapin Amkin Talent Boost -toimenpiteitä tullaan tuottamaan Lapin alueen työnantajille suunnatut työelämäesitteet jokaisesta Lapin ammattikorkeakoulun englanninkielisestä tutkintokoulutusohjelmasta. Esitteiden tavoitteena on lisätä alueen työnantajien tietämystä englanninkielisistä koulutuksista ja niihin liittyvästä osaajapotentiaalista sekä kannustaa yrityksiä esimerkiksi harjoittelupaikkojen tarjoamiseen. Työelämäesitteissä esitelläänkin muun muassa koulutuksien ydinosaamista, yhteistyön tekemisen muotoja, työelämäyhteistyötä yrityscasen muodossa sekä listataan syitä kansainvälisen osaamisen hyödyntämiseen.

Yhtenä tulevaisuuden yhteistyön mahdollisuutena mainittakoon 1.9.2024 startannut International Rovaniemi –hanke, jossa pilotoidaan International House –konseptia Rovaniemen alueella. Esimerkiksi Tampereella vastaavaa konseptia pyörittävät Tampereen kaupunki, Tampereen seudun ammattiopisto Tredu, Tampereen korkeakoulu yhteisö ja Pirkanmaan TE-palvelut, ovat onnistuneet tekemään yhteistyötä, joka hyödyttää kaikkia osapuolia. Myös opiskelijoille kuuluviin palveluihin sisältyvät mm. henkilökohtainen tuki työhakuun sekä ura- ja opintoihin ohjaus. International House Tampere auttaa myös työnantajia löytämään ja tavoittamaan kansainvälisiä opiskelijoita niin töihin kuin harjoitteluihin. Toivomme, että Rovaniemelläkin International House –konseptissa otetaan huomioon myös korkeakouluopiskelijat ja edistetään näin yhdessä alueen veto- ja pitovoimaa. Yhteenvetona siis todettakoon, että kansainvälisen opiskelijan kotoutumisen ja työllistymisen tukeminen on niin oppilaitoksen, yrityksen kuin kunnankin tehtävä.

Lähteet:

Atkinson, A. B., & Marlier, E. (Eds.) 2010: Income and Living Conditions in Europe. Eurostat. Viitattu 1.10.2024.

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5722557/KS-31-10-555-EN.PDF>

Global Compact Network Finland. 2024: Uusi opas yritysten ihmisoikeusvastuuseen on nyt julkaistu. Viitattu 28.9.2024. <https://www.globalcompact.fi/kaikki-utiset/uusi-opas-yritysten-ihmisoikeusvastuuseen-on-nyt-julkaistu->

Helsingin Sanomat 18.7.2024. Suomen arvostus syöksyi ulkomaalaisten osaajien silmissä - "Romahdus on jo älytön". Viitattu 1.10.2024. <https://www.hs.fi/talous/art-2000010572094.html>

Lapin ELY-keskus. 2023: Lapin alueellinen maaseudun kehittämissuunnitelma 2023-2027. Viitattu 30.9.2024. https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57366/Lapin_alueellinen_maaseudun_kehittamissuunnitelma+_2023-2027.pdf/

Maijanen, R. 2024. Interview, 29th of September 2024.

Montonen, T. 2017. KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN KIINNITTYMINEN SUOMALAISEEN YHTEISKUNTAAN Mitä Suomeen muuttaneista kansainvälisistä osajista tiedetään 2010-luvulla kirjoitetun tutkimuskirjallisuuden perusteella? Helsingin kaupunki, Tietokeskus, Työpapereita 2017: 3, Viitattu 24.9.2024.

https://migrant-integration.ec.europa.eu/sites/default/files/2017-02/17_02_02_Tyopapereita_3_Montonen.pdf

Perälä, M., Huikuri, S., Keränen, T., Suopajarvi, A., Tapalinen, J., Pekkala, S., Pirkkalainen, R., Peltoniemi, S., Karinen, R.,(toim.) (2022-12) Lappi – koti kaikille: Lapin maahanmuuttostrategia 2030+. ELINVOIMAA ALUEELLE 3 | 2022. Viitattu 24.9.2024. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/186234/Lapin-maahanmuuttostrategia.pdf?sequence=12&isAllowed=y>

Suomen YK-liitto. Eriarvoisuuden vähentäminen. Viitattu 3.10.2024,

<https://www.ykliitto.fi/eriarvoisuuden-vahentaminen>

Työ- ja elinkeinoministeriö; Opetus- ja kulttuuriministeriö. Talent Boost 2023–2027: Työ- ja koulutusperusteisen maahanmuuton toimenpideohjelma. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:71. Viitattu 2.10.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-550-4>

Työ- ja elinkeinoministeriö; Työvoiman maahanmuutto- ja kotoutumisyksikkö, Kansainvälisten opiskelijoiden Suomeen työllistymisen edistäminen. Taustapaperi, 8.5.2023. Viitattu 8.10.2024.

https://tem.fi/documents/1410877/163665077/Kv.opiskelijoiden+ty%C3%B6llistyminen_TP_MAKO_080523.pdf/8360dc84-8861-5c92-7141-fd3ffff8fad6/Kv.opiskelijoiden+ty%C3%B6llistyminen_TP_MAKO_080523.pdf?t=1685623122679

Varsinais-Suomen ELY-keskus/Kokka kohti Suomea –hanke. Kansainvälisen rekrytoinnin opas. Viitattu 1.10.2024. [Business Finland Media Bank - Talent Boost Finland](#)