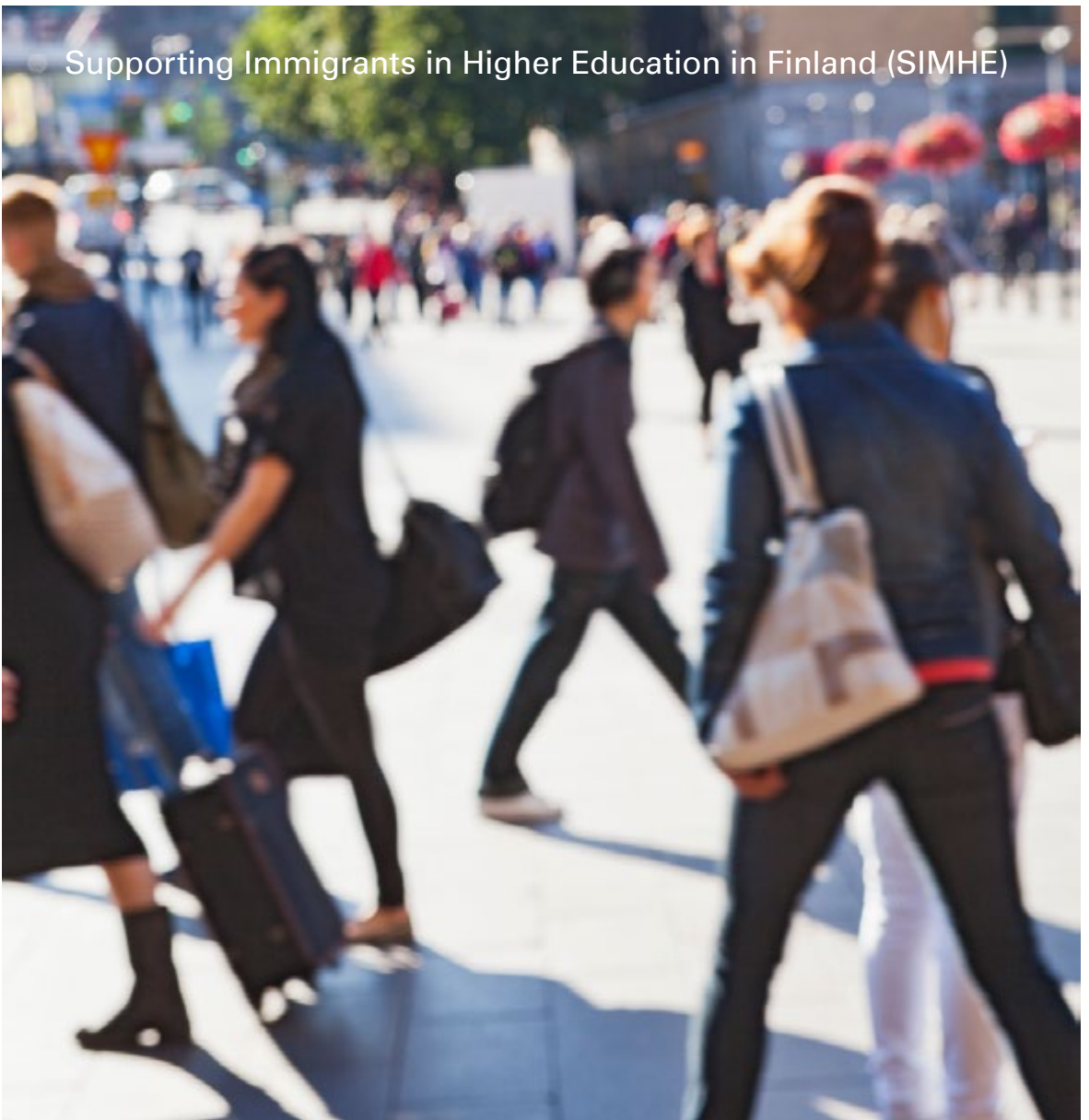


Supporting Immigrants in Higher Education in Finland (SIMHE)



Toim. Heidi Stenberg, Marika Antikainen, Eeva Lintala & Marianne Roivas

# Yhdessä kohti osaajien Suomea - oivalluksia maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnasta

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisu





Toim.

Heidi Stenberg

Marika Antikainen

Eeva Lintala

Marianne Roivas

Artikkelikokoelma

# Yhdessä kohti osaajien Suomea - oivalluksia maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnasta

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisu

TAITO-sarja 63

© Metropolia Ammattikorkeakoulu ja tekijät

Julkaisija: Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimittajat: Heidi Stenberg, Marika Antikainen, Eeva Lintala & Marianne Roivas

Taitto: Niini & Co Oy / Susanna Yli-Ristaniemi

Kannen kuva: Markku Lempinen

Kansainvälisten osajien tekstien käännökset: Itranslate Oy

Painopaikka: Niini & Co Oy, Helsinki 2020

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja  
TAITO-sarja 63  
Helsinki 2020

ISBN 978-952-328-252-0 (nid.)

ISBN 978-952-328-253-7 (pdf)

ISSN 2669-8013 (nid.)

ISSN 2669-8021 (pdf)

[www.metropolia.fi/julkaisut](http://www.metropolia.fi/julkaisut)



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä-EiKaupallinen-JaaS-  
amoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä pois lukien sen kansikuva.

# SISÄLLYS

<b>Esipuhe</b> .....	<b>6</b>
Riitta Konkola	
<b>Maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminta ratkaisujen tuottajana</b> .....	<b>8</b>
Heidi Stenberg & Maija Airas	
<b>1. MAAILMALTA SUOMEEN – OSAAJIEN KOKEMUKSIA</b>	
<b>Kun on löydettävä itsensä uudelleen... jälleen kerran</b> .....	<b>25</b>
Juliana Holanda	
<b>Koti kaukana kotoa: matka ja kokemukset Suomessa</b> .....	<b>28</b>
Daniel Boateng	
<b>Elämä Bangladeshista Eurooppaan</b> .....	<b>32</b>
Sharmin Afrose	
<b>Oman polkuni löytäminen Suomessa</b> .....	<b>34</b>
Malgorzata Szczypka-van Heeswijk	
<b>Matkani Suomessa</b> .....	<b>38</b>
Samiul Sultana	
<b>Sopeutumista uuteen yhteiskuntaan</b> .....	<b>40</b>
Seblewongel Tariku	
<b>2. KOHTI SAAVUTETTAVAA JA YHDENVERTAISTA KORKEAKOULUTUSTA</b>	
<b>Valmentavasta valmiiksi -hankkeesta suosituksia ammattikorkeakoulujen valmentavaan koulutukseen</b> .....	<b>44</b>
Heidi Stenberg	
<b>Maahanmuuttajien korkeakouluvalmiuksien lisääminen</b>	
<b>AKVA-hankkeessa</b> .....	<b>52</b>
Hannu Niemelä, Johanna Heimonen, Jaana Lampikoski, Sonja Mitroshin, Leena Peniche Ferreira, Milka Toikko & Tajja Udd	
<b>Korkeakoulutukseen pääsyn esteitä madaltamassa – INTEGRA-hanke</b> .....	<b>61</b>
Tuija Lehtonen	
<b>3. TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄT KOULUTUSMALLIT</b>	
<b>Maahanmuuttajasairaanhoitajan polut ammatinharjoittamisoikeuden saamiseksi</b> .....	<b>72</b>
Aino Ezeonodo, Päivi Lehtinen, Mari Manninen & Päivi Rimpioja	

<b>Varhaiskasvatuksen opettajan pätevyitysmiskoulutusmalli maahanmuuttajalle .....</b>	<b>83</b>
Riina Johansson, Annu Brotherus, Marja-Terttu Lounavaara, Rebekka Nylund & Verna Pelkonen	
<b>Täydennyskoulutusmallit myyntityössä, palvelualalla ja rakennusalalla .....</b>	<b>92</b>
Outi Lemettinen, Tuula Jäppinen, Pirjo Pitkäpaasi, Marjo Pääskylvuori, Leena Saarikko & Jorma Säteri	
<b>Koulutusta ja osaamista täydentävät polut liiketalouden ja ICT-alan osaajille.....</b>	<b>105</b>
Outi Lemettinen, Pirkko Kukkohovi, Sini-Tuuli Saaristo & Marianne Autero	
<b>4. OSAAMINEN JA ASIAKASLÄHTÖISYYS OHJAUKSEN YTIMESSÄ</b>	
<b>SIMHE-ohjaus moninaisten koulutus- ja urapolkujen tukena .....</b>	<b>118</b>
Marianne Autero, Marita Häkkinen & Seppo Piiparinen	
<b>Töihin Suomeen: uraohjausta ja suomen kieltä kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille .....</b>	<b>126</b>
Marika Antikainen, Emilia Deseille & Eevamajja Iso-Heiniemi	
<b>5. VERKOSTOISTA LAATUA PALVELUIHIN</b>	
<b>SIMHE-korkeakoulujen verkostoitumisen ominaispiirteitä.....</b>	<b>145</b>
Niina Tapanainen, Marita Häkkinen, Hanna Jokela, Heli Kamppari, Katri Kosonen, Sonja Mitroshin, Hannele Niskanen & Seppo Piiparinen	
<b>Pääkaupunkiseudulla työllistymistä tuetaan monitoimijaisessa yhteistyössä .....</b>	<b>156</b>
Marika Antikainen, Teemu Haapalehto, Tanja Malo & Elina Nurmi	
<b>Käytännön havaintoja työelämäyhteistyöstä verkostoissa .....</b>	<b>166</b>
Lotta Björn & Emilia Deseille	
<b>Työkaluja yhteyksien ja verkostojen rakentamiseen kansainvälisten osaajien ja työnantajien välille .....</b>	<b>177</b>
Markku Lahtinen & Satu Salonen	
<b>6. TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT TYÖ- JA KOULUTUSPERÄISEEN MAAHANMUUTTOON</b>	
<b>Talent Boost ja SIMHE - yhdessä eteenpäin .....</b>	<b>187</b>
Laura Lindeman & Kaisu Piironen	
<b>KIRJOITTAJAT .....</b>	<b>196</b>

---

# ALUKSI

Riitta Konkola

**Esipuhe**

Heidi Stenberg & Maija Airas

**Maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminta ratkaisujen tuottajana**

## ESIPUHE

Suomi yhdessä muun Euroopan kanssa oli uuden edessä alkusyksyllä 2015. Suomeen alkoi saapua eri reittejä pitkin ennätysmäärä turvapaikanhakijoita. Suurin osa heistä tuli viidestä maasta: Irakista, Afganistanista, Somaliasta, Syyriasta ja Albaniasta. Yhteiskuntamme eri sektoreilla aloitettiin nopeasti erilaisten toimenpiteiden sarja, joilla haluttiin vastata tilanteeseen. Tässä tarvittiin monen eri sektorin ja viranomaistahon tiivistä yhteistyötä.

Metropolia halusi vastata tähän haasteeseen tarjoamalla osaamistaan ja verkostojaan. Opetus- ja kulttuuriministeriön vuoden 2016 alussa teettämässä alkukartoituksessa tuli ilmi, että yli 80 % maahantulijoista oli alle 34-vuotiaita ja tulijoista 27 %:lla oli jonkinlaista korkeakoulutustausta. Heillä saattoi olla suoritettuna tutkinto tai sen osia. Teimme ehdotuksen näiden henkilöiden osaamisen tunnistamis- ja ohjausmallien pilotoinnista opetus- ja kulttuuriministeriölle loppuvuodesta 2015. Saimme pilotointia varten rahoituksen, jonka avulla avasimme palvelumme ensimmäisille asiakkaillemme huhtikuussa 2016.

Tilanne oli monin tavoin haasteellinen niin turvapaikanhakijoiden kuin palvelujen tarjoajien näkökulmasta. Valitsimme Metropolian palvelujen kehittämisen perustaksi asiakaslähtöisyyden ja verkostoitumisen. Tämä tarkoitti aivan aluksi asiakasymmärryksemme lisäämistä tutustumalla turvapaikanhakijoihin henkilökohtaisesti vastaanottokeskuksissa. Samalla rakensimme vahvaa yhteistyötä opetus- ja kulttuuriministeriön ja muiden toimijoiden, kuten esimerkiksi pääkaupunkiseudun kuntien, TE-keskusten ja yritysten kanssa.

Varsin nopeasti päätettiin yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Jyväskylän yliopiston kanssa alkaa kehittää valtakunnallista SIMHE-toimintamallia (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland). Tavoite oli, että palveluja olisi saatavilla eri puolilla Suomea ja että palveluja myös kehitettäisiin tiiviissä vuorovaikutuksessa. Näin luotiin perusta nykyiselle SIMHE-toiminnalle, joka on laajentunut moneen korkeakouluun ja kattaa kaikki korkeakoulukelpoiset ja korkeakoulutetut maahanmuuttajat Suomessa.



Neljässä vuodessa on saatu paljon aikaan. Uusia ratkaisuja on kehitetty niin osaamisen tunnistamiseen, ohjausmalleihin kuin työelämälähtöisiin oppimispolkuihin. Monta henkilöä olemme onnistuneesti ohjanneet heidän osaamistaan vastaaviin työtehtäviin.

Palveluissa on hyödynnetty uutta teknologiaa, ja näin on voitu laajentaa palvelujen tarjontaa yhä useammalle ja eri asiakasryhmille. Metropoliassa SIMHE-toiminnassa opitut ja hyväiksi havaitut ratkaisut ovat löytäneet paikkansa jatkuvan oppimisen palvelumallissamme, joka tunnetaan nimeltä Metropolia Match ®.

Tässä julkaisussa valotamme yhdessä kumppaniemme kanssa tätä innostavaa, haastavaa ja monin tavoin opettavaa matkaa. Olemme yhdessä saaneet paljon aikaiseksi. Olen erityisen iloinen ja vaikuttunut siitä, kuinka paljon kokemuksiamme ja ratkaisujamme on otettu käyttöön eri puolella Suomea ja kuinka niitä sekä uusia ratkaisuja on syntynyt.

Suomi tarvitsee rohkeita kokeiluja ja tekijöitä. SIMHE-toiminnassa heitä on monia, ja jokaista heistä haluan lämpimästi kiittää ja kannustaa jatkuvaan yhteiskehittelyyn.

Helsingissä 8.9.2020

Riitta Konkola

Toimitusjohtaja-rehtori

Metropolia Ammatikorkeakoulu

# MAAHANMUUTON VASTUUKORKEAKOULUTOIMINTA RATKAISUJEN TUOTTAJANA

*Turvapaikanhakijoiden kotouttamisen haasteista kansainvälisten osaajien ja opiskelijoiden parempaan integroitumiseen suomalaisille työmarkkinoille – monenlaisia haasteita on SIMHE-matkan varrella tunnistettu ja ratkaisuja kehitetty kuluneina neljänä vuotena.*

Maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnan käynnistäminen vuonna 2016 oli yksi opetus- ja kulttuuriministeriön varhaisimmista toimenpiteistä, jolla pyrittiin vastaamaan maahanmuuttajien koulutukseen ja työelämään reittien sujuvoittamiseen ja nopeuttamiseen. Vastuukorkeakoulutoiminnan tavoitteeksi määriteltiin ratkaisujen kehittäminen, tarjoaminen ja vakiinnuttaminen tunnistettuihin pitkien siirtymien ja opintojen ja työelämän välisen tyhjäkäynnin haasteisiin. Lisäksi keskeisenä keinona nähtiin kehittää korkeakoulutaustaisten maahanmuuttajien aiemman osaamisen tunnistamista. (Syrjänen 2018, 3.)

Pian maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnan käynnistyttyä käyttöön vakiintui lyhenne SIMHE (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland). Aluksi SIMHE-toiminnalla viitattiin Jyväskylän yliopiston ja Metropolia Ammattikorkeakoulun käynnistämiin ohjauksen ja osaamisen tunnistamisen palveluihin, joiden kehittämiseen opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi erillisrahoitusta. Ohjauspalveluiden kehittäminen oli SIMHE-toiminnan keskiössä. Kehitetyissä palveluratkaisuissa korostuivat niin alueellinen, asiakas- kuin korkeakoulukontekstilähtöinen toiminta. (OKM 2017, 18–28.) Metropolia Ammattikorkeakoulussa kehitettiin lisäksi myös syvällisempi osaamisen tunnistamisen palvelu. Konseptoidun osaamisen tunnistamisen palvelun nähtiin auttavan henkilöä itseään sanoittamaan omaa osaamistaan paremmin suomalaiseen työelämään. Toisaalta osaamisen tunnistamisen prosessin kautta annetun dokumentin koettiin toimivan rekrytointitilanteessa työnantajalle referenssinä osaamisesta tutkintotodistuksen rinnalla. (Autero 2018; Stenberg ym. 2018.)

Vuoden 2017 alussa, opetus- ja kulttuuriministeriön strategiara-  
hoituksella, Jyväskylän yliopiston ja Metropolia Ammattikorkeakoulun  
lisäksi maahanmuuton vastuukorkeakouluiksi nimettiin neljä uutta kor-  
keakoulua: Helsingin ja Turun yliopistot sekä Karelia- ja Oulun am-  
mattikorkeakoulut. Palvelutoiminnan oheen käynnistyi myös erillisten  
hankkeiden kautta tapahtuva TKI (tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio)  
-toiminta. Eri hankerahoituksilla pyrittiin tarttumaan SIMHE-toimin-  
nassa havaittuihin kehittämistarpeisiin tuottamalla erilaisia ratkaisuja  
mm. tarkoituksenmukaisten koulutus- ja urapolkujen haasteisiin.

Strategiakauden 2017–2020 päättyessä kuluneiden vuosien SIM-  
HE-toimintaa on mahdollista kuvata ja arvioida maahanmuuton vastuu-  
korkeakoulutoimintaan liittyvien aineistojen – niin kirjallisten raporttien  
kuin muiden julkaisujen – sekä asiantuntija- ja asiakashaastattelujen  
kautta. Tässä artikkelissa pohditaan, miten SIMHE-toiminnalla on kyet-  
ty vastaamaan sille asetettuihin tavoitteisiin ja millaisia ratkaisuja on toi-  
mintavuosina syntynyt.

## TAVOITTEENA TARKOITUKSENMUKAISET KOULUTUS- JA URAPOLUT

Mikä on minulle oikea koulutus ja millaista uraa voin tavoitella Suo-  
messä? Miten saamme maahanmuuttajien osaamisen mahdollisimman  
hyvin ja nopeasti käyttöön? Kotoutuminen nähdään kaksisuuntaisena  
prosessina, mikä edellyttää sitoutumista sekä maahanmuuttajilta itsel-  
tään että vastaanottavalta yhteiskunnalta. Ajatus “oikeasta”, sopivasta,  
tarkoituksenmukaisesta koulutus- ja urapolusta kytkeytyy vahvasti myös  
lakiin kotoutumisen edistämisestä, jonka tarkoituksena on tukea ja edis-  
tää kotoutumista ja maahanmuuttajan mahdollisuutta osallistua aktiivi-  
sesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan (30.12.2010/1386, 1§). Tätä  
maahanmuuton vastuukorkeakoulutoimintaan keskeisesti liittyvää käsi-  
tettä tarkastellaan tässä artikkelissa toisaalta aiheeseen liittyvien ministe-  
riöiden raporttien ja julkaisujen sekä toisaalta kahdeksan asiantuntija- ja  
kuuden asiakashaastattelun aineistojen kautta.

**Kirjallisissa aineistoissa** koulutuspolun tarkoituksenmukaisuu-  
teen on löydettävissä sisältöön, keston, palveluihin, kotoutumiseen ja  
työllistymiseen liittyviä näkökulmia erityisesti yhteiskunnan ja organi-  
saatioiden tasolla kuvattuna. Esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön  
*Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi – keipupisteet ja toimenpide-esitykset*  
-raportissa lausutaan:

Korkeakouluopintoja tai ammatillisia opintoja suorittaneet tulisi ohjata mahdollisimman nopeasti heille tarkoituksenmukaiseen täydentävään koulutukseen. Korkeakoulujen tulisi osallistua jo varhaisessa vaiheessa korkeakoulutettujen maahanmuuttajien osamisen tunnistamiseen ja ohjaukseen jatkokoulutukseen ja työelämään. (OKM 2016, 7–27.)

Työ- ja elinkeinoministeriön maahanmuuttajien koulutuspolkujen nopeuttamista ja joustavia siirtojämiä selvittänyt työryhmä nosti raportissaan tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden sekä TE-toimistojen ja oppilaitosten keskeisen merkityksen, kun tavoitellaan maahanmuuttajan kotoutumisen ja työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaista kokonaisuutta. Raportin mukaan maahanmuuton vastuukorkeakoulujen tehtävänä on ohjata tutkinnon tai sen osien suorittamiseen tähtäävät hakeutumaan tarkoituksenmukaiseen koulutukseen. Raporttiin kirjatuissa toimenpide-esityksissä mainittiin tarkoituksenmukaisen koulutuspolun sisältävän tukea muun opiskelun rinnalle rakennettavan, työmarkkinoille siirtymistä tukevan kielitaidon kehittämiseksi. (TEM 2017, 24–34.)

Käytännössä tarkoituksenmukaisia koulutuspolkuja on edistetty monenlaisin toimin: maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnan kautta on kehitetty koulutustarjontaa ja ohjausta sekä tuotettu ymmärrystä korkeakoulutuksen saavutettavuuteen liittyvistä esteistä ja aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittämistarpeista. Opetushallitus on tukenut ohjaustyötä tekeviä koulutuksen ja tiedontuotannon keinoin. (OKM 2019a, 13, 38–39.) Suomalaisen korkeakoulujärjestelmän kehittämiskohteina on tunnistettu sekä tarve paketoita täydentävät opinnot ja osaaminen korkeakouluissa vastaamaan tunnistettuja kansallisia tarpeita että huomioida suurimpana työllistymisen ja koulutuspolkujen nopeutumisen esteenä oleva suomen ja ruotsin kielen vähäinen tarjonta erityisesti vaativampien kurssien ja ammattisanastoon liittyvien opintojaksojen osalta (OKM 2019a, 31).

**Haastatteluihin** osallistui neljä eri puolella Suomea SIMHE-palveluissa ohjaustyötä tekevää asiantuntijaa, yksi korkeakoulun muissa SIMHE-asiantuntijatyön tehtävissä toimiva henkilö, kaksi TE-palveluiden asiantuntijaa sekä yksi ministeriön edustaja. Kuudesta haastatellusta SIMHE-ohjausasiakkaasta neljä oli pääkaupunkiseudulta kahden muun edustaessa muita maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnan alueita. Haastateltujen korkeakoulutettujen SIMHE-ohjausasiakkaiden maahan-tuloaika vaihteli vuodesta 30 vuoteen. Suomeen tulon syinä olivat työperäinen maahanmuutto (1), opiskelu (1), turvapaikan haku (1) ja perhesyyt (3). Haastateltavista yksi oli työsuhhteessa ja loput työnhakijoina TE-toimistossa. Muutaman ohjausasiakkaan vastauksissa näkyi myös mielen-

kiintoinen kaksoisrooli: oma kokemus ohjattavana olemisesta ja toisaalta työkokemus muiden maahanmuuttajien ohjaajana.

Pohtiessaan tarkoituksenmukaisille koulutus- ja urapoluille ohjausta asiantuntijat tarkastelivat yhteiskunnan, organisaationsa, yksilön ja työelämän näkökulmia. SIMHE-ohjausasiakkaat puolestaan lähestyivät asiaa nostamalla esiin aiempaan osaamiseen, ammattiin, työkokemukseen, elämäntilanteeseen, henkilökohtaisiin valmiuksiin, kiinnostukseen ja motivaatioon sekä samaansa ohjaukseen liittyviä näkökulmia ja kokemuksia.

## ASIAKASLÄHTÖISYYS SIMHE-TOIMINNAN LÄHTÖKOHTANA

**SIMHE-palveluissa** haastatteluaineiston perusteella lähdetään ensisijaisesti liikkeelle yksilön, tässä tapauksessa ohjausasiakkaan näkökulmasta, kun häntä ohjataan koulutus- ja urapoluille. Kuitenkin myös yhteiskunnallinen näkökulma huomioidaan – **koulutuksen nähdään olevan keskeinen väline työllistymiseen**. Ohjattavan rooli on olla aktiivinen toimija, joka annetun tiedon valossa on kykenevä tekemään päätöksen omasta tarkoituksenmukaisesta koulutuspolustaan:

Ohjattavat on kovin moninaiset ja taustat niin erilaiset, että se tekee oman haasteensa näihin asioihin tai monta kertaa se kielitaito... ettei vaan kouluteta kouluttamisen takia, vaan täytyy miettiä, mikä sen koulutuksen jälkeen, mikä realismi on sen työn saannin kannalta. Opiskelija tekee sen lopullisen päätöksen, että ohjaajana sitten kuitenkin pyrkii tuomaan ne vaihtoehdot esille, mitkä mahdollisuudet opiskella ja millaisia reittejä on. Kyllä viime kädessä sen opiskelijan täytyy itsenäisesti päättää tehdä, että mille. Ohjaaja pystyy ne urapolut sillä tavalla selkeästi tuomaan esille, että miten pitkään opiskellaan, mihin valmistuu, millaiset työllistymismahdollisuudet on. (SIMHE-ohjaaja)

SIMHE was more like one-to-one guidance, so it was more personalized for me. ... was basic orientation course for more than 18 to 20 people from different countries. So it was not that much one to one, like personal guidance. Similarity was, both gave me a clear idea, what I have to do and what I need to do, and where do I find that. ... is a little universal for me, anyone in Finland... number one was personalized service, SIMHE is personalized. (SIMHE-ohjausasiakas)

...Kun se ohjausaika oli tarjolla... se oli oikein mukava ja asiallinen ja rohkea ja kannustava, ja siinä ihan konkreettisesti keskusteltiin ... Henkilökohtaisesti olen kokenut hyviä juttuja ja saanut tarpeeksi ohjausta ja ohjaamista, mutta olen myös osannut etsiä sitä, ollut heti tosi tiiviit yhteydet suomalaiseen yhteiskuntaan... Uskoisin, kun itse vuosia opetin maahanmuuttajille suomea ja opinto-ohjailin heitä, niin kyllä se aika lailla silloin viisi vuotta sitten oli, että lähihoitajaksi tytöt ja autonkorjaajaksi pojat, mutta siinä ajateltiin aina myös sitä, että mikä työllistäisi ja mikä toimii niiden omina mielenkiinnon kohteina. (SIMHE-ohjausasiakas)

**TE-palveluiden** ohjauksessa koulutus- ja urapoluille taustalla näyttää vaikuttavan yhteiskunnallinen näkökulma, erityisesti työmarkkinoiden tarve. Kuitenkin myös yksilöllisyyden tarve on tunnistettu.

TE-toimistona tätä kokonaisuutta katsotaan niin, että haluttaisiin nimenomaan tukea niiden työmarkkinoiden tarpeita, että mikä on se tarve sille osaamiselle siellä, niin ehkä me myös siihen suuntaan ohjataan sitten meidän asiakkaita vahvistamaan sitä osaamista tai tunnistamaan sitä jossain muualla hankittua osaamista. Kun se ryhmä on niin heterogeeninen, ne on niin yksilöllisiä ne tarpeet, niin olisi omasta mielestäni jotenkin edesvastuutonta yrittää yleistää jokin tietty polku, mikä palvelisi yleisimmin tätä kohderyhmää. Rekry-tyyppiset koulutukset on kyllä vaikuttavuuden perusteella kaikkein parhaita. (TE-asiiantuntija)

Tarkoituksenmukainen urapolku on varmaan sellainen, että henkilö pääsee osaamistaan ja mielenkiintoaan vastaaviin työtehtäviin, eli me ei pidetä sitä koulutuspolkua sellaisena ensisijaisena tavoitteena, vaan me ajatellaan aina sitä työllistymistä, eli jos henkilö pystyy työllistymään ilman koulutusta, niin se on sitten se tarkoituksenmukainen polku, ja jos henkilö tarvitsee sitten lisäkoulutusta tai jatkokoulutusta työllistyäkseen, niin se on sitten se välietappi siinä. (TE-asiiantuntija)

Viittaus nopeaan työllistymistä edistävään polkuun nousee esiin useassa kirjallisessa aineistossa, mutta mitä konkreettista aikajännettä korkeasti koulutettujen tarkoituksenmukaisessa koulutus- ja urapolussa oikein tavoitellaan? Asiantuntijahaastattelussa ajallista ja sisällöllistä käsitettä pohdittiin mm. seuraavasti:

Ei sitä ole varsinaisesti määritelty mitenkään kestollisesti, mutta kyllähän meitä ja nykyistä kotoutumista mitataan sillä, että se ei saa vuosikausia kestää, ja kyllähän tavoite on, että kun sen kotoutumisen maksimiaika on se kolme vuotta, ja senkin pitäisi olla yksilöllinen, niin asiakas olisi sen kolmen vuoden kuluessa, mieluummin nopeammin jo työelämässä, ja se, että mahdollisimman nopeasti, se on niin kuin se. Että ei yhtään sivuaskelia eikä pitkiä reittejä, vaan mahdollisimman nopeasti semmoisilla täsmätoimilla, ja se varmaan on yksi sellainen, mikä tällä kentällä vaatisi kehittämistä. (TE-asiantuntija)

Urapolut lähtisi henkilön omista tavoitteista ja toiveista ja ne saisi olla mahdollisimman lyhyitä, et siellä ei tarvitsisi turhan takia esimerkiksi opiskella lisää mitään, mikä ei sitten edistä sitä uraa. Joillekin se saattaa olla pidempi, mutta että se on tarkoituksenmukainen niin, että on otettu huomioon aikasempi osaaminen siinä urapolussa, jos asiakas niin haluaa. Toki sellaisiakin on, jotka haluavat vaihtaa alaa kokonaan, että niitä on kyllä myös. Mutta silloin se sitten on tarkoituksenmukainen hänelle. (SIMHE-asiantuntija)

Konkreettisen ajallisen määrään pohdinnassa nousee esille kotoutumisaikaan määritelty kolmen vuoden maksimiaika. Nopealla polulla näytetään kuitenkin ymmärrettävän pääsääntöisesti sitä, että keskeistä on laatia tavoitteellinen suunnitelma työllistymiselle huomioiden henkilön aikaisempi osaaminen ja tahtotila.

**Ohjausasiakkaiden tarinoista** nousee esiin niin aiemman osaamisen, työn, kielitaidon kuin elämäntilanteenkin vaikutus siihen, millaisen koulutus- ja urapolun he kokevat mahdollisena ja mielekkäänä. Kokemukset palveluista ja saatu ohjaus nostetaan myös merkityksellisinä suhteessa siihen, mille koulutus- ja urapolulle päädytään ja kuinka motivoituneina ja itseohjautuvina he itsensä näkevät.

The life here is so impressive and so good. One thing I struggle with, it is finding a good job. Unless you know Finnish language, it is impossible... Because the most important thing in life is how to support and feed your family, and to live passionate about the jobs. It's not only about work, job, but it's also capable of earning money. I'm already... old and my twenties is behind my back. And a married person. And this time to get fast education and to find a well-paid job.

Mä haaveilen palata omaan ammattiin, eli kyllä haaveilen joskus työskennellä... ehkä voisi auttaa ihmisiä ei samaan ammattiin, mutta se ammatti, joka on vähän samakaltainen kuin hänen entinen ammatti.

Laitoin viestiä ja oliko se sitten..., joka ystävällisesti vastasi, että joo ilman muuta tule juttelemaan, mutta kun ohjausaika on vasta tarjolla yhteishaun jälkeiseen aikaan, niin hae vaan, se ei maksa mitään ja niinpä sitten mä hain. Oli tarkoitus mennä katsomaan, minkälainen se pääsykoe on ja olin erittäin yllättynyt, kun sitten tulikin tulokset marraskuussa ja siinä luki, että päiväopetukseen hyväksytyt... kun tulin maailmasta, jossa koko ajan oli tarjolla ei oota ja hirveessä kiireessä ja ei ollut ikinä aikaa ja kaikki oli minuuttipeliä... Niin se jo, että tuli sellainen positiivinen ja rauhallinen vastaus, että joo on kyllä aikaa, just nyt ei ole, mutta myöhemmin on, tule ja jutellaan. Jo se oli kauhean merkitsevää tai hyvää ja sitten se, että tosiaankin se konkreettinen ohjeistus ja että hae nyt se ei maksa mitään, muuten en olisi missään nimessä kehdannut tai uskaltanut laittaa hakemusta menemään.

Olen aika kokenut työntekijä ja minulla on korkeakoulutus, miksi en voi edes yrittää, mutta hän sanoi, koska . . . , että Suomi ei tarvitse ollenkaan... Huomasin selkeästi, että en ansaitse parempaa työtä. Monet maahanmuuttajat kokevat vaikeuksia tai jopa syrjintää, koska he eivät edes kuvittele, että on hyvä olla suomalaisessa yhteiskunnassa kuin kansalainen.

Asiakastarinoista voidaan päätellä, että ohjausta antavien henkilöiden osaamiseen ja asiakaspalveluasenteeseen on jatkossakin erittäin tärkeää kiinnittää huomiota niin tarkoituksenmukaisen koulutus- ja urapolun kuin kotouttamisohjelmassakin kirjatun yhdenvertaisuuden tavoitteen kannalta. Ohjausosaamisella on suuri merkitys, mutta myös pienillä asioilla, kuten ystävällisyydellä ja rohkaisevalla, kannustavalla asenteella, on suuri merkitys, millaiseksi koulutus- ja urapolku muotoutuu.

## **SUOMI EUROOPPALAISessa VERTAILUSSA: ERITYISPIIRTEENÄ KORKEAKOULUVERKOSTON YHTEISTYÖMALLI**

Eurooppalaisesta tarkastelusta voidaan todeta, että vaikka voimakkaasti vuonna 2015 kasvanut turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten määrä oli



Euroopalle yhteinen haaste, näyttäytyvät koulutussektorilla tehdyt ratkaisut eri jäsenvaltioissa erilaisina.

Yhteisenä ratkaisuna päädyttiin Euroopan unionin Erasmus+-ohjelman puitteissa tukemaan hankkeita, jotka edistävät osallisuutta (*social inclusion*) koulutus- ja nuorisosektorilla. Lisäksi opiskelijoiden kielen oppimisen ja kielitaidon testaamisen digitaalinen OLS-verkkoalusta laajennettiin koskemaan myös pakolaisia ja turvapaikanhakijoita OLS for refugees -toiminnon avulla (OPH n.d.). Opetushallituksen arvion mukaan Suomessa erityisesti SIMHE-toiminnassa aktiiviset korkeakoulut hyödynsivät tätä tukitoimea ja OLS-työkalun käyttöaste (haetut/hyödynnetyt lisenssit) oli eurooppalaista keskitasoa. Suomen ja ruotsin kielen kurseja suoritti vajaat 400 osallistujaa, ja työkalua hyödynnettiin myös muiden kielten taidon parantamiseen. Suomen kielen osalta OLS for refugees -toiminnon hyödyntämistä rajasi se, että verkkoalustalla oli tarjolla ainoastaan alkeistason kurssi.

SIMHE-toiminnan kanssa tavoitteiltaan samankaltaisia, korkeakoulutukseen ja työelämään siirtymistä tukevia toimia on kehitetty myös muissa maissa. Siinä missä Suomessa on painotettu ohjausta ja aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista, korostuvat eurooppalaisessa tarkastelussa puhtaasti turvapaikanhakijoille ja pakolaisille suunnatuissa toiminna yleisimpänä kielitaidon parantamiseen liittyvät toimet. Lisäksi yleinen korkeakoulutukseen pääsyä helpottava tukitoimi ovat lukuvuosi- maksuihin kohdistuvat helpotukset tai apurahat (Eurydice 2019, 15–16). Tämä näyttäytyy keskeisenä keinona myös Euroopan ulkopuolella, kuten Yhdysvalloissa (IIE 2020).

Saksan toimet turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten integroimiseksi korkeakoulutukseen ovat eurooppalaisessa vertailussa laajamittaisimpia (Eurydice 2019, 10–17). Saksassa liittovaltion rahoitusta korkeakoulujen toimille on kanavoitu erityisesti DAADin (Deutscher Akademischer Austauschdienst) kautta. Tuki- ja kehittämistoimet ovat kohdistuneet aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen, korkeakouluopintoihin valmentavaan koulutustarjontaan, ohjaus- ja neuvontapalveluihin sekä puhtaasti taloudelliseen tukeen. (DAAD n.d.)

Muissa Pohjoismaissa tukitoimilla on erityisesti sujuvoitettu pääsyä korkeakoulutukseen. Ruotsissa toimet ovat kohdentuneet erityisesti aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja ulkomaisten tutkintojen tunnistamiseen työelämän tarpeisiin (Eurydice 2019, 16–18).

Eri maiden toimia vertailtaessa näyttäytyy Suomen SIMHE-toiminnan erityispiirteenä alueellisten vastuukorkeakoulujen malli ja pyrkimys valtakunnalliseen yhteistyöhön, jota on käytännössä toteutettu esimerkiksi korkeakoulujen yhteisen ohjaajaverkoston toiminnan kautta.

Suomen ratkaisulle leimallista on myös pyrkimys luoda pysyvämpiä rakenteita, palveluja ja käytänteitä sekä kehittää toimintaa palvelemaan mahdollisimman laajasti eri hakija- ja opiskelijaryhmiä. Alusta alkaen SIMHE-toimia on kohdennettu paitsi turvapaikanhakijoille ja pakolaisille myös laajemmin korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille. Tätä valintaa on helppo ymmärtää, sillä eurooppalaisessa vertailussa Suomeen tuli vuonna 2015 kuitenkin suhteellisen vähän turvapaikanhakijoita ja pakolaisia. Samoin ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden määrä korkeakouluissa on ylipäättään vielä vähäinen (Airas ym. 2019, 44–45). Kapeasti segmentoitujen palvelujen ja tukitoimien kehittäminen erilaisille ulkomaalaistaustaisten hakijoiden ja opiskelijoiden ryhmille ei olisi ollut tarkoituksenmukaista.

## RATKAISUJA JATKUVAN OPPIMISEN MAHDOLLISTAMISEKSI

Vuonna 2019 julkistettu Korkeakouluvisio 2030 määrittää korkeakoulutukselle keskeisiä tavoitteita, jotka ovat olennaisia myös SIMHE-toiminnan kehittämiseksi. Visiossa tavoitellaan sitä, että vähintään 50 % nuorista aikuisista (25–34-vuotiaat) suorittaa korkeakoulututkinnon ja että jatkuva oppiminen on mahdollista elämän eri tilanteissa. Korkeakoulujen koulutustarjonnan on oltava joustavasti eri käyttäjäryhmien hyödynnettävissä. (OKM 2019b, 4.)

Yksi keskeinen jatkuvan oppimisen haaste onkin vastata niihin **koulutuksellisiin tarpeisiin**, jotka kumpuavat lisääntyvästä maahanmuutosta ja Suomeen muuttaneiden kouluttamisesta. Tähän teemaan liittyen Karvin arviointiryhmä tuotti *Taustalla on väliä* -raportissaan kansallista tilannekuvaa ulkomaalaistaustaisten korkeakouluopiskelijoiden osallistumisesta ja osallisuudesta korkeakoulutukseen, sen esteistä sekä jo toimivista käytännöistä. Arviointiryhmä päätyi esittämään osallisuuden lisäämiseksi seuraavat suositukset (Airas ym. 2019, 4–5):

- Ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden tunnistamista on kehitettävä: korkeakouluissa tulee ottaa käyttöön yhteinen ja systemaattinen tunnistamisen tapa, jotta ulkomaalaistaustaisten hakijoiden ja opiskelijoiden seuranta ja tavoittaminen mahdollistuvat.
- Positiivisen erityiskohtelun tarve tulee tunnistaa.
- Kielipintojen tulee tukea opiskelijan edellytyksiä korkeakoulutukseen.
- Korkeakoulujen tulisi mm. tunnistaa tulevaisuudessa paremmin

ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden asiantuntijatason kielen kehittämiseen liittyvät tarpeet.

- Opintojen yhteyttä työelämään tulee lisätä.
- Hankelähtöisyydestä tulee pyrkiä kohti toiminnan systemaattista kehittämistä.
- Seuranta-arviointi tulee toteuttaa erityisesti ei-koulutukseen päässeiden osalta viiden vuoden kuluttua.

SIMHE-työssä on ohjaukseen ja osaamisen tunnistamiseen liittyvien palvelujen lisäksi kehitetty korkeakoulutukseen pääsyä edistäviä valmentavan koulutuksen ratkaisuja sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa (ks. Lehtonen; Niemelä ym.; Stenberg tässä teoksessa). Maahanmuuttajien suomen kielen kehittämisen tukemiseksi on kehitetty ratkaisu ja valmentavien koulutusten lisäksi erilaisissa työllistymistä tukevilla koulutusmalleissa (ks. Ezeonodo ym.; Johansson ym.; Lemettinen, Jäppinen, Pitkäpaasi, Pääskyvuori, Saarikko & Säteri; Lemettinen, Kukkohovi, Saaristo & Autero tässä teoksessa). Metropolian SIMHE-jatkokehitys-hankkeessa puolestaan kehitetään kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden Suomeen kotoutumista ja työllistymistä edistävää suomen kielen oppimisen ja uraohjauksen mallia (ks. Antikainen, Descille & Iso-Heiniemi tässä teoksessa).

Hyvin onnistunut kotoutuminen voi olla mahdollisuus, jolla vastataan Suomen huoltosuhteen haasteeseen ja työmarkkinoiden kohtaantoon-ongelmiin. Maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnassa on tunnistettu kehittämistarpeita valtion kotouttamisohjelmassakin 2016–2019 (VALKOII) mainittuihin **keskeisiin kotouttamisen tavoitteisiin pääsemiseksi. Nämä tarpeet liittyvät mm. palvelujen yksilöllistämiseen ja joustavoittamiseen sekä työllistymistä nopeuttavien polkujen ja palvelujärjestelmän kehittämiseen yhdenvertaisuusperiaate huomioiden.** (TEM 2016, 10–16.)

Opetushallituksen rahoittamassa Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeessa on vastattu konkreettisesti kotouttamisohjelman tavoitteisiin kehittämällä ratkaisuja pääkaupunkiseudulla tunnistettuihin poikkihallinnollisen yhteistyön ja ohjauksen haasteisiin (Metropolia Ammattikorkeakoulu n.d). Yksi hankkeen tuloksista oli ohjauksellisen kotoutumisen ekosysteemin mallintaminen. Tämän mallin pohjalta on rakennettu opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama pääkaupunkiseudun korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osaamiskeskus, jota pilotoidaan osana Espoon, Helsingin ja Vantaa–Keravan kuntakokeiluja (Metropolia Ammattikorkeakoulu

2020). SIMHE-palvelu- ja koulutusmallit tulevat varmastikin kehittymään edelleen tulevaisuuden tarpeisiin ratkaisuja tuovina vakiintuneina jatkuvan oppimisen palveluina. Tästä esimerkkinä on muun muassa Metropoliassa SIMHE-toiminnan jatkuminen osana ammattikorkeakouluun vakiinnutettavaa Metropolia Match -palvelumallia (Ruotsalainen 2020).

## HYVIÄ KÄYTÄNTEITÄ HYÖDYNNETTÄVÄKSI KOKO KORKEAKOULUKENTÄLLE

**Onko SIMHE vastannut sille asetettuihin tavoitteisiin ja odotuksiin?** Asiantuntijahaastatteluista voidaan nostaa SIMHE-työn onnistumisina erityisesti kipupisteiden tunnistaminen ja tarvelähtöisten ratkaisujen tuottaminen sekä tavoiteorientoitunut poikkihallinnollinen yhteistyö.

...maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminta SIMHE on toiminut sellaisena silmien avaajana..., että ei pelkästään humanistisista syistä henkilöä pitäis vaan auttaa, vaan nimenomaan meidän pitäis nyt kilpailukykyä ja kansakuntaa tukea, et saatais rattaat pyörimään tai pidettyä pyörimässä. Eli on selkeesti siinä nyt joku muutos tapahtunut. (Ministeriön edustaja)

No jos lähtökohdista lähdetään liikenteeseen, niin tän ympärille on kehittynyt ihan kauheasti kaikenlaista, siis onhan sitä tullut ihan valtavasti siitä, mistä lähettiin... mikä olisi tai itse kokisin, että soisi olla hyvä, että jatkossa olisi sellainen sanotaan nyt neutraali, vapaa ohjaustoiminta, mihin tahansa asiakasryhmiin, oli ne sitten vauvoista vaariin kaikki sillä välillä. Ja sit tämmöiset osaamisen tunnistamisen palvelut, niin se ois musta hyvä, joka johtaisi sit johonkin koulutuspolkuun, vaikka mitä siellä SIMHE-polussa ... tai sitten on siinä Osaaminen käyttöön Suomessa, tai nyt valmentavissa, kun tulee se erillishaku, että siinä olisi oikeasti polkumahdollisuus. Ja se on mun mielestä ollut niin kuin tosi hyvää kehitystä, sanotaan melkein neljän vuoden aikana, että semmosia ollaan mallinnettu, kokeiltu, kokeillaan ja sit, jos ne oikeasti sitten jää, mut ainahan se on rahoituksesta kiinni, että mitkä koetaan tärkeänä. Mutta ehkä just tavallaan on tehty päätös, jossa on todettu, että tämmöisiä voidaan tehdä, niin sithän sille voi löytyä joku, joka haluaa myös sen maksaa. (SIMHE-ohjaaja)

Se on toistaseksi ollut sellainen intressivapaavyöhyke, et voidaan oikeasti lähteä siitä ihmisen näkökulmasta, niin se on mun mielestä, ajattelee ohjaamo, joka toimii samalla niin kuin sillä periaatteella myöskin. (SIMHE- ohjaaja)

On paljon yhteistyötä ja me tehdään yhteistyötä erilaisten organisaatioiden kanssa, ja se on tuonut mielestäni myös, jos mä vertaan, vaikka siihen perinteiseen hakijapalveluun tai joku muu palvelu yliopistossa, niin uutta myöskin ja se tää on ihan ymmärrettävää, koska ne keskittyy siihen oman yliopiston tarjontaan, mutta jotenkin mä ajattelen, että sellainen monen sektoreiden ja toimijoiden välinen yhteisiin tavoitteisiin tähtäävä yhteistyö on hirveän tärkeää, niin se mun mielestä pitäisi nostaa jotenkin esille. (SIMHE-ohjaaja)

**Mitä hyötyä maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnasta on ollut? Mitä pitäisi huomioida jatkossakin?** Ohjausasiakkaiden haastatteluista ilmenivät kokemukset rohkaisevasta, asiakaslähtöisestä voimaannuttavasta kokemuksesta, jonka johdosta edettiin kohti omia tavoitteita.

Well it was very encouraging and information wise, it really gave me the idea, how I should do the process step by step. Foreigners, we don't have a clue how the system, work, so we need guidance really.

Tällä hetkellä olen itselleni ja kaikille läheisilleni yllätykseksi ... sairaanhoitoalan ensimmäisen vuoden opiskelija. Ja tämä on nyt aika lailla SIMHEN ansiosta, että näin on asiat.

Kun suoritin valmentavan koulutuksen SIMHE-hankkeessa, sitten yritin löytää työtä ja kyllä se onnistui

... oli todella ystävällinen ja auttavainen, ja tuntui heti, että hänelle se ei ollut formaali tapaaminen. Hän ymmärsi, että tarvitsen apua. Ehkä vielä olisi sellainen toive, että en ole kuullut aiemmin SIMHEstä. Minun ... ystävä kertoi minulle ja antoi linkin. Niin ehkä, jos olisi enemmän mainosta.

Tämä artikkelikokoelma nivoo yhteen SIMHE-korkeakoulujen kokemuksia verkostoyhteistyöstä ja kuvaa myös kehitettyjä ratkaisuja niin korkeakouluvalmiuksien kuin työllisyyden edistämässä sekä toiminnan ytimessä olevassa ohjauksessa. Artikkelikokoelmassa on pyritty tuomaan mahdollisimman monipuolisesti näkökulmia maahanmuuton

vastuukorkeakoulutoimintaan ja siihen kytkeytyvään laajempaan kotoutumista tukevaan verkostoon.

Kotoutumisen käsitteeseen liittyvät väistämättä kysymykset siitä, millaisilla tavoitteilla, palveluilla ja koulutuksilla sitä tuetaan. Unohtaa ei voi myöskään tarvetta määritellä aikajänteen, rahoituspohjan ja palveluprosessin toimijoiden kokonaisuutta. Maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnan strategiarahoitus 2017–2020 on päättymässä, mutta SIMHE-työ jatkuu ja laajenee Talent Boost -toimenpideohjelman myötä. Tämän artikkelikokoelman tavoitteena on kertoa laajemmalle yleisölle, mitä ja miten toimintaa on tehty ja mitä sillä on saavutettu. Toivomme, että asiantuntija- ja asiakasartikkelien kautta syntyy laajemmin myös uusia ideoita siihen, miten maahanmuuton vastuukorkeakoulutoimintaa voidaan edelleen kehittää.

# LÄHTEET

1. Airas, M. & Delahunty, D. & Laitinen, M. & Shemshidini, G. & Stenberg, H. & Saarilampi, M. & Sarparanta, T. & Vuori, H. & Väättäin, H. 2019. Taustalla on väliä. Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulupolulla. Saatavana osoitteessa: <<https://karvi.fi/publication/taustalla-on-valia-ulkomaalaistaustaiset-opiskelijat-korkeakoulupolulla/>>. Luettu 18.9.2020.
2. Autero, M. 2018. Osaamisen kartoitus tukee maahanmuuttajan työelämään ohjaamista. Teoksessa Stenberg, H. & Autero, M. & Ala-Nikkola, E. (toim.): Osaamisella ei ole rajoja: Vastuukorkeakoulutoiminta maahanmuuttajien integraation tukena Suomessa. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. 67–87. Saatavana osoitteessa: <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-081-6>>. Luettu 12.10.2020.
3. DAAD n.d. Deutscher Akademischer Austauschdienst. How the DAAD is helping. Saatavana osoitteessa: <<https://www.daad.de/en/information-services-for-higher-education-institutions/expertise-on-subjects-countries-regions/refugees-at-higher-education-institutions/how-the-daad-is-helping/>>. Luettu 12.10.2020.
4. Eurydice 2019. European Commission, EACEA. Integrating Asylum Seekers and Refugees into Higher Education in Europe: National Policies and Measures. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Saatavana osoitteessa: <[https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/integrating-asylum-seekers-and-refugees-higher-education-europe-national-policies-and\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/integrating-asylum-seekers-and-refugees-higher-education-europe-national-policies-and_en)>. Luettu 12.10.2020.
5. IIE 2020. Institute of International Education. IIE Peer: A Resource for Displaced Students. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.iie.org/Programs/IIE-PEER>>. Luettu 12.10.2020.
6. Metropolia Ammattikorkeakoulu n.d. Osaaminen käyttöön Suomessa. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hankkeet/osaaminen-kayttoon-suomessa>>. Luettu 18.9.2020.

7. Metropolia Ammattikorkeakoulu 2020. Metropolia rakentaa pääkaupunkiseudun korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä edistävän osaamiskeskuspalvelukonseptin. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/metropoliaista/ajankohtaista/uutiset/metropolia-rakentaa-paakaupunkiseudun-korkeakoulutettujen-maahanmuuttajien-tyollistymista-edistavan-osaamiskeskus-palvelukonseptin>>. Luettu 18.9.2020.
8. OKM 2016. Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi. Kipupisteet ja toimenpide-esitykset. OKM 2016:1. Saatavana osoitteessa: <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/64983>>. Luettu 18.9.2020.
9. OKM 2017. Maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminta. OKM 2017:38. Saatavana osoitteessa: <[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80706/OKM\\_38\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80706/OKM_38_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Luettu 18.9.2020.
10. OKM 2019a. Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi. Kipupisteet ja toimenpide-esitykset III. OKM 2019:1. Saatavana osoitteessa: <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161285/OKM\\_1\\_2019\\_Maahanmuuttajien%20koulutuspolut.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161285/OKM_1_2019_Maahanmuuttajien%20koulutuspolut.pdf)>. Luettu 18.9.2020.
11. OKM 2019b. Visio 2030 työryhmien raportit. Saatavana osoitteessa: <[https://minedu.fi/documents/1410845/12021888/Visiotyo%CC%88ryhmien+yhteinen+taustaraportti\\_v2.pdf/d69fc279-d6a9-626d-deac-712662738972/Visiotyo%CC%88ryhmien+yhteinen+taustaraportti\\_v2.pdf](https://minedu.fi/documents/1410845/12021888/Visiotyo%CC%88ryhmien+yhteinen+taustaraportti_v2.pdf/d69fc279-d6a9-626d-deac-712662738972/Visiotyo%CC%88ryhmien+yhteinen+taustaraportti_v2.pdf)>. Luettu 18.9.2020.
12. OPH n.d. Opetushallitus. Online Linguistic Support OLS -kielivalmennus verkossa. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.oph.fi/fi/ohjelmat/online-linguistic-support-ols-kielivalmennus-verkossa>>. Luettu 12.10.2020.
13. Ruotsalainen, T. 2020. Tarve ymmärtää asiakasta ohjaa jatkuvan oppimisen kehittämistä. Blogikirjoitus, Arene blogit. Saatavana osoitteessa: <<http://www.arene.fi/blogi/tarve-ymmartaa-asiakasta-ohjaa-jatkuvan-oppimisen-kehittamista/>>. Luettu 24.9.2020.
14. Stenberg, H. & Martins, T. & Palmberg, V. 2018. Korkeakoulutetun maahanmuuttajan työelämäosallisuuden lisääminen palveluverkostoa hyödyntämällä. Teoksessa Stenberg, H. & Autero, M. & Ala-Nikkola, E. (toim.): Osaamisella ei ole rajoja: Vastuukorkeakoulutoiminta maahanmuuttajien integraation tukena Suomessa. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja. TAITO-sarja. 96–108. Saatavana osoitteessa: <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-081-6>>. Luettu 12.10.2020.



15. Syrjänen, P. 2018. Esipuhe. Teoksessa Stenberg, H. & Autero, M. & Ala-Nikkola, E. (toim.): Osaamisella ei ole rajoja: Vastuukorkeakoulutoiminta maahanmuuttajien integraation tukena Suomessa. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja. TAITO-sarja. 3-4. Saatavana osoitteessa: <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-081-6>>. Luettu 12.10.2020.
16. TEM 2016. Valtion kotouttamisohjelma vuosille 2016–2019 ja valtioneuvoston periaatepäätös valtion kotouttamisohjelmasta. TEM 2016:45. Saatavana osoitteessa: <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79075/TEMjul\\_45\\_2016\\_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79075/TEMjul_45_2016_verkko.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Luettu 24.9.2020.
17. TEM 2017. Maahanmuuttajien koulutuspolkujen nopeuttaminen ja joustavat siirtymät- työryhmän loppuraportti ja toimenpidesitykset. TEM 36/2017. Saatavana osoitteessa: <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80625/TEMjul\\_36\\_2017\\_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80625/TEMjul_36_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Luettu 18.9.2020.

---

## OSA I

# MAAILMALTA SUOMEEN - OSAAJIEN KOKEMUKSIA

Juliana Holanda

**KUN ON LÖYDETTÄVÄ ITSENSÄ UUELLEEN... JÄLLEEN KERRAN**

Daniel Boateng

**KOTI KAUKANA KOTOA: MATKA JA KOKEMUKSET SUOMESSA**

Sharmin Afrose

**ELÄMÄ BANGLADESHISTA EUROOPPAAN**

Malgorzata Szczypka-van Heeswijk

**OMAN POLKUNI LÖYTÄMINEN SUOMESSA**

Samiul Sultana

**MATKANI SUOMESSA**

Seblewongel Tariku

**SOPEUTUMISTA UUTEEN YHTEISKUNTAAN**

Juliana Holanda

# KUN ON LÖYDETTÄVÄ ITSENSÄ UUDELLEEN... JÄLLEEN KERRAN

Nyt kun kirjoitan näitä sanoja Oodin työtilassa, tyttäreni Laura täyttää pian 2 vuotta. Hän syntyi brasilialaiseen perheeseemme Kolumbiassa, ja pian hänen syntymänsä jälkeen perheemme muutti Helsinkiin. Äärimmäisen iloisin, ilmeikkään ja puheliaan Lauran tavatessaan ei voi aavistaakaan, että hänellä oli valtavia vaikeuksia oppia kävelemään.

Asia ei ollut vaivannut meitä lainkaan, ennen kuin muutimme tänne. On kiinnostava sattuma, että kirjoitan tätä juuri Oodissa, sillä juuri tämän rakennuksen edessä laahustin kerran kynelet silmissäni tämän asian takia. Olin turhautunut siitä, ettei hän ollut oppinut kävelemään, ja teki pahaa nähdä pienten lasten leikkivän kirjaston leikkialueella, kun Laura vain istui ja katseli heitä.

On outoa, miten jotkin asiat voivat saada mielen herkistymään, kun muutat ulkomaille. Arkipäivän askareet, kuten kaupassa ja apteekissa käynti ja sään mukaan pukeutuminen, ovat yhtäkkiä paljon vaikeampia. Toiseen maahan muuttaminen ei ole koskaan helppoa, vaikka olisit itse päättänyt muuttaa.

Halusimme asua Suomessa, jotta voisimme taata Lauralle hyvän tulevaisuuden. Vaikka perheemme halusi muuttaa nimenomaan tähän maahan, asettuminen tänne osoittautui vaikeammaksi kuin olimme oletaneet. Marraskuun sää tuntui imevän miehestäni kaikki mehut, ja minun puolestani piti löytää uudelleen itseni, että näkisin, mitä haluan tehdä työkseni – jälleen kerran.

## MUUTTOPÄÄTÖS

Brasiliassa olin vakiinnuttanut uraani journalistina 20 vuotta. Mutta vuonna 2015 maa oli vajoamassa valtavaan taloudelliseen ja poliittiseen kriisiin, ja yritys, jonka palveluksessa olin, meni konkurssiin. Tämän seurauksena sain potkut.

Samoihin aikoihin löysin elämäni rakkauden. Suhteemme kehityksessä vakavaksi aloimme puhua muuttamisesta ulkomaille. Pian puolisoni saikin töitä Kolumbiasta suuresta amerikkalaisesta yrityksestä, joten

muutimme sinne ja perustimme perheen uudessa maassa. Mukaamme otimme vain vaattemme ja koiramme Titon.

Yhtäkkiä huomasin viettäväni suurimman osan päivistä yksin vieraassa kulttuurissa ilman ystäviä ja ilman työtä. Ensimmäistä kertaa elämässäni minulla ei ollut töitä. Päätin toteuttaa vanhan unelmani oman yrityksen perustamisesta ja aloin valmistaa sementtisiä kukkaruukkuja, joita onnistuin myymään internetin ja paikallisten myymälöiden kautta. Lisäksi järjestin workshopeja, joissa opetin ihmisiä valmistamaan ruukkuja. Pian tulin raskaaksi, ja päätimme jälleen vaihtaa maata.

Vieraaseen maahan muuton lisäksi äidiksi tulo on merkittävä käännekohta elämässä, joka aiheuttaa valtavia oman identiteetin menettämiseen liittyviä tunteita. Saapuessani Helsinkiin tunsin palaavani lähörüutuun.

## OMAN VERKOSTON LÖYTÄMINEN

Vaistomaisesti tiesin, että minun pitäisi löytää oma tukiverkosto Suomesta, koska Kolumbiassa minulla ei sellaista ollut. Ilahduin löytäessäni Metropolian palvelut maahanmuuttajille (SIMHE). Tästä alkoi sen hahmottaminen, mitä mahdollisuuksia minulle olisi tässä uudessa maassa. Samaan aikaan aloin käydä Albertin olohuoneessa, suomalaisten ja kansainvälisten vanhempien kohtaamispaikassa. Jo ennen muuttoamme Helsinkiin aloin seurata Facebookissa kansainvälisten äitien ja Suomessa töissä käyvien naisten ryhmiä. Näiden avulla muodostin oman pikkiriikisen verkostoni.

Kun kohtasin muita vastaavassa tilanteessa olevia naisia, jotka olivat muuttaneet puolisoidensa mukana ja epäilivät itseään, huomasin etten ole yksin. Noiden yhdeksän kuukauden aikana Suomessa opin tuntemaan todella ihania ihmisiä. Erilaiset äidit ottivat minut vastaan niin monin tavoin, että se inspiroi minua.

Keskusteltuaan heidän kanssaan päätin hakea suorittamaan liiketalouden ja digitaalisen viestinnän maisterin tutkintoa. Minulle oli kuitenkin selvää, että jos palaisin koulun penkille uutta ammattia opiskelemaan, tekisin sen vain, jos voisin hyödyntää oppimaani ja auttaa muita yrittäjänaisia menestymään.

Ulkomaalaisena Suomessa eläminen on vaikuttanut minuun syvästi. Niin syvästi, että aloin miettiä, kuinka voisin auttaa muita tähän maahan saapuvia naisia, jotka kokevat itsensä yksinäiseksi ja ryhtyvät yrittäjiksi luodakseen uusia polkuja elämäänsä. Uskon, että yrittäjäksi

ryhtyminen on yksi monista tavoista, joiden avulla voi löytää taas oman itsensä.

Niinpä päätin ryhtyä konsultoimaan yrittäjänaisia digiviestintästrategia-asioissa.

## OMAN TARINAN MUOTOUTUMINEN

Sain tämän yritysideoan jotakuinkin samaan aikaan kuin tyttäreni oppi kävelemään.

Ennen koronaviruspandemiaa 2020 aloin viedä häntä erään venäläisen fysioterapeutin vastaanotolle Vantaalla. Asia oli minulle yllättävän vaikea, sillä syytin itseäni siitä, ettei Laura ollut oppinut kävelemään. Rinnastin asian mielessäni jotenkin siihen, etten itse oppinut kävelemään omassa ammatillisessa elämässäni.

Yhtenä päivänä, kun olimme bussissa matkalla kotiin, katsoin lastani silmiin ja sanoin: ”Kulta pieni, meidän molempien on nyt aika oppia itse kävelemään.”

Uskon, että siitä se lähti. Muutamien kaatumisten jälkeen Laura hallitsee nyt liikkeensä ja on hyvä kävelijä. Minun on puolestaan aika ottaa omat ensiaskeleeni uuteen elämään.

Jo olemassa olevan verkostoni ansiosta minulla on jo muutamia asiakkaita. Unelmoin edelleen kaikesta, mitä haluan saavuttaa, ja siitä, mitä haluan tehdä muiden yrittäjänaiesten eteen. Viime kädessä on kyse siitä, että annan takaisin tukea, jota itse sain tänne saapuessani.

Enää minusta ei tunnu, ettei minulla ole mitään. Nyt tunnen, että minulla on kaikkien minua matkalla auttaneiden naisten voimat tukenani.

*Tekstin alkuperäiskieli on englanti.*

Daniel Boateng

# KOTI KAUKANA KOTOA: MATKA JA KOKEMUKSET SUOMESSA

Kun istuskelin lähipuistossani puiden katveessa ja katselin leikkiviä ja nauravia lapsia, muistelin, minkälaista oli olla heidän ikäisensä ja mietin sitä, kuinka nopeasti aika kuluukaan. Tuntuu kuin olisin tullut Suomeen vasta eilen, vaikka siitä on kulunut jo kymmenen vuotta. Muistan yhä elävästi, kuinka näin lentokoneen laskeutuessa kauniin Helsingin ympäristön – ja kuinka paljon se näytti ylhäältä katsottuna lähes pelkältä metsältä.

## UNELMA SUOMESTA

Paloin halusta saada mahdollisuuden länsimaiseen koulutukseen, kun sain kotimaassani Ghanassa keskiasteen koulutukseni loppuun. Teini-ikäisenä ystäväni ja minä saimme vaikutteita läntisestä elämäntyylistä ja siitä, millaisina opiskelijat ja koulut esitettiin niissä harvoissa länsimaisissa elokuvissa ja ohjelmissa, joita kansallinen televisiokanavamme esitti. Mutta unelmani tuntui niin mahdottomalta saavuttaa, ettei minulla ollut edes aikeita yrittää toteuttaa sitä. Olen pienituloisesta kahdeksanhenkisestä perheestä eikä kukaan perheenjäseneni ollut matkustanut ulkomaille, saati istunut lentokoneessa. Mutta internetin tultua saataville Ghanassa minussa heräsi toivo siitä, että voisin joskus toteuttaa unelmani ulkomailta opiskelusta. Rajoitin kouluhakujani kuitenkin Isoon-Britanniaan, Yhdysvaltoihin ja Kanadaan. Vaihdoin kuitenkin suunnitelmaa päästä opiskelemaan näihin maihin niissä perittävien jättimäisten lukukausimaksujen vuoksi, sillä minulla ei olisi ollut mitenkään niihin varaa. Eräs ystäväni ehdotti sen sijaan, että yrittäisin päästä Suomeen, koska Suomessa ei silloin ollut lukukausimaksuja.

## KORKEAKOULUTUS SUOMESSA

Olin innoissani mahdollisuudesta opiskella ulkomailla, kun minut hyväksyttiin Laurean ammattikorkeakouluun opiskelemaan tradenomiksi. Sain tiedon hyväksymisestäni kuitenkin hyvin lyhyellä varoitusajalla. Ghanassa ei ollut Suomen suurlähetystä, minkä vuoksi minun piti matkustaa Suomen lähetystöön Nigeriaan. Viisumin saatuaani tunteeni olivat hyvin sekavat. Olin iloinen päästessäni matkustamaan ulkomaille, mutta samalla surullinen joutuessani jättämään perheeni ja erityisesti äitini ja ystäväni. Lopulta saavuin Suomeen hieman myöhässä, kun opetus oli jo alkanut.

Kaikki ympärilläni näytti hyvin organisoidulta ja mukavalta. Ensimmäinen ajatukseni oli, että elän nyt unelmaani – että unelmastani oli nyt tullut totta. Minut esiteltiin vuosikurssilleni ja otettiin lämpimästi vastaan. Viihdyin hyvin suomalaisten ja muiden kansainvälisten opiskelijoiden kanssa. Uudet ystäväni ja opettajani tuntuivat mukavilta ja avuliailta, mutta elämä koulun kampuksen ulkopuolella oli kovin erilaista.

## PÄRJÄÄMISTÄ ARJESSA

Minun piti opetella elämäni uusiksi saavuttuani Suomeen. Ystäväni, jonka kanssa asuin neljä kuukautta, perehdytti minua suomalaiseen kulttuuriin ja siihen, kuinka liikennevälineitä (linja-autoa, junaa ja metroa) käytetään. Muutaman kerran eksyinkin kotimatalla hypättyäni väärään junaan tai bussiin tai kun en osannut jäädä oikealla pysäkillä pois. Sopeuduinkin kuitenkin nopeasti, mutta pian tarvitsin jo töitä.

Olin ajatellut, että töiden löytäminen olisi helppoa, erityisesti toimistotöiden, sillä olihan minulla laskentatoimen tutkinto ja jonkin verran työkokemusta Ghanasta. Mutta todellisuus oli muuta. Koulukaverini kertoivat, ettei minulla olisi mitään mahdollisuuksia päästä toimistotöihin ja että kannattaa keskittyä hakemaan aivan muita hommia. Sain kämppekaverini kautta onneksi töitä aamulehden jakajana Helsingin keskustassa talveksi 2009.

Käytyäni viikon sekä töissä että koulussa, aloin miettiä olinko sitenkään tehnyt oikean ratkaisun tullessani Suomeen. Fyysisesti olin väsynyt ja uuvuksissa, vaikka mieleni ei ollut. Tavoitteenani oli ollut tulla Suomeen, ja keskittyminen tähän ajatukseen auttoi jaksamaan. Päätäväisesti sain vähitellen suoritettua kandidaatin tutkintoni ja jatkoin Itä-Suomen yliopistoon suorittamaan terveysalan liiketoiminnan johtamisen ylempää korkeakoulututkintoa, josta valmistuin 2016.

## KATSE TULEVAISUUTEEN

Yksi suosikkisloganeistani on ”Mitä seuraavaksi?”, sillä usein mietin yhden etapin päätyttyä, mikä seuraava suunnitelma on. Mitä teen ylempään ammattikorkeakoulututkintoni jälkeen? Mikä olisi paras tapa kiittää ja antaa takaisin yhteiskunnalle siitä, mitä itse olen saanut? Kaikki nämä kysymykset ja muut ajatukset mielessäni mietin, miten toteuttaa niitä käytännössä.

Oma haluni verkostoitua ja tarjota apuani muille johti siihen, että katsoin parhaaksi tavaksi olla hyödyksi yhteisölle alkaa jakaa hankkimääni tietoa ja osaamista asiasta kiinnostuneille. Niinpä aloitin kasvatustieteen jatko-opinnot ja sain opettajan pätevyuden 2019. Uskon, että näin voin olla enemmän hyödyksi toisille ja tukea omalla panoksellani yhteiskuntaa.

Oli todella hienoa aikaa tehdä opettajan harjoitteluani Laurean ammattikorkeakoulussa – se oli kokemus, jota en koskaan unohda, sillä sain niin mahtavaa tukea ohjaavalta opettajaltani ja oppilailtani. Lisäksi sain valtavasti tukea SIMHE-palveluilta (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland) uraohjauksessa, kuten kutsun yritysten ja kansainvälisten osajien väliseen rekrytointitapahtumaan ja sain myös huippuammattilaisen mentorikseni EntryPoint-ohjelmaan. Pisteenä i:n päällä oli, kun sain kirjoittaa mentorini kanssa blogitekstin, joka julkaistiin Metropolia-ammattikorkeakoulun verkkosivuilla. Tulevaisuus näyttää hienolta ja odotan saavani töitä opettajana tai vastaavassa työssä samalla, kun suunnittelen lähitulevaisuudessa jatko-opintoja tohtorikoulutettavana.

## VINKKINI UUSILLE OPISKELIJOILLE

Suomi on avoin yhteiskunta, jossa on loistavia mahdollisuuksia maahanmuuttajille ja kansainvälisille opiskelijoille. SIMHE-palveluja kannattaa hyödyntää uraohjauksessa enemmän kuin itse hyödynsin. On kuitenkin tärkeää tutkia ensisijaisesti itse tietoa siitä, missä tutkinto-ohjelmassa haluaa opiskella ja miten hyvät työllistymismahdollisuudet ohjelmasta on. Suomen kielen oppiminen on aivan ehdoton edellytys ja avain helpompaan työllistymiseen, vaivattomampaan kommunikointiin sekä integroitumiseen suomalaiseen arkeen.

Suomi on maailman turvallisin maa Maailman talousfoorumin vuoden 2019 raportin mukaan. Ei ole helppoa muuttaa kotimaasta vierasmaahan, mutta Suomessa on hyvä asua. Siksi myös sinä voit onnistua Suomessa.

*Tekstin alkuperäiskieli on englantia.*



---

# LÄHTEET

1. World Economic Forum 2019. Safety and Security. Saatavana osoitteessa: <<http://reports.weforum.org/travel-and-tourism-competitiveness-report-2019/rankings/#series=TTCL.A.02>>.

Sharmin Afrose

# ELÄMÄ BANGLADESHISTA EUROOPPAAN

Olen Sharmin Afrose, 35-vuotias nainen ja kotoisin Bangladeshista. Muutin Suomeen vuonna 2013. Asuin Bangladeshissa pohjoisessa pienessä kaupungissa. Tulen pienestä perheestä. Olin isän rakas tyttö. Lapsena kävin koulun ja lukion pienessä Ulipur-kaupungissa. Isän unelma oli, että minusta tulee lääkäri. Mutta minä en ollut kiinnostunut. Meidän maassamme vanhemmilla on usein korkeat tavoitteet lapsilleen. Se on usein raskasta lapsillekin. Minun elämässäniikin oli sama juttu. Kun minä en päässyt opiskelemaan lääkäriksi, päätin opiskella sosiaalia. Onneksi pääsin opiskelemaan yliopistoon sosiaalityötä. Muutin isoon kaupunkiin Rajshahiin ja siellä opiskelin yhteensä viisi vuotta. Kun valmistuin, tulin Suomeen.

## KULTTUURIEROJA

Minulla ei ollut mitään suunnitelmia lähteä ulkomaille. Mutta mieheni on asunut aikaisemmin Suomessa. Hän tuli Suomeen vuonna 2007 opiskeluluvalla. Kun me menimme naimisiin, minäkin tulin Suomeen.

Muistan vielä ensimmäisen päiväni Suomessa. Tulin tänne elokuun 13. päivänä vuonna 2013. Kun katsoin auton ikkunasta ulos, ihmettelin, miksi ei ole paljon ihmisiä, koska itse tulin pienestä maasta, jossa on paljon ihmisiä. Bangladeshissa on enemmän melua ja väkeä. Suomi on rauhallinen maa.

Alussa oli vaikea ymmärtää suomalaista kulttuuria. Miehenikään ei kertonut mitään Suomen kulttuurista, ehkä hänkään ei tiennyt paljon. Hänen elämänsä oli opiskelua, työtä ja kotona oleskelua. Hänellä ei ollut suomalaista ystävää.

Alussa sain kokemuksia vain kulttuurieroista. Esim. meidän kotitalon hissiin menin heti, kun näin, että on tilaa, mutta ehkä olin liian lähellä. He eivät pitäneet siitä. Mutta minusta se oli ok. Tai jos halusin jutella naapurin kanssa, sekään ei onnistunut. Myöhemmin ajattelin, että olinko liian utelias. Tai onko se normaalia minun kulttuurissani? Ehkä kyllä tai ei. Nyt olen tottunut moniin asioihin ja tapoihin. Sanotaan vain hei tai moi, ja opin odottamaan jonossa ja syömään ruisleipää.

Alussa asuimme Herttoniemessä Helsingissä, nyt asumme Pähkinärinteellä Vantaalla. Kaikki paikat ovat omalla tavallaan kauniita. Tällä hetkellä tykkään Lammaslammesta ja luonnosta sen ympäristössä.

## **PUHUMALLA OPPII KIELTÄ**

Olen asunut Suomessa kuusi vuotta. Olin suomen kielen kurssilla yhdeksän kuukautta ja sen jälkeen kotona äitiyslomalla. Minulla on kaksi lasta, viisivuotias ja kaksivuotias poika. Kun ensimmäinen poika syntyi, etsin kurssia tai paikkaa, mihin johon voin mennä lasten kanssa ja samaan aikaan oppia suomea. Aloitin KOTIVA -suomen kielen kurssin. Se oli tosi mukava.

Kurssin jälkeen olin erilaisissa suomen kielen ryhmissä, esim. Kotoklubi Kaneli, Luetaan yhdessä, Auroras -ryhmä. Ryhmät auttoivat tosi paljon. Puhumalla koko ajan opin suomea. Löysin myös ystävän Mannerheimin Lasten Suojeluliiton (MLL) maahanmuuttajaidille-toiminnasta. Häneltä opin Suomen kulttuurista ja historiasta.

Suomi on ihana maa. Alussa kieli oli tosi vaikea, mutta huomasin, että suomalaiset ovat tosi tyytyväisiä, kun joku maahanmuuttaja yrittää puhua suomen kieleltä, he yrittävät ymmärtää. Se auttaa suomen oppimisessa.

## **VAPAAEHTOISTOIMINTAA JA TYÖELÄMÄ**

Minä olen tehnyt vapaaehtoistyötä palvelutalossa ja kirjastossa. Molemmissa paikoissa olen lukenut kirjaa vanhuksille ja lapsille. Olen tehnyt MLL:ssa työkokeilua, ja SIMHE-ohjausta sain vuonna 2018. Hain Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastosta (Valvira) päätöstä sosionomin pätevyyteen. He hyväksyivät minun opintoni, ja kuuden kuukauden sopeutumisajan jälkeen voin tehdä sosionomin tai sosiaalialan työtä. Tällä hetkellä etsin paikkaa sopeutumisajaksi ja samaan aikaan opiskelen suomea ja vähän sosiaalialan opintoja koulussa.

Suomi on tosi kaunis ja rauhallinen maa. Viihdyn tosi hyvin keuhkollani.

*Tekstin alkuperäiskieli on suomi.*

Malgorzata Szczypka-van Heeswijk

# OMAN POLKUNI LÖYTÄMINEN SUOMESSA

Kiinnostukseni Suomea, sen kieltä, kulttuuria ja historiaa kohtaan heräsi jo alakouluaikoina, kun aloin kerätä tietoa tuon Itämeren toisella puolella sijaitsevan kiehtovan maan kulttuurista. Siitä muodostuikin yksi suurimmista intohimoistani, jolla oli valtava vaikutus tuleviin henkilökohtaisiin ja ammatillisiin valintoihini.

Ensimmäinen tilaisuuteni päästä Suomeen tuli, kun olin BESTin (Board of European Students of Technology) toiminnassa mukana. BEST on kansainvälinen Euroopassa ja sen ulkopuolella toimiva teknisten yliopistojen opiskelijoiden järjestö. Tämä ensimmäinen neljän päivän matka joulukuun alussa 2010 sai minut etsimään lisää tilaisuuksia matkustaa Suomeen. Seuraavien viiden vuoden aikana pääsinkin käymään Suomessa erilaisissa rooleissa: paikallisen BEST-ryhmäni edustajana, Erasmus-vaihto-opiskelijana, harjoittelijana sekä turistina, kunnes lopulta asetuin tänne asumaan kumppanini kanssa, joka oli siinä vaiheessa asunut ja työskennellyt Suomessa jo jonkin aikaa. Minulla oli silloin jo kaksi tutkintoa: maisterin tutkinto arkkitehtuurista ja kaupunkisuunnittelusta sekä kandidaatin tutkinto espanjalaisesta filologiasta. Lisäksi olin kerännyt jo noin 1,5 vuotta työkokemusta. Oletin tämän olevan riittävästi, jotta voisin jatkaa urallani kehittymistä pohjoiseen muutettuani.

## **ASETTUMINEN SUOMEEN: UUSI ROOLI, UUDET SÄÄNNÖT**

Kaikesta aiemmilla matkoillani saamastani maantuntemuksesta ja suomen auttavista taidoista huolimatta kohtasin monenlaisia esteitä, ennen kuin saatoin kokea asettuneeni tänne oikeasti asumaan. Koska en ollut enää opiskelija enkä matkailija, edessäni olivatkin yhtäkkiä aivan erilaiset säännöt ja säännökset, joiden kanssa piti oppia elämään. Byrokraattisten ongelmien ratkaiseminen oli pääasiassa ajan kysymys ja edellytti lähinnä lukuisia käyntejä erilaisissa laitoksissa, mutta sellaisen vakituisen työpaikan löytäminen, joka vastaisi osaamistani ja ammatillista kiinnostustani, vaati paljon enemmän luovuutta ja panostusta.

Aloitin oman alani töiden hakemisen ennen Suomeen muuttoa lähettämällä CV:täni ja hakemuksia potentiaalisille työnantajille. Suurimpaan osaan niistä ei vastattu, mutta joihinkin tuli ystävällinen vastaus ja ilmoitus, että sopivia paikkoja ei valitettavasti ollut auki. Siinä vaiheessa kokonaistilanne Suomen työmarkkinoilla näytti hyvin epävarmalta.

## **URASTRATEGIA UUSIKSI**

Päätin ottaa ohjat omiin käsiini ja etsiä työmahdollisuuksia muita kanavia pitkin. Keskityin nyt etsimään kontakteja työnantajiin suoraan rekrytointimessuilla, työpajoissa ja verkostoitumistapahtumissa.

Yksi hyödyllisimmistä neuvoista, joita käymissäni tapahtumissa sain, oli soittaa mahdolliselle työnantajalle ennen työhakemuksen lähettämistä. Minusta se oli aluksi hyvin hankalaa, mutta työnantajien tavoittaminen näin osoittautui hyväksi aloitteeksi. Lyhyt puhelu oli erinomainen tilaisuus kuulla lisää haettavasta paikasta ja se antoi minulle mahdollisuuden esitellä itseni henkilönä, joka voisi tarjota potentiaaliselle työnantajalle ratkaisun tämän kohtaamiin haasteisiin. Omalla kohdallani tämä poiki useita määräaikaista tehtäviä kiinnostavissa projekteissa, jotka vaativat tekijältä erilaista osaamista, kuten vieraan kielen taitoa, kykyä luoda ja ylläpitää liikesuhteita ja oppia uusia tekniikkoja nopeasti. Kaikki nämä taidot olisivat helposti siirrettävissä myös tuleviin tehtäviin.

Projektityöt tarjosivat minulle korvaamatonta tietoa suomalaisesta työkuulttuurista. Haittapuolena sen sijaan oli, että työllistyminen oli aina tilapäistä. Päätin käyttää niiden välisen ajan suomen kielen taitojeni parantamiseen intensiivikursseilla ja aloin kehittää vaihtoehtoisia urahaa-veita, kuten yrittäjyyttä.

## **PAINOPISTEEN MUUTOS: VAKITUINEN TYÖ JA TYÖN SISÄLTÖ**

Käännekohta urapolullani oli osallistuminen Metropolia-ammattikorkeakoulun SIMHE-ohjelmaan. Ammattimainen keskustelu Metropolian oman alani asiantuntijan kanssa tarjosi minulle syvälle luotaavan analyysin omasta osaamisestani sekä näkemyksen rakennettua ympäristöä koskevan alan työllistymismahdollisuuksista. Opin tuntemaan eroavaisuudet Suomen ja kotimaani välisissä työelämän käytännöissä ja sain hyviä suosituksia laajentaa osaamistani arkkitehtuurin, suunnittelun ja rakentamisen uusimpien trendien ja haasteiden pohjalta.

Tältä pohjalta päätin laajentaa osaamistani alani moderneihin tekniikoihin, kuten tietomallinnukseen (BIM). Sain mahdollisuuksia syventää osaamistani tällä alalla Aalto-yliopiston kesäkurseilla ja lisäksi sain työllistymisvalmennusta Metropoliassa, minkä johdosta sain lopulta vakituisen täysiaikaisen työn suunnittelutoimistossa ja mahdollisuuksia edetä urallani.

## **PIILOMAHDOLLISUUKSIA ETSIMÄSSÄ**

Ammattiosaamisen kartuttamisen ohella paransin suomen kielitaitoani siihen pisteeseen, että siitä tulisi päätyökieleni. Tämä prosessi johti minut yllättävään päätelmään: vaikka suomen hallitseminen voi parantaa mahdollisuuksia saada pysyvä, omaa osaamista vastaava työpaikka, todellinen ongelma on aivan muualla. Valtaosa avoimista työpaikoista on piilossa. Vahvistuksen havainnolleni löysin julkaisusta Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään (Sitra 2016), joka perustuu Suomen itsenäisyyden juhlarahaston projektin pohjalta tehtyyn tutkimukseen.

Nämä piilotyöpaikat löytyvät pääasiassa ammatti- ja henkilökoh-  
taisia verkostoja kehittämällä, mikä voi olla erityisen haastavaa vasta maahan tulleille, joilla ei ole vahvoja siteitä Suomeen. Ammatillisen maineen rakentaminen on pitkäaikainen prosessi, mutta voi olla huomattavasti tehokkaampi keino kuin keskittyä pelkästään suomen opiskeluun, koska yhä useammat työnantajat hyväksyvät englannin yhdeksi työkielistä.

## **KOKEMUS AMMATILLISEN KASVUN TOISELLA PUOLEN**

Asuttuani, työskenneltyäni ja opiskeltuani Suomessa useita vuosia, koen urakehitykseni Suomessa palkitsevaksi kokemukseksi, joka on mahdollistanut minulle kasvun paitsi ammatillisena, myös henkilökohtaisella tasolla. Elämän rakentaminen uudessa maassa tyhjästä voi olla turhauttavaa ja saada ihmisen epäilemään itseään, mutta se antaa myös tuoreen perspektiivin toisen yhteiskuntajärjestelmän arvoihin ja painopisteisiin. Ja vaikka työnhaku voi toisinaan olla väsyttävää ja yksinäistä, opin että siinä tavoitellaan yhteyttä muihin ihmisiin ja asetetaan avoimeksi onnekkaille sattumille, jotka voivat johtaa positiivisiin lopputulemiin.

*Tekstin alkuperäiskieli on englanti.*

# LÄHTEET

1. Sitra 2016. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto. Uuden työn valmiudet ja reitit työelämään. Saatavana osoitteessa: <<https://www.slideshare.net/SitraTalousTeema/uuden-tyn-valmiudet-kyselytutkimuksen-tuloksia>>

Samiul Sultana

## MATKANI SUOMESSA

Olen Mst. Samiul Sultana ja kotoisin Bangladeshista. Minulla on kolme sisarusta – lapsuuden perheessäni oli neljä lasta: kaksi poikaa ja kaksi tyttöä. Isäni on rakennusurakoitsija, jonka Bangladeshin hallitus on palkinnut yhtenä maan suurimmista veronmaksajista. Isosiskoni on opettaja, ja veljeni hoitavat yritystä nyt koulusta valmistuttuaan. Nuorempi veljeni on kauppatieteiden maisteri, ja vanhempi päätyi jo aiemmin mukaan yritykseen isäni avuksi.

Opiskellessani Rajshahin yliopistossa Bangladeshissa toivoin pääseväni ulkomaille tekemään maisterin opintojani. Koska perheeni on hyvin konservatiivinen, tämä ei ollut helppoa. Itse asiassa minun oli naimattomana mahdotonta lähteä yksin toteuttamaan unelmaani. Viimein vuonna 2012 pääsin puolison viisumilla lentämään Suomeen.

### MÄÄRÄNPÄÄNÄ SUOMI

Juuri ennen lähtöäni Bangladeshista kuvittelin mielessäni Suomen upeita maisemia. Ja nimenomaan tuon pohjoisen maan kylmää kauneutta. Ajattelin sen ihmisiä. He olisivat kuitenkin se merkittävin osa yhteiskuntaa, jossa tulisimme elämään. Samalla olin myös hieman huolissani ja hermostunut.

Saavuini Suomeen talvella. Häkellyin täysin luonnon kauneudesta ja lumisesta ympäristöstä. Kaikki oli niin lumoavaa! Unohtin koko puistattavan kylmyyden, koska olin niin seesteisyyden ja rauhallisuuden lumissa. Ihmiset täällä ovat hillittyjä, auttavaisia ja vieraanvaraisia samaan aikaan. He tekivät elämästäni helppoa. Näin uusi alku uudella matkallani omaan elämäni alkoi.

### AMMATILLISEN POLKUNI LÖYTYMINEN

Olen suorittanut psykologian maisterin tutkinnon Rjashahin yliopistossa. Olin aina halunnut psykologiksi ja siihen opinnoillani myös tähtäsin. Yliopistossa myös istutettiin se siemen, joka sai minut kiinnostumaan opiskelusta ulkomailla ja tähtäämään urallani tähän arvostettuun ammattiin kodin ulkopuolella. Unelmani saavuttamiseksi jouduin ratkomaan monia esteitä ja selviämään lukuisista haasteista.



Negatiiviset kommentit monilta tapaamiltani ihmisiltä saivat minut vai-pumaan epätoivoon matkani eri vaiheissa. Tein kuitenkin oman päätök-seni aina uudestaan ja uudestaan ja pääsin aina takaisin oikealle raiteelle. Luotin itseeni enkä koskaan lakannut uskomasta siihen, mitä olin teke-mässä. Ensitöikseni Suomessa aloin käymään suomen tunneilla. Suori-tettuani valtion virallisen kielitutkinnon (YKI) hain lupaa harjoittaa am-mattiani Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontavirastolta (Valvira).

Tässä vaiheessa minusta oli jo tullut myös kahden tyttölapsen äiti: heidän nimensä ovat Ruzaynah ja Samitah, ja he ovat silmäterapeutteja ja upeinta elämässäni. Myöhemmin suoritin vielä lisää tarvittavia opintoja Turun avoimessa yliopistossa. Jatkoin opintojani ja pidin samalla elämäni muitakin asioita hallinnassani. En antanut koskaan henkilökohtaisen elämäni ja perhe-elämäni joutua törmäyskurssille. Vihdoin tämän vuoden puolivälissä sain luvan harjoittaa ammattiani psykologina. Nyt olen kansallisen valvontaviranomaisen (Valvira) hyväksymä ja laillistettu psykologi Suomessa.

## TUKI JA VERKOSTOT EHDOTTOMIA

Jaan kunnian elämäni epäilemättä suurimmasta saavutuksesta rakkaan aviomieheni, Md. Saiful Alamin kanssa. Ilman hänen valtavaa tukeaan ja panostustaan kahden pikkulapsen perheeseemme minulle ei olisi koskaan ollut mahdollista saavuttaa tätä virstanpylvästä. Olen hänelle tästä ikuisesti kiitollinen.

Kahdeksan vuotta kestäneellä matkallani minulla on onnekaasti ollut myös muutamia suomalaisia apuna tukenani alusta pitäen. He eivät ole koskaan saaneet minua tuntemaan itseäni ulkopuoliseksi, ja olen myös heille kaikesta äärimmäisen kiitollinen. Myös Metropolian SIMHE-palvelut ovat auttaneet minua asiakkaanaan vuodesta 2016 alkaen tukemalla minua monella tapaa tavoitteeni saavuttamisessa. Haluan kiittää erikseen myös heitä. Olen kohdannut matkallani monia asioita, jota en olisi voinut ymmärtää tai saada ongelmiani ratkaistua ilman heidän apuaan. Minun näkökulmastani tämä antaa toivoa ulkomaalaisille. Metropolian SIMHE-palveluiden avulla, mieheni tukemana ja minua ympäröivien ihmisten tarjoaman inspiraation ansiosta olen vihdoin saanut toimilupani kansalliselta valvovalta viranomaiselta (Valvira). Tällä hetkellä toivon löytäväni töitä.

*Tekstin alkuperäiskieli on englanti.*

Seblewongel Tariku

# SOPEUTUMISTA UUTEEN YHTEISKUNTAAN

Tässä artikkelissa yritän kuvata uuteen yhteiskuntaan sopeutumisen prosessia oman kokemuksen, omien ajatusteni ja SIMHE-palveluilta saamani uraneuvonnan näkökulmasta. Haluan kertoa integroitumisprosessistani suomalaisen yhteiskuntaan Metropolian neuvontapalveluiden (SIMHE) avulla.

Ulkomaalaisena olen oppinut, että integraatioprosessi ei ole maailman helpoimpia asioita. Se ei ole helppoa Suomen viranomaisten avokäytisistä ponnisteluista ja ihmisten maahanmuuttajille tarjoamista, minunkin saamista, mahdollisuuksista huolimatta. Minulle integroituminen tarkoittaa sekä henkilökohtaista että yhteisöllistä integroitumista.

## UUTEEN YMPÄRISTÖÖN SOPEUTUMISTA?

Kun muutat uuteen maahan ja yrität sopeutua uuteen yhteiskuntaan, mielessäsi liikkuu hyvin käytännöllisiä kysymyksiä: ”Kuinka pystyn mukautumaan uuteen ympäristöön ja miten voin saada asioita aikaan? Hyväksyykö yhteiskunta minut jäsenekseen?” Psykologisilla ja sosiokulttuurisilla näkökulmilla on merkittävä rooli henkilökohtaisen tyydytyksen saavuttamisessa uudessa kulttuurisessa kontekstissa, mukaan lukien kyky selvitä arkisista ongelmista, erityisesti elämän, työn ja koulun saralla. Jotta integroitumiseni helpottuisi, olen asettanut kielen oppimisen ja kulttuuristen arvojen omaksumisen ensisijalle, koska maahanmuuttaja tarvitsee kulttuurien välistä viestintää vielä enemmän kuin mitään muuta.

Synnyin ja kasvin Afrikan sarvessa Etiopiassa. Demokratian ja sananvapauden puute Etiopiassa pakotti minut muuttamaan Suomeen viisi vuotta sitten. Ammatiltani olen journalisti ja olen työskennellyt alalla jo yli 12 vuotta. Tällä hetkellä työskentelen freelancejournalistina Helsingissä. Kotona Etiopiassa olin erikoistunut kirjoittamaan politiikasta ja taustoittamaan maan poliittisia asioita.

## SIMHE-NEUVONTAPALVELUIDEN EDUT

SIMHE-neuvontapalvelut tarjosivat minulle arvokasta tietoa siitä, miten parhaiten jatkaa uraani ja kuinka voin kasvattaa vahvaa osaamista matkalla kohti tuottavaa yhteiskunnan jäsenyyttä ja pitää samalla huolta omasta henkilökohtaisesta kasvustani. SIMHEN uraneuvontajaksolla sain edistettyä uraani erityisesti kahdella erityisellä alueella: tehokkaan verkostoitumisstrategian muodostamisessa ja oman osaamiseni ja omien taitojeni tunnistamisessa.

**Menestyvän verkostoitumisstrategian luominen:** Maahanmuuttajana yksi tärkeimmistä taidoista, joita SIMHE minulle opetti, oli kuinka voin verkostoitua paremmin urani edistämisen kannalta. Verkostoituminen on ihmisten tuntemista ja heihin tutustumista, ideoiden vaihtamista ja uramahdollisuuksista oppimista. SIMHE muokkasi näkökulmaani vanhanaikaisista verkostoitumistaidoista uusiin. Sen lisäksi opin kehittämään ja vahvistamaan omia ammatillisia taitojani sekä verkossa että henkilökohtaisissa tapaamisissa.

SIMHE-palvelut laajensivat näkökulmiani ja edistivät uraani. Se, että panin tunteeni syrjään ja ryhdyin tähtäämään vakain askelin kohti verkostoitumista, teki minusta paremman verkostoitujan. Tämä auttaa minua vahvistamaan suhteitani ihmisiin jakamalla osaamistani ja kokemustani, eikä vain odottamalla vastakaikua heiltä, koska verkostoituminen toimii juuri niin, että hyödyn on oltava molemminpuolista.

Lisäksi prosessoitin tätä verkostoitumisperiaatetta miettien, miten soveltaisin sitä. Aloin hyödyntää jokaista tilaisuutta ammattiverkoston rakentamiseen löytääkseni keinon tukea juuri sitä tilannetta, jossa kulloinkin olin. Kehitin verkostoani kielikurssilla, joka oli osa työvoimatoimiston laatimaa integroitumisohjelmaani. Sain työharjoittelupaikan Yleltä, mikä avarsi näkemystäni paljon ja samalla antoi minulle toivoa ja rohkeutta. Yhdessä SIMHE-uravalmentajan kanssa suunnittelimme, kuinka voisin tehdä töitä molemmilla kielillä ja rakentaa verkostoja, joita voisin hyödyntää työllistyäkseen omalle alalleni Suomessa.

Minun oli kuitenkin vaikea löytää töitä tai harjoittelupaikkaa media-alalta, koska journalismi on haastavaa ilman riittävää kielitaitoa, vaikka minulla olikin usean vuoden kokemus alalta. Siksi SIMHE-uravalmentaja neuvoi minua hyödyntämään muita vaihtoehtoja. Tein työharjoittelun ja toimin vapaehtoisenä monissa järjestöissä ja pääsin myös kirjoittamaan artikkeleita niiden verkkosivuille. Niistä saamani työkokemus mahdollisti osaamisen ja verkostoitumisen kehittämisen, erityisesti monikulttuurisuuden ja monimuotoisuuden osalta. Tämä perehdyttää

minua työhöni, rakentaa siltaa maahanmuuttajien ja paikallisen yhteisön välille ja auttaa minua nykyisessä työssäni.

Vuonna 2019 suoritin tutkintoon johtamattoman maahanmuuttajajournalisteille tarkoitetun yksivuotisen koulutuksen Haaga-Helia-ammattikorkeakoulussa ja sain todistuksen koulutuksen suorittamisesta. Opinnot avaavat minulle uusia ovia saatuani uusia taitoja ja laajennettua ni verkostojani media-alalla. Työskentelen tällä hetkellä freelancejournalistina muutamalle eri medialle keskittyen pääosin kirjoittamaan maahanmuuttaja- ja monikulttuurisista aiheista ja kehitän yhteistyötäni eteläisen pallonpuoliskon kanssa sekä teen videotuotantoja.

**Taidot ja osaaminen:** Toinen SIMHE-neuvontapalveluilta oppimani näkökulma on tunnistaa oma osaamiseni ja omat taitoni. SIMHE:n uravalmentaja Marianne Autero motivoi minua keskittymään omaan osaamiseeni ja taitoihini, jotta olisin markkinoilla kilpailukykyinen. Hän neuvoi, että itse tutkinnon suorittaminen ei ole takuu työn löytymisestä Suomessa, vaan että osaaminen ja taidot ratkaisevat. Tämä auttoi minua päivittämään osaamistani ja päteväitymään lisää.

Lisäksi SIMHE-neuvontapalvelut tarjosivat käyttöni uravalmentajan ja auttoivat minua kehittämään kulttuurien välisen viestinnän taitojani sekä muuttamaan suhtautumistani. Opin, kuinka vahvistaa itseäni uudessa yhteiskunnassa ja erityisesti sitä, kuinka voin tunnistaa monet ääneen lausumattomat säännöt ja normit, jotka vaikuttavat jokapäiväiseen elämään. Näitä ovat esimerkiksi erilaiset säännöt ja säännökset, asenteet, suhtautuminen viranomaisiin, henkilökohtaiseen tilaan jne.

Kaiken kruunasi se, että SIMHE auttoi minua muuttamaan asennettani, jotta selviytyisin urahaasteistani erityisesti työmarkkinoilla. Vaikka työskenteleminen freelancerina on palkitsevaa, on suuri haaste, etten hallitse suomea sujuvasti. Luotan siihen, että hallitsen kielen pian. SIMHE on auttanut minua muuttamaan asennettani ja suuntaamaan katseeni eteenpäin, sillä kuten Suomessa sanotaan, kovalla työllä pääsee vaikka läpi harmaan kiven.

Olen kiitollinen SIMHE-neuvontapalveluille, sillä ne ovat todellakin käänteen tekijä maahanmuuttajien integrointiprosessissa Suomessa.

*Tekstin alkuperäiskieli on englanti.*

## OSA II

# KOHTI SAAVUTETTAVAA JA YHDENVERTAISTA KORKEAKOULUTUSTA

Heidi Stenberg

**VALMENTAVASTA VALMIIKSI -HANKKEESTA SUOSITUKSIA  
AMMATTIKORKEAKOULUJEN VALMENTAVAAN KOULUTUKSEEN**

Hannu Niemelä, Johanna Heimonen, Jaana Lampikoski,  
Sonja Mitroshin, Leena Peniche Ferreira, Milka Toikko & Taija Udd

**MAAHANMUUTTAJIEN KORKEAKOULUVALMIUKSIEN LISÄÄMINEN  
AKVA-HANKKEESSA**

Tuija Lehtonen

**KORKEAKOULUTUKSEEN PÄÄSYN ESTEITÄ MADALTAMASSA -  
INTEGRA-HANKE**

## VALMENTAVASTA VALMIIKSI -HANKKEESTA SUOSITUKSIA AMMATTIKORKEAKOULUJEN VALMENTAVAANKOULUTUKSEEN

Ammattikorkeakoulut ovat vuodesta 2010 lähtien järjestäneet valmentavaa koulutusta ratkaisuksi haasteisiin, joita maahanmuuttajataustaiset henkilöt kohtaavat korkeakoulutukseen hakiessaan. Kokemukset koulutuksista, Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (KARVI) selvitystyö sekä vuonna 2016 käynnistynyt maahanmuuton vastuukorkeakoulu-toiminta nostivat esiin valmentavan koulutuksen kehittämistarpeen: organisaatiolähtöisesti toteutuneiden koulutusten sijaan on kehitettävä kansallisesti sovittuja koulutusmalleja.

Valmentavalla koulutuksella tarkoitetaan tässä artikkelissa ammattikorkeakoululain 10 §:ssä mainittua maahanmuuttajille tarjottavaa maksutonta koulutusta, jonka tavoitteena on antaa kielelliset ja muut tarvittavat valmiudet ammattikorkeakouluopintoja varten. Valmentava koulutus on ollut vuodesta 2014 alkaen ammattikorkeakoulujen rahoitusmallissa yhtenä rahoitusindikaattorina avoimen ammattikorkeakoulun, erillisten opintojen ja maahanmuuttajien valmentavan koulutuksen opintopisteiden osiossa. Valmentavien opintojen kautta on mahdollisuus kurkistaa suomalaiseen korkeakouluun ja valmistautua korkeakoulujen pääsykokeisiin. Maahanmuuttajataustaisten ja muihin aliedustettuihin ryhmiin kuuluvien pääsyä korkeakoulutukseen on tärkeä tukea ja vahvistaa. Eurostatin mukaan vuonna 2017 Suomessa ulkomaalaistaustaisten osuus korkea-asteen suorittaneista oli 27 %, kun taas kantäväestön keskuudessa vastaava luku oli 41 %. (Piironen 2019, 9–10.)

Vuonna 2019 Karvi tuotti myös tilannekuvaa ulkomaalaistaustaisten korkeakouluopiskelijoiden osallistumisesta ja osallisuudesta korkeakoulutukseen, sen esteistä sekä jo toimivista käytännöistä. Kehittämissuosituksissa kiinnitettiin huomiota ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden tunnistamisen tarpeeseen, jotta tietoperusteista toiminnan ohjausta tulevaisuudessa väestömäärällisesti kasvavan mutta korkeakouluissa aliedustetun ryhmän osalta voitaisiin toteuttaa tosiallinen yhdenvertaisuus huomioon ottaen. (Airas ym. 2019, 5.) Opetus- ja kult-

tuuriministeriön Korkeakouluvisiossa vuodelle 2030 osoitettu tavoite, jonka mukaan puolet ikäluokasta suorittaa korkea-asteen tutkinnon, ei tule toteutumaan ilman tehostettuja toimenpiteitä ulkomaalaistaustaisten ryhmässä. Maahanmuuttajien valmentava koulutus toimii tässä yhtenä keskeisenä välineenä. (Piironen 2019, 10.)

Karvi selvitti vuosina 2016–2017 maahanmuuttajille suunnattua korkeakouluopintoihin valmentavaa koulutusta. Selvitys oli osa Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi – kipupisteet ja toimenpide-esitykset-julkaisussa esitettyjä toimenpiteitä (Lepola 2017, 3). Selvitystyön tuloksena nostettiin esiin yhtenäisten linjausten tarve siitä, mitä valmentava koulutus on, kenelle se on tarkoitettu ja mitä koulutuksella tavoitellaan (Lepola 2017, 18).

Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämällä, korkeakouluopintoihin valmentavan koulutuksen kehittämiseen suunnatulla erillisrahoituksella Metropolia Ammattikorkeakoulu vastasi yhdessä Kaakois-Suomen, Turun, Oulun, Lahden, Saimaan, Karelia-, Laurea- ja Haaga-Helia-ammattikorkeakoulujen kanssa 2017–2019 Karvin selvityksessä esiin nostettuihin valmentavan koulutuksen kehittämistarpeisiin. Valmentavasta valmiiksi -hankkeen tavoitteiksi ja konkreettisiksi kehittämistoimenpiteiksi määriteltiin kansallisten opetussuunnitelma- ja hakumenettelysuositusten laatiminen, valmentavan koulutuksen kansallisen verkkototeutuksen pilotointi ja osallistavaa integraatiota tukevan ohjausmallin kehittäminen. (Stenberg ym. 2019, 13.)

Hankkeessa valmentavalle koulutukselle laadittiin kansalliset suositukset sekä opetussuunnitelman että haku- ja valintamenettelyn osalta ja lisäksi suosituksia pilotoitiin hankkeessa kehitetyssä valmentavan koulutuksen verkkototeutuksessa. Hankkeessa opintojen edistymistä tuettiin ohjauksellisella kokonaisuudella, jossa eri toimijoiden (aineopettaja, tutor-opettaja, opiskelija-tutor, opinto-ohjaaja) ohjaukselliset roolit kuvattiin. (Stenberg ym. 2019, 114.) Laaditut suositukset esiteltiin artikkelikokoelmassa Korkeakouluvalmiuksia maahanmuuttajille – hyvät käytänteet ja suositukset valmentavaan koulutukseen, ja niitä käytiin läpi myös Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston koulutusvaliokunnassa sekä hankkeen päätösseminaarissa loppuvuodesta 2019.

## **KEHITETYT SUOSITUKSET JA TOIMINTAMALLIT OSITTAIN KÄYTÖSSÄ**

Valmentavasta valmiiksi -hankkeen tulosten arvioinnin yhteydessä päädyimme Metropolia Ammattikorkeakoulussa hankkeen päätyttyä 2019 jatkamaan vielä keväällä 2020 suositusten käyttöönoton arviointia osana

SIMHE-jatkokehitys-hanketta. Arviointi toteutettiin Valmentavasta valmiiksi -hankekorkeakouluille suunnatulla Metropolian lähettämällä kyselyllä. Lahden ammattikorkeakoulu ja Saimaan ammattikorkeakoulu olivat hankkeen loppuvaiheessa fuusioituneet LAB-ammattikorkeakouluksi, joten vastauksia odotimme enintään kahdeksasta korkeakoulusta.

Kyselyllä selvitettiin hankkeen mallien ja suositusten käyttöönottoa:

- järjestetäänkö hankekorkeakoulussa vuoden 2020 aikana valmentavaa koulutusta,
- miten koulutusta järjestetään,
- onko koulutuksissa otettu käyttöön Valmentavasta valmiiksi -hankkeessa laaditut hakukelpoisuus- ja opetussuunnitelma-suositukset,
- millaisiin ratkaisuihin organisaatioissa oli päädytty valmentavan koulutuksen jälkeisten tutkintoon johtavien valintaväylien ja -menettelyn osalta.

Kohdennettujen kysymysten lisäksi kyselyssä oli mahdollisuus myös kuvata, miten organisaatioissa kaiken kaikkiaan oli vastaanotettu hankkeen tulokset.

Kyselyyn vastasi kahdeksasta hankekorkeakoulusta kuusi ammattikorkeakoulua, jotka kaikki kertoivat järjestävänsä valmentavaa koulutusta vuoden 2020 aikana. Kuudesta vastaajasta viisi kertoi organisaationsa ottaneen hankkeessa laaditut hakukelpoisuus- ja opetussuunnitelma-suositukset käyttöön. Ammattikorkeakoulussa, jossa suosituksia ei ollut otettu käyttöön, oli päädytty keskittymään toisessa hankkeessa kehitettyihin maahanmuuttajille suunnattuihin avoimen polkuopintoihin.

Valmentavan koulutuksen toteutustavat jakautuivat tasaisesti kokonaan verkossa, monimuotona ja lähiopetuksena järjestettäviin koulutusmuotoihin. Kyselyn jälkeen koronapandemia yltyi ja esimerkiksi Metropolia Ammattikorkeakoulun suunnitelma monimuotototeutuksesta vaihtui kyselyn toteutuksen jälkeen kokonaan verkossa toteutettaviksi koulutuksiksi. Metropolia poikkesi muista hankekorkeakouluista siinä, että valmentavaa koulutusta suunniteltiin järjestettävän tekniikan, sosiaali- ja terveystieteiden sekä monialaisena koulutuksena muiden ammattikorkeakoulujen suunnitellessa yhden, pääsääntöisesti monialaisen valmentavan koulutuksen järjestämistä. Tässä taustalla on mahdollisesti valmentavien koulutusten alueellinen tarve ja organisaatioissa jo ennen hankkeutta vakiintuneet käytännöt.

Hankkeen tuloksiin ja suosituksiin oli kaikissa kyselyyn vastanneissa hankekorkeakouluissa suhtauduttu organisaatioissa positiivisesti. Suositukset koettiin hyödylliseksi riippumatta siitä, oliko organisaatioissa



aiempaa kokemusta valmentavien koulutusten järjestämisestä. Hankkeen jälkeisestä yhteistoteutuksesta luovuttiin johtuen koordinaatiotyön raskaudesta. Hankkeen jälkeiseen yhteiskoordinaation resursointiin kumppanikorkeakouluilla ei ollut enää taloudellista halukkuutta. Valmentavasta valmiiksi -hankkeen tuloksia on hankekorkeakoulujen lisäksi hyödynnetty myös Savonia-ammattikorkeakoulussa, jossa vuonna 2019 on ollut tarjolla 30 opintopisteen monialaisen valmentavan koulutuksen lisäksi myös SIMHE (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland) -ohjauspalveluja. Hankkeessa laadittujen suositusten vaikuttavuutta ja kehittämistarpeita olisi hyvä arvioida uudestaan viiden vuoden sisällä.

Niin Valmentavasta valmiiksi -hanketoimijat kuin myös opetus- ja kulttuuriministeriö pitivät tärkeänä kehittää valmentavan koulutuksen vaikuttavuutta myös siltä osin, miten valmentava koulutus edistää opiskelijan etenemistä korkeakoulun tutkinto-opintoihin. Tutkintokoulutukseen osallistumisen edistymistä tukemaan Valmentavasta valmiiksi -hankkeessa valmisteltiin myös erillishaun valintamenettelysuositukset valmentavasta koulutuksesta tutkinto-opiskelijaksi hyödyntäen hankkeessa kehitettyä ja pilotoitua 30 opintopisteen laajuista opetussuunnitelmaa. (Stenberg ym. 2019, 123.) Keväällä kyselyä tehtäessä eri hankekorkeakoulut pohtivat erilaisia ratkaisuja valmentavan koulutusten jälkeen toteutettavien tutkintokoulutusten valintamenettelyihin. Vastausten pohjalta käytännöt tulevat varmasti vaihtelemaan, ja valintamenettelyinä käytetään toisaalta erillishakuja ja toisaalta yhteishaun yhteydessä toteutettaviin tutkintokoulutuksiin rajallisia hakuryhmäkiintiöitä.

## **EDISTÄÄKÖ VALMENTAVA KOULUTUS OPISKELIJAN ETENEMISTÄ KORKEAKOULUN TUTKINTO-OPINTOIHIN?**

Opetus- ja kulttuuriministeriöstä kesällä 2020 saadun tiedon mukaan kansalliseen Vipunen-tietokantaan on loppuvuodesta 2020 tulossa myös tilastotietoa siitä, kuinka moni valmentavan koulutuksen suorittanut pääsee jatkamaan opintoja tutkintoon johtavassa koulutuksessa jossakin korkeakoulussa. Uusi tilasto tulee täydentämään erinomaisesti Vipusen tietokannasta jo löytyvää tilastoa ammattikorkeakoulujen maahanmuuttajien valmentavan koulutuksen järjestäjistä, koulutukseen osallistujista ja suoritetuista opintopisteistä. Tilastotiedot osoittavat, että ammattikorkeakoulujen järjestämä valmentava koulutus on vielä marginaalinen koulutusmuoto ja osittain hyödyntämätön voimavara tosiasiallista yhdenvertaisuutta tavoiteltaessa.

Vuosi	Osallistujat	Opintopisteet
2010	132	1784
2011	116	1500
2012	95	504
2013	121	1887
2014	174	979
2015	200	1675
2016	215	1500
2017	331	3755
2018	324	3983
2019	545	3490
<b>yht.</b>	<b>2253</b>	<b>21057</b>

Taulukko 1. Ammattikorkeakoulujen maahanmuuttajien valmentavan koulutuksen osallistujat ja suoritettujen opintopistemäärät (Vipunen).

Metropolia Ammattikorkeakoulussa on kerätty tilastotietoa siitä, kuinka moni Metropolian järjestämästä valmentavasta koulutuksesta on päässyt yhteishaun kautta jatkamaan ilman erillisjärjestelyjä tutkinto-opiskelijaksi Metropolian eri koulutusalojen tutkintoihin.

Vuosi	Osallistujat	Opintopisteet	Tutkinto-opiskelijaksi Metropoliaan
2010	37	70	1 (2,7%)
2011	48	231	1 (4,2%)
2012	52	376	1 (1,9%)
2013	74	308	2 (2,7%)
2014	95	518	6 (6,3%)
2015	105	800	2 (1,9%)
2016	125	700	6 (4,8%)
2017	135	1810	13 (9,6%)
2018	109	1335	10 (9,2%)
2019	134	1300	9 (10,3%)
<b>yht.</b>	<b>914</b>	<b>7448</b>	<b>52 (5,7%)</b>

Taulukko 2. Metropolian maahanmuuttajien valmentavan koulutuksen osallistujat ja suoritettujen opintopistemäärät (Vipunen) ja Metropoliaan tutkinto-opiskelijaksi vuoden yhteishaussa päässeet (Metropolian sisäinen raportointi).

Metropolia Ammattikorkeakoulussa valmentavaa koulutusta on järjestetty vuosina 2010–2019 kulttuurin ja median, tekniikan ja sosiaali- ja terveysaloille. Järjestetyistä valmentavista koulutuksista tutkintokoulutuksiin opiskelijaksi pääseminen yhteishaun kautta on kokonaismäärää

tarkastellessa hieman alle 6 prosenttia. Tutkintokoulutukseen pääsyaste on vuosittain vaihdellut 1,9–10,3 prosenttia. Tutkinto-opiskelijaksi jatkaaminen vaihtelee myös aloittain. Tekniikan alalla yli 60 prosenttia jatkaa opintojaan tutkintokoulutukseen, kun taas vastaava luku sosiaali- ja terveystieteiden alalla on vain 20 prosenttia. Kulttuurin ja median ohjelmien osalta näyttää opintojen jatkuminen tutkinto-opiskelijana olleen huomattavasti vähäisempää. Tällä hetkellä käytettävissä olevan tilastotiedon pohjalta ei voida kuitenkaan tehdä yksiselitteistä päätelmää valmentavien koulutusten hyödyllisyydestä tutkintokoulutukseen hakeutumisessa. Tilastotieto ei pidä sisällään sitä, kuinka moni kaikista valmentavista koulutuksista on päässyt opiskelemaan johonkin toiseen yliopistoon tai korkeakouluun kuin Metropolia. Lisäksi on hyvä myös huomioida, että Karvin selviytyminen vuosina 2010–2017 järjestetyistä valmentavista koulutuksista osoitti koulutukseen hakeutumisen motivaatioiden moninaisuuden. 37 prosenttia koulutukseen osallistujista tavoitteli ammattikorkeakouluun pääsyä, mutta muita motivaatioita olivat myös kielitaidon parantaminen (25 %) ja töihin pääsy (14 %) (Lepola 2017, 12).

## LOPUKSI

Yksi keskeisimmiksi nostetuista tavoitteista Korkeakouluvisio 2030 -tiekartassa on olla osaavimman työvoiman kotimaa. Tavoitteeseen pääsemiseksi korkeakoulutettujen osuutta kasvatetaan nostamalla tutkintotavoitteita vuodesta 2021 alkaen aloilla, joissa on sekä koulutus- että työelämäkysyntää. Väyliä korkeakoulutukseen monipuolistetaan. Läpäisyä parannetaan muun muassa rahoitusmallikannustein. (OKM 2019.)

Korkeakouluopintoihin valmentava koulutus on maahanmuuttajien tarpeisiin kehitetty jatkuvan oppimisen koulutusmalli. Koulutusmallin kehitystyössä on huomioitu koko koulutuspolun kokonaisuus huomioiden myös mahdollinen kotoutumiskoulutuksen kautta saatu kielellinen osaaminen. Koulutuspolun kokonaisuuden rakenteellinen ja sisällöllinen toimivuus onkin välttämätöntä maahanmuuttajan tavoittellessa opiskelupaikkaa ja tutkintoa korkeakoulujen suomenkielisessä tutkinto-ohjelmassa. Käynnissä oleva valintamenettelyyn kohdistuva kehittämistyö antaa lupaus siitä, että korkeakouluopintoihin valmentava koulutus tulee tarjoamaan tulevaisuudessa hyvän kohderyhmälähtöisen väylän edetä tutkinto-opintoihin.

Valmentavan koulutuksen läpikäyneet opiskelijat saavat valmennusta opintojen aikana suomen kielen alakohtaisten opintojen ja yleisten korkeakouluopinnoissa tarvittavien opiskelunvalmiuksien lisäksi matematiikassa ja englannissa. Opintokokonaisuuden menestyksekkäästi suorit-

taneista opiskelijoista korkeakoulut tulevatkin saamaan motivoituneita ja hyvät oppimisvalmiudet omaavia opiskelijoita. Valmentavan koulutuksen kehitystyö on osoittanut ammattikorkeakouluilla olevan hyvät valmiudet toteuttaa ja kehittää moninaisen opiskelijajoukon tarvelähtöistä koulutusta jatkuvan oppimisen periaatteiden mukaisesti. Tämä kehittäminen onkin yksi konkreettinen esimerkki työskentelystä tiellä kohti korkeakouluvisio 2030:tä.

# LÄHTEET

1. Airas, M. & Delahunty, D. & Laitinen, M. & Saarilampi, M. & Sarparanta, T. & Shemsedin, G. & Stenberg, H. & Vuori, H. & Väättäinen, H. 2019. Taustalla on väliä. Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulupolulla. Kansainvälinen koulutuksen arviointikeskus. Saatavana osoitteessa: <<https://karvi.fi/publication/taustalla-on-valia-ulkomaalaistaustaiset-opiskelijat-korkeakoulupolulla/>>. Luettu 12.8.2020.
2. Lepola, L. 2017. Ammattikorkeakoulujen maahanmuuttajille järjestämä korkeakouluopintoihin valmentava koulutus vuosina 2010–2017. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI. Julkaisut 2017:15. Saatavana osoitteessa: <[https://karvi.fi/app/uploads/2017/06/KARVI\\_1517.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2017/06/KARVI_1517.pdf)>. Luettu 12.8.2020.
3. Piironen, K. 2019. Esipuhe. Teoksessa Stenberg, H. & Hirard, T. & Autero, M. & Korpela, E. (toim.): Korkeakouluvalmiuksia maahanmuuttajille – hyvät käytänteet ja suositukset valmentavaan koulutukseen. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja. TAITO-sarja. 9–10. Saatavana osoitteessa: <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-176-9>>. Luettu 12.8.2020.
4. OKM. 2019. Korkeakouluvision tiekartta ja kehittämissuunnitelmat julkistettiin. Saatavana osoitteessa: <<https://minedu.fi/-/korkeakouluvision-tiekartta-ja-kehittamissuunnitelmat-julkistettiin>>. Luettu 28.8.2020.
5. Stenberg, H. & Hirard, T. & Autero, M. & Korpela, E. (toim.) 2019. Korkeakouluvalmiuksia maahanmuuttajille – hyvät käytänteet ja suositukset valmentavaan koulutukseen. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja. TAITO-sarja. Saatavana osoitteessa: <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-176-9>>. Luettu 28.8.2020.
6. Vipunen 2020. Ammattikorkeakoulujen maahanmuuttajien valmentavan koulutuksen osallistujat ja suoritettujen opintopistemäärät. Saatavana osoitteessa: <[https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Amk%20-%20maahanmuuttajien%20valmentava%20koulutus%20-%20osallistujat%20ja%20opintopisteet.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Amk%20-%20maahanmuuttajien%20valmentava%20koulutus%20-%20osallistujat%20ja%20opintopisteet.xlsb)>. Luettu 21.8.2020.

Hannu Niemelä, Johanna Heimonen, Jaana Lampikoski, Sonja Mitroshin, Leena Peniche Ferreira, Milka Toikko & Taija Udd

# MAAHANMUUTTAJIEN KORKEAKOULUVALMIUKSIEN LISÄÄMINEN AKVA-HANKKEESSA

AKVA – akateemiset valmiudet on Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama pilottihanke, joka toteutetaan valmentavana koulutuksena korkeakoulukelpoisille maahanmuuttajille. Hankkeen ensisijaisena tavoitteena on integroida maahanmuuttajia korkeakoulujärjestelmään ja yhteiskuntaan tunnistamalla heidän osaamistaan sekä ohjaamalla heitä löytämään itseään kiinnostavat korkeakouluopinnot ja siten nopeuttaa heidän pääsyään koulutukseen ja työhön. Toisaalta hankkeessa halutaan parantaa myös yliopiston valmiuksia palvella maahanmuuttajataustaisia hakijoita. Hankkeen toteuttavat yhdessä Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämisspalvelut HY+, Helsingin yliopisto ja Helsingin yliopiston Avoin yliopisto.

Useissa ammattikorkeakouluissa tarjotaan korkeakouluopintoihin valmentavaa koulutusta maahanmuuttajille (ks. Stenberg tässä teoksessa). Vastuukorkeakoulutoiminta (SIMHE) Helsingin yliopistossa sekä akateemiset täydennysopintohankkeet HY+:ssa ovat osoittaneet, että yliopiston järjestämälle valmentavalle koulutukselle, joka huomioi tiedeyliopiston pääsyvaatimukset, on oma tarpeensa. Helsingin yliopiston SIMHE-toiminnassa pääpaino on ollut neuvonnan kehittämisessä. AKVA-hankkeessa haluttiin vahvistaa ohjauksen roolia.

AKVA-koulutus on 40 opintopisteen kokonaisuus, joka koostuu koulutuksen tavoitteita tukevista ja keskenään vuorovaikutuksessa olevista moduuleista (ks. taulukko 1.)

Moduuli	Kevät 2020	Syksy 2020	Kevät 2021
uraohjaus ja opiskelijatuutoritoiminta (5 op)			
suomen kieli (3 x 5 op)			
opiskelutaidot (5 op)			
yhteiskuntatieto (5 op)			
oman alan opinnot (1-2 x 5 op)			

Taulukko 1. AKVA-koulutuksen moduulit ja ajoittuminen.

Moduuleista muodostuu kattava kokonaisuus kohderyhmälle tarpeellisia taitoja. Kokonaisuus on rakennettu siten, että se toimii myös omaehtoisena kotoutumiskoulutuksena niille opiskelijoille, joille se on ajankohtaista. AKVA-koulutuksen moduuleista tässä artikkelissa käsitellään tarkemmin ohjausta ja suomen kielen ja opiskelutaitojen opetusta, joista on ehditty saada kokemustietoa artikkelin kirjoitushetken mennessä.

Hanke käynnistyi syksyllä 2019 toiminnan suunnittelulla. Haku koulutukseen avattiin joulukuussa 2019, ja opinnot alkoivat maaliskuussa 2020. AKVA-koulutukseen haki 148 henkilöä, joista 48 valittiin aloittamaan opinnot. Koulutukseen valittujen opiskelijoiden äidinkieli, ikäryhmä ja hakuajan työ-/opiskelutilanne on listattu taulukossa 2. Valintakriteereinä olivat korkeakoulukelpoisuus ja riittävä suomen kielen taito. Suomen kielen taito testattiin ennen valintoja sekä kirjallisella kokeella että valintahaastattelussa. Valintahaastattelussa kartoitettiin myös hakijoiden motivaatiota ja suunnitelmia. Koulutuksen markkinoinnissa ja sopivien hakijoiden tavoittamisessa tehtiin yhteistyötä eri sidosryhmien, erityisesti TE-toimiston kanssa. Elokuussa 2020 koulutuksessa jatkaa 43 opiskelijaa. Viisi opiskelijaa on keskeyttänyt opinnot kokoaikaisen työllistymisen, toisen opiskelupaikan saamisen tai muun syyn vuoksi. Hanke päättyi kesäkuussa 2021.

Äidinkieli		Ikäryhmät		Tämänhetkinen tilanne	
Venäjä	10	25 ≥ 30	13	Kurssilla opiskelemassa	28
Turkki	8	30 ≥ 35	10	Töissä	8
Arabia	6	35 ≥ 40	7	Työtön / opiskelemassa	7
Khmer	4	40 ≥ 45	8		
Espanja	2	45 ≥ 50	4		
Persia / Farsi	2				
Muut (yksi edustaja per kieli)	11				

**Taulukko 2. AKVA-opiskelijoiden äidinkieli, ikäryhmä ja työ-/opiskelustatus koulutuksen hakuvaiheessa.**

Tässä artikkelissa pääpaino on AKVA-hankkeen toiminnan reflektoinnissa. Toimintaa tarkastellaan kirjoitushetkestä pääosin taaksepäin, mutta artikkelissa kuvataan myös suunnitelmia tulevasta toiminnasta yleisellä tasolla.

## KIELI- JA KULTTUURITIE TOINEN OHJAUS INTEGROITUMISEN EDISTÄJÄNÄ

Kun ohjataan muualta Suomeen muuttaneita, on tärkeää toimia kieli- ja kulttuuritietoisesti eli huomioida kielitaidon ja yhteiskunnan tuntemuksen taso sekä kulttuurierot. Vahva kielitaito ja selkeä käsitys yhteiskunnan toiminnasta auttavat suunnittelemaan omaa tulevaisuutta uudessa kotimaassa. AKVAn ohjaustoiminnassa näihin seikkoihin kiinnitetään erityistä huomiota. Kielitietoisesta opetuksen näkökulmasta keskeistä on tehdä yliopisto-opetuksesta kielellisesti paremmin saavutettavaa myös ei-äidinkielisille opiskelijoille. Kielitietoisien toimintatapojen omaksumisesta hyötyvät kaikki opiskelijat, koska se tukee kieleen sosiaalistumisen prosessia. (Yliopisto-opinnot osaksi kotoutumisen polkua, loppuraportti 2019, 33.)

AKVAn opiskelijat ovat asuneet Suomessa melko vähän aikaa. Suurin osa on tullut Suomeen vuosina 2017–2018. Juuri tälle kohderyhmälle, vähän aikaa maassa olleille koulutetuille ja melko nuorille maahanmuuttajille, olisi tärkeää tarjota väylä opintoihin ja mielekkääseen sijoittumiseen Suomessa.

AKVAssa ohjauksen tavoitteet ovat ensisijaisesti konkreettisia. Opiskelijoiden omat tavoitteet halutaan selkiyttää ja tie tavoitteita kohti tehdä näkyväksi: mihin haetaan opiskelemaan ja milloin, entä jos ei pääse, mitä vaihtoehtoja on, mihin voi työllistyä opintojen jälkeen, olisiko työharjoittelusta hyötyä jne. Abstraktimpia oheistavoitteita ovat integroitumisen edistäminen, kielitaidon parantaminen ja oman elämän kokeminen hyväksi. Opiskelijoiden taustat otetaan huomioon, mutta heitä kohdellaan yhteiskunnan tasa-arvoisina jäseninä, joille uusi kotimaa tarjoaa monenlaisia mahdollisuuksia kouluttautua ja työllistyä. Ohjauksen tavoitteena on olla voimaannuttavaa, siis sellaista, että opiskelija kokee elämänhallintansa paranevan ja itseohjautuvuuden lisääntyvän. Toimijuus säilyy opiskelijalla itsellään.

Yksi tärkeimmistä tekijöistä hankkeen opiskelijoiden etenemisessä koulutus- ja työllistymistavoitteita kohti on hyvä suomen kielen taito. Myös ammattikorkeakoulujen valmentavassa koulutuksessa on todettu kielitaidon riittämättömyys suurimmaksi esteeksi korkeakouluun pääsytessä (Airas ym. 2019, 10). Kielitietoinen näkökulma pätee myös ohjaukseen. AKVAssa suomen kielen opinnot ja ohjaus etenevät rinnakkain ja tukevat toisiaan, mikä lisää motivaatiota. Henkilökohtaisten ohjaustapaamisten lisäksi myös suomen kursseilla tarkastellaan suomalaista koulutusjärjestelmää ja korkeakoulutettujen työmarkkinoita monenlaisista näkökulmista, mikä syventää opiskelijoiden ymmärrystä ohjauksessa esiin nousseista asioista ja termeistä sekä auttaa heitä reflektoimaan



omaa tulevaa koulutuspolkuaan. Hankkeen suomen opettajat toimivat myös ohjaajina, joten opettajilla on kattava käsitys kaikkien ryhmän opiskelijoiden suunnitelmista ja tavoitteista.

Korkeakoulutetuille on omia ryhmiä kotoutumiskoulutuksessa, ja osa AKVAn osallistujista on opiskellut niissä. Heille on siis jo kotoutumiskoulutuksen aikana muodostunut jonkinlainen kuva siitä, mitä ammattikorkeakoulu- tai yliopisto-opintoihin pääseminen vaatii, ja ohjauksessa on voitu tehdä suunnitelmia pitkällä tähtäimellä. Ensimmäinen hakukohde on monilla ammattikorkeakoulu ja myöhemmin ehkä masteriopinnot yliopistossa. Myös ammatillinen perustutkinto kiinnostaa väylänä oman alan opintoihin, lähinnä kielen ja perusasioiden suomeksi oppimisen kannalta. Onkin totta, että myös alemman tason opinnot kartuttavat kielitaitoa, auttavat luomaan verkostoja ja tukevat integroitumista.

Opiskelijoiden keskuudessa suosittuja aloja ovat sosiaalityö, opetus, terveydenhoito ja tietotekniikka. Suurin osa opiskelijoista aikoo jatkaa opintoja samalla alalla, jota he ovat opiskelleet aiemmin, mutta alan vaihtajakin on joukossa, eikä aivan kaikilla ole taustalla aiempia akateemisiä opintoja. Joillakin on useita tavoitteita, joista pitäisi osata valita, tai ainakin asettaa tavoitteet aikajärjestykseen: mitä opiskellaan ensin ja mitä joskus myöhemmin, kun kielitaito ja osaaminen ovat vahvistuneet riittävästi. Mielikuvat ja käsitykset opiskelusta ja työskentelystä Suomessa eivät vielä ole kaikilla kovin selkiytyneitä, joten suunnitelmat voivat hyvinkin muuttua hankkeen aikana.

Osana ohjausta AKVA-opiskelijoille on suunniteltu tutortoimintaa. Toiminnan tarkoituksena on syventää AKVA-opiskelijoiden ymmärrystä suomalaisen opiskelun arjesta, joka voi olla hyvin erilaista kuin mihin he ovat lähtömaissaan tottuneet. Tutoreiden koulutuksessa perehdytään paitsi pienryhmän toimintaan ja ryhmän vetämiseen, myös erityisesti kielitietoisuuteen ja kulttuurisensitiivisyyteen. Tutorit saavat työstä rahapalkkion ja työtodistuksen.

## SUOMEN KIELEN OPINNOT AKVASSA

Suomen kielen opinnot ovat hyvin keskeinen osa AKVA-koulutusta. Kukin opiskelija suorittaa osana koulutusta kolme viiden opintopisteen suomen kielen moduulia, minkä lisäksi muukin AKVA-koulutus on kielitietoista koulutusta. Esimerkiksi Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen julkaisemassa raportissa (Airas ym. 2019) haastetaan korkeakouluja tunnistamaan nykyistä paremmin ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden kielen kehittymiseen liittyviä tarpeita, ja AKVA-koulutuksen suomen kielenopetus vastaa osaltaan tähän haasteeseen.

Valintavaiheen kielitestin perusteella AKVAn opiskelijat jaettiin kahteen ryhmään. Alemmalla tasolla opiskelijoiden suomen kielen lähtötaso oli vähintään A2.2. Toisen ryhmän kielitaito oli vähintään B1-tasolla. Koulutuksen tavoitteena on kehittää kunkin opiskelijan kielitaitoa mahdollisimman paljon opiskelijan omista lähtökohdista ja oma lähtötaso huomioiden. Koulutuksessa pyritään siihen, että mahdollisimman moni saavuttaisi korkeakouluopintoihin vaadittavan kielitaidon (B2) ja kaikilla olisi hyvät valmiudet oman kielitaidon kehittämiseen koulutuksen päätyttyä. Koulutuksen loppuvaiheessa opiskelijat osallistuvat YKI-testiin sen mittarina, miten heidän kielitaitonsa on kehittynyt.

Kaikki suomen kielen opetus on suunniteltu opiskelijoiden tarpeista lähtien ja räätälöity osallistujille sopivaksi. Kurseilla keskiössä on ollut etenkin kirjallisten taitojen kehittäminen, sillä suurimmalla osalla opiskelijoista on vielä paljon haasteita juuri kirjallisessa kielitaidossa ja korkeakoulujen valintakokeissa hyvät luku- ja kirjoitustaidot ovat ratkaisevassa asemassa. Tästä painotuksesta huolimatta kielitaitoa on toki pyritty kehittämään monipuolisesti, ja työtävät kurseilla ovat sellaiset, että suullista kielitaitoa harjoitetaan silloinkin, kun sitä ei ole nostettu ensisijaiseksi tavoitteeksi.

Opinnoissa on käytetty paljon autenttisia materiaaleja ja opettajien laatimia harjoituksia. Lisäksi kurssilaisilla on ollut opintojen tukena myös oppikirja (*Suomen mestari 3 ja 4*). Koulutuksen ensimmäisen jakson aikana materiaalien aiheina ovat olleet erityisesti suomalainen yhteiskunta ja koulutusjärjestelmä, mutta myös kulttuuri ja erilaiset ajankohtaiset aiheet.

Monipuolisten kirjallisten ja audiovisuaalisten materiaalien avulla on perehdytty opiskelijoille olennaiseen tietoon korkea-asteen opinnoista Suomessa: tarjolla oleviin vaihtoehtoihin, opiskelupaikan hakemiseen, opiskeluun ja opiskelijan arkielämään. Tavoitteena on ollut yhtäältä hankkia tietoa näistä AKVA-opiskelijoille tärkeistä asioista ja toisaalta laajentaa näihin aiheisiin liittyvää sanavarastoa ja harjoitella abstrakteihin suomenkielisiin materiaaleihin perehtymistä. Kurssilla on myös harjoiteltu runsaasti itsestä, omasta (opiskelu)taustasta ja omista vahvuuksista kertomista. Materiaalien ja harjoitusten kautta on paitsi harjoiteltu suomen kieltä myös pyritty lisäämään opiskelijoiden valmiuksia tunnistaa omia vahvuuksiaan ja tehdä omaa elämäänsä koskevia valintoja ja suunnitelmia. Näin suomen opetus on nivottu osaksi hankkeen kokonaistavoitteita.

## OPISKELUTAIDOT JA TUTUSTUMINEN OMAN ALAN OPINTOIHIN

Opiskelutaitojen moduulissa yhdistyvät monet AKVA-hankkeen tavoitteet. Moduulin tarkoituksena on vahvistaa opinnoissa ja työelämässä tärkeitä taitoja. Tällaisia ovat yhtäältä tietotekniset taidot ja toisaalta muut korkea-asteen opinnoissa keskeiset taidot, kuten abstraktien tekstien lukeminen ja erilaisten tekstilajien hahmottaminen, oman tekstin rakentaminen ja suunnittelu. Moduulissa vahvistetaan myös itseohjautuvuutta, ryhmätyötaitoja sekä opiskelutekniikoihin ja tiedon prosessointiin liittyviä taitoja. Nämä taidot ovat keskeisiä suomalaisessa opiskelukulttuurissa, jonka omaksuminen on tärkeää koulutuspolulla etenemiselle (Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019, 91). Opiskelutaitoja harjoiteltaessa myös opiskelijoiden suomen kielen taidot karttuvat, kun harjoituksia tehdään suomen kielellä.

Opiskelutaitojen moduuli suunnitellaan ja toteutetaan koulutukseen osallistuvien opiskelijoiden tarpeiden mukaan. Opettajina toimivat IT-taitojen opettaja sekä suomen kielen opettajat, jotka ovat suomen kurssien perusteella saaneet kattavan käsityksen siitä, mikä juuri näille opiskelijoille on tarpeellista.

Erilaisten opiskelutaitojen harjoittelemisen lisäksi moduulin keskeinen tarkoitus on auttaa opiskelijoita omaan alaan, sen sanastoon ja sille tyypillisiin kielellisiin käytäntöihin perehtymisessä. Opiskelutaidot-moduuli nivotaan AKVAssa kiinteästi osaksi koulutukseen kuuluvia oman alan opintoja. Moduulin tavoitteena on antaa opiskelijoille tukea ja välineitä koulutukseen kuuluvan oman alan kurssin opintoihin ja siten tarjota valmiuksia tuleviin opintoihin AKVA-koulutuksen päätyttyä.

AKVA-koulutuksen puitteissa opiskelijat opiskelevat yhden tai kaksi oman alansa kurssia Helsingin yliopiston Avoimessa yliopistossa tai muussa valitsemassaan avoimessa korkeakoulussa. Näin he saavat kokemuksen korkeakoulutasoisista opinnoista, mikä auttaa heitä arvioimaan omia valmiuksiaan opiskeluun. Oman alan opinnot -moduulin tavoitteena on, että opiskelijalle selkiytyy, minkälaista koulutusta ja osaamista hän vielä tarvitsee oman tavoitteensa saavuttamiseksi ja opiskelunvalmiuksiensa kehittämiseksi. Näitä asioita opiskelijat reflektoivat yhdessä Opiskelutaidot-moduulin alakohtaisissa pienryhmätapaamisissa ja itsenäisesti oman alan kurssista laatimassaan oppimispäiväkirjassa. Oppimiskokemuksia käsitellään myös opettajan johdolla sekä ohjaajan kanssa henkilökohtaisissa ohjaustapaamisissa.

## OPISKELIJALÄHTÖISYYS KOULUTUKSEN TOTEUTTAMISEN PERUSTANA

Opiskelijoiden tarpeet ja lähtökohdat ovat olleet keskiössä kaikessa hankkeen toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Opiskelijoiden taustaa, osaamista ja opiskelu- ja uratavoitteita kartoitettiin jo hakuvaiheessa. Tämän jälkeen opiskelijoiden kiinnostuksen kohteita ja opiskelu- ja uramahdollisuuksia on kartoitettu hankkeen aikana erityisesti urahjauksessa, mutta myös suomen kielen ja opiskelutaitojen opetuksen yhteydessä. Koulutuksen ensimmäisen lukukauden jälkeen opiskelijoilta kerättiin palautetta siihen asti toteutuneesta koulutuksesta. Tämän tiedon pohjalta toimintaa on räätälöity palvelemaan mahdollisimman hyvin opiskelijoiden lähtökohtia, tarpeita ja tavoitteita.

AKVA-opiskelijat ovat varsin heterogeeninen ryhmä. Osallistujien moninaiset koulutustaustat, urasuunnitelmat, suomen kielen taidot ja elämäntilanne asettavat haasteita yksilöllisen ja vaikuttavan oppimisprosessin muotoilemisessa kullekin opiskelijalle. Koulutuksen läpileikkaavat peruspilarit eli suomen kielen oppimisen tukeminen, kieli- ja kulttuuri-tietoinen toiminta ja yksilöllinen ohjaus palvelevat kuitenkin kaikkia AKVA-opiskelijoita taustasta ja lähtötasosta riippumatta.

Opinnot ja vuorovaikutus hankkeen toimijoiden kesken on pyritty koordinoimaan siten, että opiskelijoille muodostuu ehyt, merkityksellinen, innostava ja vaikuttava koulutuspolku. Tämän saavuttamiseksi hankkeessa mukana olevien ja erityisesti eri moduuleista vastaavien henkilöiden keskinäinen koordinaatio ja yhteistyö on ollut ja tulee varmasti olemaan avainasemassa läpi hankkeen.

Hankkeen alkuvaiheen kaikki opetus oli suunnitelmien mukaan tarkoitus järjestää lähiopetuksena. Koronarajoitusten seurauksena osa opetuksesta päätettiin siirtää seuraavaan lukukauteen ja keväällä toteutettu suomen opetus sekä henkilökohtaiset ohjaustapaamiset järjestettiin verkon välityksellä. Yhtäältä nykYTEKNOLOGIA ja toisaalta hankkeen osallistujien positiivinen suhtautuminen sen käyttöön mahdollistivat sujuvan siirtymisen verkko-opetukseen.

Sekä opiskelijat että opettajat ovat kokeneet etäopetuksen toimivana. Opiskelijoiden enemmistöllä oli hyvät valmiudet etäopintoihin ja kaikkien taidot ovat opintojen edetessä karttuneet. Opiskelijat ovat myös tukeneet toinen toistaan uudelleenlaiseen oppimisympäristöön ja välineisiin totuttelussa. Poikkeustilanteen vuoksi useiden AKVA-opiskelijoiden suomen kielen käyttöala kuitenkin kaventui, kun monet luokkahuoneen ulkopuoliset elävän elämän harjoitustilanteet jäivät arjesta pois.

## ARVIO KOULUTUKSEN ONNISTUMISESTA JA TULEVAISUUDESTA

AKVA on luonteeltaan pilottihanke. Tämän vuoksi toiminnan jatkuva reflektointi ja toiminnasta oppiminen ovat olleet hankkeessa tärkeitä. Toimintaa on kehitetty yhdessä opettajien ja hankkeessa mukana olevien asiantuntijoiden kesken sekä opiskelijoilta kerätyn palautteen pohjalta. Ennakoinnin ja suunnittelun lisäksi hankkeessa on kokeiltu monenlaisia toimintatapoja ja reagoitu herkästi toimintaympäristön muutoksiin. Opetuksen ja ohjauksen toteuttaminen täysin verkossa koronaepidemian rajoitustoimien vuoksi on tästä hyvänä esimerkkinä.

Opiskelijoiden työllistymistä ja korkeakouluun pääsyä seurataan hankkeen aikana. Hankkeen lopussa kartoitetaan lisäksi opiskelijoiden ura- ja opiskelusuunnitelmia. Näitä tietoja vertaillaan hankkeen alussa kartoitettuihin ura- ja opiskelutavoitteisiin, jolloin saadaan tietoa siitä, miten opiskelijoiden tavoitteet ovat tarkentuneet tai muuttuneet ja miten heidän minäpystyvyytensä on muuttunut AKVA-koulutuksen myötä.

Hanke on käynnissä, joten toiminnan tuloksista ja vaikutuksista ei ole vielä kattavaa tietoa. Ensimmäisen lukukauden jälkeen voidaan todeta, että koulutus vaikuttaa kokonaisuutena erittäin lupaavalta. Sekä opiskelijat että hankkeessa mukana olleet opettajat ja muut vastuuhenkilöt ovat kokeneet toiminnan innostavana, merkityksellisenä ja hyödyllisenä. Hankkeen onnistumista arvioidaan ensi sijassa opiskelijoiden akateemisten valmiuksien, erityisesti suomen kielen taidon parantumisen perusteella. Kussakin moduulissa on omat spesifit oppimistavoitteensa ja arviointikriteerinsä. Lisäksi hankkeen tuloksena kehitetty malli valmentavasta koulutuksesta otetaan käyttöön Helsingin yliopistossa hankkeen jälkeen.

Tähän saakka hankkeessa kertyneen kokemuksen sekä tutkimustiedon (mm. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019; Airas ym. 2019) pohjalta AKVA-hankkeen kaltaiselle maahanmuuttajien korkeakouluun valmentavalle koulutukselle on selvää tarvetta. Valmentava koulutus toimii tärkeänä väylänä maahanmuuttajien osaamisen ja potentiaalinn tunnistamisessa, tunnustamisessa ja hyödyntämisessä. Tästä hyötyvät koulutukseen osallistuneet opiskelijat, Helsingin yliopisto sekä koko suomalainen yhteiskunta, kun opiskelijoille syntyy koulutuksen myötä paremmat edellytykset vaikuttaa elämänsä suuntaan ja osallistua yhteiskunnan tuottavaan toimintaan.

# LÄHTEET

1. Airas, M. & Delahunty, D. & Laitinen, M. & Shamsedini, G. & Stenberg, H. & Saarilampi, M.-L. & Sarparanta, T. & Vuori, H. & Väättäinen, H. 2019. Taustalla on väliä. Ulkomaalaiset opiskelijat korkeakoulupolulla. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 22: 2019. Saatavana osoitteessa: <<https://karvi.fi/publication/taustalla-on-valia-ulkomaalaistaustaiset-opiskelijat-korkeakoulupolulla/>>. Luettu 18.9.2020.
2. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Saatavana osoitteessa: <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM\\_oppaat\\_10\\_2019\\_Tutkimusartikkeleita\\_kotoutumisesta\\_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Luettu 18.9.2020.
3. Yliopisto-opinnot osaksi kotoutumisen polkua, loppuraportti 2019. Jyväskylän yliopisto, Monikielisen akateemisen viestinnän keskus. INTEGRA-hanke. Saatavana osoitteessa: <[https://movi.jyu.fi/fi/kehittamistyö/integra/integra\\_loppuraportti\\_verkko\\_aukeamat.pdf](https://movi.jyu.fi/fi/kehittamistyö/integra/integra_loppuraportti_verkko_aukeamat.pdf)>. Luettu 18.9.2020.

Tuija Lehtonen

## KORKEAKOULUTUKSEEN PÄÄSYN ESTEITÄ MADALTAMASSA - INTEGRA-HANKE

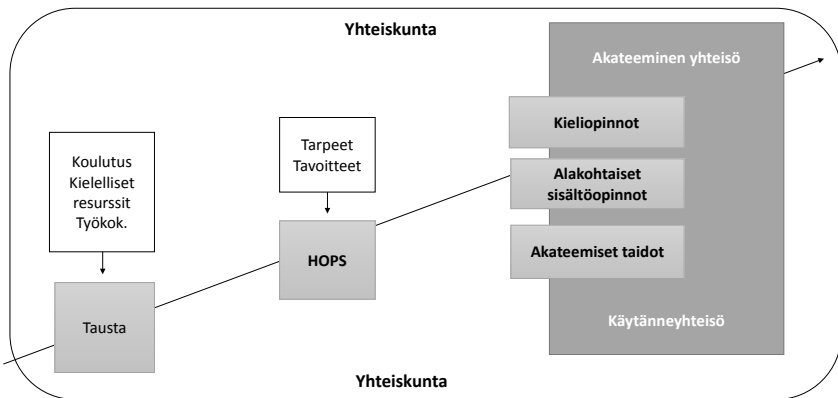
Kieli, kieli ja vielä kerran kieli, ja sitten ne akateemiset valmiudet. Näihin vaatimuksiin tyypillisimmin tyssää korkeakoulutetun tai korkeakoulukelpoisen maahanmuuttaneen opiskelutaival. Kotoutumiskoulutuksessa saatu kielitaito ei ole vielä riittävä, ja englannin taitokin saattaa puuttua tai olla vähäinen. Myös puutteelliset tai virheelliset käsitykset ja tiedot koulutusohjelmista ja suomalaisesta koulutusjärjestelmästä ohjaavat tai jopa estävät omalla opintopolulla etenemisen kohti oman alan asiantuntijuutta. Nämä seikat korostuvat pyrittäessä juuri korkeakouluopintoihin. (Airas ym. 2019; OKM 2017; OKM 2019.)

Kun korkeakoulutettu tai korkeakoulukelpoinen maahanmuuttanut painii edellä mainittujen haasteiden kanssa, samaan aikaan Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030 (Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle n.d.) haastaa yliopistot mukaan rakentamaan Suomesta osaavimman työvoiman kotimaan. Tavoitteena on kasvattaa korkeakoulutettujen osuutta väestöstä erityisesti aloilla, joilla on koulutus- ja työelämäkysyntää, monipuolistamalla väyliä korkeakoulutukseen sekä kehittämällä jatkuvan oppimisen toimintamallia ja tarjontaa. Miten siis raivata tai madaltaa esteitä korkeakoulukelpoisten maahanmuuttaneiden etenemisen polulta?

Tässä artikkelissa tarkastellaan muutamia näkökulmia siihen, millaiset ratkaisut voisivat madaltaa maahanmuuttaneiden pääsyä korkeakoulutukseen. Esimerkkinä on Jyväskylän yliopiston Monikielisen akateemisen viestinnän keskuksen (Movi) koordinoima INTEGRA – yliopisto-opinnot osaksi kotoutumisen polkua -hanke (2018–2021). Hankkeessa kehitetään yliopiston kieli- ja sisältöopintoja integroiva koulutusmalli korkeakoulutetuille ja korkeakoulukelpoisille kotoutumisvaiheessa oleville maahanmuuttaneille, joiden tavoitteena on jatkaa keskeytyneitä opintojaan korkeakoulututkinnoksi tai täydentää jo opiskelemaansa tutkintoa suomalaisten pätevyysvaatimusten mukaiseksi. Movin lisäksi hankkeen toteutuksesta vastaavat Jyväskylän yliopiston avoin yliopisto ja hakijapalveluiden SIMHE-ohjaus. Hanketta rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö. (Ks. Integra n.d.)

## JATKUVA OPPIMINEN: MIHIN SIJOITTUU MAAHANMUUTTANEIDEN KOULUTUS?

Jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan osaamisen kehittämistä ja uudistamista elämän ja työuran eri vaiheissa (OKM n.d.). Jatkuvan oppimisen tulisi olla kaikkien aikuisten oikeus, myös maahanmuuttaneiden. Heidän koulutustaan tulisikin tarkastella jatkuvan oppimisen kautta, jolloin näkökulma siirtyy yksilön osaamiseen, sen kartoittamiseen ja kehittämistarpeisiin. Kielitaidon sekä opiskelussa että työelämässä tarvittavien akateemisten taitojen kartuttaminen ja niissä kouluttautuminen aletaan nähdä tällöin henkilön omana henkilökohtaisena kehittämiskohteena. Näin maahanmuuttanut kohdataan yksilönä, jolla on jo aiempaa osaamista ja koulutusta, jota lähdetään täydentämään, eikä henkilö katoa maahanmuuttaneiden massaan toisin kuin tällä hetkellä. Tavallisesti lähdetään kulkemaan samanlaista koulutuspolkua, olivatpa taustat, tarpeet tai tavoitteet millaisia hyvänsä, mikä johtaa helposti siihen, että henkilö ohjataan ammatilliseen (uudelleen)koulutukseen akateemisen koulutuksen sijaan (Riitaoja 2019). Olisikin tärkeää alkaa tarkastella esimerkiksi kotoutumiskoulutusta osana jatkuvaa oppimista eikä omana irrallisena koulutussaarekkeenaan.



Kuvio 1. Jatkuva oppiminen. Kuva: Tuija Lehtonen & Antti Myöhänen.

INTEGRA-hankkeessa koulutus nähdään yhtenä osana opiskelijan henkilökohtaista jatkuvan oppimisen polkua. Koulutuksen lähtökohtana on opiskelijan aiemman koulutuksen, kielitaidon sekä työkokemuksen tunnistaminen, joiden pohjalta luodaan henkilökohtaiset opintosuunnitelmat ja käydään läpi opiskelijan tavoitteita niin koulutuksen kuin tulevaisuuden suhteen. Samalla opiskelija astuu akateemiseen



ympäristöön ja yhteisöön, jossa kieliopinnot, omat alakohtaiset sisältöopinnot sekä akateemisten taitojen harjoittelu on integroitu toisiinsa. Tavoitteena on, että opiskelijan vuosien koulutuskierre voitaisiin katkaista ja saada opiskelija mahdollisimman varhaisessa vaiheessa toivomalleen ura- ja opiskelupolulle.

## **OHJAUS: YKSILÖ-, RYHMÄ- JA VERTAISOHJAUSTA LÄPI KOKO KOULUTUKSEN**

Ohjauksellinen tuki ennen koulutusta, koulutuksen aikana ja sen jälkeen on tärkeä voimavara maahanmuuttaneelle. Ohjauksen avulla on mahdollista paikantaa itsensä ja osaamisensa uudessa elämäntilanteessa. Opiskelun linkittyminen aiemmin opittuun sekä itseä kiinnostavaan alaan ja tehtäviin on oppijalle merkityksellistä ja motivoivaa. Opintojen suunnittelun perustana pitäisikin olla nykyistä tiiviimpi yhteys opiskelijoiden aiemman osaamisen tunnistamiseen ja tarpeiden kartoittamiseen, mikä vaatii ohjaajilta vankkaa asiantuntemusta ja verkostoja yli eri hallinnonalojen ja instituutioiden.

INTEGRA-hankkeessa ohjauspalveluista on vastannut Jyväskylän yliopiston hakijapalveluissa toimiva SIMHE (ks. Autero ym. tässä teoksessa). Sen tarjoama ohjaus läpäisee koko koulutuksen aina hakuvaiheesta koulutuksen jälkeiseen aikaan. SIMHEN ohjauspalvelu perustuu henkilökohtaiseen ja verkostomaiseen yhteistyöhön, jota hyödyntäen aloitetaan osaamisen ja valmiuksien tunnistaminen sekä rakennetaan kuvaukset opiskelijoiden koulutusprofiileista. Ohjauksen tavoitteena on, että opiskelijat kykenevät muodostamaan selkeän, perustellun ja omaan elämäntilanteeseen soveltuvan käsityksen omasta opiskelustaan ja oppimisestaan. Tämä tukee myös akateemisissa tai muissa opinnoissa etenemistä ja työelämään pääsyä.

Aiemman osaamisen kartoittaminen ja tunnistamisen avulla rakennetaan yksilön koulutuksen perusta. Virallisen AHOToinnin tekevät tiedekunnat, joiden opintopalveluihin SIMHE-ohjauksella on toimiva rajapinta. Tarvittaessa konsultoidaan osaamisen tunnistamisen muita viranomaisia (esim. opettajiksi Suomessa pätevyillä Opetushallitusta). Alkuvaiheen osaamisen tunnistamisessa keskeisenä yhteistyökumppanina on myös TE-toimisto. Lisäksi osaamisen tunnistamisen pohjustamiseen osallistuvat opettajat tai suunnittelijat avoimessa yliopistossa ja ainelaitoksilla, jotka tarjoavat INTEGRAn koulutusalaakohtaiset sisältöopinnot.

Ohjauksen toteuttaminen yksilö- ja ryhmäohjauksena tuo myös vertaisohjauksen näkökulman ohjaukseen. Ohjaus on kiinteä osa koulu-

tusta, ja se on mitoitettu omaksi viiden opintopisteen suuruiseksi kokonaisuudeksi. Yksi osa ohjausta on varmistaa koulutukseen osallistujien taloudellinen turva. Myös tässä kiinteä yhteistyö TE-toimiston kanssa on tärkeä tuki. Yhteistyö ohjauksessa tukee TE-toimiston asiakkaana olleen opiskelijan kannalta mielekkäiden suunnitelmien edistämistä koulutuksen aikana ja sen jälkeen kohti seuraavaa koulutus- tai työtavoitetta.

## **KIELITIETOINEN OPETUS: SISÄLTÖOPINTOJEN INTEGROIMINEN KIELIOPINTOIHIN**

Kielitaidon puutetta pidetään edelleen maahanmuuttaneiden yhtenä suurimmista etenemisen esteistä (esim. Airas ym. 2019). Korkeakoulujen kielitaitovaatimukset ovat hakijoille korkeat. Niinpä on ajaututtu tilanteeseen, jossa maahanmuuttanut henkilö ei pääse hakeutumaan korkeakouluopintoihin ennen kuin usean vuoden kieliopintojen jälkeen, vaikka aiempaa korkeakoulutusta jo olisikin. Aiempi koulutus voitaisiin kuitenkin valjastaa kielenoppimisen lähtökohdaksi ja tueksi.

Viime vuosina on peräänkuulutettu korkeakoulujen pedagogiikan kehittämistä monikielitetoiseksi (ks. esim. Pyykkö 2017). Keskeisenä keinona nähdään sisältöopintojen – tieteenalan, työelämän ja sosiaalisten taitojen – integroiminen kieliopintoihin. Tällöin kieli ja sisältö kulkevat opetuksessa rinnakkain. Vaikka käsitykset kielestä ja oppimisesta ovat tutkimuksen kentällä muuttuneet, käytänteet ja pedagogiikka pitävät kieli- ja viestintäopintoja vielä usein erillään sisällöistä tai sisältöjen integroiminen on sanastotasolla toimimista.

Kielenopiskelua on integroitava niihin taitoihin, joita aikuisilta odotetaan. Korkeakoulussa opiskelu- ja asiantuntijatehtävissä toimiminen edellyttää monipuolisia opiskelu-, digi- ja strategiataitoja. Puutteet näissä taidoissa vaikeuttavat myös yhteiskunnassa toimimista. Tämän takia opiskelussa on tärkeää painottaa näiden taitojen avaamista ja opettamista osana kieliopintoja. Esimerkiksi akateemisen kirjoittamisen käytänteet ja hyvä tieteellinen tapa vaativat runsaasti ohjausta, harjoittelua ja poisoppimista kohti itsenäistä ja eettistä opiskelun, oppimisen ja tuottamisen tapaa. INTEGRAssa opiskelu-, digi- ja strategiataitoja kehitetään rinnakkain kaikessa opetuksessa: Yliopistokoulutuksen menetelmät sekä opiskelutekstit ja -tilanteet yhdistävät kielen ja akateemiset valmiudet kaikissa koulutuksen vaiheissa. Kieliä sekä tieteenalakohtaisia kursseja opiskellaan tavallisilla yliopistokoulutuksen menetelmillä: kieli on toiminnan väline ja oppimisen kohde samanaikaisesti. Opetuksessa hyödynnetään runsaasti myös muun muassa kollaboratiivista pedagogiikkaa (ks. esim.

Dillenbourg 1999), jossa korostuvat yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen. Tällöin oppijat paitsi jakavat osaamistaan myös saavat tukea toisiltaan.

Kielenoppiminen onkin mitä suurimmassa määrin kulttuurisiin tilanteisiin ja tekstilajeihin sosiaalistumista (Duff 2011), jolloin kielen opetukseen on integroitava näissä tilanteissa tarvittavia muita taitoja. Kun ajatellaan korkeakoulutettujen kotoutujien ryhmää, taitoja pitäisi opettaa alusta asti integroidusti, jolloin oppija saa välineitä myöhempää opiskelua ja asiantuntijatöitä varten. Yhtä lailla muidenkin kotoutujien kielenopetuksen sitominen kiinteämmin osaksi arjen käytänteitä ja oppijoiden tarpeita tukee kielenoppimista ja nopeuttaa kotoutumisen polkua sekä oman paikan löytämistä yhteiskunnassa.

Kuten tiedetään, suomalaisen työelämään ja yhteiskuntaan integroidutaan ennen kaikkea paikallisen kielen kautta (esim. Saarinen ym. 2017), siksi on hyvä jatkuvasti tarkastella sitä, mitä ja miten opetamme, ja edelleen kehittää kielenopettamisen pedagogiikkaa. Suomen kielen osaaminen on edellytys oman alan töiden saamiselle sekä usein myös osajien maahan jäämiselle.

## **OSANA YHTEISÖÄ: OPISKELUYMPÄRISTÖN MERKITYS**

Kielen oppimisen keskiössä on vuorovaikutus toisten, yhteisön jäsenten, ja ympäristön kanssa. On siis merkitystä, missä ja millaisessa ympäristössä koulutusta tarjotaan ja keiden kanssa oppijalla on mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa. Kun oppijalla on mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa itselleen merkityksellisten yhteisöjen ja ympäristöjen sekä niissä käytettävien kielten ja kieltenpuhujien kanssa, syntyy ikään kuin itseään ruokkiva kehä: osallistumisen mahdollisuudet ja sen myötä kielen käyttäminen ja yhteisöissä toimiminen (eli oppiminen) ovat luontevasti osa koulutusta. (Ks. enemmän Lantolf 2000; van Lier 2000.)

Kielenoppimista voidaan tehostaa luomalla vuorovaikutusmahdollisuuksia ja tilaisuuksia osallistua erilaisten yhteisöjen toimintaan, sillä kielenoppimisen tiedetään olevan tehokasta tilanteissa, joissa kielitaito on osa sosiaalista kontekstia ja toimintaa (esim. Atkinson 2011). Mm. näiden syiden takia on tärkeää, että kielenoppimista ei eristetä myöskään fyysisesti niistä ympäristöistä, jotka liittyvät oppijan tulevaan opiskeluun tai työuraan. Samalla syntyy mahdollisuuksia verkostoitua myös muiden kuin suomen kielen oppijoiden kanssa. Työelämään pääsemisessä sosiaalisilla verkostoilla on merkitystä, ja maahanmuuttaneilla on vaikeuksia päästä osaksi yhteisöjä sekä näitä verkostoja.

INTEGRA-koulutuksessa näitä vuorovaikutusmahdollisuuksia tarjoavia yhteisöjä ovat mm. toiset kielenoppijat, toisten kurssien opiskelijat, muut yliopisto-opiskelijat ja itse fyysinen yliopistoympäristö. Yliopistoympäristö muodostaa kehyksen kaikille sen piirissä toimiville yhteisöille ja mahdollistaa kielenkäytön näissä eri yhteisöissä. Opetuksen keskeisenä teemana toimii oikea-aikaisen vuorovaikutuksellisen tuen tarjoaminen (engl. scaffolding, esim. van Lier 2000). Oppimisprosessia pyritään tukemaan rakentamalla opetuksesta sopivan haastavaa ja tuetusti etenevää. Tukena nähdään koko oppimisympäristö ja -yhteisö, eivät ainoastaan opettajat ja vertaisoppijat, vaan myös koko se kielellinen, sosiaalinen ja fyysinen ympäristö, jonka kanssa oppijat ovat vuorovaikutuksessa.

## **YHTEENVETO: KORKEAKOULUUN PÄÄSYN ESTEIDEN MADALTAMINEN JA MAAHANMUUTTANEIDEN KORKEAKOULUVALMIUKSEN LISÄÄMINEN**

Tiivistäen voidaankin ehdottaa, että seuraavissa kappaleissa mainitut seikat tukevat maahanmuuttaneiden korkeakouluvalmiuksien lisäämistä ja samalla myös madaltavat korkeakoulutukseen pääsyn esteitä. Osa ehdotuksista on pedagogisia, osa taas enemmän rakenteellisia. Kun SIMHE-toiminnasta ja erilaisten korkeakoulutetuille ja korkeakoulukelpoisille maahanmuuttaneille suunnatuista hankkeista on saatu enemmän ja aiempaa tarkempaa tietoa niin tarpeista, itse kohderyhmästä kuin erilaisen ratkaisujen toimivuudesta, on aika kääntää katse siihen, miten yhteinäistä ja yhdessä luoda pysyviä toimintatapoja tämän ryhmän saattamiseksi korkeakoulutukseen.

**Kielenoppimista pitäisi tarkastella vuorovaikutukseen osallistumisena ja kielenkäyttönä, joka ei ole irrallaan oppijan muusta elämästä.** Tällöin kielitaidon keskiössä ovat eri kielenkäyttötavat, -tilanteet ja -tarpeet. Lähestymistapa on aidosti oppijakeskeinen ja kielenkäytön tilanteisuutta korostava. Kielenoppija nähdään aktiivisena toimijana, jonka oppimista ohjaavat hänen tarpeensa: mitä hän pystyy kielellä tekemään ja millaisissa tilanteissa toimimaan. Tällöin on tärkeää miettiä, mitkä ovat oppijalle merkitykselliset yhteisöt ja niiden kielenkäyttötilanteet sekä miten hän pääsee niihin osalliseksi (esim. Kokkonen ym. 2019). Maahanmuuttaneiden pitäisikin päästä opiskelemaan niihin ympäristöihin ja niiden yhteisöjen pariin, joiden jäseniksi he haluavat kuulua tai tuntevat kuuluvansa. **Oppimisympäristöllä** on suuri merkitys ei ainoastaan resurssien tarjoajana, vaan myös motivaation kasvattajana ja mahdollisuuksien horisontin avaajana. Korkeakoulutetuille ja

korkeakoulukelpoisille maahanmuuttaneille akateemisessa ympäristössä opiskeleminen on merkityksellistä sekä oppimista nopeuttavaa että sitä tukevaa.

Eri taitojen tiivis integrointi toisiinsa jo heti opintojen alkumetreiltä tarjoaa valmiuksia tarttua korkeakouluopiskelussa tarvittaviin käytänteisiin. On mahdollista samanaikaisesti kehittää niin kielitaitoa, opiskeluvälmiuksia kuin oman koulutusalaakohtaisen sisällön hallintaa. **Kielitietoinen lähestymistapa** mahdollistaa sen, että taidot kehittyvät rinnakkain ja opiskelu linkittyy luontevasti oppijan omiin tarpeisiin ja aiempaan osaamiseen.

**Ohjauksen ulottaminen läpi opiskeluprosessin** alusta aina opintojen päättämisen jälkeiseen aikaan luo rungon, joka auttaa oppijaa hahmottamaan omaa opiskeluprosessiaan ja reagoimaan myös matkan varrella tapahtuviin muutoksiin yksityiselämässä tai opinnoissa. Ohjauksen säännöllisyys ja monimuotoisuus ohjaavat oppijaa eteenpäin, mutta myös auttavat häntä näkemään itsensä osana muiden oppijoiden joukkoa.

Myös maahanmuuttaneiden koulutustarpeiden tarkastelussa pitäisi nykyistä tarkemmin ottaa huomioon kielitaidon lisäksi henkilön aiempi koulutus- ja työkokemus, joita voitaisiin hyödyttää kielikoulutuksessa, ja näin nopeuttaa kielenoppimista. Maahanmuuttaneella on jo paljon aiempaa osaamista, työkokemusta sekä usein monien kielten taito. Maahanmuuttaneen aikuisen tilanteen kartoittamisessa lähtökohdaksi pitäisikin ottaa **jatkuvan oppimisen käsite** ja kääntää katse siihen, mitä henkilö jo osaa, miten hänen täytyisi täydentää koulutustaan ja opiskella kieltä, jotta sijoittuminen työmarkkinoille mahdollistuisi ilman pitkää useiden vuosien koulutuskierrettä.

## INTEGRA PÄHKINÄNKUORESSA

Yhdeksän kuukautta, 45 opintopisteen kokonaisuus:

24 op suomen kieltä, 5 op englanti opiskelijan oman taitotason mukaisesti, 5–10 op oman koulutusalan opintoja avoimessa yliopistossa tai yliopiston laitoksilla, 5 op ohjausta

- kieli- ja sisältöopintoja sekä akateemisia taitoja integroidaan toisiinsa kotoutumiskoulutuksessa yliopistossa ja yliopistoympäristössä
- osana kotoutumiskoulutusta myös korkeakouluopintojen edellyttämää englantia ja akateemista englantia

- kotoutumiskoulutuksen osana on mahdollisuus suorittaa avoimen yliopiston opintoja ja saada niistä opintopisteitä
- säännöllistä yksilö- ja ryhmäohjausta läpi koko koulutuksen opiskelijoiden realististen tulevaisuudensuunnitelmien mahdollistamiseksi
- psykososiaalinen tuki kulkee koulutuksen läpi auttaen esim. stressinhallinnassa ja opiskelijaidentiteetin luomisessa.

Tarkempaa tietoa hankkeen toteutuksesta INTEGRAn Suosituksissa ja Raportissa, jotka ovat hankkeen verkkosivuilla:  
<https://movi.jyu.fi/fi/kehittamistyö/integra>

# LÄHTEET

1. Airas, M. & Delahunty, D. & Laitinen, M. & Shemenedeni, G. & Stenberg, H. & Saarilampi, M. & Sarparanta, T. & Vuori H. & Väättäinen H. 2019. Taustalla on väliä. Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulupolulla. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Julkaisut 22: 2019. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Tampere.
2. Atkinson, D. 2011. A sociocognitive approach to second language acquisition: How mind, body, and world work together in learning additional languages. Teoksessa Atkinson, D. (toim.): *Alternative approaches to second language acquisition*. London & New York: Routledge, 143–166.
3. Dillenbourg, P. 1999. Introduction: What do you mean by “collaborative learning?” Teoksessa P. Dillenbourg (toim.): *Collaborative Learning: Cognitive and Computational Approaches*. Amsterdam: Pergamon, 1–19.
4. Duff, P. A. 2011. Second Language Socialization. Teoksessa Duranti, A. & Ochs, E. & Schieffelin, B. (toim.) *The handbook of language socialization*. Malden, MA: Wiley-Blackwell, 564–586.
5. Integra n.d. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://movi.jyu.fi/fi/kehittamisty/integra>>. Luettu 7.10.2020.
6. Kokkonen, L. & Pöyhönen, S. & Reiman, N. & Lehtonen 2019. Teoksessa *Korkeastikoulutettujen maahanmuuttajien sosiaaliset verkostot ja kielenoppiminen – kohti uutta ajattelua kotoutumiskoulutuksesta*. Teoksessa Kazi, V. & Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.). *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019 – Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019: 10*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 92–102.
7. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030-luvulle n.d. VISION TIEKARTTA. Saatavilla osoitteessa: <[https://minedu.fi/documents/1410845/12021888/Korkeakoulutus+ja+tutkimus+2030-luvulle+VISION+TIEKARTTA\\_V2.pdf/43792c1e-602a-4776-c3f9-91dd66ba9574/Korkeakoulutus+ja+tutkimus+2030-luvulle+VISION+TIEKARTTA\\_V2.pdf](https://minedu.fi/documents/1410845/12021888/Korkeakoulutus+ja+tutkimus+2030-luvulle+VISION+TIEKARTTA_V2.pdf/43792c1e-602a-4776-c3f9-91dd66ba9574/Korkeakoulutus+ja+tutkimus+2030-luvulle+VISION+TIEKARTTA_V2.pdf)>. Luettu 18.9.2020.
8. Lantolf, J. P. 2000. *Sociocultural theory and second language learning*. Oxford: Oxford University Press.

9. OKM 2017. Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi – kipupisteet ja toimenpide-esitykset II. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017: 5. Helsinki: Opetus ja kulttuuriministeriö.
10. OKM 2019. Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi – kipupisteet ja toimenpide-esitykset III. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019: 1. Helsinki: Opetus ja kulttuuriministeriö.
11. OKM n.d. Jatkuva oppiminen. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen>>. Luettu 7.10.2020.
12. Pyykkö, R. 2017. Monikielisyys vahvuudeksi. Selvitys Suomen kielivarannon tilasta. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017: 51. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki.
13. Riitaoja, A.-L. 2019. Tutkimuksellisia näkökulmia korkeakoulujen kansainvälistymiseen ja globaaliin vastuuseen. Seminaariesitys 21.5.2019 INTEGRA-hankkeen seminaari. Jyväskylä.
14. Saarinen, T. & Lehtimaja, I. & Mathies, C. 2017. Language issues and multilingual learning in universities. Teoksessa Käyhkö, K. & Bontenbal, I. & Bogdanoff, M. (toim.): “Open the doors!” Migrants in Higher Education: Fostering Cooperation at Universities Seminar 13.–14.12.2016. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 77–81.
15. van Lier, L. 2000. From input to affordance: Social-interactive learning from an ecological perspective. Teoksessa Lantolf, J. P. (toim.): Sociocultural theory and second language learning. Oxford: Oxford University Press, 245–260.



---

## OSA III

# TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄT KOULUTUSMALLIT

Aino Ezeonodo, Päivi Lehtinen, Mari Manninen & Päivi Rimpioja

**MAAHANMUUTTAJASAIRAANHOITAJAN POLUT  
AMMATINHARJOITTAMISOIKEUDEN SAAMISEKSI**

Riina Johansson, Annu Brotherus, Marja-Terttu Lounavaara, Rebekka Nylund  
& Verna Pelkonen

**VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN  
PÄTEVÖITYMISKOULUTUSMALLI MAAHANMUUTTAJALLE**

Outi Lemettinen, Tuula Jäppinen, Pirjo Pitkäpaasi, Marjo Pääskyvuori,  
Leena Saarikko & Jorma Säteri

**TÄYDENNYSKOULUTUSMALLIT MYYNTITYÖSSÄ, PALVELUALALLA JA  
RAKENNUSALALLA**

Outi Lemettinen, Pirkko Kukkohovi, Sini-Tuuli Saaristo & Marianne Autero  
**KOULUTUSTA JA OSAAMISTA TÄYDENTÄVÄT POLUT LIIKETALOUDEN  
JA ICT-ALAN OSAAJILLE**

# MAAHANMUUTTAJA- SAIRAAHOITAJAN POLUT AMMATINHARJOITTAMIS- OIKEUDEN SAAMISEKSI

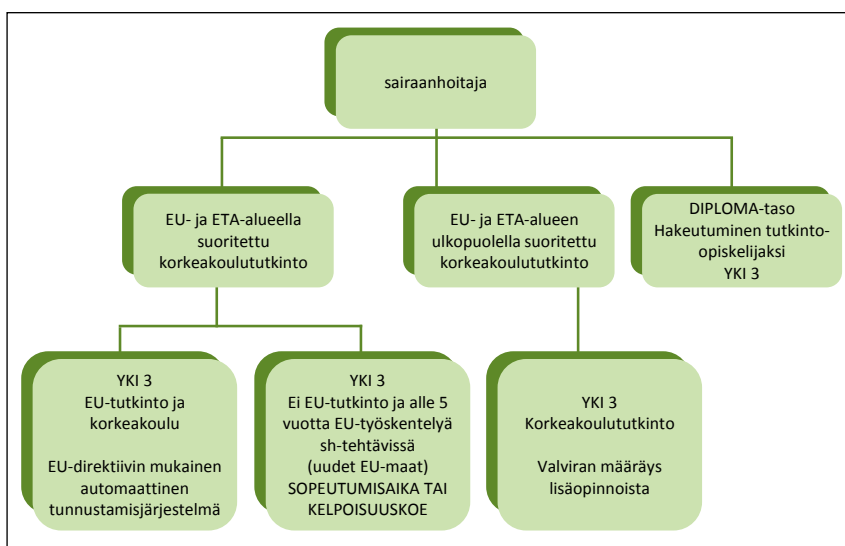
Ulkomailla tutkinnon suorittaneiden sairaanhoitajien on vaikea saada ammatinharjoittamisoikeutta Suomessa (Hirard & Eskola-Kronqvist 2018). Tämä johtaa vastaavan tai alemman sosiaali- tai terveysalan tutkinnon suorittamiseen Suomessa, työllistymiseen koulutusta vastaamattomiin tehtäviin, työttömyyteen tai työelämän ulkopuolelle jääntiin. Ministeriöt ovat linjanneet, että korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä on sujuvoitettava. Lisäksi sosiaali- ja terveysalaa uhkaa työvoimapula ja väestön moninaisuuden kasvaessa alan henkilöstön moninaisuutta ja kieli- ja kulttuuriosaamista on vahvistettava palvelujen laadun varmistamiseksi. (OKM 2017.)

Tilanteen parantamiseksi ja ratkaisemiseksi on Suomessa toteutettu ja käynnistetty lukuisia hankkeita. Tässä artikkelissa esitellään kaksi ulkomailla korkeakoulututkinnon suorittaneille sairaanhoitajille suunnattua hanketta: Euroopan sosiaalirahaston rahoittama SOTE-silta-hanke ja Opetushallituksen rahoittama Osaaminen käyttöön Suomessa -hanke. Nämä hankkeet perustuvat Urareitti-hankkeessa tuotetulle mallille ja tiedolle (ks. Hirard & Eskola-Kronqvist 2018).

Ulkomailla tutkinnon suorittaneet sairaanhoitajat voidaan jakaa neljään ryhmään yksinkertaisesti esittäen (ks. myös kuvio 1):

1. EU- ja ETA-alueella Bachelor-tason korkeakoulututkinnon suorittaneet
2. EU- ja ETA-alueella Bachelor-tason korkeakoulututkinnon (tai vanhamuotoisen Diploma-tason) suorittaneet, joilla on alle 5 vuotta kokemusta sairaanhoitajana työskentelystä EU- tai ETA-alueella ja/tai ei-EU-tutkinto (uudet EU-maat)
3. EU- ja ETA-alueen ulkopuolella Bachelor-tason korkeakoulututkinto
4. Alempi tutkinto, vanhamuotoinen Diploma-tason koulutus.

Korkeakoulututkinnon suorittaneiden sairaanhoitajien ammattioikeuden myöntämisen prosessi vaihtelee (ks. Valvira 2020a; Valvira 2020b). EU- ja ETA-alueelta tulleet sairaanhoitajat joko ohjautuvat automaattisen tunnustuksen piiriin tai heille voidaan määrittää sopeutumisaika tai kelpoisuuskoe Valviran määräyksen mukaan, mikäli he eivät ole työskennelleet viittä vuotta EU- tai ETA-alueella tai heillä ei ole EU-täydennystä. EU- tai ETA-alueen ulkopuolella korkeakoulututkinnon suorittaneille sairaanhoitajille Valvira määrää lisäopintoja. Vanhamuotoisen Diploma-tason tutkinnon suorittaneet taas ohjataan hakeutumaan tutkinto-opiskelijoiksi.



Kuvio 1. Ulkomailla tutkinnon suorittaneet sairaanhoitajat ryhmittäin.

Kaikilta ulkomailla valmistuneilta terveydenhuollon ammattihenkilöiltä vaaditaan ammattipätevyyden lisäksi riittävää suullista ja kirjallista suomen kielen osaamista, käytännössä vähintään suomen tai ruotsin kielen yleisen kielitutkinnon (YKI) taitotaso 3 (B1.1), jotta he saavat ammatinharjoittamisoikeuden Suomessa (Valvira 2020a; Valvira 2020b).

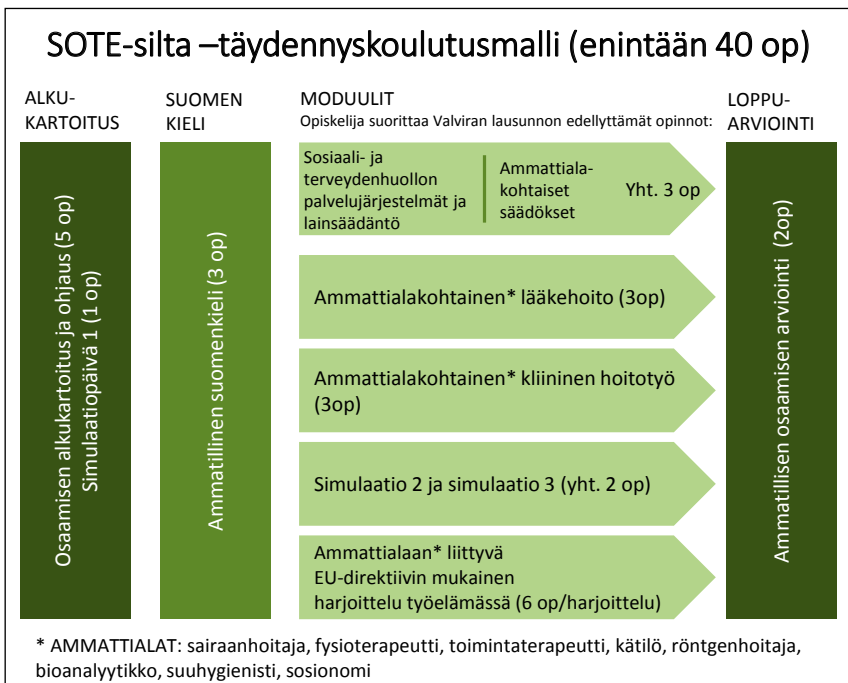
## HANKKEET TARJOAVAT TYÖLLISTYMISEN POLKUJA

### SOTE-silta

SOTE-silta-hanke (2018–2020) on neljän ammattikorkeakoulun (Metropolia Ammattikorkeakoulu, Turun ammattikorkeakoulu, Diakonia-am-

mattikorkeakoulu ja Lapin ammattikorkeakoulu) yhteistyöhanke. Hankkeessa on tavoitteena täydennyskouluttaa 60 sairaanhoitajaa ja 13 muuta terveydenhuollon ammattilaista, jotka tulevat EU- ja ETA-alueiden ulkopuolelta Suomeen. Muita ammattiryhmiä ovat fysioterapeutit ja toimintaterapeutit, röntgenhoitajat, suuhygienistit, kättilöt ja bioanalytytikot. Myös sosionomien täydentävän polun kuvaaminen kuuluu hankkeeseen. Hankkeessa opiskelee yli 120 sairaanhoitajaa ja 13 muuta terveydenhuollon ammattilaista. (Metropolia 2020a.)

Opinnot pohjaavat Sosiaali- ja terveystieteiden lupa- ja valvontaviraston eli Valviran antamaan määräykseen lisäopinnoista. Opiskelijoilla on yksilöllinen opiskelupolku, joka johtaa terveystieteiden ammattilaiseksi pätevytykseen ja ammatinharjoittamisluvan hakemiseen. Valvira myöntää ammatinharjoittamisoikeuden Suomessa. Hankkeen täydennyskoulutusmalli on tehokas verkkopainotteisesti toteutettava malli, jonka opiskelija voi aloittaa joustavasti. Nopeimmat täydentävät sairaanhoitajan tutkintonsa Suomessa vaadittavan mukaiseksi jopa 3–6 kuukaudessa. Lisäopintojen laajuuteen vaikuttavat Valviran opiskelijakohtaisessa lausunnossa määritetty teoriaopintojen ja harjoitteluiden määrä (18–40 opintopistettä).



**Kuvio 2. SOTE-sillan täydennyskoulutusmalli.**

Kaikki SOTE-silta-hankkeeseen osallistuvat suorittavat sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmä ja lainsäädäntö -moduulin sekä lääke-

hoitomoduulin, jotka ovat perustana mm. hyvälle potilasturvallisuudelle. Kliinisen hoitotyön moduuli kuuluu myös olennaisena osana täydennyskoulutusmalliin. Kliiniset taidot testataan simulaatiopäivissä ja kliinisessä harjoittelussa. Verkkopainotteisesti kerrataan teoreettiset taidot ja käydään läpi kansalliset hoitosuosituksot sekä toimintatavat. Opiskelijoiden suomen kielen taitoa kehitetään koko koulutuksen ajan kohti taitotasoa YKI 4.

Teoriaopintojen jälkeen edetään kliinisiin harjoitteluihin, joita suoritetaan Valviran määräämien lisäopintojen mukaisesti sekä perusterveydenhuollon että erikoissairaanhoidon toimintaympäristöissä. Suomessa sairaanhoitajalta edellytettävä ammatillinen osaaminen vahvistuu hoitotyön autenttisissa ympäristöissä. SOTE-silta-hankkeessa on tehty hyvää yhteistyötä ympäri Suomea. Helsingin kaupungin kanssa tehty yhteistyö on ollut erittäin hedelmällistä, sillä monet hankkeessa opiskelevat ovat saaneet tehdä kliinisiä harjoitteluja Helsingin kaupungin sairaaloissa ammattilaisten kanssa sekä asiantuntijalehtorin ja suomen kielen lehtorin ohjauksessa.

SOTE-silta-hankkeessa 30 sairaanhoitajaa on syyskuun 2020 alkuun mennessä saanut täydennyskoulutuksensa valmiiksi. Kaksi bioanalytikkoa, yksi kättilö ja yksi fysioterapeutti ovat myös suorittaneet opintonsa loppuun. Kaikki ovat työllistyneet ammatinharjoittamisluvan saamisen jälkeen.

### ***Sairaanhoitaja Lizan pätevyitysmispolku SOTE-silta-hankkeessa***

Sairaanhoitaja Lizan kuvaus opinnoistaan:

Olen Filippiineiltä, valmistuin sairaanhoitajaksi omassa maassa vuonna 2013. Filippiineillä on sairaanhoitajien ylijäämä suuri, joten on vaikea saada työpaikka ja valitettavasti päästään töihin pääosin suhteen kautta. Samana vuonna sain ammatinharjoittamisoikeuden omassa maassa, jolla pääsin ilmoittautumaan hoiva-avustajan rekrytointiin Suomeen. Saavuin Suomeen 15.12.2015 ja olin alussa toiminut hoiva-avustajana, oppisopimuksen kautta valmistuin lähihoitajaksi 11.10.2017. Filippiiniläinen työkaveri silloin opiskeli Metropolian Ammattikorkeakoulussa ja kuuli pätevyitysmispolutta, jonka kautta saadaan täydentää EU:n ulkopuolella suoritettua sairaanhoitajan opintoja. Hän oli minua kannustanut osallistumaan projektiin.

Päätin että en menetä mitään jos yrittäisin ilmoittautua ja teen päätöksen tuloksen mukaan. Orientaatiopäivässä meille ker-

rottiin, että Valviralle laitetaan koulupaperit omasta maasta arvioidtavaksi ja simulaatiopäivä pidetään, jossa arvioidaan ammattitaitoa, kliinistä pätevyyttä ja suomen kielen taitoa. Valviran päätöksen sekä simulaatiopäivän mukaan määrätään työharjoittelun kesto ja lisää opintoja, jotka pitää suorittaa. Kaikki opinnot käydään suomen kielellä, joka sai minut projektiin osallistumaan. Olen siitä mieltä, että jos joutuisin opiskelemaan uudestaan sairaanhoitajan opintoja niin ainakin suomen kielellä koska on helpompi sopeutua työpaikkaan. Sen lisäksi kuten sanottuna hoitotyö on samanlaista kaikkialla mutta poikkeaa lainsäädännöissä sekä käytännöissä eri maissa. Kun sain kiinni miten koko projekti onnistuu, älysin että tämä on se mitä haluan. Minun koulutus omasta maasta tunnustetaan ja täydennetään suomalaisen hoitotyön periaatteilla, joka on järkevä ja kohtuullinen.

Lisäopintoja, joka minulle määrättiin suoritin Moodlen kautta niin olen töissä 100% samalla kun olin Sote-Silta Hankkeessa. Materiaalit osoittautuivat käteviksi työharjoittelun aikana. Moodlen opintojen lisäksi olin osallistunut pajaan, jossa käytiin läpi perus hoitotarvikkeita, joita yleensä käytetään sairaalassa ja perushoitotoimenpiteitä. Ne ovat minun mielestä erittäin hyödyllisiä. Minulle määrättiin 12 viikkoa kestoinen työharjoittelu, minulla ei ole työkokemusta sairaalassa, joka vaikutti tähän päätökseen. Kesken projektissa meinasin luovuttaa henkilökohtaisen kriisin takia mutta minulla on sitkeän kannustava opettaja, joka sai minut pysymään projektissa loppuun asti. Suoritin minun työharjoittelun onnekaasti palkallisena tämän vuoden kesän aikana. Kun sain suoritettua kaikki opinnot ja työharjoittelu, jotka minulle määrättiin niin lähetin Valviralle selvitykset hyväksytysti suoritetuista lisäopinnoista ja harjoitteluista ja nyt odottelen päätöstä. Olen tyytyväinen ja pidän itseäni onnekaana olla osana tässä täydennyskoulutuksessa. Minä toivoisin, että tämä polku jatkuisi vieläkin tulevaisuudessa. Tällä tavalla hyödynnetään EU:n ulkopuolella sairaanhoitajan opintojen suoristuneiden sairaanhoitajien pätevyyttä täydentäen suomalaisen hoitotyön periaatteilla. Sen lisäksi hallituksen ei tarvitse tuhlaa resursseja uudelleen koulutukseen EU:n ulkopuolella sairaanhoitajan opintojen suoristuneiden sairaanhoitajille, jotka haluavat työskennellä sairaanhoitajina Suomessa. (Alawas 2020.)

## Osaaminen käyttöön Suomessa -hanke, sairaanhoitajan polku

Osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeen (2019 –2020) sairaanhoitajien täydennyskoulutus oli tarkoitettu EU- ja ETA-maista valmistuneille sairaanhoitajille, jotka eivät olleet työllistyneet Suomessa ennen hankkeeseen osallistumista. Hankkeessa tavoitteena oli kehittää koulutuskumppanuusmalli pääkaupunkiseudun kaupunkien kanssa työllistymisen mahdollistamiseksi. Hankkeen aikana opiskelijat sopivat ammatillisen kieliharjoittelun tai Valviran määräämän sopeutumisajan työsuhteesta työnantajan kanssa. (Metropolia 2020b.)

Hankkeeseen osallistui 12 sairaanhoitajaa. Osalla ammattiin valmistumisesta oli pidempi aika, ja myös työhistoriat omasta maasta olivat vaihtelevia. Osalla opiskelijoista oli ammatinharjoittamisoikeuden saaminen vielä kesken puuttuvan yleisen kielitutkinnon vuoksi. Hankkeessa oli mukana myös Suomessa englanninkieliseltä linjalta vastavalmistuneita sairaanhoitajia, jotka kokivat suomen kielen taitonsa puutteelliseksi työllistymisen kannalta.

Opinnot olivat laajuudeltaan 30 opintopistettä, ja ne rakentuivat seuraavista asioista: orientaatio, suomen kieli, Suomen terveydenhuollon palvelujärjestelmä ja lainsäädäntö, lääkehoito, kliininen hoitotyö, mielen-terveys- ja päihdehoitotyö sekä harjoittelu. Opinnot etenivät yksilöllisen aikataulun mukaisesti. Käytössä oli Moodle-oppimisympäristö, minkä lisäksi opiskelijat osallistuivat noin kerran kuukaudessa järjestettyyn lähiopetukseen aktiivisesti. Keväällä 2020 siirryttiin etäyhteydellä opettamiseen koronapandemian vuoksi. Opetukseen osallistuminen oli silloin vähäisempää eikä osa opiskelijoista osallistunut siihen lainkaan.

Ammatillisen kieliharjoittelun yksikön valitsemisessa huomioitiin opiskelijan kielitaito, kiinnostuneisuus, hoitotyön osaaminen sekä työvoiman tarve. Osalla opiskelijoista oli toiveena tehdä harjoittelu yksikössä, joka ei kuulunut yhteistyöorganisaatioihin, tai ympäristössä, jonka arvioitiin olevan kielitaidon vuoksi liian vaativa. Lähes kaikki opiskelijat olivat erittäin motivoituneita sitoutumaan ammatillisen kieliharjoittelun tai sopeutumisajan työsuhteeseen.

Hankkeen päättyessä kolme opiskelijaa oli suorittanut täydennyskoulutuksen kokonaan. Osalla opiskelijoista täydennyskoulutukseen kuuluvat teoriaopinnot jäivät kesken (n = 5). Hankkeeseen osallistuneista 12 sairaanhoitajasta 7 keskeytti opinnot. Opiskelijoista 7 työllistyi hankkeen aikana tai sen jälkeen sairaanhoitajan tehtäviin Suomessa.

## SISÄÄN TERVEYDENHOITOALAN KIELEEN

Hankkeiden opiskelijoiden suomen kielen taito vaihteli paljon. Osalla oli yleissuomen taitoja kotoutumiskoulutuksesta ja edessä oman ammattitaidon kääntäminen suomen kielelle, kun taas osalla oli jo pitkä työkokemus hoitoalalta Suomessa. Aika moni suoritti hankkeen aikana YKI-tutkinnon tason 3. Hankkeen opinnot selvästikin motivoivat YKI-testin suorittamiseen.

Hankkeiden opetuksessa suomen kieli integroitiin koko muuhun opetukseen ja hyödynnettiin hoitotyön sekä suomen kielen yhteisopettajuutta. Kaikessa opetuksessa sovellettiin kielitietoisuuden periaatteita (ks. Andersen & Ruohotie-Lyhty 2020), joten sanaston oppimista tuettiin ja hoitotyön tyyppisiin ilmauksiin kiinnitettiin huomiota.

Osa suomen kielen tehtävänannoista oli funktionaalisia; niissä yhdistyi hoitotyön substanssi, tilanne ja rakenteet. Liikkeelle lähdettiin paljolti opiskelijoiden tuottamista kirjallisista tai suullisista teksteistä. Siksi opiskelijat saivat paljon henkilökohtaista korjauspalautetta (ks. Örn 2020, 162), jonka perusteella opiskelijat saattoivat korjata tekstejään seuraavalla kierroksella. Palautetta annettaessa pidettiin mielessä hoitokielen tyyppisiä piirteitä, kuten vuorovaikutteisuutta, tarkkuutta ja alan ilmauksia sekä eri rekisterien hallintaa. Myös hoitokielen frekventtejä ilmauksia painotettiin. Hoitoalan kommunikointi voi olla kuitenkin sujuvaa, vaikka kieli ei olisi täydellistä (Kela & Komppa 2013, 175). Opetukseen sisältyi lisäksi asenteiden opettamista, sillä esimerkiksi Rufin (2017, 75–76) havaintojen mukaan suomenkieliset työkaverit pitävät tärkeänä sitä, että vierasmaalaiset työkaverit ovat avoimia ja kysyvät tilanteissa, joissa eivät ymmärrä.

Viiden opintopisteen työmäärällä kielitaito ei vielä kohene paljon, jos taitotaso on ennestään suppea. Hankkeiden muut tehtävät ja harjoittelu olivat siksi tärkeitä kielitaidon kehittämisessä.

## HANKKEISSA OPITTUA

Artikkelissa esitellyissä hankkeissa opinnot oli mahdollista aloittaa joustavasti ja opinnoissa pystyi etenemään omassa tahdissa. Osa opiskelijoista opiskeli täysipäiväisesti, ja osa työskenteli opintojen ohella. Opetus järjestettiin pääosin Moodle-oppimisympäristössä verkko-opintoina. Opetusta toteutettiin myös lähiopetuksena, jossa päästiin simuloimaan hoitotilanteita, harjoittelemaan hoitokäytäntöjä sekä harjoittelemaan



suomen kielellä erilaisia ohjaus- ja hoitotilanteita. Jotkut ilmoittautuneista opiskelijoista eivät aloittaneet opintojaan lainkaan tai keskeyttivät opintonsa. Syyt olivat hyvin yksilöllisiä.

Hankkeissa osa opiskelijoista tarvitsi ja sai paljon ohjausta itsenäiseen opiskeluun verkossa. Opiskelijat raportoivat useista tietoteknisistä vaikeuksista, jotka liittyivät ongelmiin käyttäessä Moodlen verkko-oppimisympäristöä, eikä kaikilla ollut aiempaa kokemusta itsenäisestä, verkko-painotteisesta opiskelusta. Oman opiskelun etenemisen suunnittelu sekä työn, perhe-elämän ja opiskelun yhteensovittaminen oli osalle opiskelijoista vaikeaa, ja tämä hidasti opiskelun etenemistä. Myös vaikeudet saada vaadittuja asiakirjoja lähtömaasta hidastivat joidenkin opiskelijoiden etenemistä sekä Valviran lausunnon saamista. Opiskelijoilla esiintyi myös ongelmia erilaisten tietolähteiden hyödyntämisessä ja luetun materiaalin muokkaamisessa omin sanoin muokatuksi tekstiksi tai puheeksi. Suoraa kopiointia lähdemateriaaleista esiintyi paljon. Opiskelijat kertoivat tehtävien tekemisen olleen vaikeaa ja hidasta myös kieliongelmiensa takia. Tehtävien tekemisen kerrottiin helpottuneen kielitaidon kehittymisen myötä.

Autenttisten työskentely-ympäristöjen merkitys korostuu maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien oppimisen tukemisessa siten, että olisi tärkeää päästä mahdollisimman pian oman ammatin työympäristöön esimerkiksi ”varjostajan” roolissa havainnoimaan ja kuulemaan kieltä. Kielitaitoa paransi myös joillakin opiskelijoilla se, että hankkeen kuluessa he aloittivat työt jossain terveydenhuollon yksikössä (Hirard & Eskola-Kronqvist 2018). Hoitotilanteiden harjoittelu oli haastavampaa kielellisesti niille, jotka eivät olleet nähneet, miten sairaanhoitajat toimivat suomalaisessa terveydenhuollon ympäristössä ja minkälaisia kielitaitovaatimuksia sairaanhoitajille asetetaan. Suomalaisen hoitotyön kulttuuriset tekijät saattoivat myös olla hyvin erilaiset verrattuna esimerkiksi opiskelijan kotimaan käytäntöihin.

Opiskelijoiden toimeentulon järjestäminen erityisesti harjoittelun ajaksi osoittautui molemmissa hankkeissa hankalaksi. Osa opiskelijoista pääsi palkalliseen harjoitteluun, mikä auttoi opintojen suorittamista. Kotouttamisajalla olevien opintoja tuettiin pääosin TE-toimiston kautta. Muilla opiskelijoilla ei ollut mahdollisuutta saada taloudellista tukea palkattoman harjoittelun suorittamiseksi. Harjoittelun pituudet ovat keskimäärin 8–12 viikkoa. Yhtenä ratkaisuna toimeentulo-ongelmiin voisi nykyisessä terveydenhuollon työntekijäpölyssä olla, että opiskelijat toimisivat tietyn aikaa ensin jonkinlaisissa avustavissa tehtävissä päästen samalla sisälle suomalaiseen hoitotyön kulttuuriin ja hoitotyön kieleen. Tästä olisi helpompi lähteä kohentamaan omaa tutkintoa vastaavan kielitaidon osaamista ja siten työllistyä omaa koulutusta vastaavalle alalle.

Polun avustajasta sairaanhoitajaksi pitää olla erittäin selkeästi määritelty niin, että eteneminen on suunniteltu yksilöllisesti ja opiskelija myös itse tietää pääsevänsä eteenpäin. Tämä motivoi suomen kielen opiskeluun. Motivaation ylläpitämiseksi opiskelijan pitää nähdä itsensä työskentelemässä suomeksi ja kokea, että vaadittava kielitaito on saavutettavissa (Virtanen 2013, 421; Virtanen 2017, 77).

Tavoitteena on, että Suomeen saadaan pysyvät toimintamallit ulkomailla tutkinnon suorittaneiden sairaanhoitajien pätevytykseen. Suomessa on toteutettu ja käynnistetty lukuisia hankkeita tilanteen parantamiseksi ja ratkaisemiseksi, mutta pysyvän toimintamallin puuttessa suuri määrä ulkomailla tutkinnon suorittaneita sairaanhoitajia ei työskentele koulutustaan vastaavissa työtehtävissä. Toiminnan ja asiantuntijuuden keskittäminen johtaisi yhtenäisempään, sujuvampaan ja kustannustehokkaampaan toimintaan sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta.

# LÄHTEET

5. Alawas, L. 2020. SOTE-silta-hankkeeseen osallistunut sairaanhoitaja. Helsinki. Haastattelu 25.8.2020. (Teksti mukana artikkelissa.)
6. Andersen, L. K. & Ruohotie-Lyhty, M. 2019. Mitä on kielitietoisuus ja miten se näkyy koulussa? *Kieli, koulutus ja yhteiskunta* 10 (2). Saatavana osoitteessa: <<https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-maaliskuu-2019/mita-on-kielitietoisuus-ja-miten-se-nakyy-koulussa>>. Luettu 6.9.2020.
7. Hirard T. & Eskola-Kronqvist A. (toim.) 2018. Urareitti-hankkeen satoa – Uusia malleja korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kielikoulutukseen, ohjaukseen ja osaamisen tunnistamiseen. Hämeen ammattikorkeakoulu. Saatavana osoitteessa: <URN:ISBN:978-951-784-800-8>. Luettu 4.6.2020.
8. Kela, M. & Komppa, J. 2013. Sairaanhoitajan työkieli – yleiskieltä vai ammattikieltä? Funktionaalinen näkökulma ammattikielen oppimiseen toisella kielellä. *Puhe Ja Kieli* 31 (4). 173–192. Saatavana osoitteessa: <<https://journal.fi/pk/article/view/4752>>. Luettu 31.8.2020.
9. Metropolia 2020a. Sote-silta – Korkeakoulutetun maahanmuuttajan pätevytymispolku. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hankkeet/sote-silta>>. Luettu 4.6.2020.
10. Metropolia 2020b. Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osaaminen käyttöön Suomessa. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hankkeet/osaaminen-kayttoon-suomessa>>. Luettu 4.6.2020.
11. OKM 2017. Maahanmuuttajien osaaminen tunnistettava nykyistä paremmin. Verkkojulkaisu. Opetus- ja kulttuuriministeriön maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnan ohjausryhmä. Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote. Saatavana osoitteessa: <[http://minedu.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/maahanmuuttajien-osaaminen-tunnistettava-nykyista-paremmiin](http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/maahanmuuttajien-osaaminen-tunnistettava-nykyista-paremmiin)>. Luettu 14.02.2018.
12. Ruf, J. 2017. Terveysalan henkilökunnan kokemuksia kielellisistä toiminnoista monikielisessä työympäristössä. Pro gradu -tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto. Saatavana osoitteessa: <<https://helda.helsinki.fi/handle/10138/191165>>. Luettu 31.8.2020.

13. Valvira 2020a. EU- ja ETA-valtiossa koulutetut sairaanhoitajat. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <[https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/hakemusohjeet/eu\\_eta-valtioissa\\_koulutetut/laillistettavat](https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/hakemusohjeet/eu_eta-valtioissa_koulutetut/laillistettavat)>. Luettu 14.5.2020.
14. Valvira 2020b. EU- ja ETA- valtioiden ulkopuolella koulutetut sairaanhoitajat. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <[https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/hakemusohjeet/eu\\_eta\\_valtioiden\\_ulkopuolella\\_koulutetut/ohje](https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet/hakemusohjeet/eu_eta_valtioiden_ulkopuolella_koulutetut/ohje)>. Luettu 30.8.2020.
15. Virtanen, A. 2013. Minä sairaanhoitajana: Tulevaisuuden minuudet motivaatiota muokkaamassa. Lähivertailuja. Lähivördlusi 23, 403–427.
16. Virtanen, A. 2017. Toimijuutta toisella kielellä: kansainvälisten sairaanhoitajaopiskelijoiden ammatillinen suomen kielen taito ja sen kehittyminen työharjoitteluissa. Väitöskirja. Jyväskylä Studies in Humanities 311. Jyväskylän yliopisto.
17. Örn, J. 2020. Kielivirhe – välttämättömyys vai hyve? Opiskelijoiden käsityksiä kielivirheen merkityksestä ja käsittelystä kielen opiskelussa. Teoksessa: Latomaa, S. & Lauranto, Y. (toim.): Päätymätön projekti III. Kirjoitettua vuorovaikutusta eri S2-foorumeilla. Kakkoskieli 9. 162–175. Saatavana osoitteessa: <<http://hdl.handle.net/10138/317706>>. Luettu 5.9.2020.

Riina Johansson, Annu Brotherus, Marja-Terttu Lounavaara,  
Rebekka Nylund & Verna Pelkonen

# VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJAN PÄTEVÖITYMISKOULUTUSMALLI MAAHANMUUTTAJALLE

Osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeessa Helsingin yliopisto ja Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämisspalvelut HY+ ovat aktiivisesti kehittäneet ulkomailla tutkintonsa suorittaneiden varhaiskasvatuksen opettajien kelpoisuuskoulutusta yhteistyössä Espoon, Helsingin ja Vantaan kaupunkien kanssa. Pääkaupunkiseudulla varhaiskasvatukseen liittyy monenlaisia haasteita, joista yksi merkittävimmistä on huutava pula pätevistä varhaiskasvatuksen opettajista (Rinta-Aho ym. 2020; Euroopan komissio 2019, 5). Yli puolet Suomen ulkomaalaistaustaisesta väestöstä asuu pääkaupunkiseudulla (Joupperi 2019), ja yksi hankkeen tavoitteista olikin lisätä kaupunkien ulkomaalaistaustaisen henkilökunnan määrää vastaamaan paremmin kaupunkien asukkaiden monimuotoisuuteen. Tässä artikkelissa kerrotaan hankkeen toteutuksesta, onnistumisista sekä hankkeessa kohdatuista haasteista ja niistä saaduista opeista.

## HAKUPROSESSI JA OPISKELIJAVALINNAT

Hankkeen markkinoinnissa hyödynnettiin koko hankkeen tarjoamaa visuaalista ilmettä ja yhteismarkkinointia muiden koulutuspolkujen (ks. Ezeonodo ym.; Lemettinen, Jäppinen, Pitkäpaasi, Pääskyvuori, Saarikko & Säteri tässä teoksessa) kanssa esimerkiksi sosiaalisen median ja verkostojen kautta. Kaupungit käyttivät sisäisiä kanaviaan ja haarukoivat päiväkotiverkostojaan. Opetushallitus lähetti viestin kaikille 80:lle vuoden 2008 rinnastamispäätöksen saaneelle henkilölle<sup>1</sup>. Aktiivisesta vaikuttamisesta huolimatta hakijoita koulutukseen oli vain 48.

<sup>1</sup> Rinnastamispäätöksellä eli tutkintojen tunnustamisella tarkoitetaan päätöstä siitä, millaisen kelpoisuuden toisessa maassa suoritettu tutkinto antaa työtä tai opiskelupaikkaa haettaessa.

Hakuaikana järjestettiin hakijoille infotilaisuus, johon saapui 13 koulutuksesta kiinnostunutta. Infotilaisuudessa esiteltiin valintakriteerit ja kerrottiin koulutuksesta. Paikalla kysymyksiin vastaamassa olivat hankkeen suomen kielen opettajat, koulutuksesta vastaava lehtori, aiemmin koulutuksen käynyt maahanmuuttajataustainen varhaiskasvatuksen opettaja, pääkaupunkiseudun kaupunkien Espoo, Vantaa ja Helsinki edustajat, hakijapalveluiden hakuneuvoja, HY+:n koulutussuunnittelijat sekä hankkeen projektipäällikkö. Infotilaisuudessa olleista kiinnostuneista suuri osa haki koulutukseen, kun taas osalle selvisi, ettei heidän koulutustaustansa ollut sopiva. Infotilaisuus oli siis onnistunut tapa tiedottaa koulutuksesta.

Koulutuspolun valintakriteereissä edellytettiin, että hakijalla on opetushallituksen rinnastamispäätös varhaiskasvatuksen opettajan opintoihin sekä kielitaito YKI 4 -tasolla<sup>2</sup>. Helsingin yliopisto vaatii varhaiskasvatuksen opettajalta YKI 5 -tasoa. Kielitaitovaatimus oli korkea, koska lyhyen koulutusajan takia merkittävämmälle kielitaidon paranemiselle ei uskottu olevan aikaa. Samasta syystä puuttuvia opintoja sai rinnastamispäätöksen mukaan olla maksimissaan 30 opintopistettä.

Ensimmäisen hakukierroksen aikana hakijoita oli yhteensä 37. Kaikista hakijoista korkeakoulututkinto oli 28 hakijalla, joista kasvatustietealan korkeakoulututkinto oli 19 hakijalla. Varhaiskasvatuksen opettajan korkeakoulututkinto oli 12 hakijalla, lisäksi hakijoilla oli muiden alojen korkeakoulu- tai sitä alempia tutkintoja. Hakijoista kolme valittiin suoraan koulutukseen ja neljä valittiin ehdollisena. Ehdollisille hakijoille annettiin mahdollisuus suorittaa YKI 4 -tason kielitaitotesti ennen pedagogisten opintojen alkua, mutta kukaan heistä ei läpäissyt testiä. He eivät näin ollen saaneet oikeutta pedagogisten opintojen suorittamiseen mutta saivat kuitenkin jatkaa suomen opetuksessa.

Hakua päätettiin jatkaa, jotta koulutukseen olisi saatu enemmän opiskelijoita. Toisella hakukierroksella oli 11 hakijaa, joista neljällä oli varhaiskasvatuksen opettajan tutkinto. Yhden tutkinto vastasi sellaiseen suomalaista varhaiskasvatuksen opettajan tutkintoa ja hänet otettiin koulutukseen vahvistamaan alan suomen kielen taitoa. Yksi hakijoista ei saapunut valintakokeeseen muistutuksesta huolimatta. Kahdesta valintakokeeseen kutsutusta toinen valittiin suoraan koulutukseen ja toinen ehdollisena kielitaitotestin suorittamiseksi. Toisella kierroksella saatiin siis yksi sopiva osallistuja lisää. Kahden hakukierroksen kaikki hakijat olivat syntyneet 18 eri maassa. Noin kolmasosa (29 %) hakijoista oli syntynyt Venäjällä ja noin neljäsosa (23 %) Virossa. Hakijoista 78 % oli pääkaupunkiseudulta.

<sup>2</sup> Rinnastamispäätöksellä eli tutkintojen tunnustamisella tarkoitetaan päätöstä siitä, millaisen kelpoisuuden toisessa maassa suoritettu tutkinto antaa työtä tai opiskelupaikkaa haettaessa.

Valintakokeet olivat kummallakin kerralla samanlaiset. Niissä testattiin hakijoiden luetun ymmärtämistä, taitoa tuottaa luetun pohjalta tekstiä sekä suullista osaamista. Kirjallisessa osiossa esitettiin kysymyksiä kasvatustieteellisten artikkelien pohjalta, ja suullisessa osiossa kasvatustieteen opettajat keskustelivat aiheista hakijoiden kanssa. Koulutukseen saatiin kaiken kaikkiaan neljä opiskelijaa.

## **OPETUSHARJOITTELUT OSANA VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJIEN KELPOISUUSKOULUKSEN OPINTOJA**

Opetushallituksen varhaiskasvatuksen opettajien tutkinnon rinnastamis- päätöksissä jokaiselle opiskelijalle oli määrätty suoritettavaksi opetusharjoittelua. Harjoittelujen pituudet vaihtelivat rinnastamis- päätöksissä hakijan tutkinnon sisällöstä riippuen 5–15 opintopisteeseen. Opetusharjoittelut toteutettiin varhaiskasvatuksen opettajan koulutuksen kenttäpäiväkodeissa, ja ohjaajina olivat pääsääntöisesti koulutetut ohjaajat. Harjoitelluissa noudatettiin perusopiskelijoiden harjoittelujen sisältöjä kuitenkin huomioiden opiskelijoiden kotimaasta saatu tutkinto ja mahdollinen kokemus varhaiskasvatuksen alalta. Voimassa olevan varhaiskasvatuksen opettajien opetussuunnitelman mukaan harjoittelut toteutuivat 8 opintopisteen laajuisena eheyttävänä ja 7 opintopisteen laajuisena syventävänä opetusharjoitteluna (ks. lisää Helsingin yliopisto 2015).

Ns. perusopiskelijoiden opetusharjoittelujen kesto kenttäpäiväkodeissa on viisi viikkoa. Jos pätevöittämisskoulutuksessa opiskeleva opiskelija työskenteli päiväkodissa, hän sai suorittaa osan tehtävistä omassa päiväkodissaan. Tällöin hänen opetusharjoitteluaikeensa kesto oli kolme viikkoa, joista ensimmäinen toteutui ns. orientaatioviikkona ja kaksi viimeistä varsinaisena itsenäisenä opetusharjoitteluna päiväkodin ohjaavan opettajan ohjauksessa. Koulutuksen lehtori kävi kerran opetusharjoittelun aikana seuraamassa, ohjaamassa ja arvioimassa opiskelijan työskentelyä.

Syventävä opetusharjoittelu toteutui esiopetusryhmässä, koska opiskelijat saivat varhaiskasvatuksen opettajina esiopetuskelpoisuuden. Jos opiskelijan rinnastamis- päätöksessä opetusharjoittelun osuus oli määrätty yli 8 opintopisteeksi, hän suoritti sekä eheyttävän että syventävän harjoittelun. Tällöin eheyttävä harjoittelu toteutui joko alle 3-vuotiaiden tai 3–5-vuotiaiden lapsiryhmässä.

Eheyttävän harjoittelun tavoitteena on, että opiskelija harjaantuu kasvatusta- ja opetustoiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa lähtökohtanaan varhaiskasvatussuunnitelmat, lapsiryhmä ja yksittäinen lapsi. Syventävän harjoittelun tavoitteena taas on, että opiskeli-

jalla on kokonaisvaltainen vastuu lasten pedagogisesta toiminnasta ja hän hankkii kokemuksia tiimin pedagogisesta johtajuudesta. Opiskelija tutustuu varhaiskasvatuksen hallintoon ja yhteistyöverkkoihin. Opiskelijan kokonaisnäkemys esiopetuksesta ja varhaiskasvatuksesta sekä itsestä varhaiskasvatuksen opettajana syvenee osana suomalaista kasvatusta- ja koulutusjärjestelmää.

Varhaiskasvatuksen opettajan pätevyystutkimukseen osallistuvilta opiskelijoilta saadun palautteen perusteella opetusharjoittelut on koettu opinnoista antoisimpina. Opetusharjoittelujen aikana suomalainen kasvatusta- ja koulutusjärjestelmä on avautunut opiskelijoille, ymmärrys opetussuunnitelmien merkityksestä kasvatusta ja opetusta ohjaavana tekijänä on lisääntynyt, lapsen oppimispolun jatkuvuuden periaate on kirkastunut ja moniammatillisen yhteistyön taidot syventyneet. Ohjaavilta opettajilta saatu palaute on ollut myös poikkeuksetta myönteistä: kulttuurinen vuorovaikutus on nähty palkitsevana ja omaa ammattitaitoa lisäävänä tekijänä.

## SUOMEN KIELI KOULUTUKSEN KESKIÖSSÄ

Varhaiskasvattajilta vaaditaan työelämässä erinomaista suomen kielen hallintaa. Tämän koulutuksen tavoitteena oli eurooppalaisen viitekehityksen taitotaso C1–C2 eli yleisten kielitutkintojen (YKI) taitotaso 5–6. Tavoitteen saavuttaminen vaatii harjoituskirjan täyttämisen sijaan monialaista ja monipuolista harjoittelua niin puhumisen, puhumisen ymmärtämisen, kirjoittamisen ja moninaisten tekstien ymmärtämisessä. Näitä taitoja ei opita vuodessa tai kahdessakaan ilman kovaa työtä ja tehtävään paneutumista.

Koulutuksen vaadittu alkutaso eli YKI 4 (B2) tarkoittaa, että opiskelijalla tulisi olla kielioppi hallussa, kyvyt raportoimiseen ja kirjeiden kirjoittamiseen, luentojen kuuntelemiseen ja referointiin ja kommunikointiin kaikenlaisten suomen puhujien kanssa ilman kummankaan osapuolen ponnisteluja. Todellisuudessa osaamisen taso vaihtelee, sillä tällaista taitoa ei saavuteta pelkästään kursseilla vaan opintojen ohessa kieltä opiskelemalla ja sillä toimimisella. Useimmat opiskelijoista olivat eristyneet omaan kieliympäristöönsä, eikä monellakaan ollut lainkaan natiivikontakteja, joiden kanssa harjoittaa kasvavaa kielitaitoa.

Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta opiskelijat tarvitsivat yleensä kieliopin perusteellisen kertauksen. Opiskelijat toivoivat lopputomasti puhumisen erilaisia tehtäviä keskustelusta väittelyyn ja kuuntelemisen ymmärtämisen harjoittelua. Ammattikielet, slangit ja murteet sekä



ihan tavallinen puhekielemme poikkeavat kirjoitetusta ja kirjoitettavasta kielestä. Monet yhteiskunnallisesti tärkeät tekstit, asiakirjat ja mielipidekirjoitukset täytyy harjoitella. Argumentaatiota vaaditaan YKI-testeissäkin, mutta vielä tärkeämpää sen hallinta on ammatissa. Myös kirjallisten töiden tekeminen on oma prosessinsa. Kun tieteellistä ja tiettyjä kaavoja noudattavaa tekstiä kirjoitetaan toisella kielellä, vaatii se omanlaisensa ponnistuksen.

Opiskelijat tarvitsivat kirjoittamisessa myös suomen kielen opettajien tukea. Monissa maissa omien mielipiteiden esittäminen ei ole suotavaa tehtävissä, opinnäytetöissä, saati julkisuudessa, joten sitäkin on opeteltava sekä kirjoittaen että puhuen. Luentojen seuraaminen ja niistä referointi suomalaisen tapaan eli oman näkemyksen ja kokemuksen esiin tuominen asiasisältöjä esitellessä on monelle myös uusi asia. Suomalaisen opettajan tai varhaiskasvattajan itsenäisyys työssään yllätti ja ilahdutti opiskelijoita. Puutteellinen kielitaito ei ole este varhaiskasvattajan innovatiivisuuteen ja pätevyYTEEN ammatissaan.

Opinnoissa menestyminen ja suomen kielen ylimmän tason saavuttaminen näinkin lyhyen koulutuksen aikana vaatii opiskelijalta paljon aktiivisuutta ja vahvaa motivaatiota. Pelkästään YKI-testin ylimmän tason suorittaminen ei riitä haasteeksi, vaan opintoihin tarvitaan myös mielenkiintoista sisältöä. Hyvää materiaalia olivat esimerkiksi ajankohdittaiset ammattia sivuavat artikkelit, blogit, mielipidekirjoitukset, tv-ohjelmat, elokuvat sekä novellit ja runot, joita muutkin valveutuneet ammatinharjoittajat lukevat. Ne myös haastavat varhaiskasvattajan ottamaan kantaa ja argumentoidaan oman elämän- ja työkokemuksen kautta. Hyvä keino motivointiin oli myös matalan kynnyksen WhatsApp-ryhmä, jossa myös opettaja oli mukana.

Suomen kielen opetukseen osallistuminen oli vapaaehtoista, ja kielitaitoa sai kehittää halutessaan muuallakin. Kieliopinnoista ei saanut opintopisteitä tai arvosanaa. Tulevaisuutta ajatellen suomen kielen opetuksen voisi tehdä ainakin osittain pakolliseksi osaksi koulutusta. Intensiiviopeutus, jossa käytäisiin läpi kunkin opiskelijan omia tavoitteita suomen kielen osalta, voisi olla jo koulutuksen alussa. Tällä tavalla opiskelijat saisivat heti käsityksen siitä, mitä kaikkea heiltä kielen osalta vaaditaan, jotta opinnot sekä yleinen kielitutkinto sujuisivat mahdollisimman hyvin. Osittain pakolliset suomen kielen opinnot auttavat sekä opiskelijaa että opettajaa pysymään ajan tasalla opiskelijan edistymisestä.

## TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMINEN

Projektin tavoite oli tarjota maahanmuuttajataustaisille ulkomailla koulutuksen saaneille varhaiskasvatuksen opettajille mahdollisuus pätevyitä osaamistaan vastaaviin tehtäviin Suomessa. Tarkoitus oli myös lisätä kaupunkien henkilöstön monimuotoisuutta vastaamaan paremmin kuntalaisten monimuotoisuuteen. Lisäksi haluttiin luoda koulutuskumppanuus- ja rekrytointimalli Helsingin yliopiston ja pääkaupunkiseudun kuntien Espoon, Helsingin ja Vantaan kanssa.

Kokonaisuudessaan koulutukseen oltiin hyvin tyytyväisiä. Opettajia pidettiin ystävällisiä ja ammattitaitoisina ja koulutuksen maksuttomuutta pidettiin hyvänä. Työnantajien tuki opiskelijoille näkyi myönteisenä suhtautumisena, josta esimerkkinä mainittiin luentoihin osallistumisen mahdollistava työvuorosuunnittelu. Harjoitteluita pidettiin yhtenä parhaana osana opintoja, mutta palkattoman harjoittelun aikana toimeentulo aiheutti huolta. Huolta kannettiin myös siitä, miten oma työnantaja saa sijaisen harjoittelun ajaksi.

Opiskelijoiden määrä jäi huomattavasti toivottua pienemmäksi, mikä vaikeutti selvästi koulutuskumppanuus- ja rekrytointimallin kehittämistä. Kaupungit päätyivät räätälöimään kunkin opiskelijan tukimuodot sen sijaan, että olisi pystytty luomaan systemaattisia tapoja toimia. Kaupunkien, muiden hankkeissa toimineiden korkeakoulujen ja muiden toimijoiden välille syntyi kuitenkin aktiivisen keskustelun verkosto. Metropolia Ammattikorkeakoulun koordinoimissa projektiryhmän kokouksissa vaihdettiin kuulumisia säännöllisesti. Kaupunkien edustajille tarjoutui myös mahdollisuuksia vertailla toisensa käytäntöjä maahanmuuttajataustaisen ja muidenkin ryhmien täydennyskoulutuksen osalta.

Espoon, Helsingin ja Vantaan väestöstä ja henkilöstöstä merkittävällä osalla on maahanmuuttajatausta. Kaupungit kehittävät jatkuvasti palveluitaan ja rekrytointikäytäntöjään, kuten anonymia rekrytointia, maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kielen oppimisen tukea ja täydennyskoulutusmahdollisuutta työnohessa palkallisena. Osaaminen käytössä Suomessa -hanke antoi kaupungeille yhden foorumin kertoa toisilleen kokeiluistaan.

Elokuussa 2020 Helsingin yliopisto järjesti etäyhteydellä työpajan kelpoisuuskoulutusten tulevaisuudesta projektin yhteistyökumppaneille. Alustuksissa oli huomioitu kaupunkien toiveet saada paremmin tietoa harjoitteluista, kenttäpäiväkodeista, harjoitteluohjaajakoulutuksista ja ohjaajien perehdyttämisestä. Kiinnostuneita oltiin nimenomaan kelpoisuuskoulutuksen maahanmuuttajataustaisen opiskelijan vastaanottamisesta päiväkotiin. Työpajassa keskusteltiin myös varhaiskasvatuksen opettajien kielitaitokriteereistä ja tiedostettiin lapsen oikeus esiopetta-

jaan, jolla on erinomainen suomen ja tai ruotsin kielitaito sekä toisaalta maahanmuuttajataustaisten opettajien mahdollisuus tukea vieraskielisiä-perheitä heidän omalla kielellään. Monikielisiä lapsia on suositeltavaa tukea suomen kielen rinnalla heidän omalla äidinkielellään (Yli-Jokipii ym. 2020). Asiaan on hyvä kiinnittää huomiota etenkin pääkaupunkiseudun päiväkodeissa, joissa on kasvava määrä eri äidinkieliä puhuvia lapsia.

Työpajassa pystyttiin jakamaan tietoa ja avaamaan keskusteluja haastavista teemoista, joita maahanmuuttajataustaisten kelpoisuuskoulutukseen liittyy. Koulutuskumppanuusmallin kehittämistä harjoitteluiden tukemisen, opiskelijoiden suomen kielen oppimisen sekä työn ja opintojen yhdistämisen osalta vaatii vielä yhteistä kehittämistä.

## KEHITTÄMISEHDOTUKSIA JA SUOSITUKSIA

- Infotilaisuuden järjestäminen hakuajana mahdollistaa koulutuksen tavoitteiden ja metodien avaamisen hakijoille. Tilaisuus karsii ne hakijat, joille koulutus ei sovi ja jotka eivät täytä valintakriteerejä. Koulutuksesta kiinnostuneilla henkilöillä on mahdollisuus tavata kaupunkien HR-asiantuntijoita tai tulevia työnantajia.
- Aiemmin koulutuksen käyneiden kokemusten jakaminen infotilaisuudessa ja orientaatioissa antaa hakijoille ja opiskelijoille mahdollisuuden kysyä kokemusasiantuntijalta.
- Valintakriteerit asetetaan niin, että koulutuksen tavoitteet ovat opiskelijoiden saavutettavissa. Kielen oppiminen vie motivoituneeltakin aikaa.
- Koulutusta tulisi olla tarjolla joko jatkuvasti tai ainakin tasaisin välein, jotta potentiaalisille hakijoille voidaan viestiä oikea-aikaisesti seuraavasta mahdollisuudesta.
- Koulutusten kehittäminen olisi myös helpompaa, jos koulutukset eivät olisi hankeperusteisia vaan osa yliopiston normaalia opetus-tarjontaa.
- Kelpoisuuskoulutuksiin osallistuvat ovat usein perheellisiä, ja moni käy töissä. Opetuksen järjestäminen iltaisin ja joustavasti auttaa heitä osallistumaan.
- Opetushallituksen rinnastamispäätöksissä ei oteta kantaa kielitaitoon, joten kielitaidon tarkistaminen on työnantajan vastuulla. Tästä voi syntyä käsitys, että suomen kielen osaamisen merkitys ei ole tärkeä osana varhaiskasvatuksen opettajan ammattitaitoa. Pääkaupunkiseudulla on huutava pula pätevistä varhaiskasvatuksen opettajista, joten työllistymiseen riittävät myös lain vaatimaa erin-

omaista kielitaitoa heikkomat taidot. Kielitaidon kehittämiseen pitäisi antaa mahdollisuuksia myös työn ohella.

- Suomen kielen opinnoista osa voisi olla pakollisia, jotta niiden merkitys ja arvostus paranisi.
- Ryhmäytymisen jälkeen kannattaa miettiä, mitkä opinnot voi ja kannattaa järjestää etäopiskeluna.
- Osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeessa maahanmuuttaja-taustaiset opiskelijat opiskelivat keskenään. Tulevaisuudessa osa opinnoista voisi olla yhdessä suomea äidinkielenään puhuvien perustutkinto- tai täydennyskoulutusopiskelijoiden kanssa.
- Eri toimijoiden sitouttamiseen ja tiedonkulkuun kannattaa panostaa hankkeen eri vaiheissa.
- Yhteistyö muiden toimijoiden ja koulutuspolkujen kanssa on ollut hyödyllistä. Vaikka koulutukset ovat olleet erilaisia, on niistä pystytty poimimaan hyviä käytäntöjä omaan toimintaan.

# LÄHTEET

1. Euroopan komissio 2019. Koulutuksen seurantakatsaus 2019 – Maakohtainen analyysi Suomi. Saatavana osoitteessa: <[https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-finland\\_fi.pdf](https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2019-finland_fi.pdf)>. Luettu 7.10.2020.
2. Helsingin kaupunki 2019. Maahanmuuttajien kehittämissuunnitelma 2018–2021. Saatavana osoitteessa: <<https://www.hel.fi/static/liitteet-2019/KasKo/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-kehittamissuunnitelma.pdf>>. Luettu 15.5.2020.
3. Helsingin yliopisto 2015. Lastentarhanopettajan koulutus: tutkintovaatimukset vuosille 2016–2017, 2017–2018, 2018–2019, 2019–2020 ja 2020–2021. Helsingin yliopisto. Käyttätymistieteellinen tiedekunta. Saatavana osoitteessa: <[https://studies.helsinki.fi/sites/default/files/inline-files/LTO\\_tutkintovaatimukset\\_2016-2020.pdf](https://studies.helsinki.fi/sites/default/files/inline-files/LTO_tutkintovaatimukset_2016-2020.pdf)>. Luettu 22.10.2020.
4. Juopperi, J. 2019. Maahanmuuttajat suuntaavat kaupunkeihin – Euroopasta tulleita asettunut maaseudullekin. Saatavana osoitteessa: <<https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/maahanmuuttajat-suuntaavat-kaupunkeihin-euroopasta-tulleita-asettunut-maaseudullekin/>>. Luettu 10.6.2020.
5. Rinta-aho, H. & Pohjolainen, L. & Kalske, K. 2020. Varhaiskasvatuksen opettajapula pääkaupunkiseudulla on hälyttävä. Saatavana osoitteessa: <<https://www.hs.fi/mielipide/art-2000006527509.html>>. Luettu 10.6.2020.
6. Yli-Jokipii, M. & Aksinovits L. & Salin, R. & Hautakoski, T. 2020. Oman äidinkielen hyödyntäminen – käyttämätön resurssi. Kieliverkosto. Saatavana osoitteessa: <<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/68413/Oman%20%c3%a4idinkielen%20osaaminen%202%80%93%c2%a0hy%c3%b6dynt%c3%a4m%c3%a4t%c3%b6n%20resurssi%20%e2%80%94%20Suomi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 20.8.2020.

# TÄYDENNYSKOULUTUSMALLIT MYYNTITYÖSSÄ, PALVELUALALLA JA RAKENNUSALALLA

Moni korkeasti koulutettu maahanmuuttaja ei työllisty Suomessa osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Samalla väestön huoltosuhteen heikentyessä on jo nähtävissä työvoiman kohtaanto-ongelma, johon toivotaan helpotusta nimenomaan korkeasti koulutetuista maahanmuuttajista. Arvokasta osaamista valuu siis hukkaan, kun kansainvälinen osaaja ei pääse koulutustaan vastaavaan työhön. (Ks. esim. EK 2019; OKM 2019; Laakso 2019.) Muun Suomen tavoin myös Uudellamaalla ulkomaalaisen väestön työllisyystilanne on huonompi kuin kantaväestön (Uudenmaan liitto 2015, 12). Työttömyys on usein tavallista maahan muutettaessa, mikäli maahanmuuton syy on ollut jokin muu kuin työperäinen, ja työtä pidetäänkin usein integraation ja kotoutumisen merkinä. Kielitaito asettaa omat rajoituksensa siihen, kuinka pian ja minkälaisiin töihin maahanmuuttajan on mahdollisuus työllistyä (Nieminen ym. 2015, 122).

Tarkoituksenmukaisille koulutus- ja urapoluille ohjaamisen haasteet on tunnistettu myös SIMHE-Metropolian maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnassa. Keskiössä ovat erityisesti korkeakoulututkinnon suorittaneet maahanmuuttajat, jotka ensisijaisesti hyötyisivät lyhyistä osaamista täydentävistä koulutuspoluista. Myös soveltuvien jatko- ja täydennyskoulutusten tarjonnassa on ollut puutteita. Vastuukorkeakoulutoiminnalle on ollut selkeä tarve maahanmuuttajien koulutus- ja työllistymismahdollisuuksien kehittäjänä, jotta kaikki olemassa oleva osaaminen voitaisiin saada käyttöön myös suomalaisen yhteiskunnan parhaaksi (Stenberg & Autero 2018, 7).

Osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeessa rakennetulla koulutuskumppanuusmallilla on pyritty laajan toimijaverkoston avulla vastamaan hallituksen maahanmuuttopolitiittiseen ohjelmaan ja eri ministeriöiden selvityksissä esiintuotuihin tarpeisiin. Tärkeänä on nähty esimerkiksi kehittää osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sekä levittää koulu-

tusmalleja. Hankkeessa oli viisi korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille suunnattua koulutuspolkua. Haaga-Helia järjesti myyntityön koulutuksen, Laurea matkailu- ja ravitsemisalalan koulutuksen sekä Metropolia kiinteistö- ja rakennusalan koulutuksen. Tässä artikkelissa kerrotaan näiden koulutuspolkujen toteutuksesta. Lisäksi Metropolia vastasi sairaanhoitajan ja Helsingin yliopisto varhaiskasvatuksen koulutuksesta (ks. Ezeonodo ym.; Johansson ym. tässä teoksessa).

Koulutuspolkujen tavoite oli auttaa korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia pätevytykseen ja työllistymään koulutustaan vastaavaan asiantuntijatyöhön Suomessa. Koulutuspolkujen alojen määrittelyssä otettiin huomioon vallitsevat työllistymismahdollisuudet ja työvoimapuula. Lisäksi haluttiin hyödyntää osallistuvien ammattikorkeakoulujen laajaa koulutustarjontaa. Usein maahanmuuttajan työllistymisen esteenä on riittämätön suomen kielen taito, joten kaikki hankkeen koulutuspolut järjestettiin kokonaan suomeksi ja opintoihin sisältyi myös suomen kielen opintoja. Myös suomalaisen työkulttuurin ymmärtäminen on työllistymisen näkökulmasta tärkeää, joten kaikkien koulutuspolkujen opiskelijat pääsivät myös tutustumaan suomalaiseen työelämään ja yrityksiin. Jokaisen polun varrella kulkivat mukana sisältöä opettava aineenopettaja sekä suomen kielen opettaja.

Hankkeen toimijoista Uudenmaan TE-palveluilla on ollut merkittävä rooli niin koulutusten asiakasryhmän tunnistamisessa kuin koulutusten suunnittelussa ja markkinoinnissa. Uudenmaan TE-palveluja on hankkeessa edustanut maahanmuuttopäällikkö Tuija Soininen, joka arvioi hankkeessa kehitettyjä koulutusmalleja näin:

Osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeessa on luotu ja kehitetty kauan kaivattuja jatko- ja täydennyskoulutusväyliä korkeasti koulutetuille maahanmuuttaja-asiakkaille. Soveltuvien koulutusten puute on ollut yksi haaste korkeasti koulutettujen maahanmuuttaja-asiakkaiden ohjauksessa. Kehityssuunta on siis oikea. Edelleen meillä on paljon tehtävää sen suhteen, miten asiakkaiden suomen kielen osaamista vahvistetaan riittävälle tasolle ennen näitä jatko- ja täydennyskoulutuksia, että etenkin niiden aikana. Nykyisellään osa asiakkaista hakeutuu koulutustaan vastaamattomiin tehtäviin, koska koulutusväylä omaa osaamista vastaavalle tasolle voidaan kokea liian pitkäksi ja työlääksi.

Näistäkin syistä johtuen päädyttiin artikkelissa kuvattuihin koulutuksiin.

## KOULUTUSTEN MARKKINOINTI

Hankkeessa tehdyn markkinoinnin tarkoituksena oli tavoittaa korkeasti koulutetut maahanmuuttajat, joilla on suomen kielellä tapahtuvaan opiskeluun riittävä kielitaito sekä täydennyskoulutukseen soveltuva korkea-koulututkinto. Kaikista hankkeen koulutuspoluista tehtiin omat esitteet sekä yksi yhteinen Haaga-Helian, Laurean ja Metropolian (3AMK) esite. Hankkeen nettisivuille kerättiin tiedot kaikista koulutuksista ilmoittautumislomakkeineen. Koulutusten markkinointia tehtiin lisäksi useiden eri kanavien, kuten TE-palvelujen, sosiaalisen median sekä oppilaitosten ja kaupunkien verkkosivujen, kautta. Koulutusten markkinoinnissa käytettiin myös suoria yhteydenottoja kotoutumiskoulutusta tarjoaviin oppilaitoksiin sekä pääkaupunkiseudulla toimiviin yhdistyksiin ja järjestöihin. Lisäksi 3AMK-koulutuspoluista järjestettiin infotilaisuus Haaga-Heliasa.

Tuija Soininen Uudenmaan TE-palveluista kommentoi koulutusten markkinoinnin haasteita:

Koulutustarjonta on osittain hankesidonnaista, minkä vuoksi jatkumo puuttuu ja tarjolla olevat koulutukset eivät ole helposti löydettävissä. Tämä haastaa ohjaustyötä, viestintää ja tiedottamista. Tieto ei helposti tavoita koulutukseen soveltuvia asiakkaita helposti ja oikea-aikaisesti, etenkin jo työelämässä olevien asiakkaiden tavoittaminen on haasteellista.

Soinisen mainitsemat haasteet huomattiin myös tässä hankkeessa. Lukuisista tiedotuskanavista huolimatta koulutuspolkujen markkinointi ei tuottanut toivottua hakijamäärää. Jatkossa koulutuspolkujen markkinoinnissa tulisi hyödyntää monipuolisesti eri kanavia, erityisesti matalan kynnyksen palveluja kuten Työllisyyden palvelutorin (n.d.) infowebinaaria, sekä vastaavien koulutuksen käyneitä opiskelijoita. Koulutukseen osallistuneet suosittelivat tämän tyyppisten koulutusten markkinointia myös Facebookissa ja TE-palvelujen kautta.

## MYYNTIOSAAMISELLA TYÖHÖN!

Työ- ja elinkeinotoimistot tekevät säännöllisesti arvioita eri ammattien työmarkkinanäkymistä. Niiden perusteella myyntiedustajista on pulaa koko maassa (Ammattibarometri 2020). Haaga-Helia-ammattikorkeakoulun strategisessa keskiössä on myynti. Oppilaitoksella on yli 12 vuoden kokemus myyntityön tutkintokoulutuksesta, ja siitä on valmistunut yli 500 myyntityön tradenomiamia, jotka ovat työllistyneet erittäin hyvin.



Myyntityön koulutukseen haki ja valintakokeeseen kutsuttiin 15 opiskelijaa. Valintakoe koostui haastattelusta ja lyhyestä kirjoitustehtävästä, joiden tarkoitus oli varmistaa hakijan riittävä suomen kielen taito sekä motivaatio myyntityön opiskeluun. Kaikki hakijat hyväksyttiin, ja heistä 11 ilmoitti ottavansa opiskelupaikan vastaan. Kymmenen opiskelijaa aloitti opinnot. Yksi työllistyi nopeasti ja keskeytti siksi koulutuksen, ja yhden opinnot keskeytettiin yhteistyössä TE-toimiston kanssa. Koulutuksen suoritti kahdeksan opiskelijaa.

Oleellinen osa koulutusta oli yhteistyö myyntiorganisaatioiden kanssa. Opettajat kontaktoivat koulutuksen suunnitteluvaiheessa yrityksiä, joille tällainen yhteistyö Haaga-Helian myyntityön koulutuksen kanssa oli tuttua ja jotka korostavat arvoissaan yhteiskunnallisen vastuun kantamista. Monella näistä yrityksistä on palveluksessaan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä suorittavassa työssä. Koulutuksen käynnistyessä mukaan lähti kahdeksan kumppaniyritystä.

## Opintojen sisältö

Koulutus kesti 16 viikkoa, ja se vastasi laajuudeltaan (30 op) yhden lukukauden korkeakouluopintoja. Koulutus toteutettiin syksyllä 2019, ja se koostui kuudesta opintojaksosta:

- Myynti- ja viestintäosaaminen, 12 op
- Yritystyöskentely, 9 op
- Tietotekniset taidot, 3 op
- Johdanto taloudelliseen ajatteluun, 2 op
- Johdanto asiakasymmärryksen palvelumuotoilussa, 2 op
- Urasuunnittelu, 2 op.

Opetus järjestettiin pääosin lähiopetuksena. Koulutukseen sisältyvän seitsemän viikon pituisen yritystyöskentelyn aikana opiskelijat olivat viikosta kolme päivää yrityksessä ja kaksi päivää oppilaitoksessa. Yritystyöskentelyn tavoitteena oli tutustuttaa opiskelijat suomalaisen myyntiorganisaation toimintaan ja yrityskulttuuriin sekä osoittaa myyntiosaamisen avaamat monipuoliset työllistymismahdollisuudet.

Myynti- ja viestintäosaaminen -opintojakso sisälsi sekä myyntityön opetuksen että suomen kielen taidon kehittämisen. Myyntityössä erityisesti tarvittavaa suullista kielitaitoa harjoiteltiin integroituna opetuskeskusteluihin ja myyntikohtaamisten harjoitteluun. Opiskelijat käyttivät harjoittelussa ja näyttötehtävässä Haaga-Helian SalesLab-tilaa, jossa on helppo videoita ja tallentaa keskustelut.

Edellä kuvattujen sisältöjen lisäksi koulutuksessa haluttiin varmistaa, että opiskelijoilla on riittävät tietotekniset taidot, ja vahvistaa heidän ymmärrystään palvelumuotoilusta ja kannattavasta liiketoiminnasta. Työllistymisen tueksi järjestettiin urasuunnitteluosuus, joka jatkui koulutuksen päätyttyä.

## **Kokemukset ja onnistumiset**

Hakijoiden vähyyden vuoksi kaikki hakijat hyväksyttiin, mikä johti osaaamiseltaan erittäin heterogeeniseen opiskelijaryhmään. Valintamenettely ei myöskään mitannut riittävän hyvin opiskeluun tarvittavaa suomen kielen taitoa eikä motivaatiota myyntityön opiskeluun. Koulutuksessa oli nähtävissä joidenkin opiskelijoiden pitkään jatkuneen työttömyyden ja suomalaisen tukijärjestelmän negatiivinen vaikutus itseluottamukseen, aloitteellisuuteen ja motivaatioon työllistyä.

Myyntityön ja suomen kielen integroitu opetus katsottiin parhaaksi tavaksi oppia ammatillista kielitaitoa monipuolisesti. Koulutus rakentui funktionaalisen kielikäsitteilyn pohjalle eli oppimisessa korostuivat kielen toiminnallisuus, yhteisöllinen luonne ja tilanteenmukainen vaihtelu (ks. esim. Saarinen ym. 2019). Osa opiskelijoista odotti opiskelijapalautteen perusteella perinteisempää, erillistä kielen opetusta, jollaiseen he olivat aiemmissa opinnoissa tottuneet.

Kumppaniyritysten mukaan saaminen oli haasteellisempaa kuin suomalaisten opiskelijoiden tutkintokoulutuksessa. Harjoittelijoiden kielitaitoa herätti yrityksissä huolta siitä, miten opiskelijat pärjäisivät työssä ja miten paljon heidän ohjaamisensa tulisi sitomaan työaika. Päätös maahanmuuttajataustaisen harjoittelijan ottamisesta vaati keskustelua ja hyväksynnän hakemista työyhteisössä ja johdossa. Harjoittelijoita ottaneet neljä työnantajaa sitä vastoin kertoivat palautteissaan olleensa erittäin tyytyväisiä harjoittelujaksoon. He arvostivat opiskelijoiden osoittamaa sinnikkyyttä ja osasivat hyödyntää opiskelijoiden monipuolista osaamista ja kielitaitoa: suomen taidon lisäksi myös esimerkiksi englannin, espanjan ja venäjän kielen taitoa.

Suurin osa opiskelijoista pääsi koulutuksen aikana ensimmäisen kerran työskentelemään suomalaisessa asiantuntijaorganisaatiossa, mikä oli heille arvokas kokemus ja lisä ansioluetteloon. Koulutetuista yksi työllistyi heti koulutuksen päättyessä.

## **PALVELUOSAAMISELLA TYÖHÖN**

Laureassa on koulutettu matkailu- ja ravitsemisalalan ammattilaisia jo 1990-luvulta asti, joten oli luonnollista, että matkailu- ja ravitsemisalalan

koulutuspolun suunnittelu ja pilotointi lankesivat Laurealle. Koulutukseen valitut opinnot suunniteltiin tuottamaan sellaista uutta osaamista, jota työelämä odottaa, ja toisaalta mahdollistamaan opiskelijalle osaamisensa päivittämisen.

Ensimmäisessä hakuvaiheessa hakijoita oli 11. Heistä koulutukseen valittiin kaksi, joista toinen suoritti koulutuksen. Muita ei voitu valita liian alhaisen suomen kielen taidon, alan tutkinnon puutteen tai puuttuvan työkokemuksen vuoksi. Vähäisestä hakijamäärästä johtuen avattiin uusi haku kevääksi 2020 ja edelleen syksyksi 2020. Molemmat haut tuottivat yhden yhteydenoton, jotka eivät kuitenkaan johtaneet hyväksymiseen alan tutkinnon puutteen vuoksi.

## Opintojen sisältö

- Suomen kielen opinnot, 5 op
- Ravitsemispalvelut, 5 op
- Palveluinnovaatiot, 10 op
- Harjoittelu, 10 op
- Hygienia- ja anniskelupassit.

Koulutukseen sisältyi siis yhteensä 30 opintopistettä, ja opinnot suoritettiin yhden lukukauden aikana täysipäiväisinä. Koulutukseen valittu opiskelija suoritti opintojaan tutkinto-opiskelijoiden opintojaksoilla, ja suomen kielen opiskelu oli integroitu kaikkeen tekemiseen, kuten Hirard ja Sandberg (2019, 28) suosittelevat. Ravitsemispalvelut-opintopakso suoritettiin oppilaitoksen ravintola- ja kahvilaympäristössä, jossa opiskelija pääsi tutustumaan ravintolan ja kahvilan eri prosesseihin ja palvelemaan asiakkaita suomen kielellä. Opintoihin kuului myös harjoittelu hotellin kokouspalveluosastolla. Opiskelija osallistui monipuolisesti erilaisiin tapahtumiin ja niiden järjestämiseen sekä pääsi harjoittamaan asiakaspalvelutaitojaan.

Opintojen alussa tutustuttiin alan sanastoon. Koko koulutuksen ajan opiskelija kirjoitti oppimispäiväkirjaa suomeksi ja keräsi itselleen uutta sanastoa. Opiskelija osallistui Palveluinnovaatiot-opintopaksoilla tiimityöskentelyyn suomalaisten opiskelijoiden kanssa, jonka ansiosta hän oppi runsaasti puhekielisiä muotoja. Opiskelija suoritti hygienia- ja anniskelupassit, jotka osoittautuivat erittäin vaativaksi ei-suomalaiselle kokeentekijälle. Hän saikin runsaasti henkilökohtaista tukea niiden opiskeluun.

## Kokemukset ja onnistumiset

Kokemuksia kerättiin haastattelemalla kaikkia opiskelijan kanssa toimineita henkilöitä sekä opiskelijaa itseään. Haastattelujen perusteella suu-

rimmaksi haasteeksi osoittautuivat opiskelijan suomen kielen puhuminen, ymmärtäminen ja kirjoittaminen.

Erityisesti puhekieliset muodot saattavat olla haastavia ymmärtää, mutta opiskelua tuki opettajien selkeä ja riittävän hidas puhe. Opintoissa käytettiin sekä englannin- että suomenkielistä oppimateriaalia. Materiaali on hyvä antaa opiskelijalle etukäteen ja varata riittävästi aikaa sen lukemiseen ja kääntämiseen.

Opiskelijan kokemukset harjoitteluyrityksessä olivat myönteisiä. Haastavaa harjoittelussa oli suomalaisen työkuulttuuriin ja vaihtuviin tilanteisiin tottuminen. Hänen kokemuksensa Laurean opiskelijaravintolassa ja kahvilassa olivat myös positiivisia. Hän oppi toimimaan ravintolassa ja kahvilassa ja sai ensikokemuksen suomalaisen työkuulttuuriin ja työn tekemisen tapoihin. Hän oppi käytännön tehtäviä tehdessään paljon uutta alan sanastoa. Valitut opintojaksot tukivat opiskelijan tutustumista suomalaisen työkuulttuuriin ja käytänteisiin.

Asiakaspalvelu- ja tiimityöskentelytaidot kehittyivät sekä oppilaitoksen että hotellin käytännötilanteissa, ja palveluinnovaatiot-opintojaksolla opiskelija oppi palveluinnovaatioprosessin sekä uusia innovointi- ja kehittämismenetelmiä. Harjoittelu kehitti suomen kielen osaamista sekä suullisen että kirjallisen ilmaisun osalta: sanavarasto karttui ja puhekielen ymmärtäminen parani. Opiskelijalle syntyi luottamus omaan osaamiseensa ja rohkeutta hakeutua uusiin työtehtäviin.

Kokemuksen mukaan opiskelija tarvitsee opintojen alkaessa ohjausta opintoihin orientoitumiseen, oppimisolustojen ja ohjelmien käyttöön sekä oppilaitoksen käytänteisiin ja sääntöihin. Vastaavanlaisia havaintoja ovat tehneet myös Stenberg ja Hirard (2019, 117). Lisäksi opiskelija on hyvä perehdyttää suomalaisen opiskelukulttuuriin ja tuoda esille, että korkeakouluopiskelijoilta odotetaan itseohjautuvuutta mutta myös kykyä työskennellä ryhmässä.

Pelkästään opintojen alussa tai opintojaksoilla tapahtuva ohjaus ei riitä, vaan tarvitaan ohjausta koko opiskeluprosessin ajan. Opiskelija tarvitsee erityistukea ja ohjausta myös suomen kielen puhumiseen ja kirjoittamiseen sekä harjoittelupaikan löytämiseen. Lisäksi esim. opiskelijatutorin tai muun vastaavan henkilön tuki voisi olla hyödyksi. Suomalaiseen työkuulttuuriin tutustumisessa auttaa keskustelu muiden kanssa sekä opiskelijan itsereflektio käytännön tilanteista ja kohtaamisista. Myös urasuunnitteluun ja työnhakuun on hyvä antaa tukea.

## OSAAMINEN KÄYTTÖÖN KIINTEISTÖ- JA RAKENNUSALALLA

OPH:n Osaamisen ennakointifoorumin (Opetushallitus 2020) arvion mukaan kiinteistö- ja rakennusalalle tarvitaan vuosina 2017–2035 yli 20 000 ammattikorkeakoulututkinnon suorittanutta osaajaa korvaamaan poistuvaa työvoimaa. Alalla tarvitaan myös korkeasti koulutettujen maa-hanmuuttajien osaamista. Suurin tarve on pääkaupunkiseudulla ja Suomen suurimpana kiinteistö- ja rakennusalan insinöörien ja rakennusmes-tareiden kouluttajana Metropolialla on tässä tärkeä vastuu.

Rakennusalan koulutukseen haki 12 opiskelijaa, ja heidät kutsutiin haastatteluun. Haastattelussa selvitettiin suomen kielen taitoa, aiempaa koulutustaustaa ja työkokemusta sekä kiinnostuksen kohteita. Tapaamisen yhteydessä myös tarkistettiin todistus korkeakoulututkinnosta. Kymmenen hakijaa hyväksyttiin, ja heistä kahdeksan ilmoitti ottavansa opiskelupaikan vastaan. Lopulta kuusi opiskelijaa aloitti opinnot. Viisi opiskelijaa on edennyt suunnitelman mukaisesti koulutuksessa. Kaksi heistä on työllistynyt koulutusta vastaaviin tehtäviin kiinteistö- ja rakennus-alalle ja yksi on perustamassa alalla toimivaa yritystä.

### Opintojen sisältö

Opinnot kestivät kaksi lukukautta, ja ne vastasivat laajuudeltaan 35 opintopisteen korkeakouluopintoja. Opinnot koostuivat seuraavista opintojaksosta:

- Suomi toisena kielenä: korkeakouluopintojen suomi 1, 5 op
- Suomi toisena kielenä: korkeakouluopintojen suomi 2, 5 op
- Kiinteistöalan lainsäädäntö ja viranomaisohjaus Suomessa, 5 op
- Rakennetun ympäristön perusteet, 10 op
- Betonielementtien tietomallinnuksen perusteet (Tekla Structures), 5 op
- BIM-perusteet, 5 op.

Opintojen alussa pääpaino oli Suomen toimintaympäristön ja lainsäädännön tuntemuksessa, koska sen tarve on yhteinen kaikille opiskelijoille. Suomen kieltä opittiin sekä omissa opintojaksoissa että ammattiaineen-opettajan tuella. Kevään 2020 opinnot keskittyivät tietomallintamiseen, jonka osaamisesta alalla on suuri tarve.

Opiskelijoilla oli mahdollisuus osallistua tutkinto-opiskelijoille tarjottaviin opintojaksoihin heille laaditun henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaisesti. Lisäksi viikoittaisissa työpajoissa annettiin

valmennusta suomen kielen kehittämiseen. Opetus järjestettiin pääosin lähiopetuksena 1–2 päivänä viikossa Moodle-verkko-oppimisympäristöä hyödyntäen.

## **Kokemukset ja onnistumiset**

Koulutettavien rekrytointi oli yllättävän haastavaa. Ennakkotietojen mukaan kohderyhmään kuuluvia ammattilaisia on Suomessa satoja, mutta silti hakijamäärä oli alhainen. Rekrytointivaiheessa karsittiin vain ne, joilla ei ollut aiempaa korkeakoulututkintoa. Opiskelun aloittaneet opiskelijat olivat kuitenkin erittäin motivoituneita ja etenivät opinnoissaan hyvin. Työssäoppimispaikan hankinta oli opiskelijoiden omalla vastuulla. Opiskelijoita kuitenkin tuettiin työssäoppimispaikkojen etsimisessä monin eri tavoin. Lukuisiin alan toimijoihin otettiin suoraan yhteyttä. Lisäksi opiskelijat osallistuivat Metropoliaassa järjestettyihin rekrytointitapahtumiin: esimerkiksi joulukuussa 2019 KiRa-rekry -tapahtumassa lähes 50 alan yritystä tarjosi harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja opiskelijoille.

Opiskelijoilla oli suuria vaikeuksia saada työssäoppimispaikkaa, ja vain kaksi onnistui saamaan paikan. Heistä molemmat työllistyivät hankkeen aikana. Alan korkeasuhdanne piti toimijat kiireisinä, eikä työssäoppijoiden ohjaukselle nähty olevan riittävästi aikaa. Ongelmallista vaikutti olevan myös kontaktiopetuspäivien mahdollistaminen harjoittelujakson aikana. Työnantajien suurin pelko oli harjoittelijoiden suomen kielen hallinnassa arjen kommunikoinnista raporttien laatimiseen. Tämä pelko toistui riippumatta siitä, oliko yrityksellä aiempaa kokemusta vieraskielisestä toimijasta vai ei. Tilannetta saattaa vaikeuttaa se, että rekrytoijat eivät ole tottuneet kohtaamaan maahanmuuttajataustaisia hakijoita. Yritysvierailut tai peruskoulusta lainatut työelämään tutustumisjaksot saattaisivat helpottaa tätä ongelmaa.

Opiskelijat olivat tyytyväisiä saamaansa opetukseen ja kokivat työelämävalmiuksiensa parantuneen. Myös sekä opiskelijoiden että heitä työllistäneiden yritysten kokemukset työssäoppimisesta olivat hyviä. Niin opiskelijoilla kuin työnantajillakin on ollut paljon opittavaa, ja onnistumisia on ollut ilo havaita.

## **YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET**

Hankkeessa on mahdollistettu korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien pääsy osaamistaan vastaaviin töihin ja samalla pyritty vastaamaan työvoimatarpeisiin ja osaajapulaan etenkin pääkaupunkiseudulla. Hanke

on vahvistanut monikulttuurisen väestön osallisuutta ja yhdenvertaisuutta edistämällä heidän työllistymistään ja integroitumistaan yhteiskuntaan aktiivisina toimijoina. Monen koulutuspoluille osallistuneet korkeakoulutetut maahanmuuttajat ovat jo löytäneet sopivan polun työelämään. Tämä on saavutettu yhteistyössä monien eri toimijoiden kanssa.

Hankkeen arviointia varten palautetta kerättiin laajasti kaikilta osapuolilta, ja etenkin sähköisten palautekyselyjen avoimet vastaukset tarjosivat hyvää lisätietoa. Palaute vahvisti kouluttajien kokemusta oikeiden kohderyhmien tavoittamisen merkityksestä koulutuksen onnistumisen suhteen.


TE-toimiston mukana olo hankkeessa oli erittäin tärkeää opiskelijoiden toimeentulon takaamiseksi opiskelujen aikana. Hankkeen kehitysehdotus on, että TE-toimistosta olisi oma nimetty virkailija, jotta opiskelijoiden yhteydenotto ja TE-toimiston päätöksenteko sekä tukien myöntäminen olisi sujuvaa. Koulutukseen ohjaamisessa ja valintamennettelyn aikana on myös tärkeää ottaa huomioon hakijoiden fyysinen, psyykinen, kognitiivinen ja sosiaalinen toimintakyky (ks. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2019). Maahanmuuttajien eri elämäntilanteet vaikuttivat koulutukseen hakeutumiseen, opintojen suorittamiseen ja työllistymiseen.

TE-palveluiden Tuija Soininen pohtii korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kotoutumista ja palveluiden kehittämistä näin:

Uudenmaan alueella kotoutumiskoulutusta on uudistettu entistä asiakaslähtöisemmäksi ja asiakkaiden taustatilanteet huomioivammaksi. Korkeasti koulutetuille on oma väylänsä. Mikäli korkeakoulut pystyvät tarjoamaan lisä- ja täydennyskoulutuksia pitkäjänteisemmällä syklillä läpi vuoden ja koulutuksissa pystytään varmistamaan suomen kielen taidon kehittyminen ammatillisen pätevöitymisen rinnalla, uskon, että ohjausväylät ja siten koulutuspolut saadaan jo kotoutumisaikana toimivimmiksi alueellamme.

Suomen kannalta on tärkeä hyödyntää korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osaaminen. Hankkeessa järjestetty koulutus on merkittävä ja testattu askel tavoitteen saavuttamiseksi. Soininen toteaa:

Rakenteiden uudistaminen ja kehittäminen vie aina aikansa ja hankkeissa tehdyn hyvän työn juurruttaminen olemassa oleviin rakenteisiin vaatii ponnisteluja, niin henkisiä kuin taloudellisiakin. Osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeessa on tehty laajassa yhteistyöverkostossa loistavaa työtä. Hankkeen aikana on havaittu



asioita, jotka vaativat vielä lisätyötä, mutta pohja hyvälle täydennyskoulutus-, ohjaus- ja yhteistyömallille on synnytetty. On ollut ilo olla hankkeessa mukana ja saada yhteistuumiin aikaan ratkaisuja niin suomalaisen yhteiskunnan kuin ennen kaikkea asiakkaidemme parhaaksi.



# LÄHTEET

1. Ammattibarometri 2020. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.ammattibarometri.fi>>. Luettu 13.5.2020.
2. EK 2019. Suunta tulevaisuuden osaamiselle ja innovaatiotoiminnalle. Elinkeinoelämän keskusliitto. Saatavana osoitteessa: <[https://ek.fi/wp-content/uploads/EK\\_Innovaatiojulkaisu-Suomen-malli\\_27.8.2019-korj..pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/EK_Innovaatiojulkaisu-Suomen-malli_27.8.2019-korj..pdf)>. Luettu 26.5.2020
3. Hirard, T. & Sandberg R. 2019. Suomen kielen opinnot valmentavassa koulutuksessa. Teoksessa Stenberg, H. & Hirard, T. & Autero, M. & Korpela, E. (toim.): Korkeakouluvalmiuksia maahanmuuttajille - hyvät käytänteet ja suositukset valmentavaan koulutukseen. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. 27–35.
4. Laakso, S. 2019. Ennakointikamari: Osaavan työvoiman kysyntä ja tarjonta Uudellamaalla. 9/2019. Saatavana osoitteessa: <<https://ennakointikamari.fi/wp-content/uploads/sites/7/2019/10/Osaavan-ty%C3%B6voiman-kysynt%C3%A4-ja-tarjonta-Uudellamaalla-2019.pdf>>. Luettu 26.5.2020.
5. Nieminen, T. & Sutela, H. & Hannula, U. 2015. Teoksessa Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Saatavana osoitteessa: <[https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_uso\\_201500\\_2015\\_16163\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf)>. Luettu 26.5.2020.
6. OKM 2019. Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden maahantulo ja integroituminen sujuvaksi yhteistyöllä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:31. Saatavana osoitteessa: <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161788>>. Luettu 26.5.2020.
7. Opetushallitus 2020. Osaamisen ennakointifoorumi (OEF). Ennakointituloksia. Saatavana osoitteessa: <<https://www.oph.fi/fi/palvelut/ennakointituloksia>> Luettu 11.9.2020.
8. Saarinen, T. & Kauppinen, M. & Kangasvieri T. 2019. Kielikäsitukset ja oppimiskäsitukset koulutuspolitiikkaa linjaamassa. Teoksessa Saarinen, T. & Nuolijärvi, P. & Pöyhönen, S. & Kangasvieri, T. (toim.): Kieli, koulutus, politiikka. Monipaikkaisia käytänteitä ja tulkintoja. Tampere: Vastapaino. 121–148.

9. Stenberg, H. & Autero, M. 2018. Johdanto: Maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnan ensimmäiset vuodet. Teoksessa Stenberg H. & Autero, M. & Ala-Nikkola, E. (toim.): Osaamisella ei ole rajoja Vastuukorkeakoulutoiminta maahanmuuttajien integraation tukena Suomessa. Helsinki. Metropolia Ammattikorkeakoulu. 7.
10. Stenberg, H. & Hirard T. 2019. Lopuksi. Teoksessa Stenberg H. & Hirard T. & Autero M. & Korpela E. (toim.): Korkeakouluvalmiuksia maahanmuuttajille – hyvät käytänteet ja suositukset valmentavaan koulutukseen. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu. 113–125.
11. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Mitä toimintakyky on? Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>>. Luettu 9.6.2020.
12. Työllisyyden palvelutori n.d. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://tyollisyydenpalvelutori.fi/>>. Luettu 26.5.2020.
13. Uudenmaan liitto 2015. Kaksisuuntainen kotoutuminen – tavoiteohjelma. Saatavana osoitteessa: <[https://www.uudenmaanliitto.fi/files/17194/Kaksisuuntainen\\_kotoutuminen\\_-tavoiteohjelma.pdf](https://www.uudenmaanliitto.fi/files/17194/Kaksisuuntainen_kotoutuminen_-tavoiteohjelma.pdf)>. Luettu 26.5.2020.

Outi Lemettinen, Pirkko Kukkohovi, Sini-Tuuli Saaristo & Marianne Autero

# KOULUTUSTA JA OSAAMISTA TÄYDENTÄVÄT POLUT LIIKETALouden JA ICT-ALAN OSAAJILLE

SIMHE polku – Osaamisen tunnistamisesta ja täydentämisestä työllistymiseen -hankkeessa kehitettiin liiketalouden ja tekniikan (erityisesti ICT) alojen korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille koulutuspolkuja nopeuttamaan työelämään pääsyä. Mukana kehittämistyössä olivat SIMHE-vastuukorkeakouluista Oulun ammattikorkeakoulu Oy (Oamk), Karelia Ammattikorkeakoulu Oy (Karelia) ja Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy (Metropolia).

Hankkeessa hyödynnettiin aiemmin kehitettyä osaamisen kartoituksen prosessia. Osaamisen kartoitusta on tarjottu korkeakouluissa muualla kuin Suomessa tutkinnon suorittaneille jo vuodesta 2016 alkaen (Autero 2018, 67–87). Osaamisen tunnistamisen prosesseja jalostettiin ja kehitettiin SIMHE polku -hankkeen aikana työelämälähtöisemmäksi. Lähtökohta oli auttaa ICT-alan tai liiketalouden alan osaajaa hahmottamaan ja sanoittamaan omaa osaamistaan sekä tarjota osallistujille tilanteen mukaan soveltuvaa, osaamista täydentävää koulutusta korkeakoulujen tarjonnasta.

Hankkeen päämääränä oli tuoda kohderyhmän osaamista näkyväksi, paikata alojen alueellista osaamisvajetta sekä tunnistaa ja poistaa ammattipätevyyden tai työllistymisen esteenä olevia pullonkauloja ketterän ja modulaarisen täydentävän koulutuksen keinoin. Hankkeessa rakennettiin samalla yritysverkostoja ja kartoitettiin rekrytoivien kasvuyritysten osaamistarpeita. Näistä muodostui pohja koulutusmallille, joka sisältää yksilöllisen ohjauksen, osaamisen tunnistamisen, työnhaun valmennuksen, työssäoppimisjakson ja ammattialan opinnot hakijan tarpeen mukaan.

Hankkeen kolmessa eri toteutuksessa kokeiltiin koulutusmallien toimivuutta. Toimenpiteet kohdennettiin työllistymiseen tähtäävän osaamisen täydentämiseen. Alueellisilla työmarkkinoilla tarvitaan erityi-

sesti teknologian, ICT:n ja liiketalouden osaajia, ja juuri näiden alojen tarpeisiin rakennettiin pilotit. Korkeasti koulutetuilta maahanmuuttajilta puuttuvat usein ymmärrys alueellisista työmarkkinoista ja tarvittavat verkostot, mikä vaikeuttaa työhakua. Siksi tärkeänä osana mallissa ovat mukana työnhaun valmennus ja yritysverkostojen rakentaminen. Päättäkseen työelämään kiinni korkeastikin koulutettu kansainvälinen osaaja tarvitsee usein apua verkostoitumisessa ja yrityskontaktien luomisessa. Lisäksi osaamista voi olla tarpeen päivittää suomalaisen työelämän vaatimusten mukaisesti.

Koulutusmallien kehittämisen lähtökohtana olivat alueelliset erityistarpeet. Pääkaupunkiseudulla ja Oulussa teknologia on perinteisesti erittäin vahva ala, mutta viime vuosina myös Joensuun seudulla automaatio-, ICT- sekä peliala ovat kasvaneet selkeästi, ja alueille syntyy uusia yrityksiä, jotka suuntaavat kansainvälisille markkinoille ja tarvitsevat osavaa henkilökuntaa. Lisäksi jo toimivat yritykset kasvavat ja vahvistavat markkina-alueitaan kaikilla kolmella alueella. Kauppakamarien selvityksen mukaan (Keskuskauppakamari 2020) keväällä 2020 käynnistyneestä COVID-19-pandemiasta huolimatta kyselyyn osallistuneista yrityksistä yli 50 prosenttia uskoi rekryointitarpeen kasvavan lähivuosina.

## **OSAAMISEN KARTOITUS JA YRITYSYHTEISTYÖ METROPOLIAN KOULUTUSMALLIN KESKIÖSSÄ**

Metropolia Ammattikorkeakoulun osaamista täydentävän SIMHE polku-koulutusmallin kehittämistyössä otettiin huomioon pääkaupunkiseudun erityispiirre, joka on englanninkielisten työtehtävien ja -paikkojen suuri määrä. Tästä johtuen Metropolian koulutusmallissa päätettiin suomen kielen opintojen tarjoamisen sijaan painottaa enemmän osaamisen tunnistamista ja yritysysteistyötä.

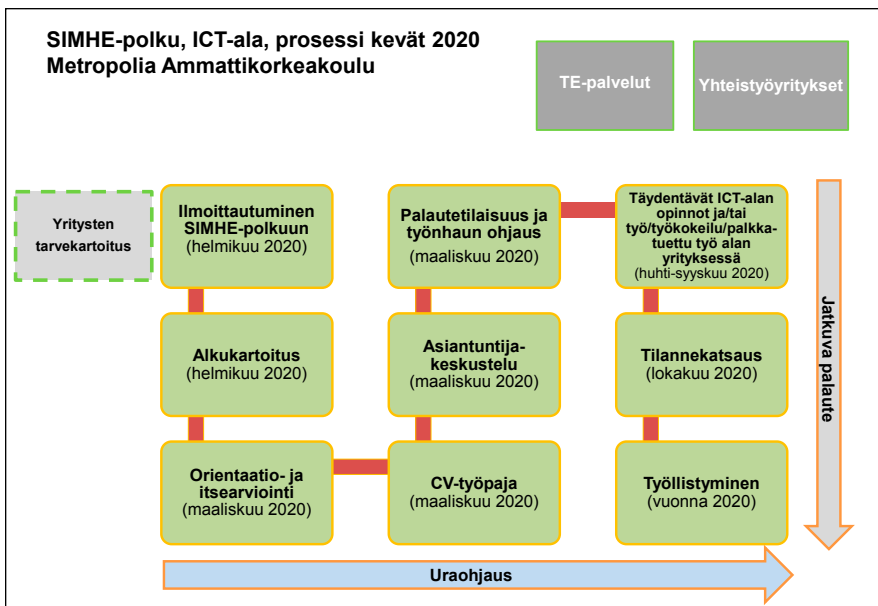
SIMHE polussa prosessin keskeisin tavoite oli tukea osaamisen kartoituksen ja osaamista täydentävien opintojen avulla mahdollisuuksia työllistymiseen omalle alalle. ICT-alan osaamista täydentävää koulutusta tarjottiin Metropolia Ammattikorkeakoulun ajasta ja paikasta riippumattomasta Non-stop Virtual Studies -verkkotarjonnasta, ja myös osa liiketalouden alan osallistujista suoritti ICT-alan opintojaksoja omaa osaamista täydentääkseen (Metropolia Ammattikorkeakoulu n.d.).

Metropolia Ammattikorkeakoulussa liiketalouden alalla osaamista täydentäviä opintoja oli hankalampi toteuttaa SIMHE polun aikataulun mukaan, koska niiden ajoitus oli sidottu tutkinto-ohjelmien opetustarjontaan. Lisäksi myös suomen kielellä tapahtuva opetus aiheutti haasteita, sillä SIMHE polkuun osallistuneiden suomen kielen taito ei riittänyt korkeakoulutasoisten opintojen suorittamiseen. Lähes kaikkien englan-

nin kielen taito oli kuitenkin riittävällä tasolla, joten heille tarjottiin opintoja englanninkielisten tutkinto-ohjelmien opetustarjonnasta. Kaiken kaikkiaan liiketalouden alan opetustarjonnasta oli haastavampaa löytää soveltuvia opintoja ICT-alan joustavaan virtuaaliopintotarjontaan verrattuna. (Autero 2018, 67–87.)

SIMHE polku toteutettiin kaksi kertaa vuonna 2019 ja kerran keväällä 2020. Metropolian toteutuksessa oli kaikkiaan 42 osallistujaa. Vuonna 2019 SIMHE polku tarjottiin liiketalouden ja ICT-alan osaajille, mutta keväällä 2020 polkuun otettiin vain ICT-alan tutkinnon suorittaneita. Syinä tähän olivat edellä mainitut osaamista täydentävien opintojen tarjonnan haasteet liiketalouden alalla sekä ICT-alan osaajien tarve Suomessa.

ICT-alan rekrytoivien yritysten ja osallistujien osaamista alettiin sovittaa yhteen jo prosessin alkuvaiheessa, sillä kevään 2020 SIMHE polkuun hakeneet arvioivat omaa ICT-alan osaamistaan samoilla kriteereillä kuin yritykset arvioivat omia osaamistarpeitaan rekrytoinnissa. Osaamiskriteereiksi valikoituivat ohjelmistokehitys, verkkoratkaisut ja esineiden internet, joiden alle oli listattu yrityksillä osaamistarpeet ja osallistujilla osaamisen taso esimerkiksi ohjelmointikielissä tai tietoliikenne- ja palvelinratkaisuisa. SIMHE polun konsepti kiinnostikin yrityksiä, ja mukaan saatiin yhdeksän ICT-alan yritystä, jotka olivat kiinnostuneita rekrytoimaan kansainvälisiä osaajia SIMHE polku -konseptin kautta. (Deseille & Lemettinen 2020.) Kuviossa 1. on havainnollistettu Metropolian SIMHE polku -prosessia.



Kuvio 1. Metropolia Ammattikorkeakoulun SIMHE polku -malli.

Uraohjaus oli myös keskeisessä roolissa Metropolia Ammattikorkeakoulun SIMHE polussa, ja osaamisen kartoituksen prosessi vahvisti osallistujan oman osaamisen sanoittamista sekä paransi työnhakutaitoja. Lisäksi prosessiin sisältyivät CV-työpajat, ja toukokuussa 2020 järjestettiin kaikille SIMHE polkuun vuosina 2019–2020 osallistuneille työhaun sparrausta erilaisten työpajojen muodossa. Osallistujat saattoivat varata missä tahansa vaiheessa ajan henkilökohtaiseen keskusteluun SIMHE-Metropolian uraohjaajan kanssa, ja he hyödynsivät tätä mahdollisuutta hankkeen loppuun saakka. Vuonna 2020 tarjottiin myös mahdollisuutta tavata uudelleen osaamiskartoituksen tehnyt asiantuntija.

Metropoliassa tämän hankkeen kohderyhmää palvelevia yritysverkostoja ei ollut valmiina, vaan ne piti luoda hankkeen aikana, ja erityisesti korona-aika toi tähän rutkasti lisähaasteita. Tarjolla oli useita rekrytointitilaisuuksia pääkaupunkiseudulla. Näistä merkittävin oli Get-Together-tilaisuus, jossa oli Career speed dating- pikahaastattelu yritysten edustajien kanssa tarjolla kaikille SIMHE-polkulaisille.

Verkostoitumismahdollisuuksien tarjoamisen lisäksi toteutettiin Vantaan kaupungin elinkeinopalveluiden kanssa harjoittelu, jonka puitteissa SIMHE polun osallistuja pääsi hyödyntämään markkinoinnin ja tapahtumatuotannon osaamistaan (Björn & Deseille tässä teoksessa). Vantaan kaupungin kanssa tehty video kuvaa hyvin hankkeessa tehtyä työntajayhteistyötä. Videota on mahdollista hyödyntää jatkossakin tehdessämme kansainvälisten osaajien potentiaalia näkyvämmäksi työnantajille.

## **MENTOROINTI JA YRITYSKARTOITUS OSANA KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULUN SIMHE POLKU -KOULUTUSMALLIA**

Karelia-ammattikorkeakoulun osaamista täydentävän SIMHE polku-koulutusmallin kehittämistyössä otettiin huomioon Itä-Suomen alueen erityistarpeet. Alueen elinvoimaisuuden näkökulmasta on tärkeää, että kansainväliset osaajat löytävät osaamistaan vastaavaa työtä ja näkevät alueen yhtenä varteenotettavana vaihtoehtona sijoittumiselle. (Juvonen & Saaristo 2019.)

Karelian SIMHE-ohjaus loi pohjan korkeakoulun osaamista täydentävälle koulutukselle ja oli olennainen tuki opiskelijoiden opintojen sujumiseksi. Koulutusmalli sisälsi opintopakettia korkeakoulun liiketalouden, tekniikan ja tietojenkäsittelyn tutkinto-ohjelmien tarjonnasta. Osallistujille tarjottiin suomi toisena kielenä (S2) -tukea opintoihin, suomen kielen kielikahvilatoimintaa sekä työnhakuun valmistavia työpajoja, joi-

den teemoja olivat oman osaamisen tunnistaminen ja markkinointi, CV ja työhakemuksen kirjoittaminen sekä video-CV. Lisäksi osallistujat saivat ohjausta harjoittelupaikan etsimiseen ja harjoitteluun alueen yrityksessä. Toiminnot jäivät osaksi Karelia-ammattikorkeakoulun rakenteita hankkeen jälkeen.

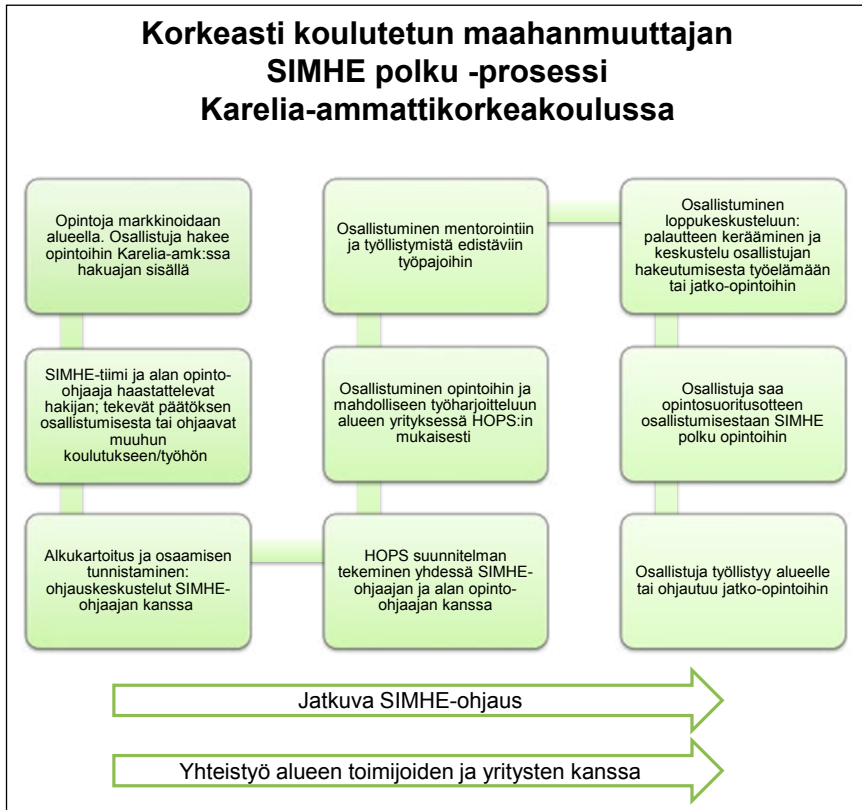
Haku SIMHE polku -koulutukseen Karelia-ammattikorkeakoulussa järjestettiin hankkeen aikana kaksi kertaa. Hakemuksia saapui yhteensä 41 kappaletta. Hanketiimi sekä alan opinto-ohjaaja haastattelivat hakijat, joiden joukosta osaamista täydentävään koulutusmalliin valittiin yhteensä 28 henkilöä. Valintapäätöksen jälkeen osallistujille luotiin henkilökohtaiset opintosuunnitelmat yhteistyössä hakijan, alojen opinto-ohjaajien sekä SIMHE-tiimin kanssa. Keskusteluissa painotettiin aikaisempia opintoja, työkokemusta, motivaatiota, työllistymistä ja alueen yritysten tarpeita. Osallistujien opintosuunnitelmat vaihtelivatkin laajuuksiltaan ja kestoiltaan toisistaan paljon.

Hakijoiden määrä painottui International Business -koulutusohjelmaan, jossa opiskelukielenä on englanti. Painotus englanninkielisiin opintojaksoihin johtui siitä, että useiden hakijoiden suomen kielen kielitaito ei riittänyt suomenkielisten korkeakouluopintojen suorittamiseen. Vastaavasti korkeakoulun opintotarjonnassa ei ollut joiltakin osin tarvittavia opintojaksoja englanniksi, millä oli myös vaikutusta osallistujamäärään.

SIMHE polku -koulutuksen aikana osallistujille markkinoitiin alueen rekrytointi- ja verkostoitumistapahtumia sekä järjestettiin yritysvierailu alueella. Kevään 2020 koronavirusepidemian takia osa suunnitelluista yritysvierailuista jouduttiin perumaan, mikä vaikutti myös harjoittelujaksojen suunnitteluun.

Osallistujien mentorina osaamista täydentävän koulutuksen ajan toimi alueelle työllistynyt korkeasti koulutettu maahanmuuttaja. Mentori tarjosi osallistujille henkilökohtaisia keskustelutuokioita, kertoi ryhmille omasta työllistymisestään alueelle sekä kokemuksiaan suomalaisesta työkuulttuurista ja verkostoitumisesta. Mentoroinnista nousi esiin useita teemoja ja haasteita, joita korkeasti koulutetut maahanmuuttajat kohtaavat. Haasteet liittyivät integroitumiseen ja verkostoitumiseen. Etenkin yrityskontaktien puute nähtiin huolenaiheena. Yrittäjäyys nähtiin selkeänä vaihtoehtona työllistymiselle; osallistujilla on joko ideoita yrityksen perustamiseen tai sitä pidetään ainoana työllistymisen vaihtoehtona. Kielitaitoon liittyviä mietteitä oli kaikilla mentoroitavilla, ja he kokivat sillä olevan vaikutusta niin työllistymiseen, ihmissuhteisiin, integroitumiseen kuin yksinäisyyden tunteeseen. Muita esille nousseita aiheita olivat oman osaamisen todistaminen työhaussa, uuden opiskelualan valitseminen ja käytännön elämä Suomessa. Usein keskustelut menivät pitkälle uraky-

symysten ulkopuolelle. Mentoroinnin tarkoituksena oli antaa rohkeutta ja uskallusta mentoroitaville ja innostaa heitä saavuttamaan unelmiaan. (Juvonen ym. 2020.) Kuviossa 2. on havainnollistettu Karelian SIMHE polku -prosessia.



**Kuvio 2. Karelia-ammattikorkeakoulun SIMHE polku -malli.**

Osana SIMHE polku -hankkeen toteutusta Karelia-ammattikorkeakoulu tilasi yrityskartoituksen, jonka kohteena olivat Itä-Suomen alueen yritykset tekniikan, liiketalouden ja ICT:n aloilta. Kartoituksen toteutuksesta vastasi Propellerhat Management Oy. Kartoituksessa haluttiin selvittää muun muassa, millaista osaamista Itä-Suomen alueen yritykset odottavat korkeasti koulutetuilta maahanmuuttajilta sekä ovatko yritykset kokeneita maahanmuuttajien rekrytoinnissa. Haastatteluita varten kartoitettiin 126 potentiaalista alueen yritystä. Yhteensä 15 vapaamuotoista haastattelua suoritettiin elokuun 2019 aikana. Haastateltaviksi valikoitui pieniä ja keskisuuria eri toimialojen yrityksiä, jotka tekevät kansainvälisille markkinoille tähtääviä tuotteita, palveluita tai toimeksiantoja.



Kartoituksen mukaan kaikki alueen haastatellut yritykset etsivät lisätyövoimaa ja kansainvälisen osaavan työvoiman löytäminen on ajankohtaista. Haastatteluista muodostui yritysprofileita, joita voidaan hyödyntää korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien verkostoitumisessa ja ohjaamisessa työelämään. Muodostuneita yritysprofileja olivat startup-yritykset, tutkimuslähtöiset spin-off-yritykset sekä vientiin tähtäävät kasvuyritykset. Yritysprofilien lisäksi haastatteluissa nousi esille yhteisöllisten työtilojen merkitys verkostoitumisen ja työllistymisen näkökulmasta. (Pitkänen ym. 2019.) Yrityskartoituksen lisäksi Karelia-ammattikorkeakoulu hyödynsi Metropolia Ammattikorkeakoulun hyviä kokemuksia yritys yhteistyöstä omassa toteutuksessaan (ks. Deseille & Björn tässä teoksessa).

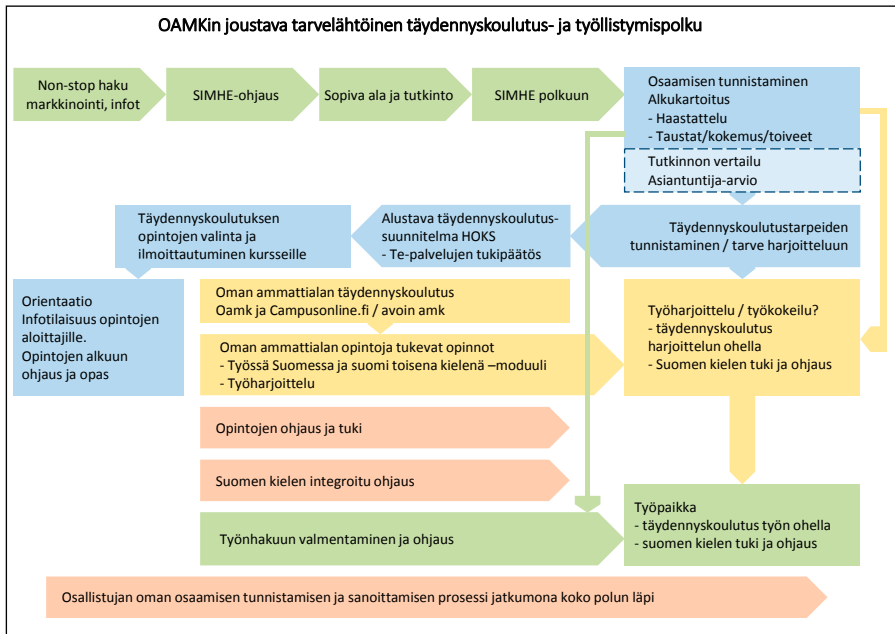
## **OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN JOUSTAVA OSAAMISTA TÄYDENTÄVÄ KOULUTUSMALLI JA TYÖLLISTYMISEN TUKITOIMET**

SIMHE polun Oulun ammattikorkeakoulun kokeilussa luotiin joustava ja tuettu liiketalouden ja tekniikan osaamista täydentävä koulutuspolku, jossa opintoja voi suorittaa 5–20 opintopistettä. Kokonaisuus on Oamkin koulutustarjonnassa (Oamk 2020a) monipuolistamassa polkuja työelämään. Hakijoiden erilaisista taustoista johtuen Oamkissa päädyttiin henkilökohtaisiin toteutussuunnitelmiin. ICT-osaajille on runsaasti kysyntää Oulun alueella (Oulun kauppakamari 2018 ja 2020), johon Oamkissa H2C-hankkeen ICT-alan täydennyskoulutus (Oamk 2020b) tarjosi väylän myös maahanmuuttajille, joten SIMHE polkuun otettiin laajemmin kaikki tekniikan alat.

Koulutukseen toi joustavuutta myös non-stop-haku. Opiskelusuunnitelmat tehtiin pääosin puolen vuoden pituisiksi, jolloin opiskella saattoi lyhytkestoisena opiskeluna työmarkkinatuella. Opiskelu tapahtui Oamkin tutkinto-opiskelijoiden kanssa samoilla kursseilla, ja opintoja valittiin kansallisesta Suomen ammattikorkeakoulujen digitaalisesta Campusonline.fi-opintotarjontaportaalista. Opinnot olivat suomen tai englannin kielellä, riippuen hakijan kielitaidosta ja osaamistarpeista.

Kuvio 3. (alla) havainnollistaa Oamkin SIMHE polku -prosessia. Osaamisen alkukartoituksen tavoite oli löytää hakijan vahvimmat osaamisalueet, joita lyhyellä osaamista täydentävällä koulutuksella haluttiin päivittää. Koulutuksen yhteyteen tarjottiin henkilökohtaista ja pienryhmäohjausta ja suomen kielen tukea. Samalla alkoi osaamisen sanoitta-

misen prosessi ja työnhaun valmistelu sekä sopivan kohdeyrityksen etsintä. Työnhaun tueksi järjestettiin työpajoja ja ryhmätapaamisia. Myös suomen kielen työpajoissa hiottiin työnhaun prosessia, tunnistettiin ja sanoitettiin omaa osaamista ja harjoiteltiin työelämän viestintää. Lisäksi yrityksille ja työyhteisöille tarjottiin työelämän monimuotoisuuden kehittämiseen tähtäävä webinaari.



**Kuvio 3. Oamkin joustava täydennyskoulutus- ja työllistymispolku.**

Oamkin toteutuksessa (Oamk 2020a) ammattialan opintoja ja työllistymistä tukemaan mukaan sisällytettiin Työssä Suomessa ja suomea toisena kielenä -moduuli, jossa on kolme valinnaista opintopakettia: Ammatillisen osaamisen sanoittaminen ja työnhakuprosessi (3 op), Suomi toisena kielenä viestintätaidot työelämässä (3–5 op) ja Ammattialan toimintaympäristö ja käytänteet (3 op). Suomen kielen oppiminen ja ohjaus integroitiin niin ammattialan opiskeluun kuin työnhaun prosessiin.

Kielen oppimisen integrointi perustuu kokonaisvaltaisen oppimisen teorioihin (Kolb 2015) ja Content and Language Integrated Learning (CLIL) konseptiin (Coyle ym. 2010). Integroidulla ja ennakoivalta suomen kielen ohjauksella saatiin Oamkin kokeilussa hyviä tuloksia. Se toi oppimiseen laatua ja syvyyttä. Oman alan korkeakouluopintoja saattoi suorittaa hyvin tuloksin jo A2/B1-kielitaidon tasolla kotoutuskoulutuksen rinnalla. Tämä osoittaa, että kielitaito ei ole ainoa määräävä tekijä korkeakouluopintoissa menestymiseen. Siihen vaikuttavat myös

motivaatio, kannustus ja onnistumisen kokemukset (Coyle 2011) sekä käytettävissä oleva aika ja erityisesti korkeasti koulutettujen osalta myös alan aikaisempi koulutus- ja työkokemus.

Oamkin toimissa oli mukana 34 korkeasti koulutettua maahanmuuttajaa. Ammattialan opintoja ja niitä tukevia valinnaisia moduuleja voidaan jatkossa tarjota avoimen opintoina korkeasti koulutetuille, jotka haluavat täydentää ulkomailla hankkimaansa osaamistaan, mutta ne sopivat myös suomea toisena kielenä puhuville tutkinnonsuorittajille tueksi opintojen onnistumiselle.

## **PALAUTTEISTA JA KOKEILUISTA PARHAITA PALOJA JATKOON**

Sain käsityksen siitä, että minun koulutuksellani ja työkokemuksellani on arvoa ja se vastaa suomalaisia työelämän vaatimuksia.

Parasta on, että saan suomen kielen ja työnhaun henkilökohtaista ohjausta. En jäänyt yksin kysymyksien kanssa, sain neuvoa, jolla pääsin eteenpäin.

Palautteessaan SIMHE polkuun osallistuneet kertoivat saaneensa paljon ajantasaista tietoa työstä ja työpaikoista. SIMHE polussa sai opiskella oman ammattialan sisältöjä ja tutustua alan käytäntöihin. Yhteyden säilyminen omaan ammattialaan koettiin todella tärkeäksi. Tärkeää oli myös saada vaihtaa kokemuksia toisten kanssa. Opintoja sai valita oman kiinnostuksen mukaan ja samalla sai tukea kehittää suomen kieltä. SIMHE polun kautta pääsi etsimään kontakteja, jotka auttavat työpaikan löytämisessä. Osallistujat arvostivat verkostoitunutta toimintamallia, jossa tietoa tapahtumista jaettiin yli organisaatiorajojen.

SIMHE polku -hanke on tarjonnut yrityksille matalan kynnyksen tilaisuuden tutustua kansainvälisiin osaajiin, jotka taas saivat kipeästi kaipaamaansa konkreettista tietoa oman alansa työmarkkinoiden tarpeista Suomessa ja sitä kautta tarkemman käsityksen siitä, miten heidän osaamisensa suhteutuu suomalaisiin työmarkkinoihin. Suosittelijan merkitys korostuu tämän päivän työnhaussa. SIMHE polun työnhaun ohjaajat toimivat auttavana kätenä hakijan ja yrityksen välillä.

Kehitettyjen osaamista täydentävien ja työllistymistä tukevien koulutusmallien keskeinen ero oli suomen kielen ohjauksen tarjonta. Metropolian malliin ei kuulunut kieliopintoja ja -ohjausta, mutta yritysten palautteen perusteella päätettiin tarjota kaikille Karelian kielikahvi-

latoimintaa. Kokeilujen perusteella suosituksena on, että koulutusmalli sisältäisi sekä suomen kielen tukea että uraohjausta. Suomen kielen integroinnista saatiin hyviä tuloksia, joten sitä tulisi edelleen kehittää. Hyvä lyhytkestoisen opiskelun maksimilaajuus voisi olla 30 opintopistettä, jolloin kokonaisuuden voi suorittaa puolessa vuodessa myös päätoimisena opiskeluna. Lisäksi SIMHE-polkulaisilta saadun palautteen perusteella vertaismentorointi on hyvä lisä koulutusmalliin.

SIMHE polku tarjosi korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille yhden askeleen kohti omaa koulutusta vastaavaa työtä. SIMHE-polulla oli osallistujia yhteensä 104, joista ICT:n ja tekniikan osaajia oli 46 ja liiketalouden osaajia 58. He edustivat kaikkiaan 44 eri kansalaisuutta. Miehiä heistä oli 47 prosenttia ja naisia 53 prosenttia, yli 30-vuotaita heistä oli 79 prosenttia. Toteutuksen aikana osallistujia työllistyi ja pääsi harjoitteluun, mutta todelliset vaikutukset urapolkuihin näkyvät vasta tulevaisuudessa. Työmarkkinoiden vastaanottavuus on kuitenkin maahanmuuttajien työllistymisen kannalta ratkaiseva tekijä (Kotouttaminen.fi-blogi 2020), joten yritysysteistyön ja yritysten monimuotoisuuden kehittämiseen tulee jatkossa panostaa.

# LÄHTEET

1. Autero, M. 2018. Osaamisen kartoitus tukee maahanmuuttaja työelämään ohjaamista. Teoksessa Stenberg, H. & Autero, M. & Ala-Nikkola, E. (toim.) 2018. Osaamisella ei ole rajoja: Vastuukorkeakoulutoiminta maahanmuuttajien integraation tukena Suomessa. Metropolia Ammattikorkeakoulu. 67–87. Saatavana osoitteessa: <<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-081-6>>. Luettu 7.4.2020.
2. Coyle, D. 2011. Investigating Student Gains: Content and Language Integrated Learning. ITALIC Research Report. New Approaches to Learning. University of Aberdeen. Saatavilla osoitteessa: <[https://www.abdn.ac.uk/italic/documents/ITALIC\\_Report\\_-\\_Complete\\_Version.pdf](https://www.abdn.ac.uk/italic/documents/ITALIC_Report_-_Complete_Version.pdf)>. Luettu 21.10.2020.
3. Coyle, D. & Hood, P. & Marsh, D. 2010. CLIL. Cambridge: C.U.P.
4. Deseille, E. & Lemettinen, O. 2020. Kansainvälisiä osaajia ICT-alan yritysten määrittämiin osaamistarpeisiin. Blogikirjoitus. Saatavana osoitteessa: <<https://blogit.metropolia.fi/montamuuttujaa/2020/06/03/kansainvalisia-osaajia-ict-alan-yritysten-maarittamiin-osaamistarpeisiin/>>. Luettu 11.9.2020.
5. Juvonen, K. & Saaristo, S. 2019. SIMHE polku – Osaamisen tunnistamisesta ja täydentämisestä työllistymiseen. Verkkojulkaisu. Saatavana osoitteessa: <<https://www.karelia.fi/vasu/2019/06/06/simhe-polku/>>. Luettu 8.10.2020.
6. Keskuskauppakamari 2020. Osaajia Suomen rajojen ulkopuolelta. Osaamiseen perustuvan maahanmuuton vauhdittaminen: Ratkaisu. Julkaisut, Keskuskauppakamari. Saatavana osoitteessa: <<https://kauppakamari.fi/julkaisu/ratkaisu-osaajia-suomen-rajojen-ulkopuolelta/>>. Luettu 21.10.2020.
7. Kotouttaminen.fi-blogi 2020. Työmarkkinoiden vastaanottavuus on ratkaisevaa maahanmuuttajien työllistymisen kannalta. Saatavana osoitteessa: <<https://kotouttaminen.fi/blogi/-/blogs/tyomarkkinoiden-vastaanottavuus-on-ratkaisevaa-maahanmuuttajien-tyollistymisen-kannalta>>. Luettu 21.10.2020.

8. Juvonen, K. & Luostarinen, J. & Miettinen, E. & Niskanen, H. & Saaristo, S. 2020. Mentoroinnilla tukea maahanmuuttajan polulle. Verkkojulkaisu. Saatavana osoitteessa: <<https://www.karelia.fi/vasu/2020/06/05/mentoroinnilla-tukea-maahanmuuttajan-polulle/>>. Luettu 18.9.2020.
9. Oamk 2020a. SIMHE polku – Liiketalouden ja tekniikan joustava täydennyskoulutus korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille (20 op). Opetussuunnitelmat 2019– 2020. Opinto-opas. Oulun ammattikorkeakoulu. Saatavana osoitteessa: <<http://www.oamk.fi/opinto-opas/opintojen-sisalto/opetussuunnitelmat?koulutus=mmkt2019&lk=s2019>>. Luettu 21.10.2020.
10. Oamk 2020b. Highway to Code. Tki- ja hanketoiminta. Oulun ammattikorkeakoulu. Saatavana osoitteessa: <<https://www.oamk.fi/fi/tutkimus-ja-kehitys/tki-ja-hanketoiminta/h2c>>. Luettu 21.10.2020.
11. Oulun kauppakamari 2018. Oulun seudun ICT-ala positiivisen työvoimahaasteen edessä. Ajankohtaista, 18.6.2018. Oulun kauppakamari. Saatavana osoitteessa: <[https://www.oulunkauppakamari.fi/?id=36&news\\_id=279&archive](https://www.oulunkauppakamari.fi/?id=36&news_id=279&archive)>. Luettu 21.10.2020.
12. Oulun kauppakamari 2020. Kauppakamarikysely: Osaajapula ei ole kadonnut koronan myötä. Ajankohtaista 02.10.2020, Oulun kauppakamari. Saatavana osoitteessa: <[https://www.oulunkauppakamari.fi/?id=36&news\\_id=681&archive=>](https://www.oulunkauppakamari.fi/?id=36&news_id=681&archive=>)>. Luettu 21.10.2020.
13. Pitkänen, M. & Juvonen, K. & Saaristo, S. 2019. Millainen osaaminen edistää korkeasti koulutetun maahanmuuttajan työllistymistä? Verkkojulkaisu. Saatavana osoitteessa: <[https://www.karelia.fi/vasu/2019/11/08/simhe\\_yrityskartoitus/](https://www.karelia.fi/vasu/2019/11/08/simhe_yrityskartoitus/)>. Luettu 30.4.2020.

---

# OSA V

## OSAAMINEN JA ASIAKASLÄHTÖISYYS OHJAUKSEN YTIMESSÄ

Marianne Autero, Marita Häkkinen & Seppo Piiparinen

**SIMHE-OHJAUS MONINAISTEN KOULUTUS- JA URAPOLKUJEN  
TUKENA**

Marika Antikainen, Emilia Deseille &  
Eevamaja Iso-Heiniemi

**TÖIHIN SUOMEEN: URAOHJAUSTA JA SUOMEN KIELTÄ  
KANSAINVÄLISILLE TUTKINTO-OPISKELIJOILLE**

## SIMHE-OHJAUS MONINAISTEN KOULUTUS- JA URAPOLKUJEN TUKENA

Usean korkeakoulun tarjoamat ja korkeakoulujen välistä yhteistyötä tiiviisti tekevät SIMHE-ohjauspalvelut tukevat korkeasti koulutetun tai korkeakoulukelpoisen maahanmuuttajan kiinnittymistä suomalaiseen yhteiskuntaan opintojen ja työllistymisen kautta. SIMHE-ohjausta toteutetaan valtakunnallisesti, eli ohjausta tarjotaan eri puolilla Suomea asuville maahanmuuttajille riippumatta siitä, mihin korkeakouluun he ovat hakeutumassa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016, 25). Ohjauksessa hyödynnetään korkeakoulun omaa koulutusalojen ja ohjauksen asiantuntemusta, mutta ohjauksen verkostot ulottuvat myös eri korkeakouluihin ja viranomaisiin, kuten Opetushallitukseen ja Valviraan. Lisäksi tehtävään kuuluu valtakunnallista vaikuttamista ja palveluiden tunnettavuuden lisäämistä. Samalla työssä kertyviä hyviä käytänteitä ja ohjaajien karttuvaa osaamista välitetään maahanmuuttajatyötä tekeville tahoille.

Kukin SIMHE-korkeakoulu<sup>1</sup> toteuttaa palveluja ensisijaisesti maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden tarpeiden mukaan mutta myös oma alue ja yhteistyöverkostot huomioiden. Esimerkiksi Pohjois- ja Itä-Suomessa työssä korostuvat maantieteellisten etäisyyksien haasteet, kun taas etenkin pääkaupunkiseudulla ohjaukseen tulevien asiakkaiden määrä on suuri. Tämä onkin luonut osaltaan erilaisia verkostoja ja yhteistyömuotoja alueiden eri toimijoiden välille. (Autero 2018, 9–10.)

Ajankohtainen panostus jatkuvaan oppimiseen tuo painoarvoa SIMHE-ohjaukselle, jossa keskiössä ovat korkeakoulutukseen tähtäävän tai korkeakoulutetun, aikuisena Suomeen muuttaneen henkilön osaamisen kehittäminen ja päivittäminen sekä tätä kautta työllistymisen tukeminen. Ohjausasiakkaat ovat löytäneet palvelut kuluneiden vuosien varrella hyvin, ja tietoisuus SIMHE:stä on kasvanut toimintojen vakiintumisen ja laajentumisen myötä (ks. Opetushallitus n.d.a). SIMHE-korkeakoulujen keräämien tilastojen mukaan palveluissa kävi vuosina 2016–2019 yli

<sup>1</sup>SIMHE-palveluita vuosien 2016–2020 aikana tarjonneet korkeakoulut: Helsingin yliopisto, Jyväskylän yliopisto, Karelia ammattikorkeakoulu, Metropolia Ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu, Savonia ammattikorkeakoulu, Tampereen korkeakoulu-yhteistyö ja Turun yliopisto.



4300 asiakasta. Myös uusia korkeakouluja on tullut mukaan tarjoamaan ja kehittämään palveluita ja vahvistamaan myös alueellisesti korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kiinnittymistä yhteiskuntaan.

## **SIMHE-OHJAUksen ERITYISPIIRTEITÄ**

SIMHE-ohjaus- ja neuvontapalvelut toimivat korkeakoulujen strategisen rahoituksen turvin ja kussakin korkeakoulussa määriteltyjen painotusten ja resurssien sekä palvelua toteuttavan henkilöstön pedagogisen ja sisällöllisen asiantuntemuksen mukaan. Ohjaus- ja neuvontapalveluja toteutetaan esimerkiksi hakijapalveluissa tai erillisessä SIMHE-yksikössä. Vaikka ohjauspalvelut organisoituvat eri tavalla, on yksilöohjaus keskeisin ja eniten toteutettu ohjaustapa kaikissa SIMHE-korkeakouluissa.

SIMHE-ohjaustyön keskeisiä osaamisalueita ovat vuorovaikutustaidot ja toimintaympäristöosaaminen. Kuten ohjaustyössä yleensä, on yksilöllinen ja asiakkaan tilanteeseen paneutuva ote tärkeä elementti maahanmuuttajien ohjauksessa, ja keskeistä on asiakkaan aktiivisen toimijuuden tukeminen. (Autero 2018, 22–26.) Erityisesti vuorovaikutus on tärkeä osa ohjauskeskustelua. Esimerkiksi Vehviläinen (2015) puhuu ohjauksen kolmesta orientaatiosta: kannattelevasta, tutkivasta ja ongelmanratkaisun orientaatiosta. Kannattelevassa orientaatiossa keskeistä ovat ohjaajan läsnäolo ja kuuntelemisen taito sekä kyky olla myötätuntoinen ja ottaa vastaan joskus vaikeita tunteita. Tämä luo pohjaa luottamukselliselle vuorovaikutukselle, jonka avulla voidaan edetä kohti tutkivaa ja ratkaisukeskeistä orientaatiota, jonka avulla ohjausasiakas saa välineitä ja keinoja oman elämänsä suunnitteluun.

Häkkisen (2019) esittämässä kuviossa SIMHE:n ohjaustapaminen hahmottuu kokonaisuutena, johon kuuluvat orientoitumisen, kohtaamisen, kysymisen ja kehittämisen ulottuvuudet. Ohjausvuorovaikutuksessa on mahdollista kohdata asiakas kysymyksineen siinä tilanteessa, jossa hän on uudessa yhteiskunnassa ja ympäristössä. Ohjauskeskusteluun kysymykset nousevat usein omasta osaamisesta, koulutus- ja työtaustasta sekä tavoitteista. Vuorovaikutuksessa voidaan rakentaa ja avartaa vaihtoehtojen horisonttia sekä kartoittaa konkreettisia askelia eteenpäin asiakkaan tueksi. Tilan ja ajan antaminen kysymyksille ja keskustelulle mahdollistaa ymmärryksen ja tietämyksen jakamista. Vuorovaikutus toimii näin välineenä kehittää paitsi ohjausta myös hallinnollisia käytänteitä, kuten valintaperusteita ja hakuohjeita.

Ohjausasiakkaista suurimmalla osalla on jo Suomen ulkopuolella suoritettu korkeakoulututkinto tai -tutkintoja, eivätkä he yleensä ole suomalaisten korkeakoulujen tutkinto-opiskelijoita. Näiden lisäksi kie-

litaidon kysymykset ja opintohakua Suomessa koskevat ohjeet ja vaatimukset tuovat SIMHE-ohjaukselle omat erityispiirteensä.

Ohjauksen keskeisenä tavoitteena on auttaa asiakasta löytämään vaihtoehtoja ja ratkaisuja niin työllistymistä tukevien opintojen kuin työurankin kannalta. Osa tasapainottelee aiemman opiskellun ammatin ja uuden uran välillä. Syitä tähän voivat olla aiemmin hankitun tutkinnon ja osaamisen heikko soveltuminen suomalaiseen työelämään, säännelty ala (kuten opettajat ja sote-ammattit), kielitaitovaatimukset tai tavoite etsiä uusi suunta elämälle. Ohjaajan asiantuntemus ja verkostot ovat apuna, kun asiakkaan kanssa käydään läpi hänen tavoitteitaan ja suunnitelmiaan. SIMHE-toiminnassa on alusta alkaen jaettu tietoa ja levitetty hyviä käytänteitä ohjaajaverkostoissa Suomessa ja myös kansainvälisesti. Aihetta on myös tutkittu Maamot-hankkeessa, jossa luotiin muun muassa verkkosivusto kokoamaan tietoa ja konkreettisia esimerkkejä maahanmuuttajien ohjauksen ja neuvonnan tueksi (Haapakorpi 2018; HY+ 2019).

## **KOULUTUSALA VAIKUTTAA OHJAUKSEN SISÄLTÖÖN**

Ohjauskeskustelussa käydään läpi ohjausasiakkaan yksilöllinen tausta, toiveet ja tavoitteet kouluttautumisen ja työllistymisen sekä osaamista täydentävien opintojen osalta. Lähtökohtana on auttaa asiakasta ymmärtämään ja sanoittamaan omaa osaamistaan ja tarkastella ohjauksessa yhdessä sitä, miten aiemmin hankittu osaaminen suhteutuu koulutus- ja työelämän vaatimuksiin Suomessa. Osa ohjaukseen tulevista asiakkaista tuntee jo valmiiksi hyvin oman alansa työpaikkoja ja työllistymisen vaatimuksia sekä tiedostaa, miten omaa osaamista tulisi kehittää työpaikan löytämiseksi. Toisten kanssa lähdetään hyvinkin alusta, kuten vaikkapa Suomen koulutusjärjestelmästä tai kielitaidon vaatimuksista. Eri ammatit ja koulutusalat asettavat ohjaukselle myös erilaiset raamit ja osaamisvaatimukset. Seuraavassa kuvataan ohjaukseen vaikuttavia tekijöitä muutamalla eri koulutusosalalla, joilla ammatteihin pätevytyminen Suomessa edellyttää erilaisia asioita esimerkiksi korkeakoulututkinnon, kielitaidon ja opintojen täydentämisen osalta.

### **Tekniikan ala**

Monella SIMHE-ohjaukseen tulevalla on tekniikan alan koulutus, useimmiten alempi korkeakoulututkinto. Tekniikan alan tutkinnon suorittaneiden urapolulla eteneminen vaihtelee koulutustaustan ja osaamisen mukaan. Tekniikan ala ei ole säännelty ala lukuun ottamatta pätevyysvaatimuksia esimerkiksi sähköalan tehtävissä työskennellessä (Tukes

n.d.). Työnhaussa keskeisiksi tekijöiksi nousevat oma osaaminen suhteessa työtehtävissä vaadittavaan osaamiseen, osaamisen täydentämisen tarpeet sekä kielitaito. Suomen kielen osaaminen korostuu aloilla, joissa suomen kieltä vaaditaan esimerkiksi alan säädösten ja lakien ymmärtämisessä. Esimerkiksi sähköalalla, kuten myös rakennusalallakin, suomen kielen osaaminen voi ammatillisen osaamisen rinnalla olla avainasemassa työllistymisessä. (Autero 2018; Metropolia 2019) Suomen kielen merkitys saattaa, tehtävistä ja organisaatiosta riippuen, olla vähäisempi esimerkiksi ICT-alalla, jossa substanssiosaamisen lisäksi englannin kielen hyvä osaaminen voi riittää työllistymiseen.

Usein ohjausasiakkaalta kuitenkin puuttuu tietoa siitä, missä kyseisen tekniikan alan täydentäviä korkeakouluopintoja voisi suorittaa tai mitä muita täydennyskoulutuksen mahdollisuuksia voisi olla. Ohjauksen tavoitteena on tällöin tukea asiakasta soveltuviin opintoihin hakeutumisessa, ja ohjauksessa voidaan keskittyä työnhaun dokumentteihin sekä työpaikkojen löytämiseen verkostojen kautta. Välillä tulee eteen myös tilanne, jossa asiakkaan tekniikan alan osaaminen ja myös alalla vaadittava kielitaito ovat hyvin kaukana suomalaisesta vaatimustasosta, ja niiden päivittäminen vaatisi paljon sekä ajallisia mutta myös taloudellisia investointeja. Tällöin pohdittavaksi nousee myös alan vaihto sekä se, miten aiempaa koulutusta ja työkokemusta voisi hyödyntää uudessa ammatissa.

## **Psykologit ja opettajat**

Suomessa tietyt ammatit ovat säänneltyjä ja vaativat viranomaisen laillistuspäätöksen. Näissä ammateissa vaaditaan lain tai asetuksen mukaan tietty koulutus tai tutkinto. Jos on suorittanut ulkomailla esimerkiksi sosiaali- tai terveydenhuoltoalan koulutuksen, tulee laillistusta hakea Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviralta (Valvira n.d.). Opetushallitus taas päättää esimerkiksi ulkomaisen opettajatutkinnon kelpoisuudesta (Opetushallitus n.d.b)

Säänneltyjen ammattien osalta on olemassa selkeät viranomaisprosessit hakemusten toimittamiseen, käsittelyyn ja päätösmentelyihin. Päätöksistä nousee usein kuitenkin kysymyksiä esimerkiksi siitä, missä ja miten vaaditut täydentävät opinnot voi suorittaa ja mihin päätös oikeuttaa, kun vaadittavat opinnot on suoritettu. Kun ohjauksessa nousee kysymys säännelystä ammatista ja aiemman tutkinnon tunnustamisesta, on asiakkaan kanssa tarpeellista keskustella hänen tavoitteistaan ja aiemmista opinnoistaan sekä tuotava tutkinnon tunnustamisen reunaehtoihin liittyvät asiat esille. On myös varmistettava, että asiakas on ymmärtänyt, minkä viranomaisen kanssa milloinkin on asioitava.

Psykologiksi pätevytyminen Suomessa ei noudata samankaltaista selkeää prosessia kuin esimerkiksi lääkäriksi tai hammaslääkäriksi pätevytyminen, joka etenee selkeän opinto-, harjoittelu- ja kuulustelupolun mukaisesti (Tampereen yliopisto 2020). Tässä esimerkki psykologiksi pätevytyksen haasteista:

NN on valmistunut Suomen ulkopuolella psykologiksi. Hänellä on Opetushallituksen päätös, jossa tutkinto rinnastetaan ylempään korkeakoulututkintoon. Valviran lausunto edellyttää, että hän täydentää opintojaan seuraavasti: pitkä (5 kk) ohjattu harjoittelu ja opintoja psykologina toimimisen eettisestä perustasta ja lainsäädännöstä. NN on asunut Suomessa noin viisi vuotta, hänen suomen kielitaitonsa on tasolla hyvä, ja hän on myös lisäkoulutautunut samalla kun on selvittellyt mahdollisuuksiaan pätevytyä psykologiksi – hänellä on muun muassa toisen asteen ammatillinen tutkinto suomeksi opiskeltuna. Hän työskentelee nuoriso-ohjaajana. Motivaatio pätevytyä psykologiksi on kuitenkin vahva, vaikka psykologista osaamista voikin hyödyntää nykyisessä työtehtävässä. Hänellä on tiedossa harjoittelupaikkakin, jossa voisi vaadittavan harjoittelun suorittaa. Nykyinen käytäntö kuitenkin edellyttää, että harjoittelu tehdään yliopisto-opiskelijana.

Jotta ulkomaalaisella opintotaustalla oleva voi suorittaa pätevöittävät opinnot, tulee hänen hakea korkeakoulujen yhteishaussa ja edetä pääsykokeen kautta psykologian tutkinto-opiskelijaksi. Vaikka psykologista osaamista onkin, niin hyväkään kielitaito ei välttämättä riitä vaativassa pääsykokeessa, ja tutkintopaikka voi jäädä haaveeksi. Ohjauskeskustelussa kuuleekin usein kysymyksen siitä, onko mitään väylää tai avoimemmin haettavaa opinto-oikeutta, jotta pääsisi tekemään pätevöittävät opinnot. Kun on kyse melko pienistä opintopistemääristä suhteessa koko tutkinnon laajuuteen, ja samaan aikaan alueella voi olla pula pätevistä psykologeista, voidaan kysymystä pitää perusteltuna ja oikeutettuna.

Psykologien ohella keskeinen SIMHE-ohjausta hyödyntävä ryhmä ovat opettajiksi Suomen ulkopuolella pätevytyneet henkilöt. Toisin kuin psykologeilla, täydentävien opintojen opiskelu onnistuu opettajakoulutuksessa useimmiten erillisellä opinto-oikeudella ja joskus myös avoimessa yliopistossa. Aineenopettajilla tilanne opetettavan aineen täydentävien opintojen opiskeluun onkin melko hyvä erityisesti, jos suomen kielen taito mahdollistaa opiskelun suomeksi yliopistossa. Luokanopettajilla pätevytykseen vaadittavat opinnot sisältävät usein niin sanottuja POM-opintoja eli perusopetuksessa opetettavien aineiden monialaisia

opintoja, joiden opiskelu ei yleensä onnistu erillisellä opinto-oikeudella tai avoimessa yliopistossa.

Opettajan pedagogisia opintoja tarjoavat monet yliopistot ja ammattikorkeakoulut. Maahanmuuttajille suunnatut pedagogiset opinnot toteutetaan hankkeina, minkä vuoksi koulutusten jatkuvuutta on vaikea ennakoida. Tämä vaikeuttaa pitkäjänteisen opintosuunnitelman laadintaa. Lisäksi opettajankoulutuksessa kielitaitovaatimukset ovat korkeat, mikä vaikeuttaa opettajaksi pätevöitymistä.

## **OHJAUKSEN MERKITYS OSANA JATKUVAA OPPIMISTA**

SIMHE-ohjaus linkittyy ajankohtaiseen jatkuvan oppimisen uudistamiseen. Ohjaustyöstä nousee jo pidemmältä ajalta kokemus siitä, että Suomessa on ja Suomeen tulee ulkomailta entistä enemmän ihmisiä, jotka ovat korkeakouluttaneet kotimaassaan ja jotka ovat myös motivoituneita päivittämään koulutustaan ja osaamistaan suomalaisen yhteiskunnan tarpeisiin ja vaatimuksiin. Korkeakoulutettujen ja korkeakoulukelpoisten maahanmuuttajien ohjaus, opiskelu ja oppiminen tulisikin nähdä osana jatkuvaa oppimista ja oikeutena siihen.

SIMHE-ohjauksessa on havaittu, että aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen korkeakoulussa sujuvoittaa korkeakoulutuspolulle pääsyä ja omaan ammattiin pätevöitymistä Suomessa. Tämä edistää yksilön näkökulmasta oman paikan löytämistä aikuisena yhteiskunnan jäsenenä ja mahdollistaa yhteiskunnan instituutioille ja toimintoille usein kansainvälisesti ja kulttuurillisesti moninaisesti osaavan henkilön osallistumisen panoksen.

# LÄHTEET

1. Autero, M. 2018. Osaamisen kartoitus tukee maahanmuuttaja työelämään ohjaamista. Teoksessa. Stenberg, H. & Autero, M. & Ala-Nikkola, E. (toim.): Osaamisella ei ole rajoja: Vastuukorkeakoulutoiminta maahanmuuttajien integraation tukena Suomessa. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Saatavana osoitteessa: <URN:ISBN:978-952-328-0816>. Luettu 7.4.2020.
2. Haapakorpi, A. 2018. Maamot-hanke esiselvitys. Verkkoinen. Saatavana osoitteessa: <<https://hyplus.helsinki.fi/wp-content/uploads/2018/05/MAAMOT-hanke-esiselvitys-Arja-Haapakorpi.pdf>>. Luettu 7.4.2020.
3. HY+ 2019. Maahanmuuttajien ohjauksen ja neuvonnan tuki. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://maamot.fi/>>. Luettu 6.4.2020.
4. Häkkinen, M. 2019. SIMHE-ohjaus. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://maamot.fi/simhe-ohjaus/>>. Luettu 19.10.2020.
5. Metropolia Ammattikorkeakoulu 2019. Osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeen koulutus antaa unelmille siivet. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta/ajankohtaista/uutiset/osaaminen-kayttoon-suomessa-hankkeen-koulutus-antaa-unelmille-siivet>>. Luettu 19.10.2020.
6. Opetushallitus n.d.a. Korkeakoulujen SIMHE-palvelut. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.oph.fi/fi/korkeakoulujen-SIMHE-palvelut>>. Luettu 6.4.2020.
7. Opetushallitus n.d.b. Tutkintojen tunnustaminen. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.oph.fi/fi/palvelut/tutkintojen-tunnustaminen>>. Luettu 19.10.2020.
8. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016. Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi – kipupisteet ja toimenpide-esitykset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:1. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavana osoitteessa: <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/64983/Maahanmuuttajienkoulutuspolut.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 6.4.2020.

9. Tampereen yliopisto 2020. Maahanmuuttajalääkärin koulutuspolku. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://research.uta.fi/maahanmuuttajalaakarit/>>. Luettu 17.9.2020.
10. Tukes n.d. Sähköpätevyudet ja työalueet. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://tukes.fi/sahko/sahkotyot-ja-urakointi/sahkopatevyudet-ja-tyoalueet>>. Luettu 7.4.2020.
11. Valvira n.d. Ammattioikeudet. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/ammattioikeudet>>. Luettu 19.10.2020.
12. Vehviläinen, S. 2015. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Tallinna: Printon Trükikoda AS.

# TÖIHIN SUOMEEN: URAOHJAUSTA JA SUOMEN KIELTÄ KANSAINVÄLISILLE TUTKINTO-OPISKELIJOILLE

Kansainväliset tutkinto-opiskelijat ovat viime aikoina nousseet tiiviisti esiin suomalaisessa työmarkkinakeskustelussa. Väestön vanhetessa ja syntyvyyden laskiessa Suomen osaajavajetta ei pystytä ratkomaan ilman koulutus- ja työperäistä maahanmuuttoa (EK 2019, 11; OKM 2019, 11; Suomen hallitusohjelma 2019, 137–138; Lindeman & Piironen tässä teoksessa). Suomalaisella yhteiskunnalla on vielä kuitenkin haasteita saada kansainväliset opiskelijat kasvamaan osaksi arjen ja työn yhteisöjä. Tästä kertovat muun muassa kansainvälisten opiskelijoiden suomalaisia heikompi työllistyminen (Vipunen 2020) sekä kielimuurin ja ulkopuolisuuden kokemukset (Suomalainen ym. 2019, 32–39). Kriittinen kysymys yhteiskunnallemme on, onko meillä enää varaa olla tarttumatta näihin osajiin (Sitra 2020, 62).

Haastavan väestörakenteen Suomessa pitää pystyä hyödyntämään paremmin kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden motivoitunut osaajapotentiaali. Mahdollisuuksia on: opintojen lopulla puolet opiskelijoista haluaa jäädä valmistumisen jälkeen Suomeen ja 40 % pohtii vielä päätöstään, joten oikein kohdennetulla tuella jopa 90 % opiskelijoista voisi jäädä maahan töihin (Saari ym. 2020, 92–93). Nämä osaajat tuntevat jo maan toimintaympäristöä, ja heillä on oman osaamisensa lisäksi työmarkkinoillamme helposti tunnistettava koulutus. Heillä on myös kansainvälistä osaamista ja kotiseutunsa markkina-alue-tuntemusta, mikä on elintärkeää viennistä riippuvaiselle Suomelle. Kansainväliset osaajat tuovat lisäarvoa myös organisaatioiden innovaatiokyvyille: monimuotoinen työvoima lisää yrityksen luovuutta. (Vrt. Helsingin seudun kauppakamari 2018a, 2, 9–10; ks. myös Lahtinen & Salonen tässä teoksessa.) Korkeakoulujemme täytyy yhdessä kehittää toimintojamme vastaamaan tulevaisuuden Suomen tarpeisiin. Rinnalle tarvitaan lisäksi koko yhteiskunnan ja työelämän sitoutumista ja yhteisiä ponnistuksia.



Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamassa Metropolia Ammattikorkeakoulun SIMHE-jatkokehitys-hankkeessa (2019–2021) etsitään ratkaisuja kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi. Hankkeen tavoitteena on rakentaa kokonaisvaltainen, koko opintoajan kattava uraohjauksen ja suomen kielen opetuksen malli. Tässä artikkelissa kerrotaan hankkeen tähänastisista tuloksista sekä havainnoista ja kokemuksista uraohjausta ja suomen kielen opetusta kehitettäessä.

## **OSALLISUUS, KIELITAITO JA TYÖLLISTYMINEN – SYITÄ JA SEURAUKSIA**

Hankkeessa kehitetyn mallin lähtökohtana on suomen kielen osaamisen, osallisuuden kokemuksen ja työllistymisen monisäikeinen sekoitus – toisin sanoen kokonaisvaltainen näkemys opiskelijan kokemuksesta Suomessa. Suurin kompastuskivi kansainvälisten opiskelijoiden Suomeen jäämiselle ovat työllistymiseen ja integroitumiseen liittyvät haasteet (OKM 2019, 34; Suomalainen ym. 2019, 33–36; Shumilova ym. 2012, 64–66). Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen on 40 % suomalaisia opiskelijoita heikompaan kuin ammattikorkeakouluista kuin yliopistoista valmistuneilla (Vipunen 2020, vertailukriteerinä kansalaisuus). Suurimpina esteinä työllistymiselle ovat suomen kielen osaamisen sekä työelämäyhteyksien ja verkostojen puute (OKM 2019, 34; Suomalainen ym. 2019, 34–39; Shumilova ym. 2012, 70). Työllistyminen saattaa kaataa myös kansainväliseen nimeen (Ahmad 2019) tai muuhun syrjintään (Suomalainen ym. 2019, 34–36). Nämä haasteet vastaavat muiden kansainvälisistä taustoista tulevien ryhmien tilannetta Suomessa (vrt. esim. Taloustutkimus Oy 2020).

Opiskelijoiden integroituminen Suomeen opintojen aikana on oleellisen tärkeää työllistymiselle. Jos opiskelija ei koe olevansa osa paikallisia yhteisöjä, hän ei välttämättä motivoitu jäämään Suomeen. Kielimuuri vaikuttaa merkittävästi myös ulkopuolisuuden kokemukseen. (Suomalainen ym. 2019, 34–39.) Jo vähäisenkin kielitaito lisää paitsi oman työn hallinnan tunnetta ja työssä viihtymistä, myös opintojen aikaista kiinnittymistä korkeakouluyhteisöön. Kielenoppimisessa on kyse myös yksilön oikeudesta osallistua yhteiskuntaan, sosiaaliseen elämään ja työmarkkinoille. (Lehtimaja 2017, 3–4.) Usein opiskelija itse ei kuitenkaan ymmärrä kielen merkitystä heti opintojen alussa tai ajattele haluaavansa jäädä Suomeen ja näin ollen jättää kielipinnot vähälle huomiolle. Kielitarjonta voi myös olla liian vaatimatonta. (Shumilova ym. 2012, 65–66.)

Suomeen jäämiseen puolestaan motivoivat onnistunut kokemus opintoajalta ja hyvä elämänlaatu. 91 % kansainvälisistä tutkinto-opiskelijoista onkin tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä opiskeluunsa Suomessa. (OPH 2018.) Erityisesti hyvä arki ja syntyneet ihmissuhteet motivoivat opiskelijaa jäämään Suomeen (Suomalainen ym. 2019, 32–33). Kokonaisvaltaisesti onnistunut, tyytyväisen opiskelijan kokemus edellyttää myös sujuvaa, yksilölliset tarpeet huomioivaa palvelupolkua korkeakoululta ja yhteiskunnalta (ks. esim. Antikainen 2020). Tilastojen valossa on lisäksi tunnistettavissa, että mm. tutkintotyyppi, koulutusala, korkeakoulun sijainti, osa-aikatöiden tekeminen ja erityisesti perhesyyt näyttävät vaikuttavan Suomeen jäämisen todennäköisyyteen (Mathies & Karhunen 2019, 72–73). Osaan näistä tekijöistä korkeakoulu voi vaikuttaa, osaan ei. Oleellisinta työllistymistä kehitettäessä on huomioida kokemus kokonaisuutena ja vahvistaa oikeita veto- ja pitotekijöitä sekä toisaalta purkaa kriittisiä haasteita.

## **KOHTI TOIMIVAA MALLIA JA SYNERGIAA: YHTEISTYÖ JA YHTEISKEHITTÄMINEN**

Kansainvälisen tutkinto-opiskelijan työllistymiseen kytkeytyy monta tekijää ja monta toimijaa pitkällä aikajänteellä. Kehitystyössä pitääkin huomioida niin korkeakoulun sisäiset sidosryhmät kuin laajempi alueellinen ja kansallinen verkosto (ks. kuvio 1). Tarjolla on jo tällaisenaan paljon palveluja, jotka voi kytkeä osaksi prosesseja. Haasteet ovat yhteisiä, joten yhteisillä ratkaisuilla saadaan aikaan myös vaikuttavuutta, näkyvyyttä, resurssien tehostamista ja ennen kaikkea laadukasta palvelua.

SIMHE-jatkokehitys-hankkeessa on hyödynnetty monipuolisesti kansallista ja alueellista yhteistyötä. Kehitystoimenpiteitä on koottu lukuisista kansallisista selvityksistä (ks. esim. Antikainen 2019). Lisäksi on hyödynnetty Talent Boost -toimenpideohjelman (Business Finland n.d.) tarjoama strateginen viitekehys, koordinaatio ja verkostoitumisen tuki. Hankkeessa benchmarkattiin useiden Talent Boost -toimijoiden ja korkeakoulujen toimintamalleja ja hankkeita kansallisesti ja kansainvälisesti. Alueelliset tarpeet ja verkostot kytkettiin kehitystyöhön myös pääkaupunkiseudun AIKO-rahoitteisen Talent Boost -hankkeen Kansainväliset osaajat yritysten kasvun vauhdittajina kautta. Talent Boost -hankkeessa kehitetään monitoimijaisesti kansainvälisten osaajien houkuttelua, asettautumista ja integroitumista sekä työllistymistä (ks. Antikainen, Haapalehto, Malo & Nurmi; Björn & Deseille; Lahtinen & Salonen tässä teoksessa). Lisäksi Metropolia on rakentanut yhdessä strategisten 3AMK-kumppaneidensa Haaga-Helia- ja Laurea-ammattikorkeakoulu-

jen kanssa yhteistyömalleja, muun muassa yhteisiä työpajoja ja tiedotusta kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille. Työnantajien tarpeet puolestaan on huomioitu hyödyntämällä jo tehtyjä tutkimuksia ja käymällä jatkuvaa vuorovaikutusta yhteistyökumppaneiden kanssa.

Tärkeä vaihe kehitystyössä on tunnistaa ja osallistaa oleelliset yhteistyötahot myös oman korkeakoulun sisältä sekä kirkastaa sisäisiä prosesseja ja viestintää. Jokaisessa korkeakoulussa vastuut on jaettu eri tavoin, joten tähän on syytä varata aikaa. SIMHE-jatkokehitys-hanke käynnistettiin kartoittamalla näiden ydinsidosryhmien kanssa uraohjauksen ja suomen kielen opetuksen nykytila, parhaat käytänteet ja kehitystarpeet.

Kehitystyön ytimessä ovat itsestään selvästi tutkinto-ohjelmat ja opiskelijat. Hankkeen malli kehitettiin viidessä työpajassa yhdessä englanninkielisten tutkintojen kanssa. Opiskelijoita puolestaan osallistettiin tarvekartoituksen ja opiskelijaprojektien kautta hankkeen alussa sekä keräämällä palautetta pilotoituista toimenpiteistä hankkeen edetessä. Hankkeessa hyödynnettiin myös kahta hankkeeseen palkattua harjoittelijaa, joista toinen oli kansainvälinen tutkinto-opiskelija. Muista sidosryhmistä tärkeässä roolissa ovat olleet muun muassa opiskelijakunta, hyvinvointipalvelut, harjoitteluvastaavat, suomen kielen opettajat sekä tilauskoulutuksen ja markkinoinnin asiantuntijat. Suomeen saapumisen vaihetta kehitettäessä hyödynnettiin myös kansainvälisten palveluiden asiantuntemusta ja toimivia käytäntöjä.



**Kuvio 1. SIMHE-jatkokehityshankkeeseen osallistetut sidosryhmät ja toimijat sekä kehitystyöhön vaikuttavat tekijät.**

Kehitystyön pohjalta rakennettiin yhteistyössä riittävän joustava, tutkintojen erityispiirteet huomioiva ja eri toimijoiden palvelut kokoava yhteinen malli. Mallista valittiin lukuvuoden 2020–2021 aikana pilotoitavaksi toimenpiteitä, joiden pohjalta mallia jatkokehitetään. COVID-19-pandemian vuoksi pilotointisuunnitelmaa on kuitenkin jatkuvasti jouduttu soveltamaan.

## SUOMEN KIELEN MALLI: JATKUVUUTTA JA TYÖELÄMÄLÄHTÖISYYTTÄ KIELIOPINTOIHIN

I think it is very important to learn the language of the country where we live in. I believe that studying Finnish here at Metropolia is as important as all the technical skills. So, please, please offer us Finnish courses throughout all our studies, kiitos :-)

(Ensimmäisen vuoden AMK-tutkinnon opiskelija)

Kun puhutaan kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisestä ja kotoutumisesta, tulee jatkuvasti vastaan kysymys suomen kielen osaamisesta. Kielen oppimisen ja opetuksen kannalta tilanne on haasteellinen. Asian tuntijatehtävät edellyttävät usein hyvää tai jopa erinomaista, B2–C1-tason kielitaitoa (ks. esim. Komppa ym. 2014, 14; Helsingin seudun kaupakamari 2018b).

Nykyinen suomen kielen opintotarjonta ja tutkintorakenteet korkeakouluissa eivät kuitenkaan mahdollista työelämän kannalta riittävää kielitaitoa. Alkeista lähtevät opiskelijat saavuttavat tyypillisesti korkeintaan perustason kielitaidon (A2) opintojensa aikana (ks. esim. Shumilova ym. 2012, 35). Korkeakoulut onkin haastettu kehittämään tarpeita vastaavan kieliopetuksen saatavuutta ja joustavuutta sekä johdonmukaisia opintopolkuja (OKM 2019, 34–37). Metropoliaassa yksi ratkaisu tähän yhteiskunnalliseen haasteeseen on suomen kielen oppimiseen ja yleisiin kielitutkintoihin (YKI) perustuva apurahamalli lukuvuosimaksuvelvollisille tutkinto-opiskelijoille. 1.12.2018 käyttöön otetun apurahamallin toivotaan lisäävän tavoitteellisuutta ja motivaatiota kielen oppimiseen heti opintojen alusta alkaen. Samalla työnantajien tunnistamat kansalliset YKI-tutkinnot palvelevat myös työnhakua Suomesta.

Monipuolinen suomen kielen oppimisen tuki palvelee paitsi työelämän, myös opiskelijoiden itsensä tarpeita (Suomalainen ym. 2019, 35–36; Shumilova ym. 2012, 52). Hankkeessa tehdyssä opiskelijoiden tarvekartoituksessa nousi vahvasti esiin toive saada jatkuvaa ja intensiivistä tukea kielenoppimiseen. Opiskelijat toivoivat opetuksen myös

painottuvan erityisesti vuorovaikutustaitojen, puhekielen ja käytännön kielitaidon kehittymiseen. On selvää, että hyvin kielioppikeskeinen opetus ei valmista työelämän tilanteisiin riittävällä tavalla (Suomalainen ym. 2019, 35–36).

SIMHE-jatkokehitys-hankkeessa pyritään vastaamaan näihin moninaisesti haasteisiin. Kehitetty malli tähtää siihen, että alkeista aloittava alemman AMK-tutkinnon opiskelija voi opintojensa aikana suorittaa perus- ja keskitason YKI-tutkinnot ja saavuttaa vähintään keskitason (B1) kielitaidon (ks. kuvio 2). Tämä mahdollistaa vaikkapa työharjoittelun suurimmassa osassa yrityksiä (Helsingin seudun kauppakamari 2018b) ja tukee työhaastattelussa ja useissa työpaikan vuorovaikutustilanteissa toimimista. Perustason (A1–A2) kielitaito on tarkoitus saavuttaa viimeistään toisen vuoden syksyllä, kun taas keskitaso mahdollistuu keskimäärin kolmannen vuoden kevätlukukaudella. Kielimallin on samalla kuitenkin mahdollistettava joustavuus yksilöllisten ja tutkintokohtaisten tarpeiden mukaan. Muun muassa kielen oppimisen valmiudet, aiempi osaaminen ja liikkuvuusjaksot vaikuttavat kielen opiskelun etenemiseen.

TUETTU ITSEOPIKELU ENNEN SUOMEEN TULOJA	1. VUOSI A1-A2.1		2. VUOSI A2.1-A2.2+		3. VUOSI A2.2-B1		4. VUOSI B1-B2	
	OPINTO-JAKSOT	Suomi 1 (5 op)  YKI-intensiivituki 1 (2 op)	Suomi 2 (5 op)  YKI-intensiivituki 2 (2 op)	Suomi 3 (5 op)  YKI-intensiivituki 3 (2 op)	Suomi 4 (5 op)  YKI-intensiivituki 4 (2 op)	Puhutaan suomea (3 op)  YKI-intensiivituki 5 (2 op)	Asian-tuntijatyön suomi 1 (5 op)	Asian-tuntijatyön suomi 2 (5 op)
KIELEN KAYTON TUKI OPINNOISSA			Kielituettu harjoittelu		Kielituettu harjoittelu Suomenkieliset / kieli-integroidut opinnot		Suomenkieliset / kieli-integroidut opinnot	
KIELEN KAYTON TUKI VAPAA-AJALLA	Kielen käyttö opintojen ohessa, uraohjauksessa ja vapaa-ajalla – verkkopaketti tukena							

Kuvio 2. Neljän vuoden AMK-tutkinnon kielimalli uutena suomen kielen opinnot aloittavalle opiskelijalle.

## Opintojaksot

Suomen kielen malli tarjoaa mahdollisuuden opiskella ohjatusti ja intensiivisesti (opetusta 1–2 kertaa viikossa) suomea läpi opintojen. Malli täydentää ja yhtenäistää olemassa olevaa opintotarjontaa mahdollisim-

man tehokkaalla tavalla, sillä ennestään Metropolian tutkintoihin sisältyy suomen kielen opintoja vaihteleva määrä (0–20 op). Kaikkiin tekniikan ja liiketalouden alempiin AMK-tutkintoihin olisi kuitenkin syytä sisällyttää vähintään Suomi 1–4-opintojaksot, minkä lisäksi käytännön kielitaidon kehittymistä tuetaan valinnaisilla YKI-tutkintoon valmentavilla lyhytkurssilla ja edistyneemmän tason soveltavilla opinnoilla.

Nursing- ja Social Services -tutkinto-ohjelmissa, joissa lähtötasovaatimuksena on kielen B1-tason osaaminen, tuetaan kielitaidon kehittymistä vähintään työtehtävien vaatimalle B2-tasolle paitsi soveltamalla opintotarjontaa myös lisäämällä kielen käytön mahdollisuuksia opinnoissa, harjoittelussa ja vapaa-ajalla. Ylempää AMK-tutkintoa suorittava opiskelija puolestaan osallistuu käytännössä mallin kahden ensimmäisen vuoden opetukseen.

Opinnot pyritään rakentamaan sisään tutkintoon valinnaisten opintojen rakenteiden kautta niin pitkälle kuin mahdollista kussakin tutkinnossa. Kaikilla opintojaksoilla keskeistä on vuorovaikutustaitojen harjaannuttaminen erilaisissa kielenkäyttötilanteissa (ks. myös Kivivuori & Sandberg 2018, 15–22). Lisäksi mallia kehitettäessä on tunnistettu tarve kehittää B2-tasosta ylöspäin soveltuvaa asiantuntijaviestinnän opetusta suomenkielisissä tutkinnoissa opiskeleville ulkomaalaistaustaisille opiskelijoille.

Verkkototeutukset ovat hankkeen aikana osoittautuneet hyödylliseksi tavaksi lisätä opintojen joustavuutta ja tarvelähtöisyyttä. Kaikki hankkeessa pilotoidut opintojaksot vuonna 2020 on toteutettu osittain COVID-19-pandemiankin aiheuttamasta poikkeustilasta johtuen etäopinnoina. Alkeiskurssien verkkototeutusten tulokset keväällä olivat hyvät (ks. Iso-Heiniemi 2020), ja vaikuttaa siltä, että suomen kielen etäopinnoille korkeakoulussa on jatkossakin tarvetta. Alkeiskurssien lisäksi pilotoidaan myös muita mallin opintojaksoja ja kerätään kokemusta paitsi verkkototeutusten myös mallin toimivuudesta kokonaisuutena.

## **Kielen käytön ja soveltamisen tuki**

Suomen kielen mallissa kielenoppimista tuetaan kurssitarjonnan lisäksi myös muin tavoin. Olennaista on, että opiskelija saa heti opintojen alussa tietoa kielitaidon merkityksestä työllistymiselle ja kielenoppimismahdollisuuksista (Kielimuurin yli 2013, 6). Ensisijaisen tärkeää on myös mahdollisuus käyttää suomea arkipäivän tilanteissa opiskelijan senhetkisen kielitaidon mukaisesti (ks. esim. Komppa ym. 2017).

SIMHE-jatkokehitys-hankkeessa on pilotoitu seuraavia kielen käytön tuen muotoja:

- Kielituetta harjoittelua on pilotoitu Social Services -tutkinnoissa (ks. Korpela 2020) ja SIMHE-palveluissa. Työharjoittelu on opiskelijalle todellinen työelämän kielenoppimismahdollisuus, mikäli siihen saa ohjausta ja tukea.
- Suomen kielen integroimista opintosisältöihin kehitetään opintojen myöhempään vaiheeseen. Hankkeessa kehitetty työelämäosaamista tukeva opintojakso sisältää mahdollisuuksia käyttää suomea ja harjoitella esimerkiksi työhaastatteluja suomeksi. Lisäksi selvitetään mahdollisuuksia sekoittaa opintoryhmiä tutkinnoissa, joissa on tarjolla vastaavia opintojaksoja rinnakkain suomenkielisessä tutkinnoissa tai mahdollisuuksia järjestää projektiluonteisia opintoja suomen kieli sisältöön integroiden. Opiskeltavan sisällön ja kielen opettamisen yhdistäminen varsinkin opintojen loppuvaiheessa tuo opiskelijoita lähemmäs työelämän tilanteita. Yksi keino olisi tarjota opetusta suomeksi mutta sallia kirjallisten tehtävien palautus englanniksi. (Komppa ym. 2014, 15.) Tämä edellyttää opiskelijalta kuitenkin riittävän vahvaa B-tason kielitaitoa ja koordinaatiota englannin- ja suomenkielisten tutkintojen välillä.
- Verkkopakettiin on koottu kielitaitotasoitain vinkkejä ja linkkejä liittyen kielenoppimiseen myös opintojaksojen ja oppilaitoksen ulkopuolella. Pakettiin on koottu tietoa erilaisista sovelluksista kielikahviloihin, kieliparitoimintaan, vapaaehtoistyömahdollisuuksiin ja sosiaaliseen verkostoitumiseen. Tämä kannustaa itselle toimivien kielen oppimisen keinojen ja verkostojen etsimiseen.

### **Työllistymisen näkökulmasta kielen oppimisessa keskeistä ovat:**

Suomen kielen opintojen jatkuvuus ja tuki kielenoppimiseen koko korkeakouluopintojen ajan.

Suomen kielen opintojen painottuminen vuorovaikutustaitojen ja käytännön kielitaidon kehittymiseen.

Opintojen alusta lähtien tuki ja mahdollisuudet harjoitella kieltä (opiskelijan lähtökohtien ja tarpeiden mukaisesti) arkipäivän tilanteissa, osana opintoja ja työharjoittelussa.

Toimivaa ammatillista kielitaitoa ei voi hankkia pelkästään kursseilla, vaan työpaikka- ja tehtäväkohtainen kielitaito opitaan aidossa vuorovai-  
kutuksessa työyhteisöissä. Myös kielen opetuksen olennainen tehtävä on  
kannustaa oppijaa hyödyntämään oppimaansa rohkeasti arkiympäristös-  
sään. Suomen kielen opintojen tarjontaa, tukea, joustavuutta ja moti-  
voivuutta tulee jatkuvasti kehittää, samoin kuin koko korkeakouluylhtei-  
sön tietoisuutta kansainvälisten opiskelijoiden kielenoppimistarpeista.  
Suomen kielen oppimiseen resursointi korkeakouluissa ja myös entistä  
enemmän eri korkeakoulujen yhteistyönä on panostus, joka kannattaa  
ja pitää tehdä. Tämän lisäksi myös työnantajilta tarvitaan sitoutumista  
kielen oppimisen tukemiseen työelämään siirryttäessä.

## **URAOHJAUKSESTA VAUHTIA VERKOSTOITUMISEEN JA OMAN ASIANTUNTIJUUDEN TUNNISTAMISEEN JA MARKKINOINTIIN**

Do I wish to stay in Finland? Definitely yes! I have my family here and to me it makes sense to stay together than me exploring job opportunities elsewhere. As per few published reports, I also understand Finland actually needs talent to support the growing need. I believe with my vast experience, a master's degree, willingness to work and commitment I can bring along best practices to companies that are in need and help them grow. (YAMK-tutkinnon opiskelija)

Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden uraohjausta kehitettäessä on hyvä ymmärtää ohjauksen kokonaisvaltaisuuden tarve (vrt. esim. OKM 2019, 34). Toisesta maasta Suomeen muuttava opiskelija rakentaa esimerkiksi AMK-tutkinnossa neljän vuoden ajan paitsi työelämäosaamistaan, ammatillista profiiliaan ja verkostojaan, myös elämäänsä maahamme. Työelämään liittyvät valinnat ovat samalla myös elämänvalintoja: millaisessa maassa opiskelija haluaa asua, missä hänellä on perhesiteitä, millaista arkea hän haluaa elää (ks. esim. Suomalainen ym. 2019, 32–33, 37–39)? Työllistymistä kehitettäessä on siis välttämätöntä huomioida paitsi uraohjauksen ja kielitaidon tarpeita myös laajemmin verkostoitumisen, osallisuuden, toimijuuden ja Suomeen sopeutumisen näkökulmia. SIMHE-jatkokehitys-hankkeen uraohjausmalli kokoaa nämä ulottuvuudet, jo toimiviksi todetut parhaat käytänteet ja palvelut sekä tunnistetut kehitystarpeet yhteen (ks. kuvio 3). Olennaisena osana kehitystyötä on ollut tunnistaa oppilaitostasolla, mitä on syytä tehdä tutkinnoissa ja mitä voidaan tehdä keskitetysti ja verkostoissa. Malli täydentää ja kokoaa tut-



kinnoissa jo tarjottavaa, usein spesifisti alakohtaista uraohjausta sekä eri yksiköissä ja organisaatioissa tarjottuja palveluja. Käytännössä monialaisessa oppilaitoksessa jokainen tutkinto soveltaa mallia omien opintosisältöjensä, ajoitustensa ja tarpeidensa mukaan. Esimerkiksi alemmissa AMK-tutkinnoissa työllistymiseen kytkeytyvä tärkeä nivelvaihe, harjoittelu, ajoittuu eri tutkinnoissa eri tavoin.

	1. VUOSI "I am part of Metropolia and know my rights, duties and opportunities"	2. VUOSI "I am building my networks and professional path and growing to understand the culture"	3. VUOSI "I am focusing on my professionalism and becoming active"	4. VUOSI "I am branding my personal professional profile"	
SUOMEEN TYÖLLISTYMISEEN MOTIVOITUMINEN JO OPINTOIHIN HAKEUTUJESSA	OPPI- LAITOKSEEN JA YHTEISÖÖN INTEGROI- TUMINEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppilaitokseen orientoituminen</li> <li>• Kulttuurienvälinen viestintä</li> <li>• Selkeä yhdyshenkilö tutkinrossa</li> <li>• Tutorointi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktiivinen palautekeruu</li> <li>• Aktivoituminen opiskelijakunnan toimintaan</li> <li>• Vertaismentor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutor-/mentori-toiminta, aktiviteettien järjestäminen</li> <li>• Edustustehtävät opiskelijajärjestöissä</li> <li>• Oppilaitoksen edustaminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osallistuminen 1. vsk opiskelijoiden orientointiin</li> <li>• Aktiivinen palautekeruu ennen valmistumista</li> <li>• Valmistumistilaisuus ja menestystarinoiden jakaminen</li> <li>• Alumnirekisteriin kirjautuminen</li> </ul>
	SUOMEEN INTEGROI- TUMINEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welcome to Finland – orientaatio</li> <li>• Finnish culture &amp; society –opintojakso</li> <li>• Tutorointi, aloitusleirit, retket, ystävähjelma</li> <li>• Osa-aikatyöt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Epämuodolliset alumnikohtaukset</li> <li>• Retket, ystävöimintä</li> <li>• Vapaa-ajan toimintaan aktivoituminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työelämä-/yhteiskunnallinen projekti, osallisuuden tunne</li> <li>• Kielen käyttö (opinnot, vapaa-aika)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alumnikohtauksia</li> <li>• Kielen käyttö (opinnot, vapaa-aika)</li> </ul>
	URA- OHJAUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Urapolut ja opintojen suunnittelu</li> <li>• Orientaatio: alumni, ammattiliitto, suomi ja työllistyminen, verkostot</li> <li>• Ammatilliset viestintätaidot</li> <li>• Osaamisen tunnistaminen ja CV*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HOPS-ohjaus: ammatillinen profiloituminen, opintovalinnat</li> <li>• Harjoitteluohjaus ja kielitietoisuus</li> <li>• Urataidot: mistä tietoa, työnhaku, alan ja tulevaisuuden osaamiset*</li> <li>• Työkulttuuri Suomessa*</li> <li>• Verkostoitumistilaisuudet</li> <li>• Työmarkkinat, lainsäädäntö ja palkat Suomessa*</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HOPS-ohjaus: ammatillinen profiloituminen, kielen käytön lisääminen</li> <li>• Aktivoituminen ammatillisena viestijänä/ vaikuttajana*</li> <li>• Harjoitteluohjaus ja kielitietoisuus</li> <li>• Mahd. liikkuvuusjaksosta oppiminen</li> <li>• Verkostoitumistilaisuudet</li> <li>• Työnhakuharjoitusta suomeksi (haastattelu, video-CV)*</li> <li>• Mentorointi-ohjelma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opinnäytetyö asiantuntijuuden näytteenä</li> <li>• Alumnitoimintaan kiinnittyminen</li> <li>• Osaamisen tunnistaminen, itsensä brändääminen, työnhaku*</li> <li>• Yrittäjyys*</li> <li>• Tulevaisuuden suunnittelu: työllistymispalvelut, maahanmuuttovirasto, jatko-opinnot</li> <li>• Mahdollisuus uraohjaukseen vuosi valmistumisen jälkeen</li> </ul>
	LÄPI OPINTOJEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkkopaketti uraohjauksen ja Suomeen integroitumisen tukena</li> <li>• Henkilökohtainen uraohjaus (alakohtainen ja keskitetty)</li> <li>• Opintoihin integroidut alakohtaiset työnantajavierailut ja -tilaisuudet</li> <li>• Opiskelijakunnan ja hyvinvointitoimijoiden palvelut</li> <li>• Kielitietoinen viestintä ja monimuotoiset ryhmät</li> </ul>			

**Kuvio 3. Uraohjauksen malli AMK-tutkinnon opiskelijalle.** \*) Vaihtoehtoisesti osana joko työelämään valmentavaa opintojaksoa (5 op) tai työpajojen sarjaa

## Uraohjaus läpi opintojen

Uraohjausmalli lähtee liikkeelle aiemman osaamisen tunnistamisesta ja oman urapolun tavoitteiden asettamisesta ja päättyy valmistumisvaiheessa opintojen aikana vahvistuneen osaamisen kirkastamiseen ja työnhakijaksi/-tekijäksi siirtymisen tukemiseen. Pilotoitavien toimenpiteiden kattokokonaisuutena toimii syksyllä 2020 käynnistetty valinnainen työelä-

mäosaamista tukeva opintojakso, joka on tarjolla kaikkien englanninkielisten AMK- ja YAMK-tutkinto-ohjelmien kansainvälisille opiskelijoille. Opintojakso koostuu työpajoista, oppimista ja ammatillista reflektointia tukevista tehtävistä sekä työnantajayhteistyöstä. Joustavuuden ja yksilöllisten tarpeiden huomioimiseksi yksittäisiin työpajoihin ja yritysvierailuihin oli mahdollista osallistua myös ilman opintojaksosuoritusta. Työpajasarjan ja opintojakson lisäksi teemoja tukevia ja täydentäviä linkkejä ja vinkkejä on koottu verkkopakettiin, jotta omaan tilanteeseen soveltuva tieto on saatavilla juuri oikealla hetkellä.

Yhtenä johtoajatuksena uraohjauksen kokonaisuudessa toimii verkostoitumisen edistäminen, jonka merkitystä kansainvälisen osaajan Suomeen työllistymiselle ja laajemmalle integroitumiselle ei voi kyllin korostaa (OKM 2019, 34; Suomalainen ym. 2019, 34). On siis ehdottoman tärkeää mahdollistaa matalan kynnyksen kohtaamisia kansainvälisten osaajien ja potentiaalisten työnantajien välille. Tätä varten maaliskuussa 2020 pilotoitiin liiketalouden kansainvälisille opiskelijoille suunnattua, täysin englanninkielistä Metropolia Match -rekrytointitapahtumaa. Mukana olleet yritykset olivat tyytyväisiä tapahtuman tarkasti kohdennettuun fokukseen ja osallistujien motivoituneisuuteen, joten vastaaville tapahtumille on tarve myös työnantajapuolella (ks. myös Björn & Deseille tässä teoksessa).

Lisäksi suomalaisia työnantajia on tehty opiskelijoille tutummaksi järjestämällä alakohtaisia yritysvierailuja ja tarjoamalla työpajoissa yhdessä yritysten HR-asiantuntijoiden kanssa sparrausta työelämätaitoihin, kuten CV:n laatimiseen tai ammatillisen viestinnän kehittämiseen. Vapaamuotoinen kontakti oman alan työnantajiin auttaa opiskelijoita tunnistamaan alansa osaamistarpeita ja pelaamaan osajaprofiliaan työelämän odotuksiin. Työelämäyhteistyö eri muodoissaan tuleekin systematisoida entistä vahvemmin vakiintuneeksi osaksi korkeakoulujen toimintaa. Työnantajien esille tuoma suomen kielen osaamisen merkitys lisää myös motivoitumista kieliopintoihin.

Suomeen saapumisesta lähtien ja eri työpajojen aikana osallistujia on ohjattu ajattelemaan verkostoitumista koko elämämpiirin kattavana teemana, vapaaehtoistyöstä harrastuksiin ja opiskelijaelämän aktiviteetteihin. Verkostoitumisvalmiuksia on tuettu muun muassa hissipuhetyöpajassa, jossa harjoiteltiin oman osajaprofilin esittelyä kompaktisti. Lisäksi sosiaalisen median, erityisesti LinkedInin, merkityksen jatkuvaa kasvua rekrytinnissa (Duunitori 2020) on painotettu ohjaamalla aktiiviseen asiantuntijaroolin työstämiseen sosiaalisessa mediassa osana työnhaun strategioita. Vinkkejä verkostoitumiseen ja muun muassa saatavilla oleviin mentorointiohjelmiin on koottu myös verkkopakettiin.

Käytännön työnhaun ja asiantuntijaprofilin kehittämisen taitojen edellytyksenä on riittävä itsetuntemus sekä kyky tunnistaa, arvioida ja ke-

hittää omaa osaamistaan. Tulevaisuuden työelämässä jatkuva oppiminen ja ns. geneeriset työelämätaidot korostunevat entisestään (Dufva ym. 2016). Nämä aiheet, muut tulevaisuuden osaamistarpeet ja kestävä kehityksen teemat ovatkin merkittävässä roolissa uraohjausmallin sisällössä. Yrittäjyystyypin asiantuntijatyön yleistyessä ja pääkaupunkiseudun kasvavan roolin kansainvälisesti merkittävänä startup-ekosysteeminä huomioiden myös yrittäjyys on nostettu yhdeksi opiskelijoiden osaamisen kehittämiskohteista (Dufva ym. 2016; Business Finland 2020). Alati muuttuvan työelämän hermolla pysyäkseen onkin olennaista ohjata opiskelijoita reflektoimaan asiantuntijuuttaan pidemmällä aikajänteellä kuin opintojen päättymiseen ja työllistymiseen huipentuvana pyrähdysenä.

### **Kokonaisvaltainen integroituminen ja osallisuus osana työllistymisen tukemista**

Osallisuuden kokemukset ja laaja-alainen integroituminen on nostettu mallin keskiöön uraohjauksen tarjoamien työkalujen rinnalle. Asettautumisen palvelut, ensimmäisen opintovuoden oleellisen tärkeä opiskeluyhteisöön integroituminen sekä verkostoitumisen käynnistyminen ovat tärkeä ensiaskel kohti Suomeen kiinnittäytymistä. Opintojen varrelle on myös rakennettava alumniensa kohtaamisia. Verkostoitumisen lisäksi tämä havainnollistaa eri urapolkua ja myös laajemmin oman paikan löytämistä Suomesta. Myös kohderyhmäkohtainen palautteen kerääminen on tärkeää palvelujen kohdentamiseksi niin opintoihin kuin kulttuuriseen sopeutumiseen liittyen. Lisäksi sosiaalinen verkostoituminen ja vapaa-ajan toimintoihin aktivoituminen on syytä huomioida tukea kehitettäessä. Mitä pidemmälle opinnot etenevät, sen enemmän opiskelijoita on hyvä rohkaista myös aktivoitumaan itse toiminnan tarjoajana esimerkiksi osana opiskelijakuntaa. Tämä vahvistaa toimijuuden kokemusta. (Ks. esim. Antikainen 2020; Suomalainen ym. 2019, 37–38.)

Hankkeen aikana on pilotoitu muutamia mallin toimenpiteitä, joskin COVID-19-pandemia vaikutti erityisen vahvasti tämän osa-alueen pilotointiin.

- **Suomeen saapumisen ja asettautumisen palveluja kehitettiin.** Hankkeessa työstettiin verkkosivuja ja hyväksymismateriaaleja ja lisäksi toteutettiin tervetulovideo tukemaan yhteyttä Suomeen, kun opinnot alkoivat matkustusrajoitusten vuoksi etäyhteyksien kautta. Kansainvälisten opiskelijoiden tarpeisiin kehitettiin Welcome to Finland -orientaatio, johon sisältyi käytännön järjestelyiden lisäksi myös työllistymisen, verkostoitumisen ja kielen oppimisen teemoja. Orientaatio järjestettiin poikkeustilanteesta johtuen usein pienempinä tapahtumina verkossa.

- **Verkkopakettiin** koottiin vinkkejä ja linkkejä myös sosiaalisen verkostoitumiseen, Suomeen asettautumiseen ja harrastusten sekä muiden vapaa-ajan aktiviteettien löytymiseen.
- **Tutorointi- ja mentorointikonseptit**, muun muassa työelämään linkittyvää vertaismentorointikonseptiä, kehitetään opiskelijakunnan kanssa hankkeen edetessä. Tämä edistää eri vuosikurssien verkostoitumista keskenään ja rakentaa moninaista tukiverkostoa myös opintojen aloituksen jälkeen. Kohtaamiset eri opintovaiheissa olevien paikallisten ja kansainvälisten opiskelijoiden välillä ovatkin oleellisia yhteisöllisyyden ja verkostoitumisen näkökulmasta.

Verkostoitumisen edistäminen niin työllistymisen, urasuunnittelun kuin laajemminkin Suomeen integroitumisen näkökulmasta

Matalan kynnyksen säännölliset ja monipuoliset opintoihin nivotut mahdollisuudet tutustua oman alan työmarkkinoihin ja työnantajiin

Työkalut oman osaamisen tunnistamiseen, sanoittamiseen ja kehittämiseen menestyksekkäästi, huomioiden työmarkkinoiden jatkuvat muutokset ja osaamistarpeet nyt ja tulevaisuudessa.

Moninainen suomalaisen työympäristön ja mahdollisten urapolkujen huomiointi

## LOPUKSI

Kansainväliset tutkinto-opiskelijat ovat valtava potentiaali suomalaiselle työelämälle. Suomessa tutkintoa opiskelee jo yli 20 000 kansainvälistä opiskelijaa, ja määrä on kasvussa (OKM 2020, 20). Opiskelijoita houkuttelee Suomeen laadukkaaseen koulutukseen, hyvään arkeen sekä toimivaan ja osaavaan yhteiskuntaan pohjautuva maine. Myös halu tehdä töitä Suomessa on jopa puolelle heistä tärkein oppilaitoksimme hakeutumisen motiivi (Saari ym. 2020, 91–92). Tahtotilasta huolimatta estei-

nä maahan jäämiselle opintojen jälkeen ovat erityisesti työllistyminen ja Suomeen integroituminen.

Ristiriidan ratkaiseminen vaatii panostusta uraohjaukseen ja kielen opetukseen mutta myös laajemmin opiskelijoiden erityistarpeiden huomioimiseen. Korkeakoulujen ja myös työyhteisöjen pitää osoittaa tukea kielen oppimiseen laaja-alaisesti: Osaammeko nähdä kansainväliset osaajat kielenoppijoina? Sallimmeko heille mahdollisuuden oppia kieltä, vaikka kommunikointi olisi alussa hitaampaa ja virheellisempää? Toisaalta verkostot, mahdollisuudet käytännön yhteistyöhön työelämän kanssa ja omien vahvuuksien tunnistaminen rakentavat näiden osaajien ammatillista osaamista. Meidän tulee pystyä kasvattamaan kansainvälisten opiskelijoiden määrää, saada heidät nauttimaan opintoajastaan ja verkostoitumaan ammatillisesti Suomeen. Tähän tarvitaan osallistumista ja sitoutumista kaikilla rintamilla – niin korkeakouluissa, työelämässä, valtionhallinnossa kuin laajemmin yhteiskunnassakin.

# LÄHTEET

1. Ahmad, A. 2019. When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. *Sociological Inquiry*. Saatavana osoitteessa: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/soin.12276>>. Julkaistu 20.3.2019.
2. Antikainen, M. 2019. Kansainvälisiä Suomessa koulutettuja osaajia yrityksiin. *Metropolia Ammattikorkeakoulun Monta Muuttujaa -blogi*. Blogikirjoitus. Saatavana osoitteessa: <<https://blogit.metropolia.fi/montamuuttujaa/2019/12/18/kansainvalisia-suomessa-koulutettuja-osaajia-yrityksiin/>>. Julkaistu 18.12.2019.
3. Antikainen, M. 2020. Lupauksista palvelutekoihin: valmistuuko meiltä tyytyväisiä kansainvälisiä opiskelijoita? *Metropolia Ammattikorkeakoulun Monta Muuttujaa -blogi*. Blogikirjoitus. Saatavana osoitteessa: <<https://blogit.metropolia.fi/montamuuttujaa/2020/05/11/lupauksista-palvelutekoihin-valmistuuko-meilta-tyytyvaisia-kansainvalisia-opiskelijoita/>>. Julkaistu 11.5.2020. Luettu 10.6.2020.
4. Business Finland n.d. Talent Boost -ohjelman kuvaus. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.businessfinland.fi/suomalaisille-asiakkaille/palvelut/ohjelmat/talent-boost/talent-boost-ohjelman-kuvaus/>>. Luettu 11.6.2020.
5. Business Finland 2020. Greater Helsinki ranked among the top emerging startup ecosystems. Verkkosivu. Saatavana osoitteessa: <<https://www.businessfinland.fi/en/whats-new/news/2020/greater-helsinki-ranked-among-the-top-emerging-startup-ecosystems/#bfdd990e>>. Luettu 7.8.2020.
6. Dufva, M. & Halonen, M. & Kari, M. & Koivisto, T. & Koivisto, R. & Myllyoja, J. 2016. Miltä näyttää työn tulevaisuus? Tilannekatsaus ja kuusi muutostekoa. Policy Brief 19/2016. Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy. Saatavana osoitteessa: <<https://tyontulevaisuus.files.wordpress.com/2016/11/miltc3a4nc3a4yttc3a4c3a4-tyc3b6n-tulevaisuus-tilannekatsaus-ja-kuusi-muutostekoa.pdf>>. Luettu 7.8.2020.
7. Duunitori 2020. Kansallinen rekrytointitutkimus 2020. Saatavana osoitteessa: <<https://duunitori.fi/rekrytointi/rekrytointitutkimus>>. Luettu 7.8.2020.

8. EK 2019. Suunta tulevaisuuden osaamiselle ja innovaatiotoiminnalle. Elinkeinoelämän keskusliitto. Saatavana osoitteessa: <[https://ek.fi/wp-content/uploads/EK\\_Innovaatiojulkaisu-Suomen-malli\\_27.8.2019-korj..pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/EK_Innovaatiojulkaisu-Suomen-malli_27.8.2019-korj..pdf)>. Luettu 10.6.2020.
9. Helsingin seudun kauppakamari 2018a. Yritysten kokemukset ulkomaisesta työvoimasta työmarkkinoilla: Katsaus ulkomaisen työvoiman sijoittumiseen Helsingin seudun työmarkkinoille. Saatavana osoitteessa: <<http://view.24mags.com/mobilev/bc42006d3120796d1f48e82ac4ff5ac7#/page=18>>. Luettu 10.6.2020.
10. Helsingin seudun kauppakamari 2018b. Selvitys: Vieraskielisten työntekijöiden kieliosaaminen yrityksissä 7/2018. COME – Chamber of Multicultural Enterprises. Saatavana osoitteessa: <<https://helsinki.chamber.fi/tyonantajat-avoimia-vieraskieliselle-tyovoimalle/>>. Julkaistu 3.7.2018. Luettu 4.9.2020.
11. Iso-Heiniemi, E. 2020. Suomen kielen alkeet haltuun ruudun takaa ja ympäri maailmaa. Monta muuttujaa -blogi. Saatavana osoitteessa: <<https://blogit.metropolia.fi/montamuuttujaa/>>. Julkaistu 11.6.2020.
12. Kielimuurin yli. 2013. Suositukset korkeakoulutettujen maahanmuuttajien suomen kielen opintojen kehittämiseksi ja työllistymisen edistämiseksi pääkaupunkiseudulla. ONE Baltic Sea Region -hanke. Saatavana osoitteessa: <[http://www.helsinki.fi/urapalvelut/ONE\\_BSR/kielimuurin\\_yli\\_raportti.pdf](http://www.helsinki.fi/urapalvelut/ONE_BSR/kielimuurin_yli_raportti.pdf)>. Luettu 4.9.2020.
13. Kivivuori, J. & Sandberg, R. 2018. Positiivinen vire suomen kielen oppimisessa. Teoksessa Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden työllistymisen edistäminen. Toimintamalli ja ketteriä kokeiluja. Anna Ollanketo (toim). XAMK kehittää 36. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Mikkeli 2018. Saatavana osoitteessa: <<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142018/URNISBN9789523440739.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 4.9.2020.
14. Komppa, J. & Jäppinen, T. Herva, M. & Hämäläinen, T. 2014. Korkeakoulutuksen ammatilliset suomi toisena kielenä -viitekehykset. Aatos-artikkelit. Metropolia AMK. Saatavana osoitteessa: <[https://www.metropolia.fi/sites/default/files/publication/2019-11/AATOS\\_16\\_2014\\_komppa\\_jappinen\\_herva\\_hamalainen.pdf](https://www.metropolia.fi/sites/default/files/publication/2019-11/AATOS_16_2014_komppa_jappinen_herva_hamalainen.pdf)>. Luettu 4.9.2020.

15. Komppa, J. & Lehtimaja, I. & Rautonen, J. 2017. Kansainväliset jatko-opiskelijat ja tutkijat suomen kielen käyttäjinä yliopistossa. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 8(1). Saatavana osoitteessa: <<https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-maaliskuu-2017/kansainvaliset-jatko-opiskelijat-ja-tutkijat-suomen-kielen-kayttajina-yliopistossa>>. Luettu 4.9.2020.
16. Korpela, E. 2020. Työharjoittelu maahanmuuttajaopiskelijan kielenoppimisen tukena. *Hiiltä ja timanttia* -blogi. Saatavana osoitteessa: <<https://blogit.metropolia.fi/hiilta-ja-timanttia/2020/05/11/tyoharjoittelu-maahanmuuttajaopiskelijan-kielenoppimisen-tukena/>>. Julkaistu 11.5.2020.
17. Lehtimaja, I. 2017. Korkeakoulutetun maahanmuuttajan oikeus oppia suomea. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta* (Kieliverkoston verkkolehti), 2017. Saatavana osoitteessa: <<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/55651/1/korkeakoulutetun-maahanmuuttajan-oikeus-oppia-suomea.pdf>>. Luettu 4.9.2020.
18. Mathies, C. & Karhunen, H. 2019. Suomeen valmistumisen jälkeen jääneet tutkinto-opiskelijat tilastojen valossa. Teoksessa Kazi, V. & Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.): *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. 69–78. Saatavana osoitteessa: <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162005>>.
19. OKM 2019. Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden maahantulo ja integroituminen sujuvaksi yhteistyöllä. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:31*. Saatavana osoitteessa: <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161788>>. Luettu 10.6.2020.
20. OPH 2018. *Faktaa Express 6A/2018: Mikä toi Suomeen, millaista opiskelu täällä on?* Opetushallitus. Saatavana osoitteessa: <<https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/faktaa-express-6a2018-mika-toi-suomeen-millaista-opiskelu-taalla>>. Luettu 10.6.2020.
21. Saari, J. & Koskinen, H. & Attila, H. & Sarén, N. 2020. Eurostudent VII – Opiskelijatutkimus 2019. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:25*. Saatavana osoitteesta: <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162449>>. Luettu 30.9.2020.



22. Shumilova, Y. & Cai, Y. & Pekkola, E. 2012. Employability of International Graduates Educated in Finnish Higher Education Institutions. VALOA-project, Career Services, University of Helsinki. Saatavana osoitteessa: <<http://www.helsinki.fi/urapalvelut/valoasurvey/>>. Julkaistu 1.1.2012.
23. Suomalainen, A. & Sarasjärvi K. & J. Lahtinen. 2019. Opiskelijan kaupunki 2019. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus. Saatavana osoitteessa: <<https://www.otus.fi/julkaisu/opiskelijan-kaupunki-2019/>>. Päivitetty 7.1.2020. Luettu 10.6.2020.
24. Suomen hallitusohjelma 2019. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. Saatavana osoitteessa: <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161931>>. Luettu 10.6.2020.
25. Taloustutkimus Oy. 2020. Kotona Suomessa – Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. Tutkimusraportti. Kotona Suomessa -hanke, Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Saatavana osoitteessa: <<http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/40158036/Selvitys+maahanmuuttajien+rekrytoimisesta/471b0885-695a-4c79-bcb3-e122f2b3ca48>>. Julkaistu 15.5.2020. Luettu 2.6.2020.
26. Vipunen 2020. Tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen. Opetushallinnon tilastopalvelu. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://vipunen.fi/fi-fi>>. Luettu 10.6.2020.

---

# OSA VI

## VERKOSTOISTA LAATUA PALVELUIHIN

Niina Tapanainen, Marita Häkkinen, Hanna Jokela, Heli Kamppari,  
Katri Kosonen, Sonja Mitroshin, Hannele Niskanen & Seppo Piiparinen

**SIMHE-KORKEAKOULUJEN VERKOSTOITUMISEN OMINAISPIIRTEITÄ**

Marika Antikainen, Teemu Haapalehto, Tanja Malo & Elina Nurmi

**PÄÄKAUPUNKISEUDULLA TYÖLLISTYMISTÄ TUETAAN  
MONITOIMIJAISESSA YHTEISTYÖSSÄ**

Lotta Björn & Emilia Deseille

**KÄYTÄNNÖN HAVAINTOJA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖSTÄ VERKOSTOISSA**

Markku Lahtinen & Satu Salonen

**TYÖKALUJA YHTEYKSIEN JA VERKOSTOJEN RAKENTAMISEEN  
KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN JA TYÖNANTAJIEN VÄLILLE**

Niina Tapanainen, Marita Häkkinen, Hanna Jokela, Heli Kamppari, Katri Kosonen, Sonja Mitroshin, Hannele Niskanen & Seppo Piiparinen

# SIMHE-KORKEAKOULUJEN VERKOSTOITUMISEN OMINAISPIIRTEITÄ

Verkostomainen työskentelytapa ja laaja yhteiskehittäminen ovat avainasemassa erilaisia palveluja suunnitellessa, kehittäessä ja toteutettaessa. Tämä on pätenyt myös maahanmuuton vastuukorkeakoulujen toiminnassa (SIMHE). Metropolia Ammattikorkeakoulu ja Jyväskylän yliopisto aloittivat Suomessa asuvien korkeakoulukelpoisten ja korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen ja soveltuville koulutus- ja urapoluille tähtäävien toimintamallien ja ohjauksen pilotoinnin keväällä 2016. Molemmat korkeakoulut aloittivat rakentamaan erilaisia verkostoja ja yhteistyömalleja eri toimijoiden kanssa sekä alueellisesti että kansallisesti ja myös kansainvälisesti. (OKM 2016; OKM 2017, 13.) Alusta alkaen yhteistyö on ollut tiivistä myös molempien korkeakoulujen kesken ohjaus- ja neuvontapalvelujen konseptia suunnitellessa, vaikka alueelliset erot vaikuttivat esimerkiksi siihen, miten palveluja alettiin rakentaa. Ensimmäinen toimintavuosi kulminoituikin verkostoitumisen näkökulmasta Jyväskylän yliopiston SIMHE-palvelujen järjestämään seminaariin joulukuussa 2016. Seminaari oli erinomainen esimerkki erilaisten verkostojen rakentamisen tärkeydestä korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien palvelujen suunnittelussa ja kehittämisessä. (Ks. Käyhkö ym. 2017.)

Vuonna 2017 maahanmuuton vastuukorkeakouluiksi tulivat myös Helsingin yliopisto, Karelia-ammattikorkeakoulu, Oulun ammattikorkeakoulu ja Turun yliopisto strategiakaudelle 2017–2020. Mukaan liittyneillä korkeakouluilla oli mahdollisuus hyödyntää pilottivuonna mallinnettuja käytänteitä ja palveluja, mutta korkeakouluilla oli edelleen vapaus toteuttaa toimintaa omista lähtökohdista ja alueellisten tarpeiden näkökulmasta. Saimme vuonna 2020 SIMHE-toimintaan lisää korkeakouluja (OPH 2020). Ohjaushenkilöstön määrä vaihteli (Autero 2018, 9) ja vaihtelee edelleen SIMHE-korkeakouluissa: yleensä SIMHE-ohjaustyötä tekee 1–3 henkilöä joko osa-aikaisesti osana muita tehtäviä tai täysipäiväisesti.

## **SIMHE-OHJAAJIEN VERKOSTOSSA JAETAAN TIETOA JA ASIANTUNTEMUSTA**

Kotouttamiseen tarvitaan valtava määrä monialaista tietoa ja verkostoyhteistyötä (Stenberg 2018), joten syksyllä 2017 aloitettua SIMHE-ohjaajaverkosta tarvitaan. Tapaamiset järjestetään virallisen kokousprotokollan mukaisesti, mutta tapaamisissa on keskeistä vuorovaikutus. Jokainen korkeakoulu jakaa tuoreimmat kuulumiset ja tietoa erilaisista hankkeista, ja tapaamisissa keskustellaan yleisestikin ohjaukseen liittyvistä teemoista. Verkoston tapaamisissa on kiertävä puheenjohtaja- ja sihteerivuoro eli tapaamisista tehdään aina muistio, joka lähetetään kaikille SIMHE-ohjaajaverkoston jäsenille ja myös maahanmuuton vastuukorkeakoulun ohjausryhmälle (OKM 2016, 13), joka on toiminut keväästä 2020 alkaen nimellä yhteistyöverkosto. Yhteistyöverkostossa ovat edustettuina SIMHE-vastuukorkeakoulujen lisäksi Opetushallitus (OPH), opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM), työ- ja elinkeinoministeriö (TEM), Suomen opiskelijakuntien liitto - SAMOK ry, Suomen ylioppilaskuntien liitto (SYL) ry ja Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry.

Kansalliset yhteistyötahot, kuten Opetushallitus, Valvira, SPR, vastaanottokeskusten koordinaatio ja työmarkkinajärjestöistä erityisesti AKAVA, olivat verkostoitumisen kannalta tärkeitä SIMHE:n käynnistysvuotena, jotta tietoa maahanmuuttajille ja myös pakolaisille suunnatuista ohjaus- ja neuvontapalveluista pystyttiin levittämään ja tarjoamaan nopeasti sinne, missä tarvetta ilmeni runsaastikin, kuten vastaanottokeskuksissa asuneille. Yhteistyö joidenkin kansallisten sidosryhmien kanssa on jatkunut SIMHE-työn kehittyessä. Myös HY+:n koordinoimassa MAAMOT-hankkeessa hyödynnettiin kokeneiden SIMHE-ohjaajien ammattitaitoa, kun sisältöjä tuotettiin Metropolista ja Jyväskylästä (ks. HY+ n.d.). SIMHE-ohjauksessa ja sen kehittämisessä on tärkeää olla jatkuvassa vuorovaikutuksessa kansallisten sidosryhmien kanssa. Näin palveluihin liittyvä oleellinen tieto kulkee ohjaajien kautta asiakkaille ja toisaalta asiakkaiden tarpeet välittyvät eteenpäin kansallisen tason toimijoille.

## **ASIAKKAAN TARPEET OHJAAVAT SIMHE-METROPOLIAN PALVELUJEN KEHITTÄMISTÄ**

SIMHE-Metropolissa alueellinen verkostoituminen on ollut avainasemassa palvelujen kehittämisessä. Suurin osa asiakkaistamme asuu Uudellamaalla, jossa myös aktiivisimmin toimimme. Palveluja kehitettäessä on ollut oleellista tunnistaa, mihin verkostoihin palvelujen kohderyhmät

kytkeytyvät ja mitkä verkostot edistävät palvelun laatua asiakkaan näkökulmasta.

Toiminnan alusta, vuodesta 2016, lähtien SIMHE-Metropolia on tarjonnut yksilö- ja ryhmäohjausten lisäksi Guidance Generalia -info-luentoja, joista muun muassa pääkaupunkiseudun kotoutumiskoulutusten opettajat ovat kertoneet asiakkailleen sekä välillä tulleet luennoille opiskelijoidensa mukana. Palvelujen kehityksen ja hankkeiden parissa on tehty tiivistä yhteistyötä pääkaupunkiseudun ja myös laajemmin koko Suomen korkeakoulujen sekä Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupunkien kanssa. Yhdessä on työskennelty myös Uudenmaan TE-palveluiden, pääkaupunkiseudun osaamiskeskusten, ohjaamoiden, International House Helsingin ja Helsinki Marketingin kanssa. (SIMHE-Metropolia 2020.)

Työllistymisen polkuja tuettaessa yhteistyö työnantajaorganisaatioiden kanssa on välttämätöntä. Yhteistyötä on rakennettu niin Helsingin seudun kauppakamarin, Helsinki Business Hubin, ammattiliittojen ja muiden työelämäorganisaatioiden kautta kuin myös suoraan työnantajien kanssa. Olemme viime vuosina järjestäneet rekrytointitapahtumia, webinaareja ja muuta kansainvälisten osaajien sparrausta erikokoisten yritysten ja rekrytointifirmojen kanssa sekä SIMHE-Metropolian asiakkaille että Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoille. Opiskelijat ovat hankkeissa myös päässeet yritysvierailuille ja osallistumaan rekrytointiprosesseihin. Aiemmin mainittujen lisäksi olemme tehneet yhteistyötä myös yrittäjyyteen liittyen muun muassa NewCo Helsingin Yritysneuvonta- ja startup-palveluiden kanssa. (Ks. myös Björn & Deseille tässä teoksessa.)

Tärkeä osa SIMHE-Metropolian toimintaa on myös sisäinen vaikuttamis- ja yhteistyö. Metropolia on opiskelijamäärältään Suomen suurin ammattikorkeakoulu, joten myös SIMHE-toiminnan kaltainen laaja-alainen kehitystyö vaatii monipuolista sisäistä verkostoitumista. Tavoitteenamme on ollut juurruttaa hyviä palvelumalleja ja käytänteitä osaksi vakiintunutta toimintaa, jolloin yhteistyö osaamisalueiden, tutkinto-ohjelmien ja eri palveluyksiköiden kanssa on ehdottoman tärkeää. Esimerkiksi eri koulutusaloille valmentavaa koulutusta on Metropoliaassa kehitetty jo vuodesta 2010, viimeiseksi yhdeksän korkeakoulun verkostossa Valmentavasta valmiiksi -hankkeessa (ks. Stenberg tässä teoksessa). Olemme myös säännöllisesti tarjonneet osalle asiakkaistamme osaamisen tunnistamisen palveluita liiketalouden ja tekniikan alan asiantuntijoiden kanssa. Teemme yhteistyötä myös opiskelijakunnan ja opiskelijajärjestöjen kanssa.

Lähetämme SIMHE-Metropolian asiakkaaksi rekisteröityneille vähintään kerran kuukaudessa asiakaskirjeen, jonne mielellään nostam-

me pääkaupunkiseudun useiden eri toimijoiden tapahtumia, kuten opinto- tai uramahdollisuuksia. Olemme myös tehneet yhteistyötä lukuisten pääkaupunkiseudulla toimivien järjestöjen kanssa ja osallistuneet rekrytointitapahtumiin. Lisäksi olemme saaneet puhujakutsuja useisiin kansallisiin ja kansainvälisiin tilaisuuksiin, joissa olemme kertoneet toiminnastamme ja kohdanneet potentiaalisia asiakkaita ja sidosryhmiä.

## **KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULUSSA TOIMITAAN AKTIIVISESTI ALUEELLISESSA KORKEAKOULUYHTEISTYÖSSÄ**

SIMHE-Karelian toiminta aloitettiin Karelia AMK:ssa vuoden 2017 alussa. Silloin aloitettiin myös verkostoituminen Itä-Suomen alueen toimijoiden ja sidosryhmien kanssa. SIMHE-Karelian toiminta oli uutta, ja toiminnan näkyväksi tekeminen oli ensimmäisen toimintavuoden tärkein tehtävä. Verkostoituminen muiden maahanmuuttajien kanssa työtä tekevien kanssa on toiminnan elinehto.

Joensuussa SIMHE-Karelian tärkeimpiä yhteistyökumppaneita on ollut mm. Pohjois-Karjalan TE-toimisto, Joensuun kaupungin työllisyystoimijat, Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistys sekä Joensuun monikulttuurisuusyhdistys. SIMHE-Karelian ohjauspalvelu tarjosi pop up -ohjausta Pohjois-Karjalan sosiaaliturvayhdistyksen yhteisötilassa viikoittain. Syyskuusta 2019 lähtien SIMHE-Karelian ohjauspalvelu on antanut ohjausta viikoittain myös Joensuun kaupungin työllisyyspalveluiden Luotsi-hankkeen tiloissa. Vastaavaa yhteistyötä tehdään myös Joensuun lähikuntien, Liperin, Polvijärven, Kontiolahden ja Outokummun työllisyystoimijoiden kanssa. SIMHE-Karelia on jalkautunut säännöllisesti myös kotoutumiskoulutuksiin kertomaan korkeakoulutusmahdollisuuksista sekä ohjauksen tuesta. Yhteistyö näiden toimijoiden kanssa on ollut tiivistä ja helpottanut ohjauspalvelun saavutettavuutta.

SIMHE-Karelian verkostoyhteistyölle on ominaista se, että heti toiminnan alusta lähtien olemme ottaneet toiminta-alueksemme koko Itä-Suomen, eli jalkaudumme tarvittaessa myös Pohjois-Karjalan ulkopuolelle. Ensimmäisen toimintavuoden aikana kiersimme solmimassa yhteistyön lähes kaikkien Itä-Suomen alueen maahanmuuttajatyötä tekevien toimijoiden kanssa (Savonlinnan, Mikkelin, Lappeenrannan, Kuopion ja Joensuun kaupunkien, yhdistysten ja järjestöjen toimijat). Tapasimme myös kaikkien korkeakoulujen edustajat (Itä-Suomen yliopisto, LUT, XAMK, nykyinen LAB AMK, Savonia AMK). Jokaisesta korkeakoulusta nimettiin yhteistyöhenkilö, johon voi olla yhteydessä ohjausta tarvitsevan asiakkaan kysymyksissä. Yhtenä esimerkkinä jalkautumisesta

Pohjois-Karjalan ulkopuolelle on se, että käymme säännöllisesti antamassa ohjausta Lappeenrannan maahanmuuttajapalveluiden ohjausta tarvitseville asiakkaille. Olemme käyneet ohjaamassa myös Kuopion Setlementti Puijolan tilassa sekä Savonlinnassa ja Mikkelissä kotoutumiskoulutuksen opiskelijoille. Ohjausta annetaan myös etäyhteyksien avulla. Olemme antaneet myös asiantuntija-apua eri puolilla Itä-Suomea oleville toimijoille korkeasti koulutettuja maahanmuuttaja-asiakkaita koskevissa asioissa.

Yhteistyö on laajentunut myös koskemaan maahanmuuttoon liittyvää kehittämistyötä alueella. SIMHE-Karelian toimintaa on pystytty kehittämään edelleen eri hankkeiden muodossa yhteistyökumppaneiden kanssa. SIMHE-Karelian edustaja vaikuttaa myös jäsenenä Pohjois-Karjalan ELY:n maahanmuuttotyön toimikunnassa. Olemme myös aktiivisesti mukana kolmannen sektorin toimijoiden Move-verkostossa.

## **OULUN AMMATTIKORKEAKOULUSSA VERKOSTOITUKSEN MAANTIETEELLISESTI LAAJALLA ALUEELLA**

Oulun ammattikorkeakoulussa (Oamk) otettiin ensiaskeleet maahanmuuttajien korkeakoulutukseen liittyvissä asioissa syksyllä 2016, jolloin käynnistyi kehitystyö ESR-rahoitteisella SIIMA-hankkeella maahanmuuttajien integroitumiseksi ammattikorkeakoulu- ja yliopistotasoihin opintoihin. Asiantuntijoiden innostuneisuus ja kehittämisen halu loivat erinomaiset lähtökohdat uuteen aihealueeseen. Kevästä 2017 maahanmuuttajien korkeakoulutuksen kehitystyötä on tehty SIMHE-Oamk kokonaisuuden alla. Tämän työn tukemiseksi Oamkissa perustettiin maahanmuuttotyön tiimi, joka koostuu maahanmuuttajien opettajista sekä aihealueen hankeasiantuntijoista. Tavoitteena on jakaa tietoa maahanmuuton ajankohtaisista asioista sekä luoda yhteneväinen linja alueelliselle maahanmuuttotyölle.

Maahanmuuttajien korkeakoulutukseen ja työllistymiseen tähtävien toimenpiteiden onnistuminen vaatii pitkäjänteistä, hallittua ja organisoitua toteuttamista sekä laaja-alaista verkostoitumista eri koulutusorganisaatioiden ja sidosryhmien kesken. Työssä korostuu alueellisen verkostoyhteistyön merkitys, mikä on Oulun alueella vahvaa. SIMHE-Oamk pitää säännöllisesti yhteyttä eri toimijoihin, kuten korkeakouluihin ja toisen asteen koulutusorganisaatioihin, TE-toimistoon sekä Oulun kaupunkiin. Lisäksi SIMHE-Oamkin edustaja on nimitetty Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen maahanmuuttoasioiden toimikunnassa. Osasta yhteistyömuodoista on tullut vakiintuneita käytänteitä, kuten esimerkiksi kotokoulutuksiin annettavat infotilaisuudet tai Welco-

me to Oulu -tapahtuma, joka järjestetään Oulun kaupungin toimesta uusille maahanmuuttajille. Tärkeänä yhteistyömuotona ovat myös eri hankkeiden yhteydenotot, hankeseminaarit ja muut tapaamiset, joissa saadaan ajankohtaista tietoa ja pystytään verkostoitumaan eri maahanmuuttotyön asiantuntijoiden kanssa. Hyvänä esimerkkinä tällaisesta yhteistyömuodosta on Oulun Eteläisen Seutukunnan alueella toimiva Majakka-hanke, josta otettiin yhteyttä korkeakoulutuksesta kiinnostuneen asiakkaan ohjaustarpeeseen. Yhteinen tavoite – korkeakoulutetun maahanmuuttajan jatko-ohjaus – käynnisti laaja-alaisemman yhteistyömuodon, joka on jatkunut jo muutaman vuoden.

Viime vuosina on tapahtunut SIMHE-Oamkin jalkautuminen Oulussa sekä lähikuntien alueella niihin toimintoihin, joissa kohdataan korkeakoulutettuja tai koulutuksesta kiinnostuneita maahanmuuttajia. Tämä näkyy säännöllisesti tulevana esittelypyyntöinä korkeakoulutettujen jatkokoulutus- ja ohjausmahdollisuuksista. Verkostoyhteistyössä ja toiminnan vakiinnuttamisessa tulee huomioida myös Pohjois-Suomen maantieteelliset etäisyydet. Esimerkiksi eteläisimmät SIMHE-Oamkin ohjattavat ovat olleet Ylivieskasta, josta matka kestää Ouluun 1,5 tuntia/suunta. Pohjoisin ohjattava asui Ivalossa, joka on 500 kilometrin päässä Oulusta. Pitkissä välimatkoissa käytetään etäohjausta, mutta ohjauskeskustelun luonne ja jatkosuunnitelmien laatiminen ovat sidoksissa siihen, miten ohjattavan kotipaikkakunnalla on saatavilla tarvittavia palveluja.

## **JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON SIMHE-VERKOSTOISSA PAINOTTUU YHTEISTYÖ ERI SEKTOREIDEN KANSSA**

Palvelut Jyväskylän yliopistossa keskittyivät sen alkuvaiheista eli huhtikuusta 2016 alkaen ohjaukseen ja neuvontaan, aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen, verkostoitumiseen sidosryhmien kanssa kansallisesti ja alueellisesti sekä korkeakoulutettuja maahanmuuttajia käsittelevän tutkimustoiminnan kartoittamiseen. Verkostoituminen paikallisten viranomaisten, kuten TE-toimiston, ELY-keskuksen, kaupungin kotoutuspalveluiden ja muiden korkeakoulujen sekä oppilaitosten kanssa ja myös erilaisiin hankepohjaisesti rahoitettuihin sidosryhmiin, kuten maahanmuuttohankkeisiin, on ollut tärkeä kulmakivi Jyväskylän yliopiston SIMHE-toiminnalle. Paikallisten ja alueellisten sidosryhmien kautta on tavoitettu kohderyhmää alueella ja käynnistetty yhteistyötoimia, kuten ryhmämuotoista ohjausta ja koulutussuunnittelua syksystä 2017 alkaen yhdessä INTEGRA-hankkeen kanssa (ks. Lehtonen tässä teoksessa).

SIMHE-verkoston laajennuttua vuodesta 2017 alkaen on Jyväskylän yliopiston tehtävissä korostunut kansallisen ohjaus- ja koordinoi-



tityön lisäksi alueellinen yhteistyö. Erityisesti TE-palveluiden kanssa on tehty yhteistyötä niiden asiakkaiden parissa, jotka hakevat korkeakouluun tai oman akateemisen ammatin tunnustamiseen. Myös ammattikorkeakoulujen UOMA-hankkeessa jaettiin hyviä käytänteitä koulutussuunnittelussa (HAMK n.d.). Vuonna 2020 käynnistettiin Jyväskylän kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa yhteispilotti, jossa keskiössä ovat integroitumiseen ja työllistymiseen tukea tarvitsevat kansainväliset tutkinto-opiskelijat. Tässä työssä näkyy myös SIMHE-työssä kehitetyn asiantuntemuksen hyödyntäminen laajentuvaan kohderyhmään; myös tutkintoa opiskelevilla ja tutkinnon jo suorittaneilla on tarvetta räätälöityihin tukitoimiin, jotta urapolun aloittaminen ja jatkaminen sekä Suomeen jääminen mahdollistuvat.

Kansallisen ja alueellisen tason lisäksi Jyväskylän yliopiston SIMHE on vuodesta 2016 osallistunut eurooppalaisen korkeakoulutuskentän ja yhteistyöhankkeiden toimiin. Usein näissä ovat korostuneet pakolaisten korkeakoulutuksen kysymykset, kuten European University Associationin koordinoimassa inHERE-projektissa ja Horizon 2020 -ohjelmasta rahoitetussa GREET-hankkeessa. Hankkeiden aikana tehty verkostoitumistyö, konferenssiesitykset ja osallistuminen hankkeiden tuottamiin julkaisuihin mahdollistavat Jyväskylän yliopiston SIMHE:n näkymisen myös eurooppalaisella ja kansainvälisellä kartalla ja tukevat yhteistyön jatkamista muuttuvassa maahanmuuton ja pakolaisuuden tilanteessa.

## **SISÄINEN VERKOSTOITUMINEN ON KESKEISTÄ HELSINGIN YLIOPISTOSSA**

Helsingin yliopiston SIMHE-toiminta aloitettiin keväällä 2017 tutustumalla erityisesti pääkaupunkiseudun julkisiin palveluihin, jotka olivat SIMHE-asiakkaiden kannalta keskeisiä. Pyrimme löytämään paikat, joihin vaihtoehdoistaan kiinnostuneet maahanmuuttajat päätyisivät etsimään neuvoa ja josta heidät voisi ohjata SIMHE-neuvontaan. Samaan aikaan luotiin arvokkaita kontakteja muiden korkeakoulujen SIMHE-työtä tekeviin kollegoihin.

Helsingin yliopistolla on ollut tärkeää verkostoitua oman laajan organisaation sisällä. Toiminnan alkuvaiheissa perustettiin Helsingin yliopiston sisäinen SIMHE-verkosto, johon kuului henkilöstöä niin hallinnosta kuin opetushenkilökunnastakin. Mukana olivat myös Helsingin yliopiston avoin yliopisto ja täydennyskoulutuspalveluja tuottava HY+.

Verkostoitumista tehtiin myös Euroopan laajuisesti osallistumalla Staff Training -viikoille ja konferensseihin. Tilaisuuksista haettiin mui-

den maiden korkeakoulujen hyviä kokemuksia maahanmuuttajien integroimisesta uuden kotimaansa korkeakoulujärjestelmään ja yritettiin löytää tapoja soveltaa näitä kokemuksia meille. Valitettavan usein näissä tapahtumissa keskityttiin vain pakolaisiin, eikä muista syistä maahanmuuttaneiden erityistarpeita usein ollut tunnistettu.

Helsingin yliopistossa on aloitettu useita SIMHE:ä sivuavia hankkeita, joissa kaikissa korostuu yhteistyö sellaisten tahojen kanssa, jotka pyrkivät edistämään maahanmuuttajien työllistymistä osaamistaan vastaaviin töihin ja vahvaa integroitumista yhteiskuntaan.

## **TURUN YLIOPISTO ON HYÖDYNTÄNYT SIMHE-VERKOSTOITUMISEENSA JO ALUEELLA TOIMIVAT OHJAUKSEN HYVÄT KÄYTÄNNÖT**

Turun yliopistossa vuonna 2017 käynnistetty SIMHE-toiminta perustuu aiemman ohjaus- ja verkostotyön pohjalle, jota on tehty jo lähes kymmenen vuoden ajan TE-toimiston OpinOvi-koulutusneuvonta- ja uraohjauspisteessä. OpinOvi on auki kaikille opinto- ja uraneuvontaa kaipaaville, ja siellä ohjausta antavat sekä TE-toimiston henkilökunta että oppilaitosten opinto-ohjaajat (Varsinais-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto n.d.).

Kun SIMHE-palvelun toimintaa lähdettiin suunnittelemaan Turussa, nousi välittömästi esiin OpinOvi ja sen hyväksi todetut käytännöt. Valmista verkostoa ja ohjausosaamista ei kannata jättää hyödyntämättä! OpinOvessa tutuksi tulleet opintojen henkilökohtaistaminen, yksilölliset opintopolut ja asiakaslähtöinen palvelumalli on ollut hyvin toimiva konsepti myös maahanmuuttajien kanssa työskennellessä. Asiakkaan näkökulmasta verkoston hyöty on siinä, että näin päästään nopeasti juuri hänelle tarkoituksenmukaisen ohjauksen ja koulutuksen piiriin. Pääasia on, että henkilö ottaa yhteyttä johonkin palveluista, niin hänet osataan ohjata eteenpäin.

Verkostoissa olennaisia ovat myös kontaktit yliopiston sisällä eri tiedekuntien opinto-ohjaajiin, opetustyötä tekeviin ja eri hankkeiden toimijoihin, jotka kohtaavat työssään maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita. Merkittävän sysäyksen SIMHE-palvelulle antoi turkulaisten yliopistojen vapaaehtoistyö turvapaikanhakijoiden ja uusturkulaisten parissa. Tämä yliopisto-opettajien ja -tutkijoiden asiantuntijaverkosto on edelleen SIMHE-ohjaajien käytettävissä ja tukena.

Turussa SIMHE-toimintaa tukee keväällä 2019 OKM:n rahoituksella käynnistetty KOROKKE-hanke, joka tarjoaa työnhakukoulutusta, suomen kielen kursseja ja yksilöohjausta (Turun yliopisto 2020). Hank-

keen koulutus- ja uraohjauksen toteutuksessa merkittävä yhteistyökumppani on Turun maahanmuuttajien Osaamiskeskus keskellä Turku.

On ollut hieno nähdä, että OpinOvi-verkosto toimii myös SIMHEssä. KOROKKE-hankkeen myötä verkosto on laajentunut entisestään. Uutena toimintana on tullut mukaan yhteistyö Varsinais-Suomen ja Satakunnan ELY-keskusten kotouttajaverkoston kanssa. Keväällä 2020 hankkeen ohjaaja koulutti Porin ja Loimaan alueiden toimijoita korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ohjauksesta, esimerkiksi tutkintojen tunnustamisesta ja pätevyitysmahdollisuuksista.

## **SIMHE-VERKOSTOSSA ON VOIMAA**

SIMHE-vastuukorkeakouluissa on löydetty verkostoyhteistyössä toimivia malleja Suomessa asuvien korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien integraation sekä koulutus- ja urapolkujen tukemiseen. Esimerkkejä näistä toimivista malleista löytyy myös tästä artikkelikokoelmasta (ks. mm. Lemettinen, Kukkohovi, Saaristo & Autero; Stenberg ym. tässä teoksessa). Jotta vuosien myötä rakennettuja verkostoja sekä hyviä käytänteitä pystytään ylläpitämään ja hyödyntämään, toiminnan rahoituksen on oltava pysyvästi turvattu. Jatkuvuus vähentää henkilöstön vaihtuvuutta ja varmistaa hiljaisen tiedon siirtymisen uusille ohjaajille. SIMHE-toiminta ja sen kautta luodut verkostot ovat toivottavasti siirtymässä osaksi kaikkien korkeakoulujen pysyvää toimintaa.

Tulevaisuus vaikuttaa varovaisen lupaavalta: vaikka ideaalitapauksessa rahoitukset vakiinnutettaisiin, niin ainakin teemaan liittyviä hankkeita rahoitetaan. Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi keväällä 2019 kahdeksalle korkeakoululle erityisavustuksia yhteensä noin 2,5 miljoonaa euroa korkeakoulutettujen ja korkeakoulutukseen pyrkivien maahanmuuttajien kielikoulutuksen ja ohjauksen järjestämiseen sekä neuvontapalveluiden kehittämiseen (Jokela 2020 esittelee viisi noista hankkeista). Kesäkuussa 2020 opetus- ja kulttuuriministeriö jakoi liki 31 miljoonaa jatkuvaan oppimiseen ja rahoituksen saajissa on myös useita maahanmuuttajiin liittyviä hankkeita (OKM 2020), kuten pääkaupunkiseudun korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä edistävän osaamiskeskus-palvelukonseptin rakentaminen (Metropolia AMK 2020).

Suomi tarvitsee ikärakenteensa ja kilpailukykyensä turvaamiseksi kansainvälisiä osaajia. Heidän osaamisellaan ja asiantuntemuksellaan voimme kehittää ja uudistaa suomalaisia yrityksiä ja organisaatioita (TEM n.d.). Tämä tekee SIMHE-työstä erityisen merkityksellisen.

# LÄHTEET

1. Autero, M. 2018. Osaamisen kartoitus tukee maahanmuuttajan työelämään ohjaamista. Teoksessa Stenberg H. & Autero M. & Ala-Nikkola E. (toim.): Osaamisella ei ole rajoja: Vastuukorkeakoulutoiminta maahanmuuttajien integraation tukena Suomessa. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Saatavana osoitteessa: <<https://www.theseus.fi/handle/10024/153809>>. Luettu 17.9.2020.
2. HAMK n.d. UOMA – Uraa ja osaamista korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille. Verkkosivu. Saatavana osoitteessa: <<https://www.hamk.fi/projektit/uoma-uraa-ja-osaamista-korkeasti-koulutetuille-maahanmuuttajille>>. Luettu 15.9.2020.
3. HY+ n.d. MAAMOT. Maahanmuuttajien ohjauksen ja neuvonnan tuki -hankkeen verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://maamot.fi/simhe-ohjaus>>. Luettu 19.10.2020.
4. Jokela, H. (toim.) 2020. OKM-rahoitteisia hankkeita maahanmuuttajien korkeakoulutuksen ja työelämään hakeutumisen tukena. Suomenopettajat-lehden numerossa 3/2020.
5. Käyhkö, K. & Bontenbal, I. & Bogdanoff, M. (toim.) 2017. ”Open the doors!”: Migrants in Higher Education: Fostering Cooperation at Universities Seminar 13.–14.12.2016 in Jyväskylä. Saatavana osoitteessa: <<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/53167>>. Luettu 17.9.2020.
6. OKM 2016. Jyväskylän yliopisto ja Metropolia Ammattikorkeakoulu ohjaavat maahanmuuttajia korkeakoulutukseen. Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote 20.4.2016. Saatavana osoitteessa: <[https://minedu.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/jyvaskylan-yliopisto-ja-metropolia-ammattikorkeakoulu-ohjaavat-maahanmuuttajia-korkeakoulutukseen](https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/jyvaskylan-yliopisto-ja-metropolia-ammattikorkeakoulu-ohjaavat-maahanmuuttajia-korkeakoulutukseen)>. Luettu 17.9.2020.
7. OKM 2017. Maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminta. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:38. Saatavana osoitteessa: <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80706>>. Luettu 17.9.2020.

8. OKM 2020. Liki 31 miljoonaa jatkuvaan oppimiseen vauhdittamaan työllisyyttä, tasa-arvoa ja osaavan työvoiman saatavuutta. Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedote 12.6.2020. Saatavana osoitteessa: <<https://minedu.fi/-/liki-31-miljoonaa-jatkuvaan-oppimiseen-vauhdittamaan-tyollisyytta-tasa-arvoa-ja-osaavan-tyovoiman-saatavuutta>>. Luettu 17.9.2020.
9. OPH 2020. Korkeakoulujen SIMHE-palvelut. Opetushallituksen verkkosivu. Saatavana osoitteessa: <<https://www.oph.fi/fi/korkeakoulujen-simhe-palvelut>>. Luettu 18.8.2020.
10. Metropolia AMK 2020. Metropolia rakentaa pääkaupunkiseudun korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä edistävän osaamiskeskus-palvelukonseptin. Uutinen 15.6.2020. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta/ajankohtaista/uutiset/metropolia-rakentaa-paakaupunkiseudun-korkeakoulutettujen-maahanmuuttajien-tyollistymista-edistavan-osaamiskeskus-palvelukonseptin>>. Luettu 17.9.2020.
11. SIMHE-Metropolia 2020. SIMHE-Metropolia Supporting Immigrants in Higher Education. Verkkosivu. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hankkeet/simhe>>. Luettu 18.6.2020.
12. Stenberg, H. 2018. Suomeen kotouttamisen palapeliä kootaan verkostoissa. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Artikkelit Monta Muuttujaa -blogissa. Saatavana osoitteessa: <<https://blogit.metropolia.fi/montamuuttujaa/2018/11/28/suomeen-kotouttamisen-palapelia-kootaan-verkostoissa>>. Luettu 14.10.2020.
13. TEM n.d. Talent Boost -toimenpideohjelma. Työ- ja elinkeinoministeriö. Verkkosivu. Saatavana osoitteessa: <<https://tem.fi/talent-boost>>. Luettu 5.10.2020.
14. Turun yliopisto 2020. KOROKKE – korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ohjaus- ja kieliklinikka. Verkkosivu. Saatavana osoitteissa: <<https://www.utu.fi/fi/yliopisto/humanistinen-tiedekunta/suomen-kieli-ja-suomalais-ugrilainen-kielentutkimus/koroke>> ja <<https://www.utu.fi/fi/yliopisto/brahea-keskus/koulutusta-ja-ohjausta-maahanmuuttajataustaisille>>. Luettu 15.9.2020.
15. Varsinais-Suomen työ- ja elinkeinotoimisto n.d. OpinOvi-palvelupiste. Verkkosivu. Saatavana osoitteissa: <<https://opinovi.myjobcafe.net>>. Luettu 15.9.2020.

Marika Antikainen, Teemu Haapalehto, Tanja Malo & Elina Nurmi

# PÄÄKAUPUNKISEUDULLA TYÖLLISTYMISTÄ TUETAAN MONITOIMIJAISESSA YHTEISTYÖSSÄ

Suomen kohtaama työvoimapula on nostanut kansainvälisten osaajien integroitumisen, osallisuuden ja työllistymisen osaksi laajaa yhteiskunnallista keskustelua viimeistään 2010-luvulla. Työnantajaorganisaatiot, valtionhallinnon eri toimijat, kaupungit ja kunnat, korkeakoulut, yhdistykset ja järjestöt sekä osaajat itse ovat tunnistaneet ongelmakohdat ja toimenpiteitä työllistymisen edistämiseen kehitetään aktiivisesti. Yhteinen tahtotila on vahva ja tavoitteet korkealla. Kansainvälisen osaajan palvelupolku ja työelämään kiinnittyminen ovat kuitenkin monivaiheisia ja -säikeisiä prosesseja. Ne vaativat huomiota paitsi olennaisen tärkeään työllistymiseen myös laaja-alaisesti muuhun kotoutumiseen, kuten yksilö- ja perhetason sopeutumiseen, hyvinvointiin ja osallisuuden kokemukseen suomalaisessa yhteiskunnassa (Saukkonen 2020, 9–10; Kazi ym. 2019, 6). Tämä haastaa eri toimijat entistä tiiviimpään yhteistyöhön.

Poikkihallinnollinen Talent Boost -toimenpideohjelma tähtää näiden haasteiden ratkomiseen. Vuonna 2017 käynnistetyn toimenpideohjelman tavoitteet ovat toimijaverkoston läpileikkaavia, ja ne kattavat kansainvälisten osaajien houkuttelun, asettautumisen, integroitumisen ja osaamisen hyödyntämisen. Talent Boost -ohjelma tarjoaa viitekehyyksen tiiviisti ekosysteemin tavoin toimivalle verkostolle ja ohjaa toimijoita koordinoitusti kohti yhteisiä tavoitteita. Ohjelmassa peräänkuulutetaankin saumatonta ja pitkäjänteistä yhteistyötä valtion, kaupunkien, oppilaitosten, yritysten ja muiden toimijoiden välille. Toimenpideohjelma asettaa meille toimijoille selkeät raamit toimintamme kehittämiseen: kansainvälisten osaajien työllistymistä, ja sitä kautta Suomen hyvinvointia ja innovaatiokykyä, edistetään yhdessä tiiviissä vuorovaikutuksessa – muutoin emme pääse tavoitteisiin. (TEM 2020, ks. myös Lindeman & Piironen tässä teoksessa.)

Saumaton ja asiakaslähtöinen palvelupolku on luonnollisesti merkityksellinen myös itse kansainväliselle osaajalle, oli kyseessä sitten kansainvälinen tutkinto-opiskelija tai jo koulutettu osaaja. Suomi tunnetaan toimivana, ketteränä ja tasa-arvoisena yhteiskuntana, ja tämän varaan myös maan brändiä on rakennettu (ks. mm. Alasoini ym. 2016). Onnistunut kokemus maahan muuttamisen ja asettautumisen sekä työllistymisen prosesseista on ensiarvoisen tärkeää paitsi brändin lunastamiseksi, myös myönteisen ja pitkäaikaisen vuorovaikutussuhteen rakentamiseksi osaajan ja paikallisten yhteisöjen ja toimijoiden välille. Toisaalta erilaiset väliinpuotoamiset eri palveluiden ja prosessien välillä saattavat jo itsessään muodostaa työllistymisen esteitä (Könönen & Himanen 2019). Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla asuvien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden kohdalla hyvän ja toimivan arjen tekijät nousevat vahvaksi pitotekijäksi, kun taas Suomeen jäämisen haasteina ovat työllistyminen ja siihen liittyvän yhteistyön ja koordinoinnin puute muun muassa korkeakoulujen, työnantajien ja lainsäädännön välillä (Suomalainen ym. 2019, 31–39). Palvelukokemusta haastaa myös kohderyhmän tarpeiden ja toimijaverkoston palvelulupausten moninaisuus (ks. esim. Kanniainen & Nylund 2019).

## **KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN TYÖLLISTYMINEN: KAUPUNGIT JA KORKEAKOULUT YHTEISTYÖN EDISTÄJINÄ**

Työperusteisen maahanmuuton lisääminen ja kansainvälisten osaajien alueelle asettautumisen ja työllistymisen tukeminen edellyttävät organisaatio- ja toimialarajat ylittävää yhteistyötä. Kaupungit pyrkivät toiminnallaan aktiivisesti edistämään tätä yhteistyötä ja Talent Boost -toimintapideohjelman toimeenpanoa.

Helsinki on voimakkaasti kansainvälistyvä kaupunki, jonka elinvoimaisuus ja väestönkasvu perustuvat vahvasti maahanmuuttoon. Helsingin kaupunkistrategiassa vuosille 2017–2021 (Helsingin kaupunki 2019) todetaan, että Helsingin vetovoiman vahvistaminen edellyttää kaupungin määrätietoista kansainvälistämistä. Työperusteista maahanmuuttoa ja sen osuutta kokonaismaahanmuutossa kasvatetaan, ja maahanmuuttajien osaaminen pyritään samaan mahdollisimman hyvin työmarkkinoiden käyttöön.

Espoon kaupungin strategiassa 2017–2021, Espoo-tarinassa (Espoon kaupunki 2017), tavoitteeksi on asetettu, että osaavat ihmiset ja yritykset juurtuvat kaupunkiin. Espoo haluaa olla kansallisesti ja kan-

sainvälisesti houkutteleva kaksikielinen kaupunki, jonka palvelut ovat saavutettavissa myös englanniksi. Kaupungin kansainvälisen innovaatioympäristön avaintoimijoita ovat mm. Aalto-yliopisto ja VTT. Valtuuston hyväksymän kotouttamisohjelman mukaan kaupunki edistää maahanmuuttajien pääsyä osaamistaan vastaaviin tehtäviin työmarkkinoilla. Tämä on tärkeää paitsi työmarkkinoiden yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden kannalta myös siksi, että osaamista ei haaskattaisi. Suomalaisista oppilaitoksista ja korkeakouluista valmistuvien ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden kohdalla on kyse myös siitä, minkälaisen tuoton Suomi saa tekemälleen koulutusinvestoinnille.

Myös korkeakouluille kansainvälisten osaajien työllistymisen edistäminen osana Talent Boost -verkostoa on strategisesti ohjattua ja kytkeytyy vahvasti niiden koulutustehtävään. Kestävän yhteiskunnan rakentaminen, kansainvälistyminen, työllistyminen ja verkostoitunut yhteistyö ovat poikkileikkaavina tavoitteina muun muassa korkeakoulujen toimintaa ohjaavissa korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visiossa 2030 (OKM 2017) sekä Sanna Marinin hallitusohjelmassa (Valtioneuvosto 2019). Esimerkiksi kansainvälisillä tutkinto-ohjelmilla ja TKI-toiminnalla voidaan merkittävästi vaikuttaa suomalaisen työvoiman ja innovaatio toiminnan moninaisuuteen. Nämä tavoitteet jalkautuvat näkyvästi korkeakoulujen omiin strategioihin. Esimerkiksi Metropolia Ammattikorkeakoulun strategia 2021–2030 (Metropolia 2020b) tavoittelee entistä vahvempaa vaikuttavuutta yhteiskunnan parhaaksi, ihminen edellä. Tätä tehdään uudistamalla osaamista rohkeasti ja rakentamalla kestävää tulevaisuutta vastuullisesti, avoimesti ja laaja-alaisessa yhteistyössä, rajat ylittäen. Lisäksi maahanmuuton vastuukorkeakouluna Metropolialla on myös erityisvastuu korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ohjaamisessa soveltuville koulutus- ja uraporuille (OPH 2020).

## **KOKEMUKSET MONITOIMIJAISESTA YHTEISTYÖSTÄ PARANTAVAT PALVELUA JA SYNNYTTÄVÄT UUSIA PALVELUKONSEPTEJA**

Kansainvälisten osaajien työllistymistä ja kotoutumista on edistetty jo vuosia yhteistyössä. Talent Boost -toimenpideohjelma on entisestään kirkastanut toiminnan tavoitteita. Yhteisten hankkeiden ja palvelukokeilujen myötä olemme kehittäneet uusia yhteistyön muotoja, parantaneet tiedon kulkua sekä samalla oppineet tuntemaan eri toimijoiden tarjoamia palveluja paremmin (ks. esim. Stenberg; Ezeonodo ym.; Johansson ym.; Lemettinen, Jäppinen, Pitkäpaasi, Pääskyvuori, Saarikko & Säteri tässä teoksessa). Haasteina ovat kuitenkin edelleen toimijakentän sirpaleisuus,



yhteistyön sattumanvaraisuus ja hankelähtöisyys (ks. mm. Kannianen & Nylund 2019). Entistä paremman palvelun ja tehokkaamman työllistymisen saavuttamiseksi on päästävä hankeluonteisuudesta kohti pysyviä yhteistyörakenteita ja aidosti yhteisiä ratkaisuja. Jakamalla osaamista voimme paitsi purkaa työllistymisen esteitä, myös rakentaa innovatiivisia palvelukonsepteja.

Pääkaupunkiseudulla monitoimijaisen yhteistyön pohjalta on syntynyt uusia yhteisiä palvelumalleja. Vuonna 2017 avattiin International House Helsinki (IHH) -palvelu, joka tarjoaa valtaosan maahanmuuttajien tarvitsemista alkuvaiheen neuvonta- ja viranomaispalveluista saman katon alta. Lisäksi IHH neuvoo yrityksiä ja työnantajia ulkomaisen työvoimaan ja sen rekrytointiin liittyvissä kysymyksissä. Palveluyhteistyöhön osallistuvat Helsingin, Espoon ja Vantaan kaupungit, Digi- ja Väestötietovirasto (ent. Uudenmaan Maistraatti), Verohallinto, Kela, Maahanmuuttovirasto, Uudenmaan TE-toimisto, Eläketurvakeskus, Helsingin seudun kauppakamari sekä Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK. Hiljattain on käynnistetty lisäksi pääkaupunkiseudun kaupunkien, TE-toimiston ja alueen yritysten yhteistyönä kansainvälisten osaajien puolisoille suunnattu toimintakokonaisuus, jolla edistetään pääkaupunkiseudulle muuttaneiden kansainvälisten osaajien puolisoiden ja perheiden kotiutumista ja alueella viihtymistä. Ohjelma tarjoaa puolisoille ja muille perheenjäsenille tukea uuteen kotikaupunkiin asettautumisessa sekä konkreettista apua ja sparrausta (erityisesti ensimmäisen) työ- tai opiskelupaikan löytämisessä. Puoliso-ohjelma on osa työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamaa Talent Boost -toimenpidekokonaisuutta.

Monitoimijainen yhteistyö palvelujen kehittämisessä parantaa asiakaspalvelua ja -kokemusta sekä lisää samanaikaisesti toiminnan kustannustehokkuutta. International House Helsingin kaltaisissa palvelumalleissa eri organisaatioiden tuottamat palvelut täydentävät toisiaan, ja päällekkäisiä toimintoja voidaan eliminoida tehokkaamman koordinaation ja palvelujen yhteiskehittämisen kautta.

## **KORKEAKOULUTETTUIEN MAAHANMUUTTAJAIN OSAAMISKESKUS SYVENTÄÄ ALUEELLISTA YHTEISTYÖTÄ**

Kevättalvella 2020 pääkaupunkiseudun kaupungit ja Metropolia ryhtyivät suunnittelemaan korkeakoulutetuille, työttömille maahanmuuttajille osaamiskeskustoimintaa, joka voisi tukea heitä pääsemään työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaiseen korkeakoulujen täydentävään koulutukseen (Metropolia 2020a). Tavoitteena on kohentaa korkeakoulutettujen

maahanmuuttajien mahdollisuuksia työllistyä koulutusta vastaavaan työhön ja näin ehkäistä heidän osaamisensa haaskaamista.

Osaamiskeskustoiminta tällä kohderyhmälle pyritään saamaan käyntiin vuoden 2021 alussa. Samaan aikaan käynnistyvät Helsingin, Espoon sekä Vantaan ja Keravan työllisyyden kuntakokeilut, joissa useimpien työttömien, mukaan lukien vieraskieliset työttömät, palveluiden järjestämistä vastuu siirtyy TE-toimistolta kokeilussa mukana oleville kunnille. Tämä mahdollistaa uusien, asiakaslähtöisten palveluiden kehittämisen niin, että kuntakokeilun suuret asiakasvolyymit voivat hyötyä SIMHE-kehittämistyössä rakennetuista palveluista. Vuoden 2019 lopulla, ennen korona-pandemian aiheuttamaa työttömyyden kasvua, pääkaupunkiseudun kaupungeissa oli Uudenmaan ELY-keskukselta 10.2.2020 saatujen tilastotietojen mukaan noin 7 800 korkeakoulutettua vieraskielistä työtöntä.

SIMHE-kehittämistyön lisäksi osaamiskeskustoiminnan suunnittelun inspiraationa ovat viime vuosina olleet ammatillisen koulutuksen yhteyteen rakennetut osaamiskeskuspalvelut, joissa mm. ammatillisen koulutuksen, perustaitojen vahvistamisen, kielikoulutuksen, työnhaun tukemisen sekä työelämäyhteyksien vahvistamisen palveluita on pyritty tarjoamaan maahanmuuttajille työllistymisen tueksi yhtenä kokonaisuutena. Keväällä 2020 opetus- ja kulttuuriministeriö jakoi erityisavustuksia jatkuvan oppimisen ja osaamisen kehittämiseen. Rahoitus tukee Metropolian ja kaupunkien ponnisteluja asiakaslähtöisen osaamiskeskustoiminnan kehittämiseksi korkeakoulutetuille maahanmuuttajille. Samalla toiminta myös vahvistaa seudun korkeakoulujen mahdollisuuksia tarjota kuntakokeilujen korkeakoulutetuille maahanmuuttaja-asiakkaille relevanttia lyhytkestoista osaamista täydentävää koulutusta. Osaamiskeskuspalveluiden ohjauksella pyritään huolehtimaan siitä, että koulutustarjonta ja työttömien maahanmuuttajien tarpeet kohtaavat työllistymistä palvelevalla tavalla.

## **YHTEISET PALVELUMALLIT KANSAINVÄLISTEN TUTKINTO-OPISKELIJOIDEN TYÖLLISTYMISEN TUKENA**

Pääkaupunkiseudulla kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen haasteita on ratkottu syksystä 2019 lähtien tiiviissä yhteistyössä, osana Kansainväliset osaajat yritysten kasvun vauhdittajina -hanketta. Tavoitteena on luoda entistä laajempia ja vahvempia verkostoja elinkeinoelämän, korkeakoulujen, kaupunkien ja kansainvälisten osaajien välille pääkaupunkiseudulla. Hanke helpottaa alueella jo olevien kansainvälisten

tutkinto-opiskelijoiden työmarkkinoille kiinnittymistä lisäämällä opiskelijoiden työelämäkontakteja ja -jaksoja. Lisäksi pääkaupunkiseudun korkeakoulujen kansainvälinen osaamistarjonta kootaan yhteen ja korkeakoulujen sekä yritysten väliselle yhteistyölle pyritään luomaan kestävä toimintamalli. Samalla tuetaan aktiivisesti yritysten kansainvälistymistä. Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämisen lisäksi hankkeen tavoitteena on houkutella erityisesti työvoimapula-aloilla työskenteleviä ulkomaisia asiantuntijoita pääkaupunkiseudun yrityksiin sekä sujuvoittaa uusien ulkomaisten työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä asettautumista alueelle ja tukea heidän kiinnittymistään suomalaiseseen yhteiskuntaan.

Hanke kokoaa laajan toimijaverkoston yhteen. Hankkeen päätoimittaja on Helsingin kaupunki, ja hankkeen toteutukseen osallistuvat lisäksi Vantaan kaupunki, Espoon kaupunki, Helsingin seudun kauppakamari, Helsinki Marketing ja Helsinki Business Hub. Korkeakouluista mukana ovat Aalto-yliopisto, Hanken (Svenska handelshögskolan), Helsingin yliopisto, Haaga-Helia-ammattikorkeakoulu, Laurea-ammattikorkeakoulu ja Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Hankkeessa on syntynyt aitoa ja laaja-alaista yhteistyötä sekä uusia palvelumalleja pääkaupunkiseudulle. Toimintakaudella on toteutettu yhteisiä kansainvälisten osaajien mentorointiohjelmaa ja verkostoitumistilaisuuksia (ks. Lahtinen & Salonen tässä teoksessa) sekä rakennettu työnantajayhteistyön malleja korkeakoulujen, kaupunkien ja Helsingin seudun kauppakamarin välille (ks. Björn & Deseille tässä teoksessa). Myös kahta uutta palvelukonseptia on kehitetty ja pilotoitu. Yliopistoihin on levitetty Hankenin kehittämä International Talent –ohjelma, jolla integroidaan yritys yhteistyötä ja -mentorointia osaksi opintoja. Toimintamallissa kansainvälinen maisteriopiskelija matchataan mentoriyrityksen kanssa ja yhteistyö jatkuu vähintään lukukauden ajan, sisältäen esimerkiksi yksilö- tai ryhmämentorointia ja yhteisiä projekteja. Yliopistot ovat kehittäneet ja arvioineet yhteistyössä ohjelmaa ja sen erilaisia sovelluksia, ja sen tuloksia ja parhaita käytäntöjä jaetaan myös kansallisesti.

Toisena uutena yhteistyön mallina pääkaupunkiseudulle on tuotettu kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden osaajapool ja uraportaali, JobTeaser-palvelu. JobTeaser on hanketoimijoiden yhteisesti valitsema palvelu, jonka avulla saadaan kansainvälisten osaajien työllistämistä kiinnostuneet työnantajat ja kansainväliset tutkinto-opiskelijat yhden portaalin piiriin. Palvelulla vastataan yritysten tarpeeseen tiivistää yhteistyötään korkeakoulujen kanssa ja löytää tehokkaammin etsimään osaamisprofieileja. Yhteisessä käytössä oleva portaali tarjoaa sujuvan väylän työ-, harjoittelu-, projekti- ja opinnäytetyöpaikkojen sekä osaajaprofilien etsimiselle ja välittämislle. Tämä mahdollistaa laajamittaisen ja vaikutta-

van työelämäyhteistyön rakentamisen koko pääkaupunkiseudulla, palvelen niin opiskelijoiden, työnantajien kuin korkeakoulujen tarpeita.

Hanketoiminta on tuottanut myös paljon lisäarvoa paikalliseen ekosysteemiin. Erityisesti korkeakoulujen ja kaupunkien välinen yhteistyö kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden parissa on tiivistynyt entisestään hankkeen ansiosta. Kaupunkien yrityskoordinaattorit ja korkeakoulujen edustajat toimivat aidossa vuorovaikutuksessa, tunnistavat kiinnostavia synergian mahdollisuuksia, järjestävät yhteisiä tilaisuuksia ja hyödyntävät laajamittaisesti toistensa osaamista, työkaluja ja verkostoja. Samoin korkeakoulujen välille on muodostunut entistä aktiivisempaa viestintää, benchmarkkausta ja uusia yhteistyön malleja. Osaamista on jaettu muun muassa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen tuen parhaissa käytännöissä, yhteisesti jaetuissa ja järjestetyissä työpajoissa ja tilaisuuksissa sekä työnantajayhteistyön malleissa. Lisäksi hankkeen ammattikorkeakoulut Haaga-Helia, Laurea ja Metropolia ovat suunnitelleet yhdessä opiskelijoiden koko tutkinnon kattavaa palvelupolkua työllistymisen edistämiseksi.

## **KOHTI YHTEISIÄ TOIMINTARATKAISUJA JA SUJUVIA PALVELUPOLKUJA**

Monitoimijaisen yhteistyön edut ovat merkittävät: se parantaa palvelukokemusta, palvelun laatua, tiedonkulkua ja toiminnan tehokkuutta. Suomalaisella yhteiskunnalla ei ole varaa olla hyödyntämättä laaja-alaisen yhteistyön etuja, vaan meidän on tavoiteltava entistä syvempää ja integroituneempaa palvelutoimintaa huomioiden asukkaidemme sekä nykyisten ja tulevien osaajiemme moninaiset tarpeet. Yhdessä rakennettujen saumattomien palvelukokonaisuuksien ja laadukkaiden palvelukokemusten myötä saamme houkuteltua Suomeen entistä enemmän osaajia sekä tuettua heidän asettautumistaan, sopeutumistaan ja työllistymistään maahan. Näin edistämme entistä moninaisempaa ja innovatiivisempaa yhteiskuntaa, jossa hyvinvointi rakentuu meidän kaikkien osaamisesta.

# LÄHTEET

1. Alasoini, T. & Antila, J. & Hakonen, N. & Hasu, M. & Lyly-Yrjänäinen, M. & Niemi, M. & Pakarinen, T. & Ramstad, E. & Stålhammar, H. 2017. Good working life as Finland's competitiveness factor: Report of the working life brand group. Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment: Working Life 43/2016. Saatavana osoitteessa: <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79147>>. Luettu 31.8.2020.
2. Espoon kaupunki 2017. Espoo-tarina. Verkkosivu. Saatavana osoitteessa: <[https://www.espo.fi/fi-fi/espoon\\_kaupunki/paatoksenteke/espootarina](https://www.espo.fi/fi-fi/espoon_kaupunki/paatoksenteke/espootarina)>. Luettu 22.10.2020.
3. Helsingin kaupunki 2019. Maailman toimivin kaupunki – Helsingin kaupunkistrategia 2017–2021. Verkkosivu. Saatavana osoitteessa: <<https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/strategia-ja-talous/kaupunkistrategia/strategia-ehdotus/>>. Päivitetty 5.12.2019. Luettu 9.10.2020.
4. Kanniainen, A. & Nylund, R. 2019. Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien kotouttamisen ekosysteemiä rakentamassa. Blogikirjoitus. Monta Muuttujaa -blogi, Metropolia Ammattikorkeakoulu. Saatavana osoitteessa: <<https://blogit.metropolia.fi/montamuuttujaa/2019/11/26/korkeasti-koulutettujen-maahanmuuttajien-kotouttamisen-ekosysteemia-rakentamassa/>>. Julkaistu 26.11.2019. Luettu 4.9.2020.
5. Kazi, V. & Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.) 2019. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavana osoitteessa: <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162005>>. Luettu 31.8.2020.
6. Könönen, J. & Himanen, M. 2019. Maahanmuuton sääntelyn ja etnisen syrjinnän yhteydet maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan. Teoksessa Kazi, V. & Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.): Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavana osoitteessa: <<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162005>>. Luettu 31.8.2020.

7. Metropolia 2020a. Metropolia rakentaa pääkaupunkiseudun korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä edistävän osaamiskeskus-palvelukonseptin. Verkkosivu. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta/ajankohtaista/uutiset/metropolia-rakentaa-paakaupunkiseudun-korkeakoulutettujen-maahanmuuttajien-tyollistymista-edistavan-osaamiskeskus-palvelukonseptin>>. Julkaistu 15.6.2020. Luettu 4.9.2020.
8. Metropolia 2020b. Strategia 2021–2030: Osaamisen rohkea uudistaja ja kestävä tulevaisuuden rakentaja. Verkkosivu. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta/strategia-2030>>. Luettu 9.10.2020.
9. OKM 2017. Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://minedu.fi/korkeakoulutuksen-ja-tutkimuksen-visio-2030>>. Luettu 31.8.2020.
10. OPH 2020. Korkeakoulujen SIMHE-palvelut. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.oph.fi/fi/korkeakoulujen-simhe-palvelut>>. Luettu 31.8.2020.
11. Saukkonen, P. 2020. Kotoutuminen kaupungissa: Kokonaiskuva ulkomaalaistaustaisista Helsingissä vuonna 2020. Tutkimuksia 2020:1. Helsingin kaupunki, kaupungin kanslia, kaupunkitutkimus ja -tilastot. Saatavana osoitteessa: <<https://www.hel.fi/uutiset/fi/kaupunginkanslia/maahanmuuttajien-kotoutumisesta-ensimmainen-paikallistason-kokonaiskatsaus>>. Luettu 31.8.2020.
12. Suomalainen, A. & Sarasjärvi K. & J. Lahtinen. 2019. Opiskelijan kaupunki 2019. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus. Saatavana osoitteessa: <<https://www.otus.fi/julkaisu/opiskelijan-kaupunki-2019/>>. Päivitetty 7.1.2020. Luettu 31.8.2020.
13. TEM 2020. Talent Boost -toimenpideohjelma. Työ- ja elinkeinoministeriö. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://tem.fi/talent-boost>>. Luettu 31.8.2020.
14. Valtioneuvosto 2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelma 2019. Saatavana osoitteessa: <<https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma>>. Luettu 31.8.2020.

Lotta Björn & Emilia Deseille

# KÄYTÄNNÖN HAVAINTOJA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖSTÄ VERKOSTOISSA

Globaalisti verkottuneessa maailmassa kyky luoda ja hyödyntää toimivia verkostoja on ratkaisevaa toimijoiden kilpailukyvyllä ja menestykselle. Verkostoja hyödyntämällä korkeakouluilla, kunnilla, yrityksillä ja tutkimuslaitoksilla on mahdollisuus saada tarvitsemaansa osaamista, hyötyä keskinäisestä synergiasta ja luoda uusia innovaatioita. Näin ne menestyvät toimintaympäristössä, jossa kilpailu yksittäisten toimijoiden sijaan käydään yhä useammin kokonaisten verkostojen välillä. Tilanteissa, joissa toimintaympäristö yllättäen muuttuu ja toimijoilta vaaditaan nopeaa reagointia ja oppimista uuteen, pärjäävät parhaiten ne toimijat, jotka ovat osa toimivaa verkostoa. (Sitra 2020; Valtioneuvoston kanslia 2019.) Työmarkkinoiden muuntuviin tarpeisiin vastaaminen tapahtuu myös tehokkaimmin verkostojen kautta.

Korkeasti koulutettujen osaajien maastamuutto ja yritysten vaikeudet löytää osaajia ovat esimerkkejä ajankohtaisista haasteista, joiden ratkomiseksi tarvitaan työelämäyhteistyötä verkostoissa. Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma vaikuttaisi olevan yksittäisistä tekijöistä merkityksellisin osaajapulaan vaikuttava asia. Erityisesti ulkomaalaistausmaisilla osaajilla on merkittäviä työllistymisvaikeuksia. Kansainväliset tutkinto-opiskelijat ovat ryhmä, jonka osaamista ja potentiaalia ei hyödynnetä lähellekään riittävästi: heistä reilu kolmannes lähtee Suomesta pois jo vuoden sisällä valmistumisesta, ja tänne jäävilläkin on haasteita työllistyä (Opetushallitus 2020a; Antikainen, Deseille & Iso-Heiniemi).

Yritysten osaajapula kuitenkin kohdistuu suurelta osin juuri korkeakoulutusta vaativiin asiantuntijatehtäviin, joihin myös jatkossa syntyy arvioiden mukaan eniten uusia työpaikkoja varsinkin, kun tarkastellaan Uudenmaan aluetta (Laakso 2019, 39). Silti yritykset kokevat hankalaksi löytää omiin tarpeisiinsa soveltuvia kansainvälisiä osaajia (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019). Korkeakoulut ovat yrityksille tärkeä rekrytointiväylä, mutta samalla yrityksissä koetaan, etteivät korkeakoulut ymmärrä niiden osaamistarpeita tarpeeksi kattavasti (Jääskö ym. 2019). Tarvitaan-

kin entistä toimivampia verkostoja ja kommunikointiväyliä, jotta kaikkien osapuolten tarpeisiin voidaan tehokkaasti vastata.

Tähän haasteeseen on tartuttu valtakunnallisessa Talent Boost-toiminnassa. Talent Boost-toimintaa toteutetaan työ- ja elinkeinoministeriön johtaman kansallisen ohjelmakokonaisuuden ja verkoston kautta, jonka tavoitteena on parantaa kansainvälisen osaamisen hyödyntämistä suomalaisissa yrityksissä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020a; Lindeman & Piironen tässä teoksessa.) Pääkaupunkiseudulla ohjelmaa toteutetaan muun muassa vuonna 2019 käynnistyneellä yhteishankkeella ”Kansainväliset osaajat yritysten kasvun vauhdittajina” (Antikainen, Haapalehto, Malo & Nurmi tässä teoksessa). Hankkeen kautta paikallista verkostoa on voitu tehokkaasti organisoida, mikä on jo lyhyessä ajassa lisännyt toimijoiden yhteistyötä ja tuottanut konkreettisia tuloksia. Hankeyhteistyönä on toteutettu esimerkiksi rekrytointitapahtumia, työpajoja, yrityskontaktointia ja viestintää kansainvälisiin osaajiin liittyvistä palveluista.

Seuraavassa osiossa esittelemme tarkemmin työelämäyhteistyöstä tehtyjä havaintoja ja oppeja. Tavoitteenamme on jakaa myös hyviä vinkkejä onnistuneen työelämä- ja yritys yhteistyön toteuttamiseen.

## VINKKEJÄ TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN KÄYNNISTÄMISEEN JA SYVENTÄMISEEN

### 1. Tunnista yrityksen tila ja tarpeet

Yhteistyön syntymisen ja jatkumisen kannalta on tärkeää, että yrityksiä kontaktoidessa kartoitetaan heti kyseisen yrityksen osaamistarpeet ja heidän toimintaympäristönsä asettamat kriteerit soveltuville osaajille. Tämän perusteella heille kyetään tarjoamaan konkreettisia ratkaisuja, kuten soveltuvien kansainvälisten osaajien profiileja. Esimerkiksi Opetushallituksen muutaman vuoden takaisessa selvityksessä pienten ja keskisuurten yritysten suhtautumisesta kansainvälisten osaajien palkkaamiseen havaittiin lähtökohtaisesti neljä eri päämotiivia:

1. yritykset, jotka tähtäävät vientimarkkinoille tai toimivat jo kansainvälisillä markkinoilla,
2. jo valmiiksi kansainväliset yritykset, joille osaajan taustalla ei ole väliä,
3. ns. kotimaassa kansainvälistyvät yritykset, jotka haluavat vahvistaa esimerkiksi osaamistaan maahanmuuttajataustaisten asiakkaidensa palvelussa, ja
4. yhteiskuntavastuuta painottavat yritykset, jotka samalla tähtäävät



esimerkiksi henkilöstönsä kielitaidon ja kulttuurituntemuksen kehittämiseen tai imagonsa vahvistamiseen asiakkaidensa silmissä yhteiskuntavastuuta korostavan brändin kautta (Opetushallitus 2016).

Kokemustemme perusteella tämä on suuntaa-antava jaottelu, jonka hybridimuodot ovat yleisiä.

## KEINOJA YRITYSTEN TARPEIDEN SELVITTÄMISEEN

- henkilökohtaiset keskustelut
- ammatti- ja yritysbarometrit
- ennakointikamarien selvitykset
- kaupunkien ja korkeakoulujen tilastokatsaukset
- verkkopohjaiset työkalut, kuten avoimeen dataan pohjautuva Vainu-prospektointityökalu
- työnhakuportaalit esim. Business Finlandin (2020a) Jobs in Finland -portaali
- oman organisaation sekä kumppaniorganisaatioiden verkostot
- tapahtumien ja tiedottamisen kautta syntyvät kohtaamiset
- perinteiset rekrytointi- ja verkostoitumistapahtumat

Tärkein tieto yritysten tarpeista lähtee aina henkilökohtaisista keskusteluista yrityksen edustajan kanssa, mutta jo ennen tätä askelta on tarjolla paljon tietoa ja apuvälineitä, joihin perehtymällä ja joita käyttämällä on mahdollista suunnitella omia toimenpiteitä ja palveluista hyötyvien yritysten kontaktointia tehokkaammin. Julkisten organisaatioiden tekemät ammatti- ja yritysbarometrit, ennakointikamarien selvitykset sekä kaupunkien ja korkeakoulujen tilastokatsaukset antavat paljon arvokasta tietoa niin alueiden elinkeinoista ja yritysten tarpeista kuin myös kansainvälisistä osaajista ja opiskelijoista. Potentiaalisia työelämäyhteistyön kumppaneita ja yrityksiä sekä heidän tarpeitaan voidaan kartoittaa myös verkkopohjaisilla työkaluilla, kuten avoimeen dataan pohjautuvalla Vainu-prospektointityökalulla (2020) sekä seuraamalla erityisesti kansainvä-

lisille osajille suunnattuja työnhakuportaaleja, kuten tammikuussa 2020 lanseerattua Business Finlandin (2020a) Jobs in Finland -portaalia. Yhteistyömahdollisuuksia kannattaa kartoittaa myös oman organisaation sekä kumppaniorganisaatioiden verkostojen kautta sekä tapahtumien ja tiedottamisen kautta syntyvien kohtaamisten yhteydessä. Perinteiset rekrytointi- ja verkostoitumistapahtumat ovatkin osoittautuneet otollisiksi tilaisuuksiksi keskustella työnantajien osaamistarpeista ja tarjota heille soveltuvia yhteistyön muotoja.

## 2. Tarjota mahdollisuuksia verkostoitumiseen

Yritystä kannattaa tukea ja auttaa ensimmäisiin kohtaamisiin kansainvälisten osajien kanssa, sillä juuri kokemuksella näyttäisi olevan merkittävä yhteys työnantajan haluun ja valmiuteen rekrytoida ulkomaalaistaustainen työntekijä. Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuseen selvityksessä (2012, 14) havaittiin, että 95 % ulkomaalaistaustaisen aiemmin rekrytoineista työnantajista oli valmis palkkaamaan ulkomaalaisen jatkossakin. Sen sijaan 40 % työnantajista, joilla ei ollut aikaisempaa kokemusta, eivät nähneet ulkomaalaistaustaisen rekrytoimista vaihtoehtona myöskään tulevaisuudessa. Myös Vantaalla tehdyssä toimialaselvityksessä (Björn 2020) havaittiin, että työnantajien epävarmuus omien valmiuksien riittävydestä oli merkittävimpiä esteitä kansainvälisen rekrytoinnin toteutumiselle.

Verkostoistamme löytyneiden eri alojen harjoittelupaikkojen kirjo on vahvistanut vaikutelmaa siitä, kuinka toimialojen väliset erot osajatarpeissa ja mahdollisuuksissa tarjota kansainvälisille osajille soveltuvia työtehtäviä eivät välttämättä ole kovinkaan kaukana toisistaan, mutta aikaisempi kokemus kansainvälisten osajien rekrytoinnista voi olla huomattava. Tämän vuoksi on tärkeää pyrkiä vaikuttamaan yritykselle kertyviin kohtaamisiin kansainvälisten osajien kanssa vaikkapa aloittamalla matalan kynnyksen verkostoitumistapahtumista. Verkostojen tärkeyttä rekrytointiprosesseissa valottaa esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön (2018) analyysi työvoiman hankintatavoista, jonka perusteella työnantajien merkittävimmät rekrytointikanavat pohjautuvat yrityksen nykyisiin ja entisiin työntekijöihin sekä muihin verkostoihin. Vastaavasti SITRA:n kyselytutkimukseen (2017) osallistuneista vain reilu kolmannes oli työllistynyt hakemalla avoimessa haussa ollutta työpaikkaa.

Työllistymisen edistämiseksi onkin erityisen tärkeää tarjota työnantajille matalan kynnyksen mahdollisuuksia tutustua kansainvälisiin osajiin – ilmenipä se kutsuna verkostoitumistapahtumiin tai mahdollisuutena tutustua potentiaalisten osajien profileihin ilman taloudellisia velvoitteita tai muita sitoumuksia. Samalla työnantajalle tarjotaan rahan-

arvoista etua; taidokkaasti rakennetut yhteistyöverkostot voivat parhaimmillaan mahdollistaa yritykselle riskittömän rekrytointiväylän, kun heille tarjottu osajapooli on jo lähtökohtaisesti yrityksen tarpeiden mukaisesti räätälöity. Näin heidän oman HR-henkilöstönsä työtaakka vähenee. Tällaista palvelumallia on pilotoitu esimerkiksi SIMHE polku -hankkeessa, jossa yrityksiä ja julkisen sektorin työnantajia on kohtautettu liiketalouden tai ICT-alan korkeakoulututkinnon ulkomailla suorittaneiden kansainvälisten osaajien kanssa työnantajien ilmoittamien osaamistarpeiden pohjalta (Metropolia 2020a; Deseille & Lemettinen 2020).

### 3. Tunne ja hyödynnä palvelutarjonta

On tärkeää tuntee laajasti palvelutarjontaa, jotta työnantaja osataan saattaa tälle sopivien palveluiden piiriin ja näin kerryttää tämän kokemusta kansainvälisten osaajien kanssa työskentelystä. Etenkin jos yrityksellä ei ole aikaisempaa kokemusta yhteistyöstä kansainvälisten osaajien kanssa, on kuunneltava ja kartoitettava tarkoin yrityksen tarpeita ja mahdollisia pelkojakin, jotta voidaan tarjota näihin soveltuvia ratkaisuja. Ehkä yritys ei voi juuri nyt tarjota harjoittelu- tai lopputyöpaikkaa kansainväliselle opiskelijalle mutta olisi kuitenkin kiinnostunut järjestämään esimerkiksi yritysvierailun tai innovaatioprojektin opiskelijaryhmälle puolen vuoden päästä. Tai jospa yritys ja sen työntekijät haluaisivat osallistua seuraavaan mentorointiohjelmaan kansainvälisille osaajille? Esimerkiksi Helsingin seudun kauppakamari koordinoi vuosittain englanninkielistä EntryPoint-mentorointiohjelmaa, jossa kansainväliset osaajat ja muut eri alojen asiantuntijat kohtaavat ja pääsevät verkostoitumaan ja jakamaan osaamistaan molemminpuolisesti (Lahtinen & Salonen tässä teoksessa).

Verkostoitumismahdollisuuksien lisäksi tieto TE-palveluiden (2020) järjestämästä kielikoulutuksesta työpaikalle tai mahdollisuus hyödyntää Business Finlandin Talent Explorer -rahoitustukea (2020b) palkkauksessa voi olla yritykselle kiinnostava ja ratkaiseva etu yhteistyön käynnistämiseen. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen julkaisema selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta tuo esiin, kuinka jopa kolme neljäsosaa tutkimukseen osallistuneista eri alojen rekrytoinnista vastaavista henkilöistä pitää suomen kielen taitoa edellytyksenä yritykseen työllistymiselle. Toisaalta yli kaksi kolmesta yrityksestä pitää työaikaan sisällytettyä kielikoulutusta toteutuskelpoisena, joten kielitaidon kehittämistä tukevista palveluista tiedottaminen voi hyvinkin toimia ratkaisevana tekijänä kansainvälisen osaajan rekrytoimiselle. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2020.)

Kielikoulutuksen lisäksi on olennaista tuntee muut tarjolla olevat, osaamisen tunnistamiseen ja täydentämiseen tähtäävät palvelut, joita on kehitetty esimerkiksi maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnan

(SIMHE) puitteissa kansainvälisten osaajien työllistymisen edistämiseksi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017). Muun muassa SIMHE polku ja Osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeissa on tarjottu joustavia koulutuspolkua eri alojen korkeakoulututkinnon ulkomailta suorittaneille ja vahvistettu heidän oman alan työmarkkinoiden tuntemustaan Suomessa (Deseille & Lemettinen 2020; Lemettinen, Kukkohovi, Saaristo & Auetero tässä teoksessa). Kokemustemme mukaan nämä palvelut ovat kyllä herättäneet kiinnostusta työnantajissa, mutta haasteeksi on muodostunut palveluiden riittävän laaja tunnetuksi tekeminen hankerahoituksen usein lyhyehkön elinkaaren aikana. Maahanmuuton vastuukorkeakoulujen SIMHE-toiminnan yhteyshenkilöt voivat kuitenkin toimia linkkinä työnantajien ja kansainvälisten osaajien välillä, sillä he tuntevat alueensa molemmille tahoille suunnatut palvelut (Opetushallitus 2020b).

#### **4. Lähesty proaktiivisesti ja vie palvelut lähelle käyttäjiä**

Olemme havainneet, että Talent Boost -tematiikkaa tunnetaan pääkaupunkiseudun yrityksissä vielä varsin vähän. Kansainvälisten osaajien rekrytointi on monelle yritykselle vielä uusi ajatus, vaikka kansainvälisyys sinällään olisikin yritykselle tuttua. Julkisen sektorin palveluita kv-osaajien rekrytointiin liittyen ei tunneta, minkä vuoksi niihin ei osata tai koeta tarvetta hakeutua (Björn 2020). Esimerkiksi TE-palveluiden (2020) tarjoamista monikulttuurisen työyhteisön valmennuksista tai Business Finlandin (2020b) kansainvälisen osaajan rekrytointiin suunnatusta Talent Explorer -rahoituksesta tuntuu harva yritys olevan tietoinen, vaikka nämä ovat jo hieman vakiintuneempia tukimuotoja. Lähes poikkeuksetta yritykset ovat olleet positiivisesti yllättyneitä kuullessaan, millaista apua julkiselta sektorilta olisi saatavilla kansainvälisten rekrytointien toteuttamiseen.

Proaktiivinen lähestymistapa on ollut tarpeen näiden yritysten tavoittamisessa. Valmiisiin tapahtumiin osallistaminen ja tiedon vieminen lähelle kohderyhmiä ovat tehokas keino tavoittaa yrityksiä ja kertoa heille tarjolla olevista palveluista. Erilaiset matalan kynnyksen pop up -tapahtumat ja neuvontapäivät kansainvälisten osaajien rekrytoinnista ovat olleet suosittuja. Esimerkiksi Vantaan Yrityspalvelukeskus Leijassa pilotoitiin syksyllä 2019 ulkomaisen työntekijän rekrytointiin suunnattua International House Helsinki -työnantajaneuvonnan (2020) pop up -päivystä, johon yritykset saivat tulla kysymään heitä askarruttavista kansainvälisen rekrytoinnin kysymyksistä suoraan asiantuntijalta ja oman aikataulunsa mukaan. Tällaisten palveluiden tarjoamisen ohella tarvitaan myös perinteisiä ”kylmäsoittoja”, sillä niiden kautta voidaan tavoittaa yrityksiä, jotka eivät vielä ole palveluiden tai viestintäkanaviemme piirissä.

## 5. Kohdenna ja tarjoa yksilöityjä palveluita

Kokemustemme perusteella työnantajat ovat kiinnostuneita erityisesti räätälöidyistä, heidän tarpeisiinsa kohdennetuista palveluista ja mahdollisimman yksinkertaisiksi tehdyistä palveluprosesseista. Yritykset haluavat osallistua tapahtumiin, jotka on kohdennettu juuri heidän toimialansa osaajille ja alan opiskelijoille erotuksena esimerkiksi yleisistä rekrytointimessuista. Toimialakohtaisissa rekrytointitapahtumissa yritykset pääsevät tapaamaan heille potentiaalisia hakijakandidaatteja, mikä on koettu ajankäytöllisesti kiinnostavaksi ja hyödylliseksi toimintatavaksi.

Myös palvelun yksilöllisyys, nimetyt yhteyshenkilöt ja työnantaja-asiakkaiden palvelu selkeästi ”yhdeältä luukulta” SIMHE-mallin tapaan ovat saaneet kiitosta työnantajilta ja voisi toimia onnistuneena ratkaisuna toiminnan järjestämiseen (Deseille & Lemettinen 2020). Harjoittelijan rekrytoivalle asiakkaalle henkilökohtainen palvelu uraohjauksen asiantuntijalta lisää luottamuksen ja helppouden tunnetta sekä madaltaa kynnystä rekrytointiin sitä enemmän, mitä yksinkertaisemmaksi rekrytointiprosessi on tehty. SIMHE-prosessissa työnantaja voi toimittaa palveluun räätälöidyt toiveet haettavan henkilön osaamisesta, minkä perusteella SIMHE-palvelun yhteyshenkilö kartoittaa tehtävään soveltuvia kandidaatteja. Tämän jälkeen työnantaja-asiakas saa valmiin ehdotuksen soveltuvista työnhakijaehdokkaista ja voi edetä näiden kanssa työhaastatteluihin. Prosessi ei vaadi työnantaja-asiakkailta minkäänlaisia järjestelmään rekisteröitymisiä tai kirjautumisia; he löytävät ja saavat tarpeisiinsa tunnistetun osaajan ns. avaimet käteen -palvelumallilla, mikä vapauttaa voimavaroja yrityksen omassa HR-toiminnossa.

Edellä kuvattua palvelumallia on hyödynnetty onnistuneesti myös julkisella sektorilla esimerkiksi Vantaan kaupungin harjoittelijarekrytoinnissa. Lisäksi syksyllä 2020 Metropoliasa ja lukuisissa muissa pääkaupunkiseudun korkeakouluissa käyttöönotettu JobTeaser-järjestelmä tarjoaa työnantajalle vaivattoman tilaisuuden markkinoida harjoittelu- ja työpaikkatarjontaansa kyseisten korkeakoulujen opiskelijoille vain muutamalla klikkauksella.

## TIIVISTYVÄN VERKOSTON SEURAAVAT ASKELEET

Työelämäyhteistyö korkeakoulujen kanssa koetaan yrityksissä hyvin kiinnostavaksi osa-alueeksi ja yritykset haluaisivat tehdä nykyistä enemmän yhteistyötä erityisesti alansa kehittyvien osaajien kanssa. Innovaatioyhteistyöhön (Metropolia 2020b) tai muihin yhteisprojekteihin osallistuneet yritykset ovat kehuneet saamaansa antia ja opiskelijoilta tulleita

ideoita vuolain sanoin ja sanoneet lähtevänsä vastaavaan yhteistyöhön mielellään uudestaankin. Työelämäyhteistyö oppilaitosten kanssa koetaan tärkeäksi myös työnantajabrändin kannalta.

Siitäkin huolimatta yritysten ja korkeakoulujen välinen yhteistyö on vielä verrattain vähäistä ja hitaasti etenevää. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen (2019, 35) mukaan vain 17 % pienistä ja keskisuurista yrityksistä tekee korkeakoulu yhteistyötä ja usein yhteistyö jää yksittäiseksi toimenpiteeksi sen sijaan, että se leviäisi laajemmaksi toiminnaksi korkeakoulun ja yrityksen välillä. Potentiaalia yhteistyön kasvulle siis on. Selvityksessä todetaan myös, että korkeakoulu yhteistyötä tekevät yritykset ovat keskimääräistä useammin kasvuhakuisia, verkosto- ja yhteistyömyönteisiä ja kansainvälisille markkinoille tähtääviä – toimijoita, joiden kanssa meidän kannattaakin edistää yhteisen, toimivan verkoston syventymistä.

Työ verkoston ja kumppanuuksien vahvistamisen eteen jatkuu konkreettisin askelin. Tammikuussa 2021 alkava työllisyyden kuntakoikeilu ja sen puitteissa pääkaupunkiseudulla pilotoitava korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä edistävä osaamiskeskus tarjoavat kansainvälisistä osaajista kiinnostuneille työnantajille jälleen yhden tilaisuuden tehdä laaja-alaista yhteistyötä niin pääkaupunkiseudun kuntien, korkeakoulujen kuin myös kolmannen sektorin toimijoiden kanssa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2020b; Metropolia 2020c).

# LÄHTEET

5. Björn, L. 2020. Vantaan toimialaselvitys 2020. Kansainväliset osaajat yritysten kasvun vauhdittajina -hankkeen selvitys vantaalaisten yritysten osaamis- ja rekrytointitarpeista. Kooste saatavana osoitteessa: <<https://www.businessvantaa.fi/wp-content/uploads/sites/2/2020/08/toimialaselvitys-vantaa-tiivistelma.pdf>>. Luettu 3.9.2020.
6. Business Finland 2020a. Jobs in Finland-portaali. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://jobs.workinfinland.fi/open-positions/>>. Luettu 2.7.2020.
7. Business Finland 2020b. Talent Explorer -rahoitus. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.businessfinland.fi/suomalaisille-asiakkaille/palvelut/rahoitus/explorer/talent-explorer/>>. Luettu 2.7.2020.
8. Deseille, E. & Lemettinen, O. 2020. Kansainvälisiä osaajia ICT-alan yritysten määrittämiin osaamistarpeisiin. Blogikirjoitus. Saatavana osoitteessa: <<https://blogit.metropolia.fi/montamuuttujaa/2020/06/03/kansainvalisia-osaajia-ict-alan-yritysten-maarittamiin-osaamistarpeisiin/>>. Luettu 2.7.2020.
9. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2020. Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. Kotona Suomessa ESR-hanke. Saatavana osoitteessa: <<http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/40158036/Selvitys+maahanmuuttajien+rekrytoimisesta/471b0885-695a-4c79-bcb3-e122f2b3ca48>>. Luettu 2.7.2020.
10. Helsingin seudun kauppakamari. EntryPoint Mentoring Program. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://helsinki.chamber.fi/en/our-services/entrypoint/>>. Luettu 2.7.2020.
11. International House Helsinki työnantajaneuvonta 2020. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://helsinki.chamber.fi/kansainvalistyminen/oletko-saapumassa-suomeen/international-house-helsinki-tyonantajaneuvonta/>>. Luettu 11.9.2020.
12. JobTeaser 2020. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.jobteaser.com/en>>. Luettu 3.7.2020.

13. Jääskö, P. & Korpela, M. & Laaksonen, M. & Pienonen, T. & Davey, T. & Meerman, A. 2019. Korkeakoulujen työelämäyhteistyön tilannekuva. Työ- ja elinkeinoministeriön ja Opetus- ja kulttuuriministeriön tilaama selvitys. Saatavana osoitteessa: <<https://tem.fi/documents/1410877/2132258/Korkeakoulujen+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4yhteisty%C3%B6n+tilannekuva/80f05582-f357-1b69-1bdb-397201e57990/+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4yhteisty%C3%B6n+tilannekuva.pdf>>. Luettu 2.7.2020.
14. Laakso, S. 2019. Osaavan työvoiman kysyntä ja tarjonta Uudellamaalla. Saatavana osoitteessa: <<https://ennakointikamari.fi/wp-content/uploads/sites/7/2019/09/Osaavan-ty%C3%B6voiman-kysynt%C3%A4-ja-tarjonta-Uudellamaalla-2019.pdf>>. Luettu 3.9.2020.
15. Metropolia 2020a. SIMHE-polku – osaamisen tunnistamisesta ja täydentämisestä työllistymiseen. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hankkeet/simhe-polku>>. Luettu 24.9.2020.
16. Metropolia 2020b. Innovaatioprojektit. Oivallusta tulevaisuuden tekemiseen – Näe maailma uusin silmin! Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/innovaatioprojektit>>. Luettu 3.9.2020.
17. Metropolia 2020c. Metropolia rakentaa pääkaupunkiseudun korkeakoulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä edistävän osaamiskeskus-palvelukonseptin. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta/ajankohtaista/uutiset/metropolia-rakentaa-paakaupunkiseudun-korkeakoulutettujen-maahanmuuttajien-tyollistymista-edistavan-osaamiskeskus-palvelukonseptin>>. Luettu 2.7.2020.
18. Opetushallitus 2016. Uutta osaamista pk-yrityksiin. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.oph.fi/fi/kehittaminen/uutta-osaamista-pk-yrityksiin>>. Luettu 2.7.2020.
19. Opetushallitus 2020a. Ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden sijoittuminen valmistumisen jälkeen. Saatavana osoitteessa: <[https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/ulkomaalaisten-opiskelijoiden-sijoittuminen-valmistumisen-jalkeen\\_0.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/ulkomaalaisten-opiskelijoiden-sijoittuminen-valmistumisen-jalkeen_0.pdf)>. Luettu 3.9.2020.
20. Opetushallitus 2020b. Korkeakoulujen SIMHE-palvelut. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.oph.fi/fi/korkeakoulujen-simhe-palvelut>>. Luettu 3.9.2020.



21. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017. Maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminta. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017: 38. Saatavana osoitteessa: <[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80706/OKM\\_38\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80706/OKM_38_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Luettu 3.9.2020.
22. Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden maahantulo ja integroituminen sujuvaksi yhteistyöllä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019: 31. Saatavana osoitteessa: <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161788>>. Luettu 2.7.2020.
23. Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2012. Kansainvälinen Itä-Suomi. Itä-Suomen maahanmuuttostrategia 2017. Kuvio 6: Ulkomaalaisen palkkaamisesta saadun kokemuksen vaikutus itäsuomalaisen yritysten halukkuuteen palkata ulkomaalainen jatkossa. Saatavana osoitteessa: <<https://core.ac.uk/download/pdf/39948432.pdf>>. Luettu 3.9.2020.
24. Sitra 2017. Työelämän tutkimus 2017. Saatavana osoitteessa: <[https://media.sitra.fi/2017/05/16144238/Sitra-Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n-tutkimus-2017-FINAL\\_sitrafi\\_PDF.pdf](https://media.sitra.fi/2017/05/16144238/Sitra-Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n-tutkimus-2017-FINAL_sitrafi_PDF.pdf)>. Luettu 2.7.2020.
25. Sitra 2020. Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162. Saatavana osoitteessa: <<https://media.sitra.fi/2019/12/15143428/megatrendit-2020.pdf>>. Luettu 3.9.2020.
26. TE-palvelut 2020. Kansainvälisen työyhteisön kehittäminen. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <[http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston\\_kehittaminen/ta\\_koulutukset/kv\\_tyoyhteiso\\_kehittaminen/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/henkiloston_kehittaminen/ta_koulutukset/kv_tyoyhteiso_kehittaminen/index.html)>. Luettu 2.7.2020.
27. Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2017. TEM-analyseja 85/2018. Saatavana osoitteessa: <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160882>>. Luettu 2.7.2020.
28. Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Pk-yritysten yhteistyö korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten kanssa. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:35. Saatavana osoitteessa: <[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161615/TEM\\_2019\\_35\\_Yhteistyöanalyysi.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161615/TEM_2019_35_Yhteistyöanalyysi.pdf)>. Luettu 3.9.2020.
29. Työ- ja elinkeinoministeriö 2020a. Talent Boost -toimenpideohjelma. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://tem.fi/talent-boost>>. Luettu 3.9.2020.

30. Työ- ja elinkeinoministeriö 2020b. Työllisyyden kuntakokeilut. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>>. Luettu 3.9.2020.
31. Vainu-prospektointityökalu 2020. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://www.vainu.com/fi/>>. Luettu 2.7.2020.
32. Valtioneuvoston kanslia 2019. Verkostojohtamisen opas. Valtioneuvoston kanslian julkaisuja 2019:12. Saatavana osoitteessa: <[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161513/VNK\\_12\\_19\\_Verkostojohtamisen\\_opas.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161513/VNK_12_19_Verkostojohtamisen_opas.pdf)>. Luettu 3.9.2020.

Markku Lahtinen & Satu Salonen

# TYÖKALUJA YHTEYKSIEN JA VERKOSTOJEN RAKENTAMISEEN KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN JA TYÖNANTAJIEN VÄLILLE

Suomen väestön ikääntyminen ja osaavan työvoiman saatavuus tulevat olemaan tulevaisuuden suuria haasteita. Yrityksistä suuri osa ilmoittaa jo nyt, että osaavan työvoiman saatavuus on yksi suurimmista kasvun esteistä. Työperäinen maahanmuutto ja jo Suomessa asuvien kansainvälisten osaajien parempi kiinnittyminen työmarkkinoille on keskeinen ja yhä tärkeämpi ratkaisu Suomen osaajapulaan ja laskevan väestönkehityksen pysäyttämiseksi. Uudellamaalla tilanne on muuta maata vaikeampi, sillä työvoimasta eläköityy kolmannes vuoteen 2030 mennessä (Ennakointikamari 2019).

## **HELSINGIN SEUDUN KAUPPAKAMARI JA KANSAINVÄLISET OSAAJAT**

Osaavan työvoiman saatavuus ja sitä kautta yritysten toimintaedellytysten turvaaminen on yksi tärkeimmistä asioista kauppakamarien vaikuttamistyössä. Helsingin seudulla nopeimmin kasvava väestöryhmä on yli 70-vuotiaat ja 20–34-vuotiaiden ryhmä kasvaa vain vähän. Alueen väestönkasvusta 80 % perustuu ulkomaalaistaustaiseen väestöön. Ilman sitä väestönkasvu ja työvoiman tarjonta hidastuisi merkittävästi. (Ennakointikamari 2019.)

Helsingin seudun kauppakamari on pitkäjänteisesti panostanut kansainvälisen osaamisen ja työperäisen maahanmuuton tukemiseen. Yritysten kansainvälistyminen, monikulttuurisuusvalmiudet sekä kyvykkyys tunnistaa ja rekrytoida kansainvälisiä osaajia ovat olleet Helsingin seudun kauppakamarissa keskeinen osa niin jäsenneuvontaa, vaikuttamistyötä kuin kehitysprojekteja.

Kauppakamarin Chamber of Multicultural Enterprises (COME)-projekti (1.3.2016–31.8.2018) oli osa seudullista Töissä Suomessa -han-

ketta, ja se keskittyi luomaan uusia yhteyksiä työnantajien ja Suomessa asuvien korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien välille. COME-projektin päätyttyä kauppakamarilla aloitti Chamber Talent Boost -projekti (1.6.2019–30.6.2021), jonka tavoitteena on tukea yritysten valmiuksia rekrytoida ja tunnistaa kansainvälisiä osaajia sekä luoda vahvempia yhteyksiä osaajien ja työnantajien välille.

Projektien punaisena lankana on toiminut yrityslähtöisyys: osajatarpeeseen vastaaminen kysynnän mukaan ja kansainvälisten osaajien tuomien hyötyjen nostaminen esiin niin liiketoiminnan kuin työyhteisön näkökulmasta.

## TYÖNANTAJIEN TARPEET JA KOKEMUKSET

Kauppakamarin toimet tähtäävät ensisijaisesti työnantajien valmiuksien tukemiseen ja vastaamaan niihin tarpeisiin, joita työnantajilla on liittyen kansainvälisiin osaajiin. Tarpeiden tunnistamiseksi kauppakamari on vuodesta 2016 lähtien toteuttanut viisi (4/2016, 1/2017, 7/2018, 8/2018, 12/2019) selvitystä liittyen yritysten kokemuksiin ja näkemyksiin kansainvälisistä osaajista.

Selvityksistä käy ilmi, että Helsingin seudun kauppakamarin jäsenyrityksistä noin puolella ulkomaalaistaustaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä on alle 5 % (Helsingin seudun kauppakamari 2018b). Kokemusta ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä yrityksillä on muun muassa omien rekrytointien, vuokratyön, alihankkijoiden, yhteistyökumppanien ja projektitoimeksiantojen kautta.

Yrityksissä työskentelevän ulkomaalaistaustaisen henkilöstön koulutustaustat vaihtelevat työtehtävien mukaan. Selvityksistä käy kuitenkin ilmi, että ulkomaalaistaustaiset ovat suomalaisia useammin koulutustaan vastaamattomissa tehtävissä. Näin ollen osan korkeasti koulutettujen ulkomaalaistaustaisten osaamispotentiaalista ja kapasiteetista jää käyttämättä. Eniten ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä on ammatillisen koulutustaustan, alemman korkeakoulututkinnon ja ylempään korkeakoulututkinnon taustoilla. (Helsingin seudun kauppakamari 2018b.)

Kielikysymys ja siihen liittyvä osaaminen on yksi suurimpia esteitä ulkomaalaistaustaisten työllistymiselle. Kauppakamarin kesällä 2018 tekemä selvitys keskittyi vieraskielisten työntekijöiden kieliosaamiseen. Vastauksissa käy ilmi, että niin sanottuihin aloitustason tehtäviin, kuten harjoitteluun, trainee-paikkoihin ja työssäoppijaksi, riittää matala (A1–B1 tasoinen) suomen kielen osaaminen. Sen sijaan asiantuntija-, esimies- ja johtotason tehtävissä vaatimus suomen kielen taidosta kasvaa, ja esimerkiksi ylimmän johdon kohdalla edellytetään jo lähes natiivia kielitaitoa. (Helsingin seudun kauppakamari 2018a.)

REKRYTOINNIN HAASTEET	REKRYTOINNIN POSITIIVISET VAIKUTUKSET
<ul style="list-style-type: none"> <li>● sopivien työntekijöiden löytäminen</li> <li>● oleskelu- ja työlupiin liittyvä byrokratia</li> <li>● osaamisen tunnistaminen</li> <li>● koulutuksen ja pätevyyden arviointi</li> <li>● palkattavan henkilön koulutusmahdollisuudet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● kielitaitopohjan vahvistuminen</li> <li>● uusien näkökulmien saaminen toimintaan ja tuotteisiin</li> <li>● uusien kontaktien luominen</li> <li>● asiakastyytyväisyyden kasvu</li> <li>● markkinatuntemuksen parantuminen</li> </ul>

Kieliosaamisen lisäksi suurimpina haasteina ulkomaalaistaustaisen työvoiman rekrytoinnissa yritykset kokevat sopivien työntekijöiden löytämisen, oleskelu- ja työlupiin liittyvän byrokratian, osaamisen tunnistamisen, koulutuksen ja pätevyyden arvioinnin, sekä palkattavan henkilön koulutusmahdollisuudet muun muassa ammatilliseen osaamiseen ja kieliosaamiseen liittyen (Helsingin seudun kauppakamari 2016, 2018b).

Vaikka ulkomaalaistaustaisen henkilöstön rekrytoinnissa koetaan haasteita, työnantajat nostavat esiin myös kokemuksia ulkomaalaistaustaisen työvoiman positiivisista vaikutuksista. Suuri osa yrityksistä kertoo kielitaitopohjansa vahvistuneen ulkomaalaistaustaisen henkilöstön myötä. Lisäksi positiivisina vaikutuksina mainitaan muun muassa uusien näkökulmien saaminen toimintaan ja tuotteisiin, uusien kontaktien luominen, asiakastyytyväisyyden kasvu sekä kohdemarkkinatuntemuksen parantuminen. (Helsingin seudun kauppakamari 2017.)

## TYÖNANTAJIEN JA KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN YHTEYKSIEN VAHVISTAMINEN

### EntryPoint – poikkikulttuurinen mentorointiohjelma

Monelle yritykselle ja työnantajalle ensimmäisen ulkomaalaistaustaisen työntekijän rekrytoiminen on suuri askel. Mitä enemmän yrityksen rekrytoivilla esimiehillä ja työntekijöillä on kokemusta eri kulttuureista tulevien henkilöiden kanssa työskentelystä, sen vastaanottavaisempi yritys on ulkomaalaistaustaisia työnhakijoita kohtaan (Korhonen 2020).

Vahvistaakseen työnantajien ja Suomessa jo olevien kansainvälisten osajien verkostoja ja vuorovaikutusta Helsingin seudun kauppakamari aloitti poikkikulttuurisen EntryPoint-mentorointiohjelman koordinoinnin osana COME-projektia syksyllä 2016. Ohjelmaa kehitettiin aiemman HERIEC-projektin kokemusten pohjalta vastaamaan entistä vahvemmin työnantajien toiveisiin ja tarpeisiin.

Mentoreina ohjelmassa on suomalaisesta työelämästä pitkän kokemuksen omaavia esimies- ja johtotehtävissä toimivia henkilöitä. Mentoroitavina on puolestaan Suomessa jo asuvia kansainvälisiä osajia, pääasiassa tutkintoaan Suomessa suorittavia kansainvälisiä opiskelijoita tai vastavalmistuneita pääkaupunkiseudun korkeakouluista. Ohjelman tavoitteena on luoda vastavuoroinen ja molempia osapuolia hyödyttävä kumppanuus mentorin ja mentoroitavan välille.

Ensimmäinen kauppakamarin EntryPoint-mentorointiohjelma aloitettiin lokakuussa 2016, ja tämän jälkeen kauppakamari on järjestänyt yhteensä viisi mentorointijaksoa kesään 2020 mennessä. Yhden mentorointijakson kesto on 4–6 kuukautta. Ohjelmat ovat olleet kooltaan noin 16–45 parin ryhmiä, ja yhteensä osallistujia on ollut noin 300.

### ***Kolmen ulottuvuuden malli mentoroinnin keskiössä***

EntryPoint on rakennettu niin sanotun kolmen ulottuvuuden (3 Dimensional Learning Trajectory) mallin mukaisesti:

1. Pair Meetings: ohjelman ydin – mentorin ja mentoroitavan kahdenkeskiset tapaamiset
2. Collective Meetings: kaikille osallistujille yhteiset kollektiiviset tapaamiset
3. Thematic Group Meetings: vapaaehtoisia yritysvierailuja, työpajoja sekä teemallisia ryhmätapaamisia.

Suosituksena on, että mentorointiparit tapaisivat vähintään kerran kuukaudessa mentorointijakson aikana. Ohjelman aluksi jokainen pari allekirjoittaa mentorointisopimuksen, jossa määritellään yhteiset pelisäännöt ja tavoitteet. Suosituksena on, että mentoroitava ottaa aloitteellisemman roolin muun muassa käsiteltävistä aiheista. Tällä pyritään kannustamaan mentoroitavaa ja auttamaan häntä löytämään omia vahvuuksiaan.

Kaikille osallistujille suunnatut kollektiiviset tapaamiset ovat EntryPoint-mentorointiohjelman suurin yksittäinen tilaisuus. Yhden mentorointijakson aikana järjestetään kolme koko osallistujajoukolle suunnattua tilaisuutta: kick-off, mid-term ja wrap-up. Kick-off on mentorointijakson aloitustapaaminen, jossa kaikki osallistujat tapaavat

toisensa ensimmäisen kerran. Mid-term sijoittuu jakson puoleen väliin, ja siellä käydään läpi mentorointimatkaa siihen asti sekä jaetaan kokemuksia ja oppeja. Wrap-up järjestetään jokaisen jakson lopussa, ja se keskittyy juhlistamaan päättyvää mentorointimatkaa. Kollektiiviset tapaamiset antavat osallistujille mahdollisuuden tavata muita osallistujia ja luoda siten verkostoja muihin mentoreihin ja mentoroitaviin.

Yritysvierailut ja työpajat on suunniteltu ensisijaisesti mentoroitavia ajatellen, mutta ne tarjoavat myös mentoreille tilaisuuden esitellä omaa organisaatiotaan ja tutustua muiden organisaatioihin. Yritysvierailujen tarkoituksena on lisätä mentoroitavien tietoisuutta siitä, millaisia organisaatioita Suomessa on ja millaisiin asioihin niissä kiinnitetään huomiota esimerkiksi rekrytointeja tehtäessä. Yritysvierailut ovat olleet myös ohjelmaan osallistuville mentoreille mahdollisuus viestiä omasta organisaatiostaan ja rakentaa työnantajakuvaa kansainvälisten osaajien keskuudessa. Työpajojen järjestämisessä ja aiheissa osallistujien omalla aktiivisuudella ja kiinnostuksen kohteilla on suuri merkitys: kauppakamari tarjoaa tilat ja järjestelyavun työpajoihin, mutta asiasisällöstä vastaavat mentorointiohjelman osallistajat. Työpajojen aiheet ovat vaihdelleet kulttuurien välisestä viestinnästä työnhakutaitoihin ja suomalaisen liiketoimintakulttuuriin ja sen ymmärtämiseen. Erityisesti mentoroitavia kannustetaan olemaan aloitteellisia ja järjestämään työpajoja omista osaamisalueistaan, sillä ne antavat mahdollisuuden harjoitella muun muassa esiintymistä ja fasilitointia turvallisessa ympäristössä.

### ***Onnistunut mätsäys kaiken perustana***

Mentorointiparien muodostaminen perustuu ennen kaikkea hakijoiden hakemuksessa nimeämien toiveiden ja kriteerien pohjalle. Erityistä painotusta laitetaan yhteneväisille toiveille mentorointiohjelman tavoitteisiin nähden. Koulutus- ja ammattitaustat sekä tulevaisuuden tavoitteet toimivat myös yhtenä määrittävänä tekijänä mätsäyksessä, mutta monessa tapauksessa pareja muodostetaan myös eri koulutus- ja ammattitaustoista tulevien kesken. Kulttuurillisen monimuotoisuuden lisäksi myös eri koulutustaustoista tulevien ja eri toimialoilla työskentelevien mätsäminen keskenään tuo ohjelmaan uusia ulottuvuuksia.

Osallistujilta kerätyn palautteen mukaan osallistuminen Entry-Pointiin on parantanut kulttuurien välisiä kommunikaatiotaitoja ja ymmärrystä sekä luonut laajempia verkostoja. Mentorit nostavat esiin muun muassa parantuneet johtamis- ja coaching-taidot sekä sukupolvien välisen ymmärryksen vahvistumisen. Mentoroitavat puolestaan nostavat esiin parantuneen itsetuntemuksen ja laajentuneet verkostot ja kontaktit suomalaisen työelämään.

EntryPoint-ohjelman toteutusmalli on yksinkertainen, ja sitä voidaan soveltaa monenlaisiin elinkeinoelämää ja työnantajien ajatusmaailmaa lähellä oleviin ympäristöihin. EntryPointin kaltaisen ohjelman toteuttaminen on suhteellisen työvoimaintensiivistä, ja järjestävällä taholla täytyy olla käytettävissä hyvät ja toimivat yritys- ja työnantajaverkostot.

### ENTRYPOINT-MENTOROINNIN TAVOITTEENA ON:

- luoda vastavuoroinen kumppanuus mentorin ja mentoroitavan välille
- parantaa osallistujien ammatillisia verkostoja
- kehittää osallistujien poikkikulttuurisia kommunikointi- ja johtamistaitoja
- kehittää mentoreiden johtamis- ja coachingtaitoja
- tukea mentoroitavien työnhaku ja -työelämävalmiuksia sekä verkostoja suomalaiseen työelämään

Ohjelman onnistumisen kannalta on olennaista selvittää huolellisesti mentoreiden ja heidän taustayritystensä tarpeet, motivaatiot ja toiveet, jotta ohjelman sisältöjen suunnittelussa ja ennen kaikkea mentorointiparien muodostamisessa voidaan onnistua parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä on ohjelman vaativin ja työläin vaihe, mutta ilman sitä toivottuja tuloksia on vaikea saavuttaa. Toiseksi ohjelman kantava voima on se, että kahdenkeskisen mentorointisuhteen lisäksi osallistujilla on mahdollisuus verkostoitua muiden mentoreiden ja mentoroitavien kanssa. Lisäksi ohjelma tarjoaa erityisesti työnantajille suhteellisen pienin aikainvestoinnein ainutlaatuisen mahdollisuuden oppia uutta ja rakentaa verkostojaan tulevaisuuden osaajiin sekä vahvistaa omaa työnantajabrändiään opiskelijoiden parissa.

### Matching-tilaisuudet

Työnantajien ja kansainvälisten osaajien kohtaamisten parantamiseksi kauppakamari on järjestänyt vuodesta 2017 lähtien viisi matching- ja verkostoitumisaamupäivää. Matching-aamupäivät on järjestetty yhteistyössä pääkaupunkiseudun korkeakoulujen kanssa, ja muun muassa SIMHE-Metropolia on ollut järjestäjäkumppanina jokaisessa tilaisuudessa.

Tilaisuuksien tarkoituksena on tuoda yhteen Suomessa jo asuvat kansainväliset osaajat ja korkeakoulutettua työvoimaa etsivät yritykset,



jotka ovat valmiita rekrytoimaan ulkomaalaistaustaisia osaajia. Matalan kynnyksen tilaisuudessa yritykset saavat esitellä oman organisaationsa ja osaajatarpeensa. Näin on kyetty tehokkaasti vahvistamaan työnantajien ja osaajien kohtaamisia. Osaajille tilaisuudet ovat tarjonneet mahdollisuuden tavata rekrytoivia yrityksiä kasvotusten, tuoda omaa osaamistaan esille sekä saada tietoa alan osaamistarpeista.

- matalan kynnyksen tilaisuuksia, joissa osaajia etsivät yritykset ja kansainväliset osaajat kohtaavat
- maksuttomia, tietylle toimialalle suunnattuja tilaisuuksia
- suunnattu työnantajille, jotka ovat valmiita rekrytoimaan kansainvälisiä osaajia
- osaajat kutsutaan tilaisuuksiin yritysten osaajatarpeiden mukaan
- osallistuvat osaajat pääsevät kertomaan omasta osaamisestaan ja tutustumaan työnantajiin

Tilaisuuksiin osallistuminen on maksutonta, jotta mahdollisimman moni yritys ja osaaja voi osallistua. Tilaisuudet alkavat yritysten pitch-puheenvuoroilla, joissa he voivat esitellä itsensä ja tarpeensa. Pitch-puheenvuorojen jälkeen osaajat voivat vapaasti kierrellä yritysten pisteillä, ja luoda kontakteja työnantajiin.

Matching-tilaisuudet on suunniteltu aina tietyn toimialan tai sektorin ympärille. Osaajat tilaisuuksiin on kutsuttu korkeakoulujen sopivista koulutusohjelmista, ja lisäksi Metropolian SIMHE-palveluiden asiakkaita on kutsuttu tilaisuuksiin. Aivan kuten EntryPoint-mentorointiohjelmassa, myös tilaisuuksien onnistumisen edellytyksenä on selvittää yritysten osaajatarpeet, minkä jälkeen markkinointia on mahdollista suunnata sopivalle osaajajoukolle. Osaajajoukon riittävän tarkka rajaaminen vastaamaan yritysten osaamistarpeita takaa sen, että tilaisuuksissa syntyy aidosti potentiaalisia kohtaamisia työnantajien ja osaajien välille. Oikeanlaisten osaajien tavoittaminen edellyttää mukana olevilta oppilaitoksilta oman opiskelijakuntansa ja opetustarjontansa hyvää tuntemusta ja käsitystä siitä, miten potentiaaliset osallistujat käytännössä tavoitetaan. Jokaisessa matching-tilaisuudessa on ollut paikalla 8–14 yritystä ja noin 100 kansainvälistä osaajaa. Tilaisuudet ovat johtaneet kymmeniin jatkotoimenpiteisiin, kuten työhaastatteluihin ja projektitoimeksiantoihin. Yritysedustajat ovat antaneet tilaisuuksista ja niistä saaduista kontakteista erinomaista palautetta.

## LOPUKSI

Jotta maahanmuuttajien kiinnittyminen Suomen työmarkkinoille olisi nopeampaa ja helpompaa, on työnantajien tarpeiden huomioiminen ensisijaisen tärkeää. Moni työnantaja saattaa olla epävarma pohtiessaan ensimmäisen ulkomaalaisen työntekijän rekrytointia, jolloin tiedon ja tuen tarve korostuu. Kauppakamarin toimenpiteet, kuten EntryPoint-mentorointi ja matching-tilaisuudet, luovat yhteyksiä ja verkostoja kansainvälisten osaajien ja työnantajien välille. Samalla Suomessa olevien kansainvälisten osaajien osaaminen ja potentiaali tuodaan näkyvämmäksi työnantajille.

Mentoroinnin ja matching-tilaisuuksien lisäksi kauppakamari pyrkii muilla toimillaan tukemaan työnantajien valmiuksia rekrytoida kansainvälisiä osaajia. Muun muassa International House Helsingin yhteydessä toimiva työnantajien neuvontapalvelu antaa konkreettisia neuvoja ja apua työnantajille kansainvälisiin rekrytointeihin liittyvissä asioissa. Kauppakamarin ja Business Finlandin yhteistyössä kehittämä Talent Boost -mittari (n.d.) puolestaan tarjoaa yrityksille mahdollisuuden kartoittaa oman organisaationsa valmiudet rekrytoida kansainvälisiä osaajia.

Mentorointiohjelmat ja erilaiset matching-toimenpiteet ovat osoitus siitä, että hyvin suunnitelluilla toimenpiteillä voidaan luoda toimivia malleja, joiden avulla yritysten ja kansainvälisten osaajien yhteyksiä voidaan vahvistaa ja sitä kautta tuoda kansainvälisten osaajien osaaminen työnantajien tietoisuuteen. Tärkeää näiden mallien suunnittelussa on ottaa työnantajien tarpeet huomioon, ja räätälöidä toimenpiteitä niitä vastaaviksi.

- EntryPoint-mentorointiohjelman avulla
- Matching-tilaisuuksilla
- International House Helsinki -työnantajaneuvonnalla
- Menestyvä monikulttuurinen yritys -kampanjalla sekä Talent Boost -mittarilla
- Intercultural Toolkit -verkkosivulla (n.d.)

# LÄHTEET

4. Helsingin seudun kauppakamari 2016. Selvitys: Yritysten kokemukset ulkomaisen vieraskielisen työvoiman käytöstä, 4/2016.
5. Helsingin seudun kauppakamari 2017. Selvitys: Yritysten näkemyksiä vieraskielisestä työvoimasta, kohdemarkkinoista ja suhdanteista, 1/2017.
6. Helsingin seudun kauppakamari 2018a. Selvitys: Vieraskielisten työntekijöiden kieliosaaminen yrityksissä, 7/2018. Saatavana osoitteessa: <<https://helsinki.chamber.fi/tyonantajat-avoimia-vieraskieliselle-tyovoimalle/>>.
7. Helsingin seudun kauppakamari 2018b. Selvitys: Yritysten kokemukset ulkomaisesta työvoimasta työmarkkinoilla, 8/2018. Saatavana osoitteessa: <<http://view.24mags.com/mobilev/bc42006d3120796d1f48e82ac4ff5ae7#/page=1>>.
8. Helsingin seudun kauppakamari 2019. Selvitys: Yritysten kokemukset kansainvälisestä työvoimasta, 12/2019. Saatavana osoitteessa: <<https://helsinki.chamber.fi/release/yritykset-haluavat-vauhtia-oleskelu-ja-tyolupien-kasittelyyn/>>.
9. Ennakointikamari 2019. Selvitys: Osaavan työvoiman kysyntä ja tarjonta Uudellamaalla, 9/2019. Saatavana osoitteessa: <<http://view.24mags.com/mobilev/473e044719f179f72cc70e35edce0eb1#/page=1>>. Intercultural Toolkit n.d. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://interculturaltoolkit.fi/>>. Luettu 30.5.2020.
10. Korhonen, I. 2020. Työmarkkinoiden vastaanottavuus on ratkaisevaa maahanmuuttajien työllistymisen kannalta. Blogikirjoitus. Saatavana osoitteessa: <<https://kotouttaminen.fi/blogi/-/blogs/tyomarkkinoiden-vastaanottavuus-on-ratkaisevaa-maahanmuuttajien-tyollistymisen-kannalta>>. Luettu 10.9.2020.
11. Talent Boost -mittari n.d. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://survey.zef.fi/gqsgmtcs/index.html>>. Luettu 30.5.2020.

---

**OSA VII**  
**TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT**  
**TYÖ- JA KOULUTUSPERÄISEEN**  
**MAAHANMUUTTOON**

Laura Lindeman & Kaisu Piironen

**TALENT BOOST JA SIMHE - YHDESSÄ ETEENPÄIN**

Laura Lindeman & Kaisu Piironen

## TALENT BOOST JA SIMHE - YHDESSÄ ETEENPÄIN

Suomessa on viime vuosina herätty siihen, että maahanmuuttopolitiikka on kytkettävä osaksi elinkeino-, innovaatio-, koulutus- ja työllisyyspolitiikkaa. Ilman riittävää maahanmuuttoa työvoiman tarjonta laskee olennaisesti, mikä heijastuu huoltosuhteeseen, työllisyysasteeseen ja kestävyysvajeeseen. Lisäksi osaajien maahanmuutto vahvistaa ja kansainvälistää Suomen yritys- ja innovaatiotoimintaa sekä tukee investointien saamista Suomeen. (Deschryvere ym. 2018.)

Keskeistä aktiivisen maahanmuuttopolitiikan kannalta on ymmärtää, että työ- ja opiskeluperusteisen maahanmuuton tavoitteena ei tule olla vain lisätä työvoiman tarjontaa tai työllisiä, vaan tuottaa arvonlisää maahanmuuttaneiden osaamisesta. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi maahan muuttaneita tulee kiinnittää arvonlisää tuottavaan toimintaan eli kasvavaan ja innovatiiviseen liiketoimintaan (Raunio 2015, 9). Tämä puolestaan edellyttää sitä, että elinkeinoelämä ja työnantajat pyrkivät yhä aktiivisemmin ja avoimemmin tarjoamaan ulkomaisille osaajille mahdollisuuksia kiinnittyä osaksi ammatillisia verkostoja ja innovaatioekosysteemejä.

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen tavoitteena on edistää työperäistä maahanmuuttoa. Hallitusohjelmassa työperäisen maahanmuuton painopisteeksi on asetettu työvoimapulasta kärsivät alat sekä TKI-toiminnan kärki- ja kasvualojen kannalta olennaiset erityisosaajat, opiskelijat ja tutkijat.

### **TALENT BOOST -TOIMENPIDEOHJELMA ANTAA PUITTEET MONITOIMIJAISELLE KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN VETO- JA PITOVOIMATYÖLLE**

Kansainvälisiin osaajiin liittyvät kysymykset ovat mitä suuremmassa määrin poikkihallinnollisia ja vaativat monen eri toimijan yhteispeliä. Kansallinen Talent Boost -toimenpideohjelma on vuodesta 2017 alkaen tuonut yhteen eri toimijoita kansainvälisten osaajien veto- ja pitovoiman

vahvistamiseksi ja yritysten, innovaatiotoimijoiden ja kansainvälisten osaajien kohtaamiseksi. Vuodesta 2019 alkaen Talent Boost -toimenpideohjelmassa vahvistettiin opiskelijoiden, tutkijoiden ja laaja-alaisen työvoiman maahanmuuton näkökulmia. Tiivistynyt yhteistyö työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön ja niiden alaisten organisaatioiden välillä luo entistä parempia edellytyksiä vastata kokonaisvaltaisesti kasvua ja hyvinvointia luovan osaamisperusteisen maahanmuuton kehittämisestä.

Talent Boost -ohjelmassa osaajien houkuttelu ja markkinointi, kansainvälinen rekrytointi, maahantulo, asettautuminen, integroituminen ja maineenhallinta nivoutuvat tiiviisti toisiinsa. Lisäksi ohjelma sisältää toimenpiteitä, jotka edistävät kansainvälisten osaajien ja yritysten ja muiden työnantajien kohtaamista. Kaikkien osa-alueiden tuleekin pelata yhteen muuttuvassa maailmassa. Esimerkiksi osaajien houkuttelun ponnistelut voivat törmätä siihen, että vaivalla houkutelut osaajat eivät pääsekään maahan hitaiden oleskelulupaprosessien vuoksi. Jos taas kansainvälisten osaajien kokemukset suomalaisesta yhteiskunnasta ja työelämästä ovat negatiivisia, puoliso ei työllisty tai lapset eivät saa perheelle mieluisaa koulupaikkaa, eivät nopeat lupaprosessit siinä kohtaa juuri auta. Suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän monimuotoisuudella ja syrjimättömyydellä on kriittinen merkitys Suomen houkuttelevuudelle osaavan työvoiman, kansainvälisten opiskelijoiden ja investointien kohdemaana, samoin kuin täällä olevien maahanmuuttajien työllistymiselle.

Kansainvälisten osaajien houkuttelu ja työllistäminen ei onnistu, jos työnantajat eivät ole vastaanottavia ja kiinnostuneita näistä osaajista. Eri tutkimusten mukaan työelämässä esiintyy syrjintää, ennakkoluuloja ja jopa rasismia ulkomaalaistaustaisia työnhakijoita kohtaan (esim. Ahmad 2019). Osaajien kykyjä ja taitoja voidaan hioa loputtomasti tuloksetta, jos syyt siihen, miksi ulkomaalaistaustaisia osaajia ei palkata, eivät ole näiden osaajien osaamisessa, vaan asenteissa ja ennakkoluuloissa. Suurin osa maahanmuuttajataustaisia palkanneista työnantajista on valmiita tekemään sen uudelleen (Kotona Suomessa 2020). Suomessa jo asuvien ulkomaisten osaajien hyödyntämättä jättäminen on resurssien alihyödyntämistä, mikä myös vaikuttaa negatiivisesti maakuvaan.

Selvitysten mukaan tiedon puute on suurin syy kansainvälisen osaamisen alihyödyntämiseen: kansainväliset osaajat eivät ole hakeneet/osanneet hakea sopiviin yrityksiin, eivätkä yritykset tunne kanavia, joiden kautta he tavoittaisivat potentiaalisia henkilöitä. (Opetushallitus 2017, 5, 10.) Suurin haaste erityisesti Suomessa jo olevien korkeakoulutettujen ulkomaisten osaajien työllistymisessä onkin verkostojen puute. Yritykset ovat varovaisia rekrytoimaan omien verkostojensa ulkopuolelta. Erityisesti korkean lisäarvon työpaikat syntyvät toimijoiden välises-

sä vuorovaikutuksessa, jolloin erilaiset näkemykset ja ideat kohtaavat ja konkretisoituvat innovaatioiksi. Fiksu työnantaja rakentaakin ennakoiden osajaverkostoja, jotta osajapooli on mahdollisimman laaja silloin, kun rekrytointitarve tulee eteen. Vuorovaikutus eri taustaisten osaajien kanssa on menestystekijä, jonka yhä useamman työnantajan soisi hyödyntävän.

On siis kyse systeemisestä kehittämisestä, jossa samanaikaisesti edistetään useita toisiinsa liittyviä kokonaisuuden osasia. Korkeakoulujen näkökulmasta systeemisyys tarkoittaa yritys- ja työnantajayhteistyön nivomista osaksi opintoja aina opiskelijarekrytoinnista valmistumisen jälkeiseen työelämään siirtymiseen saakka. Jotta korkeakoulujen lisääntynyt kansainvälisyys voisi hyödyntää suomalaista yhteiskuntaa ja yrityksiä, on yhä suurempi osa ulkomaalaisista tutkinto-opiskelijoista saatava jäämään valmistumisensa jälkeen Suomen työmarkkinoille<sup>1</sup>. Ongelma ei ole siinä, etteikö tähän olisi halukkuutta: kansainvälisille opiskelijoille suunnatun International Student Barometer -kyselyn (2017) perusteella noin puolet korkeakoulujen kansainvälisistä opiskelijoista suunnittelee jäävänsä Suomeen valmistumisen jälkeen joko töihin tai jatko-opintoihin (Opetushallitus 2018). Myös Eurostudent VII -tutkimuksessa (Saari ym. 2020, 92–93) ilmeni, että 50 % korkeakouluissa opiskelevista kansainvälisistä opiskelijoista haluaa jäädä Suomeen tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tämän lisäksi 40 % opiskelijoista ei ollut vielä päättänyt suunnitelmistaan, eli aktiivisella ja onnistuneella integroinnilla heihin voitaisiin vielä vaikuttaa.

Kansainvälisten opiskelijoiden ja osaajien jääminen Suomeen ei ole tärkeää vain yhteiskuntamme ja yksittäisen alueen, vaan myös osajan itsensä kannalta. SIMHE-toiminnassa on lukuisia esimerkkejä siitä, kuinka suuri merkitys on yksilön ammatillisella kohtaamisella erityisesti silloin, kun henkilön oma akateeminen työminä on olosuhteiden vuoksi ollut pitkään piilossa. Yleisemminkin korkeakoulutaustaisille henkilöille ja Suomessa opiskelleille kansainvälisille tutkinnon suorittaneille on tärkeää päästä työllistymään osaamistaan vastaaviin tehtäviin, ja samalla myös antamaan yhteiskunnalle jotain takaisin.

Korkeakouluilla on keskeinen rooli korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien polkujen luomisessa korkeakoulumaailmaan ja työelämään. Tässä SIMHE-yhteistyö on avainasemassa. Alueellinen yhteistyö korkeakoulun, kaupungin, elinkeinoelämän ja työ- ja elinkeinohallinnon välillä on ensiarvoista, jotta ulkomaisten osaajien veto- ja pitovoimatyössä kaikki osaset loksahavat paikoilleen ja elinkeinoelämä ja TKI-toimijat

<sup>1</sup>Vipunen-tilastoportaalin tietojen mukaan vuonna 2017 valmistuneista ulkomaalaisista opiskelijoista 47 % työskentelee Suomessa 1 vuosi valmistumisen jälkeen. Lisäksi 5 % opiskelee (jotain muuta tutkintoa). Työllistyminen tässä voi tarkoittaa myös osa-aikaista työskentelyä eivätkä tilastot ota kantaa siihen, millaisiin töihin on työllistetty.

pystyvät hyödyntämään näiden osaajien tuomaa asiantuntemusta. Talent Boost -ohjelmassa tätä alueellista eri toimijoiden ekosysteemiä kutsutaan Talent Hub -yhteistyöksi.

## **KOULUTUS- JA TYÖPERUSTEISEN MAAHANMUUTON TIEKARTTATYÖ PIIRTÄÄ SUOMELLE SUUNTAVIIVOJA PITKÄN TÄHTÄIMEN AKTIIVISELLE MAAHANMUUTTO- POLITIIKALLE**

Koulutus- ja työperusteinen maahanmuutto ilmiönä vaatii pitkäjänteistä tarkastelua ja tavoiteasetantaa. Olemmekin varsin perustavanlaatuisen kysymysten äärellä. Millaisen Suomen haluamme? Millaiselle väestöpohjalle tulevaisuuden yhteiskuntaa ja sen palveluita rakennetaan? Miten Suomi haluaa kytkeytyä maailmaan ja globaaleihin arververkostoihin? Jotta aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa voidaan tehdä kestävästi ja pitkällä tähtäimellä, tulee työhön sitoutua yli hallituskausien.

Korkeakoulujen kansainvälisyys on yhä enenevässä määrin yhteistyötä, jossa haetaan ratkaisuja korkeakouluja eri puolilla maailmaa yhdistäviin globaaleihin kysymyksenasetteluihin. Korkeakoulujen kansainvälisyyden pitkäjänteinen kehittäminen edellyttää toimijoiden tiivistyvää yhteistyötä erityisesti globaaleissa verkostoissa. Suomen tulee nykyistä vahvemmin kytkeytyä globaaleihin tiedon tuotanto- ja hyödyntämisverkostoihin, jotta onnistumme houkuttelemaan maahan opiskelijoita, työntekijöitä ja erityisosaajia rajojen ulkopuolelta. Tätä tukevat korkeakoulujen tutkimus- ja opetushenkilöstön kansainväliset rekrytoinnit sekä ulkomaalaisten opiskelijoiden nykyistä suunnitelmallisempi rekrytointi.

Syksyllä 2020 käynnistetään vuoteen 2035 luotaava koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton tiekarttatyö, jonka ensimmäisen vaiheen on määrä valmistua hallituksen puoliväliriiheen mennessä keväällä 2021. Tarkoituksena on muodostaa yhteinen tilannekuva ja laatia tietoperusteisia arvioita yhteiskunnallisen kehityksen kannalta tarvittavalle osaajien maahanmuutolle. Tavoitteena on määrittellä tulevien vuosien tavoitteet, painopisteet, puitteet ja tavoitetta kohti vievät toimenpiteet koulutus- ja työperäiselle maahanmuutolle. Tiekarttatyössä määriteltävien tavoitteiden ja toimenpiteiden lähtökohtina ovat väestö- ja osaamistarve-ennusteet sekä keskeiset maahanmuutto-, koulutus-, tutkimus- ja innovaatiopoliittiset linjaukset ja -prosessit, kuten koulutuspolitiikan ja kotouttamisen selonteot ja tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan tiekartta.



## KANSAINVÄLISTEN KORKEAKOULUOPISKELIJOIDEN TYÖLLISTYMISEN KEHITTÄMINEN TUO LISÄÄ ASiantuntijoita suomalaisille työmarkkinoille

Suomalaisissa korkeakouluissa tutkinnon suorittaneiden työllistyminen vaihtelee suuresti tutkinnon suorittaneiden äidinkielen mukaan tarkasteltuna. Vieraskielisistä (kuten myös kansainvälisistä) tutkinnon suorittaneista maasta muuttaneiden osuus on huomattavasti suurempi kuin kansallisia kieliä äidinkielenään puhuvien opiskelijoiden. Ammattikorkeakoulujen vieraskielisistä tutkinnon suorittaneista lähes 18 % on muuttanut maasta vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen (Vipunen 2020a), yliopistojen ylempien korkeakoulututkintojen suorittaneista osuus on 34 % (Vipunen 2020b). Lisäksi luokassa ”muu” vaikuttaa olevan ulkomaalaisia tutkinnon suorittaneita, jotka eivät ole työllisiä eivätkä työttömiä, mutta eivät kuitenkaan ole tehneet muuttoilmoitusta ja ovat oikeasti muuttaneet maasta. Oletus perustuu selvityksiin, jossa ko. ryhmältä on haettu rekistereistä erilaisia merkintöjä (mm. ansiotuloja, opintorahaa tai hoitotukea). Näillä täsmennyksellä voidaan todeta, että esimerkiksi kolme vuotta tutkinnon suorittamisen jälkeen 36 % yliopistojen vieraskielisistä tutkinnon suorittaneista ja 33 % ammattikorkeakoulujen vieraskielisistä tutkinnon suorittaneista on muuttanut maasta. (Mathies & Karhunen 2020, 3–4.)

Ulkomaalaiset opiskelijat työskentelevät Suomessa opiskelujensa aikana epävarmoissa olosuhteissa. Ulkomaalaisten opiskelijoiden työnteke on rajoitettu 25 viikkotuntiin lukuvuoden aikana. Vaikka ulkomaalainen opiskelija pystyisi elättämään itsensä, korkea toimeentuloedellytys ja mahdolliset lukukausimaksut lisäävät heidän tarvettaan palkkatulolle opiskelujen jatkamiseksi, mikä voi myös hidastaa valmistumista. Opiskelijan oleskeluluvalla Suomessa olevan pitää hakea itselleen erikseen työlupaa. Saatavuusharkinnan vuoksi työluvan voi saada vain omalle alalleen tai työvoimapula-aloille ja siksi Euroopan ulkopuolelta tulleet kansainväliset opiskelijat voivat työllistyä opintojen ohella lähinnä matalapalkkaiseen palvelualan tehtäviin, kuten siivoukseen. Valmistuttuaan ulkomaalainen opiskelija tarvitsee uuden perusteen maassa oleskelulle, sillä valmistumisen jälkeen opiskelijat voivat nykyään saada vain vuoden jatkoa oleskeluluvalla työnhakua varten. (Könönen & Himanen 2019, 58–59.)

Suomeen valmistumisen jälkeen jäävät ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat menestyvät keskimäärin hyvin Suomen työmarkkinoilla mutta jäävät silti työllisyydessä ja ansioissa saman koulutustason suomalaistaustaisia jälkeen. Laajemmassa perspektiivissä ulkomaalaisten

tutkinto-opiskelijoiden valmistumisen jälkeen saamien ja maksamien tulonsiirtojen erotus viittaa siihen, että opiskelun aikaiset kustannukset palautuvat julkiselle sektorille suhteellisen nopeasti valmistumisen jälkeen – etenkin maistereiden ja tohtoreiden osalta. Suhonen (2015, 14–22) arvioi, että yhden ulkomaalaisen tutkinto-opiskelijan yksikkökustannus, tai niin sanottu julkisen sektorin nettokustannus, on opiskeluvuoden ajalta keskimäärin noin 7 000 euroa. Ulkomaalaisen tutkinto-opiskelijan perhettä ja sosiaalisia verkostoja kuvaavat muuttujat ovat tutkimuksen kannalta merkitseviä. Näihin tekijöihin on vaikea vaikuttaa julkisen valtion toimien avulla. Yksi poikkeus olisi opiskelijan mahdollisen puolison maassa oleskelun helpottaminen (Mathies & Karhunen 2019, 69–78).

## **OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖN JA KORKEAKOULUJEN VÄLISET SOPIMUSNEUVOTTELUT SYKSYLLÄ 2020**

Talent Boost- ja SIMHE-kokonaisuus on tuotu yhtenä keskeisenä elementtinä opetus- ja kulttuuriministeriön ja korkeakoulujen välisiin sopimuksiin sopimuskaudelle 2021–2024. Osa korkeakouluille jaettavaa perusrahoitusta jaetaan strategiaperusteisesti. Tähän kokonaisuuteen sisältyvä Talent Boost -palvelulupaus rakentuu toimenpiteistä, joilla vahvistetaan kansainvälisten opiskelijoiden ja tutkijoiden suomalaisen yhteiskuntaan integroitumista ja Suomen työmarkkinoille siirtymistä. Palvelulupaus tukee strategiaperusteisen rahoituksen globaali ohjelmaosion toimenpiteitä, joilla suomalaiset korkeakoulut menevät vaikuttavasti ja yhdessä globaalikentälle sekä tekevät systemaattisemmin osaamisperäisen maahanmuuton edistämistä – opiskelija- ja tutkijarekrytointia.

Strategiaperusteisen rahoituksen ohjelmaosuudesta kansainvälisyysohjelman resurssiksi kohdennetaan sopimuskaudella 2021–2024 vuositasolla yliopistoille 40 milj. euroa ja ammattikorkeakouluille 6,5 milj. euroa. Kansainvälisyysohjelman rahoituksesta osa kohdennetaan vuosittain myös Talent Boost -palvelulupauksen toteuttamiseen. Yhteistyössä korkeakoulujen kanssa laaditaan syksyn 2020 aikana kattava listaus korkeakoulujen toteuttamista kansainvälisten opiskelijoiden integroimistoimista. Tämän palvelulupauksen tarkempi määrittely on tätä artikkelia syksyllä 2020 kirjoitettaessa käynnissä opetus- ja kulttuuriministeriön vetämässä ja korkeakoulujen rehtoreita osallistavassa prosessissa. Integroimistoimien listauksesta korkeakoulu valitsee kansainvälisyystavoitteidensa kannalta tarkoituksenmukaiset toimet, joiden toteuttamiseen se sitoutuu (osin myös numeerisella tavoitetasolla). Korkeakoulun palvelulupaus tulee liitteeksi korkeakoulun sopimuskauden 2021–2024

sopimukseen. Korkeakoulukohtaisten palvelulupausten lisäksi ja niiden sisällä korkeakouluja kannustetaan yhteistyöhön esimerkiksi toimivien yhteistyöverkostojen tai työnjakorakenteiden muodossa.

SIMHE-toiminta on korkeakouluissa yhtenä Talent Boost -tavoitteita tukevana ja itsenäisenä työkalunaan. Jatkossa enenevässä määrin on tarkoituksena saada jalkautettua hyviä SIMHE-käytänteitä myös muihin kuin SIMHE-korkeakouluihin. Samaten tarkoituksena on levittää hyvät käytänteet esimerkiksi ohjaus- neuvonta ja urapalveluissa kaikille kansainvälisille opiskelijoille. SIMHE-kohderyhmälle ensisijaisesti suunnatut ja rakennetut palvelut palvelevat ja tukevat myös muiden korkeakoulujen opiskelijaryhmien tarpeita, kuten globaalihoukuttelun teemoja ja toimijoita – ja päinvastoin.

Osaavasta työvoimasta kilpaillaan globaalisti. Eri puolilla maailmaa aktiivisen työhön ja opiskeluun perustuvan maahanmuuton edistämisen rooli on vahvistunut osana innovaatiotalouden uudistuvaa elinkeinopoliittikkaa ja osaavan työvoiman tarjonnan lisäämisen keinovalikoimaa. Liikkuvimpia ovat koulutetut osaajat. Aktiivisella koulutus- ja työperäisellä maahanmuuttopolitiikalla voidaan vaikuttaa myös Suomeen suuntautuvaan maahanmuuttoon. Tämä työ vaatii panostuksia koko yhteiskunnalta, mikään sektori tai yksittäinen toimija ei yksin kykene ratkaisemaan tätä kysymystä. Talent Boost -kokonaisuus on hyvä ja vahva monitoimijainen ekosysteemi, joka SIMHE-toimintoihin tiiviisti nivottuna luo ja tarjoaa ratkaisuja kansainvälisten osaajien houkutteluun, kouluttamiseen, työllistymiseen ja integroimiseen.

# LÄHTEET

1. Ahmad, A. 2019. Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Saatavana osoitteessa: <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162005>>. Luettu 10.9.2020.
2. Deschryvere, M. & Oksanen, J. & Raunio, M. & Rilla, N. & van der Have, R. 2018. Immigrants in the Innovation Economy – Lessons from Austria, Canada, Denmark and the Netherlands. Publication series of the Government's analysis, assessment and research activities 1/2018. Saatavana osoitteessa: <[https://tietokayttoon.fi/documents/10616/6354562/1\\_2018\\_Immigrants+in+innovation+economy\\_final+report.8.1..pdf/1f3ed15b-1c7e-4878-9bca-2bdaed42dcb0/1\\_2018\\_Immigrants+in+innovation+economy\\_final+report.8.1..pdf?version=1.0&t=1516000186000](https://tietokayttoon.fi/documents/10616/6354562/1_2018_Immigrants+in+innovation+economy_final+report.8.1..pdf/1f3ed15b-1c7e-4878-9bca-2bdaed42dcb0/1_2018_Immigrants+in+innovation+economy_final+report.8.1..pdf?version=1.0&t=1516000186000)>. Luettu 10.9.2020.
3. Kotona Suomessa 2020. Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. Tutkimusraportti. Saatavana osoitteessa: <<http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/40158036/Selvitys+maahanmuuttajien+rekrytoimisesta/471b0885-695a-4c79-bcb3-e122f2b3ca48>>. Luettu 10.9.2020.
4. Könönen, J. & Himanen, M. 2019. Maahanmuuton sääntelyn ja etnisen syrjinnän yhteydet maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan. Teoksessa Kazi, V. & Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.): Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. 54–65. Saatavana osoitteessa: <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162005>>. Luettu 8.9.2020.
5. Mathies, C. & Karhunen, H. 2019. Suomeen valmistumisen jälkeen jääneet tutkinto-opiskelijat tilastojen valossa. Teoksessa Kazi, V. & Alitolppa-Niitamo, A. & Kaihovaara, A. (toim.): Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. 69–78. Saatavana osoitteessa: <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162005>>. Luettu 8.9.2020.
6. Mathies, C. & Karhunen, H. 2020. Do they stay or go? Analysis of international students in Finland. Globalisation, Societies and Education, Early online. Saatavana osoitteessa: <<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/71706>>. Luettu 20.10.2020.

7. Opetushallitus 2017. Uutta osaamista pk-yrityksiin. Osataanko ulkomaalaisia opiskelijoita hyödyntää pienissä ja keskisuurissa yrityksissä? Saatavana osoitteessa: <<https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/uutta-osaamista-julkaisu.pdf>>. Luettu 11.10.2020.
8. Opetushallitus 2018. Fakta Express 6A/2018: Mikä toi Suomeen, millaista opiskelu täällä on? Saatavana osoitteessa: <<https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/faktaa-express-6a2018-mika-toi-suomeen-millaista-opiskelu-taalla>>. Luettu 4.9.2020.
9. Raunio, M. 2015. Innovaatiotalouden maahanmuuttopolitiikka, TEM-julkaisu 33/2015. Saatavana osoitteessa: <[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74991/TEMjul\\_33\\_2015\\_web\\_12052015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74991/TEMjul_33_2015_web_12052015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Luettu 14.9.2020.
10. Saari, J. & Koskinen, H. & Attila, H. & Sarén, N. 2020. Eurostudent VII – Opiskelijatutkimus 2019. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:25. Saatavana osoitteesta: <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162449>>. Julkaistu 30.9.2020. Luettu 30.9.2020.
11. Suhonen, T. 2015 Ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden opiskeluaian kustannukset ja taloudellinen toiminta Suomessa, VATT-muistiot. Saatavana osoitteessa: <<https://www.doria.fi/handle/10024/148800>>. Luettu 10.9.2020.
12. Vipunen 2020a. Opetushallinnon tilastopalvelu. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Tutkinnon-suorittaneiden-sijoittuminen.aspx>>. Luettu 14.9.2020.
13. Vipunen 2020b. Opetushallinnon tilastopalvelu. Verkkosivusto. Saatavana osoitteessa: <<https://vipunen.fi/fi-fi/yliopisto/Sivut/Tutkinnon-suorittaneiden-sijoittuminen.aspx>>. Luettu 14.9.2020.

## KIRJOITTAJAT

**Maija Airas** (VTM) työskentelee Kansainvälinen korkeakouluyhteistyö-yksikön päällikkönä Opetushallituksessa ja on toiminut pääosan työurastaan korkeakoulutuksen kansainvälistymisen parissa. Maahanmuuttajat korkeakoulutuksessa -teema on tullut hänelle tutuksi mm. KARVIN (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus) ulkomaalaistaustaisten osallisuutta korkeakoulutuksessa tarkastelleen arviointiryhmän puheenjohtajana ja korkeakoulujen SIMHE-yhteistyöryhmän puheenjohtajana.

**Marika Antikainen** (FM, AmO) toimii projektipäällikkönä SIMHE-Metropoliassa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistämistä edistävissä hankkeissa. Hän kehittää uraohjauksen ja suomen kielen mallia kansainvälisiin tutkinto-ohjelmiin ja rakentaa opiskelijoiden työelämäyhteyksiä osana pääkaupunkiseudun Talent Boost -verkostoa. Marikaa kiinnostavat erityisesti kokonaisvaltainen kotoutuminen, verkostoituminen ja monimuotoisuuden tuoma lisäarvo työelämälle.

**Marianne Autero** (BA, FM, opinto-ohjaaja) työskenteli uravalmentajana Metropolia Ammattikorkeakoulun SIMHE-palveluissa vuosina 2016–2020 ja oli kehittämässä toimintaa sen aloittamisesta lähtien. Mariannen kiinnostuksen kohteena on erityisesti maahanmuuttajille suunnatun ohjauksen kehittäminen sekä heidän koulutus- ja urapolkujensa sujuvoittaminen. Marianne on toiminut myös opettajana Metropolian tekniikan alan maahanmuuttajien korkeakouluopintoihin valmentavissa koulutuksissa vuosina 2011–2020.

**Lotta Björn** (YTM, KTK) työskentelee Vantaan kaupungin elinkeinopalveluissa projektipäällikkönä Kansainväliset osaajat yritysten kasvun vauhdittajina -hankkeessa. Tehtävissään hän rakentaa yhteyksiä kaupungin, korkeakoulujen ja paikallisten yritystoimijoiden välille sekä kehittää väyliä kansainvälisten osaajien ja työelämän kohtaamiseksi.

**Annun Brotherus** (KT, FM, Lto) on toiminut kasvatustieteen lehtorina Helsingin yliopistossa sekä täydennyskouluttajana vuodesta 1995, opetusalan esi- ja alkuopetus, varhaiskasvatuksen pedagogiikka, vaihtoehdotpedagogiikat, opinnäytetyöt ja opetusharjoittelu. Hän on ollut vuosien varrella monikulttuurisen lastentarhanopettajakoulutuksen johtajana ja lastentarhanopettajakoulutuksen varajohtajana sekä maahanmuuttajataus-

taisten varhaiskasvatuksen pätevöittämisskoulutuksen tieteellisenä johtajana. Lisäksi hän on toiminut esi- ja alkuopetuksen opintojen vastuuhenkilönä ja tiedekunnan valintatyöryhmässä vuodesta 1995.

**Emilia Deseille** (YTM) työskentelee Metropolia Ammattikorkeakoulussa uravalmentajana sekä SIMHE-ohjausasiakkaille että kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille. Tämän lisäksi hän rakentaa työelämäyhteistyötä kansainvälisten osaajien ja potentiaalisten työnantajien kohtaamisten edistämiseksi. Emilian erityisiä mielenkiinnon kohteita ovatkin verkostoituminen sekä osaamisen tunnistaminen, sanoittaminen ja kehittäminen.

**Aino Ezeonodo** (Sh YAMK) työskentelee asiantuntijalehtorina Metropolia Ammattikorkeakoulun Terveys-osaamisalueella ja on ollut kehittämässä maahanmuuttajasairaanhoitajien pätevöitymiskoulutuksia useissa hankkeissa pitkäjänteisesti. Hänen kiinnostuksen kohteenaan on erityisesti maahanmuuttajasairaanhoitajille suunnatun ohjauksen kehittäminen ja urareittien tukeminen. Hän on opettanut yli vuosikymmenen ajan Metropolian Degree Programme in Nursing ja sairaanhoitajakoulutuksissa sekä toiminut opiskelijoiden tutoropettajana (uraohjaaja).

**Teemu Haapalehto** (YTM, EMBA) työskentelee Espoon kaupungin elinkeino- ja kaupunkikehitysyksikössä maahanmuuttoasioiden päällikkönä.

**Johanna Heimonen** (FM) työskentelee yliopisto-opettajana Helsingin yliopiston suomen kielen laitoksella. Hän on ollut kehittämässä Akateemisten maahanmuuttajien uraohjauskoulutusta, jota toteutettiin vuosina 1995–2011 työvoimakoulutuksena sekä OKM:n rahoittamaa Specima-koulutusta, jossa järjestettiin pätevöittävää koulutusta maahanmuuttajataustaisille opettajille 2011–2016. Heimonen on erityisesti kiinnostunut kieli- ja kulttuuritietoisesta ohjauksesta.

**Marita Häkkinen** (VTM, aikuiskasvatustieteen jatko-opiskelija) työskentelee suunnittelijana Jyväskylän yliopiston hakijapalveluissa, päätehtäväänään SIMHE-palvelut niiden pilotoinnista 2016 lähtien. Hän on kiinnostunut erityisesti kokemusten ja merkitysten tutkimisesta oppimisessa ja ohjauksessa. Hän toimii ohjaajana JY:n INTEGRA-koulutuksessa sekä on ohjannut kulttuurienvälisyyden pienryhmiä aikuiskoulutuksen pedagogisissa opinnoissa.

**Eevamajja Iso-Heiniemi** (FM, lehtori) työskentelee suomi toisena kielenä (S2) -asiantuntijana SIMHE-jatkokehityshankkeessa. Hankkeen tavoitteena on rakentaa entistä monipuolisempia, johdonmukaisempia ja joustavampia suomen kielen opintopolkuja kansainvälisille tutkinto-opiskelijoille. Kehittämistyön ohella Eevamajja opettaa suomea hankkeessa pilotoitavilla S2-opintojaksoilla. Aiemmin hän on toiminut S2- ja suunnittelijaopettajana muun muassa aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksissa.

**Riina Johansson** (FM, suunnittelumaantiede) toimii kehittämisen asiantuntijana Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus HY+:ssa. Riina on ollut mukana lukuisissa kotimaisissa ja ulkomaisissa opetusalan hankkeissa.

**Hanna Jokela** (FT, yliopistonlehtori) työskentelee suomen kielen yliopistonlehtorina Turun yliopistossa. Hän vastaa Suomen kielen ja kulttuurin (ei-äidinkiellisille) opintokokonaisuudesta. Hän on ollut myös kehittämässä korkeakoulutetuille maahanmuuttajille suunnattuja kielitukihankkeita Turun yliopistossa.

**Tuula Jäppinen** (FM) työskentelee suomen kielen ja viestinnän lehtorina Haaga-Helia-ammattikorkeakoulussa. Hän on erikoistunut suomi toisena kielenä -opetukseen ja on osallistunut useisiin tämän alan kehittämishankkeisiin. Oman työnstä ohella hän on toiminut pitkään Suomen opettajat -lehden päätoimittajana.

**Heli Kamppari** työskentelee suunnittelijana Turun yliopiston Brahea-keskuksessa. Hänen ensisijaisena vastuualueenaan ovat koulutus-, ohjaus- ja kehittämishankkeet, joiden kohderyhmänä ovat korkeakoulutetut maahanmuuttajat. Hänen sydäntään lähellä on erityisesti suomi toisena kielenä -opetus ja uraohjaus.

**Riitta Konkola** (KL) työskentelee Metropolia Ammattikorkeakoulun toimitusjohtajana ja rehtorina. Hän on ollut mukana vuonna 2016 Opetus- ja kulttuuriministeriön koordinoimassa maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnan ohjausryhmässä ja seuraa edelleen aktiivisesti toiminnan kehittymistä.

**Katri Kosonen** (TkL, opinto-ohjaaja) toimii Oulun ammattikorkeakoulussa yliopettajana. Hän on maahanmuuttajien koulutuksen ja kehitystyön vastuuopettaja ja MAIKO – maahanmuuttajien integrointimalli korkeakouluun -hankkeen projektipäällikkönä. Lisäksi hän on mukana SIMHE-Oamkin toiminnassa.



**Pirkko Kukkohovi** (FT, italia/soveltava kielitiede) on toiminut suomen kielen ja viestinnän lehtorina, SIMHE polku -hankkeessa Oamkin projektipäällikkönä sekä suomi toisena kielenä -asiantuntijana maahanmuuttajille suunnatuissa UOMA-, MAIKO-, Opin portailta työelämään - ja SIIMA-hankkeissa. Hän on toiminut vieraiden kielten ja suomi toisena kielenä -aikuiskouluttajana eri koulutusasteilla ja vapaan sivistystyön puolella vuodesta 1991.

**Markku Lahtinen** (VTM, KTM) työskentelee Helsingin seudun kaupakamarissa vaikuttamistyöstä vastaavana johtajana. Hänen kiinnostuksenaan on yritysten menestymisen ja kasvun edistäminen sekä Helsingin seudun pärjääminen kansainvälisessä kilpailussa

**Jaana Lampikoski** (KM) työskentelee koulutusasiantuntijana Helsingin yliopiston Avoimessa yliopistossa. Hän on toiminut urasuunnittelijana ja opintojen ohjauksessa, ja nykyään hänen vastuullaan ovat tietojenkäsittelytieteen ja digitaalisten opinnot. Lampikoski on ollut kehittämässä akateemisten opiskelijoiden ohjausta kasvokkain ja verkossa sekä tukenut opintopolkuja muun muassa opiskelutaitoja kehittämällä. Hän on toiminut Avoimen yliopiston edustajana SIMHE-hankkeessa.

**Päivi Lehtinen** (FM, lehtori, S2) työskentelee Metropolia Ammattikorkeakoulussa SOTE-silta- ja Osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeissa suomi toisena kielenä -lehtorina. Hän opettaa myös maahanmuuttajien korkeakouluopintoihin valmistavassa koulutuksessa ja englanninkielisessä sairaanhoitajien koulutusohjelmassa. Hänen kiinnostuksen kohteenaan ovat terveydenhoitoalan suomi ja verkkoympäristössä oppiminen maahanmuuttajaopetuksessa.

**Tuija Lehtonen** (FL) toimii suomi toisena kielenä -yliopistonopettajana Jyväskylän yliopiston Monikielisen akateemisen viestinnän keskuksessa. Hänen toimenkuvaansa kuuluu yliopiston kansainvälisen henkilökunnan ja opiskelijoiden suomen kielen opettaminen ja sen suunnittelu. Hän on mukana useissa kansallisissa suomi toisena kielenä -alan kehittämistehtävissä, ja hänen kiinnostuksenaan on toisen kielen oppimisen pedagogiikan kehittäminen sekä korkeakoulutettujen ja korkeakoulukelpoisten maahanmuuttajien korkeakouluopintoihin pääsyn edistäminen. Tällä hetkellä hän on OKM:n rahoittaman Integra-hankkeen koordinaattorina ja opettajana.

**Outi Lemettinen** (KTM) työskentelee Metropolia Ammattikorkeakoulun SIMHE-palveluissa. Hän työskentelee maahanmuuttajien koulutusta koskevilla kehittämishankkeissa. Hän toimi projektipäällikkönä SIMHE polku - ja Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeissa.

**Laura Lindeman** (YTM) työskentelee johtavana asiantuntijana työ- ja elinkeinoministeriössä. Hän toimii Kansainvälinen osaaminen ja työvoima -tiimin esimiehenä ja vastaa työperustaisen maahanmuuton kehittämisestä sekä maahanmuuttopolitiikan yhteensovittamisesta elinkeino-, työllisyys- ja innovaatiopolitiikan kanssa. Hänen tehtävänä on myös hallituksen Talent Boost -toimenpideohjelman koordinointi ja valmistelu.

**Marja-Terttu Lounavaara** (FM, äidinkielen, kirjallisuuden ja suomi toisena kielenä -opettaja) on toiminut suomen kielen opettajana HY+:n maahanmuuttajataustaisten opettajien ja varhaiskasvattajien pätevyitysmikoulutuksessa sekä aiemmin Helsingin yliopiston ja Turun yliopiston OPE-AMARE-yhteishankkeessa. Hän on opettanut 18 vuotta äidinkieltä Lahden Rudolf Steiner -koulussa ja on ollut sen jälkeen 20 vuotta suomi toisena kielenä -opettajana. Hän on myös ollut Suomi toisena kielenä -opettajat ry:n sihteeri ja puheenjohtaja.

**Tanja Malo** (BA international history & international politics, FM yleinen historia) työskentelee projektipäällikkönä Kansainväliset osaajat yritysten kasvun vauhdittajina -hankkeessa Helsingin kaupunginkanslian elinkeino-osaston työvoima ja maahanmuutto -yksikössä. Hän on lisäksi työskennellyt kansainvälisen henkilöstöhallinnon asiantuntijana Helsingin yliopistolla sekä asettautumispalveluyrityksissä asiantuntijatehtävissä.

**Mari Manninen** (SH, TtM) työskentelee hoitotyön lehtorina Metropolia Ammattikorkeakoulussa. Hänellä on pitkä hoitotyön tausta, ja hän opettaa klinisen hoitotyön eri osa-alueilla. Hän on toiminut Osaaminen käytöön Suomessa -hankkeen sairaanhoitajapolulla syksystä 2019.

**Sonja Mitroshin** (FM, suunnittelija) työskentelee SIMHE-suunnittelijana Helsingin yliopiston hakijapalveluissa. Häntä kiinnostaa erityisesti yhdenvertaisuuden parantaminen korkeakoulumaailmassa.

**Hannu Niemelä** (TM, VTM) työskentelee kehittämisen asiantuntijana johtamisen teema-alueella Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämisspalvelut HY+:ssa. Teema-alueen kehittämistyön lisäksi hän toimii projektipäällikkönä AKVA-hankkeessa ja maahanmuuttajataustaisten aineen-

opettajien ja varhaiskasvattajien pätevyyskoulutushankkeessa. Hän on kiinnostunut erityisesti kestävyuden ja moninaisuuden johtamisesta.

**Hannele Niskanen** (KM, opinto-ohjaaja, opettaja) työskentelee korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien ohjaajana Karelia-amk:n SIMHE-palvelussa. Hän toimii myös SIMHEmalli-hankkeen projektipäällikkönä sekä projektiasiantuntijana SIMHE polku -hankkeessa. Hän toimii myös Karelia-amk:n maahanmuuttajille suunnatun korkeakouluopintoihin valmentavan koulutuksen koordinoivana opettajana.

**Elina Nurmi** työskentelee maahanmuuttopäällikkönä Helsingin kaupungin elinkeino-osaston työvoima- ja maahanmuuttoyksikössä.

**Rebekka Nylund** (VTM, sosiaalipsykologi), toimii asiantuntijana Helsingin yliopiston opetuksen strategiset palvelut -yksikössä. Rebekka on kiinnostunut maahanmuuttajien ja kansainvälisten opiskelijoiden integroitumisesta suomalaiseen korkeakoulumaailmaan ja yhteiskuntaan. Hän toimii Helsingin yliopiston maahanmuuttajien opintopalveluiden verkoston puheenjohtajana ja vastaa Osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeessa varhaiskasvatusopettajien koulutuspolusta.

**Verna Pelkonen** (FM, suomen kielen opettaja) toimii tällä hetkellä Helsingin yliopistossa suomen kielen opettajana. Hän on ollut mukana kielitietoisuutta edistävissä sekä kieliopastointia kehittävässä hankkeissa, kuten Itä-Helsingin uudet Suomen kielet ja Suomen kieli sanoo tervetuloa. HY+:n maahanmuuttajataustaisten opettajien ja varhaiskasvattajien pätevyyskoulutuksessa hän toimii suomen opettajana.

**Leena Peniche Ferreira** (FM) työskentelee yliopisto-opettajana Helsingin yliopiston Suomen kieli ja kulttuuri -opintosuunnassa. Hän on opettanut suomea toisena kielenä myös muissa pääkaupunkiseudun korkeakouluissa. AKVA-hankkeessa hän toimii suomen kielen ja opiskelutaitojen opettajana sekä uraohjaajana.

**Seppo Piiparinen** (VTM, suunnittelija) työskentelee Turun yliopiston koulutuksen toimialalla ja SIMHE-palvelussa. Hänen erityisaloihin ovat avoin yliopisto, aikuiskoulutus ja -ohjaus sekä maahanmuuttajien ohjaus. Hän on työskennellyt myös Opetusministeriön koulutustiedon verkkopalveluissa (opintoluotsi.fi ja avoinyliopisto.fi) sekä OpinOvi-projektissa, jossa on kehitetty aikuiskoulutuksen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluja. OpinOvessa ohjaustyö jatkuu edelleen.

**Kaisu Piironen** (YTM) työskentelee opetusneuvoksena opetus- ja kulttuuriministeriössä. Hänen työnkuvaansa kuuluu erilaisia kansainvälisiin opiskelijoihin ja maahanmuuttajataustaisiin opiskelijoihin liittyviä työtehtäviä. Hän on toiminut SIMHE-ohjausryhmän puheenjohtajana ja tällä hetkellä SIMHE-yhteistyöryhmän varapuheenjohtajana.

**Pirjo Pitkäpaasi** (dipl.ins.) työskentelee vaativan henkilökohtaisen myynnin lehtorina Haaga-Helia-ammattikorkeakoulussa. Pirjo oli aloitteenkijänä korkeakoulutasoisten oppilaitosten verkoston kokoamisessa, jonka tavoitteen on myyntityön arvostuksen nostaminen Suomessa. Ennen korkeakouluun siirtymistä Pirjo teki yli 20 vuoden uran myynnissä, myynnin johtamisessa ja myyntiyhtiön johdossa ICT-alalla.

**Marjo Pääskyvuori** (KM, restonomi AMK) toimii matkailu- ja ravitsemisalalan lehtorina ja opinto-ohjaajana Laurea-ammattikorkeakoulussa. Hänen kiinnostuksen kohteenaan on erityisesti maahanmuuttajille suunnatun ohjauksen ja joustavien opintopolkujen kehittäminen. Hän oli mukana Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeessa, jossa suunniteltiin ja toteutettiin Palveluosaamisella työhön -koulutus, jossa hän toimi myös ohjaajana.

**Päivi Rimpioja** (KM, SHO, esh) työskentelee Metropolia Ammattikorkeakoulussa sairaanhoitotyön tutkintovastaavana ja SOTE-silta-hankkeen projektipäällikkönä. Kiinnostuksen alueet ovat hoitotyö, koulutuksen kehittäminen, monikulttuurisuus, ohjaus ja opetus sekä kansainvälisyys.

**Leena Saarikko** (HuK) on toiminut suomi toisena kielenä -opettajana vuodesta 1986 useissa eri oppilaitoksissa ja lehtorina Laurea-ammattikorkeakoulun Leppävaaran kampuksella vuodesta 2000. Hänen kiinnostuksen kohteenaan on erityisesti maahanmuuttajille suunnatun kielenopetuksen kehittäminen sekä maahanmuuttajien integroiminen suomalaiseen yhteiskuntaan. Hän oli mukana syksystä 2018 syksyyn 2020 Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeessa, jossa suunniteltiin ja toteutettiin matkailu- ja ravitsemisalalan opintopolku Laureaan.

**Sini-Tuuli Saaristo** (KTM, HuK) työskentelee projektipäällikkönä Karieli-ammattikorkeakoulun osatoteuttamassa SIMHE polku -hankkeessa sekä yrityskoordinaattorina KOVAT – Kansainvälisen osaajan valmennus työhön -hankkeessa.

**Satu Salonen** (VTM) työskentelee projektipäällikkönä Helsingin seudun kauppakamarin Chamber Talent Boost -projektissa, joka keskittyy vahvistamaan työntajien ja kansainvälisten osaajien yhteyksiä muun muassa mentorointiohjelmien ja matching-toimenpiteiden avulla. Hänen kiinnostuksen kohteenaan on tukea työntajien valmiuksia kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen ja monikulttuuristen työyhteisöjen johtamiseen.

**Heidi Stenberg** (KM, väitöskirjatutkija) työskentelee Metropolia Ammattikorkeakoulussa maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnan (SIMHE) projektijohtajana. Stenberg toimii aktiivisesti Arenen ja Metropolian edustajana erilaisissa SIMHEN, Talent Boostin ja maahanmuuton tematiikkaan liittyvissä ohjaus- ja työryhmissä. Erittäin kiinnostuksen kohteena hänellä on yksilöllisten, oppijalähtöisten koulutusmallien kehittäminen työelämäyhteistyössä.

**Jorma Säteri** (DI) työskentelee päällikkönä Metropolia Ammattikorkeakoulun kiinteistö- ja rakennusala -osaamisalueella. Hän on ollut mukana SIMHE-hankkeissa lähes toiminnan alusta alkaen tehden osaamisen tunnistamista ja osallistuen jatkohankkeiden kehittämiseen. Osaaminen käyttöön Suomessa -hankkeessa hän on vastannut kiinteistö- ja rakennusalan polun suunnittelusta ja toteutuksesta.

**Niina Tapanainen** (KM, opinto-ohjaaja, psykologian opettaja) työskentelee päätoimisena uravalmentajana SIMHE-Metropoliassa, ja sivutyönään hän on Ohjausosuuskunta Otteen ohjausasiantuntija ja tiedottaja. Niina on työskennellyt opinto- ja uraohjauksen tehtävissä pisimpään suomalaisissa korkeakouluissa ja viimeisen vuosikymmenen myös kansainvälisten osaajien kanssa. Hän nauttii ratkaisukeskeisestä ja innovatiivisesta kohtaamistyöstään sekä suomeksi että englanniksi.

**Milka Toikko** (FM) työskentelee Aalto-yliopistossa suomen kielen ja kirjoitusviestinnän yliopisto-opettajana. AKVA-hankkeen käynnistyessä hän oli Helsingin yliopiston Suomen kieli ja kulttuuri -opintosuunnassa yliopisto-opettajana. AKVA-hankkeessa hän on opettanut suomen kielen sekä opiskelutaitojen kursseja ja on mukana uraohjauksessa.

**Taija Udd** (FM) on yliopisto-opettajana Helsingin yliopistossa Suomen kieli ja kulttuuri -opintosuunnassa. Monet suomen kielen opiskelijat tuntevat hänet Suomen mestari -oppikirjasarjan tekijänä. AKVA-hankkeeseen hän on osallistunut monessa roolissa: aluksi suomen kielen opintojen suunnittelijana ja syksystä 2020 lähtien myös suomen kielen opettajana sekä uraohjaajana.

## KANSAINVÄLISET OSAAJAT:

**Sharmin Afrose** (sosiaalityö, maisteri) on kotoisin Bangladeshista ja muutti Suomeen vuonna 2013. Hän on suorittanut kotimaassaan kandidaatin ja maisterin tutkinnon sosiaalityöstä. Suomessa hän on tehnyt vapaaehtoistyötä palvelutalossa ja kirjastossa ja etsii nyt töitä kolmannelta sektorilta. Sharmin on SIMHE:n ohjausasiakkaana vuonna 2018.

**Daniel Boateng** (terveysalan liiketoiminnan maisteri, opettajan pätevyys) on työskennellyt monissa eri tehtävissä, muun muassa opettajana, sihteerinä, fasilitaattorina ja henkilöstöhallinnossa. Danielin kiinnostuksenkohteita ovat kulttuurien välinen viestintä, eteneminen akateemisella uralla, kirjoittaminen, kansainvälistyminen ja matkustaminen. Hänestä tuli SIMHE-palveluiden asiakas joulukuussa 2019, ja hän on osallistunut EntryPoint-mentorointiohjelmaan, uraohjaukseen, CV-klinikkaan ja rekrytointitapahtumaan.

**Juliana Holanda** (viestinnän ja journalismin kandidaatti) on brasilialainen journalisti, joka on työskennellyt 20 vuotta paikallisissa sanomalehdissä, uutistoimistoissa ja aikakauslehdissä. Hänen ammatillisiin opintoihinsa on kuulunut myös varhaiskasvatus. Juliana muutti perheensä kanssa Suomeen elokuussa 2019 ja on suorittamassa digitaalisesta viestinnän maisterin tutkintoaan ja neuvoo yrittäjänaisia. Hän sai henkilökohtaista ohjausta SIMHE-palveluissa 2019.

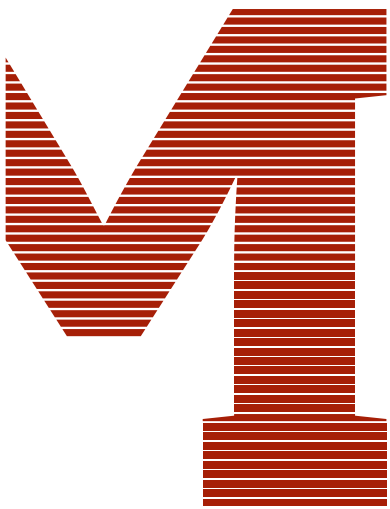
**Malgorzata Szczyпка-van Heeswijk** (arkkitehtuurin ja kaupunkisuunnittelun maisteri, espanjalaisen filologian kandidaatti) on asunut Suomessa yli viisi vuotta. Hän työskentelee tällä hetkellä suunnittelu- ja muotoilutoimistossa arkkitehtina ja tietomallinnusasiantuntijana. Hän sai SIMHE-palveluiden ohjausta ja neuvontaa 2017.

**Samiul Sultana** (psykologian maisteri) on työskennellyt kolme vuotta neuvonantajana Bangladeshissa. Hän on työskennellyt myös tilintarkastajana pankissa. Samiul on asunut Suomessa vuodesta 2012. Hänestä tuli Metropolian SIMHE-neuvontapalveluiden asiakas 2016.

**Seblewongel Tariku** (yhteiskuntatieteiden ja kansainvälisen politiikan kandidaatti, tutkinto tietokonepohjaisesta markkinoinnin hallinnasta) työskentelee freelancejournalistina Helsingissä ja kirjoittaa pääasiassa maahanmuuttaja- ja monikulttuurisista teemoista. Seblewongel on työskennellyt media-alalla yli 12 vuotta erikoisalueenaan mm. Etiopian politiikka. Hän on työskennellyt projektikoordinaattorina ja naisten

---

voimaannuttajana. Seblewongel on asunut Suomessa viisi vuotta ja työskentelee tällä hetkellä vapaaehtoisena kouluttajana Työnhakuveturissa. Hän suoritti äskettäin yksivuotisen maahanmuuttajajournalismin kurssin Haaga-Helia-ammattikorkeakoulussa. Vuodesta 2017 hän on ollut SIM-HE-palveluiden asiakkaana.



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

## Yhdessä kohti osaajien Suomea - oivalluksia maahanmuuton vastuukorkeakoulutoiminnasta

Suomalainen yhteiskunta tarvitsee osaajia. Ratkaisuksi tähän kansalliseen haasteeseen maahanmuuton vastuukorkeakoulut yhteistyöverkostoineen ovat kehittäneet uusia jatkuvan oppimisen toimintamalleja. Yhdessä työskennellen turvaamme Suomen kasvua, hyvinvointia ja innovaatiokykyä sekä tuemme kaikkia yhteiskuntamme osaajia löytämään omat koulutus- ja urapolkunsu.

Tässä teoksessa esitellään vuonna 2016 käynnistynyttä maahanmuuton vastuukorkeakoulutoimintaa (SIMHE – Supporting Immigrants in Higher Education in Finland) tuoden esiin laajan toimijaverkon näkökulmia ja kokemuksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittaman toiminnan tavoitteena on ollut kehittää malleja, jotka tukevat korkeakoulutettujen ja korkeakoulukelpoisten maahanmuuttajien korkeakoulutukseen pääsyä ja Suomeen työllistymistä.

Teos kokoaa yhteen strategiakauden 2017–2020 oivallukset, parhaat käytännöt ja tunnistetut kehitystarpeet. Toimintaa tarkastellaan niin maahanmuuton vastuukorkeakoulujen, eri hankkeiden kuin monitoimijaisen yhteistyöverkoston näkökulmasta. SIHME-ohjausta ja muita palveluja hyödyntäneet kansainväliset osaajat kertovat myös opiskelemisesta ja uran rakentamisesta Suomessa. Teos tarjoaa näin laaja-alaisen katsauksen SIMHE-toimintaan ja toimii hyvänä apuna palveluiden käynnistämässä ja kehittämisessä tulevaisuudessa.

IISBN 978-952-328-252-0 (nid.)  
ISBN 978-952-328-253-7 (pdf)  
ISSN 2669-8013 (nid.)  
ISSN 2669-8021 (pdf)