



KAMK • University
of Applied Sciences



Kokemuksia Kansainvälisten opiske-
lijoiden työllistyminen Kainuuseen -
hankkeesta KAMKissa

Kokemuksia Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen Kainuuseen -hankkeesta KAMKissa

Huusko Tiina, Huusko Henna, Huotari Kirsi,
Komulainen Ruey, Sievers Kirsi, Wideman John

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B

Raportteja ja selvityksiä 154

Yhteystiedot:

Kajaanin Ammattikorkeakoulun kirjasto

PL 240, 87101 KAJAANI

Puh. 044 7157042

Sähköposti: amkkirjasto@kamk.fi

<http://www.kamk.fi>

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B 154 / 2022

ISBN 978-952-7522-08-0

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kansainvälisten opiskelijoiden ohjaus KAMKissa	4
	2.1 Opintojen ohjaus monikulttuurisessa koulutuksessa	4
	2.2 Kansainvälisen opiskelijan opintopolku KAMKissa	6
	2.3 Yhteistyö sidosryhmien kanssa.....	7
3	Kielikylpyjä alueen yrityksille ja organisaatioille	11
	3.1 Työelämäprojektit osana opintoja	11
	3.2 Työelämäprojektien arviointia	13
	3.3 Palautetta projektista.....	13
	3.4 Kansainvälistä osaamista Kainuuseen	14
4	Kieli- ja kulttuuritausta työelämässä	17
	4.1 Monikulttuurinen työelämä	17
	4.2 Monikulttuurisuus paikallisissa yrityksissä ja organisaatioissa	18
	4.3 Kansainvälisen opiskelijan kielitaidon vaikutus.....	20
	4.4 Panostaminen kieli- ja kulttuuritaitoihin edistää jäämistä alueelle	21
5	Regional SME's internationalization exploration through project collaboration.....	23
	5.1 The Significance of Business Projects for Regional Development	25
	5.1.1 From SMEs' Perspective	25
	5.1.2 From Students' Perspective	27
	5.2 Challenges of Business Projects as Part of Course Curriculum	28
	5.3 The Collaboration Horizon and Process of Business Projects	29
	5.4 An Example of a Successful Model of Collaboration.....	30
6	Urapalvelujen kehittäminen kansainvälisille opiskelijoille	35
	6.1 Uraohjauksikyselyn tuloksia.....	36
	6.2 Kansainvälisen opiskelijan rekrytointi on tulevaisuusteko!	38
7	Kokemuksia alumni- ja mentorointitoiminnasta	39
	7.1 Alumnitoiminta.....	39
	7.2 Mentoritoiminta.....	40

1 Johdanto

Kajaanin ammattikorkeakoulun Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen Kainuuseen -hankkeen (lyhyesti: KOTKA-hanke) päätavoitteena on ollut kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen Kainuuseen ja sitä kautta osaltaan Kainuun työvoimatarpeeseen vastaaminen. Hanke toteutettiin vuosina 2019 -2022 ESR-rahoituksella ja pandemia-aika toi omat haasteensa hankkeessa suunniteltuihin toimiin.

Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) tavoitteena on kolminkertaistaa kansainvälisten opiskelijoiden määrä Suomessa vuoteen 2030 mennessä. OKM:n tavoitteen mukaan korkeakoulujen tulee integroida kansainväliset osaajat osaksi korkeakouluja ja suomalaista yhteiskuntaa niin että valtaosa opiskelijoista työllistyy ja jää valmistuttuaan Suomeen. (OKM, 2021). Valtakunnallisesti maahanmuutto ja kansainvälisten osaajien liikkuvuus nähdään olennaisena Suomen hyvinvoinnille ja kilpailukyvyllä. Osaajien saatavuus on tunnistettu yhdeksi suurimmista haasteista työikäisten määrän vähetessä.

Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusen mukaan ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita on Suomessa n. 20 000 ja määrällisesti eniten ulkomaalaisia opiskelijoita on ammattikorkeakoulututkintoon johtavissa ohjelmissa. Ulkomaalaisten osuus kaikista opiskelijoista oli vuonna 2020 noin 8,5 %. Ammattikorkeakoulututkintoa opiskelevista ulkomaalaisista opiskelijoista lukuvuosimaksuvelvollisia oli n. 36 % vuonna 2021. (OKM, 2022).

Kajaanin ammattikorkeakoulussa englanninkielisiä koulutuksia on tarjottu vuodesta 1998 lähtien, jolloin ensimmäinen englanninkielinen International Business -koulutus aloitettiin. Tällä hetkellä KAMKissa tarjolla tutkintoon johtavissa koulutuksissa on neljä englanninkielistä Bachelor-tason koulutusta sekä kaksi englanninkielistä Master-tason koulutusta. Ulkomaalaisten opiskelijoiden määrä on englanninkielisen koulutustarjonnan myötä ollut tasaisessa kasvussa ja hankkeen toiminta-aikana kansainvälisten opiskelijoiden määrä KAMKissa on nelinkertaistunut.

Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen Kainuuseen -hankkeessa vastattiin osaltaan lisääntyvän kv-opiskelijoiden määrän tuomaan kysyntään kehittämällä ja systematisoimalla uudentyyppistä projektitoiminnan mallia koulutuksiin, sekä hyödynnettiin käytössä olevaa uutta teknologiaa paikallisten yritysten esittelemiseen ja näkyväksi tuomiseen kv-opiskelijoille. Ura- ja rekrytointipalveluja ja sen myötä alumni- ja mentorointitoimintaa kehitettiin, ja opiskelijoille on tarjottu monipuolisesti ohjausta työnhakuun ja Suomeen työllistymiseen. Hyviä

työllistymiskokemuksia kuvattiin videoiden muotoon, ja panostettiin opintojen ohjauksen tehostamiseen. Hankkeen aikana ilahduttavan moni kv-opiskelija löysi Kainuusta työ- tai harjoittelupaikan, mutta on selkeästi havaittavissa suomen kielen osaamisen merkitys työllistymiseen ja jatkuvan yritys yhteistyön ja kohtaamisten tärkeys. Korona-aikana opiskelijat opiskelivat etänä ja iso osa myös kotimaastaan käsin, mikä vaikutti opiskelijoiden motivaatioon ja jaksamiseen osallistua hankkeen tarjoamiin toimenpiteisiin.

Hankkeen päättymisen jälkeen hyväksi havaittuja toimenpiteitä ylläpidetään ja kehitetään Työ- ja elinkeinoministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön koordinoiman Talent Boost -toimenpideohjelman merkeissä.

Tässä julkaisussa kuvataan hankkeessa tehtyjä kehittämistoimenpiteitä. Lisätietoja hankkeesta ja hankkeen myötä elämään jääneistä toimenpiteistä löytyy nettisivuiltamme.

Työnantajille:

- <https://www.kamk.fi/fi/Palvelut-tyoelamalle/Rekrytoi-opiskelija/Hyodynnakansainvalisia-osaajia>
- <https://www.kamk.fi/fi/Palvelut-tyoelamalle/Rekrytoi-opiskelija/Hyodynnakansainvalisia-osaajia/Tutustu-kansainvalisiin-opiskelijoihimme>

Alumneille:

- <https://www.kamk.fi/en/Study-at-KAMK/After-Graduation/Alumni-Activities>

Opiskelijoille

- <https://www.kamk.fi/en/Study-at-KAMK/Information-for-Students/Studying/KAMK-kaura-Career-Services/Talents-for-Kainuu>
- <https://www.kamk.fi/en/Study-at-KAMK/Information-for-Students/Studying/KAMK-kaura-Career-Services>

- <https://careerinkainuu.kamk.fi/>
- <https://businessschool.kamk.fi/>

Julkaisussa käytettyjä lyhenteitä

KAMK	Kajaanin ammattikorkeakoulu
Kv-opiskelija	Ulkomaalainen opiskelija
KOTKA	K ansainvälisten o piskelijoiden t yöllistyminen K ainuuseen -hanke

2 Kansainvälisten opiskelijoiden ohjaus KAMKissa

Kirsi Sievers, koulutusvastaava, KAMK

Vuodesta 2019 vuoteen 2022 kansainvälisten opiskelijoiden määrä Kajaanin ammattikorkeakoulussa on nelinkertaistunut. Syksyllä 2022 ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita Kajaanin ammattikorkeakoulussa oli lähes 300, joista 67 % lukuvuosimaksuvelvollisia eli EU:n ulkopuolelta tulevia opiskelijoita. Suurimmat kansalaisuusryhmät olivat venäläiset, nigerilaiset, bangladeshilaiset sekä vietnamilaiset.

Kansainvälisten opiskelijoiden määrän kasvun myötä myös opiskelijoiden opinto-ohjauksen sekä uraohjauksen tarve ovat kasvaneet. KAMKiin tulevilla ulkomaalaisilla opiskelijoilla on myös entistä enemmän aiempaa korkeakoulutusta sekä työkokemusta, joten aiemman osaamisen tunnistamisen prosesseja on täytynyt kehittää. Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen Kainuuseen (KOTKA) -hankkeen aikana on pyritty tiivistämään kansainvälisten opiskelijoiden ohjausta ja etsiä mahdollisuuksia työllistyä ja jäädä alueelle myös valmistumisen jälkeen.

2.1 Opintojen ohjaus monikulttuurisessa koulutuksessa

Opiskelijoiden ohjauksen prosessi rakentuu opiskelijalle annettavasta opintoneuvonnasta, opinto-ohjauksesta ja tuutoroinnista. Ohjaus on erilaista opintojen eri vaiheissa ja tukee paitsi opintojen edistymistä, myös ammatillista kasvua sekä hyvinvointia. Opiskelijan ohjaus alkaa jo ennen opintojen aloittamista ja jatkuu valmistumiseen saakka. Kajaanin ammattikorkeakoulun ohjausmalli perustuu holistiseen opiskelijakeskeiseen ohjausmalliin, jossa periaatteena on, että ohjaustoiminta kuuluu koko henkilöstölle. Ohjauksen keskiössä on opiskelija ja hänen ohjaustarpeensa, jotka jaotellaan ohjauksen tehtäväalueisiin eli opiskelun ohjaukseen, uravalinnan ohjaukseen sekä persoonallisen kasvun tukemiseen. Ohjauksen toimijoita tarkastellaan myös kolmella eri tasolla. (Dahl et al. 2021, 20).

Kansainvälisten opiskelijoiden ohjaus on monikulttuurista ohjaustyötä eli erilaisista kulttuuritaustoista tulevien, eri ikäisten opiskelijoiden ohjausta. Olennaista monikulttuurisessa ohjaustyössä on tunnistaa, ymmärtää ja huomioida erilaisia kulttuuritaustoja. Opiskelu suomalaisessa korkeakoulussa eroaa monen kv-opiskelijan kotimaassa opiskelusta merkittävästi. Suomessa opiskelu on itsenäistä ja vastuu oppimisesta on vahvasti opiskelijalla. Itseohjautuvuus

ja vastuun ottaminen omista opinnoista sekä se, että opiskelu perustuu nimenomaan opiskelijan omiin valintoihin voi olla opiskelijalle vaikeaa. Alkuvaiheen ohjauksessa onkin tärkeää tunnistaa kv-opiskelijoiden haasteet, ja ohjata oppimaan oppimisessa sekä opiskelumenetelmien ja -käytäntöjen omaksumisessa. (Airas et al. 2019. 86).

Henkilökohtaisella ohjauksella on suuri merkitys kansainväliselle opiskelijalle. KAMKissa Kansainväliset opintoasiainpalvelut ohjaa kv-opiskelijoita paitsi opintoihin, myös Suomessa elämiseen ja olemiseen liittyen. Suomalaisessa kulttuurissa yksilöllisyys ja valinnan vapaus ovat arvostettuja elementtejä, ja itsenäiseen päätösten tekemiseen ja itseohjautuvuuteen kannustetaan. Suuri osa KAMKin ulkomaalaisista opiskelijoista tulee yhteisöllisistä kulttuureista, joissa päätöksenteon taustalla ja tukena on yleensä perhe tai jopa koko suku. Tällaisille opiskelijoille voi olla haasteellista joutua pohtimaan omia toiveita ja suunnitelmia. Epävarmuutta välttävässä kulttuureissa tukeudutaan sääntöihin ja faktoihin, ja ohjaustyöltäkin saatetaan odottaa valmiita vastauksia. Saadun tiedon soveltaminen voi olla myös hankalaa sellaiselle, joka on tottunut oppimaan asiat ulkoa ja toimimaan ohjeiden mukaan. (JAMK 2021).

Suomessa on tapana puhua vaikeistakin asioista melko suoraan ja niiden omilla nimillä, ja ohjaustilanteessa kansainvälinen opiskelija voi kokea suorat kysymykset hankalina. Myös se, ettei opiskelija välttämättä myönnä esimerkiksi epäonnistumisia tai ettei ymmärrä jotain, voi hankaloittaa ohjausta. Opiskelija voi välttää vaikeista asioista puhumista kasvojen menettämisen pelossa, mikä asettaa ohjaajan haastavaan tilanteeseen – miten tulkita mahdollisia vihjeitä tai kiertoilmauksia asian ytimestä kiinnisaamiseksi?

Kansainvälinen opiskelija ei välttämättä osaa etsiä tietoja samalla tavalla kuin kotimainen opiskelija, kun ei tiedä mikä taho vastaa mistäkin, ja toisaalta, kaikki tieto ei aina ole saatavilla englanniksi. Lisäksi kv-taustaiselle opiskelijalle ohjauksen kokonaisuus voi näyttäytyä vaikeasti hahmotettavana koska mukana on monia toimijoita eri rooleissa eikä opiskelijalle ole aina selkeää kuka vastaa mistäkin. Näin ollen kysymykset esim. asunnon löytämiseen, kalusteiden hankintaan, pankkitilin avaamiseen, terveydenhuollon palveluihin, verotukseen tai vaikkapa ajokortin hankkimiseen osoitetaan tutulle taholle kv-opintoasiainpalvelussa tai opettajatuutorille. Kv-opiskelijoiden ohjauksessa työnkuvien selkiyttäminen ja vastuualueiden kuvaaminen onkin erityisen tärkeää. Ohjauksen suunnittelussa ja toteuttamisessa keskeistä on varmistaa se, että kv-opiskelijat omaksuvat suomalaisen korkeakoulun opiskelukulttuurin, opiskelumuodot sekä saavat riittävän suomen kielen taidon yhteiskuntaan integroitumisen mahdollistamiseksi.

2.2 Kansainvälisen opiskelijan opintopolku KAMKissa

Kansainvälisten opiskelijoiden opintopolkua kuvataan erityisesti opiskelijan Suomeen sopeutumista ja opintojen sujuvaa edistymistä tukevien toimenpiteiden kautta. Hankkeen aikana kuvattiin opintopolku eri vuosikursseille jakautuviin teemoihin, ja todettiin ohjauksen alkavan jo ennen varsinaisten opintojen alkua.



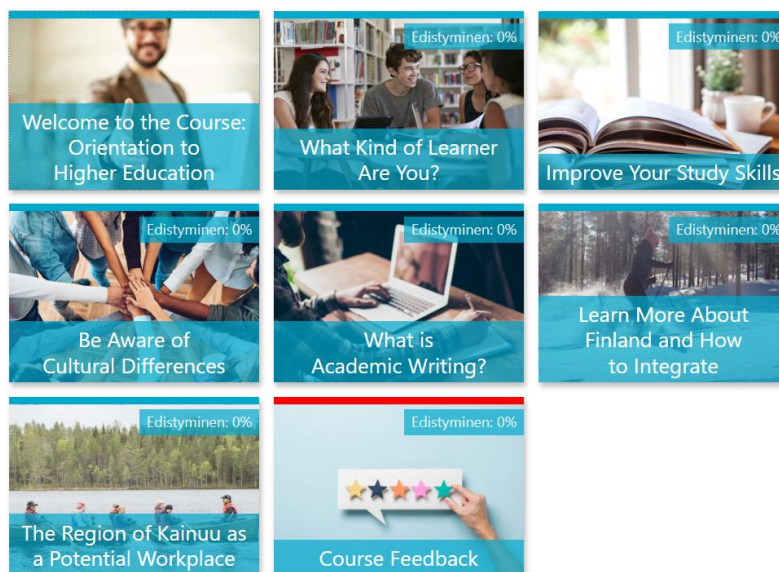
Kuva 1. Opiskelijan opintopolku eri vaiheissa

Ohjaus alkaa jo hakuvaiheessa. Hakijapalvelut ohjaa ja neuvoo hakijoita korkeakouluun hakeutumisessa ja valintaprosessissa. Kulttuuritausta näkyy jo tässä vaiheessa – eri maista tulevat hakijat kaipaavat tietoa eri tavalla. Suomalaiset ja eurooppalaiset ovat tottuneet etsimään tietoa itse, ja luottavat siihen mitä nettisivuilla sanotaan, kun taas kauempaa tulevilla hakijoilla on usein tarve saada henkilökohtaista ohjausta ja vastauksia, vaikka tieto löytyisikin jostain yleisesti. Kv-taustaisten hakijoiden hakuvaiheen ohjauksessa saa myös useammin vastata kysymyksiin työpaikkojen löytymisestä, oleskeluluvista ja työmahdollisuuksista valmistumisen jälkeen.

Hankkeen aikana suunniteltiin ja tuotettiin kahden opintopisteen laajuinen ”Orientation for Higher Education in Finland” -opintojakso, jonka tarkoituksena on toimia perehdytyksenä ja johdantona suomalaisiin korkeakouluopintoihin ja Suomessa elämiseen. Opintojakso on täysin itsenäisesti suoritettava ja materiaali on DevMoodle-alustalla, mitä käytetään opinnoissa muutenkin. Tavoitteena on, että opiskelija pääsisi suorittamaan opintojakson jo hyvissä ajoin ennen opintojen alkua, jolloin se palvelisi tarkoitustaan

“This course was very interesting as it opened up my mind about Finland, Finns and their culture, the weather conditions in Finland and how I need to prepare for my studies in Kajaani. This left me excited as I am already mentally, psychological, and financially prepared to face the diversified cultural environment ahead.”

parhaalla mahdollisella tavalla ja opiskelijalla olisi opinnot aloittaessaan parempi käsitys siitä, mitä Suomessa opiskelu on. Juuri ennen opintojen alkua opiskelijat perehtyvät ammattikorkeakouluopiskeluun ja opintoihin liittyviin palveluihin ja säännöksiin Orientation Kit -paketin avulla. Näiden perehdyttämistoimien avulla halutaan helpottaa ja sujuvoittaa integroitumista erilaiseen opiskelukulttuuriin ja osaltaan helpottaa myös Suomeen integroitumista.



Kuva 2. *Orientation for Higher Education* -opintojakson sisältö

Korkeakouluopintojen aloittaminen on uusi vaihe elämässä myös suomalaiselle opiskelijalle, mutta erityisen haastava ja stressaava se voi olla opiskelijalle, joka tulee täysin erilaisesta kulttuurista ja erilaisesta ympäristöstä Suomeen. Osa opiskelijoista on hyvinkin nuoria, ja moni matkustaa ensimmäistä kertaa ulkomaille ja asuu ensimmäistä kertaa yksin. Erityisesti opintojen alkuvaiheen ohjauksessa opiskelijatuutoreiden rooli merkittävä. Opiskelijatuutoreiden toiminnan tavoitteena on varmistaa, että uusien ulkomaalaisten opiskelijoiden arki uudessa maassa ja kaupungissa lähtee käyntiin sujuvasti. Opiskelijakunta KAMO sekä KAMKin Kansainväliset palvelut tekevät tässä asiassa tiivistä yhteistyötä.

2.3 Yhteistyö sidosryhmien kanssa

Opiskelijakunta KAMOn kouluttamat kansainvälisten opiskelijoiden tuutorointiin erikoistuneet opiskelijatuutorit vastaavat uusien ulkomaalaisten opiskelijoiden vastaanotosta sekä

alkuperehdytyksestä jo ennen opintojen alkua. He ovat vastassa uusia opiskelijoita esimerkiksi rautatieasemalla tai asunnolla, antavat avaimet opiskelija-asuntoihin sekä auttavat käytännön asioissa. Opintojen alkaessa orientaatioviikolla he ovat opiskelijaryhmien ja opettajatuutoreiden rinnalla tärkeinä tukihenkilöinä, joilta on helppo kysyä apua arkisissa asioissa.

Kajaanin kaupunki on myös kehittänyt kaupunkiin muuttaneille ulkomaalaisille monenlaisia palveluja ja tukitoimia ja KAMK tekeekin tiivistä yhteistyötä myös heidän kanssaan, jotta opiskelijat löytävät tarvittavat koulun ulkopuoliset palvelut. Kajaanin kaupungin International Info on mukana mm. orientaatioviikoilla perehdyttämässä uusia opiskelijoita ja kertomassa palveluistaan. Lisäksi KAMK ja International Info ovat järjestäneet yhteisiä tapahtumia opintojen aikana, jotta palvelut ovat saavutettavia hyvinkin matalalla kynnyksellä.

Moni lukuvuosimaksuvelvollinen opiskelija haluaa valmistua etuajassa säästääkseen kustannuksissa. Tämä painottaa henkilökohtaisten opintosuunnitelmien ja -polkujen merkitystä opintojen ohjauksessa. Koska paikalliset verkostot ovat usein vähäiset, aikaa opintoihin panostamiseen on monella paljon. Lisäksi moni tekee mielellään osa-aikaisesti töitä opintojen ohella ja työpaikan etsimiseen ja työllistymiseen liittyvä ohjaus onkin osa alkuvaiheen opintojen ohjausta. Kv-opiskelijoille tarjotaan eri tahojen tuottamia infotilaisuuksia ja koulutuksia liittyen Suomessa työskentelyyn, työllistymiseen, työsopimukseen ym. tärkeisiin asioihin, joista ulkomaalaisella opiskelijalla ei ole Suomeen tullessaan tietoa.

Koulutuksen tarjoamat työelämäyhteydet ja verkostoitumisen tukeminen ovat tärkeitä yhteiskuntaan integroitumista ja myöhemmin työllistymistä edistäviä tekijöitä. Korkeakoulussa tulisi pystyä vahvistamaan kv-opiskelijoiden osallisuuden kokemusta ja linkkejä työelämään, jotta Suomessa korkeakoulutuksen saaneet opiskelijat työllistyisivät Suomeen valmistumisen jälkeen (Airas et al. 2019. 86.). Opintoihin liittyvät projektityöt ovat osa työelämään tutustumista ja verkostoitumista opintojen aikana.

Opintojen myöhemmissä vaiheissa haastavia kohtia ovat esimerkiksi harjoittelupaikan ja opinnäytetyöaiheen etsiminen. Kansainvälisille opiskelijoille on haastavaa etsiä Kainuusta harjoittelupaikkoja, sillä useimmiten yritysten tiedot ovat suomeksi, ja yrityskenttää tuntematta on vaikea tietää mistä lähteä liikkeelle. Opiskelijan integroitumisen ja kotiutumisen näkökulmasta työskentely alueella on tärkeimpiä opiskelijoiden alueella pysymiseen vaikuttavia tekijöitä. Mikäli opiskeluaikana tulee olo, että on tervetullut alueelle ja on tärkeä osa yhteisöä, on todennäköisempää, että opiskelija harkitsee alueelle jäämistä. Valmistumisen jälkeen työllistyminen luonnollisesti sanelee lopulta sen, jääkö alueelle – jos mahdollisuuksia ei löydy,

nekin jotka haluaisivat alueelle jäädä, siirtyvät lopulta työpaikan perässä sinne mistä mahdollisuudet avautuvat. Onkin tärkeää, että jo opintojen aikana eri opintojaksojen yhteydessä opiskelijoilla on mahdollisuuksia kohdata paikallisten yritysten edustajia esimerkiksi erilaisten projektien merkeissä ja näin rakentaa verkostojaan ja osoittaa osaamistaan.

Lähteet

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Koulutusselonteko. Saatavilla 4.2.2022 osoitteessa <https://okm.fi/koulutusselonteko/korkeakoulut>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2022. Kokemuksia lukuvuosimaksujen käyttöönotosta suomalaisissa korkeakouluissa. Korkeakoulujen lukuvuosimaksujen käyttöönoton seuranta- ja arviointityöryhmän loppuraportti. Saatavilla 14.4.2022 osoitteessa [Kokemuksia lukuvuosimaksujen käyttöönotosta suomalaisissa korkeakouluissa: Korkeakoulujen lukuvuosimaksujen käyttöönoton seuranta- ja arviointityöryhmän loppuraportti - Opetus- ja kulttuuriministeriö \(okm.fi\)](#).

Kajaanin ammattikorkeakoulu. Ohjauksen toimintamalli. Saatavilla 4.2.2022 osoitteessa <https://ohjauksentoimintamalli.kamk.fi/>.

Dahl, P. et al. Pedagoginen toimintamalli 2022 - cKAMK 2.0. Saatavilla 4.2.2022 osoitteessa [Pedagoginen toimintamalli 2022 - cKAMK 2.0 - Theseus](#).

JAMK. 2021. Elinikäisen ohjauksen verkkolehti ELO. Monikulttuurisen ohjauksen erityispiirteitä. Saatavilla 15.2.2022 osoitteessa <https://verkkolehdet.jamk.fi/elo/2021/05/31/monikulttuurisen-ohjauksen-erityispiirteita/>

Hyväri, S. & Sahonen, P. (toim.). Monikulttuurisen ohjausosaamisen kehittäminen – Virtaa ohjaukseen -koulutushankkeen tulokset. Diakonia-ammattikorkeakoulu 2021. Saatavilla 15.2.2022 osoitteessa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/495024/DIAK_Ty-oelama22_web.pdf?sequence=5&isAllowed=y .

Airas, M., Delahunty, D., Laitinen, M., Saarilampi, M.-L., Sarparanta, T., Shemsedini, G., Stenberg, H., Vuori, H., & Väättäin, H. (2019). Taustalla on väliä. Ulkomaalaistaustaiset opiskelijat korkeakoulupolulla. (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 22:2019). https://karvi.fi/wp-content/uploads/2019/11/KARVI_2219.pdf

3 Kielikylypyjä alueen yrityksille ja organisaatioille

Kirsi Huotari, Lehtori, KAMK

Kajaanin ammattikorkeakoulussa (KAMK) yksi tapa toteuttaa TKI-toimintaa ovat erilaiset projektit yhteistyössä yritysten ja muiden organisaatioiden kanssa. Projekteista osa liitetään kuuluvaksi opintojaksoihin niin, että opiskelijat pääsevät toteuttamaan niiden kautta työelämälähtöisiä harjoitusprojekteja. (Kajaanin Ammattikorkeakoulu 2022a.) Tässä luvussa kuvataan case-esimerkki, jossa kansainvälisissä koulutusohjelmissa opiskelevat opiskelijat toteuttivat työhyvinvointiin liittyviä projekteja alueen yrityksissä ja organisaatioissa. Projektit olivat osa opintoja ja ne toteutettiin syksyllä 2022. Ideaa pilotointiin yhden yrityksen kanssa keväällä 2022.

3.1 Työelämäprojektit osana opintoja

Opintojakso, johon työelämäprojektit sisältyivät, oli Corporate Community and Wellness Management. Opintojakso kuuluu pakollisiin opintoihin KAMKin Business -osaamisalueen kansainvälisissä koulutusohjelmissa eli Esports Business, International Business, Sports and Leisure Management ja Tourism (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2022b). Opintojakso toteutettiin nyt ensimmäisen kerran uudistuneen opetussuunnitelman myötä. Opintojakson osaamistavoitteina on opiskelijan oman työhyvinvoinnin edistämisen lisäksi työhyvinvoinnin keskeisten periaatteiden tunnistaminen sekä niiden soveltaminen työelämäprojekteissa (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2022c). Tässä kuvattu case-esimerkki vastaa viimeksi mainittuun osaamistavoitteeseen.

Opintojaksolle osallistui noin 50 opiskelijaa ja sen opetuskieli oli englanti. Opintojakso toteutettiin tiimiopettajuutta hyödyntäen kolmen opettajan työpanoksella. Opintojakson punaisena lankana kulki opintojakson nimen mukaisesti työhyvinvointi. Työelämäprojekteissa opiskelijat sovelsivat työhyvinvointiin liittyvää teoriaa, johon he syventyivät ennen projekteja opiskelemassaan osiossa. Tarkoituksena näissä projekteissa oli toteuttaa työhyvinvointia edistäviä tuokioita yritysten ja organisaatioiden työntekijöille. Osaltaan tavoitteena oli myös madaltaa yritysten kynnystä rekrytoida ulkomaalaisia opiskelijoita helpottamalla kielimuuria tuomalla englanniksi toteutettuja aktiviteetteja osaksi vapaamuotoista toimintaa. Toisaalta projekti toimi myös opiskelijoiden verkostoitumisen tukemisena ja antoi opiskelijoille kokemusta suomalaisesta työelämästä. Tuokiot toteutettiin englanniksi, joten ne toimivat samalla myös

työyhteisöjen kielikylpyinä. Opintojaksolla oli mukana myös suomenkielisiä opiskelijoita, joten he valmistautuivat tulkkamaan tarvittaessa. He myös toimivat pääsääntöisesti projektien vastuupöytäkirjoina, jotta viestintä yrityksiin ja organisaatioiden yhteyshenkilöiden kanssa olisi helpompaa.

Työelämäprojektien valmistelu alkoi vastuupöytäkirjoilla yrityksiin ja organisaatioihin. Koska Corporate Community and Wellness Management -opintojakso toteutettiin ensimmäistä kertaa, ajatuksena oli, että lähdetään testaamaan projekteja muutaman työelämätoimijan kanssa. Työhyvinvointi oli selkeästi kiinnostava aihe työelämässä, joten yhteistyötahot olivat helposti löydettävissä. Työelämäprojektit toteutettiin Kajaanissa, viidessä eri yrityksessä tai organisaatiossa, jotka olivat jo osa KAMKin verkostoja KOTKA -hankkeen tai muun yhteyden kautta. Jokainen yritys ja organisaatio saivat itse esittää toiveita projektien sisällöiksi opintojakson raameissa.

Tämän jälkeen opiskelijat saivat valita toimeksiannot ja ottaa vastuun työelämäprojektien suunnittelusta ja toteutuksesta. Opettaja oli mukana ohjaamassa projekteja koko prosessin ajan. Projektien sisällöissä yritettiin huomioida eri alan opiskelijat mahdollisimman hyvin. Sports and Leisure Management ja Tourism -opiskelijat vastasivat projekteista, jossa työelämän toiveina olivat lajikokeilut, taukoliikunta sekä työhyvinvointiin liittyvät tietoisuuskampanjat. Esports Business -opiskelijoiden vastuulla oli pelialan yrityksen, maailman laajuisesti etätyötä tekevien, työntekijöiden työhyvinvoinnin edistäminen ja International Business -opiskelijoiden projekteissa yhdistyivät tietoisuuskampanjat ja helpot vinkit työn tauottamiseen.

Työelämäprojektien toteutusten aikataulu vaihteli sen mukaan, kuinka paljon kullakin työelämätoimijalla oli halua ja mahdollisuutta käyttää aikaa projektiin. Projektit toteutettiin yritysten ja organisaatioiden omissa tiloissa. Toteutuneita työhyvinvointituokioita alueella oli yhteensä 13 ja lisäksi yksi verkossa toteutettu videokampanja. Lyhyin kesto oli kahden tunnin tiivis tuokio ja pisimpien tuokioiden kesto oli tunti viikossa, neljän viikon ajan. Opiskelijamäärä projekteissa vaihteli projektin laajuuden mukaan. KOTKA -hankkeen puitteissa opettajalla oli mahdollisuus olla mukana kaikissa toteutuksissa, mikä mahdollisti reaaliaikaisen palautekeskustelun niin osallistujien kuin opiskelijoidenkin kanssa.

3.2 Työelämäprojektien arviointia

Kaikissa yrityksissä ja organisaatioissa, joissa työelämäprojektit toteutettiin, työskenteli kansainvälisiä työntekijöitä, mikä madalsi projektien aloittamiskynnystä. Käytännössä kuitenkin projekteihin osallistuneista työntekijöistä suurin osa oli suomalaisia ja vain muutama kansainvälinen, jotka eivät puhuneet suomea. Englannin kielen käyttäminen ei siis ollut osallistujille päivittäistä vaan itse asiassa monelle hyvinkin harvinaista. Tämä näkyi joissakin projektien toteutuksissa niin, että sekä opiskelijat että osallistuvat työntekijät hieman arkailivat alussa. Tässä vaiheessa opettajan rooli korostui, sillä hän kertoi osallistujille projektien tarkoituksen ja tavoitteet ja muistutti siitä, että opiskelijat ovat tutustumassa työelämään sekä harjoittelevat työelämätaitoja. Hän myös kannusti työntekijöitä osallistumaan rohkeasti keskusteluun englannin kielellä. Halutessaan sai osallistua keskusteluun suomeksi, jolloin suomenkieliset opiskelijat tai opettaja toimivat ”tulkkeina”. Näin saatiin ryhmää aktivoitumaan ja luotua tuokioille hyvää ilmapiiriä. Varsinkin niissä yrityksissä ja organisaatioissa, joissa projekteja toteutettiin useampi kerta, oli nähtävissä, että osallistujat tottuivat englanninkielisiin tuokioihin ja osallistuminen oli vapautuneempaa.

3.3 Palautetta projektista

Työelämän edustajien ja osallistuneiden työntekijöiden palaute projekteista oli varsin positiivista. Osallistujat kokivat työhyvinvointiin liittyvien sisältöjen olevan tärkeitä, ja niistä olisi hyvä muistuttaa useamminkin. Osa osallistujista koki englannin kielen käyttämisen haastavana, joten oli hyvä, että sai osallistua myös suomeksi. Tuokiot toteutettiin englanniksi, joten ne toimivat osallistujille hyvänä kielikylpynä. Opiskelijoiden tuottama kirjallinen materiaali helpotti seuraamista ja ymmärtämistä.

Opiskelijat toivat palautteessaan esiin, että toteutuneet projektit olivat monelle ensimmäinen työelämäyhteys Kainuun alueella. Se, että projektit toteutettiin pienryhmissä, loi turvallisuuden tunnetta ja helpotti suunnittelua. Joissakin projekteissa opiskelijat kävivät seuraamassa edellisen ryhmän tuokion, jolloin oli helpompi mennä toteuttamaan oma tuokio. Lisäksi opiskelijat välittivät tuokion jälkeen saamansa yleisen palautteen Teams -kanavan kautta muille ryhmäläisille, jolloin he pystyivät kiinnittämään huomiota työelämän toiveisiin seuraavalla kerralla. Opiskelijat kokivat, että projektien toteutukset toivat mukavaa vaihtelua opintoihin, ja että aito työelämäyhteys

auttoi tuomaan esiin ammattimaista otetta. Lisäksi projektit mahdollistivat tutustumisen alueen työelämään.

Opettajan näkökulmasta työelämäprojektit toivat mukavaa vaihtelua myös opettajan arkeen, sillä tärkeät ja aidot työelämäyhteydet jäävät helposti taka-alalle kiireisen arjen keskellä, jos valmiita verkostoja ei ole olemassa. Tässä tapauksessa KOTKA -hanke mahdollisti opettajan tiiviin osallistumisen myös projektien toteutusvaiheeseen, mikä ei olisi ollut mahdollista normaalien opetusresurssien puitteissa. Näin opettaja sai luotua tärkeitä verkostoja, mikä laajentaa mahdollisuuksia opiskelijaprojektien toteutuksille myös jatkossa. Nämä verkostot ovat myös muiden opettajien hyödynnettävissä, mahdollisesti myös muilla opintojaksoilla. Mukana oli isoja toimijoita, mikä mahdollistaa erilaisten työelämälähtöisten projektien toteutuksia laajemminkin. Verkostot auttavat kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelupaikkojen löytämisessä sekä opinnäytetöiden toimeksiannoissa, sillä niiden saatavuuden kanssa on alueella usein haasteita kansainvälisten opiskelijoiden kohdalla. Näin ollen opettajan verkostot tuovat helpotusta tähän haasteeseen. Työelämäprojektit mahdollistavat opettajalle myös oman osaamisen päivittämisen, sillä työelämästä tulee ajankohtaista tietoa esimerkiksi työelämän tarpeista ja osaamisvaatimuksista.

On tärkeää löytää työelämästä niitä kontakteja, jotka sitoutuvat yhteistyöhön, jotta yhteistyö sujuu mutkattomasti. Samoin sitoutumista vaaditaan myös oppilaitoksen suunnalta. Yrityksissä ja organisaatioissa on myös omat kiireensä, joten yhteistyölle kannattaa varata aikaa ja aloittaa suunnittelu hyvissä ajoin. Parhaimmillaan työelämäprojektit ovat kaikkia osapuolia hyödyntäviä ja mahdollistavat opiskelijoille aitoja oppimistilanteita. Opintojaksoihin sisällytettynä työelämäprojektit ovat kansainvälisille opiskelijoille turvallinen tapa ottaa ensimmäiset askeleet kohti suomalaista työelämää.

3.4 Kansainvälistä osaamista Kainuuseen

Kainuulainen työelämä voisi hyödyntää Kajaanin ammattikorkeakoulun kansainvälistä opiskelijaresurssia huomattavasti enemmän. Syitä siihen, että työelämälähtöisiä projekteja, opinnäytetöitä tai harjoittelupaikkoja on Kainuussa suhteellisen vähän tarjolla, voivat olla tiedon puute tai pelko toimia vieraalla kielellä. Opiskelijoiden toteuttamat työelämäprojektit tuovat alueelle näkyvyyttä KAMKin kansainvälisistä koulutusohjelmista ja lisäävät tietoisuutta siitä, miten opiskelijoita voi hyödyntää työelämäyhteistyössä. Tässä luvussa kuvattujen projektien

kaltainen toiminta toivottavasti madaltaa kainuulaisten yritysten ja organisaatioiden kynnystä opiskelijarekrytointiin. Samoin myös opiskelijoiden kynnystä tarttua alueen työelämäyhteistyöhön.

KAMK tekee tiivistä yhteistyötä Kajaanin kaupungin kansainvälisten palvelujen kanssa opiskelijoiden kotoutumiseen ja ohjaukseen liittyen, ja jatkossa voisikin miettiä miten työelämälähtöisiä projekteja voisi kehittää yhteistyössä Kajaanin kaupungin kanssa. Kansainvälisten palvelujen tehtävänä on edesauttaa Kainuuseen muuttavien ulkomaalaisten kotouttamista (Kajaanin kaupunki 2022), ja työelämäyhteistyö ja verkostoituminen tukee osaltaan kotoutumista ja alueelle integroitumista. Voitaisiin myös tarkastella, sopisiko KAMKin kansainväliset koulutusohjelmat osaksi ”Kansainvälisen rekrytinnin palvelu Kainuussa” - palvelupolkua (Kansainvälisen osaajan rekrytointi Kainuussa n.d.). Lisäksi KAMK kaura -palvelun (Tervetuloa käyttämään KAMK kaura urapalvelua n.d.) käytön tehostaminen voisi tuoda apua työelämän ja opiskelijoiden yhteen saattamisessa.

Lähteet

- Kajaanin Ammattikorkeakoulu. (2022a). Projektit. Saatavilla 15.12.2022
<https://www.kamk.fi/fi/Tutkimus-ja-kehitys/Projektit>
- Kajaanin Ammattikorkeakoulu. (2022b). Bachelor's Degrees at Kajaani University of Applied Sciences. Saatavilla 15.12.2022 <https://www.kamk.fi/en/Study-at-KAMK/English-taught-Studies/Bachelors-Degrees>
- Kajaanin Ammattikorkeakoulu. (2022c). Bachelor's Degree in Sports and Leisure Management 2020. Saatavilla 15.12.2022 <http://opinto-opas.kamk.fi/index.php/en/68146/en/68091/ASL20S/year/2020>
- Kajaanin kaupunki. (2022). Kansainväliset palvelut. Saatavilla 16.12.2022
<https://www.kajaani.fi/tyo-ja-elinkeino/kansainvaliset-palvelut/>
- Kansainvälisen osaajan rekrytointi. (n.d.). Saatavilla 16.12.2022
<https://www.kajaani.fi/tiedostot/kansainvalisen-osaajan-rekrytointi-kainuussa/>
- Tervetuloa käyttämään KAMK kaura urapalvelua. (n.d.). Saatavilla 16.12.2022
<https://oppilaitos.tiitus.fi/kamkkaura>

4 Kieli- ja kulttuuritausta työelämässä

Tiina Huusko, projektityöntekijä, KAMK

Kainuuseen saapuu vuosittain kansainvälisiä korkeakouluopiskelijoita erilaisin kieli- ja kulttuuritaustoin ja moni heistä tulee sillä odotuksella, että he työllistyvät Suomeen. Työllistyminen niin opintojen aikana kuin niiden jälkeen sekä jääminen Kainuun alueelle ei kuitenkaan ole yksiselitteistä.

Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen Kainuuseen –hankkeen yhtenä tavoitteena on ollut auttaa Kainuulaisia yrityksiä ja organisaatioita kansainvälistymään sekä madaltamaan kynnystä palkata ja työllistää ulkomaalaistaustainen opiskelija. Samalla hankkeen toimenpiteiden tarkoituksena on ollut myös vastata Kainuun työvoimatarpeeseen ja ehkäistä korkeakoulutettujen aivovuotoa alueelta.

Hankkeen tavoitteita on pyritty edesauttamaan järjestämällä työnantajille ja kansainvälisille opiskelijoille erilaisia verkostoitumismahdollisuuksia sekä viestimällä onnistuneita projekti- ja rekrytointikokemuksia sosiaalisessa mediassa. Lisäksi kv-opiskelijoiden tutustumista ja valmistautumista suomalaiseen työelämään integroitumiseen on pyritty vahvistamaan luomalla itsenäisesti opiskeltava kurssi materiaaleineen Career in Kainuu –verkkosivuille. Kokemuksia ja ajatuksia työllistymiseen liittyvistä tekijöistä on kysytty niin työnantajilta ja organisaatioilta kuin kv-opiskelijoilta itseltään.

4.1 Monikulttuurinen työelämä

Kulttuuri vaikuttaa monin tavoin tapoihimme ajatella ja toimia. Se koostuu sosiaalisesta ympäristöstä sisäistetyistä ja opituista arvoista, normeista ja säännöistä, jotka vaikuttavat ja ohjaavat ennako-olettamuksiamme ja käsityksiämme eri asioista (Säntti & Metsänen 2011). Kulttuurin voidaan ajatella olevan ikään kuin yksilöihin kohdistuvaa painetta olla ja elää ympäröivän yhteiskunnan asettamien normien mukaisesti. Kansallisen kulttuurin vaikutus voi kuitenkin olla tiedostettua tai tiedostamatonta. (Shwartz 2008.) Kulttuurit eivät ole pysyviä ja muuttumattomia, vaan ne muokkautuvat jatkuvasti vuorovaikutuksessa toisten kulttuurien kanssa (Säntti & Metsänen 2011).

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja yksi muuttuvista osa-alueista on yritysten ja organisaatioiden ulkomaalaisen työvoiman lisääntyminen sekä sen myötä työyhteisön monikulttuuristuminen (Bergbom 2020). Monikulttuurisuudella tarkoitetaan sitä, että erilaiset kulttuurit saavat näkyä ja ilmentää omia tapojaan yhteisöissä (Säntti & Metsänen 2011). Suomalaisen työelämän monikulttuuristumista pidetään tarpeellisena, sillä tarve työvoimalle on lisääntynyt ja työntekijöitä tulee entistä enemmän rekrytoida ulkomailta (Bergbom 2020). Saukkosen (2016) mukaan monikulttuurisuutta ymmärretään kuitenkin suomalaisessa työelämässä vielä huonosti, ja puhuttaessa monikulttuurisuudesta tulisikin määritellä tarkoin, mitä käsitteellä tarkoitetaan, sillä monikulttuurisuuden käsitteellä voidaan viitata niin etniseen, uskonnolliseen kuin esimerkiksi puhutun kielen kulttuurieroihin. Monikulttuurisuuspuheessa sekoitetaan usein myös monikulttuurisuus poliittisena ideologiana ja väestöllisenä tosiasiana. (Saukkonen 2016.) Tässä tekstissä monikulttuurisuuden käsitteellä tarkoitetaan arjen ja työelämän toimintatapoihin ja näkökantoihin vaikuttavia eroja erilaisten kulttuurien välillä.

Koska monikulttuurisuus näkyy eri tavoin työelämässä ja -yhteisöissä, siihen tulisi kiinnittää huomiota. Monikulttuurisuus voi näkyä esimerkiksi erilaisena työelämäosaamisena, voimavarana ja työyhteisön tukena tai esimerkiksi ristiriitoina, sopeutumisvaikeuksina ja syrjintänä. (Kujanpää 2017.) Niemelän (2000) mukaan suomalaisessa työelämässä kiinnitetään yllättävän vähän huomiota omiin kulttuurisiin työelämätaitoihin. Hänen mukaansa kulttuurisia työelämätaitoja pidetään ehkä jossain määrin itsestäänselvyksinä. Monikulttuurisuus vaikuttaa yksilöiden lisäksi koko työyhteisöön tuoden mukanaan kysymyksiä liittyen esimerkiksi organisaation kehittämiseen ja kehittämisen haasteisiin. (Niemelä, 2000.) Kulttuurierot toimivat molempiin suuntiin eli kulttuurivaihto on kaksisuuntaista. Kulttuurisiin työelämätaitoihin tulisi siis panostaa, jotta ulkomailta saapuvan työvoiman rekrytoiminen ja sitouttaminen suomalaisiin työpaikkoihin ja työelämään onnistuu.

4.2 Monikulttuurisuus paikallisissa yrityksissä ja organisaatioissa

Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen Kainuuseen –hankkeessa kysimme yrityksiltä ja työnantajilta kokemuksia ja ajatuksia kansainvälisten opiskelijoiden kanssa työskentelystä työharjoittelujen, osa-aikatöiden tai projektien muodossa. Kokemukset olivat pääosin positiivisia, mutta joissakin tapauksissa sopeutuminen työpaikalle ei onnistunut. Sopeutumattomuus johtui työnantajan mukaan kulttuurisista eroista, mutta yksittäisten tapausten kohdalla on vaikea arvioida, vaikuttiko tapaukseen opiskelijan kulttuuritausta vai saattoiko tapaukseen vaikuttaa

myös muita tekijöitä, kuten haasteet viestinnässä. Työnantajien mukaan kansainväliset opiskelijat tuovat työyhteisöön ja -tehtäviin uudenlaista näkökulmaa, mutta kansainvälisten opiskelijoiden ohjaaminen vaatii työnantajalta enemmän valmisteluja ja ponnisteluja. Toisaalta kulttuurivaihto tuo mukanaan kuitenkin ennakkoluulottomuutta tekemiseen ja kielitaidosta on hyötyä erityisesti yritykselle, mutta myös koko työyhteisölle ja joissain tapauksissa myös yrityksen asiakkaille.

Mukana olleiden työnantajien mukaan työyhteisön kulttuuritietoisuus on riippuvainen pitkälti työntekijän itsensä kiinnostuksesta ja panostuksesta aiheeseen. Yrityksissä kuitenkin arvioidaan yleisellä tasolla kulttuuritietoisuus suhteellisen hyväksi. Tähän vaikuttaa erityisesti se, että kyselyyn vastanneista yrityksistä useat toimivat globaalisti ja kansainvälisillä markkinoilla, jolloin erilaiset kulttuurit ovat läsnä päivittäisissä työtehtävissä ja -yhteisöissä.

Yhteisesti sovituilla pelisäännöillä voidaan edistää monikulttuuristen työyhteisöjen toimintaa, mutta myös edesauttaa kansainvälisen osaajan integroitumista osaksi työyhteisöä. Osana hanketta luotiin työpaikoille esite, joka muistuttaa erilaisten kieli- ja kulttuuritaustojen vaikutuksen huomioimisesta:

- Kunnioita erilaisuutta. Kohtaa ihminen yksilönä. Vältä stereotyyppioita.
- Pohdi oman kulttuurin vaikutusta ja merkitystä itsellesi sekä asenteisiisi – tunne oma kulttuurisi ja sen erityispiirteet.
- Panosta sekä omaan että työyhteisön kulttuuritietoisuuteen. Sano ääneen ja selitä niin asioita kuin työpaikan toimintatapoja – on parempi selittää kuin olettaa!
- Kiinnitä huomiota työyhteisön selkokieliseen viestintään.

Kuten esitteestä käy ilmi, monikulttuurisessa työyhteisössä on syytä kiinnittää huomiota moniin eri tekijöihin työyhteisön toiminnan sekä kansainvälisen osaajan integroitumisen edistämiseksi. Erilaisuus ja stereotyyppiat voi aiheuttaa ennakkoluuloja, oma kulttuuritausta niin erilaisia näkemyksiä kuin erilaisia asenteita, olettaminen ja epäselvä viestintä ristiriitoja sekä väärinkäsityksiä. Esite luotiin huoneentaulutyyliseksi oppaaksi, jonka kansainvälinen opiskelija voi viedä mukanaan tulevaan työharjoittelu tai työpaikkaan. Esite toimii hyvänä oppaana etenkin tilanteissa, joissa kv-opiskelija pääsee töihin tai työharjoitteluun sellaiseen yritykseen tai organisaatioon, jolla ei ole vielä paljoa kokemusta kansainvälisen osaajan työllistämisestä ja ohjaamisesta.

4.3 Kansainvälisen opiskelijan kielitaidon vaikutus

Yksi merkittävin este kansainvälistä tutkintoa suorittavan opiskelijan työllistymiselle on suomen kielen taidon vaatimus (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019). Suomen kielen vaatimus onkin osoittautunut yhdeksi isoimmista haasteista kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi Kainuun alueella. Moni hankkeen toimintaan osallistuneista tai hankkeen aikana tavoitetuista työnantajista perustelee suomen kielen taidon vaatimusta sillä, että yrityksen tai organisaation asiakkaat ovat pääsääntöisesti suomen kieltä puhuvia, eikä näin ollen pelkällä englannilla pärjää työtehtävissä. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2019) selvityksen mukaan kansainvälistä tutkintoa suorittavat opiskelijat kokevat, että suomalainen työelämä vaatii liian täydellistä suomen kielen taitoa, eikä opiskelijoilla ole rajallisen ajan sisällä mahdollisuutta vastata tähän vaatimukseen.

Ulkomaalaistaustaisen opiskelijan kielitaidon vaikutuksen huomioiminen työyhteisössä on tärkeää, ja kuten hankkeessa luodussa esitteessä todetaan, on hyvä kiinnittää huomiota erityisesti työyhteisön selkokieliseen viestintään. Puhuttu suomen kieli voi erota hyvinkin paljon kirjoitetusta kielestä ja siitä, minkälaista suomen kieltä kv-opiskelija opettelee (kirjakieli). Kansainvälisen opiskelijan näkökulmasta suomen kielen opettelu on erityisen tärkeää siksi, että se mahdollistaa opiskelijan integroitumisen työyhteisöihin, joissa pääosin viestitään suomeksi niin työtehtävissä kuin niiden ulkopuolella. Suomen kielen taitamattomuus voi aiheuttaa kansainvälisen osaajan ulkopuolelle jäämisen ja näin ollen vaikuttaa viihtymiseen ja pysymiseen työpaikassa. (Minkkinen 2013.)

Myös Kajaanin ammattikorkeakoulun kansainvälisille opiskelijoille suunnatussa kyselyssä nousi esiin opiskelijoiden kokema tarve suomen kielen opetteluun tukemisesta. Opintojen aikainen suomen kielen opettelu on ajallisesti hyvin lyhyt aika, ottaen huomioon, kuinka haastava kieli suomen kieli on. Osana Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen Kainuuseen –hanketta tarjottiin opiskelijoille mahdollisuuksia vapaa-ajalla osallistua suomen kielen oppimista tukeviin tapaamisiin, joita kutsuttiin Language Café -nimellä. Tapaamisia järjestettiin eri teemoilla ja niiden tarkoituksena oli tarjota verkostoitumismahdollisuuksia saattamalla yhteen paikallisia opiskelijoita kansainvälisten opiskelijoiden kanssa. Vapaa-ajallaan suomen kieltä käyttämällä kv-opiskelijat voivat tukea ja mahdollisesti nopeuttaa etenkin puhutun kielen ymmärtämistään. Varsinaisena tavoitteena tai toimenpiteenä hankkeessa ei kuitenkaan ollut suomen kielen taidon tukeminen, joten opiskelijoiden kokemaan tarpeeseen ei pystytty hankkeen toimenpiteillä juurikaan vastaamaan.

4.4 Panostaminen kieli- ja kulttuuritaitoihin edistää jäämistä alueelle

Kansainvälinen osaaja voi tuoda mukanaan työpaikkaan ja -yhteisöön uudenlaista ja erilaista osaamista, kuten kohdemaatuntemusta ja kielitaitoa sekä kontakteja ja verkostoja. Korkeasti koulutetut kansainväliset opiskelijat, jotka eivät työllisty Kainuuseen etsivät töitä muualta Suomesta, palaavat omaan kotimaahansa tai muuttavat kolmanteen maahan. Panostamalla kainuulaisen työelämän ja työyhteisöjen kieli- ja kulttuuritaitoihin voidaan tukea kansainvälisten opiskelijoiden integroitumista alueen työelämään ja näin ollen tukea opiskelijan jäämistä alueelle myös opintojen jälkeen.

LÄHTEET

Bergbom, B., M. Toivanen, A. Väänänen. (2020). Monimuotoisuusbarometri 2020. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Helsinki: Työterveyslaitos

Kujanpää, K. (2017). Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja monikulttuurisen työyhteisön työhyvinvointi. Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 2017: 40.

Minkkinen, E. (2013). Ulkomaalainen harjoittelija työyhteisössä – haasteena suomen kielen taito ja työelämän käytänteet. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 15(3), 81–94.

Niemelä, A. (2020). Moninaisuudelle tilaa – työnohjaus kulttuurienvälisen osaamisen edistäjänä. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 18 (4), 360–364.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2019). Kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden maahantulo ja integroituminen sujuvaksi yhteistyöllä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:31. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161788/OKM_2019_31_Korkeakouluopiskelijoiden_maahantulo_ja_integroituminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Saatavilla 14.12.2022

Saukkonen, P. (2016). Monikulttuurisuuden tilastointi kaipaa uudistamista. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/monikulttuurisuuden-tilastointi-kaipaa-uudistamista/> Saatavilla 14.12.2022.

Schwartz, S. H. (2008). Cultural Value Orientations: Nature & Implications of National Differences. The Hebrew University of Jerusalem

Säntti, R. & R. Metsänen. (2011) Työelämän ja ammatillisen koulutuksen monikulttuuristuminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 13(2), 4–7.

5 Regional SME's internationalization exploration through project collaboration

John Wideman and Ruey Komulainen, Lecturers, KAMK International Business School

A 2016 statistic showed that there were 357,000 companies in Finland, of which 350,000 were considered small and medium-sized (SME) companies (98 percent). SMEs generated 51 percent of the gross value growth of the entire country, i.e. 4.7 billion in 2016 and it is the driving force behind the growth of many business sectors in Finland (Tilastokeskus, 2017). This demographic is also representational of the companies' profiles in Kainuu (Marsikova et al., 2019). Some of these SMEs are ready and ambitious to grow and develop their footprints in the international playfield. However, many of these enterprises also face teething challenges when exploring such opportunities abroad, for example (see Figure 1):

- Limited resources: SMEs often have limited resources, for example, financial, human, and physical resources. This limitation can make it difficult for them to pursue international expansion, as it may require significant investments of time and money.
- Limited international experience: Many SMEs may not have experience with international expansion, making it difficult to navigate the challenges and complexities of doing business in a foreign market.
- Cultural differences: SMEs may face cultural differences when expanding abroad. These differences may include differences in language, business practices, and consumer preferences, which can make it difficult for SMEs to market their products or services in a foreign market effectively.
- Regulatory barriers: SMEs may also face regulatory barriers when expanding abroad. These barriers may include import/export regulations, tax laws, and other legal requirements that differ from those in their home country.

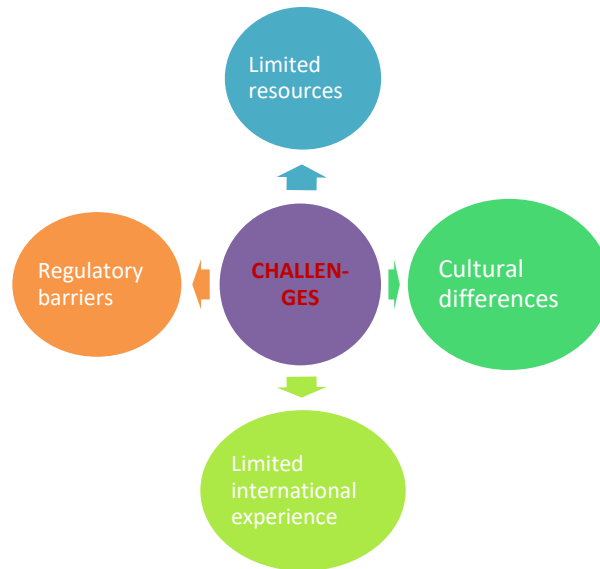


Figure 1. SMEs' common challenges when exploring international markets

Thus, it is vital for SMEs to carefully assess the risks and potential rewards of expansion and develop strategies to mitigate these challenges. Kajaani University of Applied Sciences (KAMK) understands these challenges. Recognizing these challenges, at the International business school, course facilitators commonly incorporate real business projects into their course curriculum. Collaboration is realized with regional companies and their networks interested in tapping into the lecturer's expertise and the diverse pool of student resources. Such collaboration offers students a hands-on approach to learning; it encourages them to engage actively and helps them connect theories to real-world issues. Students are more motivated to complete the tasks and learn how to use various tools to support the achievement of collective goals. Through such projects, students and business partners can experiment, reflect, build knowledge, and co-create solutions in a safe environment. Typically, the activities are guided by the course facilitators and supported by representatives from collaborating organizations. (See Figure 2)



Figure 2. The 3E model that underpins the KOTKA business project

Through the KOTKA project, the school has developed a sustainable system to support regional businesses in Kainuu to help SMEs explore markets and opportunities abroad through its degree programs' curriculum and project integration approach. SMEs can contact the English-taught programs at KAMK Business Schools to support their internationalization explorations. KAMK brings the world to the doorstep of SMEs so that they can pursue these explorations safely, almost cost and risk-free. A company representative is required to invest approx. 8-10 hours per semester to: provide the overview of the project scope, to review students' research reports, participate in their final presentations and offer post-completion feedback. The SMEs also experience and explore international cultures and practice English through project interactions.

5.1 The Significance of Business Projects for Regional Development

5.1.1 From SMEs' Perspective

International students and KAMK staff are hungry to expand their knowledge horizons beyond textbooks and theoretical models. The business projects are perfect venues for them to put their strengths, skills, knowledge, and competencies to the test. As such, their participation offers a pool of much-needed human resources with diverse backgrounds to support their internationalization aspirations. KAMK has many strategic partners abroad and, the international

students have a broad network linkage in their home countries. As such, this is an excellent portal for SMEs to expand their international network without significant risks! It is a safe environment for the managers and employees to learn new cultures and business practices, also to practice English communication.

“As such, this is an excellent portal for SMEs to expand their international network without significant risks! It is a safe environment for the managers and employees to learn new cultures and business practices, also to practice English communication.”

Furthermore, through the project interactions, the SMEs help the students to learn about Kainuu, their businesses and the environments they operate in, as well as Finnish culture. They support the talent development process, which will benefit them when their internationalization project succeeds. These are the talents for their business! Since the students and the business already know each other through the project, the success of employment should be higher. (See Figure 3).

Key Benefits for SMEs
Human resources and international competencies
Expansion of international network
Safe learning environment
Almost cost and risk-free
Support talent development which could be a source when internationalization is successful

Figure 3. Key benefits of business projects for SMEs

Here are some example projects that can help SMEs in their internationalization explorations:

- **Conduct market research:** Identify potential internationalization opportunities by conducting market research to, for example, to assess the demand for their products or services in a foreign market.
- **Develop marketing strategies:** Develop marketing strategies tailored to a foreign market's cultural and regulatory environments.
- **Review brand compatibility:** Assess the suitability of the SMEs' brands and digital channels for the new target markets abroad

- **Identify potential partners and entry strategies:** Identify potential partners or distributors in a foreign market, which can help them to enter the market more efficiently and effectively.
- **Develop risk management strategies:** Propose risk management strategies to mitigate the potential risks associated with the target markets.

In short, business students can provide valuable assistance to SMEs as they explore internationalization opportunities by researching, developing strategies, and identifying potential partners and risks.

5.1.2 From Students' Perspective

Working on a project for a real business allows students to apply their knowledge and skills in a real-world setting. They offer valuable real-world experience to the course participants that will help them better understand the practical applications of the concepts they are studying. Collaborating with businesses also provides opportunities for students to make professional connections and build their professional networks. These connections can be valuable when students are looking for internships or job opportunities in the future. Business projects allow students to work on relevant and applicable projects to their field of study. This can make the learning experience more engaging and meaningful. Furthermore, having experience working on a project for a real business can be a valuable addition to a student's resume. It demonstrates their ability to apply their knowledge and skills in a professional setting and can make them more competitive in the job market. Such projects also help students develop a sense of community engagement and social responsibility. They will glimpse the local business community's needs in Kainuu and contribute to its growth and development. Such involvement is critical to support their integration into the local community and contribute meaningfully through a structured approach. (See Figure 3)

Key Benefits for Students
Real-world experience
Professional Networking
Relevant learning
Enhanced student's CV
Support integration to local community

Figure 4. Key benefits of business projects for students' development

At KAMK, *learning by doing* is essential for facilitating management and marketing courses. Students are not limited to learning the theoretical models and concepts but applying them to solve business problems. Pillared by the 'learning-by-doing' and 'project-based learning' principles, blended with technology and digital tools, KAMK capitalizes on its strengths to help students and staff connect to the real world and reinforces life-long and continuous learning initiatives. As such, having business projects within different courses will offer an excellent opportunity for students to apply the knowledge and skills they have learned to solve a real-world problem or challenge. This is the best way to help them *connect theories to practice!* Moreover, these projects also help course participants develop a range of professional skills, such as teamwork, communication, problem-solving, and project management. The participation in real challenges also enhance the students' analytical and critical thinking skills because to solve the problem, they must analyze and evaluate information and think creatively to find solutions for the challenge on hand. This is an effective way to help them build confidence, especially when they can produce outputs that are appreciated by the business commissioner. The sense of accomplishment motivates them to give their best to complete the task. Finally, these business projects also prepare the students with valuable practical experience when looking for internships or jobs after graduation.

5.2 Challenges of Business Projects as Part of Course Curriculum

Incorporating business projects into the course curriculum has many advantages and benefits. However, such initiatives face some challenges. These include:

- Finding a business partner that is willing to work in the English language
- Coordinating schedules to match the course timetable
- Managing business expectations since the tasks are taken by students who lack professional experiences
- Ensuring student engagement and motivation throughout the project period
- Assessing the impact of the project on the student's learning and development. Appropriate evaluation methods and process for gathering feedback from both the students and the business partners are critical for future development.

With careful planning and coordination, these challenges can be overcome, and the project can be a valuable learning experience for the students and to support KAMK's goals as a strategic partner for regional businesses to support their goals and aspirations.

5.3 The Collaboration Horizon and Process of Business Projects

The horizon of the collaboration can be one semester or a more extended period ranging from two to four semesters. The length depends on the company's needs, the suitability of the courses, and the project requirements. The project can involve students from the bachelor's or master's levels. Also, if the needs arise, it can include a range of strategic network partners in addition to KAMK course participants. For example, KAMK partner university and its students from the target markets could be involved; suitable KAMK alumni contacts could also be contacted for collaboration to support the exploration. Figure 5 is an example of one pilot case where the company collaborated over three semesters involving several courses across two study programs (Hospitality Management and International Business), an alumni company, and a strategic partner in Singapore, Nanyang Polytechnic.



Figure 5. An example of horizontal collaboration model piloted during the KOTKA project across there semester

5.4 An Example of a Successful Model of Collaboration

As part of the KOTKA project, an example of KAMK's strategic role and response to the inherent needs of regional SMEs includes the successful piloting of the GLOBE model via cross-disciplinary collaboration with three (3) local companies.

The starting point for such is the recruitment of willing and capable local businesses (commissioner). In this instance, the process of identifying willing and capable businesses and matching with KAMK's international student resources and capabilities, as well as course timings, provided relatively straightforward. This was achieved by capitalizing on the professional networks of the lecturers as well as conducting a positive recruitment strategy within the confines of the project.

Scoping collaboration projects within one academic semester is challenging. To meet the business development requirements of the commissioners within the course offering of KAMK's International degree programmes the KOTKA project developed a fixed service offering. The idea was to cater to businesses' more generalized needs, hoping to provide quick, valuable and relevant results and recommendations or inspire confidence to make future actions and/or corrective measures.

At the offset, the commissioners held exploratory talks with the course-responsible lecturers to develop the project scope and briefing documents. After this, the lecturers in the concerned

courses agreed and designed a set of instructions and guidance materials to be completed systematically and in the vertical plane of collaboration. The end result was to submit a consolidated deliverable (report, presentation, plan etc) to the commissioner upon project close. (see Figure 6)

In terms of practicalities, the students were arranged into three distinct project teams; these teams were held fixed across three distinct subject courses during one academic semester (September-December). The team was responsible for the end-to-end management of project activities. The lecturers were mainly tasked to guide and mentor the teams throughout the project and act as a liaison, should the commissioner need additional information.

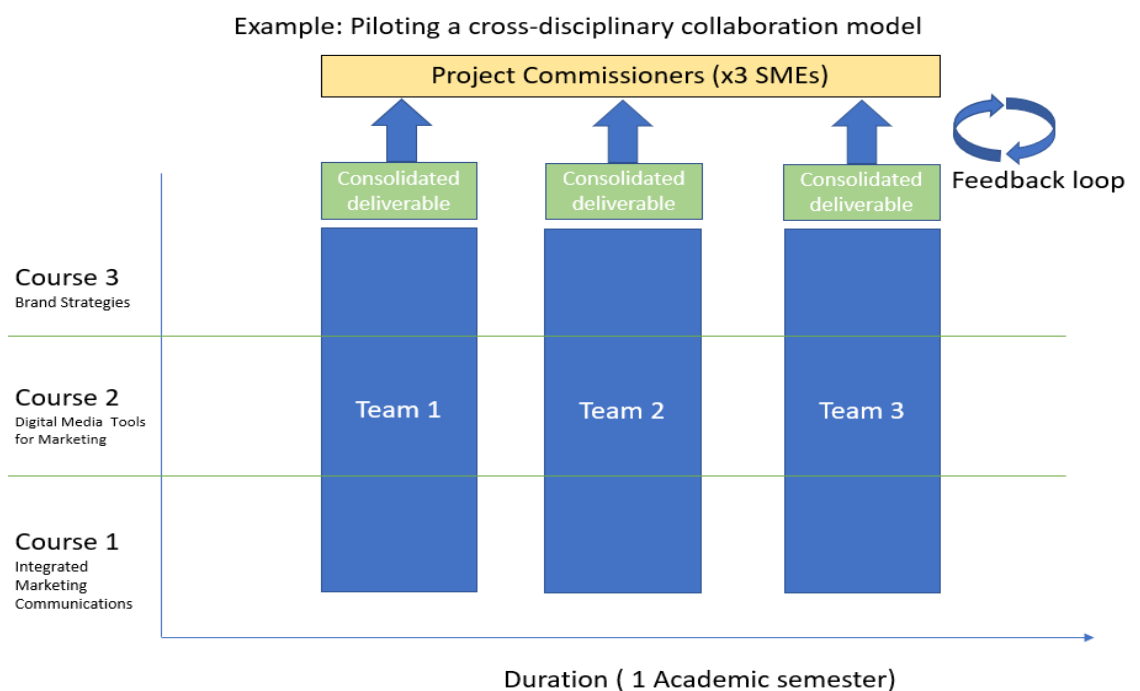


Figure 6. A vertical collaboration model piloted during the KOTKA project .

In line with the aim of the KOTKA project, the students were able to test and apply their newly developed subject-specific theoretical knowledge within the project activities in a safe environment to respond to real business problems. Students collaborate internally in an interdisciplinary setting; working with a team of students from diverse backgrounds, across different courses, unique capabilities, and skills, and showcasing their ability to work collectively to deliver results, all under the watchful eye of the commissioner.

Feedback from the involved students has overall been very positive. Equally, direct feedback from the commissioners proved the worth of such ventures and the potential of international students.

The collaboration model has been successfully piloted during the KOTKA project implementation period and can be scaled to larger and/or more complex commissions. Two of the key learnings from the collaboration model will be explored below.

Outputs Responding to Current, Real Challenges in the Business Environment

Whilst the detailed scope of each of the project commissioner's scope is individualized and considering the collaboration does not seek to reinvent the wheel, but rather apply the tools and theories learned in their respective courses to respond to real business threats and opportunities. Project scopes range from the creation of marketing communication plans, employer branding through the creation of storytelling, and analysis of the customer experience journey via the commissioner's digital channels. Commissioners have commented that new perspectives and approaches to common problems have been realized through collaboration.

Showcasing International students and matchmaking with regional employers

Amongst the macro-level threat of global, national and regional skills shortages, the collaboration model fast-tracks opportunities for international graduates to enter the local employment market. A wide range of skills are tested and verified through the projects. Competencies are developed and the value of international students not only for business needs, but regional needs has been highlighted and appreciated through this project. By investing resources into collaboration, SMEs can develop a new recruitment channel with a diverse source of human resources.

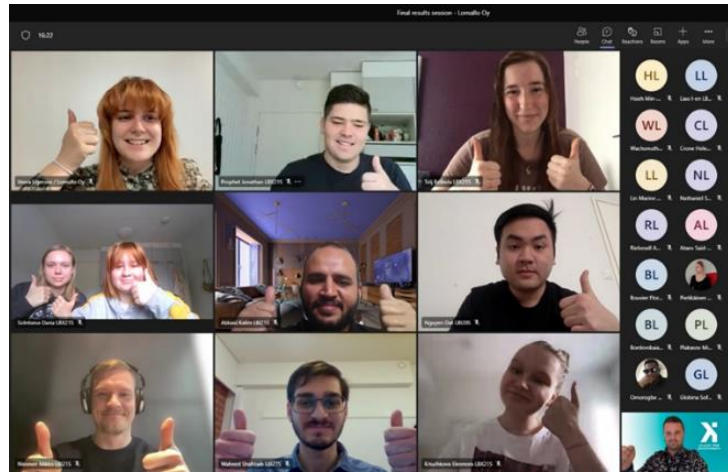


Figure 7. Involved and motivated students in ice-breaking activities with the commissioning company (Photo courtesy of John Wideman)



Figure 8. Students from the English-taught programs introduced themselves to regional businesses in an event at Vuokatti (Photo courtesy of Ruey Komulainen)

References

Maršíková, K., Rajander, T., Clauß A.-M., Medžiūnienė I., Meschitti, V., Štichhauerová, E, Davies, J., Dulké D., Komulainen, R., Macháčková, V., Richter, M., Muschol, H., Moš, O. & Forkel, E. (2019). People management challenges for SMEs in five European regions: Spotlighting the (in)visible and the (in)formal and embedding SME HR issues firmly in the business and knowledge environment, UK: University of Huddersfield

Tilastokeskus (21.12.2017). Retrieved from https://www.stat.fi/til/alvr/2016/alvr_2016_2017-12-21_tie_001_fi.html (Accessed 1.1.2023)

6 Urapalvelujen kehittäminen kansainvälisille opiskelijoille

Henna Huusko, Opintoasiainsuunnittelija, KAMK

Kajaanin ammattikorkeakoulun Urapalvelut on tehnyt alusta asti tiivistä yhteistyötä Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen Kainuuseen (KOTKA) -hankkeen kanssa ja pyrkinyt kehittämään kansainvälisille opiskelijoille tarjolla olevia urapalveluita osaksi KAMKin normaalia palvelutarjontaa. Kajaanin ammattikorkeakoulun urapalvelut tarjoaa opiskelijoille tietoa työelämästä, ohjausta työnhakuun ja urasuunnitteluun, koulutuksia ja valmennuksia sekä rekrytointitapahtumia ja muuta yhteistyötä sekä kohtaamispaikkoja työelämän kanssa. Urapalvelut on palvellut aikaisemmin pitkälti vain suomenkielisiä opiskelijoita, mutta KOTKA -hankkeen myötä kaikki opiskelijoiden urapalvelut tarjotaan myös englanniksi.

Kajaanin ammattikorkeakoulun urapalveluilla on omat verkkosivut, jossa tarjotaan perustietoa ja vinkkejä työelämästä. Sen lisäksi urapalveluilta lähtee kerran kuukaudessa uutiskirje opiskelijoille (ja KAMKin henkilökunnalle), jossa tuodaan esiin ajankohtaisia asioita urasuunnitteluun sekä työnhakuun liittyen ja vinkataan erilaisista koulutuksista sekä ura- ja rekrytointitapahtumista.

Hankkeen aikana Kajaanin ammattikorkeakoulussa otettiin käyttöön Tiitus-palvelu tukemaan opiskelijoiden ja työnantajien kohtaamista. Tiitus on suomalaisten oppilaitosten yhteinen keskitetty kanava opiskelijoiden työ- ja harjoittelupaikkojen ilmoittamiseen. Opiskelijat voivat luoda Tiitukseen työnhakijaprofiilin, jonka perusteella saavat ehdotuksia heille sopivista työ- ja harjoittelumahdollisuuksista. Työnantajat voivat luoda Tiitukseen yritysprofiilin, jonka kautta he voivat julkaista juuri opiskelijoille sopivia työ-, harjoittelu- opinnäytetyö- sekä projektimahdollisuuksia. Kaikki Tiitukseen julkaistut työpaikat löytyvät kootusti KAMK kaura työpaikkatorilta ja KAMKin yhteistyöyritykset (yli 70 kpl Kainuun alueelta) löytyvät työpaikkatorin Yritykset -välilehden alta, joten yrityksille voi lähettää sitä kautta kätevästi myös avoimia hakemuksia. Työnantajille suunnatussa tiedottamisessa on pyritty erityisesti tuomaan esille toivetta tiedottaa työpaikoista myös englanniksi, mikäli työtä pystyy tekemään ilman suomen kielen taitoa.

Urapalvelut järjestää säännöllisesti opiskelijoille suunnattuja ura- ja rekrytointitapahtumia kuten CV ja LinkedIn -työpajoja, CV valokuvausta, ammattiliittojen työelämäinfoja sekä jokasyksyiset, monialaiset ura ja rekry -messut Visit KAMK tapahtuman yhteydessä. Visit KAMK Ura ja rekry -tapahtumassa lähialueen yritykset jalkautuvat kampukselle esittelemään toimintaansa sekä

tarjoamiahan mahdollisuuksia opiskelijoille. Lisäksi samaan aikaan on tarjottu CV-pajoja ja työllistymiseen liittyviä asiantuntijaluentoja. Korona-aikaan tapahtuma toteutettiin verkossa, mutta parhaiten tapahtuman on todettu palvelevan opiskelijoita livenä kampuksella. Kv-näkökulmaa kehitettäessä on panostettu yritysten tiedottamiseen siitä, että he huomioisivat myös kansainvälisiä opiskelijoita esitelleessään tarjontaansa. Messuilla tuodaan kansainvälisille opiskelijoille mahdollisuuksia tarjoavat yritykset esiin erillisellä ”international” -merkillä, jotta kansainväliset opiskelijat osaavat verkostoitua ja ottaa kontaktia juuri heitä eniten palveleviin yrityksiin. Vuoden 2022 Visit KAMKissa paikalla olleista yrityksistä noin puolet (~40) ilmoitti olevansa kiinnostunut tarjoamaan mahdollisuuksia myös kansainvälisille opiskelijoille.

Kajaanin ammattikorkeakoulun urapalvelut toimii lisäksi opiskelijoiden äänitorvena työelämän yhteistyökumppaneiden suuntaan kertomalla työnantajille erilaisista opiskelijayhteistyön mahdollisuuksista ja olemalla aktiivisesti mukana alueen työelämätapauksissa ja -verkostoissa.

6.1 Uraohjaukselyn tuloksia

Urapalveluiden kautta lähetetään vuosittain KAMKin opiskelijoille uraohjauksely, jonka avulla kerätään tietoa opiskelijoiden urasuunnitelmista ja uraohjaustarpeista, kerätään palautetta urapalveluiden tapahtumista, kartoitetaan Tiitus-palvelun käyttöä ja kehitetään urapalveluiden toimintaa sekä tarjontaa kohtaamaan paremmin opiskelijoiden tarpeita ja toiveita. Saimme vuoden 2022 kyselyssä yhteensä 20 vastausta kansainvälistä tutkintoa opiskelevilta ja kysely toi esiin, että 55 % kansainvälisistä opiskelijoista on törmännyt urapalveluihin opiskelun aikana. Kansainväliset opiskelijat ovat saaneet eniten ohjausta CV:n kirjoittamiseen (91 %), LinkedIn tilin luomiseen (73 %) sekä työhakemuksen kirjoittamiseen (64%) ja Tiitus profiilin luomiseen (64%). Kansainväliset opiskelijat toivovat saavansa ohjausta osaamisportfolion laatimiseen (60 %), pöilotyöpaikkojen löytämiseen (55 %) sekä CV:n ja työhakemusten kirjoittamiseen (50 %).

Suurimmalla osalla kansainvälisistä opiskelijoista on kuva siitä, mihin työhön tai tehtäviin he ovat työelämässä suuntautumassa (75 %). Kansainväliset opiskelijat nostivat esiin uraan liittyvinä kielteisinä tai epävarmuustekijöinä seuraavanlaisia asioita (avoimet vastaukset):

- Mikä oma osaaminen on valmistuttua ja riittääkö se työllistymiseen?

- Kielivaikeudet (puutteet suomen kielessä) ja sen mahdolliset vaikutukset siihen, saako työtä tai joutuuko ottamaan vastaan matalapalkkaisempaa työtä kuin mihin oma tutkinto edellyttäisi?
- Löytyykö uramahdollisuuksia englanniksi?

Kansainväliset opiskelijat toivat myös esiin, että suomen kielen taidon oppimista ei tueta tarpeeksi opintojen aikana. Kaikki kv-opiskelijat olivat sitä mieltä, että korkeakoulun tarjoama uraohjaus on erittäin tärkeää (55 %) tai tärkeää (45 %). 85 % kv-opiskelijoista pitää erittäin tärkeänä, että työelämä on mukana korkeakoulun opetussuunnitelmassa ja sen toteutuksessa. Opintojen jälkeistä työelämää ajatellen opiskelijat pitävät tärkeimpänä

- työelämälähtöisiä opiskeluprojekteja (65 %),
- harjoittelua, opiskelijoiden vierailuja työpaikoille (60%) ja
- henkilökohtaista uraohjausta (60%) sekä
- työelämän vierailuja luennoille ja KAMKin tarjoamaa työelämäneuvontaa (55%).

Opiskelijat kysyivät mieluiten tietoja ja neuvoja uraa ajatellen omalta tutoropettajalta / opettajilta. Suurin osa vastaajista ei ole osallistunut urapalveluiden tapahtumiin.

Urapalveluiden järjestämien tapahtumien yhteydessä on huomattu, että opiskelijat aktivoituvat omaan urasuunnitteluun liittyvissä asioissa usein vasta sitten, kun työnhaku on jotenkin ajankohtaista esim. työharjoittelupaikkaa hakiessa tai oman alan työpaikkaa etsiessä valmistumisen lähestyessä tai jälkeen. Työelämäsuuntautuneisuus ja motivaatio alueelle työllistymistä kohtaan olisi kuitenkin syytä herätellä jo aikaisemmin, sillä monet suomalaisessa työelämässä tarvittavista taidoista eivät synny hetkessä. Esimerkiksi Kainuusta on vielä vaikeaa löytää työtä, jossa pärjäisi täysin ilman suomen kieltä, joten kansainvälisille opiskelijoille tulisi tarjota mahdollisuuksia ja kannustaa suomen kielen opiskeluun jo opintojen alkuvaiheessa ja tukea taidon kehittämisessä pitkäjänteisesti koko opintojen ajan. Opiskelijan tulisi myös ymmärtää oman aktiivisuuden ja verkostojen tärkeys työnhaun kannalta jo aikaisessa vaiheessa, sillä aluetuntemuksen, verkostojen ja ammatillisen itseluottamuksen kasvattaminen ei myöskään tapahdu hetkessä. Urapalveluiden oikea-aikainen tarjoaminen opiskelijoille on haastavaa, sillä osa opiskelijoista hakisi ja tekisi mielellään töitä jo opiskeluiden ohessa, mutta opiskelujen aikainen työnteko taas saattaa hidastaa opiskelijan opinnoissa etenemistä ja valmistumista.

Oleskelulupa mahdollistaa nykyisellään jopa 30 h/viikossa työskentelyn, mikä on melko paljon täysipäiväisen opiskelun rinnalla.

6.2 Kansainvälisen opiskelijan rekrytointi on tulevaisuusteko!

Niin Kainuussa kuin muuallakin kamppaillaan samojen ongelmien parissa tulevaisuudessa ja yksi niistä on huoltosuhteen heikkeneminen (Megatrendit 2023). Mistä saadaan lisää työvoimaa eläköityvien tilalle ja miten taataan resurssien riittävyys? Yksi vaihtoehto on lisätä työperäistä maahanmuuttoa alueelle ja kannustaa Kainuussa opiskelevia kansainvälisiä opiskelijoita jäämään opiskeluiden jälkeen töihin alueelle. Kainuulaisia työnantajia pitäisi siis kannustaa ja rohkaista hyödyntämään enemmän kansainvälisiä osaajia mm. tarjoamalla opiskelijoille opinnäytetyöaiheita, projektitoimeksiantoja sekä harjoittelumahdollisuuksia ja integroimalla heitä siten pikkuhiljaa osaksi kainuulaista työelämää. Monet yritykset eivät ole ehkä koskaan aikaisemmin palkanneet kansainvälistä harjoittelijaa ja pelkäävät oman englannin kielen taitonsa riittävyyttä. Tähän voisi tarjota vahvemmin tukea korkeakoulun puolelta esim. enemmän paikan päällä tapahtumaa harjoittelun ohjausta opettajien toimesta tai suomalaisen ja kansainvälisen opiskelijan lähettämistä harjoitteluun työparina (ns. Tandem -harjoittelu). Nämä vaihtoehdot tarjoaisivat pehmeämmän laskeutumisen kansainvälisen harjoittelun toteutumiseen niin työnantajalle kuin opiskelijoillekin.

7 Kokemuksia alumni- ja mentorointitoiminnasta

Henna Huusko, Opintoasiainsuunnittelija, KAMK

7.1 Alumnitoiminta

Kajaanin ammattikorkeakoulun alumnitoimintaa alettiin kehittää systemaattisemmin urapalvelujen perustamisen jälkeen, kun toiminta liitettiin urapalvelujen toimenkuvaan. Koska kansainvälisten opiskelijoiden määrä KAMKissa on lähtenyt voimakkaaseen kasvuun vasta viime vuosina, alumnitoiminta kansainvälisten alumnien näkökulmasta on myös ollut melko pienimuotoista. Alumnitoimintaa lähdettiin kehittämään kuitenkin myös kansainvälisten opiskelijoiden näkökulmasta osana urapalvelujen toimintaa KOTKA-hankkeen tiimoilta tulevaisuutta silmällä pitäen.

Valmistuneesta opiskelijasta tulee KAMKin alumni ja hänet liitetään automaattisesti (vuodesta 2020 eteenpäin) Kajaanin ammattikorkeakoulun alumnirekisteriin. Alumneja tiedotetaan sähköpostitse ja Facebookin Alumni -sivun kautta alumneille suunnatuista tapahtumista. KAMKin kansainvälisille alumneille on tehty lisäksi oma Alumni International LinkedIn -ryhmä, jossa tiedotetaan ajankohtaisista asioista, kuten kyselyistä, tapahtumista sekä koulutuksista ja hakuajoista.

Alumnitoiminnan verkkosivut ja tiedotteet ovat sekä suomeksi että englanniksi ja tapahtumia järjestetään sekä paikan päällä Kajaanissa että etänä, joten myös kansainvälisillä ja eri puolilla maailmaa asuvilla alumneilla on hyvät mahdollisuudet osallistua toimintaan ja tapahtumiin.

Alumnit ovat korkeakoululle tärkeä linkki työelämään ja alumneja otetaan mielellään vieraiksi luennoille jakamaan omaa osaamistaan sekä kertomaan omasta urapolustaan opiskelijoille. Alumnit voivat myös ilmoittautua mukaan KAMKin mentoriohjelmaan mentoriksi Kajaanin ammattikorkeakoulun opiskelijalle ja tarjota opiskelijoille vinkkejä sekä ohjausta niin opintoihin kuin työelämään siirtymiseenkin. Kansainvälisille alumneille on järjestetty mm. alumnien Teams -etäkahvihetkiä ja ne ovat olleet rento ja paikkaan sitomaton tapa pitää yhteyttä alumneihin. Tämä on todettu toimivimmaksi tavaksi, koska kansainvälisiä opiskelijoita on työllistynyt alueelle vielä toistaiseksi suhteellisen vähän.

Jokaiselta alalta on nimetty alumnikoordinaattori Alumnitimiin, joka suunnittelee KAMKin alumnitoimintaa. Alumnikoordinaattorin tehtävä on koordinoida ja viestiä alumnitoiminnasta omalla osaamisalalla ja kuka tahansa opettajista voi kutsua alumneja esim. luentovieraiksi. Kansainvälisten, kotimaahansa tai kolmanteen maahan muuttaneiden alumnien kanssa yhteydenpito ja kokemusten jakaminen opiskelijoille hoituu helposti esim. Teamsin välityksellä.

KAMKin urapalvelut on mukana koordinoimassa Visit KAMK Ura- ja rekrytapahtumaa KAMKissa. Alumneilla on lisäksi mahdollisuus ilmoittautua Visit KAMK tapahtuman yhteydessä järjestettävälle ura ja rekry -messuille näytteilleasettajaksi edustamaan omaa työnantajaansa sekä vaihtaa kuulumisia KAMKin henkilökunnan ja toisten alumnien kanssa tapahtuman yhteydessä olevassa Alumnikahvilassa. Lisäksi KAMKissa järjestetään alakohtaisia alumnitapahtumia esim. pelialan alumnien illanviettoja.

Lähestymme vuosittain viisi vuotta sitten valmistuneita alumneja valtakunnallisen uraseurantakyselyn merkeissä. Uraseurantakysely antaa korkeakouluille tärkeää tietoa siitä, miten ja mihin ammattikorkeakoulusta valmistuneet ovat työllistyneet, miten tutkinto vastaa työelämän tarpeita ja millainen on korkeakoulutetun urapolku. Alumneihin ollaan usein puhelimitse yhteydessä ennen uraseurantakyselyn toteuttamista tarkoituksena tarkistaa alumnin ajantasaiset yhteystiedot, kysellä kuulumisia ja kiinnostusta osallistua alumnitoimintaa sekä kartuttaa KAMKin työelämäkontakteja ja kannustaa vastaamaan uraseurantakyselyyn. Koska englanninkielisissä koulutuksissa opiskelevien kansainvälisten opiskelijoiden määrä on kasvanut voimakkaasti vasta viime vuosina, valmistuneiden ulkomaalaisten määrä tässä kyselyssä oli melko pieni eikä näin ollen antanut merkittävästi lisätietoa kv-alumneista. Uraseurantakyselyn tulokset löytyvät kootusti Vipunen -palvelusta: <https://vipunen.fi/fi-fi/amk/Sivut/Uraseuranta.aspx>.

7.2 Mentoritoiminta

Kajaanin ammattikorkeakoulussa alkoi syksyllä 2022 uusi mentoriohjelma, jonka tarkoituksena on sujuvoittaa KAMKin opiskelijoiden opintoja ja tarjota opiskelijoille ketteriä siirtymiä työelämään valmistumisen jälkeen. Ohjelma päätettiin tarjota ensimmäistä kertaa rinta rinnan suomen- ja englanninkielisenä sekä paikan päällä Kajaanissa että etänä. Ohjelmaan ilmoittautui kesällä 2022 mukaan reilu 30 alumnia ja muuta työelämän yhteistyökumppania, joista 20 jatkoi syksyllä ohjelmassa mentoroinnin parissa oman mentoriparin tai pienryhmän kanssa. Seitsemällä

ohjelmassa mukana olevalla mentorilla on kansainvälinen tausta. Mentoriohjelmaan ilmoittautui syksyllä 2022 mukaan yhteensä 36 opiskelijaa, joista 27 jatkoi mukana ohjelmassa. Kansainväliset opiskelijat osoittivat selkeästi enemmän kiinnostusta/tarvetta mentoriohjelmalle kuin suomenkieliset opiskelijat, ja ohjelmassa on mukana peräti 17 kansainvälistä opiskelijaa.

Vuoden 2022 mentoriohjelmaan kuuluu yksi mentoreille yhteinen Teams koulutus, neljä mentoreille ja aktoreille yhteistä tapaamista sekä mentoriparien/-pienryhmien keskinäisiä mentorointihetkiä yhteisten tapaamisten välillä. Mentoriohjelman yhteiset tapaamiset sisältävät koulutusta ja vinkkejä eri mentorointimenetelmistä, sekä mentoriparien/-ryhmien kuulumisten jakamista toisille. Mentoriohjelma kestää kokonaisuudessaan lokakuusta maaliskuun loppuun saakka ja osallistujat saavat osallistumisestaan todistuksen.

Tämän vuoden mentoriohjelma on pilotti ja olemme huomanneet jo nyt paljon asioita, mitkä vaativat kehittämistä seuraavaa vuotta ajatellen. Meidän tulee muun muassa viestiä vieläkin selkeämmin siitä, millaista ajallista panostusta mentoriohjelmaan osallistuminen vaatii ja mitkä ovat ohjelman tavoitteet niin opiskelijan kuin mentorinkin näkökulmasta. Niin osa ilmoittautuneista mentoreista kuin opiskelijoistakin jättäytyi ohjelmasta vielä parien jakamisen jälkeen pois, koska huomasi, että oma aika ei anna sittenkään myöten mentoriohjelmaan osallistumiseen. Erityisesti kansainvälisillä opiskelijoilla oli myös vääränlaisia odotuksia mentoriohjelman tarkoituksesta: Yksi ensimmäisen vuoden opiskelija odotti mentorin olevan tukena Suomeen asettautumisessa sekä oman opiskelu- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa, ja yksi aktori ajatteli mentorin tekevän opiskeluun liittyviä tehtäviä hänen puolestaan. Mentoreilla ja aktoreilla tuli myös törmäyksiä eriävän tapaamiskulttuurin vuoksi. Kansainvälinen opiskelija saattoi jättää saapumatta sovittuun mentorointihetkeen ja suomalainen mentori koki sen hänen arvokkaan aikansa hukkaan heittämisenä. Saimme mentoriohjelmaan osallistuvilta myös palautetta, että mentoriohjelman yhteiset tapaamiset kaipaavat selkeyttä ja niiden pitää jatkossa vastata paremmin mentoriohjelmaan osallistuvien mentorointiin liittyviin tarpeisiin.