

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Teknologianosaamisen johtamisen koulutus
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Ara Hayrabedian

KOTIKANSAINVÄLISTYMISSPROSESSIN MALLINTAMINEN
POHJOISKARJALAISESSA ORGANISAATIOSSA

Opinnäytetyö
Toukokuu 2021



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2021
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+35813 260 600

Tekijä
Ara Hayrabedian

Nimeke
Kotikansainvälistymisprosessin mallintaminen pohjoiskarjalaisessa organisaatiossa

Toimeksiantaja
Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Riveria

Tiivistelmä

Opinnäytetyön päätavoitteena oli kehittää prosessia, jolla saadaan pohjoiskarjalaisten yritysten kotikansainvälistymistä tuettua vaihto-opiskelijoiden työelämässä oppimisen jaksot hyödyntäen. Tämä edellyttää, että oppimisen jaksot toteutuvat laadukkaasti ja onnistuneesti.

Kehittämistehtävässä käytettiin teemahaastattelua ja kokemusperäistä tietoa. Tutkittiin suomalaisen ammatilliseen työelämässä oppimiseen ja etsittiin yhtäläisyyksiä vaihto-opiskelijan harjoitusjakson vaiheisiin. Vaihto-opiskelijan harjoitusjakson prosessista haastateltiin kolmea pohjoiskarjalaista yritystä, joilla oli kokemusta vaihto-opiskelijoista. Prosessin tutkimisesta ja yritysten haastatteluista havaittiin, että prosessissa oli toiminnallisia puutteita ja osapuolten odotukset eivät aina kohdanneet. Havaintoja tehtiin myös kieli- ja kommunikointitaitoon, asenteisiin sekä kulttuuritietoisuuteen liittyvistä haasteista.

Kehittämistyössä tehtiin parannusehdotuksia uudistetulla prosessilla Training Goes Global – TGG 1.0, jossa yritys ja sen työyhteisö ovat keskeisessä roolissa. Uudessa prosessissa kulttuurien merkitys korostuu, ja se muodostaa tärkeää osaa vaihto-opiskelijan harjoitusjaksoa. Työpaikan ilmapiiri ja asenteet muuttuvat myönteisemmäksi ja ennakkoluottomaksi sekä työyhteisön kulttuuriosaaminen lisääntyy. Vaihto-opiskelijan harjoitusjakson uudella prosessilla Riveria tukee pohjoiskarjalaisten yritysten kansainvälistymistä sekä tarjoaa niille mahdollisuuksia verkostoitua kansainvälisten yritysten kanssa.

Kieli
suomi

Sivuja 68
Liitteet 1
Liitesivumäärä 13

Asiasanat

kansainvälisyys, monikulttuurinen yritys, vaihto-opiskelija, työharjoittelu



THESIS
May 2021
Graduate degree

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+35813 260 600

Author
Ara Hayrabedian

Title
Modeling the home-internationalisation process for North Karelian organisations

Commissioned by
Karelia UAS

Abstract

The main goal of the thesis is to develop a process that can support the home-internationalization of North Karelian companies through the work-based learning periods of exchange students. This requires that the work-based learning is carried out in a high-quality and successful manner.

Thematic interviews and experimental information were used in this development task. The Finnish work-based learning program was studied and compared with the stages of the exchange student's training period. Three North Karelian companies with experience of exchange students were interviewed about the exchange student's internship process. Examination of the process and interviews with companies revealed that there were operational shortcomings in the process and that the expectations of the parties did not always meet. Observations were also made on challenges related to language and communication skills, attitudes, and cultural awareness.

In the development work, suggestions for improvement were made through the renewed Training Goes Global – TGG 1.0 process, in which the company and its work community play a key role. In the new process, the importance of cultures is emphasized forming an important part of the training period. The atmosphere and attitudes of the workplace become more positive and open-minded, and the cultural competence of the work community is increases. With the new process of the exchange student's training period, Riveria supports the internationalization of North Karelian companies and offers them opportunities to network with international companies.

Language
Finnish

Pages 68
Appendices 1
Pages of Appendices 13

Keywords

internationalization, multicultural company, exchange student, work-based learning

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Lähtökohtatilanne	6
3	Kehittämistyön tavoite ja menetelmät	13
3.1	Kehittämistyön tavoite	13
3.2	Kehittämistyön menetelmät ja vaiheet	15
4	Kansainvälinen opiskelijavaihto ja monikulttuurisuus	17
4.1	Työelämässä oppiminen	17
4.2	Monikulttuurinen työpaikka	19
4.3	Pohjoiskarjalaisten yritysten kotikansainvälistyminen	23
5	Kehittämistehtävän toteutus – Oppimisjakson vaiheet	27
5.1	Vaihe A – Jakson suunnittelu (ennen opiskelijan saapumista)	31
5.2	Vaihe B – Jakson toteutus (opiskelija Suomessa)	34
5.3	Vaihe C – Palaute, kehittäminen ja levitystyö (jakson jälkeen)	37
5.4	Vaiheiden merkittävimmät kehittämiskohteet	40
6	Kehittämistehtävän toteutus - Haastattelut	42
6.1	Yleiskatsaus	43
6.2	Haastattelujen perustiedot ja aineiston käsittely	45
6.3	Haastattelujen aineistoanalyysi	46
7	Parannusehdotuksia prosessiin	54
7.1	Prosessin protoversio	57
7.2	Uuden prosessin kuvaus	59
8	Pohdinta	64
	Lähteet	68

Liitteet

Liite 1	Training Goes Global - laajennettu kuvaus
---------	---

1 Johdanto

Opinnäytetyön päätavoitteena on kehittää prosessia, jolla saadaan pohjoiskarjalaisten yritysten kotikansainvälistymistä tuettua vaihto-opiskelijoiden työpaikalla oppimisen jaksoja hyödyntäen. Toimeksiantajana on Pohjois-Karjalan koulutus-kuntayhtymä, Riveria, joka on Pohjois-Karjalassa keskeisessä roolissa ulkomaalaisten vaihto-opiskelijoiden vastaanottajana ja harjoituspaikkojen järjestäjänä yhdessä paikallisten yritysten kanssa.

Kehittämistehtävän kohteena on pohjoiskarjalaisten yritysten kotikansainvälistyminen, joka alustavasti pohjautuu yrityksen henkilöstön kansaväliseen ja monikulttuuriseen osaamiseen sekä kielitaitoon ja asenteisiin. OPH:n ”Kansainvälisyyttä kaikille” -julkaisussa (2021) kotikansainvälisyydellä tarkoitetaan kansainvälistä toimintaa, jota toteutetaan esimerkiksi omassa lähiympäristössä ja omassa oppilaitoksessa, syventämällä tuntemusta opiskelijoiden, henkilöstön ja alueen monimuotoisuuteen ja osallistumalla kansainvälisiin hankkeisiin, jotka tukevat verkkotyöskentelyä sekä tutustumalla paikallisen työelämän kansainvälisiin toimintoihin.

Riveriassa kotikansainvälisyys on osa kansainvälisyyskasvatusta, jossa henkilö perehtyy vieraisiin kulttuureihin ja globaalistuvaan maailmaan matkustamatta kotipaikkakunnaltaan. Oppilaitoksen kotikansainvälisyyteen sisältyy vieraiden kielten opintoja sekä kulttuuriopintoja, erilaisten kansainvälisten tapahtumien järjestäminen (esim. kansainvälisyysviikko), ulkomaalaisten vieraiden isännöinti sekä kansainvälisyysvalmennus liikkuvuuteen osallistuville opiskelijoille. Kotikansainvälisyyttä on myös sitä, kun Suomessa työharjoittelussaan suomalainen opiskelija perehtyy yrityksen kansainvälisiin ja monikulttuurisiin valmiuksiin. Riveria voisi parhaiten tukea pohjoiskarjalaisen yrityksen kotikansainvälisyyttä ulkomaalaisten opiskelijoiden työelämässä oppimisen jaksoilla.

Suomalaisen yrityksen kannalta kotikansainvälisyyttä voidaan määritellä esimerkiksi toiminnoilla, joilla tuetaan työntekijöiden kielitaidon kehittymistä ja vieraiden kulttuurien tuntemuksen laajentumista muun muassa ulkomaalaisten

työntekijöiden tai ulkomaalaisten harjoittelijoiden ansiosta. Työyhteisössä opitaan suvaitsemaan erilaisuutta ja vieraita kulttuureja, joita kohdatessaan päästään vertailemaan toimintatapoja ja näkemyksiä käsitellä ja hoitaa asioita. Lisäksi työyhteisölle voidaan tarjota myös kansainvälisyyttä tukevia ja kehittäviä koulutuksia. (Huopalainen & Okkonen 2010, 37–39.)

Opetusneuvos Paula Mattilan (2012) mukaan kotikansainvälisyyttä on helpompi kehittää, jos pystyy arvioimaan aika tarkkaan sitä, miten se palvelee kansainvälisyyden ilmiötä koulutuksen kentässä. Taas yritysten kotikansainvälisyyttä ja kansainvälisiä valmiuksia on helpompi tukea, jos pystytään tunnistamaan vaihto-opiskelijan työelämässä oppimisen jakson ja yrityksen kansainvälistymistarpeiden yhtymäkohtia. Pohjois-Karjalan alueella asuu huomattavasti vähemmän ulkomaalaistaustaisia verrattuna Etelä- ja Länsi-Suomen alueisiin, mikä selittää myös alueella toimivien yritysten tarvetta panostaa kansainvälisyyteen.

2 Lähtökohtatilanne

Toimeksiantajaorganisaatio on Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Riveria (jatkossa Riveria), jonka visio on olla Suomen vaikuttavin ammatillisen koulutuksen järjestäjä vuonna 2025. Riveria on 12 kunnan omistama koulutusorganisaatio, jonka perustehtävänä on valmentaa tulevaisuuden osaajia työelämään yhteistyössä kumppaneiden kanssa. Perustehtävän luonnollisena osana on myös kansainvälinen toiminta, joka edistää eri ammattien yleisiä työelämä- ja osamisvaatimuksia, kuten kielitaitoa, kansainvälisyyttä ja monikulttuurisuutta. (Riveria kv-suunnitelma 2019–2021.)

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän kansainvälisyystoiminta käynnistettiin vuonna 1991, jolloin tietotekniikka-alan opettajat Voitto Nuutinen¹ Joensuusta ja Kurt Richter Berliinistä toteuttivat ensimmäisen EU-rahoitteisen hankkeen, jonka

¹ Henkilöiden nimet on mainittu korostamaan, että vielä kolmekymmentä vuotta myöhemmin kansainvälinen toiminta edelleen perustuu henkilösuhteisiin ja siihen, kuinka niitä ylläpidetään.

tavoitteena oli opiskelijavaihto, hyvien käytänteiden jakaminen ja yhteistyön kehittäminen. Tänä päivänä suomalaisessa ammatillisessa koulutuksessa kansainvälisyystoiminta on paljon laajempi käsite, johon sisältyy muun muassa alla luetellut osa-alueet ja palvelut, joiden toteutuksessa opiskelijoiden ja henkilökunnan lisäksi otetaan alueella toimivat koulutusorganisaatiot ja Riverian yhteistyökumppanit sekä laaja työelämän edustajaverkosto.

Riverian kansainvälisen toiminnan osa-alueet ja palvelut:

- opiskelijoiden vaihto-ohjelmien lisäksi myös opiskelijoiden lyhyet ja pitkät työelämässä oppimisen jaksot ulkomailla
- ulkomaalaisten opiskelijoiden työelämässä oppimisen jaksot pohjoiskarjalaisissa yrityksissä
- opettajien ja muun henkilöstön kansainvälistyminen ja verkostoituminen oppilaitosten ja yritysten kanssa,
- paikallisten yritysten osallistuminen ulkomaalaisten opiskelijoiden isäntinä ja aktiivisesti toimiminen erilaisissa kv-verkostoissa ja kv-hankkeissa
- kansainvälisten seminaarien ja *EduCamp* tapahtumien järjestäminen ulkomaalaisille koulutuksen asiantuntijoille Suomessa, ja
- kansainvälisten verkkoseminaarien järjestäminen.

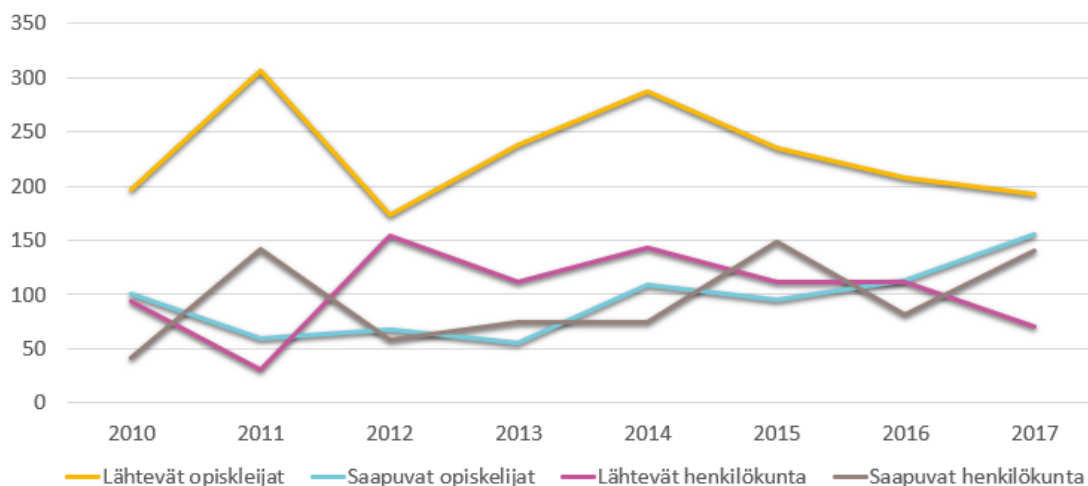
Koulutuskuntayhtymällä on strategiaan perustuva kansainvälisyysuunnitelma, jonka perusteella prosessit toteutetaan, arvioidaan ja kehitetään. Riverian kansainvälisyysuunnitelman yhtenä kehittämisen kohteena on kotikansainvälisyys, jonka piiriin kuuluvat opiskelijoiden ja opettajien lisäksi kaikki muut verkostossa olevat toimijat, kuten pohjoiskarjalaiset yritykset. Opinnäytetyössä perehdytään siihen, missä muodossa kotikansainvälisyys toteutuu pohjoiskarjalaisissa yrityksissä, kuinka tehokkaasti yritykset pääsevät verkostoitumaan ulkomaalaisiin yrityksiin vaihto-opiskelijoiden kautta, ja mikä Riverian rooli on siinä prosessissa. Vaihto-opiskelijalla on merkittävä rooli vastaanottavan oppilaitoksen tai yrityksen kotikansainvälisyyden ja monikulttuurisuuden kehittämisessä. Ulkomaalaisen opiskelijan työelämässä oppimisen jakson suunnittelu ja toteutus sekä opettajien että yritysten puolelta, on ollut melko passiivista. Tästä syystä vaihto-opiskelijan harjoitusjaksolla ei ole ollut merkittävää vaikutusta yrityksen kotikansainvälistymiseen.

Tämä opinnäytetyö on osa Riverian kansainvälisyystoiminnan kehittämisprosessia. Kohderyhmänä ovat pohjoiskarjalaiset yritykset/organisaatiot, ja opinnäytetyössä on hyödynnetty kolmen case-yrityksen (X, Y ja Z) kokemuksia ulkomaa-laisten vaihto-opiskelijoiden työharjoittelujaksoista.

Ulkomaalaisen opiskelijan laadukkaan työelämässä oppimisen jakson toteuttaminen vaatii järjestäjältä osaamista, kokemusta ja kaikkien osapuolten sitoutumista. Riverian kautta Pohjois-Karjalan alueelle saapuneet vaihto-opiskelijat ovat aina olleet tyytyväisiä vaihto-ohjelman mahdollisuudesta ja vapaa-ajan kokemuksista, mutta he ovat usein valittaneet yritysten henkilöstön passiivisuudesta. Suomalaisten työntekijöiden ujous ja etäinen asenne tulkitaan epäkohtelijaksi ja jopa rasistiseksi eleeksi. Kehittämistyön yhteydessä laaditaan selkeämpää ja monipuolisempaa prosessia kehittämään vastaanottavan yrityksen kotikansainvälisyyttä ja auttamaan henkilöstöä luomaan uusia vuorovaikutustaitoja, kulttuuritiedotusta ja kansainvälistä osaamista.

Riverian kansainvälisyysuunnitelmassa merkittävin toiminta on kansainvälinen liikkuvuus, jolla tarkoitetaan opiskelijoiden ja asiantuntijoiden matkustamista Suomesta ulkomaille ja ulkomailta Suomeen. Vuonna 2011 Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymällä kehitettiin liikkuvuuksia varten verkossa oleva Moodle-pohjainen tietokeruualusta, johon kerätään kaikki kansainväliset liikkuvuustiedot. Tallennettujen tietojen perusteella on helppo seurata, kuinka liikkuvuusmäärät vaihtuvat vuodesta toiseen.

Kuviossa 1 esitetään vuosina 2010-2017 toteutettuja liikkuvuuksia. Vuosittain toteutuneista kansainvälisistä liikkuvuuksista ilmoitetaan Opetushallitukselle, joka vastaa valtakunnallisesta liikkuvuustilastoinnista. Liikkuvuusmäärien perusteella arvioidaan koulutuksen järjestäjien kansainvälisyyden tasoa ja tehokkuutta.



Kuvio 1. Riverian kansainvälisen liikkuvuuden tilasto 2010-2017

Rahoitusta liikkuvuuksiin saadaan muun muassa Euroopan komission ohjelmista (Erasmus+), Pohjoismaiden ministerineuvoston ohjelmasta (Nordplus), Opetushallitukselta (OPH) ja William ja Ester Otsakorven Säätiöltä. Riveria myös tukee opiskelijoiden ja henkilöstön liikkuvuutta silloin, kun hankerahoitusta ei ole. Liikkujien aktiivisuus on riippuvainen muutostrendeistä, jotka vaikuttava oppilaitoksen toimintaan, opettajien ja opiskelijoiden kiinnostukseen ja harjoittelupaikkojen saattavuuteen (yritysten taloudelliset haasteet). Kuviossa 1 käyrät selittävät vuosina 2010-2017 tapahtuneita muutoksia. Esimerkiksi vuonna 2010 koulutuskuntayhtymälle myönnettiin ensimmäinen yhteinen² liikkuvuushanke, jolla rahoitettiin suuren määrän lähtevien opiskelijoiden liikkuvuuksia. Vuonna 2012 oppilaitokselle myönnettiin EU-rahoitusta opettajaliikkuvuuteen. Tilastovuosien aikana tapahtui kolme ammatillisen koulutuksen uudistusta, lisäksi oppilaitoksen rahoitukseen tuli leikkauksia, mitkä johtivat liikkuvuusmäärien laskuun. Merkittävimmät muutokset olivat vuonna 2017 käynnistetty uusi koulutusreformi sekä Riverian organisaatiomuutos. Liikkuvuusmäärien käyristä huomataan, että lähtevien opiskelijoiden liikkuvuusmäärä on hieman laskenut ja alkanut tasaantua ja että henkilöstön liikkuvuudet ovat lisääntyneet, mutta merkittävinkin muutos on Pohjois-Karjalaan saapuvien opiskelijoiden sekä asiantuntijoiden määrän huomattava kasvu.

² Ennen 2010 koulutuskuntayhtymän yksiköt hakivat liikkuvuushankkeita itsenäisesti.

Yleensä opiskelijoiden harjoitusjaksot suunnitellaan ja järjestetään yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa. Periaatteessa tämä prosessi koskee myös ulkomaan harjoitusjaksoja, johon kuuluu myös opiskelijoiden valmentaminen ennen ulkomaan jakson alkamista. Jaksot toteutetaan Riverian kansainvälisen verkoston oppilaitoksissa ja alueen yrityksissä. Vastavuoroisesti Riveria suunnittelee ja järjestää saapuville ulkomaalaisille opiskelijoille oppimisjaksoja yhdessä pohjoiskarjalaisten yritysten kanssa. Kuviosta 2 voi todeta, että viimeisen kolmen vuoden aikana Suomeen saapuville opiskelijoille on järjestetty entistä enemmän työelämässä oppimisen jaksoja Pohjois-Karjalassa. Tämä johtuu siitä, että jotkut pohjoiskarjalaiset yritykset ovat osoittaneet halukkuutensa järjestää työelämässä oppimisen jaksoja myös ulkomaalaisille vaihto-opiskelijoille.

Työelämässä oppimisen jakson perehdytysvaiheeseen on huomioitava uuden maan, kulttuurin ja kielen vaikutusta vaihto-opiskelijaan. Myös yrityksen työntekijöille on annettava perehdytystä ja valmennusta saapuvasta vaihto-opiskelijasta. Opiskelijavaihto-ohjelmien tavoitteena on valmentaa uutta sukupolvea globalisaation haasteisiin. Työpaikoilla tarvitaan työntekijöitä, joilla on valmius työskennellä monikulttuurisessa toimintaympäristössä, ymmärtää ja arvostaa erilaisuutta ja osata kieliä. Työelämä tarvitsee globaalikansalaisia, jotka ovat monikulttuurisesti päteviä, joiden ominaisuuksiin kuuluu avoin asenne ja kulttuurien kunnioittaminen. (Deardoff & Hunter 2006.) Pohjois-Karjalaan saapuneiden vaihto-opiskelijoiden palautteista olen havainnut, että suurin osa heistä oli saanut väärän kuvan suomalaisesta kulttuurista ja ihmisten luonteesta. Suomalaisen etäinen käytös ja puhumattomuus tai small talkin puute usein tulkitaan epäystävällisiksi eleiksi. Lyhytkestoisen vaihtojakson aikana nuorella opiskelijalla ei ole edellytyksiä ammentaa kaikkia tietoa vieraasta kulttuurista, siksi monikulttuurinen ajattelukasvatusta kannattaa integroida kaikkiin koulutuksiin (Bok 2006, Nunan 2006, 2), ja miksi ei kaikkiin koulutusasteisiin.

Monikulttuurisia ja kansainvälisiä arvoja ja asenteita on pyritty integroimaan suomalaiseen ammatilliseen koulutukseen muun muassa kulttuurisilla valinnaisilla opinnoilla, opettamalla tutkinnon osia kansainvälisestä näkökulmasta ja suorittamalla työelämässä oppimisen jakson ulkomailla. Siitä huolimatta tuloksissa usein näkyy, että kansainvälisessä ja monikulttuurisessa kasvatuksessa

on puutteita. Riverian ulkomaan jaksoansa suunnitteleville opiskelijoille tarjotaan erillistä valmennusta, jossa tutustutaan kohdemaan kulttuuriin ryhmätyöskentelyn ja verkkotehtävien kautta, ja samalla varmistetaan opiskelijan kielellistä ja viestinnällistä osaamista. Valmennuksen saaneet opiskelijat yleensä suoriutuvat odotettua paremmin. Jotkut opiskelijat kokevat kulttuurisia haasteita ja sopeutumisvaikeuksia, jotka usein vaikuttavat koko jakson laatuun ja heidän suoriutukseensa työpaikalla. Näitä tapauksia ulkomaille lähtevien opiskelijoiden osalta tulee vastaan hyvin harvoin, vuositasolla noin 2–3 %.

Henkilökohtaisen kokemukseni ja vaihto-opiskelijoilta satujen palautteiden perusteella totean, että ihmissuhteiden ylläpitäminen on työpaikan ja tehtävässä suoriutumisen merkittävin osa, joka on vahvasti riippuvainen kulttuuritekijöistä. Kolmen tai neljän viikon jaksolle Suomeen saapunut vaihto-opiskelija saattaa tuntea, ettei hän ole tervetullut, jos vuorovaikutus suomalaisen kollegan kanssa kärsii. Tämä yleensä johtuu suomalaisten harkitsevasta ja miltei ujosta luonteesta, joka perustuu luotettavuuteen ja uskollisuuteen. Keskivertosuomalaiselle ystävystyminen on erittäin hidas prosessi ja se vie aikaa (Ahonen 2016). Vaihto-opiskelijan epämiellyttävät kokemukset ihmissuhteista saattavat johtaa koko jakson epäonnistumiseen. Vaihto-opiskelijan oppimisjakson suunnittelussa ja toteutuksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota kulttuuritekijöihin ja työntekijöiden sosiaalisiin taitoihin. Opiskelijavaihtokokemusten tutkimusraportissa ”An exploration of the long term effects of students exchange experiences” on Melbournen yliopiston 10-15 vuotta aikaisemmin vaihdossa olleiden kokemuksia ja niiden vaikutuksia myöhemmin heidän opiskeluunsa, uraansa ja elämäänsä yleensä (Nunan 2006).

Nunanin (2006) tutkimuksen tuloksissa (taulukko 1) erityistä huomiota herättää kulttuurisen kokemuksen vaikutus ihmisiin. Kysymykseen ”Specific influence of study overseas” (erikoisvaikutus ulkomaan opinnoilla) vastaajista 188 (81 %) oli kehittänyt hienostunutta tapaa katsoa maailmaa, 132 (57 %) tapasivat uudestaan uusia ystäviensä kanssa, joiden kanssa edelleen pitivät yhteyttä. Vastaajista 119 (51 %) sai kiinnostusta matkustamiseen, ja 116 (50 %) innostui tutkimaan uusia kulttuureja. Taulukko 1 on lainattu (kuvakaappaus) Nunanin (2006) raportista.

Taulukko 1. Specific influence of study overseas (Nunan, 2006)

Type of influence	Number	Percentage of total
Developed a more sophisticated way of looking at the world	188	81%
Met host country friends with whom I maintain contact	132	57%
Sparked an interest in travel	119	51%
Influenced me to explore other cultures	116	50%
Influenced me to get a job overseas	104	45%
Opened up an interest/passion for another language and/or culture	100	43%
Changed my career plans	69	30%
Established relationships that became professional contacts	45	19%
Influenced me to work for multinational organization in Australia	43	18%
Met my spouse of life partner there	16	7%

Esitettyjen tulosten perusteella voidaan todeta, että jakson onnistumisen lisäksi kulttuurisilla kokemuksilla on ollut pidempiäkin vaikutuksia opiskelijoiden elämään. Korkeat luvut kertovat myös onnistuneesta isännöinnistä vastaanottavan tahon osalta. Lisäksi vaihdon yhteydessä 19 % vastaajista oli luonut suhteita, joista oli hyötyä myöhemmin ammattiinsa, ja 18 % vastaajista pääsi kokemuksensa ansiosta töihin monikansallisiin yrityksiin.

Vastaavia positiivisia kokemuksia on myös ollut Riverian opiskelijoilla, jotka ovat suorittaneet osan tutkinnoistaan yrityksissä ulkomailla, vaikka Riverian opiskelijoiden opintojen jälkeisiä kokemuksia ei ole erityisesti tutkittu tai seurattu. Jotkut heistä pitävät yhteyttä opettajiinsa ja joskus he osallistuvat kansainvälisiin tilaisuuksiin, joita järjestetään Riverian opiskelijoille ja henkilökunnalle. Näihin tilaisuuksiin yleensä mukaan otetaan myös ulkomaalaiset vaihto-opiskelijat, jotka ovat tilaisuuden aikana vielä Suomessa.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen julkaisussa (ELY-keskus 2010, 8/2010) maahanmuuttajille kohdistettujen työllistämispalveluiden kehittämistarpeisiin on huomioitu työnantajien aktiivisuus. On mainittu työnantajien asenteista, aiheettomista peloista ja ennakkoluuloista, mutta alueen väestöllä on yhtä ja samanlaisia asenteita maahanmuuttajia ja yleensä ulkomaalaisia kohtaan. Hämmäntävänä on, että muiden työntekijöiden kielitaidon puute on usein pidetty vaihto-opiskelijoiden vastaanottamisen esteenä. Esimerkiksi työnantaja

kieltäytyy vaihto-opiskelijan vastaanottamisesta, jos työpaikalla ei ole kielitaitoisia työntekijöitä. Työllistämisprosessissa kielitaitokriteereitä ei pitäisi liikaa korostaa, jos se ei vaikuta työtehtävään (ELY-keskus, 8/2010).

Suurin osa vaihto-opiskelijoista, jotka saapuvat Riverian kautta Pohjois-Karjalaan, suorittaa kolmen tai neljän viikon kestävän työelämässä oppimisen jakson. Näin lyhyessä ajassa opiskelija ei pääse välttämättä oppimaan tai tehokkaasti harjoittamaan uusia taitoja suomalaisessa yrityksessä. Vaihto-opiskelijoiden haastatteluissa (22.11.2018) selvisi, että paikallisten kanssa kommunikoinnissa heillä oli selvästi vaikeuksia. Vaihto-opiskelijat kertoivat esimerkiksi, että kun työpaikkaohjaaja tai englantia osaava henkilö oli poissa, muut työntekijät eivät puhuneet heidän kanssaan. Vastaavassa tilanteessa nuori opiskelija, joka on uudessa ympäristössä ja kulttuurissa, löytää itsensä hankalassa paikassa, jossa oppiminen myös kärsii.

Kansainvälisissä hanketapahtumissa opiskelijoilla on tapana aloittaa pitämällä esityksiä, jossa jokainen ryhmä kertoo omasta koulustaan, maastaan ja kulttuuristaan. Tämä on erittäin tehokas tapa auttaa nuoria kehittämään esiintymistaitoja ja samalla tutustua toisiinsa, ja tällä keinolla heitä kannustetaan puhumaan vieraalla kielellä. Tästä puhuttiin myös yritysten kanssa ja kehoitettiin heitä antamaan opiskelijalle mahdollisuus pitämään vastaavia esityksiä henkilöstölle. Aina kahden yrityksen palaute oli hyvin positiivista, sillä opiskelijan esityksen jälkeen moni oli innostunut saamaan lisätietoa ja kysynyt opiskelijan maasta, kulttuurista tai ammattiin liittyvistä asioista. Tilaisuudet oli pidetty kahvitunneilla.

3 Kehittämistyön tavoite ja menetelmät

3.1 Kehittämistyön tavoite

Pohjoiskarjalaisen yrityksen henkilöstön kielitaidolla sekä kulttuuritietoisuudella ja -osaamisella on suuri vaikutus maahanmuuttajien työllistämiseen tai vaihto-opiskelijan jakson järjestelyyn. Henkilöstön kokemattomuus näillä alueilla saattaa johtaa siihen, että työnantaja välttää maahanmuuttajataustaisen henkilön

työllistämiseen varsinkin, jos henkilöllä on heikko suomen kielen taito. Sama koskee ulkomaalaista opiskelijaa, jonka kanssa kommunikointi harjoitusjakson aikana tapahtuisi vain vieraalla kielellä. Kehittämistyön tavoitteena on tutkia nykytilannetta tässä sarassa ja kehittää keinoja ja ratkaisuja, jotka tukevat pohjois-karjalaisia yrityksiä kehittämään uutta osaamista Riverian kansainvälistä opiskelijavaihtoprosessia hyödyntäen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama verkkoalusta Ohjaan.fi tarjoaa työelämässä oppimisen suunnittelun ja ohjaamisen uudistettuja ja kehitettyjä työkaluja ja ohjemateriaalia (Ohjaan 2020), ja sieltä löytyy myös materiaalia maahanmuuttajataustaisille kohdistettuja jaksojen suunnittelu- ja toteutusratkaisuja. Esimerkiksi ”Työelämässä oppimisen muistilista työpaikkaohjaajalle” toimii mainiosti myös ulkomaalaisten ohjaamisessa. Ohjaan.fi-verkkosivuilla olevan materiaalin tarkoitus on helpottaa ja tehostaa myös työpaikkaohjaajien valmennusta ja tuoda selkeyttä heidän rooliinsa, jotta työpaikalla oppiminen toteutuisi mahdollisimman tehokkaasti ja laadukkaasti (Ohjaan 2020).

Vaikka materiaalit ovat osittain myös englannin kielellä, ne on kohdistettu maahanmuuttajiin eikä lyhyillä oppimisjaksoilla oleviin ulkomaalaisiin opiskelijoihin, joiden oppimisjakson tavoitteet ovat hieman erilaisia. Esimerkiksi maahanmuuttajien kohdalla suomen kielen taidon kehittäminen voi olla yksi tärkeimmistä tavoitteista, taas vaihto-opiskelijan osalta ammatillisen osaamisen rinnalla tarvitaan enemmän yhteisöllisiin ja monikulttuurisiin tekijöihin. Kaikkien osapuolten kokemukset vaihto-opiskelijan oppimisjaksosta vaikuttavat jakson tuloksiin, vaihto-opiskelijaan sekä yritykseen ja työyhteisöön.

Vaihto-opiskelijan oppimisjakson tavoitteissa yleensä luetellaan ammattia koskevat tehtävät ja jaksoon kuuluvan tutkinnon osan tavoitteita, joita tähän asti vaihto-opiskelijoiden kohdalla on laadittu lähes yksipuolisesti (lähettävä oppilaitos). Jakson suunnittelussa ei huomioida sitä, mitä työpaikalla arjessa tapahtuu ja miten työyhteisö pääsee hyötymään ulkomaalaisen opiskelijan läsnäolosta ja vastaavasti opiskelija työpaikasta. Yrityksen mahdollisista hyödyistä tai tarpeista

ei yleensä keskustella eikä se kuulu edes suunnitelmaan, ja tästä syystä jaksot toteutuvat yleensä passiivisesti.

Kehittämistehtävässä tutkitaan miten vaihto-opiskelijan oppimisjakson prosessi parhaiten tukisi yrityksen kotikansainvälistymistä. Suomalaisesta työ kulttuurista ja yrityksen työtapakulttuurista ulkomaalainen opiskelija oppii jotakin, mutta usein esteenä ovat kommunikaation vaikeudet ja kielitaidon puute. Lähes kaikilla vaihto-opiskelijoilla, jotka pääsevät suomalaisiin yrityksiin, on hyvä englannin kieli- ja kommunikaatiotaito. Yleensä haaste on suomalaisten työntekijöiden kanssa, jotka eivät uskalla kommunikoida vieraalla kielellä. Ilman apua ja kannustusta tai ohjeistettua ohjelmaa, heidän kiinnostuksensa vieraan henkilön kulttuurista ja kotimaasta saattavat hiipua. Yleensä ulkomaalaisille opiskelijoille sosiaalisella kanssakäymisellä on suuri vaikutus siihen, miten viihdytään vieraassa maassa tai kulttuurissa, varsinkin kun kyseessä on usean viikon oleskelu Suomessa. Kolmen tai neljän viikon harjoitusjakso päättyy hyvin nopeasti, mutta niiden viikkojen aikana saatetaan keskittyä liikaa ammatillisiin tavoitteisiin, kiinnittämättä huomiota kulttuuriin tekijöihin tai muihin opiskelijan taustoihin. Kehittämistehtävässä hyödynnetään vuosien 2016–2019 kokemuksia ulkomaalaisten opiskelijoiden oppimisjaksoista pohjoiskarjalaisissa yrityksissä.

3.2 Kehittämistyön menetelmät ja vaiheet

Tässä tehtävässä prosessien kehittäminen on kokemuspohjaista. Kehittämistyöhön vaikutetaan osallistumalla itse toimintaan tutkimuskohteen ympäristössä (Kuula 2006, luku 5.4). Oppimisjaksoa käsitellään eri vaiheina, joita tutkitaan ja niistä etsitään kehittämistehtävän tavoitteita tukevia elementtejä. Käytetään kokemuseräistä tietoa, ratkaistaan käytännön ongelmia, käytetään systemaattinen ja kriittinen tiedon keruu, monipuoliset menetelmät ja aktiivinen vuorovaikutus (Ojasalo 2010). Kehittämisstrategiana käytetään toimintatutkimusta, jonka tarkoituksena on tutkia kohdetta ja kehittää siihen uusia tai parannettavia toimintatapoja ja menetelmiä.

Tiedonhakua varten tutustuin erilaisiin lähdeeteoksiin, jotka käsittelevät työelämässä oppimisen prosesseja, suomalaisen työpaikan kansainvälistymistä ja monikulttuurista kehittymistä ja työpaikkakulttuuria sekä kulttuurien vaikutuksia kansainvälisen oppimisen jakson laatuun. Laadullisessa tutkimuksessa yritysten ja ulkomaalaisten opiskelijoiden kanssa käytin teemahaastattelua. Olemassa olevan prosessin tutkimisessa ja uuden kehittämisessä hyödynsin hiljaista ja kokemuspohjaista tietoa.

Kehittämistyössä etsin ratkaisuja yhteiskunnallisiin, eettisiin ja ammatillisiin ongelmiin. Käytännössä toimivilla tai tutkittavilla ihmisillä on aktiivinen rooli kehittämisprosessissa. (Kuula 2006, luku 5.4.) Tehtävässä huomioin ne toimijat, jotka vaikuttavat ulkomaalaisen opiskelijan työelämässä oppimisen jaksoon eniten, erityisesti Pohjois-Karjalaan saapuvien vaihto-opiskelijoiden jaksoihin. Tähän ryhmään kuuluvat ulkomaalainen vaihto-opiskelija itse, työpaikkaohjaaja, työyhteisö ja paikallisen oppilaitoksen ohjaava opettaja. Opinnäytetyössä käytin kirjoittavaa otetta (Hirsjärvi ym. 2003, 127–128) selvittämään ulkomaalaisen opiskelijan työelämässä oppimisen jakson prosessia kokonaan.

Pohjoiskarjalaisissa yrityksissä ulkomaalaisten opiskelijoiden työelämässä oppimisen mahdollisuuksista tunnetaan hyvin vähän, eikä opiskelijoiden harjoitusjaksojen kokemuksista ole riittävästi tietoa. Ulkomaalaisten opiskelijoiden työharjoittelujaksojen kokonaisprosessista puuttuu suunnitelmallisuus ja yhdenmukaisuus. Opettajat ja työpaikkaohjaajat eivät hyödynnä ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoitusjakson suunnitteluun ja toteutukseen olemassa olevia työkaluja, joita käytetään suomalaisten opiskelijoiden työharjoittelussa. Tutkimalla eri lähteitä ja yritysten kokemuksia ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelujaksoista löytyi sopiva menetelmä uuden prosessin kehittämistä varten. Ulkomaalaisen opiskelijan harjoitusjaksoa jäsentämällä havaitsin prosessin epäkohtia ja ehdotin siihen uusia käytänteitä ja ratkaisuja. Kehittämistyön havainnoista ja niiden analyysistä päädyin tuloksiin, joiden pohjalta uudistin Riverian kansainvälisen työelämässä oppimisen prosessin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

4 Kansainvälinen opiskelijavaihto ja monikulttuurisuus

4.1 Työelämässä oppiminen

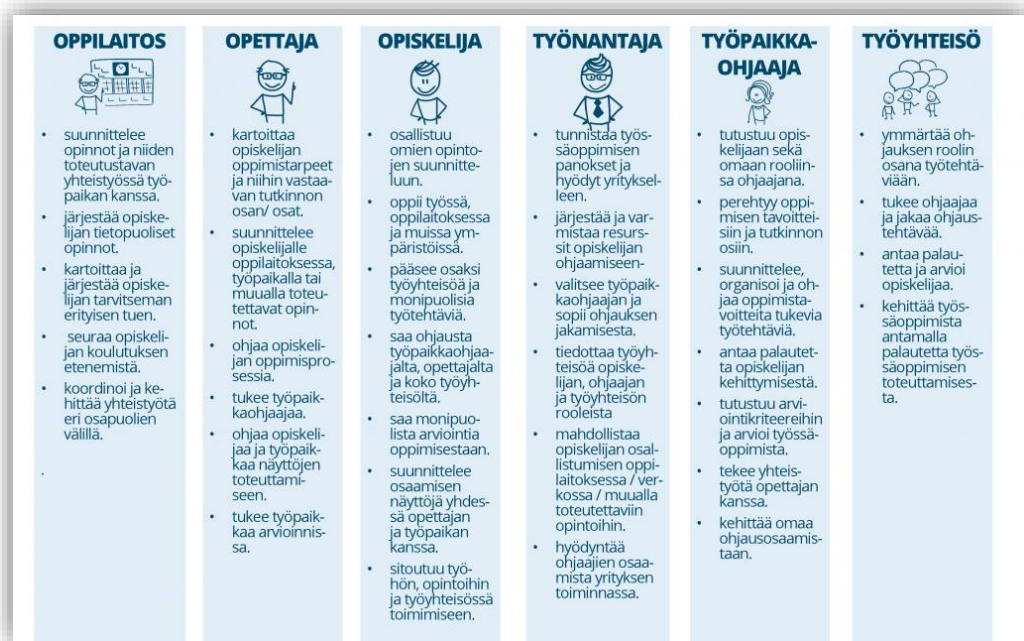
Ennen kuin tutkitaan ulkomaalaisen vaihto-opiskelijan työharjoitusjakson merkitystä pohjoiskarjalaisen yrityksen kotikansainvälisyydessä, pitää ensin tutustua suomalaiseen työelämässä oppimisen oppaaseen (Ohjaan 2020), eli ammatti-osaamisen hankkiminen työpaikalla. Opasta käytetään Suomessa tutkintonsa suorittavien opiskelijoiden työelämässä oppimisen yhteydessä Suomessa, ja periaatteessa se koskee myös ulkomailla suoritettuja jaksoja mutta se usein jää monelta osin tai kokonaan käyttämättä. On luonnollista päätellä, että samalla alalla tapahtuva työelämässä oppiminen Suomessa sekä suomalaisen että ulkomaalaisen opiskelijan kohdalla toteutuisi samalla menetelmällä. Käytännössä ulkomaalaisen opiskelijan työelämässä oppimiseen kuuluu erilaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat jakson kaikkiin vaiheisiin ja mukana olevien henkilöiden rooliin. Tässä oppaassa ei käsitellä vieraan kieleen, kulttuurieroihin, vastaanottavan yrityksen henkilöstön asenteisiin liittyviä asioita ja haasteita.

Työelämässä oppimisen toimintakäytäntöjen ja laatutekijöiden kehittäminen on ammatillisen koulutuksen järjestäjän tehtävä. Tämä onnistuu parhaiten yhteistyössä työelämän kanssa, ja siksi ammatillisen koulutuksen järjestäjät tarjoavat lisäkoulutusta omille opettajilleen sekä työpaikkaohjaajille. (OPH 2011, 41.)

Tänä päivänä Suomessa kaikki ammatillisen koulutuksen järjestäjät käyttävät Opetushallituksen rahoittamaa uutta työelämässä oppimisen opasmateriaalia, joka on tarjolla Ohjaan.fi verkkosivuilla.

Ohjaan.fi sivuilta löytyy laajapaketti oppaita, muistilistoja ja ohjeistuksia kaikille osapuolille. Kuvio 2 ”Työpaikalla tapahtuvan oppimisen osapuolet” luettelee osapuolten rooleja ja tehtäviä, joilla varmistetaan oppimisen jakson sujuvuutta, mikä edellyttää kaikkien osapuolten sitoutumista. Työpaikkaohjaajalla on keskeinen rooli työelämässä oppimisen aikana. Oppaan perusteella on myös laadittu työpaikkaohjaajakoulutus. Koulutuksia järjestään yleensä alakohtaisesti. Työpaikkaohjaajakoulutuksessa opastetaan esimerkiksi työelämässä oppimi-

sensa aloittaneen opiskelijan perehdytysmenetelmiin. Työpaikkaohjaajan kuuluu perehdyttää opiskelijaa siten, että tämä saa kokonaiskuvan työpaikasta, työpaikan prosesseista ja työtehtävistä. Tämän jälkeen siirrytään työpaikkasääntöihin, turvallisuuteen, tehtävän sisältöön ja opiskelijan opintoihin liittyviin tavoitteisiin. (Ohjaan 2020.)

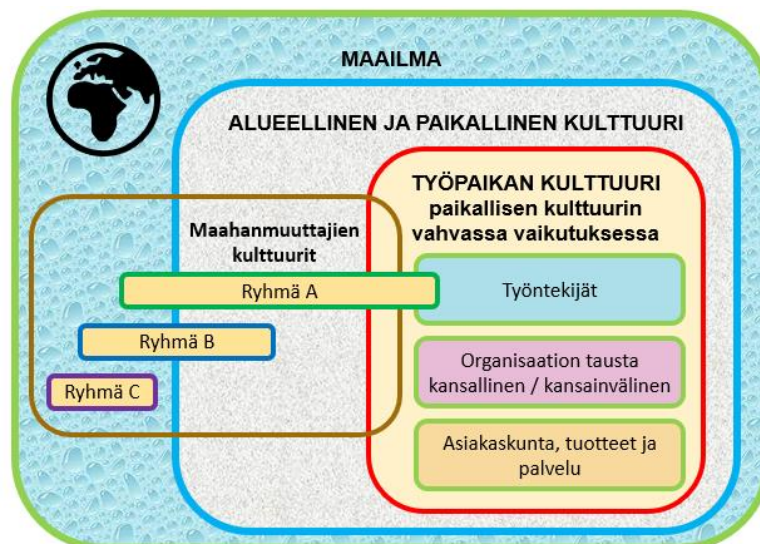


Kuvio 2. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen osapuolet (Ohjaan.fi)
Julkaistu CC BY-NC 4.0-lisenssillä

Riverian kansainväliseen toimintaan on suunnitelmallisesti otettu yhä uusia yrityksiä. Suomalaisten opiskelijoiden työelämässä oppiminen yleensä toteutuu Pohjois-Karjalassa. 6500 riverialaiselle perustutkinnon suorittavalle opiskelijalle on löydettävä myös harjoituspaikkoja. Käytännössä, yrityksillä on jatkuvasti suomalaisia opiskelijoita työelämässä oppimassa. Työpaikkaohjaajana voisi toimia kuka tahansa työntekijä, jolla on osaamista tai valmennusta opiskelijan ohjaamisesta ja syvää kokemusta alasta. Ulkomaalaisen opiskelijan saapuminen työpaikalle merkitsee sitä, että työpaikkaohjaajan pitää vähintään osata englantia, olla monikulttuurisesti suuntautunut ja hänellä on hyvät sosiaaliset taidot. Suurin osa Riveriaan saapuvista vaihto-opiskelijoista pääsee suomalaisiin yrityksiin ja toinen osa osallistuu ryhmävaihtoihin, johon kuuluu erilaisia projekteja ja ryhmätyöskentelyä Riverian opiskelijoiden kanssa.

4.2 Monikulttuurinen työpaikka

Monikulttuurisella työpaikalla tarkoitetaan ilmiötä, jossa muun muassa yrityksen henkilöstöön kuuluu maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, ulkomailta hankittuja työntekijöitä, tai yritys toimii kansainvälisillä markkinoilla. Työterveyslaitoksen tilastojen mukaan vuonna 2011 ulkomaisia kieliä äidinkielenään puhuvien määrä oli nelikertaistunut verrattuna vuoteen 1995. Suomeen saapuvat maahanmuuttajat tuovat mukanaan osaamisensa lisäksi myös kulttuurinsa, joka näkyy arjessa kuin myös työelämässä. (Yli-Kaitala ym. 2013, 11–12.) Suomessa 1990-luvulla lisääntynyt maahanmuuttoa ja pakolaisilmiötä käsiteltiin monikulttuurisuutena ilmiönä. Monikulttuurisessa ajattelussa maahanmuuttaja sopeutuu uuteen kulttuuriin luopumatta omasta kulttuuristaan. (Saukkonen 2013, 132.) Kuviossa 3 on oma henkilökohtainen kuvatulkingta kulttuurien vaikutuksesta työpaikalla.



Kuvio 3. Kulttuurien vaikutus työpaikalla
© Ara Hayrabedian

Mikäli suurin osa yrityksen henkilöstöstä edustaa maan kantaväestöä, silloin työpaikan kulttuuri on laajalti osa paikallista kulttuuria, monikulttuurisista vaikutteista huolimatta. Taas yrityksen tuotteiden ja palveluiden laatiminen ja niiden kehittäminen ovat riippuvaisia kuluttajista ja hyvin usein heidän kulttuuristaan, mikä voi vaikuttaa yrityksen työtap- ja toimintakulttuuriin. Tänä päivänä, on vai-

kea kuvitella yritystä, jonka tuotteiden ja palveluiden kehittämisessä kansainvälisyys ei olisi huomioitu (Huhtiniemi 2013). Kulttuurilla ja kotouttamisella sekä kielitaidolla on suuri merkitys siihen, kuinka maahanmuuttaja työllistyy. Kuten monessa maassa, myös Suomessa, kielitaito kuuluu kansalaisuus kiteereihin (Saukkonen 2013, 187).

Maahanmuuttajien kulttuurinen sopeutumisprosessi uudessa ympäristössä voi koostua useista mahdollisista elämänreiteistä, jotka johtavat lopulta joko terveellisiin tai epäterveellisiin tuloksiin. Jotkut maahanmuuttajat palaavat heidän kotimaahansa sen jälkeen, kun taloudelliset tai henkilökohtaiset tavoitteet ovat saavutettu, tai niiden tavoitteiden saavuttaminen on epäonnistunut. Sosiokulttuurisessa tai kaksikulttuurisessa sopeutumisprosessissa osa maahan jääneistä maahanmuuttajista saavuttaa taloudellisen ja yksilöllisen – työ, perhe, omaisuus - onnistumisen, taas toinen osa voisi epäonnistua ja usein kokee syrjintää. (Castro, Murray, Reich, Zautra ja Hall 2010, 393.)

Sopeutumisen seurauksena usein maahanmuuttajien kulttuurit muuttuvat muun muassa paikallisen kulttuuriin vaikutuksessa ja maahanmuuttajat itse tuovat muutosta paikalliseen kulttuuriin. Tämä ilmiö näkyy myös yrityksissä, joissa maahanmuuttajat työllistyvät. Itse maahanmuuttajataustaisena, kokemukseni ja havaintojeni mukaan olen jakanut maahanmuuttajat kolmeen ryhmään A, B ja C.

A-ryhmään kuuluvat maahanmuuttajat, jotka lähtökohdasta ja motiivista riippumatta – työperäinen, poliittinen ja taloudellinen, hyvinvointivaltio tai avioliitto – he viihtyvät uudessa asuinmaassa. Sopeutumista voidaan kuvailla paikalliseen kulttuuriin täytenä sulautumisena, taikka omissa vähemmistöryhmissään verkottumisena. Näissä tapauksissa yksilöt ovat yleensä ammattilaisia, koulutettuja neita tai koulututtavat Suomessa, mutta tärkeintä on, että he työllistyvät. Yksilöiden ei välttämättä tarvitse oppia paikallista kieltä, mikäli työpaikalla työkieli on englanti. Tämä ryhmä on todellinen voimavara suomalaiselle työyhteisölle, koska he tuovat uutta osaamista suomalaiselle työyhteisölle, lisäksi he voivat toimia kahden kulttuurin välisenä siltana ja edustaa yritystä kansainvälisillä markkinoilla. (Liukas 2018.)

B-ryhmään (kuvio 3) kuuluvat maahanmuuttajat sopeutuvat uuteen kulttuuriin, mutta yleensä heikon suomen kielen taidon takia työelämässä suoritus kärsii tai vastaan tulee kulttuurieroista johtuvia ristiriitoja. Kantaväestön mielestä maahanmuuttajien epäonnistuminen johtuu huonosta tuesta ja perehdytyksestä. (Kujanpää 2017, 110.) Epäonnistunut kotouttaminen saattaa johtaa siihen, että maahanmuuttajat eristäytyvät ja turvautuvat omiin väestöryhmiinsä, mikä yleisesti osoittautuu haitalliseksi lisäkoulutuksen ja työllistymisen mahdollisuuksille (Saukkonen 2013, 187), se myös aiheuttaa syvempiä ja pitkäaikaisia vahinkoja koko yhteiskunnalle. 1990-luvulta asti maahanmuutto Suomeen on lisääntynyt ja heidän motiivinsa ovat monipuolistuneet (Tilastokeskus 2013). Kaikki maahanmuuttajat eivät välttämättä tarvitse kotouttamista viihtymään uudessa maassa ja kulttuurissa, toisaalta maahanmuuttajien huonoa työllistymisastetta aina ei voi nivota kotouttamisohjelman vaikuttavuuteen.

Kuviossa 3 esittämäni **C-ryhmään** kuuluvat maahanmuuttajat, jotka eivät integroidu tai he eivät tule hyväksytyksi kantaväestössä, mikä johtaa syrjintään. He sulkeutuvat omissa kulttuuriryhmissään, ja siksi he eivät opi paikallista kieltä, minkä seurauksena työllistymismahdollisuutensa heikkenevät varsinkin, jos heillä ei ole erikoisosaamisia eivätkä osaa englantia, joka on joissakin suomalaisissa työyhteisöissä arjen työkieli. Saukkonen (2016) erottaa maahanmuuttajien kotouttamisen ja kotoutumisen vaiheet toisistaan kuvaamalla niihin vaikuttavia tekijöitä. Maahanmuuttajat kulkevat ensin kotouttamisvaiheessa, jossa yksilölliset ominaisuudet ja taustayhteisöt ovat suuressa vaikutuksessa, taas kansallinen tai kansainvälinen kehitys tapahtuu harvojen kohdalla. Vasta tämän vaiheen jälkeen siirrytään kotoutumisvaiheeseen, jossa elämän muotoutumiseen alkaa vaikuttaa kieli ja kulttuuri, vuorovaikutus, yhteiskunnalliset arvot ja rakenteet sekä identiteetti pohdinnat ja haasteet. (Saukkonen 2016, 4/2016). Ulkomaalaisen vaihto-opiskelijan tilanne saapuessaan Suomeen ei ole kovin erilaista, vaikka hänen oleskelujaksonsa verrattuna maahanmuuttajiin on hyvin lyhyt.

Työperäisen maahanmuutolla on omat ongelmansa. Minun kotimaassani Libanonissa esimerkiksi valtaosa työperäinen maahanmuuttoon kuuluvista henkilöistä oleskelee ja työllistyy laittomasti, kuten suurin osa syyrialaisista. Toiset

taas ovat idän maista hankittua halpatyövoimaa. Jälkimmäisen ryhmän suuremmat segmentit edustavat pakistanilaiset, bangladeshilaiset, filippiiniläiset ja vielä muita Afrikan itäalueen maiden kansalaiset. Halpatyövoimaa kohdellaan todella huonosti ja heidän oikeuksiansa viedään monessa suhteessa. Suomessa taas työperäinen maahanmuutto on työ- ja elinkeinoministeriön hoidettavana vuodesta 2020. On havaittu, että suomalaisen yhteiskunnan asenteilla on vaikutus työperäisen maahanmuuton edistymiseen, mikä osittain selittää, miksi ulkomalaisille vaihto-opiskelijoille harjoituspaikkojen löytäminen Pohjois-Karjalassa on vaikeaa.

Ulkomaalaistaustaa viittaavilla nimillä työpaikan hakeneita kutsutaan haastateluun suomalaisia vähemmän, vaikka hakijalla olisi sopiva koulutus, hyvä kielitaito ja sopivaa kokemusta tehtävään. On myös havaittu, että matala koulutustaso yhdistettynä heikkoon kielitaitoon luo mahdollisuuksia harmaalle taloudelle. (Yle uutiset, 2021). Soraisen (TEM 2020) mukaan ”ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö on bisnestä”, joka näkyy usealla alalla kuten siivousalalla, rakennus- alalla ja palvelualoilla.

”Maahanmuuttajien integroitumisen onnistumisen tai epäonnistumisen” sijaan Saukkonen (2016) puhuu yhteiskunnan ”instituutioiden epäonnistumisesta yhdenvertaisuuden toteutumisen edellytysten luomisessa”. Monikulttuurisessa työyhteisössä sopeutuminen on oltava molemminpuolista. Työyhteisön arvopohjat, sosiaalisten suhteiden hierarkiat, toimintatavat, ilmapiiri, erilaisiin tilanteisiin suhtautuminen yhdessä muodostavat työpaikkakulttuuria, jota voidaan muuttaa ja kehittää monikulttuurisessa työyhteisössä. Monikulttuurisessa työyhteisössä perinteisille menetelmille etsitään uusia näkökulmia. (Yli-Kaitala ym. 2013, 12–13.)

Työelämässä oppimisen jakson tulee palvella kaikkien osapuolten tarpeita ja tavoitteita. Monikulttuurisuutta ja kansainvälisyyttä pyrkivässä yrityksessä tunnistetaan ne haasteet, jotka estävät yritystä hyötymästä ulkomaalaisen työntekijän/harjoittelijan osaamisesta. Ahokankaan ja Pihkalan (2002) mukaan pienissä ja keskisuurissa yrityksissä kansainvälistyminen toteutuu vaihteittain. Kansainvälisellä toiminnallaan yritys lisää mukanaoloaan kansainvälisissä operaatioissa,

laajentaa toimintaansa toisiin maihin ja uusiin verkostoihin, ja liikuttelee resursseja kansainvälisen toiminnan kehittämiseksi. (Ahokangas & Pihkala 2002, 62.)

4.3 Pohjoiskarjalaisten yritysten kotikansainvälistyminen

Kymmenen viime vuoden aikana EU-komission tavoitteena on ollut eurooppalaisten yritysten aktiivinen osallistaminen Euroopan unionin erilaisiin hankkeisiin ja liikkuvuusohjelmiin. Tarkoitus on mahdollistaa osaamisen ja työvoiman liikkumista EU:ssa. Yhtenä alueellisena vaikuttajana ja ammatillisen koulutuksen järjestäjänä, Riveria vastaa EU:n asettamiin tavoitteisiin, jotka tukevat oppilaitoksen sekä paikallisten yritysten kansainvälistymistä.

Pohjoiskarjalaisilla yrityksillä on mahdollisuus saada ulkomaalaisia työharjoittelijoita Riverian kansainvälisen verkoston kautta. Uusien kansainvälisten yhteyksien kautta yritys kasvattaa ja syventää toimintaansa myös kohdemaan verkostoissa. Esimerkiksi Riveria sopii espanjalaisen opiskelijan oppimisen jaksosta pohjoiskarjalaisen yrityksen kanssa. Yritys verkostoituu espanjalaisiin opettajiin, ja heidän kauttansa espanjalaisiin yrityksiin, joissa heidän opiskelijansa yleensä harjoittelevat. Riippuen yrityksen tavoitteista, ulkomaalaisiin yrityksiin verkostoitumiseen ei tarvitse aina liittää kaupallista toimintaa. Suomessa yritys jakaa uuden verkoston kokemuksia yhteistyökumppaneiden ja muiden vaikuttajien kanssa, alueellisesti ja valtakunnallisesti.

Suurin osa pohjoiskarjalaisten pieniä ja keskisuuria yrityksiä voidaan luokitella kansallisina yrityksinä, joilla on kansainvälistä kokeilua varten rajoitetusti resursseja tai osaamis pohjaa (Ahokangas & Pihkala 2002, 77). Tämä korostuu myös silloin, kun yrityksen tuotteet ja palvelut ovat hyvin pitkälti kohdistettu paikalliselle asiakassektorille. Yritykset, joiden tuotteet ja palvelut ovat kysytty ja tunnettu kansainvälisesti, tai tavoittelevat kasvua ja resurssien kehittämistä, voivat saavuttaa laajoja kansainvälisiä markkinoita ja globaalia toimintaa. Tämän tyyppiset yritykset voidaan luokitella oppiviksi monikansallisiksi, staattisiksi monikansallisiksi tai jopa globaaliksi monikansallisiksi. (Ahokangas & Pihkala 2002, 78–79.)

Koosta, tuotteista ja palveluista huolimatta, jokaiselle pohjoiskarjalaiselle (suomalaiselle) yritykselle kansainvälistyminen on välttämätön pitämään yrityksen tuotteet ja palvelut kilpailukykyisinä. Lisäksi maahanmuuttajataustaisilla on paljon osaamista, jolla voidaan tukea yrityksen toiminnan kehittymistä, työyhteisön moniarvoisuutta ja kansainvälistymistä. Useassa pohjoiskarjalaisessa pienissä ja keskisuurissa yrityksissä asenteet ja kokemattomuus voivat estää tätä kehitystä. Itä-Suomessa maahanmuuttajien työttömyysprosentti on 2-3 kertaa kantaväestöä korkeampi (Kotouttaminen.fi 2020).

Maahanmuuttajataustaisella työntekijällä ja vaihto-opiskelijalla on erilaiset lähtökohdat, tavoitteet ja roolit suomalaisessa yrityksessä, mutta heitä yhdistää ainakin kolme tekijää, vieras kulttuuri ja vieras kieli sekä muutos ja uudistus, joita tuovat suomalaiseen työelämään. Näitä elementtejä nähdään mahdollisuuksina mutta hyvin usein haasteina. Tässä opinnäytetyössä käsitellään vaihto-opiskelijoiden vaikutusta pohjoiskarjalaiseen työelämään ja sen kansainvälisyyteen. Vaihto-opiskelijan oppimisen jakson järjestäminen on pohjoiskarjalaiselle yritykselle turvallinen ja riskitön keino kasvattaa työyhteisöä kohti kansainvälisyyttä.

Kokemuksesta olen oppinut, että eettiset arvot ovat myös vahvassa kytköksessä kulttuuriin ja ihmisten uskomuksiin. Myös ympäristötekijät vaikuttavat asiaan. Asia, jota hyväksytään yhdessä yhteisössä tai organisaatiossa oikeudenmukaisena toimintana, voi olla huonona valintana tai vääryytenä toisessa (Stokes 2011, 43). Yhteiskunnan muutosten ja teknisen kehityksen myötä myös eettiset ongelmat muuttuvat (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). ”Taustatekijät vaikuttavat merkittävästi maahanmuuttajien työllistymiseen” tutkimuksen mukaan kotouttamistoimet ja asenteet voivat vaikuttaa työllistymiseen (Valtioneuvosto 2016). 90-luvulla Pohjois-Karjalassa vallinneet maahanmuuttajataustaiset asenteet ovat poistuneet, mutta joissakin yhteyksissä se tulee esille, muun muassa maahanmuuttajataustaisten työllistämisessä.

Vielä 2010-luvun alkupuolella joillakin opettajilla oli uskomus siitä, että jotkut yritykset eivät ota ulkomaalaisia opiskelijoita työharjoiteluun. Tämänkaltaiset en-

nakkoluulot ovat myös luoneet kommunikaatiotyhjön, josta syystä monet pohjoiskarjalaiset yritykset ovat jääneet oppilaitoksemme kansainvälisen verkoston ulkopuolelle. Työpaikalla maahanmuuttajan ammattitaidon aliarvioiminen ja kielitaidon puute tuottavat vaikeuksia sopeutua uuteen työyhteisöön tai tulla ”hyväksytyksi kantaväestön keskuudessa” (Kujanpää 2017, 111). Yritykset ja työpaikkaohjaajat ovat viime kolmen vuoden aikana saaneet enemmän tietoa Riverian kansainvälisestä toiminnasta ja vaihto-opiskelijoiden ohjelmista. Kaikki yritykset ovat osoittaneet halukkuutensa yhteistyöhön, ja luvanneet ottaa ulkomaalaisia opiskelijoita vastaan tietäen että, se saattaa työllistää esimiehiä ja työpaikkaohjaajia. Ulkomaalaisen opiskelijan tuomaa uutta tietoutta ja monikulttuurista vaikutusta on hyödynnettävä työpaikalla (Kujanpää 2017, 111–112.)

Ammattiopiskelijoiden vaihtojen määrän tavoitteellinen lisääminen ja työssä opimisen jakson prosessin uudistaminen tai kehittäminen on keino, jolla pääsemme EU-komission laatimaan tavoitteeseen tehokkaasti ja laadukkaasti. Alueellisena vaikuttajana Riveria asettaa myös määrällisiä tavoitteita opiskelijoiden liikkuvuuksiin, joissa Riverian opettajat ovat avainasemassa opiskelijan vastuupettajana ja ohjaajana sekä jakson aikana yrityksen yhteyshenkilönä ja alan ammattilaisena. Saapuville ulkomaalaisille vaihto-opiskelijoille on löydettävä yritys, joka tarjoaa opiskelijalle paikkaa. Määrällisiin tai laadullisiin tavoitteisiimme pääse ymmärtämättä Riverian opettajien asenteita ja ennakkoluuloja. Prosessin kehittämistä varten tulee ensin tunnistaa ne asenteet ja ennakkoluulot, jotka saattavat olla yksi monesta syistä, miksi pohjoiskarjalaiset yritykset eivät ole aktiivisia vaihto-opiskelijoiden harjoittelupaikkojen järjestämisessä. Alla ovat yleisimmät ennakkoluulot, joita monet opettajat ovat ilmaisseet silloin alkuvuosina, kun aloitin kansainvälisyyden koordinaattorin työtä Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymällä.

- Yritysten henkilöstön kielitaito on heikko, syy miksi yritykset eivät ota vaihto-opiskelijoita vastaan.
- Paikalliset yritykset eivät ota ulkomaalaisia opiskelijoita vastaan, koska se rasittaa yrityksen toimintaa.

Näiden ennakkoluulojen seurauksena moni pohjoiskarjalainen yritys oli jäänyt Riverian kansainvälisen verkoston ulkopuolelle. Asioista puhuminen on ollut vaikeaa. Vuosina 2016-2017 Riveriassa toteutetun William ja Ester Otsakorven Säätiön rahoittamalla hankkeella saatiin muutos tilanteeseen. Yrityksiä tiedotettiin aktiivisesti erilaisista liikkuvuusohjelmista, vaihto-opiskelijoista, ja 09.05.2017 kutsuttiin heidät tilaisuuteen Riverian Niskala yksikön auditorioon. Mukana tilaisuudessa olivat myös ulkomaalaiset opettajat, jotka edustavat erilaisia eurooppalaisia oppilaitoksia ja yrityksiä. Tilaisuudessa kerrottiin ulkomaalaisen opiskelijan harjoitusjakson hyötyistä ja miten se tukee yrityksen kotikansainvälistymistä, joka monelle oli vieras termi. Ulkomaalaisten opiskelijoiden työelämässä oppimisen jaksolla voi olla monipuolista hyötyä vastaanottavan yrityksen koko henkilöstölle ja yrityksen toiminnalle. Tilaisuuden aikana osallistujat oppivat tuntemaan Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän laajan ja tehokkaan kansainvälisen toiminnan. Tilaisuuden myötä avautui uusia mahdollisuuksia yhteistyöhön paikallisten yritysten kanssa, jotka jatkossa järjestivät oppimisjaksoja Riverian kautta Pohjois-Karjalaan saapuville vaihto-opiskelijoille.

Verkostoitumisen ja kansainvälisyyden edistämisen lisäksi tilaisuuden tavoitteena oli myös esittää työelämässä oppimisen jakson kansainvälistä verkkoalustaa, joka oli tarkoitus käyttää tulevaisuudessa vaihto-opiskelijoiden työelämässä oppimisen jakson pohjana. Valittu alusta oli silloin keskeneräinen eikä palvellut tavoiteltua ideaa ja jakoi seminaarin osallistujien mielipiteitä sen monimutkaisen rakenteen vuoksi. Seminaarissa sovittiin, että alustan kehittämistä ei jatketa.

Prosessin kehittämiseksi oli kova tarve varmistamaan oppimisjaksojen laatua ja tehokkuutta sekä sen vaikuttavuutta yritysten kotikansainvälistymiseen. Tästä tarpeesta syntyi tämän kehittämissuunnitelman idea. Kun olemassa oleva prosessi ei enää palvellut lisääntyvää ja kehittyvää liikkuvuustoimintaa, oli kehitettävä toimiva ja luotettava prosessi, joka tuo selkeyttä ja varmuutta kaikille osapuolille.

5 Kehittämistehtävän toteutus – Oppimisjakson vaiheet

Työelämässä oppimisen arvioinnissa keskitytään opiskelijan ammatillisten tavoitteiden toteutumiseen ja hänen osaamisensa kehittymiseen. Suomalaisen opiskelijan kohdalla ei oteta huomioon kulttuurisia tekijöitä. On mielenkiintoista tutkia, minkälaiset kulttuuriin liittyvät tekijät vaikuttavat suomalaisen opiskelijan/oppijan työelämässä oppimiseen pohjoiskarjalaisessa yrityksessä, mutta tässä tehtävässä sitä ei käsitellä.

Tähän asti Suomeen saapuvien vaihto-opiskelijoiden työelämässä oppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa on ollut tarkoitus hyödyntää suomalaisten opiskelijoiden jaksoihin käytettyjä olemassa olevia prosesseja, mutta niittä on käytetty hyvin harvoin tai ei ollenkaan. Kokemuksesta olen huomannut, että suomalaisilla opettajilla ei ole resursseja perehtyä jokaisen vaihto-opiskelijan koulutus-sopimukseen laadittuihin tavoitteisiin. Joidenkin suomalaisten opettajien englannin kielen taito ei riitä käsittelemään vaihto-opiskelijan työelämässä oppimisen jaksoa koskevia asiakirjoja, puhumattakaan syvällisistä keskusteluista tai jakson arvioinnista. Eri EU-maissa olevaa byrokratiaa usein näkyy vaihto-opiskelijoiden sopimusasiakirjoissa ja arviointiprosessissa, esimerkiksi ranskalaisten ja espanjalaisten opiskelijoiden koulutus- ja rahoitus-sopimukset. Usein saapuvalla opiskelijalla ei ole tietoa, mihin kaikkia asiakirjoja tarvitaan, koska usein opiskelijoita ei oteta mukaan jakson suunnitteluun. Tämä on rasittava suomalaiselle opettajalle ja työnantajalle varsinkin, kun opiskelijan mukaan lähetettyjen asiakirjojen määrä on suuri. Suomeen saapuvien ja Suomesta lähtevien vaihto-opiskelijoiden asiapaperit käsittelee kansainvälisyyden koordinaattori, mikä suomalaisissa ammattiopistoissa on tuttu ilmiö. Vielä 20 vuotta sitten tämä oli englannin kielen opettajan tehtävä, ja se on edelleen tapana monessa Euroopan maissa.

Tässä luvussa esitetään Pohjois-Karjalaan saapuvien vaihto-opiskelijoiden työelämässä oppimisen eri vaiheet jäsennettyinä kaikkien toimijoiden osalta. Tämä on ensimmäinen kerta, kun tätä prosessia tarkastetaan tässä muodossa. Taulukkoon on lisätty prosessin kaikki mahdolliset vaiheet niiden käyttöasteesta huolimatta, ja sitten käsitellään ne vaiheet toimijakohtaisesti. Esimerkkinä on

otettu vaihto-opiskelijan tapaus, jossa todennäköisesti sopiva harjoittelupaikka on löytynyt. Tämän prosessin elementit ovat viime vuosina lisääntyneet ja kehittyneet paljon, mutta niitä kehitetään edelleen. Lisäksi yritysten kanssa haastattelujen aikana on tehty uusia havaintoja, joita ei aikaisemmin eritelty tai arvioitu omina elementteinä, ja ne ovat taulukossa kursivoituina. Toiminnot, joihin osapuoli ei osallistu, on merkattu ”ei osuutta”. Kun toiminnalle annetaan ”satunnaisesti” merkintä, se tarkoittaa, että se tapahtuu toimijoiden oman harkinnan mukaan eikä siitä ole sovittu suunnitteluvaiheessa tai siihen ei löydy ohjeistusta.

Seuraavassa luvussa oleviin taulukoihin kerätty tieto perustuu minun yli kymmenen vuoden henkilökohtaiseen kokemukseen kansainvälisten asioiden suunnittelijana ja järjestäjänä sekä lukemattomiin keskusteluihin, joita olen käynyt vaihto-opiskelijoiden, opettajien, yritysten ja lähettävien oppilaitosten edustajien kanssa. Vuosien varrella eri ryhmien kanssa käytyjä keskusteluja en ole erityisemmin dokumentoinut. Tieto kuvaa vaihto-opiskelijan harjoitusjakson prosessia, joka on yleisesti havaittu pohjoiskarjalaisissa yrityksissä. Yritykset, jotka vastaanottavat vaihto-opiskelijoita muita useammin, ne ovat kehittäneet hyviä käytänteitä.

Kymmenen viime vuoden aikana aktiivisesta toiminnasta ja hyvistä tuloksista huolimatta, Riverian kansainvälisyyden kehittämismuutokset ovat koskeneet vain osaa kokonaisuudesta. Edelleen kehitettyihin tai uusiin toimintoihin ja työkaluihin kuuluvat muun muassa kansainvälisyysuunnitelma, liikkuvuustilastojen työkalu, Riverian opiskelijoiden kansainvälisen vaihdon sähköinen hakualusta ja lähteville opiskelijoille hankeapurahojen maksatusprosessi. Saapuvien ulkomaalaisten vaihto-opiskelijoiden osalta toiminnan kehittäminen on ollut hidasta, minkä seurauksena myös oppimisen paikkoja tarjoavien alueen yritysten tarpeet toiminnan sujuvuuden ja laadun kannalta ovat jääneet huomioimatta. Organisaation toimijoihin liittyvät tekijät, kuten henkilöresurssit ja työkuormittavuus ovat yleensä olleet toimenpiteisiin ryhtymisen esteinä. Lisäksi käytössä olevan prosessityökalun (Kuvio 4) avulla ei ole voitu kerätä vertailukelpoista informaatiota, jonka perusteella voitaisiin asettaa prosessille kehittämistavoitteita. (Rantanen, Rantala & Pekkola 2015, 14.)

Kuvion 4 prosessin mukaan on toimittu ainakin vuodesta 2010 eikä sitä tukevaa kirjallista materiaalia tai ohjeistusta ollutkaan. Prosessin avaaminen ja toimijoiden osalta vaihto-opiskeijan oppimisen jakson eri vaiheiden erittely auttaa ymmärtämään koko prosessia ja havaitsemaan sen vahvuuksia ja puutteita. Ammatilliselle koulutukselle tarkoitettu työelämässä oppimisen malli (Ohjaan 2020) sekä alustalla olevat maahanmuuttajien oppimista koskevat ohjeistukset ja työkalut tarjoavat hyviä elementtejä, jotka palvelisivat myös ulkomaalaisen vaihto-opiskeijan oppimisen jaksoa tietyn osin. Pitää kuitenkin ymmärtää, että vaihto-opiskeijan tapauksessa kieli- ja kulttuurihaasteiden lisäksi on myös opiskelijan motiivit ja tavoitteet sekä maansa koulutusjärjestelmä, jonka mukaan saatetaan asettaa jaksolle omanlaisia vaatimuksia ja tavoitteita.



Kuvio 4. Vaihto-opiskelija harjoitusjaksolle Pohjois-Karjalaan

Prosessi (kuvio 4) vaikuttaa alkeelliselta ja se johtuu siitä, että tätä tarkempaa ohjeistusta ei ole tarvittu eikä yrityksen kannalta prosessia ajateltu kehittää. Ennen prosessin kehittämistyötä, oli olennaista kirjata ylös vaihto-opiskeijan jakson edestä tehtyä työtä, huomioon ottaen kaikki toimijat siitä hetkestä, kun opiskelijan tiedot saapuvat Riverialle. Alla luettelossa alkeellisen prosessin vaiheiden selostus.

1. **Tieto vaihto-opiskelijasta** saapuu – Riverian kansainvälisyysvastaava opettaja tai -koordinaattori saa saapuvasta opiskelijasta tietoa – puhelu, CV, digiportfolio, yms. – jonka perusteella lähdetään neuvottelemaan vastuopettajien kanssa etsimään opiskelijalle sopivaa yritystä.

2. **Kaikki yhteydenotot** hoidetaan oppilaitoksen kv-toimiston ja kv-vastaavien kautta. On tärkeää muistaa, että vaihto-opiskelijan lähettävällä oppilaitoksella tai yrityksellä on oltava varma yhteys vastaanottavaan oppilaitokseen, ja sen kautta myös yritykseen. Tämä lisää varmuutta ja sujuvuutta toimintaan.
3. **Löytyy sopiva yritys**, jonka kanssa sovitaan harjoitusjakson sisällöstä ja ajankohdasta. Yrityksellä on myös tavoitteita, jotka usein tuovat muutoksia jakson sisältöön ja tavoitteisiin. Tässä vaiheessa kannustetaan ja ohjataan opiskelijaa ottamaan suoraan yhteyttä suomalaiseen yrityksen kontaktihenkilöön tai työpaikkaohjaajaan.
4. **Harjoitusjakson** aikana varmistetaan, että jakso sujuu hyvin ja monipuolisesti. Jakson seuranta ja päättöarviointi ovat yleensä kv-vastaavan tai muun opettajan tehtävä. Arviointi hoidetaan yleensä lyhyinä palautekeskusteluina yrityksen tiloissa. Jakson lopussa usein käydään myös palautekeskustelua Riveriassa.
5. **Havainnot ja oivallukset**, kehittäminen ja uudet haasteet – Yrityksen palaute on äärimmäisen tärkeää, sillä pääsemme arvioimaan myös yrityksen toimintaa, havaitaan jakson aikana esille tulleita kehittämistarpeita.

Viimeisen vaiheen käsittely tai kehittäminen ei varsinaisesti hyödytä vaihto-opiskelijaa, mutta tukee prosessin kehittymistä, mikä vaikuttaa tulevien jaksojen suunnitteluun ja toteutukseen. Lisäksi tämä vaihe auttaa edistämään itse prosessia sekä yrityksen ja Riverian toimijoiden osaamista tässä prosessissa. Esi-
tin tämän prosessin yrityksille järjestetyssä kv-infotilaisuudessa Joensuun Tie-
depuistossa 9.4.2019. Tilaisuudessa käydyt keskustelut ja palautteet johtivat tä-
män prosessin syvempään pohdintaan. Vaihto-opiskelijan harjoitusjakson pro-
sessi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen. **Vaihe A** – Jakson suunnittelu (ennen
opiskelijan saapumista), **Vaihe B** – Jakson toteutus (opiskelija Suomessa), ja
Vaihe C – Palautteiden käsittely, kehittäminen ja levitystyö.

5.1 Vaihe A – Jakson suunnittelu (ennen opiskelijan saapumista)

Ennen opiskelijan saapumista Suomeen, Riverian kansainvälisyysvastaava, työpaikkaohjaaja ja lähettävän organisaation opettaja suunnittelevat ohjelman ja jakson tavoitteet. Tätä vaihetta voidaan arvioida ja edelleen kehittää silloin, kun opiskelija on Suomessa ja työelämässä oppiminen on jo käynnistynyt. Tämän vaiheen kaikkia toimijoita koskevat mahdolliset tehtävät ja vastuut löytyvät taulukosta 2. Aineisto perustuu omaan yli kymmenen vuoden henkilökohtaiseen kokemukseen.

Taulukko 2. Vaihe A - Ennen opiskelijan saapumista

Vaihe A - Ennen opiskelijan saapumista					
Toiminta	Riveria	Yritys	vaihto-opiskelija	Riverian opiskelijat	Lähettävä organisaatio
yleinen prosessin suunnittelu	kv-tiimi/ kv-koordinaattorit	ei osuutta mutta yhteistyö on toivottu	ei osuutta	ei osuutta	ei osuutta
Tieto saapuvasta opiskelijasta	kv-koordinaattori/ opettaja saa ilmoituksen	Riverian kv-koordinaattori/ opettaja > työpaikkaohjaaja	satunnaisesti	ei osuutta tai hyvin harvoin	lähettävän organisaatio ilmoittaa / tiedustelee
Jakson suunnittelu ja muut järjestelyt työpaikalla	kv-koordinaattori/ opettaja	satunnaisesti Riverian kanssa	ei osuutta	ei osuutta	esittää jakson tavoitteet ja vaatimukset
Jakson suunnittelu ja muut järjestelyt vapaa-ajalla	kv-koordinaattori (yleensä) / opettajat	ei osuutta	ei osuutta	ei osuutta tai hyvin harvoin	suosivat ja osallistuvat mahdollisiin kustannuksiin
Logistiikka, lupa-asiat, turvallisuus, yms.	kv-koordinaattori/ opettaja	yleensä	ei osuutta	ei osuutta	ei osuutta saavat ilmoituksen
Suunniteltu vastaanotto	satunnaisesti	ei tietoa	ei osuutta	ei osuutta tai hyvin harvoin	ei osuutta
Perehdytyksen suunnittelu/ henkilö	satunnaisesti	satunnaisia	ei osuutta	ei osuutta tai hyvin harvoin	ei osuutta
Mahdollinen koulutus/ kurssi/ kielivalmennus	satunnaisesti	ei osuutta	satunnaisesti	ei osuutta	velvollinen järjestämään ennen matkaa
Kieli- ja kulttuurivalmennus yritykselle	ei osuutta	ei tietoa	ei osuutta	ei osuutta	ei osuutta
Vakuutukset	tarkistetaan aina	tarkistetaan aina	on tietoinen	ei osuutta	järjestää/ tarjoaa

Rokotukset / terveyshuolto	satunnaisesti tai alakoh- taisesti	ei osuutta	ei osuutta	ei osuutta	ei tietoa
Sisäinen tiedotus	satunnaisesti	ei tietoa	ei osuutta	ei osuutta tai hyvin harvoin	ei tietoa

5.1.1 Jakson havainnot Riverian kannalta

Vaihto-opiskelijan oppimisjakson prosessi suunnitellaan yksipuolisesti. Viestinnässä huolehditaan, että kaikki osapuolet saavat tiedon saapuvasta opiskelijasta. Jakson suunnittelussa ovat mukana Riverian opettajat, joiden velvollisuus on suunnitella saapuvan opiskelijan oppimisjakson sisältöä yhdessä lähettävän oppilaitoksen ja yrityksen kanssa. Vapaa-ajan toimintaa on usein suunniteltu yhdessä opettajien kanssa. Asuntolaohjaajat järjestävät asuntoloiden asukkaille vapaa-ajan ohjelmia, joihin usein pääsee myös asuntolassa majoittuvat vaihto-opiskelijat. Joskus vapaa-ajan ja kulttuuriohjelman suunnittelee matkailualan opettaja yhdessä opiskelijoidensa kanssa.

Logistiikasta sovitaan yhdessä opettajien ja työpaikan kanssa. Saapuville ilmoitetaan julkisesta liikenteestä, bussikortteista ja vuokrapyöristä. Saapuvan opiskelijan vastaanottoa varten ei ole olemassa sovittua menetelmää tai materiaalia. Luotetaan siihen, että joko kv-koordinaattori tai joku vastaanottavista opettajista huolehtii opiskelijan perehdyttämisestä. Vakuutusasiat selvitetään jokaisen vaihto-opiskelijan kohdalla. Rokotusasiat tarkistetaan ainoastaan ravintola- sekä sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden kohdalla.

5.1.2 Jakson havainnot yrityksen kannalta

Tieto saapuvasta opiskelijasta tulee Riverian kautta. Yritykselle ei ole annettu erityistä ohjeistusta jakson suunnittelusta, ja usein sitä hoidetaan ilman Riverian opettajia. Vaihto-opiskelijan vapaa-aika ja kulttuuri eivät yleensä koske yrityksiä. Yritys usein tukee vaihto-opiskelijan työmatkojen järjestelyssä esimerkiksi

yhteiskyydillä muiden työntekijöiden kanssa. Joillakin suurilla yrityksillä on sovitut tai kirjalliset ohjeet siitä, kuinka opiskelijan vastaanottoa ja orientointia hoidetaan, toisaalta, muiden yritysten käytänteistä ei ole tietoa. Vaihto-opiskelijan jakson onnistumiseen vaikuttaa muiden työntekijöiden kielitaito ja monikulttuurinen osaaminen. Ei ole tietoa siitä, kuinka yrityksessä varmistetaan työntekijöiden osaamista toimia saapuvan opiskelijan mentorina tai ohjaajana, ei myöskään ole tietoa siitä, missä muodossa sisäinen tiedotus tapahtuu.

5.1.3 Jakson havainnot vaihto-opiskelijan kannalta

Suomeen saapuvien vaihto-opiskelijoiden rooli jakson suunnittelussa on hyvin epäselvä. Opiskelijaan kanssa kontakti tapahtuu vasta tämän saavuttuaan Suomeen. Tämä on vakava ongelma, koska siihen asti jaksoa suunnittelevan yrityksen ja Riverian opettajan on vaikea arvioida opiskelijan kykyä kommunikoida. Eräs japanilainen yritys valitsee Suomesta harjoitusjaksoon lähteviä opiskelijoita videohaastattelun perusteella. Suomeen saapuvista harjoittelijoista ei ole tehty linjausta. Useaan otteeseen opiskelijat ovat pyynnöstä lähettäneet yritykselle ja Riverialle viestiä, joissa he esittäytyvät lyhyellä tekstillä sekä ansioluettelolla, jotka usein eivät ole englannin kielellä. Toisaalta saksalainen yritys Daimler valmentaa ja neuvoa opiskelijoitaan lähettämään vastaanottavalle taholle esittäytymisviestiä työhakumuodossa. Taas Etelä-Eurooppalaisissa oppilaitoksissa ei luoteta opiskelijan kykyihin suunnitella omaa matkaansa tai ulkomaan harjoitusjaksoansa, joten opettajat usein hoitavat kaiken.

5.1.4 Jakson havainnot Riverian opiskelijan kannalta

Riverian opiskelijoille saapuvien vaihto-opiskelijoiden tutorina toimiminen olisi kotikansainvälisyyden merkittävin menetelmä. Malli on usein kokeiltu mutta selkeää ohjeistusta ei ole olemassa. Opiskelijat eivät osallistu saapuvien vaihto-opiskelijoiden jakson sisällön tai kulttuuriohjelman suunnitteluun.

5.1.5 Jakson havainnot lähettävän organisaation kannalta

Vaihto-opiskelijan harjoitusjakson suunnitteluvaiheessa käydään paljon viestejä ja neuvotellaan eri ratkaisuksista, jakson ammatillisesta sisällöstä, mahdollisista vapaa-ajan toiminnoista ja kulttuuriohjelmista, toimihenkilöistä Riveriassa ja yrityksessä, kuljetuksista, majoituksesta, ruokailusta ja kaikista mahdollisista kuluista. Lähettävä oppilaitos tukee vapaa-ajan toimintaa ja usein osallistuu niiden järjestelykustannuksiin. Tässä vaiheessa viestintään osallistuvat myös vastuopettaja ja yrityksen työpaikkaohjaaja.

5.2 Vaihe B – Jakson toteutus (opiskelija Suomessa)

Tämä vaihe alkaa siitä hetkestä, kun ulkomaalainen opiskelija saapuu Joensuuun lento- tai rautatieasemalle, josta Riverian kansainvälisyysvastaava tai opettaja hakee ja vie hänet opiskelija-asuntolaan tai hänelle varattuun majoitukseen. Vaihe päättyy, kun opiskelija palaa kotimaahansa. Tämän vaiheen kaikkia toimijoita koskevat mahdolliset tehtävät ja vastuut löytyvät taulukosta 3. Aineisto perustuu omaan yli kymmenen vuoden henkilökohtaiseen kokemukseen.

Taulukko 3. Vaihe B - Opiskelija Suomessa

Vaihto-opiskelijan työelämässä oppimisen jakson vaihe B - Opiskelija Suomessa – koko jakso					
Toiminta	Riveria	Yritys	vaihto-opiskelija	Riverian opiskelijat	lähettävä organisaatio
Vastaanotto	satunnaisesti	ei tietoa	ei osuutta/ ei tietoinen prosessista	ei osuutta tai hyvin harvoin	ei osuutta
Perehdytys	satunnaisesti	ei tietoa	ei osuutta/ ei tietoinen prosessista	ei osuutta	ei osuutta
Koulutus/ kurssi/ kielivalmennus	satunnaisesti; selkeitä ohjeita ei ole	ei osuutta	ei tietoa	ei osuutta	ei osuutta
Jakson seuranta suunnitelman mukaan	satunnaisesti kv-koordinaattori/ opettaja	satunnaisesti; usein passiivinen jakso	usein opiskelija ei ole tietoinen, miten seuranta tapahtuu	ei osuutta	ei osuutta
Opiskelijan nimetty mentor/ tutor	hyvin harvoin	hyvin harvoin	usein opiskelija ei ole tietoinen, kuka on hänen tutor työpaikalla	ei osuutta tai hyvin harvoin	ei osuutta

Jakson arviointi ja palaustekeskustelu	satunnaisesti, ei linjattu	satunnaisesti, ei tietoa	usein opiskelija ei ole tietoinen, mitä arviointi sisältää	ei osuutta	satunnaisesti ja joskus liikaa asiakirjoja
Vapaa-ajan toiminta	vähintään kerran	hyvin harvoin	aktiivinen	ei osuutta tai hyvin harvoin, satunnaisesti	tukevat ja usein

5.2.1 Jakson havainnot Riverian kannalta

Saapuvien vaihto-opiskelijoiden vastaanotto ja perehdytys hoidetaan satunnaisesti. Koulutukseen tai kielikurssin tarjoaminen opiskelijoille on usein monimutkainen prosessi, koska valmista mallia ei ole olemassa, puhumattakaan resursseista ja palvelujen hinnoittelusta. Jakson seuranta tapahtuu epäsäännöllisesti, ja yleensä Riverian yhteyshenkilö on aina tavoitettavissa, myös työajan ulkopuolella. Yleensä jakson aikana lähettävän oppilaitoksen kanssa ei säännöllisesti pidetä yhteyttä ei myöskään loppuarviointia varten pidetä videokeskusteluja. Hyvin harvoin vaihdon loppuvaiheessa käydään työpaikalla hoitamassa jakson arviointia työpaikkaohjaajan kanssa.

5.2.2 Jakson havainnot yrityksen kannalta

Tässä kehittämistyössä haastatelluilla yrityksillä on omat menetelmänsä hoitaa opiskelijan vastaanottoa ja perehdytystä, muista yrityksistä ei ole tietoa ollenkaan. Yrityksillä ei ole osuutta opiskelijan koulutukseen tai kielivalmennukseen. Jakson seuranta yhdessä Riverian tai lähettävän organisaation kanssa hoidetaan satunnaisesti, koska sellaisesta käytännöstä ei ole sovittu. Opiskelijalle hyvin harvoin nimetään mentori tai tutor, joka tukisi häntä arjessa ja oppimistehtävissä. Jakson arvioinnista ei ole annettu erityistä ohjeistusta yrityksille. Kaikissa työpaikoissa käydään jonkinlaista keskustelua opituista taidoista, haasteista ja yleensä jakson kokemuksista. Yritysten kanssa ei ole sovittu, missä muodossa näitä keskusteluja käydään. Riverian vastuupettaja on hyvin harvoin läsnä keskustelu- tai arviointitilanteissa. Vapaa-ajan aktiviteeteista on joskus keskusteltu yritysten kanssa ja muutaman otteeseen on ilmoitettu erilaisista aktiviteeteista ja

kulttuuriohjelmista, joita oli pidetty yhdessä muiden työntekijöiden kanssa työpäivän jälkeen tai viikonloppuna. Vaihto-opiskelija on usein hyvin aktiivinen vapaa-ajalla varsinkin muiden samalla alueella tai yksikössä olevien vaihto-opiskelijoiden kanssa. Vaihto-opiskelijoiden on vaikea saada kontaktia suomalaisiin opiskelijoihin, vaikka he ovatkin aina mukana Riverian järjestämissä toiminnoissa, joissa mukana ovat myös suomalaiset opiskelijat.

5.2.3 Jakson havainnot vaihto-opiskelijan kannalta

Opiskelijalla ei ole tietoa Riverian tai yrityksen vastaanottoprosessista, ja usein opiskelijan palautekeskustelussa ei tule erityistä mainintaa vastaanotosta. Lisäksi usein kuullaan, että työpaikan perehdytys ei ollut riittävää eikä opiskelija ole saanut kontaktia muihin työntekijöihin. Opiskelijalla on usein odotuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Lähettävä organisaatio usein yksipuolisesti määrittelee jakson ammatillisia tavoitteita, jotka eivät välttämättä vastaa yrityksen toimintaa kyseisen jakson aikana (tilaukset, asiakkaiden työt, projektit). Usein vaihto-opiskelijalla ei ole tietoa millä tavalla tai millä perusteella jakson arviointia hoidetaan.

Esimerkiksi ranskalaisessa koulutusjärjestelmässä opiskelijalla ei ole osuutta arviointiprosessiin. Kaikissa tapauksissa vaihto-opiskelijoiden jakson arviointia pyritään aina hoitamaan suomalaisen ammatillisen jakson arviointtiperiaatteiden mukaan. Yleinen negatiivinen palaute, jonka vaihto-opiskelijat antavat, on se, että heidän kanssaan työpaikalla puhuu ja kommunikoi vain työpaikkaohjaaja tai valittu työpari, koska usein muilla ei ole kieli- tai kommunikointitaitoa. Usein opiskelija on hyvin aktiivinen vapaa-ajalla, hän tutustuu Joensuun kaupunkiin, viettää aikaa muiden vaihto-opiskelijoiden kanssa ja osallistuu asuntolaohjaajien järjestämiin toimintoihin (ulkoilu, retki, liikunta, kulttuuria).

5.2.4 Jakson havainnot Riverian opiskelijan kannalta

Opiskelija-asuntolassa asuvat suomalaiset opiskelijat ovat harvoin kontaktissa vaihto-opiskelijoiden kanssa paitsi, jos he ovat kielitaitoisia ja ovat luonteeltaan avoimia kohtaamaan vieraita ihmisiä. Opettajat tiedottavat omille ryhmilleen saapuneista opiskelijoista ja kannustavat nuoria ottamaan yhteyttä heihin, mutta säännöllistä tiedotusta ei ole voitu ylläpitää. Asuntolaohjaajat tiedottavat asuntolan asukkaita uusista opiskelijoista ja aktiivisesti järjestävät vapaa-ajan ohjelmia, jotka ovat tarkoitettu asuntoloiden asukkaille. Ohjatuissa tilanteissa suomalaiset opiskelijat toimivat odotettua paremmin.

5.2.5 Jakson havainnot lähettävän organisation kannalta

Heti jakson alkaessaan viestintä ja kommunikaatio lähettävän oppilaitoksen kanssa vähenee ja usein lakkaa kokonaan. Lähettävä organisaatio ei myöskään osallistu jakson loppuarviointiin. Vaihto-opiskelija vie harjoitusjaksonsa arviointitulokset mukanaan tai lähetettään ne sähköisessä muodossa lähettävälle organisaatiolle (opettajalle tai kv-koordinaattorille). Kumppanioppilaitosten byrokraatiakäytännöt vaihtelevat maasta toiseen. Joskus jakson suunnitteluvaiheessa vastaanotetut tai opiskelijan mukaan lähetetyt kymmenien sivujen sopimukset ja asiakirjat osoittavat turhiksi, kun jakson aikana tai arviointivaiheessa lähettävä organisaatio ei pidä yhteyttä. Tilanne on sama Riverian opiskelijoiden vaihtojakson yhteydessä, koska opettajat hyvin harvoin pitävät yhteyttä ulkomaalaiseen työpaikkaan ja yleensä eivät osallistu jakson arviointiin yhtä aikaa työpaikkaohjaajan kanssa, vaikka teknologian ansiosta se on hyvin mahdollista tänä päivänä.

5.3 Vaihe C – Palaute, kehittäminen ja levitystyö (jakson jälkeen)

Yhteistyön ja prosessin laadun kannalta on äärimmäisen tärkeää, että edelliset vaiheet arvioidaan ja annettuja palautteita käsitellään yhdessä. Tämän vaiheen kaikkia toimijoita koskevat mahdolliset tehtävät ja vastuut löytyvät taulukosta 4.

Aineisto perustuu omaan yli kymmenen vuoden henkilökohtaiseen kokemukseen.

Taulukko 4. Vaihe C – Jakson jälkeen

Vaihto-opiskelijan työelämässä oppimisen jakson vaihe C – Jakson jälkeen					
Toiminta	Riveria	Yritykset	Saapuvat opiskelijat	Riverian opiskelijat	lähettävä organisaatio
Toiminnan arviointi ja palauttekeskustelu	satunnaisesti	satunnaisesti	ei osuutta	ei osuutta	ei osuutta
Toiminnan kehittäminen	satunnaisesti	ei tietoa	ei osuutta	ei osuutta	ei osuutta
Jatkotoimintapisteet verkoston kanssa	satunnaisesti	ei osuutta / ei tietoa	ei osuutta	ei osuutta	ei tietoa
Levitystyö ja viestintä, verkkosivut, sosiaalinen media	satunnaisesti	ei tietoa	ei tietoa	ei osuutta	ei tietoa

5.3.1 Jakson havainnot Riverian kannalta

Usein sen jälkeen, kun vaihto-opiskelija on palannut kotimaahansa, osapuolten kesken kommunikaatio jää hyvin harvaksi. Yksittäisiä kiitosviestejä tulee mutta yritykseltä tai lähettävältä organisaatiolta ei saada riittävästi palautetta. Tämä tietenkin johtuu myös siitä, että sellaista käytäntö ei ole määritelty yhteistyön periaatteisiin. Tilanne on sama myös Riverian sisällä. Vaihto-opiskelijan päätyneen jakson käsittely ja toiminnan arviointi jää tekemättä työkiireiden vuoksi, mikä johtaa siihen, että toiminnan kehitys hidastuu. Levitystyötä varten ei ole olemassa selkeitä linjauksia.

5.3.2 Jakson havainnot yrityksen kannalta

Harjoitusjakson päätyttyään tapauskohtaisesti on yleisesti keskusteltu jakson kokonaistoteinnasta, mutta mahdollisista jälkitoimenpiteistä ei ole tehty päätöksiä. Usein kommunikointi päättyy kiitosviesteihin. Joskus työpaikkaohjaaja tai

yrittäjä on ilmoittanut, että ulkomaalaisen nuoren läsnäololla oli positiivinen vaikutus työpaikan ilmapiiriin ja muiden työntekijöiden kielitaito oli koetuksella.

Vaihto-opiskelijan jakson avulla Riveria tukee pohjoiskarjalaisen yrityksen kansainvälistymistä ja verkostoitumista, mutta harva yrittäjä ottaa yhteyttä lähettävään organisaatioon verkostojen luomistarkoituksella, vaikka tästä on avoimesti puhuttu yrityksille. Yritykset ovat aktiivisesti osallistuneet Riverian eri tilaisuuksiin, joissa on puhuttu kansainvälisyydestä ja vaihto-opiskelijoiden harjoitusjaksojen kokemuksista. On yrityksiä, joiden kohdalla ensimmäinen kokemus vaihto-opiskelijoista on jäänyt viimeiseksi. Näistä ei ole keskusteltu tarkemmin eikä palautetta saatu. Joidenkin yritysten kohdalla kielimuuri on ollut selkeästi esteenä työarjen hoitamiseen.

Yksi haastattelemani yrityksistä, jossa oli useita vaihto-opiskelijoita yhden lukuvuoden aikana, opiskelijoiden mukaan kaikki oli hyvin paitsi kommunikaatio muiden työntekijöiden kanssa, jotka olivat selkeästi etäisiä eivätkä osoittaneet kiinnostusta vieraaseen henkilöön. Yrityksen näkökulmasta tilanne on kehittynyt paljon, ja nykyisin työntekijöillä on myönteisempi asenne, kuin ensimmäisten vaihto-opiskelijoiden kohdalla. Toisaalta yrityksiltä ei ole saatu tietoa siitä, minkälaisia jälkitoimenpiteitä oli otettu tai aiotaan ottaa käyttöön, esimerkiksi työntekijöiden kielitaidon tai monikulttuurisen osaamisen kehittämiseksi. Edellä mainittu yritys on hyödyntänyt vaihto-opiskelijoiden kuvia ja haastatteluvideoita eri markkinointikanavilla.

5.3.3 Jakson havainnot vaihto-opiskelijan kannalta

Jaksonsa jälkeen vaihto-opiskelija palaa kotimaahansa, takaisin opintoihinsa tai työelämäänsä. Harvat heistä ovat pitäneet yhteyttä työpaikkaohjaajaan tai yrittäjään. Oletetaan, että opiskelija pitää esityksiä omassa oppilaitoksessaan ja kertoo kokemuksistaan Suomessa ja pohjoiskarjalaisessa yrityksessä. Tämä on yleinen vaatimus, jota velvoitetaan vaihto-opiskelijoita hoitamaan vaihtojaksonsa jälkeen. Riveria ei seura tätä toimintaa sen erityisemmin.

5.3.4 Jakson havainnot Riverian opiskelijan kannalta

Tutustuttuaan ulkomaalaiseen vaihto-opiskelijaan, moni suomalainen opiskelija innostuu suorittamaan osatutkintonsa tai harjoitusjaksonsa ulkomailla. Näiden opiskelijoiden vaihtokohteeksi usein valitaan sama maa ja kaupunki, josta Suomessa käynyt opiskelija on. Näin suomalaisen opiskelijan ulkomaan työssä oppimisjakson suunnittelu- ja järjestelyprosessi saa paremmat onnistumisen edellytykset. Vaikka osa suomalaisista opiskelijoista on usein aktiivisesti mukana vaihto-opiskelijoiden ohjelmissa, heitä ei huomioida vaihto-opiskelijan jakson suunnittelussa tai sen prosessin kehittämisessä.

5.3.5 Kumppani – lähettävä organisaatio/ oppilaitos

Kommunikaation lähettävän organisaation kanssa yleensä heikkenee yleensä sen jälkeen, kun vaihto-opiskelija on saapunut Suomeen. Jakson päätyttyään, lähettävän organisaation kanssa ei yleensä käsitellä tai arvioida jakson prosessia. Joskus selvitetään ongelmatilanteita tai tapauksia, joissa opiskelija on esimerkiksi toiminut väärin. Jotkut lähettävät oppilaitokset lähettävät paikallisesti tuotettuja videomateriaalia tai lehtijuttuja vaihto-opiskelijan harjoitusjaksosta Suomessa. Materiaalia yleensä jaetaan yritykselle ja niitä hyödynnetään Riverian sosiaalisessa mediassa.

5.4 Vaiheiden merkittävimmät kehittämiskohteet

Vaihto-opiskelijan harjoitusjaksoon kuuluvien vaiheiden käsittelyssä havaittiin seuraavat puutteet, jotka vaikuttavat jakson sekä koko prosessin laatuun, minkä takia kansainvälistymiseen tähtäävän yrityksen ponnistukset saattavat osoittautua tehottomiksi.

- Koko prosessista ei ole selkeää ohjeistusta – Vaihto-opiskelijan työssä oppimisen prosessin jäsentäminen oli ensimmäinen askel syvälliseen pohdintaan. Vuosien aikana eri yksiköissä tavaksi muuttuneet käytänteet

palvelivat ainoastaan oppilaitoksemme tarvetta lisätä saapuvien opiskelijoiden määrää. Paikallisen yrityksen tilannetta ja sen kansainvälistymistarpeita ei ollut huomioitu suunnitelmissa. Puutteellinen ohjeistus ja suunnitelma lisäävät toiminnan epävarmuutta.

- Toiminta on epämääräinen – Selkeän opastuksen ja ohjemateriaalin avulla varmistetaan, että kaikki osapuolet toimivat samoilla periaatteilla, samalla taataan roolien ja vastualueiden jakoa.
- Kaikki asianomaiset eivät ole tietoisia prosessin sisällöstä – Prosessin sujuvuuden varmistamiseksi pelkkä ohjeiden jako ei välttämättä riitä, vaan tilannetta seurataan ja tuetaan toistuvilla ohjeistuksella ja koulutuksella. Tätä menetelmää seuraa myös prosessin jatkokehittäminen.
- Jakson toteutuksesta puuttuu suunnitelmallisuus – Suomalaista työelämässä oppimisen jakson prosessia otetaan käyttöön osittain tai kokonaan, lisäksi sitä ehdotetaan lähettävälle organisaatiolle. Vastaavalla linjauksella vahvistetaan prosessia jo yrityksille tutulla prosessilla.
- Kaikki osapuolet eivät ole mukana prosessin kaikissa vaiheissa – Vaiheiden monella alueella osapuolten vastuu tai osallisuus puuttuu. Jotkut asiat ovat riippuvaisia resursseista mutta kaikkien osapuolten mukanaolo vaikuttaa myönteisesti koko prosessiin.
- Koko prosessia rasittaa heikko tiedotus – Järjestelmällinen tiedotus ja ajankohtaisten tietojen jakaminen prosessin eri vaiheista on yksi menetelmä, jolla pääsemme innostamaan uusia yrityksiä mukaan toimintaan. Verkkosivujen ja uutiskirjeiden lisäksi paikallisilla tapahtumilla tuodaan toiminnalle vahvempaa näkyvyyttä.
- Jakson suunnittelu- ja toteutusvaiheissa yrityksen kansainvälistymistä edistäviä elementtejä ei huomioida riittävän tehokkaasti – Oppilaitoksen kansainvälisyysvastaavan ja opettajien tulee tutustua syvemmin yritysten tarpeisiin ja tavoitteisiin. Tarvittaessa yritystä neuvotaan ja tuetaan vaihto-opiskelijan vastaanotossa ja yleensä kansainvälistymisprosessissa.

- Jakson aikana yrityksen työntekijöiden rooli ei ole selvä – Monessa pohjoiskarjalaisessa yrityksessä työntekijöiden kielitaito tai monikulttuurinen osaaminen ovat puutteellisia. Tilannekartoitus tehdään yhdessä yrityksen johdon kanssa ja ehdotetaan ratkaisuja.
- Kulttuuriohjelmat ja yrityksen osuus – Kokemukset uudesta kulttuurista ja ihmisistä toisesta maasta lyhyelle jaksolle Suomeen saapuvalle oppijalle ovat jakson onnistumisen avaimia. Lisäksi kulttuurilla ja ihmissuhteilla on paljon syvempi merkitys vaihto-opiskelijan, muiden työntekijöiden, jopa yrityksen tulevaisuudelle.

6 Kehittämistehtävän toteutus - Haastattelut

Vuodesta 2010 alkaen Pohjois-Karjalaan saapuneiden vaihto-opiskelijoiden määrä on lisääntynyt vuositasona noin 60 opiskelijasta yli 250 opiskelijaan. Riverian liikkuvuustilastojen mukaan vuosina 2010-2020 oppilaitos on vastaanottanut 1200 ulkomaalaista opiskelijaa, joista ainakin 561 oli työharjoittelussa pohjoiskarjalaisissa yrityksissä. Jaksojen suunnittelun ja toteutuksen laadun seuranta sekä arviointi ovat pysyneet suullisen palautteiden ja kiitosviestien rajoissa. Monesti jaksot ovat toteutuneet passiivisesti ja yritysten kanssa systemaattinen palautekeskustelu on jäänyt kokonaan pois. Tästä syystä Riverialla ei ollut selkeä kuva yritysten tarpeista ja haasteista järjestää harjoittelupaikkoja ulkomalaisille opiskelijoille. Vuosien aikana tavoitteissa on keskitetty saapuvien opiskelijoiden määrän lisäämiseen eikä jaksojen toteutusprosessiin ole panostettu.

Riverian perustehtävä on valmentaa työelämään tulevaisuuden osaajia yhteistyössä kumppaneiden kanssa, mikä tarkoittaa, että työelämä on oppilaitoksen toiminnan pääkohteena. Vastaavasti vaihto-opiskelijoiden jaksojen kohdalla tulisi keskittyä yrityksen tarpeisiin. Kehittämistehtävässä huomiota kiinnitetään yritysten kansainvälistymisen mahdollisiin ja haasteisiin, ulkomaalaisen opiskelijan harjoittelujakson hyötyihin yritykselle sekä Riverian rooli tässä kokonaisuudessa. Yritysten kokemuksilla ja odotuksilla on suuri merkitys siihen, kuinka

uutta prosessia kehitetään. Puolistruktuurinen haastattelu oli sopiva menetelmä tutustua tarkemmin muun muassa yritysten toimintoihin, työyhteisön kulttuuriin, vaihto-opiskelijoihin liittyviin odotuksiin ja jaksojen kokemuksiin sekä kansainvälisyyden kehittämistarpeita. Näillä perusteilla haastattelin kolmea yritystä, jotka olivat järjestäneet harjoitusjaksoja Riveriaan saapuville vaihto-opiskelijoille. Haastattelut perustuivat kolmeen tutkimuskysymykseen:

1. Mitkä ovat pohjoiskarjalaisen yrityksen kansainvälistymisen haasteet?
2. Mitä vaihto-opiskelija tuo pohjoiskarjalaiselle yritykselle?
3. Kuinka Riveria voisi tukea pohjoiskarjalaisen yrityksen kansainvälistymistä?

6.1 Yleiskatsaus

Syksystä 2018 asti suunnitellusti haastattelin kahta joensuulaista yritystä – yksi autoalan (X) ja toinen IT-alan (Y) yritys – jotka aktiivisesti ottavat Riverian vaihto-opiskelijoita vastaan. Lisäksi opinnäytetyön ohjaavan opettajan kehotuksesta haastattelin myös erään Joensuussa sijaitsevan teollisuusalan suuren kansainvälisen yrityksen (Z) henkilöstöhallintotiimiä. Yritysten haastattelut toteutettiin erikseen. Järjestin myös palautekeskusteluja saksalaisen yrityksen kahden opiskelijaryhmän kanssa, jotka olivat eri yrityksissä Joensuussa keväällä 2019. Opiskelijoiden kanssa käydyt ryhmähaastattelut olivat palautekeskustelumuodossa. Kaikki haastattelut äänitettiin analysointia varten.

2019 vuoden alussa IT-alan yritys ilmoitti, että uusien työtilausten pohjalta, johto oli päättänyt ottaa ammattikorkeakouluopiskelijoita työharjoitteluun, ja siksi yrityksellä ei ollut mahdollisuutta enää ottaa Riverian vaihto-opiskelijoita vastaan. Tästä syystä, kyseisen yrityksen osuus tässä opinnäytetyössä päättyi tähän haastatteluun.

Haastattelu eteni teemoina, joiden mukaan keskustelu syveni kohti päämäärää. Teemat olivat kansainvälisyys ja monikulttuurisuus, vaihto-opiskelija ja oppimiskaksoja koskevat näkökohdat sekä yrityksen kehittämistarpeita tässä sarassa. Haastattelussa käsiteltiin seuraavat alueet:

- **Yrityksen perusesittely** - Pyysin henkilöä lyhyesti kuvaamaan yrityksen toimintaa. Toimintaympäristöjen ero toi lisäarvoa vertailuun ja ylipäättään oppimisjaksojen järjestelyprosessiin. Oli tärkeää aloittaa tutuilla aiheilla, jotta haastateltava motivoituisi puhumaan (Hirsjärvi & Hurme 1995, 27).
- **Työntekijöiden osaamisvaatimukset ja uuden työntekijän vastaanotto** - Toinen keskusteluaihe koski työnhakijoita ja työntekijöitä, ja minkälaista osaamista heiltä odotetaan. Sain laajan kuvan yritysten eri tehtäväalueista. Tässä osiossa keskityttiin vielä tarkemmin uuden työntekijän vastaanottoon ja tämän perehdytysprosessiin. Tähän tietysti vaikuttaa yrityksen koko, yksikön tai osaston työkuva, ja paikallisten työntekijöiden määrä. Yrityksillä oli vaihtelevia prosesseja siitä, kuinka vastaanotettiin uusia työntekijöitä työyhteisöönsä.
- **Yrityksen kansainvälisyys ja monikulttuurisuus** - Kolmas aihe koski yrityksen kansainvälistymistä ja monikulttuurisuutta. Tuotteiden ja palvelujen lisäksi keskusteltiin yrityksen kansainvälisistä asiakkaista, kumppanuussuhteista ja mahdollisesta viennistä. Yrityksen monikulttuurisuutta koskevassa keskustelussa puhuttiin ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä ja yrityksen valmiudesta työllistää esimerkiksi maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Tässä keskusteltiin myös työntekijöiden ja yleensä koko yrityksen monikulttuurisuudesta ja kansainvälisyydestä.
- **Ulkomaalaiset vaihto-opiskelijat** - Viimeisenä aiheena oli ulkomaalaisten ammattiopiskelijoiden oppimisjaksosta yrityksessä, mistä selvisi, että yrityksillä oli hyvin erilaisia kokemuksia ja näkemyksiä.

Ulkomaalaisen vaihto-opiskelijan oppimisen jakson tiedotus- ja seurantamenetelmillä ei ole yhdenmukaista mallia, eikä yrityksillä ollut riittävästi ohjeistusta siitä, mitä perusprosessin (kuvio 2, s. 18) lisäksi heiltä odotetaan. Tässä vaiheessa jo tiedettiin, että prosessi tarvitsee uudistusta, johon otettava kokonaisvaltainen lähestymistapa, ja sen jälkeen pureudutaan prosessin eri vaiheisiin tunnistamaan ne puutteet ja epäkodat.

6.2 Haastattelujen perustiedot ja aineiston käsittely

Teemahaastattelut olivat keskustelumudossa ja puolistrukturoituja, ennalta suunnitellulla rakenteella, joka oli kaikille haastateltaville sama (Hirsjärvi & Hurme 1995, 25, 35). Vapaamuotoisissa teemahaastatteluissa asioista puhumisen laajuus vaihteli yritysten välillä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, luku 6.3.2), mikä johtuu yritysten koosta, alasta ja toiminnan laajuudesta. Haastattelut käytiin erikseen yritysten tiloissa. Kaikki haastattelu- ja keskusteluaineistot tallennettiin äänittämällä Samsung A5 puhelimen ääninauhurisovelluksella, ja tallenteet siirrettiin OneDrive asemaan, kuten myös opinnäytetyön kakki muut materiaalit. Alla taulukossa 1 on yritysten haastattelutilaisuuksien perustiedot (yritysmuoto, työntekijämäärä, haastateltujen määrä, paikka, aika ja kesto). Yritykset pidetään anonyymeina ja haastatteluaineisto ei liitetä opinnäytetyön julkaisuun.

Taulukko 5. Haastattelujen perustiedot

Haastattelujen perustiedot			
Otsikko	Yritys X	Yritys Y	Yritys Z
Yritysmuoto	autoala kaksi toimipistettä paikallinen osakeyhtiö	IT-ala toimistoja eri maissa kansainvälinen osakeyhtiö	teollisuus konserniyritys kansainvälinen osakeyhtiö
Työntekijämäärä	12 (2019) Kaksi toimipistettä Joensuussa	197 (2019) Globaali 9 toimipisteessä	752 (2019) Joensuussa
Haastateltujen määrä	1 henkilö omistaja/ toimitusjohtaja	1 henkilö HR-koordinaattori	3 henkilöä HR johtaja HR-koordinaattori HR-asiantuntija
Haastattelu paikka/vuosi	Joensuu/2018	Joensuu/2018	Joensuu/2019
Haastattelun kesto	00:36:39	00:36:22	00:53:52

Haastateltaville olin ilmoittanut haastattelun pääteemasta – opinnäytetyön otsikko – mutta heillä ei ollut tietoa kysymyksistä. Haastattelujen alussa lähes kaikki haastateltavat jännittivät, mutta olin varautunut tilanteeseen ja kaavailut aloittaa haastattelua antamalla puheenvuoron heille kertomaan yrityksestä yleisesti. Jälkeenpäin äänitallenteita litteroidessani, oli mielenkiintoista havaita haastateltujen äänessä ja lauseissa samaa jännitystä, joka kuitenkin laukesi muutaman minuutin kuluttua.

Tilanne Z-yrityksen kanssa oli hieman eri, koska paikalle saavuttuani minua vastaanotti kolme henkilöä. Vaikka asiasta oli ilmoitettu etukäteen, tilanne kuitenkin tuntui hieman liian viralliselta, mutta se ei haitannut haastattelua. Toisaalta jokaisella jäsenellä oli oma antinsa haastatteluun. Vaikka kaikki kuuluivat samaan tiimiin (HR-tiimi), suuressa yrityksessä jokaisella oli eri rooli. Ryhmän jäsenet olivat ilmeisesti etukäteen sopineet haastattelutilanteesta, ja jokaisen kysymyksen kohdalla sanattomalla viestinnällä päättivät, kuka vastaa kysymykseen. Kysymykset osoitettiin koko ryhmälle, ja jäseniä innoitettiin keskusteluun. Ryhmässä käytiin haastattelurungon kaikki teemat läpi ja keskustelu oli vapaa-
muotoista. (Eskola & Suoranta 2000, 96–97.)

Yleisesti, sain kaikista haastatteluista mukavan kokemuksen. Teeman vahvan asiantuntemukseni lisäksi käytin esiintymistaitojani hyväksi pitämään keskustelua elävänä eleillä ja katsekontaktilla, jotka ovat vuorovaikutustilanteen muodostamisen pääelementtejä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 68–69, 128–134.)

Nauhoitettujen aineistojen litterointivaiheessa poimin ne oleelliset kohdat, jotka olivat koko tutkimuksen fokuksina. Kokeilun vuoksi ainakin puolet Z-yrityksen haastattelusta – lähes 60 minuuttia – litteroin sana sanasta hyvin tarkasti, taas loppuosa ja yritysten X ja Y osalta otsikoin ja ranskalaisviivoin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

6.3 Haastattelujen aineistoanalyysi

Haastatteluissa mukana olevilla yrityksillä on kokemusta usean ulkomaalaisen vaihto-opiskelijan oppimisen jakson suunnittelusta ja toteutuksesta. Kerätty aineisto perustuu aikaisempiin kokemuksiin. Kyseistä tutkimustehtävässä kehitettyä mallia kokeiltiin ainoastaan X yrityksen kanssa. Haastatteluanalyysissä ilmeni, että yrityksillä oli sekä samanlaisia että hyvin erilaisia käytänteitä vaihto-opiskelijoiden vastaanotossa ja jaksojen järjestelyssä. Yritysten mukaan vaihto-opiskelijan jaksolla on myönteinen vaikutus työyhteisöön. Tämä on mahdollisuus saada uutta tietämystä opiskelijan maasta ja kulttuurista. Suunniteltu, strateginen ja turvallinen kokeilu onnistuu yhdessä Riverian ja ulkomaalaisten

vaihto-opiskelijoiden kanssa. Yrityksen (Y) henkilöstöpäällikön mukaan ovat yritykselle vaihto-opiskelijat ovat mahdollisuuksia.

He (ulkomaalaiset työntekijät/vaihto-opiskelijat) tuo sitä tietoutta siitä heidän maasta, jos vaikka mietitään toiminnan laajentamista uuteen maahan, niin meillä ei välttämättä oo mitään tietoa sen maan käytännöistä, just vaikka markkinoinnin ihminen, mitkä markkinointikanavat siinä maassa toimii mitä siellä käytetään mitä kilpailijoita siellä maassa on, tämmöstä selvitystyötä ja niin kun tuo meille sitä tietoa siitä kohde- maasta. Mitä me voidaan tarvita jotakin, joka meille ite voi olla hankalaa haalii sitä tietoa, kun ei ole kielitaito. Henkilöstöpäällikkö, yritys Y

Taulukkoon 6 esitettyjen tietojen lisäksi haastatteluissa ilmeni, että ulkomaalaisen vaihto-opiskelijan työpaikalla oppimisen jakson suunnittelua ja toteutusta koskevasta kokonaisprosessissa oli epävarmuustekijöitä. Vastaanottavan yrityksen kontaktihenkilöllä ja työpaikkaohjaajalla (yritys Y ja Z) ei ollut selvää tietoa, kuka vastasi opiskelijasta ja mikä oli heidän roolinsa lähettävän oppilaitoksen suhteen, ja oliko tarkoitus olla yhteydessä opiskelijan opettajaan ja missä vaiheessa. Tämän lisäksi vaihto-opiskelijalla ei ollut tarkempaa tietoa prosessista. Tämä johtuu erityisesti tiedon ja selkeän prosessin puutteesta. X yrityksen kanssa työskentely tähän suuntaan käynnistettiin ennen haastattelua jo aikaisempien palautteiden perusteella. Lisäksi haastattelu tulokset tukevat ja vahvistavat ajatusta siitä, että prosessin uudistaminen on välttämätöntä laadun ja tehokkuuden parantamiseksi.

Taulukko 6. Haastattelujen pääteemat ja vastaukset yrityksittäin

Haastattelujen pääteemat ja vastaukset yrityksittäin			
Teema / kysymys	Yritys X	Yritys Y	Yritys Z
Vastaanottotilaisuus ja perehdytys, uuden työntekijän (koskee myös ulkomaalainen vaihto-opiskelijaa)	vastaanottotilaisuus ja esittäytyminen kahvitauolla työnantaja järjestää	tervetuliaispaketti vastaanottotilaisuus tervetuliais aina uusille työntekijöille muiden työntekijöiden kanssa – (yhteisöllinen tapahtuma) muut työntekijät kohtaava opiskelijaa HR järjestää	tervetuliaispaketti systemaattinen - melko virallinen opastajia, ohjaajia, perehdyttäjiä HR ja useita henkilöitä
Perehdytysmateriaalin kieli	ei perehdytysmateriaalia suulliset ohjeistukset	ei perehdytysmateriaalia suulliset ohjeistukset	suomenkielinen tapauskohtaisesti räätälöity englanninkielinen versio
Muut työntekijät mukaan	ei erityistä mallia	nimetään Y-friend (matalankynnyksen kaveri), joka	ei erityistä mallia

		on muu kuin substanssin mentori kahvittelu, ruokailu, biljardia, tai muu vapaa-ajan ohjelma	
Yrityksen työkieli	suomi palvellaan myös ulkomalaisia asiakkaita (englanti, venäjä)	englanti	englanti tehtaan ohjeet ja kommunikaatiokieli on suomi insinööri- ja henkilöstösollalla englanti on
Äidinkielenään muu kuin suomea puhuvat työntekijät	2 (2018) Joensuussa kahdessa työpisteessä	< 5 Joensuussa (Joensuussa 2018) ulkomaan toimipisteillä paikallisia työntekijöitä	riippuu tiimistä toimihenkilöpuolelle on rekrytoitu on myös henkilöitä, jotka puhuvat muitakin kieliä kuin englantia
Työnhakijan kielitaito esim. englanti tai muu	on eduksi palveltaessa eritaustaisia asiakkaita	luonnollinen vaatimus osata englantia / kyky työskennellä englanniksi	englanti on yrityksen työkieli, mutta kielitaidon tarve riippuu tiimistä. englannin kielen taito on toimihenkilöiden osalta minimi vaatimus
Vaihto-opiskelijan työpaikalla oppimisen jakson kokemuksia haastattelun aikana – vuosi	2015–2018	2015–2018	2017
Vaihto-opiskelijan oppimisen jakson suunnittelu	lähettävän oppilaitoksen opettajan (joskus myös opiskelijan) kanssa viestitään jo suunnitteluvaiheessa / yhdessä Riverian kanssa vaihto-opiskelijan oppimisen jakson tavoitteet ei aina onnistuttu sopivilla	yleensä Riverian kanssa joskus myös lähettävän oppilaitoksen opettajan/kontaktihenkilön kanssa tehtävät ja jakson tavoitteet eivät olleet aina tiedossa	yleensä Riverian kanssa lähettävän oppilaitoksen opettajan (joskus myös opiskelijan) kanssa viestitään jo suunnitteluvaiheessa / yhdessä Riverian kanssa molemmin puolin odotukset kohtaavat, samaa niin kuin rekrytinnissa ³ tarkempien tietojen perusteella suunnataan kyselyt oikealle osastolle
Mitä vaihto-opiskelija tuo pohjoiskarjalaiselle yritykselle?	uusi ajattelu rohkaisee henkilökuntaa (+40 v.) käyttämään englantia on etua, koska meillä on kansainvälinen asiakas-kunta tietoa työtapakulttuurien erosta	selvitystyötä, uutta tietoutta kohdemaasta ja kulttuurista (markkinointi), kun mietitään toiminnan laajentamista uuteen maaan. materiaalien käännöstyö	erilaista arvomaailmaa työyhteisöön
Mitä yritys antaa vaihto-opiskelijalle?	tarjoaa ammatillista osaamista suomalaista työtapakulttuuria	opiskelijan oman jaksonsa tavoitteiden täyttäminen	opiskelijan oman jaksonsa tavoitteiden täyttäminen kokemusta suomalaisesta tehdastyöstä

³ Kun molemmin puolin odotukset eivät kohtaa, jaksoa ei järjestetä kyseisessä yrityksessä.

	suomalaista kulttuuria		
Pitääkö vaihto-opiskelija esitystä omasta maastaan, taustastaan tai muusta aiheesta?	kyllä	ei	ei
Päiväkirja, työarjen raportti	opiskelijan pidettävä päiväkirjaa	ei kysymyksestä heräsi ajatus blogin kirjoittamisesta Y yrityksen omat blogisivut	ei kiinnostava ajatus
Oppimisjakson palauttekeskustelu	kyllä opiskelija ja toimitusjohtaja	ei systemaattista opiskelijat ovat tykänneet jaksosta	kyllä, systemaattinen opiskelija, työnopastaja, työpaikkaohjaaja, HR-koordinaattori
Muu palaute- tai haastattelumateriaali	haastattelu videotallenne loppuvaiheessa, usein opiskelijan omalla kielellään	ei	haastattelujuttu sisäisiin viestintäkanaviin
Kulttuuri- ja muut aktiviteetit	järjestetty aina mutta mahdollisuuksien mukaan urheilu- ja muut tapahtumat Koli - luontoretki	Y-friend tai muun kanssa tapauskohtainen, ei tavoitteellista	ei
Jatkotoimet - yhteyden ylläpito ja viestintä, vaihto-opiskelija, opettaja, yritys	opiskelijat pitävät yhteyttä jakson jälkeen opettaja lähettää palautetta jakson jälkeen	opiskelijat ovat joskus lähettäneet viestiä jakson jälkeen	opiskelijat ovat joskus lähettäneet viestiä jakson jälkeen
Kansainvälisen verkoston jäseneksi, Riverian	aktiivinen ⁴ yhden henkilön päätös	harkitaan edellyttää tarkat ohjeet ja tavoitteet johtoryhmän päätös	harkitaan edellyttää tarkat ohjeet ja tavoitteet johtoryhmän päätös

Suomen työturvallisuuslaki (738/2002) ”velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijöille riittävän opastuksen työhön, työtehtäviin ja työoloihin sekä varmistamaan, että työntekijä on ymmärtänyt opastuksen” (TKK 2016, 4). Kerätyn aineiston mukaan, kolmella yrityksellä on omat tapansa vastaanottaa työyhteisönsä uusia jäseniä taikka vaihto-opiskelijoita, ja antaa heille opastusta ja perehdytystä työtehtäviin. Kujasen (2017) mukaan maahanmuuttajan ”työolosuhteisiin ja työpaikan työmoraaliin” hyvästä perehdytyksestä hyöttyy koko työyhteisö (Kujanpää 2017, 118). Mielenkiintoa herättää Y yrityksen tapa huomioida uutta henkilöä varsinkin, Y-friend henkilöllä, eli Y-kaverilla, joka poikkeaa perehdyttäjän ja ohjaajan rooleista selvästi. Vaikka Suomeen saapuvaa ulkomaalaista

⁴ X yrityksen toimitusjohtaja vierailulla erään saksalaisen tehtaan oppilaitoksella, jonka opiskelijat

vaihto-opiskelijaa on lähtömaassa valmennettu ja hänet on valittu joukosta suostuttamaan oppimisjaksonsa ulkomailla, on suomalaisen kulttuuriin ja kieleen tutustuminen on parasta kokea paikallisen kanssa. Haastattelussa ei tarkennettu pitikö Y-friendin olla perisuomalainen vai sopiiko siihen tehtävään kuka tahansa työyhteisön pitkäaikaisista jäsenistä. Y-friendin päätehtävä on olla vaihto-opiskelijan tukena jakson aikana ja varsinkin hänen sopeutumisvaiheessansa. Onnistuneilla ja myönteisillä työkokemuksilla on vaikutus suomalaisen työpaikan houkuttelevuuteen ja ulkomaalaisten työllistymiseen (Huopalainen & Okkonen 2010, 5), ja siksi vaihto-opiskelijan työpaikalla oppimisen jakson alkuvaiheeseen kannattaa panostaa. Z yrityksen vastaanottoprosessiin kuuluu myös useita henkilöitä, mutta heidän roolinsa vaikuttaa enemmän tehtäväkeskeiseltä. Tehtäväkeskeinen esimies tai ohjaaja saattaa keskittyä liikaa ammatin substanssiin ja tehtävien suoritukseen niin, että alaistensa kanssa vuorovaikutuksessa ihmiskeskeinen elementti saattaa uupua (Hersey & Blanchard 1982). Lisäksi ulkomaalaisen opiskelijan kohdalla tilanteeseen vaikuttavat myös perehdyttäjän tai opastajan kielitaito, kulttuuritietoisuus ja erilaiset kulttuurieroista johtuvat haasteet vieraan henkilön kohtaamisessa.

Huopalainen ja Okkonen (2010) toteavat, että kansainvälistyvä yhteisö ja opiskelijaliikkuvuus kulkevat käsikädessä. Suurin osa Suomeen saapuvista vaihto-opiskelijoista tulevat EU-maista, mutta ammattia opiskelevasta uudesta sukupolvesta yhä useammin löytyy maahanmuuttajataustaisia nuoria, joiden vanhemmat ovat Afrikasta tai Lähi-Idästä. Kansainvälisyyden ja monikulttuurisuuden etuja nauttivat yhteisöt (Huopalainen & Okkonen 2010, 5) ovat myös pikavauhtia siirtymässä monimuotoisuuteen.

Yhdenvertaisuuslain (1347/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laki velvoittaa työnantajia arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Edistämisvelvollisuus koskee kaikkia laissa mainittuja syrjintäperusteita. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuneisuus tai muu henkilöön liittyvä syy. (TKK 2016, 4.)

Yhdenvertaisuuslaissa mainitut kielletyt syrjintäperusteet ovat myös monimuotoisuuden määritteitä (TKK 2016, 22), joihin perustuvat suomalaisen työyhteisön

arvot. Näitä määritteitä ajatellen, Suomeen saapuvan vaihto-opiskelijan oppimisjakson suunnitteluvaiheessa kannattaa huomioida monimuotoisuus, joka on merkki hienovaraisesta perehtyneisyydestä vieraan henkilön kulttuuriin ja taustaan. Tämä tukee aktiivista viestintää lähettävän organisaation kanssa.

Suomeen saapuva vaihto-opiskelija valitaan isosta joukosta opiskelijoita, jotka haluavat lähteä ulkomaille. Opiskelijaa valmennetaan työpaikalla pitämään ainakin yksi esitys ja kertomaan isäntävälle jotakin omasta maasta ja kulttuurista. Tuntemattomille ihmisille vieraalla kielellä esityksen pitäminen on suuri haaste nuorelle opiskelijalle, mutta toisaalta se on myös ammatillista kasvua tukeva prosessi. Ainakin X yrityksen kanssa tämä on kokeiltu ja esityksellä oli myönteinen vaikutus. Esitys herätti muiden työntekijöiden mielenkiinnon, mikä johti kysymyksiin ja lisäkeskusteluun. Vaihto-opiskelijan esitys voisi olla hyvä ratkaisu tai kannuste kommunikoinnin käynnistämiseen, kun kaksi kulttuuria kohtaavat työpaikalla. Suomalaisessa kulttuurissa kommunikointi vieraiden ihmisten kanssa osoittautuu haasteeksi, mutta kun suomalainen opiskelija menee ulkomaille, prosessin tässä osiossa saatetaan painottaa kohdemaan kulttuuritekiäjiä tai isäntäyrityksen valmiuksia. Tätä prosessia käytetään myös suomalaisten opiskelijoiden ulkomaan työelämässä oppimisen jaksoissa, ja siksi tämä osio nousee yhdeksi prosessin kehittämiskohteeksi. Haastattelujen aikana muutkin yritykset osoittivat kiinnostusta opiskelijoiden pitämiin esityksiin. X yrityksen toimitusjohtajan kanssa keskustelimme vaihto-opiskelijan työelämässä oppimisen jakson merkityksestä ja sen vaikutuksista yrityksen toimintaan.

Tämä on palveluala ja autot ovat paikallisia. Tukea merkkikohtaisiin haasteisiin, niihinkin löytyy suoraan kotimaisten merkkiketjujen kautta; Eli varsinaisesti siihen tekemiseen ei niinkään mutta uskon, että siihen tapaan toimia asiakaspalvelussa kokonaisuutena, et siihen vois löytyä semmoisia osa-alueita, tai sitten niitä, että mitä voitaisi nyt, ja ei vain tehdä samalla tavalla kuin ennenkin on tehty. Uusia palvelumalleja voitasi löytää vähän seuraamalla mitä kaikkea Saksassa tai Espanjassa, esimerkiksi ilmasto on erilainen...
Toimitusjohtaja, Yritys X

Vaihto-opiskelijan työpaikalla oppimisen jakson alkuvaihetta (vastaanotto ja perehdytys) pidettiin tärkeänä, sillä se sujuvoitti jaksoa. Lisäksi havaittiin *friend*-henkilön roolin merkitys, mutta yhtä tärkeänä pidettiin myös jakson aikana ja

päätyvaiheessa pidettäviä arviointi- ja palautekeskusteluja, joista yrityksillä oli hyvin erilaisia käytänteitä. Z yrityksen vastaanotto- ja tervetuliaispaketti loistaa yhteisöllisyydellään ja mukavuudellaan, ja opiskelija oli tyytyväinen jaksoon. Vastaavaa ohjelmaa ei jakson päätösvaiheessa ollut, eikä opiskelijan kanssa käyty erityistä palautekeskustelua. Toisaalta X ja Y yritykset olivat monipuolisesti hoitaneet palautekeskustelut ja haastattelut, mikä varmisti myös jaksojen onnistumisen. Opiskelijoiden⁵ haastatteluissa tuli ilmi, että kaikille ei ollut järjestetty systemaattista tai suunnitelmallista palautteenantotilaisuutta. Suomalaisten opiskelijoiden kohdalla on luonnollista, että suomalainen opettaja sopii työpaikkaohjaajan kanssa arviointi- ja palautekeskustelusta, jotka tukevat opiskelijan osaamisen ja kehittymisen tunnistamista ja tunnustamista (Ohjaan 2020). Vaihto-opiskelijoiden osalta tämä prosessi on puutteellinen. Lisäksi yrityshaastatteluista ilmeni, että toisin kuin suomalaisten opiskelijoiden kohdalla, vaihto-opiskelijan oppimisen jakson prosessissa toimijoiden roolit ja vastualueet olivat epäselviä.

Riverian kansainvälisyyden vastaava henkilö hoitaa vaihto-opiskelijan jakson käytännön asioista, ja hän järjestää vapaamuotoisen palautekeskustelutilaisuuden ennen kuin vaihto-opiskelija palaa kotimaahansa. Tähän tilaisuuteen ei kutsuta opettajia tai työpaikkaohjaajia. Vastaava tilaisuus oli silloin, kun haastateltiin vaihto-opiskelijoita ennen heidän paluuta kotimaahansa. Vaihto-opiskelijat kertoivat todella paljon työssäoppimisoistaan, työyhteisöstä ja muista työntekeijöistä. Jokainen vaihto-opiskelija oli tyytyväinen saamaansa kokemukseensa ja mahdollisuuteen työskennellä suomalaisessa yrityksessä. Opiskelijat olivat oppineet paljon uusia asioita. Vaihto-opiskelijoista tuntui, että työntekijöiden kanssa oli vaikea puhua eri asioista tai haasteista hiljaisten tai jopa puhumattomien suomalaisten työntekijöiden kanssa.

Kulttuurilliset erot rikastuttavat ja vahvistavat työyhteisöä, mutta ne voivat johtaa myös väärinkäsityksiin, joita ei voi välttää maahanmuuttajaa ohjatessa. Kielitai-

⁵ Osa opiskelijoista oli eri yrityksissä kuin tutkimuksessa mukana olevat. Haastattelut toteutettiin 22.11.2018 (kuusi opiskelijaa) ja 25.04.2019 (kaksi opiskelijaa).

don puute on usein monikulttuurisen työyhteisön haaste ja syy moniin väärinkäsityksiin ja vuorovaikutusongelmiin (Kujanpää 2017, 116). Oikealla asenteella tilanteisiin suhtaudutaan ymmärtävästi ja pyritään löytämään ratkaisuja (Ohjaan 2020). Suunnitteluvaiheessa varmistetaan, että jaksoon kuuluisi loppuarvioinnin ja palautekeskustelun lisäksi myös tilapäisiä keskusteluhetkiä, joiden aikana annetaan puheenvuoroa kaikille osapuolille. Näin varmistetaan oppimisjakson laadua ja kannustetaan osapuolia puhumaan asioista. Työpaikkaohjaaja varmistaa, että vaihto-opiskelijan lähtömaan opettaja osallistuu palautekeskusteluihin verkoston välityksellä. Tämä järjestetään Riverian opettajan sekä lähettävän oppilaitoksen kanssa. Alkuvaiheessa virtuaalisen osallistujan kanssa luottamuksen luomisessa saattaa olla haasteita, mutta kun tekniikka on kunnossa se ei paljon eroa ensitapaamisesta (TTK 2016, 9). Tänä päivänä virtuaaliset ratkaisut ovat keskeisessä asemassa koulu- ja yritysmaailmassa.

Vaihto-opiskelijan oppimiseen kuuluu myös vieraaseen kulttuuriin tutustuminen. Kansainvälisen ja monikulttuurisen kasvun lisäksi kulttuurien tuntemus edesauttaa rakentamaan luottamusta työpaikalla. Ulkomaalaisen opiskelijan lisäksi myös muu henkilöstö tarvitsee koulutusta ja valmennusta monikulttuurisuudesta pärjätäkseen vaihto-opiskelijan kanssa. (TTK 2016, 9.) Monikulttuurisuutta ja monimuotoisuutta koskevia asioita usein jäävät epäselväksi, jos niitä ei ole kirjattu organisaation strategiaan tai järjestyssääntöihin (Kujanpää 2017, 117). Riverian asuntolaohjaajat järjestävät mahdollisuuksien mukaan opiskelija-asuntolan asukkaille luontoretkeä ja muuta vapaa-ajantoimintaa, joihin mukaan kutsutaan myös ulkomaalaiset vaihto-opiskelijat. Tämä on erinomainen tapa tutustua vieraan kulttuuriin ja ihmisiin, samoin suomalainen opiskelija tutustuu vaihto-opiskelijaan ja oppii uusia asioita tämän kulttuurista.

Suomalaisessa yhteisössä ulkomaalaisia ammattiosaaajia vastaanotetaan myönteisemmin työyhteisöön, mikä edesauttaa henkilökohtaisten kontaktien kehittymistä ja uusien kulttuurien tuntemusta (Kujanpää 2017, 47) turvallisessa (työ)ympäristössä, jossa vastuut ovat selvät eikä sosiaalinen kanssakäyminen velvoita syvempään henkilösuhteeseen tai ystävyyteen. Ainakin kaksi yritystä, joissa ulkomaalaiset vaihto-opiskelijat olivat lyhyiden työssäoppimisjaksojen ajan, järjesti kulttuuriohjelmia opiskelijoille vapaa-ajalla. Sekä vaihto-opiskelijan

että suomalaisten työntekijöiden palaute on ollut hyvin myönteistä, lisäksi työpaikalla vuorovaikutus oli lisääntynyt, mikä on merkki asenteiden ja ajattelun muutoksesta (Kujanpää 2017, 47).

7 Parannusehdotuksia prosessiin

Kehittämistehtävän päätavoitteena oli kehittää prosessia, jolla saadaan pohjoiskarjalaisten yritysten kotikansainvälistymistä tuettua vaihto-opiskelijoiden työpaikalla oppimisen jaksoja hyödyntäen. Kehittämistehtävässä selvisi, että ulkomaalaisen opiskelijan työpaikalla oppimisen jakson suunnittelu- ja toteutusprosessissa oli kehitettävää. Lisäksi haastatteluissa tuli ilmi, että joillakin toiminnassa mukana olevilla henkilöillä oli epäselvät roolit ja monet heistä jäivät toiminnan eri vaiheista kokonaan pois, ja he eivät päässeet vaikuttamaan jakson suunnitteluun tai toteutukseen. Tämä tarkoittaa, että näissä tapauksissa tiedotus ja viestintä ovat epäonnistuneet prosessin eri vaiheissa.

Ammattiopiskelijan työelämässä oppimisen tavoitteena on harjoitella ja kehittää opittua taitoa työelämän tositilanteissa. Ammatillinen tavoite on oltava koko jakson pohjana, jonka perusteella suunnitellaan koko ohjelma. Vieraassa maassa tapahtuva työelämässä oppiminen perustuu samaan periaatteeseen, mutta kulttuurilla ja henkilöiden asenteilla silloin on merkittävä vaikutus jakson tuloksiin. Ulkomaalaisen vaihto-opiskelijan oppimisjakso tukee ja vahvistaa pohjoiskarjalaisen yrityksen kansainvälistymistä monella tavalla. Yrityksen kansainvälinen kasvu tarkoittaa muun muassa osaamista koskevia muutoksia, kielitaidon kehittämistä tai lisäämistä ja toimintatapojen uudistamista (Ahokangas, Pihkala, 2002 s.12). Ulkomaalaiset vaihto-opiskelijat ovat osa tätä muutosta, ja oppimisjakson prosessin kehittämisellä edistetään oppimisjaksojen laatua ja vaikuttavuutta sekä opiskelijan että yrityksen kannalta.

Uudistettu prosessi tulee auttamaan yrityksiä pohtimaan uusia keinoja vaihto-opiskelijoiden vastaanottamisessa ja käytännön asioiden järjestelyssä. Näillä on

suuri vaikutus oppimisjakson onnistumiseen ja ennalta suunniteltuihin tavoitteisiin. Uudessa menetelmässä hyödynnetään yrityksen henkilökunnan kielitaitoa ja monikulttuurista osaamista ja tarvittaessa niitä kehitetään. Vaihto-opiskelijan oppimisjakson suunnitelmallisuus tuo myös selkeyttä jokaisen toimijan rooliin. Pohjois-Karjala on alueena melko syrjäinen paikka, jossa työelämässä olevilla ei välttämättä ole mahdollisuuksia kansainvälistymiseen, ellei yrityksen toiminta ja palvelut ovat suuntautuneet kansainvälisille markkinoille. Muissa tapauksissa koulussa opitut kielet saattavat unohtua, eikä lomamatkoilla käytettävä kieli kehity riittävästi työelämässä tarvittavaa kielitaitoa.

Yrityksille kehitetyssä vaihto-opiskelijan oppimisjakson prosessissa korostuu oppimista tukevat ja vahvistavat sosiaaliset ja kulttuurilliset arvot. Kolmen tai neljän viikon kestoisella jaksolla nuori opiskelija ei pääse kehittämään uusia ammatillisia taitoja – suomen kielen taidoista puhumattakaan – jos työyhteisössä toimivien kommunikointi- ja vuorovaikutustaitoihin ei panosteta. Sosiaaliset, emotionaaliset ja kulttuurilliset elämykset ovat myös tärkeitä elementtejä, jotka varmistavat jakson onnistumisen. Luvussa 6 kolmen vaiheen (A, B ja C) analyysin ja johtopäätösten perusteella, oppimisen jakson prosessiin tehtiin lisäyksiä pääsääntöisesti yritystä koskevilla toiminnoilla.

Haastatteluista ilmeni, että ulkomaalaisen opiskelijan työelämässä oppimisen jakso suunnitellaan ja toteutetaan epämääräisillä tavoilla, ja työpaikkaohjaajat kaipasivat tarkempaa ohjeistusta kokonaisprosessista, lisätietoa jakson tavoitteista ja vastuualueista. Yritysten työntekijät eivät osallistuneet vaihto-opiskelijan vastaanottamiseen tai muun toiminnan suunnitteluun, eikä heillä ollut tarkkaa roolia jakson aikana. Kolmessa yrityksessä vaihto-opiskelijan vastaanottaminen hoidettiin samalla tavalla, kuin yritykseen oli tullut uusi työntekijä. Kuitenkin oppimisjakson aikana ja päättövaiheen käytänteissä oli eroja.

Ulkomaalaisen vaihto-opiskelijan kehitetty oppimisen jakson prosessi on yrityksen yksi kotikansainvälisyyden laatutekijöistä. Uuden yrityksen houkuttelemista mukaan toimintaan ei voida aloittaa heti kehitetyllä prosessilla. Havaitsin aineis-

toanalyysissa, että monella yrityksellä ei ole edes tietoa Riverian kansainvälisestä toiminnasta tai ulkomaalaisten ammattiopiskelijoiden työelämässä oppimisen mahdollisuuksista Pohjois-Karjalassa.

Yleensä uusien toimintaprosessien kehittäminen ja ratkaisujen käyttöönotto lähtee liikkeelle organisaation strategisista uudistuksista (Malmberg 2009), ja toimintaan vaaditaan resursseja ja henkilöstön sitoutumista. Yrityksen on valotettava ja selvennettävä työntekijöille, mitä ulkomaalaisen opiskelijan oppimisjakso tuo yritykselle. Ulkomaalaisen opiskelijan työelämässä oppimisen mahdollisuus esitetään pohjoiskarjalaiselle yritykselle kehittämäni *Yrityksen kotikansainvälisyyden ulottuvuudet* kehällä (kuvio 5)⁶.



Kuvio 5. Yrityksen kotikansainvälisyyden ulottuvuudet
© Ara Hayrabedian

Jakson onnistumisen ja työyhteisössä henkilösuhteiden vahvistamisen ensisijainen tarkoitus on tehdä prosessista sujuva ja tuottava, mikä johtaa uusiin vaihto-opiskelijajaksoihin ja monikulttuurisiin kokemuksiin. Kun yritys tarjoaa oppimispaikkoja ulkomaalaisille opiskelijoille säännöllisesti, se tukee samalla työyhteisöä kehittämään kielitaitoa ja kulttuuriosaamista, eli yrityksen suuntaa kotikansainvälisyyteen, joka antaa yritykselle kansainvälisiä valmiuksia, lisäksi maahanmuuttajien työllistämisen kynnys laskee. Kansainvälisesti ja monikulttuuri-

⁶ Kuviossa "kv-jakso" – ulkomaalaisen opiskelijan oppimisjakso

sesti vahvistettu ja monimuotoinen työyhteisö on voimavara yritykselle. Ulkomaalaisten opiskelijoiden kautta yritys rakentaa uusia verkostoja, jotka taas johtavat uusiin kumppanuussuhteisiin. Tämä edelleen laajentaa ja vahvistaa yrityksen kansainvälistä toimintaa.

7.1 Prosessin protoversio

Keväällä 2019 uudesta prosessista olin jo kehittänyt protoversio (Kuvio 6), joka koski vain prosessin nelososaa eli *Harjoitusjakson toteutus* -vaihe, eikä silloin ollut hahmoteltu koko prosessin laajuutta. Luonnoksen esitin edellä mainitussa yrityksille järjestetyssä infotilaisuudessa. Sovitusti X yrityksen kanssa uuden prosessin tiettyjä osa-alueita oli kokeiltu. Tilaisuudessa X yrityksen toimitusjohtaja kertoi yrityksensä myönteisistä kokemuksista vaihto-opiskelijoiden kanssa ja uuden mallin kokeilusta.



Kuva 6. Vaihto-opiskelijan uuden prosessin luonnos

Yrityksen kehittämistyössä huomion keskellä on asiakas, kuten myös Riverian strategiassa (Strategia 2018-2021) "Asiakaslähtöisyys" on organisaation arvo, samoin kehitettävän prosessin ensisijainen kohde on ulkomaalainen opiskelija ja hänen toimintaympäristönsä eli yritys, joka on kehittämistyön pääkohde. Tuloksissa rajataan ja keskitytään ainoastaan yritystä koskevaan prosessin osuuteen. Verrattuna vanhaan suppeaan prosessiin (Luku 6, 31) on tärkeää mainita, että monen muun uudistusten ja muutosten joukossa on kaksi merkittävää tekijää, joiden vaikutus korostui myös protoversiossa laatimisvaiheessa, ja ne ovat kuviossa 6 punaisella ympyröity "Vastaanotto" ja "Kulttuuri". Yrityksen rooli ulkomaalaisen opiskelijan vastaanottajana ja hänen oppimisen jakson järjestäjänä

voidaan vertailla maahanmuuttoon ja kotouttamisprosessin, joiden vaikutuksia työelämään punnittiin monelta kantilta.

Jokainen meistä haluaa tulla hyväksytyksi yhteisössä, johon päätyy syistä riippumatta. Tämä asia ei ole kulttuurisidonnainen vaan perusihmisluonne. Nuori opiskelija, joka on pitkään haaveillut ja suunnitellut kansainvälistä oppimisjaksoa, saapuu vihdoinkin Suomeen oppimaan ja kokemaan uusia asioita tuntemattomien ja vieraskielisten ihmisten joukkoon. Englannin kielen taito ja ammattiosaaminen helpottavat opiskelijan sopeutumista ja yhteisen kielen löytämistä työpaikalla. Maahanmuutosta Saukkosen (2016) tutkimuksessa kielen ja kulttuurin osuudet näkyivät vasta kotoutumisvaiheessa, kun taas ”yksilölliset ominaisuudet” korostuivat kotouttamisvaiheessa. Kun uuden henkilön kohdatessa hymyillään, se tuottaa mielihyvän myös turvallisuuden tunnetta, samoin työntekijän tulisi kokea tullessaan uuteen työyhteisöön, ”tervetulleeksi”. Tunnetila vaikuttaa hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen, ja se näkyy myös työyhteisössä työkavereiden huomioimisessa. Positiivinen tunnekokemus siirtyy vuorovaikutustilanteessa myös toiselle ihmiselle. Lähestyttävyyden kokeminen on erityisesti tärkeä ulkomaalaisen opiskelijan kohdalla, koska sillä luodaan olosuhteet, jotka vaikuttavat tunteisiin. (Koikkalaisen & Piiraisen 2009, 34–35.)

Kone Oyj:n strategijahtaja Malmberg (2009) kolumnissaan kertoi kansainvälisestä, globaaliksi yritykseksi pyrkivästä yrityksestä, mikä vaatii strategian ja yrityksen tavoitteiden uudistamista. Yrityksen muutosohjelmassa määriteltiin organisaation uudet arvot, jotka keskittyivät asiakkaisiin ja työyhteisöön. Koneen perusarvoista ensimmäinen on ”asiakkaan ilahduttaminen”. Kulttuurien välisen vuorovaikutuksen koulutussuunnittelija ja kouluttaja Marja Koskelan (2019) mukaan ”kohti parempaa kanssakäymistä” saavutetaan tuntemalla oman kulttuurin juuria ja omia vuorovaikutustaitoja. Kulttuuri on kaikkialla, kotona vapaalla myös työpaikalla ja työyhteisössä. Uuteen työyhteisöön ulkomaalainen opiskelija tuo tullessaan oman kulttuurinsa piirteitä ja käsitteitä, mutta tavoitteena on myös oppia jotakin uudesta kulttuurista. Moni heistä ilmoittaa haluavansa hakea työtä ja muuttaa Suomeen, mutta sellaiseen tunnetilaan pääsee vain ja ainoastaan silloin, kun oppimisen jakson aikana nuori on viihtynyt työyhteisössä ja uudessa kulttuurissa, onnistunut työtehtävissä ja saavuttanut asettamansa tavoitteita ja

on saanut uusia ystäviä. Työpaikalla viihtymisen elementit ovat hyvä fiilis, hyvää vuorovaikutusta, toisen ihmisen kunnioittamista sekä yhdessä tekemisen meininki, mikä korostaa Malmbegin (2009) esittämän Koneen toinen perusarvon merkitystä ”yhdessä onnistuminen”.

7.2 Uuden prosessin kuvaus

Yli kymmenen vuoden kokemuksen pohjalta, ulkomaalaisen vaihto-opiskelijan työelämässä oppimisen prosessin tutkimista varten luettelin kaikki mahdolliset jaksoa koskevat toiminnot, jotka löytyvät tämän raportin luvusta 5, ja joiden perusteella loin uuden kolmivaiheisen prosessin (kuvio 7). Prosessia tulee käyttää Riveria, paikalliset yritykset ja ulkomaalainen opiskelija sekä kumppanikoulut ja -yritykset ulkomailla, ja siksi uudistuksessa on käytetty globaali lähestymistapa toimintaketjun laatimisessa. Prosessin tarkoitus ei ole oppimisprosessin määrittäminen tai toimijoiden opastaminen ammatillisen oppimisen sisällön tai menetelmien laatimiseen, mikä on opettajien ja työpaikkaohjaajan tehtävä. Oppimisen sisällön laatimisessa hyödynnetään Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa Ohjaan.fi sivustoja, joista löytyy työkaluja ja ohjeistuksia tässä sarassa. Ulkomaalaisen opiskelijan työelämässä oppimisen jaksoa tukevien seikkojen laadun ja tehokkuuden lisäksi uudella prosessilla varmistetaan se, että pohjoiskarjalainen yritys saa tukea kotikansainvälisyyteen ja kansainvälisten verkostojen luomiseen.

Asianosaisten suoristustaito kehittyy prosessin eri vaiheissa. Prosessin jokainen vaihe muodostuu viidestä toiminta- ja tehtäväkokonaisuudesta, joita kutsutaan työpaketeiksi. Jokaiseen työpakettiin on lisätty koko prosessin laatua varmistavat toiminnot ja asianosaisten roolit. Kaikki vaiheet alkavat työpaketista 1 ja päättyvät työpakettiin 5, jonka jälkeen siirrytään seuraavaan vaiheeseen. Kuviossa 7 prosessin eri vaiheiden koottu globaali malli auttaa käyttäjiä hahmottamaan koko toimintaketjun etenemistä. Kuvioon voidaan helposti palata suorituksen eri vaiheissa varsinkin silloin, kun siirrytään prosessin seuraavaan vaiheeseen.

Jokaiselle vaiheelle on asetettu ”Arvo” ja ”Menetelmä”, joiden avulla tunnisteetaan prosessin tavoitteellista arvomaailmaa. Malmbergin (2009) ”Globaalit prosessit ovat utopiaa” kolumnista inspiroituna, lainasin Kone Oyj:n perusarvoja uuden prosessin eri vaiheisiin, taas menetelmien osalta Pentikäisen (2011) ”Symbolit kulttuurit huomioivassa suunnittelussa” kandidaatintyön tulkintoja kulttuureista, kansainvälisyydestä ja globaaliudesta.

Työpaketeissa annettujen kirjallisten ohjeiden lisäksi on käytetty symboliviestintää, joka tukee prosessin käytännöllisyyttä ja tehokkuutta monipuolisesti. Työpaketteja kuvaavia merkkejä muistetaan paremmin kuin kirjalliset ohjeet. (Simola & Nordberg 1998, 66.) Microsoft Officen ikonikuvakkeilla simuloidaan niihin kytkettyjä teemoja ja ohjeistuksia. Visuaalisilla ratkaisulla asiaosaisten väliseen kommunikointiin tuodaan objektiivisuutta ja asiasisältöjen muistamiseen helppoutta (Pentikäinen 2011, 10). Prosessikaavion käyttäjien kokemusten ja palautteiden perusteella tarvittaessa ikonia voidaan vaihtaa.



Kuvio 7. Ulkomaalaisen opiskelijan työelämässä oppimisen vaiheet – Globaali malli
© Ara Hayrabadian

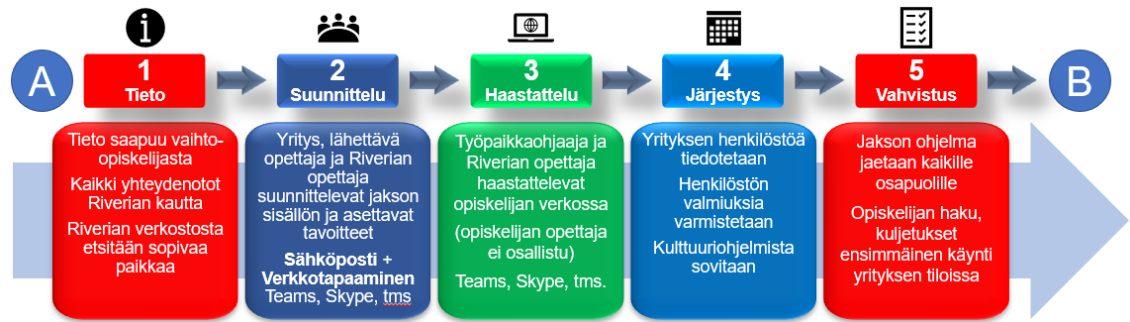
Värimaailma on toinen visuaalinen universaali kieli. Väripsykologian tutkimusten kautta tiedetään, että värien merkitys saattaa vaihdella kulttuurista toiseen ja sama väri symboloi eri kulttuureissa eri asioita (Lehtonen 2019, 5). On kuitenkin värejä, jotka symboloivat samoja asioita tai herättävät ihmisissä samanlaisia

tunteita, ovat maailman laajuisesti hyväksytyjä standardeja, ja ovat maasta, kulttuurista ja uskomuksista riippumattomia (liikennevalot). Värien merkitys korostuu koska prosessia käytetään kansainvälisesti, lisäksi erilaisissa tutkimuksissa on todettu, että väri prosessin vaiheet ja työpaketit.

Prosessin eri vaiheissa käytetyn punaisen värin tarkoitus on korostaa työpaketin merkitystä koko vaiheen laadun kannalta. Punainen on myös varoituksen merkki vaiheiden alussa ja lopussa. (Esimerkiksi vaiheessa A suunnittelu kärsii, mikäli työpaketissa 1 tiedot ovat puutteellisia. Vastaavasti työpaketissa 5 vahvistetaan, että vaiheen viimeisessä hetkessä suunnitelma on vahvistettu ja järjestelyt ovat tiedossa kaikille. Sininen on taivaan väri ja sillä on rauhoittava vaikutus, lisäksi sen on usein nähty turvallisuuden symbolina. Sinisissä työtehtävissä odotetaan, että asianosaisilla on rento asenne ja mukava yhdessä tekemisen tunnelma. Vihreä miellyttävä väri ja se symboloi terveyttä ja uutta kasvua. Opiskelijan haastattelu ja työjakso sekä työyhteisön valmentaminen ja kouluttaminen kieli- ja kulttuuritietoisuuteen ovat kasvun vaiheita. (Luomajoki 2020.)

7.2.1 JAKSON SUUNNITTELU – VAIHE A

Tässä vaiheessa suunnitellaan saapuvan opiskelijan työelämässä oppimisen jakson valmiiksi. Viiden työpaketin teemat ovat *Tieto*, *Suunnittelu*, *Haastattelu*, *Järjestys* ja *Vahvistus* (kuvio 8). Tämän vaiheen arvo ”Yhdessä onnistuminen” tarkoittaa, että suunnittelutyö perustuu yhteistyöhön ja luottamukseen. Kaikilla on oma osuus suunnittelutyössä. Vaiheen menetelmä ”Kulttuurit huomioiva suunnittelu” tarkoittaa, että suunnittelussa huomioidaan opiskelijan ja työyhteisön sekä organisaatioiden kulttuurit. Vaiheen laajempi kuvaus liitteenä.



Arvo: Yhdessä onnistuminen

Menetelmä: Kulttuurit huomioiva suunnittelu

Kuvio 8. Jakson suunnittelu – Vaihe A
© Ara Hayrabedian

7.2.2 JAKSON TOTEUTUS - VAIHE B

Tässä vaiheessa ulkomaalaisen opiskelijan työelämässä oppimisen jakso toteutuu A vaiheen suunnitelman mukaisesti. Tässä jaksossa myös yrityksen henkilöstö saa kosketuksen uuteen kulttuuriin ja kehittää monikulttuurista osaamistaan ja saa uutta tietoutta vieraasta maasta. Viiden työpaketin teemat ovat *Perehdytys*, *Vastaanotto*, *Työjakso*, *Kulttuuri* ja *Arviointi* (kuvio 9). Vaiheen arvo ”Opiskelijan ilahduttaminen” muovaa muiden toimijoiden ajattelutapaa opiskelijan vastaanotosta ja korostaa jakson merkitystä opiskelijan sekä yrityksen kannalta.



Arvo: Opiskelijan ilahduttaminen

Menetelmä: Kulttuurikeskeinen räätälöinti yrityksen arvoja säilyttäen

Kuvio 9. Jakson toteutus – Vaihe B
© Ara Hayrabedian

Vaikka jakso ensimmäisessä vaiheessa huomioidaan kaikki mahdolliset kulttuuritekijät, menetelmällä ”Kulttuurikeskeinen räätälöinti yrityksen arvoja säilyttäen” kiinnitetään enemmän opiskelijaan ja hänen kulttuuriinsa ja taustaansa. Työjakson aikana (3 vko – 3 kk) työyhteisössä opitaan uusia asioita opiskelijasta ja kehittää uusia tapoja hoitamaan tilanteilta. Vastaavasti myös opiskelija uuden työyhteisön jäsenenä oppii uusia asioita työyhteisöstä ja toimintatavoista sekä suomalaisesta kulttuurista. Vaiheen laajempi kuvaus liitteessä.

7.2.3 PALAUTE, KEHITTÄMINEN JA LEVITYSTYÖ - VAIHE C

Tämä vaihe käynnistetään sen jälkeen, kun opiskelija on palannut kotimaahansa, ja se on erittäin tärkeä prosessin toiminnan ja sen laadun arvioimiseksi sekä jatkuvan kehittämisen takaamiseksi. Kuviossa 10 on kuvaus vaiheen päätoiminnot, jotka muodostuvat viidestä työpaketista, joiden teemat ovat *Palaute*, *Kehitystyö*, *Työyhteisö*, *Verkosto* ja *Levitystyö*. Tämän vaiheen arvopohja ”Tahto uudistua” on vahva perusta uudistumiselle ja kehittymiselle myös henkilötasolla. Tässä vaiheessa toiminnan menetelmä ”Kohti kansainvälistä ja globaalia kasvua” kehittää ja vahvistaa kansainvälisiä verkostoja sekä antaa yritykselle mahdollisuuksia kansainväliseen kasvuun. Vaiheen laajempi kuvaus liitteessä.



Arvo: Tahto uudistua

Menetelmä: Kohti kansainvälistä ja globaalia kasvua

Kuvio 10. Palaute, kehittäminen ja levitystyö – Vaihe C

© Ara Hayrabedian

8 Pohdinta

Kehittämistehtävän tavoitteena oli tunnistaa pohjoiskarjalaisen yrityksen kansainvälistymisen haasteita, mitä Suomeen saapuva vaihto-opiskelija tuo pohjoiskarjalaiselle yritykselle, ja kuinka Riveria voisi tukea pohjoiskarjalaista yritystä matkallaan kohti kansainvälistymistä. Nämä ovat ajankohtaisia aiheita, joihin alueellisena vaikuttajana ja kansainvälisyystoiminnassa aktiivisena ammatillisen koulutuksen järjestäjänä Riveria voisi tarjota monipuolisia ratkaisuja. Yrityshaastattelujen ja henkilökohtaisen kokemukseni pohjalta tehtyjen pohdintojen jälkeen löysin vastauksia, jotka johtivat kehittämistyötä kohti vaihto-opiskelijan harjoitusjakson uutta prosessia Training Goes Global. Tämä on käytännöllisin keino, jolla Riveria voisi tukea pohjoiskarjalaista yritystä kansainvälistymisprosessissaan ja samalla saavuttaa oppilaitoksen omaan kansainväliseen suunnitelmaan laadittuja tavoitteita.

On tärkeää huomioida, että kehittämistehtävässä haastattelemani yrityksellä oli jonkin tasoista kansainvälistä kokemusta, ja yhteisenä tekijänä oli Riverian kautta järjestetyt vaihto-opiskelijoiden harjoitusjaksot. Olisi mielenkiintoista tutkia myös yrityksiä, joilla ei ole kokemuksia vaihto-opiskelijatoiminnasta tai yleensä kansainvälisyydestä. Kehittämistehtävässä on vahvistettu, että vaihto-opiskelijan harjoitusjakso on yrityksen resurssien kannalta edullinen ja henkilöstön osalta matalan kynnyksen kansainvälistymistä, jota tässä tilanteessa voidaan sitä kutsua myös kotikansainvälisyydeksi, jonka aikana henkilöstön kulttuuritietoisuus sekä kieli- ja kommunikointitaidot kehittyvät ja vahvistuvat ilman matkustelua. Lisäksi vaihto-opiskelijat ja ulkomaalaiset oppilaitokset tuovat uusia mahdollisuuksia verkostoitumaan alan yritysten kanssa ulkomailla. Toisaalta kehittämistehtävässäni havaitsin, että yrityksen kansainvälistymisen haasteista yleisimmät ovat henkilöstön kielitaito ja asenne, joilla on merkittävä vaikutus vaihto-opiskelijoiden harjoitusjaksojen tarjontaan Pohjois-Karjalassa ja syvemmällä pohdinnalla myös maahanmuuttajataustaisten työllistämiseen.

Yrityshaastatteluissa selvisi, että vaihto-opiskelijoiden harjoitusjaksojen prosessissa oli puutteita muun muassa jaksojen tavoitteista, toimijoiden vastuista ja

ohjelmasta yleensä. Vastaanottavana oppilaitoksena ja harjoitusjaksojen suunnittelijana, Riveria huolehtii vaihto-opiskelijan harjoitusjakson suunnittelusta ja seurannasta yhdessä lähettäjän oppilaitoksen ja vastaanottavan yrityksen kanssa. On selvää, että Riveria myös vastaa harjoitusjakson kokonaisprosessin kehittämisestä ja uudistamisesta, mikä luonnollisesti seuraa toiminnan muutosta kaikissa mukana olevissa organisaatioissa.

Toiminnan ja tuottavuuden kehitystä tavoittelevassa organisaatiossa koko työyhteisön on oltava valmis muutokseen ja suunnan vaihtoon. Jokaisella on oma roolinsa eri tehtäväalueiden harmonisoinnissa, mikä laajuudesta riippumatta vaatii järjestelmällistä ja tavoitteellista työn organisointia (Malmberg 2009). Suunnitelman mukaan Training Goes Global malli on tarkoitus ottaa käyttöön keväällä 2021, ja siitä on mainittu myös Riverian 2020 Erasmus+ akkreditointihakemuksessa, joka sisältää Riverian kansivälisen liikkuvuuden toimintasuunnitelman Erasmus+ -ohjelmakaudelle 2021-2027. Liikkuvuusohjelmien lisäksi akkreditointi koskee myös yleisesti Riverian sisäistä kansainvälistä toimintaa ja sen alueellista vaikutusta. Akkreditoinnin myöntämispäätös saatiin helmikuussa 2021 ja sen toiminta astuu voimaan 1.3.2021. On syytä mainita, että COVID-19 pandemian takia Riveria on keskeyttänyt kaikki opiskelija- ja henkilöstövaihdot toistaiseksi, joten uuden prosessin täysimittainen käyttöönotto ei tule onnistumaan.

Yrityksen kansainvälisyysstrategiaa koskevassa opinnäytetyössään Väistö (2017) pohti, ettei yrityksessä aina tiedetä mitä vienti ja kansainvälistyminen vaativat tai merkitsevät. Vientiä tai ulkomaankauppaa harjoittavissa yrityksissä vain tietyt henkilöt toimivat kansainvälisissä tehtävissä eikä toiminta välttämättä vaikuta henkilöstön arkeen. Toisaalta palvelualoilla kansainvälinen asiakas-kunta saattaa vaikuttaa koko henkilöstön kansainvälistymiseen. Training Goes Global mallin mukaan alasta huolimatta vastaanottavan yrityksen koko henkilöstö – suurten yritysten tapauksessa osaston henkilöstö – pääsee osallistumaan vaihto-opiskelijan harjoitusjakson suunnitteluun ja toteutukseen.

Huopalaisen ja Okkosen (2010) mukaan heidän tutkimuskyselynsä vastanneista suomalaisista yrityksistä 75 % ulkomaalaisten harjoittelijoiden rekrytointikriteereihin luettelivat muun muassa oma-aloitteisuus ja asenne työntekoon. Samoin haastattelemani yrityksillä oli samanlaiset odotukset, joiden saavuttamisessa kulttuuri nousi tärkeäksi tekijäksi. Kulttuurien tuntemus sekä työntekijöiden ja ulkomaalaisen opiskelijan välinen aktiivinen vuorovaikutus tuovat sujuvuutta työtehtäviin. Yritykset, joissa vaihto-opiskelijat tunsivat itsensä tervetulleeksi, yhteistyö muiden työntekijöiden kanssa oli sujuvampaa. Samat opiskelijat ilmaisivat halukkuutensa palata Suomeen töihin ja jotkut työnantajat olivat valmiit työllistämään heidät. Yrityksen järjestämät kulttuuritoiminnot – työpäikällä ja/tai vapaa-ajalla – antavat mahdollisuutta työntekijöiden tutustua vähitellen ulkomaalaiseen opiskelijaan, minkä seurauksena työpaikalla kehittyy myönteinen ja ennakkoluuloton ilmapiiri.

Kriittisesti ajatellen, tämän kehittämistyön päätelmät ja ratkaisut ovat oman suorituksen tuloksina, ja kuten työn vaiheessa niin myös tämän prosessin käyttöönoton jälkeen pitäisi olla mahdollista sitä uudistaa ja edelleen kehittää (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tässä vaiheessa uudistettu prosessi on jo esitetty Riverian johdolle, joka on osoittanut tukensa kokeilun käynnistämiseksi heti. Kansainvälisyyden kehittäjänä tulen johtamaan prosessin testaamista yhdessä kansainvälisyystiimin jäsenten kanssa. Prosessin käyttöönoton yhteydessä Riverian kansainvälisyystiimi kehittää laadunvarmennustyökalun, jolla seurataan ja arvioidaan prosessin vaiheet ja tulokset sekä toteutettujen jaksojen että itse prosessin kannalta. Training Goes Global prosessin tulevaisuudennäkymään mahtuu muita vaihekohtaisia sivuprosesseja, joita sitä käyttävä organisaatio voisi kehittää oman tarpeensa mukaan.

Training Goes Global -prosessin käyttöön valmennetaan ensisijaisesti Riverian kansainvälisen tiimin jäseniä ja muut kansainväliset toimijat, jotka käytännössä vastaavat vaihto-opiskelijoiden jaksoista ja niiden suunnittelusta yhdessä vastaanottavien yritysten kanssa. Seuraavaksi valitaan kolme pohjoiskarjalaista yritystä, joille tarjotaan valmennusta uuden prosessiin. Tämän jälkeen lähestytään kolmea ulkomaalaista oppilaitosta, joiden kanssa sovitaan uuden prosessin lin-

jauksista ja tavoitteista sekä Suomeen saapuvista vaihto-opiskelijoista. Akkreditointiin laaditun suunnitelman mukaan tämä valmisteluvaihe on tarkoitus käynnistyä jo keväällä 2021, mutta pandemian vallitessa ensimmäiset vaihto-opiskelijatestit mahdollisesti pääsemme toteuttamaan aikaisintaan tammikuussa 2022.

Uudistetun prosessin globaalimalli sekä siihen liittyvät vaihekohtaiset laajennukset ovat valmistettu suomen kielellä, mutta niistä valmistetaan myös englanninkieliset versiot ulkomaalaisten yhteistyökumppaneidemme käyttöön. Training Goes Global käytetään myös Riverian opiskelijoiden ulkomailla suoritettuihin työelämässä oppimisjaksoihin. Jokaisen ulkomaalaisen lähettävän organisaation kanssa allekirjoitetaan liikkuvuuksia koskeva kumppanuussopimus, jossa osapuolet sitoutuvat muun muassa Riverian liikkuvuuden laatukriteereihin, joiden tärkeänä osana on Training Goes Global -prosessin globaalimallin vaiheet. Yhteistyökumppanin sitoumus koskee myös suomalaisia opiskelijoita, joille he tarjoavat tai järjestävät työharjoittelujaksoja. Prosessi ohjeineen liitetään opiskelijan työelämässä oppimisen koulutussopimukseen ja suositellaan sen käyttöä optimaalisesti. Kumppanuussopimuksilla vaikutetaan myös yhteistyökumppaneiden kansainvälisen liikkuvuustoiminnan laatuun ja samalla tuetaan kaikkien osapuolten kansainvälistymiseen.

Lähteet

- Ahokangas, P., Pihkala, T. Kansainvälistyvä yritys. Edita, Helsinki, 2002. ISBN: 951-37-3428-5.
- Ahonen, R. 2016. Ristin Voitto, Kristillinen viikkolehti 51-51/2016. <https://www.ristinvoitto.fi/ristin_voitto/muut/ystavyyssuhteisiin_voi_vaikuttaa/?numero=51-51/2016>. 22.07.2020.
- Amant, K. S. 2015. Introduction to the special issue Cultural Considerations for Communication Design: Integrating Ideas of Culture, Communication, and Context into User Experience Design. East Carolina University. Communication Design Quarterly 4.1 November 2015. 07.08.2020.
- Ammattikasvatuksen aikakauskirja. Kansainvälistyminen, 2.2008. OKKA-säätiö. Saarijärvi, 2008. ISSN: 1456-7989.
- Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. 28.07.2020.
- Eskola & Suoranta 2000, 96-97. Luku 6.3.4 kokonaisuudesta Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskunta tieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. 29.07.2020.
- Gürel, E. & Tat, M 2017. SWOT ANALYSIS: A THEORETICAL REVIEW. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi The Journal of International Social Research. www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581 Doi Number: <<http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2017.1832>>. 24.08.2020.
- Helsingin yliopisto. Tutkimusasetelma 1- <<http://www.mv.helsinki.fi/home/psaukon/tutkielma/Tutkimusasetelma.html>>.
- Hersey, P. & Blanchard, K. 1982. Management of Organisational Behaviour: Utilizing Human Resources. Luku kokonaisuudesta James Scouller & Alan Chapman 18.01.2018. Päivitetty 29.07.2020. Situation Leadership Model – Hersey and Blanchard. BUSINESSBALLS. <<https://www.businessballs.com/leadership-models/situational-leadership-model-hersey-and-blanchard/>> 17.08.2020.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. (34-42, 68-69, 128-134). Luku 6.3 kokonaisuudesta Anita Saaranen Kauppinen & Anna Puusniekka 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. 29.07.2020.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi. 04.05.2018
- Huhtiniemi, S. 2013. Rohkeasti maailmalle. Savon Sanomat. Pääkirjoitukset 13.03.2013. Mediatalo keskisuomalainen [julkaisija]. <https://www.savonsanomat.fi/paakirjoitukset/Rohkeasti-maailmalle/416201>. 21.07.2020.
- Huopalainen, I. & Okkonen, N. Ulkomaalaiset harjoittelijat keskisuomalaisten yritysten kansainvälistäjinä, 2010. [opinnäytetyö] Jyväskylän ammatikorkeakoulu.

- Kilpeläinen, T. Ulkomaalaisen sairaanhoitajan opas suomalaiseen työelämään. Vipuvoimaa EU:lta 2007-2013. ELY-keskus, 2010.
- Koikkalainen, K. & Piirainen, P. 2009. Tunteet osana työhyvinvointia. Toimintaterapian koulutusohjelma Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma. Turun ammattikorkeakoulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/5509/Piirainen_Pipsa_Koikkalainen_Kirsi.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 19.08.2020.
- Korkala, S. 2016. Kansainvälinen liikkuvuus ammatillisessa koulutuksessa vuonna 2016. Raportit ja selvitykset 2017:12, 2017. ISBN 978-952-13-6408-2 (pdf). <http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julka-isu/cimo/embeds/cimowwwstructure/163189_Kansainvalinen_liikkuvuus_ammattillisessa_koulutuksessa_2016.pdf>.
- Koskela, M. 2019. Kulttuurien välinen osaaminen lähtee oman kulttuurin tiedostamisesta. Blogi 08.08.2019. Työväen Sivistysliitto.
 <<https://www.tsl.fi/blogi/kulttuurien-valinen-osaaminen-lahtee-oman-kulttuurin-tiedostamisesta.html>>. 05.08.2020.
- Kotouttamisen osaamiskeskus 2020. Maahanmuuttajat Itä-Suomessa. Kotouttaminen.fi verkkopalvelu. Työ- ja elinkeinoministeriön kirjaamo.
 <<https://kotouttaminen.fi/pohjois-savo-etela-savo-ja-pohjois-karjala>>. Sivusto on avattu 21.3.2014. Sivustoa täydennetään ja päivitetään jatkuvasti. 04.08.2020.
- Kujanpää, K. 2017. Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja monikulttuurisen työyhteisön työhyvinvointi. Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 2017:40. ISBN 978-951-51-2586-6 (PDF). 30.07.2020.
- Kuula, A. 2006. Toimintatutkimus. Luku 5.4. kokonaisuudesta Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].
https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html. 03.05.2018.
- Lehtonen, R. 2019. Väripsykologian hyödyntäminen värimäärittelyssä. Tampereen ammattikorkeakoulu. Media-alan koulutus.
 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/263741/Lehtonen_Roosa.pdf?sequence=2>. 06.08.2020.
- Leppimaa, M. 2018. TERVETULOJA TALOON -OPPAAN LAATIMINEN. Centria-ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. 08.08.2020.
- Liukas, C. 2018. Suomalainen hyvinvointivaltio vetää puoleensa virolaisia maahanmuuttajia. Helsingin yliopiston, uutiset. <<https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/hyvinvointiyhteiskunta/suomalainen-hyvinvointivaltio-vetaa-puoleensa-virolaisia-maahanmuuttajia>>. 02.08.2020.
- Luomajoki, N. 2020. Väripsykologiaa brändinäkökulmasta. WTF Design Oy.
 <<https://www.wtfdesign.fi/blogi/varipsykologiaa-brandinakokulmasta#>>. 05.08.2020.
- Malmberg, J. 2009. Globaalit prosessit ovat utopiaa. 03.12.2009.
 <<https://www.tivi.fi/blogit/globaalit-prosessit-ovat-utopiaa/b4eb6af1-2914-3dc9-bbe7-88a6d14a8130>>. 04.08.2020.
- Mattila, P. 2012. Johdatus kotikansainväliSYYS-teemaan. PowerPoint -esitys Ammattikoulutuksen kansainväliSYYSpäivät, Tallinna 7.11.2012.
 <<https://docplayer.fi/13197898-Johdatus-kotikansainvalisyys-tee-maan.html>>. 7.11.2012.

- Modig, N., Åhlström, P. Tätä on LEAN. Ratkaisu tehokkuusparadoksiin. Suomennos. Rheologica publishing, Hamstad, Ruotsi, 2016. ISBN: 978-91-980393-3-7.
- Net Effect Oy, Uusikylä, P., Puurtinen, S., Terävä E. ja Kinnunen, K. Maahanmuuttajat kuntalaisina. Vipuvoimaa EU:lta 2007-2013. Etelä-Savon ELY-keskus. Paintmedia Oy, Helsinki 2010. ISBN: 978-952-257-168-7.
- Nguyen, J. Monikulttuurinen johtaminen. Kolmannen kulttuurin kehittäminen. Tampereen ammattikorkeakoulut, 2014.
- Nunan, P. 2006. AN EXPLORATION OF THE LONG-TERM EFFECTS OF STUDENT EXCHANGE EXPERIENCES. University of Melbourne. Australian International Education Conference 2006 – <www.idp.com/aiec>. 12.05.2019.
- Ohjaan.fi 2020. Ohjaan.fi kumppanuusverkostoon kuuluu Careeria, Keuda, Kpeuda, Omnia, Stadin ammatti- ja aikuisopisto, ja Tredu. Hanke on saanut avustusta opetus- ja kulttuuriministeriöltä. Julkaistu CC BY-NC 4.0-lisenssillä. <<https://ohjaan.fi/tyossaoppimisen-osapuolet/>>. 26.07.2020. <<https://ohjaan.fi/maahanmuuttajaa-ohjaten-arjen-haasteita-ja-ratkaisuehdotuksia/>>. 30.07.2020.
- Opetushallitus. 2017 Tutkimus- ja selvitystoiminta. <http://www.cimo.fi/palvelut/tutkimus-_ja_selvitystoiminta>.
- Opetushallitus 2021. Kansainvälisyyttä kaikille, s.12. [julkaisu]. <<https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/kansainvalisyytta-kaikille-julkaisu.pdf>>. 20.03.2021.
- Opetushallitus 2021. Kansainvälisyyttä kaikille. <<https://www.oph.fi/fi/tilastot/kansainvalisyytta-kaikille>>.
- Pentikäinen, V. 2011. Symbolit kulttuurit huomioivassa suunnittelussa. Espoo, 27.4.2011. Aalto-yliopiston teknillinen korkeakoulu. Informaatio- ja luonnontieteiden tiedekunta Informatioverkostojen tutkinto-ohjelma. 01-05.08.2020.
- Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus 1998. Sotilaspedagogiikan perusteet. ISBN 951-25-0983-0. PUMA 7610-448-7095. <<https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/2258487/PEVIESTOS-Sotilaspedagogiikan-perusteet.pdf/d5877ac6-6255-4a3d-96c7-a3908783ce07/PEVIESTOS-Sotilaspedagogiikan-perusteet.pdf>>. 06.08.2020.
- Ranta, T. E. Johtaminen monikulttuurisessa työympäristössä työntekijän näkökulmasta. Vaasan ammattikorkeakoulu, 2010.
- Rantanen, H, Rantala, T. & Pekkola, S. 2015. Tuottavuuden kehittämisen esteet –suomi eilen ja tänään. Lappeenrannan teknillinen yliopisto LUT Lahti LUT Scientific and Expertise Publications Tutkimusraportit – Research Reports No. 38. ISBN 978-952-265-772-5 (PDF sähköinen julkaisu). Painopaikka: Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Yliopistopaino 2015. 03.08.2020.
- Reich, J. Zautra, A. Hall, J. 2010. Handbook of adult resilience – Cultural Adaptation and Resilience/ Controversies, Issues, and Emerging Models by Castro, F. and Murray, K. s. 393. 09.04.2021.
- Rissanen, R. 2006. Eettiset kysymykset. Luku 3.1. kokonaisuudesta Anita Saarinen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV –

- Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. 04.05.2018.
- Rissanen, R. 2006. Aineiston hankinta. Luku 6. kokonaisuudesta Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. 04.05.2018.
- Saari, N. Ulkomaalainen työntekijä Suomessa. Helsingin seudun kauppamari. Edita, Helsinki, 2010. ISBN: 978-952-246-049-3.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. 03.05.2018
- Saukko, H. Yrityksen kansainvälistyminen, Case Polar Metalli Oy. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, 2011.
- Saukkonen, P. 2013. Poliittika monikulttuurisessa yhteiskunnassa. © Kirjoittaja ja Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämistätiö Cupore. ISBN 978-952-5573-44-2. 02.08.2020.
- Saukkonen, P. 2016. Mitä on kotoutuminen? Kvartti 4/2016, 18.02.2016. Kvartti – Kaupunkitiedon verkkolehti. Helsingin kaupunki – Kaupunkitutkimus ja -tilastot [julkaisija]. <<https://www.kvartti.fi/fi/artikkelit/mita-kotoutuminen04>>. 08.2020.
- Seppänen-Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämisprojektissa. Opas käytäntöihin. Stakes, FinSoc Arviointiraportteja 4/2004. Helsinki 2004. ISBN 951-33-1742-0. ISSN 1458-1833. 08.08.2020.
- Sorainen, O. 2020. Ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö – silmät auki! [julkaisu]. Työ- ja Elinkeinoministeriö. <https://www.vero.fi/harmat-talousrikollisuus/torjunta/ajankohtaista/>. 22.03.2021.
- Stokes, P. Key concepts in business and management research methods. Palgrave, CPI Anthony Rowe, Great Britain 2011. ISBN: 978-0-230-25033-8.
- Tilastokeskus 2002. Yrityksen kansainvälistyminen 2002. Palvelujen ulkomaankauppa ja suorat sijoitukset. Muliprint, Helsinki, 2003. ISBN: 952-467-232-4.
- Tilastokeskus 2013. Artikkelit, Maahanmuuttajakeskittymiä on muuallakin kuin kaupunkiseuduilla. <https://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-09-23_008.html?s=0#1>. Päivitetty 09.12.2013. 03.08.2020.
- Työperusteisen maahanmuuton sanasto. Vipuvoimaa EU:lta 2007-2013. Etelä-Savon ELY-keskus. Tallinna 2010. ISSN: 1799-0882 (Painettu).
- Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä 2016. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Toimittaja: Päivi Rauramo. Paino: Paintek Pihlaja Oy. ISBN 978-951-810-625-1 (nid.), ISBN 978-951-810-626-8 (pdf)
- Väistö, R. 2017. Palautekäytäntö kehittämiskohteena Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä. Karelia-ammattikorkeakoulu. 08.08.2020.
- Heima, T-P. 2021. Näillä neljällä keinolla hallitus lähtee edistämään työperäistä maahanmuuttoa – Haatainen: "Suomalaisen yhteiskunnan asenteet vaikeuttavat". [uutiset] Yle uutiset. <<https://yle.fi/uutiset/3-11836298>>. 21.3.2021

- Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Bergbom, B., Airila, A., Väänänen, A. 2013. Monikulttuurinen työpaikka. Opas esimiehelle. Työterveyslaitos. Tammerprint, Helsinki, 2013. ISBN: 978-952-261-321-9.
- Äijö, T. S. 2001. Suomalaisyrittäjä kansainvälistyy. Strategiat, vaihtoehdot ja suunnittelu. FINTRA. Yliopistopaino, Helsinki, 2001. ISBN: 951-833-627-X.

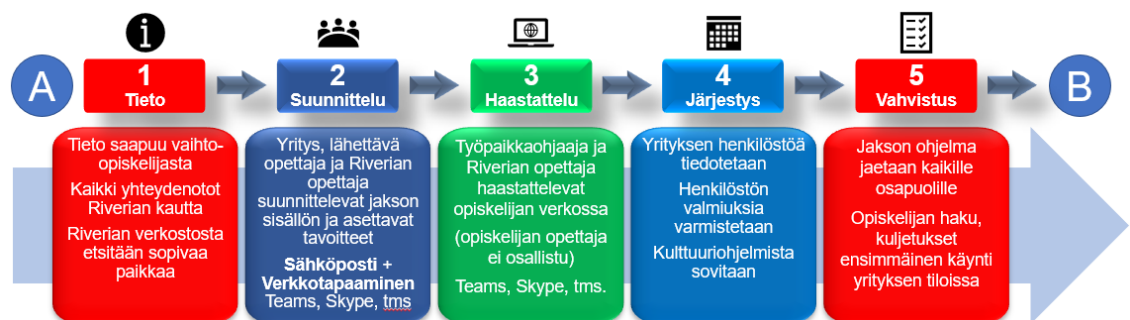
Training Goes Global - laajennettu kuvaus



Kuvio 1. Ulkomaalaisen opiskelijan työelämässä oppimisen vaiheet – Globaali malli
© Ara Hayrabedian

VAIHE A – JAKSON SUUNNITTELU

Tässä vaiheessa suunnitellaan saapuvan opiskelijan työelämässä oppimisen jakson valmiiksi. Viiden työpaketin teemat ovat *Tieto*, *Suunnittelu*, *Haastattelu*, *Järjestys* ja *Vahvistus* (kuvio 8). Tämän vaiheen arvo ”Yhdessä onnistuminen” tarkoittaa, että suunnittelutyö perustuu yhteistyöhön ja luottamukseen. Kaikilla on oma osuus suunnittelutyössä. Vaiheen menetelmä ”Kulttuurit huomioiva suunnittelu” tarkoittaa, että suunnittelussa huomioidaan opiskelijan ja työyhteisön sekä organisaatioiden kulttuurit. Vaiheen laajempi kuvaus liitteenä.



Arvo: Yhdessä onnistuminen

Menetelmä: Kulttuurit huomioiva suunnittelu

Kuvio 2. Jakson suunnittelu
© Ara Hayrabedian

Training Goes Global - laajennettu kuvaus



Työpaketti 1 - Tieto

Prosessin toimintaketju käynnistään heti, kun ulkomaalaisen opiskelijan tiedot tavoitellusta työelämässä oppimisen jaksosta saapuvat Riverialle. Työpaikan etsiminen on ensisijaisesti Riverian opettajan tehtävä, kaikkia mahdollisia kontakteja ja kanavia hyödyntäen. Jaksoa koskevalla alalla opettajalla on paremmat verkostot ja tuntemusta yritysten oppimisympäristöistä. Kun työpaikalta saadaan myönteinen päätös, siirrytään seuraavaan vaiheeseen. On suositeltavaa, että alan yrityksiä oppilaitoksen paikallisessa verkostossa on useita, mikä antaa paremmat mahdollisuudet sopivan oppimisen paikan löytämiseen.



Työpaketti 2 – Suunnittelu

Lähettävän organisaation kanssa yritys ja Riverian opettaja neuvottelevat jakson ajankohdasta ja opiskelijan henkilökohtaisista tavoitteista sekä työtehtävistä, jotka parhaiten vastaavat koko jakson tavoitteita. Joustavuutta tarvitaan molemmin puolin. Suomalaisen yrityksen operatiivisen tilanteen lisäksi myös toisen maan ja oppilaitoksen vaatimukset vaikuttavat oppimisen jakson suunnitteluun. Tämän jälkeen työpaikkaohjaaja yhdessä Riverian opettajan ja kansainvälisyysvastaavan kanssa suunnittelevat koko jakson vaiheet ja toimintamenetelmät, jotka saattavat vaihdella alan tai yrityksen toimintaympäristön mukaan. Lähettävä organisaatio tiedottaa yritystä opiskelijan henkilökohtaisesta tilanteesta, mikä otetaan huomioon jakson ja tehtävien suunnittelussa.

On suositeltavaa, että mahdollisuuksien mukaan työpaikkaohjaajan ja mentorin lisäksi myös muut työntekijät pääsisivät mukaan suunnitteluvaiheeseen, esimerkiksi kulttuuri- tai muu vapaa-ajan aktiviteettien järjestely. Opiskelijoiden palautteista on tullut ilmi, että työyhteisön jäsenten kanssa vapaa-ajan toiminnalla oli myönteinen vaikutus työpaikkaan, jossa työskentely oli mukavampaa ja vuorovaikutteisempaa, verrattuna jakson ensimmäiseen viikkoon, jolloin työyhteisössä kommunikointi oli merkittävästi vähäisempi. Jakson suunnitteluvaiheessa varmistetaan, että suomalaisen työpaikkaohjaajan ja lähettävän oppilaitoksen/yrityksen opettaja/yhteyshenkilö ovat tutustuneet toisiinsa ainakin virtuaalisesti, jos ensimmäisessä työpaketissa mukana oli eri henkilöitä. Näin herätetään luottamusta vastuuhenkilöiden kesken (Työturvallisuuskeskus 2016, 9) ja

Training Goes Global - laajennettu kuvaus

käsittellään opiskelijan jakson ohjelmaa ja tavoitteita. Tämän vaiheen virtuaalita-
paamisien lisäksi opiskelijan oppisen jakson aikana pidetään vähintään kaksi
kertaa, vaikka yhteishenkilö on entuudestaan työpaikkaohjaajalle tuttu.



Työpaketti 3 – Haastattelu

Tämän jälkeen työpaikkaohjaaja yhdessä Riverian opettajan kanssa kutsuvat
opiskelijan virtuaalihaastatteluun. Opiskelijaan tutustumisen ja hänen kommuni-
kointitaidon arvioimisen lisäksi virtuaalihaastattelu on tietyllä tapaa työpaikka-
haastattelusimulaatio. Usein nuorella⁷ opiskelijalla ei ole aikaisempaa koke-
musta matkustamisesta, siksi vieraan henkilöön ja tulevaan esimieheen tutustu-
minen turvallisessa ympäristössä on erittäin tärkeää. Suunnitteluvaiheessa sovi-
taan oppimisjakson tavoitteista opiskelijan sekä yrityksen kannalta.

Yritys sopii lähettävän oppilaitoksen opettajan ja Riverian opettajan kanssa väli-
ja loppuvaiheen palautekeskusteluista ja arviointimenetelmistä. Opiskelijan oma
opettaja osallistuu palautekeskusteluihin virtuaalisesti. Tämä prosessi pohjautuu
laajalti Ohjaan.fi sivuilla kuvattuun ”Työpaikkaohjaajan roolit ja tehtävät” kaa-
vaan, mutta lisää haastetta tuovat vieras kieli ja kulttuuri. Työnantajan vastuulla
on turvata ulkomaalaisen opiskelijan jakson onnistumisen kaikin mahdollisin kei-
noin. Opinnäytetyössä en käsittele opiskelijan ammatillista osaamista. Suunnit-
teluvaiheessa osapuolet varmistavat, että opiskelijan tieto ja taito vastaavat yri-
tyksen tarjoamia tehtäviä.



Työpaketti 4 – Järjestys

Ulkomaalaisen opiskelijan myötä esimiehen tai työpaikkaohjaajan rooli ja tehtä-
vät muuttuvat. Ulkomaalaisen opiskelijan (työntekijän) odotukset kohdistuvat
työpaikkaohjaajaan ja kuinka hän tukee opiskelijan sopeutumista työyhteisöön.
Ulkomaalaisen opiskelijan läsnäolo on mahdollisuus yritykselle kehittää muun
muassa uuden työntekijän perehdytysprosessia sekä työyhteisön käytänteistä

⁷ Valtaosa kansainväliseen vaihtoon lähtevistä opiskelijoista – lähtevät ja saapuvat – ovat täysi-ikäisiä.

Training Goes Global - laajennettu kuvaus

ja pelisääntöjä. (Kujanpää 2017, 130-131.) Esimies ja HR-koordinaattori keräävät työyhteisöltä kyselyjen tai keskustelujen kautta jaksoa koskevia ehdotuksia ja odotuksia. Lisäksi he tunnistavat työyhteisön kielitaitoa ja kulttuuritietoisuutta sekä valmiutta vastaanottaa ulkomaalaista opiskelijaa. Jaksolle ei kannata asettaa liian korkeita päämääriä vaan realistisia jaksokohtaisia tavoitteita, jotka tukevat yrityksen kotikansainvälisyysprosessia. Tavoitteiden laatimista varten käytetään SWOT-työkalua kartoittamaan yrityksen sekä työyhteisön ulkomaalaisen oppimisen jaksoa koskevat vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhkat. Kartoituksen avulla asetetaan yritystä ja työyhteisöä koskevat tavoitteet. Työyhteisön osallistuminen suunnitteluun tuo avoimuutta ja mahdollisuuksia keskusteluun. (Seppänen-Järvelä 2004, 32.)

Edellisessä luvussa perustelin (s. 62-63) miksi ulkomaalaisen opiskelijan oppimisen aikana kulttuurien huomioiminen ja niiden elementtien hyödyntäminen on tärkeä. Vastaanottoprosessi ja kulttuurisidonnaiset arvot ja tavat pohjautuvat vahvasti ihmisluonteeseen sekä osittain yrityksen kulttuuriin ja sovituihin käytänteisiin. Kokemattomuus, kulttuuritietoisuuden puute ja huono vuorovaikutustaito saattavat koitua koko jakson kohtaloksi kaikkien puolesta. Ammatillisten tavoitteiden ja niitä tukevien toimintojen lisäksi uudessa prosessissa on huomioitu kaikkien toimijoiden kulttuuriosaaminen, mikä laajalti keskittyy yrityksen henkilöstöön. Työyhteisön jäsenet valmistavat esimiehen luvalla ainakin yhden vapaa-ajantoimintaa kuten yhteinen saunailta, avantouinti, retkeily, hiihto, urheilutapahtumiin osallistuminen.








Työpaketti 5 – Vahvistus

Edellisten työpakettien tiedot kerätään ja varmistetaan, että kaikki asianosaiset ovat tiedossa seuraavan vaiheen työpaketeista ja vastuista. Koko jaksosta valmistetaan suppea ohjelma, jossa näkyy päivät, tehtäväkokonaisuudet, vastuhenkilöt, tarvittavat kontaktitiedot. Opiskelijan oma opettaja käy ohjelman opiskelijan kanssa valmennuksen muodossa, minkä jälkeen hän kuittaa tapahtuman suoritukseksi lähettämällä viestiä työpaikkaohjaajalle ja Riverian opettajalle. Alku-

Training Goes Global - laajennettu kuvaus

valmennuksen avulla opiskelija tutustuu ohjelmaan ja saa alustavaa tietoa jakson sisällöstä, mikä auttaa ensimmäisenä työpäivänä perehdytystilanteessa helpommin hahmottamaan ja omaksumaan annettua uutta tietoa.

Taulukko 1. Vaihe A – Jakson suunnittelu

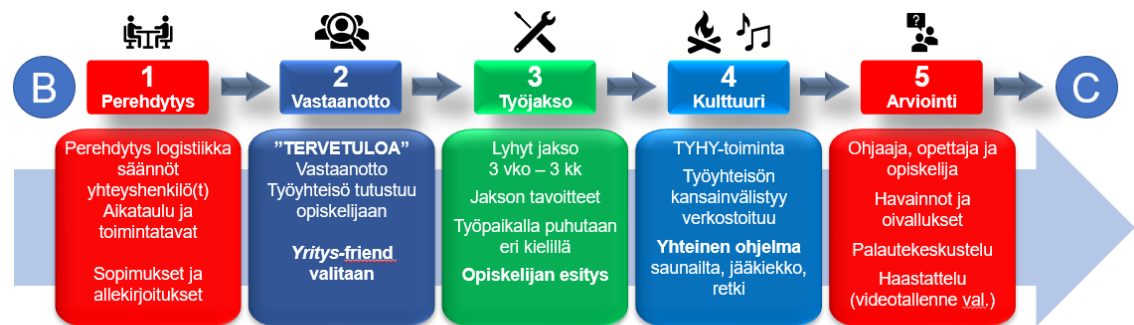
Vaihe A – Jakson suunnittelu Arvo: Yhdessä onnistuminen Menetelmä: Kulttuurit huomioiva suunnittelu			
Työpaketti	Toiminta	Vetäjä	Kohde
 Tieto	Tieto saapuu vaihto-opiskelijasta Kaikki yhteydenotot Riverian kautta Riverian verkostosta etsitään sopivaa paikkaa	Riveria kansainväli	suomalainen yritys lähettävä koulu
 Suunnittelu	Yritys, lähettävä opettaja ja Riverian opettaja suunnittelevat jakson sisällön ja asettavat tavoitteet Sähköposti + Verkkotapaaminen Teams, Skype, tms	työpaikkaohjaaja, HR-koordinaattori, Riverian opettaja ja lähettävä opettaja	opiskelija ja yrityksen työyhteisö
 Haastattelu	Työpaikkaohjaaja ja Riverian opettaja haastattelevat opiskelijan verkossa (opiskelijan opettaja ei osallistu) Teams, Skype, tms.	suomalainen yritys Riverian opettaja	saapuva opiskelija
 Järjestys	Yrityksen henkilöstöä tiedotetaan Henkilöstön valmiuksia varmistetaan Kulttuuriohjelmista sovitaan	yrityksen esimies, HR-koordinaattori ja työyhteisö	opiskelija työyhteisö
 Vahvistus	Jakson ohjelma jaetaan kaikille osapuolille Opiskelijan haku, kuljetukset ensimmäinen käynti yrityksen tiloissa	yritys, Riveria	opiskelija, lähettävä koulu,

VAIHE B – JAKSON TOTEUTUS

Tässä vaiheessa ulkomaalaisen opiskelijan työelämässä oppimisen jakso toteutuu A vaiheen suunnitelman mukaisesti. Tässä jaksossa myös yrityksen henkilöstö saa kosketuksen uuteen kulttuuriin ja kehittää monikulttuurista osaamistaan ja saa uutta tietoutta vieraasta maasta. Viiden työpaketin teemat ovat *Perehdytys*, *Vastaanotto*, *Työjakso*, *Kulttuuri* ja *Arviointi* (kuvio 9). Vaiheen arvo

Training Goes Global - laajennettu kuvaus

”Opiskelijan ilahduttaminen” muovaa muiden toimijoiden ajattelutapaa opiskelijan vastaanotosta ja korostaa jakson merkitystä opiskelijan sekä yrityksen kannalta.



Arvo: Opiskelijan ilahduttaminen

Menetelmä: Kulttuurikeskeinen räätälöinti yrityksen arvoja säilyttäen

Kuvio 3. Jakson toteutus
© Ara Hayrabedian



Työpaketti 1 - Perehdytys

Ulkomaalaisen vaihto-opiskelijan ensimmäinen päivä Suomessa alkaa Riverian tiloissa, jossa opiskelija tutustuu jaksosta vastaavaan opettajaan, joka käy jakson ohjelman läpi opiskelijan kanssa ja varmistaa, että opiskelijalla on kaikki tarvittavat tiedot jakson käytännön asioista. Samana päivänä he käyvät yrityksessä esittelytymässä, jolloin työpaikkaohjaaja antaa tarvittavat ohjeet ensimmäisestä työpäivästä (yleensä seuraava päivä). Tästä orientaatiopäivästä sovi-taan jo suunnitteluvaiheessa, johon mukaan otetaan myös Riverian opettajan omat opiskelijat, jotka järjestävät ensimmäisen päivän tapaamisohjelman opiskelijalle. Tapaaminen voidaan järjestää koulussa tai vapaa-ajalla. Lisäksi aikai-semmin Riverian vaihto-ohjelmaan osallistunut suomalainen opiskelija voi olla mainio valinta ulkomaalaisen opiskelijan tutoropiskelijaksi. Opiskelijan logisti-sista järjestelyistä (bussiliput, pyörä) huolehtii Riverian kansainvälisyysvastaava ja/tai alan jaksosta ja opiskelijasta vastaava opettaja. Työmatkojen järjestelystä tarvittaessa sovitaan myös työnantajan kanssa. Etäisten työpaikkojen työmat-koista usein työnantaja sopii jonkun työntekijän kanssa opiskelijan kuljetuksista.

Ensimmäinen työpäivä alkaa opiskelijan perehdytyksellä työpaikkaohjaajan ja yrityksen HR-koordinaattorin kanssa Riverian opettajan läsnäollessa. Ennen

Training Goes Global - laajennettu kuvaus

opiskelijan saapumista huolehditaan siitä, että työjaksoa koskevat asiat ovat järjestyksessä. Perehdytykseen kuuluu muun muassa opiskelijan mukana olevien asiakirjojen ja lomakkeiden tarkastus ja täydennys, työvuoroihin liittyvät ohjeistukset, työtehtävän sisältö ja siihen liittyvät välineet ja laitteet, mahdollisten suojavälineiden anto sekä opiskelijan jakson aikana pidettävän esityksen tarkistaminen ja työympäristöön tutustuminen. Tässä vaiheessa työpaikkaohjaaja esittää opiskelijan lyhyesti muille työntekijöille. Ensimmäisenä päivänä kannattaa keskittyä olennaisiin, kaikkia tietoja ei tarvitse antaa nuorelle kerrallaan. Työpaikkaohjaajan lisäksi voidaan nimetä myös toinen henkilö opastamaan ja seuraamaan opiskelijan suoritusta silloin, kun varsinainen työpaikkaohjaaja ei ole paikalla.



Työpaketti 2 – Vastaanotto

Työpaikalla järjestetään kevytmuotoinen ”Tervetuloa” -tilaisuus esimerkiksi pidennettynä kahvitaukona, jonka aikana ulkomaalainen opiskelija pääsee tutustumaan muihin saman osaston tai yksikön työntekijöihin. Ensivaikutelmalla on suuri merkitys ja vastaanotto kertoo paljon työpaikasta. (Leppimaa 2018, 27.) Vastaanottotilaisuudessa varsinkin korostuu tämän vaiheen arvon merkitys.

Opiskelijan ilahduttaminen

Tilaisuus pidetään mieluummin toisena työpäivänä tai viimeistään ensimmäisen viikon aikana. Perehdytyspäivänä uudessa työpaikassa opiskelijaa jännittää, ja siksi suuren ihmisjoukon kohtaaminen voi olla liian aikaista, lisäksi opiskelija Työpaikkaohjaajan ja kontaktihenkilön lisäksi yrityksen nimeää ainakin yhden *friend*-henkilön, joka tukee opiskelijaa työyhteisöön sopeutumisessa ja muissa käytännön asioissa.



Työpaketti 3 – Työjakso

Ulkomaalaisen opiskelijan työelämässä oppiminen toteutuu suunnitelman ja asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Opiskelijalle tarjotaan sellaisia työtehtäviä, joiden kautta hän hankkii uutta tietoa ja taitoa. Työpaikalla ulkomaalaisen opiskelijan kanssa työ- ja kommunikointikieli on englanti. Työntekijät, jotka osaavat ja puhuvat opiskelijan omaa kieltä (esim. espanja, saksa, ranska), tämä olisi

Training Goes Global - laajennettu kuvaus

heille erinomainen mahdollisuus, mutta pidetään huolta myös siitä, että opiskelija harjoittelee englantia.

Työpaikalla järjestetään tilaisuus, jossa vaihto-opiskelija kertoo muille työntekijöille hänen kotimaastaan, kulttuuristaan, oppilaitoksestaan tai yrityksestä, jossa hän on töissä oppisopimuksella (esimerkiksi saksalainen duaalijärjestelmän opiskelijat). Suomalaisella yrityksellä on mahdollisuus ottaa yhteyttä harjoittelijan yritykseen tai tämän työpaikkaohjaajaan tutustumaan ja vaihtamaan kuulumisia, luomaan suhteita, ja lisäksi yhdessä arvioimaan opiskelijan jaksoa. Vastaavia järjestelyitä hoidetaan yhdessä Riverian opettajan ja lähettävän koulun opettajan välityksellä.

Työjakson aikana työpaikkaohjaaja pitää huolta, että opiskelija saa suoraa arkipalautetta, mikä on erittäin tärkeä ja oikeudenmukainen. Arkipalautteen avulla varmistetaan, että opiskelija käsitellä oppimisen eri vaiheissa annettua palautetta ja reflektoida osaamisensa elementtejä. Opiskelija saa itsekin antaa palautetta silloin, kun sitä tarvitsee antaa. (Väistö 2017, 52). Palautteen antamisessa pitää huomioida kulttuuriset tekijät, jotka saattavat johtaa väärinkäsityksiin. Palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta kannattaa keskustella ja sopia suunnitteluvaiheessa ja perehdytystilanteessa. Jakson loppuvaiheessa arviointitilaisuuden aikana käydään palautekeskustelua yhdessä opettajien läsnäollessa.



Työpaketti 4 - Kulttuuri

Yritys järjestää ainakin yhden kulttuuriohjelman, johon osallistuu vieraan opiskelijan ja *friend* -henkilön lisäksi myös muut yksikön tai osaston työntekijät. Kun eri kulttuureja edustavien ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa vaihdetaan tietoa ja kulttuurisia käsitteitä, sitä kutsutaan kulttuurien väliseksi kommunikaatioksi. Kommunikointikäytäntöihin vaikuttavat tekijät ovat kulttuuristen odotusten tunnistaminen, ymmärtäminen ja niiden käsittäminen. (Amant 2015, 11-12.) Vapaa-ajan kulttuuriohjelmilla ja yhteisellä ajalla opiskelija ja työyhteisön jäsenet pääsevät tutustumaan toisiinsa paremmin ja kehittävät hyviä vuorovaikutustaitoja ja kulttuuritietoisuutta, mikä tukee ja edistää työn laatua työpaikalla. Oppimisen

Training Goes Global - laajennettu kuvaus

jakso voi sisältää useita kulttuuriaktiviteetteja, eikä siihen aina tarvitse osallistua koko työyhteisön jäsenet. Työyhteisössä kulttuuriaktiviteetteja voidaan järjestää myös vuorotellen. Kulttuuriaktiviteettien aikana vuorovaikutus johtaa kielitaidon kehittymiseen. Työympäristössä yleensä keskustellaan enemmän ammattisidonnaisista aiheista. Kulttuuriaktiiviteettien aikana vapaamuotoinen yhdessä-olo luo vuorovaikutukseen rennon ilmapiirin, joka tuo kommunikointiin uusia teemoja ja keskusteluihin uutta sanastoa.



Työpaketti 5 - Arviointi

Jakson viimeisen viikon aikana työpaikkaohjaaja kutsuu opiskelijan ja hänen opettajansa (verkkossa) sekä Riverian opettajan arviointitilaisuuteen, jolloin arvioidaan opiskelijan suoritusta ja saavutettuja tavoitteita. Tilaisuus aloitetaan palautekeskustelulla, jossa opiskelija antaa palautetta koko jaksosta, ohjelmista ja työyhteisöstä sekä vapaa-ajan aktiviteeteista. Palautekeskustelun lisäksi voidaan käyttää myös palautelomaketa. Ulkomaalaisen opiskelijan oppimisen jaksoon yleensä kuuluu lukuisia asiakirjoja Arviointia toteutetaan suomalaisen työelämässä oppimisen arviontityökaluja ja/tai menetelmiä hyödyntäen, mikäli lähettävällä oppilaitoksella ei ole oma arviointijärjestelmä. Tämän lisäksi opiskelijan kanssa sovitaan lyhyestä videohaastattelusta, jossa hän kertoo kokemuksistaan jakson aikana englannin ja omalla kielellään. Opiskelijan haastattelu- ja kuvamateriaalia jaetaan yrityksen verkkosivuilla opiskelijan ja lähettävän organisaation luvalla. Yritys antaa opiskelijalle englannin kielisen suosituskirjeen tai työtodistuksen, jossa mainitaan jakson tiedot ja kuvataan opiskelijan tehtävä lyhyesti.

Taulukko 2. Vaihe B – Jakson toteutus

Vaihe B – Jakson toteutus Arvo: Opiskelijan ilahduttaminen Menetelmä: Kulttuurikeskeinen räätälöinti yrityksen arvoja säilyttäen			
Työpaketti	Toiminta	Vetäjä	Kohde
 Perehdytys	Perehdytys logistiikka säännöt yhteyshenkilö(t) Aikataulu ja toimintatavat Sopimukset ja allekirjoitukset	HR-koordinaattori ja työpaikkaohjaaja	opiskelija

Training Goes Global - laajennettu kuvaus

 Vastaanotto	"TERVETULOA" Vastaanotto Työyhteisö tutustuu opiskelijaan Yritys-friend valitaan	työyhteisö	opiskelija
 Työjakso	Lyhyt jakso 3 vko – 3 kk Jakson tavoitteet Työpaikalla puhutaan eri kielillä Opiskelijan esitys	opiskelija	tavoitteet
 Kulttuuri	TYHY-toiminta Työyhteisön kansainvälistyy ja verkostoituu Yhteinen ohjelma saunailta, jääkiekko, retki	työyhteisö <i>friend</i> -henkilö	opiskelija työyhteisö
 Arviointi	Ohjaaja, opettaja ja opiskelija Havainnot ja oivallukset Palautekeskustelu Haastattelu (videotallenne val.)	työpaikkaohjaaja, HR-koordinaattori, Riverian opettaja, lähettävä opettaja	opiskelija ohjelma

VAIHE C – PALAUTE, KEHITTÄMINEN JA LEVITYSTYÖ

Tämä vaihe käynnistetään sen jälkeen, kun opiskelija on palannut kotimaahansa, ja se on erittäin tärkeä prosessin toiminnan ja sen laadun arvioimiseksi sekä jatkuvan kehittämisen takaamiseksi. Kuviossa 10 on kuvaus vaiheen päätoiminnot, jotka muodostuvat viidestä työpaketista, joiden teemat ovat *Palaute*, *Kehitystyö*, *Työyhteisö*, *Verkosto* ja *Levitystyö*. Tämän vaiheen arvopohja "Tahto uudistua" on vahva perusta uudistumiselle ja kehittymiselle myös henkilötasolla. Tässä vaiheessa toiminnan menetelmä "Kohti kansainvälistä ja globaalia kasvua" kehittää ja vahvistaa kansainvälisiä verkostoja sekä antaa yritykselle mahdollisuuksia kansainväliseen kasvuun. Vaiheen laajempi kuvaus liitteenä.

Training Goes Global - laajennettu kuvaus



Arvo: Tahto uudistua

Menetelmä: Kohti kansainvälistä ja globaalia kasvua

Kuvio 4. Palaute, kehittäminen ja levitystyö

© Ara Hayrabadian



Työpaketti 1 – Palaute

Jakson päättyessään opiskelija palaa kotimaahansa ja palauttaa koululle jaksoa koskevat kaikki allekirjoitetut asiakirjat. Hän myös käy lopullisen arvioinnin ja palautekeskustelun oman opettajansa kanssa. Opettaja koulunsa puolesta lähettää lopullisen palautteen sähköpostitse yritykselle ja Riverian opettajalle. Yrityksessä järjestetään palautekeskustelu, johon osallistuu HR-koordinaattorin ja työpaikkaohjaajan lisäksi myös työyhteisön edustaja, sekä Riverian opettaja ja kansainvälisyysvastaava. Jaksoa arvioidaan kaikkien asianosaisten osalta, ja muutos- tai parannusehdotukset kirjataan ylös.



Työpaketti 2 – Kehitystyö

Tämän työpaketin avulla pohjoiskarjalainen yritys ja Riveria sekä lähettävä koulu tai yritys pääsevät kehittämään prosessin käytänteitä kohti tehostettua ja laadukasta toteutusta. Tämän vaiheen arvopohja "Tahto uudistua" on vahva perusta uudistumiselle ja kehittymiselle myös henkilötasolla. Lisäksi tässä työpaketissa analysoidaan ulkomaalaisen opiskelijan ja hänen koulunsa kautta käynnistettyjä kansainvälisiä yhteyksiä ja verkostoja. Palaute- ja arviointituloksia kerätään ja niitä analysoidaan SWOT-työkalun avulla. SWOT analyysi on yksi strategisen johtamisen analyysityökalu. Strategisella suunnittelulla resurssit kohdistetaan ohjatusti saavuttamaan asetettuja organisaation tai toiminnan tavoitteita. Kansainvälisesti tunnetulla ja helppokäyttöisellä työkalulla havaitaan sisäiset ja ulkoiset tekijät, jotka vaikuttavat organisaatioon ja toiminnan tuloksiin.

Training Goes Global - laajennettu kuvaus

Analyysissa ”vahvuudet” ja ”heikkoudet” ovat sisäisiä tekijöitä ja ”mahdollisuudet” ja ”uhat” ovat ulkoisia tekijöitä. (Gürel & Tat 2017, 994.) Analyysin havain- toja käsitellään ja niiden perusteella sovitaan kehittämistoimista, jotka koskevat prosessin toimintaketjua, oppimisen jaksoa ja työyhteisöä sekä yrityksen koti- kansainvälistymistä. Prosessin toimintaketjusta ja sen kehittämisestä vastaa Ri- veria.



Työpaketti 3 – Työyhteisö

Kokemuksista opitaan ja toiminnan tavoitteiden saavuttamiseksi kehitetään uu- sia käytänteitä, joihin asianosaisia koulutetaan ja valmennetaan tarpeen mu- kaan. Yrityksen esimies ja HR-koordinaattori edellisen työpaketin kehittämistoi- mien perusteella tarjoavat erilaisia kieli- ja kulttuurivalmennuksia, joilla ediste- tään työyhteisön valmiuksia vastaanottaa eri kulttuureista ja taustoista tulevia, oppimisen jaksolle saapuvia opiskelijoita. Valmennustilaisuuksista voidaan so- pia esimerkiksi Riverian kesäyliopiston kanssa.



Työpaketti 4 – Verkosto

Riverian kanssa sovitaan seuraavista jaksoista ja lähettävän organisaation kanssa sovitaan mahdollisesta yhteistyön jatkumisesta. EU-alueelta saapuvien opiskelijoiden jaksoja kustannetaan Erasmus+ liikkuvuushankkeilla. Riverialla on myös Erasmus+ liikkuvuushankkeita, joihin mahdollisuuksien mukaan myös pohjoiskarjalainen yritys pääsee osallistumaan liikkuvuusohjelmiin. Tarvittaessa työpaikkaohjaaja sekä Riverian opettaja ja/tai kansainvälisyysvastaava vieraile- vat vaihto-opiskelijan. Vastaava ohjelma toteutettiin X yrityksen toimitusjohtajan kanssa. 2019 keväällä käytiin vierailulla erään saksalaisen tehtaan oppilaitok- sella, jonka opiskelijat olivat X yrityksessä oppimisjaksolla. Toimitusjohtaja tu- tustui oppilaitokseen yhteyshenkilöihin ja opettajiin sekä käytiin tehdaskierrok- sella. Verkostojen laajentaminen antaa yritykselle mahdollisuuksia uudistukseen kohti kansainvälistä ja globaalia kasvua.

Training Goes Global - laajennettu kuvaus



Työpaketti 5 – Levitystyö

Levitystyö vaikuttaa yrityksen imagoon paikallisesti ja valtakunnallisesti. Yrityksen kotikansainvälistymispyrkimyksistä ja työyhteisön monikulttuurisista kokemuksista tiedottaminen herättää kiinnostusta asiakkaiden sekä muiden alueen toimijoiden kiinnostusta. Yrityksen kotikansainvälistyminen antaa myös edellytyksiä työllistää maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Yritystä suositellaan jakamaan jakso kokemuksia yrityksen verkkosivuille tai sisäiseen viestikanavaan. Levitystyön kanavana voivat toimia myös ammattilehdet ja sosiaalinen media. Yrityksen edustaja (esimies, työpaikkaohjaaja, HR-koordinaattori) osallistuu Riverian erilaisiin kansainvälisiin tapahtumiin, joissa hän pääsee kertomaan yrityksen kokemuksista ulkomaalaisten opiskelijoiden työelämässä oppimisen jaksoista. Vastaavissa tilaisuuksissa osallistujille kerrotaan uudesta prosessista.

Taulukko 3. Vaihe C – Palaute, kehittäminen ja levitystyö

Vaihe C – Palaute, kehittäminen ja levitystyö Arvo: Tahto uudistua Menetelmä: Kohti kansainvälistä ja globaalia kasvua			
Työpaketti	Toiminta	Vetäjä	Kohde
 Palaute	1- Työpaikkaohjaaja, henkilöstö ja Riveria 2- Yritys, Riveria, lähettävä koulu 3- Prosessin arviointi	HR-koordinaattori, työpaikkaohjaaja, Riverian opettaja ja lähettävä opettaja	opiskelijan jakso työyhteisö prosessi yritys Riveria lähettävä koulu
 Kehitys	Palautteita analysoidaan Henkilöstön odotukset Tulokset vs. odotukset	yritys ja Riveria	työyhteisö prosessi
 Työyhteisö	Yritys-friend henkilön kokemukset Toiminta koskee koko henkilöstöä Henkilöstön valmennus (kieli, kulttuuri)	HR-koordinaattori, työpaikkaohjaaja Riveria	työyhteisö
 Verkosto	Sovitaan uusista jaksoista Suunnitellaan vierailu opiskelijan kotimaassa Kumppanuus-sopimus	yritys esimies työpaikkaohjaaja	lähettävä koulu uudet jaksot uudet verkostot
 Levitystyö	Yrityksen verkkosivut Paikalliset ja valtakunnalliset kumppanit Lehti jutut ja sosiaalinen media	yritys	paikalliset ja valtakunnallinen asiakaskunta ja muut verkostot