Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Kansainvälisiä kohtaamisia

– Ulkomaalaisten opiskelijoiden osaaminen työelämän käyttöön

Salla Niittymäki (toim.)

Kansainvälisiä kohtaamisia

– Ulkomaalaisten opiskelijoiden osaaminen työelämän käyttöön

Salla Niittymäki (toim.)

Hämeen ammattikorkeakoulu

Kansainvälisiä kohtaamisia
– Ulkomaalaisten opiskelijoiden osaaminen työelämän käyttöön

Salla Niittymäki (toim.)

e-julkaisu
ISBN 978-951-784-683-7 (PDF)
ISSN 1795-424X
HAMKin e-julkaisuja 27/2014

© Hämeen ammattikorkeakoulu ja kirjoittajat

JULKAISIJA – PUBLISHER
Hämeen ammattikorkeakoulu
PL 230
13101 HÄMEENLINNA
puh. (03) 6461
julkaisut@hamk.fi
www.hamk.fi/julkaisut

Ulkoasu ja taitto: HAMK Julkaisut

Kannen kuvat: Ville Salminen ja Matti Luiro

Hämeenlinna, marraskuu 2014

Sisällys

Lukijalle 5

OSA I: TAUSTA –MISTÄ KAIKKI SAI ALKUNSA

1. Kansainvälisyys arjessa ja kumppanuuksissa 8

2. Yritysten kansainvälistyminen ja kansainvälinen osaaminen 11

3. Työllistyminen ja työnhaku muutoksessa 14

4. Yritysyhteistyöstä ja projekteista eväitä työllistymiseen 17

OSA II: ESIMERKKEJÄ OPISKELIJOIDEN JA YRITYSTEN KOHTAAMISISTA

1. Oppimista aidoissa ympäristöissä, case Market Entry 20

1.1 Esimerkkejä työelämälähtöisistä oppimisprojekteista 21
Case C.P.E. Production 22
Case Domus Classica 24
Case e-Oppi 24
Case Hermanni-talot 26
1.2 Toimintamalli jatkuu ja laajenee 27

2. Culture coaching kulttuuriosaamisen hyödyntämisen välineenä 29

3. Work shadowing suomalaiseen työelämään tutustumisen työkaluna 31

4. Ammattilainen opiskelijan mentorina 34

5. Ystäväperhetoiminta kotoutumisen tukena 37

OSA III: PAJATSO-HANKKEEN TOTEUTUS JA ASKELMERKIT HYVIIN KÄYTÄNTEISIIN

1. PAJATSO-hanke: faktaa ja poimintoja 43

1.1 Työllisyysvalmiuksien vahvistaminen – opiskelijaa tukevat toimenpiteet 45
1.2 Yritysyhteistyön kehittäminen – yritysrajapinnassa tapahtuvat toimenpiteet 46
1.3 Yhteistyöverkosto ja hyvien käytänteiden benchmarkkaus 49
1.4. Projektin tekijät 50

2. Toimintamallikuvaukset – ota mallia! 51

2.1 Culture Coaching 51
2.2 Puhutaan Suomea -kampanja 53
2.3 RYLA – Rotary Youth Leadership Awards 54
2.4 Ystäväperhetoiminta 55
2.5 Work shadowing 56
2.6 Mentorointi 58

Liitteet 60

Lukijalle

Kansainvälisiä kohtaamisia – Ulkomaalaisten opiskelijoiden osaaminen työelämän käyttöön on julkaisu kansainvälisyydestä ja kansainvälisen osaamisen hyödyntämisestä kaikille teemasta kiinnostuneille: yrityksille ja muille työorganisaatioille, julkiselle ja kolmannelle sektorille sekä ihan yksittäisille ihmisille, niin suomalaisille kuin ulkomaalaisillekin.

Julkaisussa on esimerkkejä kansainvälisen osaamisen hyödyntämisestä ja opiskelijoiden verkostoitumisen sekä työnhaun edistämisestä erityisesti oppilaitoksille, erilaisille työnhakupalveluille sekä maahanmuuttajien kanssa työtä tekeville tahoille, mutta myös yhteistyön toiselle osapuolelle eli yrityksille ja muille työorganisaatioille. Julkaisu pohjautuu Hämeen ammattikorkeakoulussa (HAMK) vuosina 2012 – 2014 toteutettuun PAJATSO-hankkeeseen. Hankkeessa kehitettiin toimintamalleja tukemaan ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä. Hankkeen aikana luotiin, testattiin ja otettiin vakituiseen käyttöön konkreettisia tapoja tehdä yhteistyötä korkeakoulun ja työelämän välillä. Opiskelijoiden uraohjauksen ja työnhakuvalmennuksen lisäksi työllistymiseen tähdättiin yritysyhteistyön kautta, jolloin opiskelijat pääsivät vuorovaikutukseen suoraan työelämän kanssa, ja näin saivat kokemuksen lisäksi myös verkostoja, jotka ovat elintärkeitä työnhaussa valmistumisen jälkeen.

HAMKin, kuten varmasti muidenkin oppilaitosten ja korkeakoulujen, tärkeä tavoite on opiskelijoiden hyvä työllistyminen. Ulkomaalaisten opiskelijoiden kohdalla olisi erityisen toivottavaa, että he työllistyisivät valmistumisensa jälkeen Suomeen tai ainakin suomalaiseen yritykseen maailmalle. Näin kansainvälinen osaaminen hyödyttäisi Suomea parhaalla mahdollisella tavalla. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT:n ja Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO:n tuoreen tutkimuksen mukaan tuottavuuden kannalta on oleellista, että ulkomaalaiset korkeakouluopiskelijat jäävät maahan valmistuttuaan ja työllistyvät koulutustaan vastaavasti. Tutkimuksen mukaan työllistyvien nuorten aikuisten maahanmuutto on taloudellisesti kannattavaa: työuran alkupuolella maahan saapuva maahanmuuttaja tuottaa julkiseen talouteen lähes 200 000 euron nettohyödyn, mikäli hän ja hänen jälkeläisensä pärjäävät työmarkkinoilla yhtä hyvin kuin saman ikäiset Suomessa syntyneet.

Tällä hetkellä valitettavan suuri osa kansainvälisestä osaamista valuu ulkomaille, emmekä pidä tästä osaamisesta kiinni ja hyödynnä sitä riittävästi. Tämä on myös yhteiskunnalle kallista, sillä suomalainen korkeakoulutus on kaikille maksutonta. PAJATSO-hankkeen aikana erilaisten toimenpiteiden, palautteiden ja tutkimusten sekä muun ajankohtaisen tiedon pohjalta tultiin siihen lopputulokseen, että yksi parhaista tavoista hyödyntää kansainvälistä osaamista on sitoa vieraskielinen koulutus tiiviiksi osaksi aluekehittämistä erilaisten työelämäprojektien ja muun yritysyhteistyön kautta, ja näin tarjota kansainvälisille osaajille mahdollisuuksia verkostoitumiseen ja kokemuksen kartuttamiseen jo opintojen aikana.

Tämä julkaisu toimii PAJATSO-hankkeen julkisena loppuraporttina sekä nostaa esiin hankkeeseen liittyviä kiinnostavia teemoja. Julkaisun tavoitteena on levittää tietoa hankkeen toimenpiteistä, erityisesti hyvistä käytännöistä. Julkaisu ei ole perinteinen loppuraportti, vaan tässä luotetaan nimenomaan esimerkkien voimaan. Ääneen pääsevät myös itse toimijat eli opiskelijat ja työelämän edustajat.

Julkaisu koostuu kolmeen osaan jaetuista mikroartikkeleista. Ensimmäisessä osassa kuvataan PAJATSO-hankkeen toimintaympäristöä ja tehdään taustoitusta teemaan. Toisessa osassa kerrotaan hankkeen kokemuksista esimerkkien valossa. Kolmannessa osassa on kattavampi koonti hankkeen toimenpiteistä sekä toimintamallien kuvaukset askel askeleelta toteutuksen näkökulmasta. Nämä toimivat konkreettisena apuna kaikille, jotka innostuvat käynnistämään vastaavaa toimintaa omissa organisaatioissaan.

Näin hankkeen loppumetreillä on hienoa katsoa taaksepäin ja todeta monien asioiden menneen eteenpäin – toisissa on otettu pieniä askeleita, toisissa on päästy eteenpäin valtavin jättiharppauksin. Hankkeen matkan varrella on ollut mahtavia kohtaamisia niin opiskelijoiden kuin yritystenkin kanssa, ja on ollut hienoa olla todistamassa lukuisia tulevien ammattilaisten tähtihetkiä. Hankkeen myötä on jäänyt elämään toimintaa, ja siemeniä uusille ideoille on kylvämässä. Hankkeen puolesta kiitän kaikkia mukana olleita hyvästä yhteistyöstä, jaetuista kokemuksista ja etenkin mahdollisuuksista, joita olemme hankkeen kautta opiskelijoille saaneet – kiitos!

Salla Niittymäki
Projektipäällikkö
PAJATSO-hanke
Hämeen ammattikorkeakoulu

OSA I: TAUSTA

MISTÄ KAIKKI SAI ALKUNSA

1. Kansainvälisyys arjessa ja kumppanuuksissa

Marja Räikkönen

Toimintaympäristömme muuttuu nopeaan tahtiin yhä kansainvälisemmäksi. Muutos edellyttää niin korkeakouluilta kuin monilta muiltakin toimijoita jatkuvaa kehitystyötä, jotta uusiin haasteisiin vastataan. Korkeakouluissa, myös Hämeen ammattikorkeakoulussa, kansainvälisyys oli toiminnan alkuvuosina pitkälle vain harvojen arkea koskettavaa toimintaa. Vuosien myötä kansainvälisyys on kuitenkin muuttunut yhä luontevammaksi osaksi arkea, osaksi melkeinpä jokaisen työtä. Korkeakoulu toimintaympäristönä on siis nyt muuttunut kansainväliseksi.

Verkostoista voimaa

Kansainvälisellä yhteistyöverkostolla on aiempaa merkittävämpi rooli niin koulutuksessa kuin tutkimuksessakin. Jokaisella HAMKin koulutusalalla on hyviä kumppanuuksia, joissa niin liikkuvuus, eli opiskelija- ja opettajavaihdot, kuin muukin yhteistyö mahdollistuu. Muutama vuosi sitten HAMKissa käynnistettiin strateginen kumppanuusprosessi, jossa yhteisellä sopimuksella tiivistetään yhteistyötä kolmen kumppanin kanssa: Via University College (Tanska), Feevale University (Brasilia) ja Jiangxi Science & Technology Normal University (Kiina).

Yhteistyön syventyessä mm. liikkuvuus saa uusia muotoja, esim. pitkien liikkuvuusjaksojen lisäksi on toteutettu jo useita intensiivijaksoja VIAn ja Feevalen kanssa. Jo noin vuoden verran on käynnistetty yhteistä tutkimus- ja kehittämistoimintaa digitalisaation ja biotalouden aloilla. HAMKin tutkijat ja opettajat ovat tarkentaneet yhteistyössä kumppaniemme kanssa tutkimusteemoja sekä käynnistäneet jo muutamia tutkimusryhmiä. Ensimmäinen kansainvälinen tutkijaryhmien seminaarikin on jo järjestetty.

Myös kansallisen yhteistyöverkoston merkitys on suuri. HAMK toimii aktiivisesti yhteistyössä mm. Linnan Kehitys Oy:n, Hämeen Yrittäjien ja Hämeen Kauppakamarin kanssa yritysten kansainvälistymisen tukemisessa. Toimintaan kehitetään uusia toimintamalleja, kuten mm. PAJATSO-hankkeessa on yhdessä myös alueen yritysten kanssa tehty.

Opiskelija kansainvälisen toiminnan keskiössä

HAMKissa kansainvälisen toiminnan keskiössä on opiskelija. Pyrimme turvaamaan sen, että jokaisella HAMKista valmistuvalla on kansainvälistä osaamista työelämään siirryttäessä. Haastava kysymys on, mitä on kansainvälisen osaamisen keskeinen sisältö. Ajatushautomo Demos Helsinki julkisti v. 2013 tulokset tutkimushankkeesta, jonka tavoitteena oli selvittää kansainvälisyyden merkitystä muuttuvassa yhteiskunnassa ja tulevaisuuden työelämässä. Kiintoisaa oli päätelmä, joka mukaan kansainvälinen osaaminen ei ole pelkästään kielitaitoa ja kulttuuriymmärrystä, vaan se on myös kiinnostusta maailman moninaisiin kysymyksiin, pohjimmiltaan uteliaisuutta. Korkeakoululle haasteeksi nousee toimintakulttuurin yhteinen kehittäminen avointa ihmettelyä ja keskustelua tukevaan suuntaan. Tällainen kulttuuri tukee osaltaan oppimista ja koko korkeakouluyhteisön kehittymistä.

Kun ammattikorkeakoulut käynnistivät kansainvälistä toimintaa, opiskelijoiden ja opettajien liikkuvuus oli kaikkein keskeisin toimintamuoto. Liikkuvuudella on toki edelleen suuri merkitys. HAMKista lähtee vuosittain n. 200 opiskelijaa vaihtojaksolle, saapuvien vaihto-opiskelijoiden määrän ollessa n. 150. Molemminpuolinen liikkuvuus on suurinta Saksan, Ranskan ja Espanjan kanssa. Ulkomaan jaksolla opiskelija kehittää oman alan osaamista kansainvälisessä ympäristössä. Samalla opiskelijalle syntyy laaja kontaktiverkosto ja kielitaito ja muu kansainvälisyysosaaminen kehittyy. Kokemus auttaa esim. yrityselämässä, jossa kansainväliset projektit ovat arkipäivää.

Koska liikkuvuuteen osallistuu opiskelijoista vain pieni osa, on haettava muita tapoja joilla kansainvälisyysosaamisen hankkiminen turvataan. Näitä ovat mm. ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden kanssa tehtävä yhteistyö (mm. yhteiset opintojaksot), kumppanikorkeakouluista tulevien asiantuntijoiden osallistuminen opetus- ja TKI-toimintaan ja virtuaalinen liikkuvuus. Virtuaalisuus on todella mullistanut kansainvälistä toimintaa. Käytössä on monipuolinen valikoima virtuaalisia välineitä ja virtuaalisen liikkuvuuden muotoja kehitetään niin opiskelijoiden kuin henkilöstönkin tarpeisiin. Tästä yhtenä esimerkkinä ovat opiskelijoiden oppimistehtävät, joita tehdään kumppanikorkeakoulun opiskelijoiden kanssa virtuaalisissa oppimisympäristöissä.

HAMKin kansainväliset opiskelijat

HAMKissa noin 10 % kaikista tutkinnon suorittaneista opiskelijoista on ulkomaalaisia. He kansainvälistävät monella tavalla korkeakouluyhteisöä ja myös toiminta-alueen yrityksiä. Esimerkiksi projektien ja harjoittelujaksojen kautta alueen yritykset voivat hyötyä ulkomaisista osaajista. PA-

JATSO-hanke, jota kuvataan monipuolisesti tässä julkaisussa, on kehittänyt ja pilotoinut useita hyviä yhteistyömuotoja.

HAMKin vieraskielisiä AMK-tutkintoon johtavia ohjelmia on käynnissä kuusi:

- Electrical and Automation Engineering, Automation Engineering (Valkeakoski)
- Construction Engineering (Hämeenlinna)
- Industrial Management, viimeinen aloitusryhmä syksyllä 2012 (Valkeakoski)
- International Business (Valkeakoski)
- Mechanical Engineering and production technology (Riihimäki)
- Supply Chain Management, viimeinen aloitusryhmä syksyllä 2012 (Forssa).

Ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa on kaksi englanninkielistä maisteri-tutkintoon johtavaa ohjelmaa, Business Management and Entrepreneurship ja Social and Health Care Development and Management.

Ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita em. ohjelmissa on yhteensä noin 600, ja opiskelijat tuleva noin 50 eri maasta. Eniten ulkomaalaisia opiskelijoita tulee Venäjältä, Kiinasta ja Nepalista.

HAMKissa ja sen opiskelijoissa on valtava määrä kansainvälistä osaamista ja potentiaalia hyödynnettäväksi muun muassa yritysten käyttöön. Tarvitaan verkostoja ja hyvää yhteistyötä niin alueellisesti, valtakunnallisesti kuin globaalistikin, jotta tämä osaaminen saadaan täyteen hyötykäyttöön.

2. Yritysten kansainvälistyminen ja kansainvälinen osaaminen

Maaret Viskari

Suomessa on moniin muihin EU-maihin verrattuna vähän kansainvälistyneitä pk-yrityksiä, ja vienti on pääosin muutamien suuryritysten vastuulla, ja kansantalous sitä kautta suhteellisen haavoittuvainen. Yritysten toiminnan jatkuvuus ja menestyminen pitkällä tähtäimellä edellyttää usein toiminnan suuntaamista kotimarkkinoilta myös ulkomaankauppaan.

Kanta-Hämeen elinkeinorakenne on yleisesti ottaen kotimarkkinapainotteinen ja kansainvälistyminen voisi tarjota uusia kasvumahdollisuuksia maakunnan yritystoiminnalle. Myös Hämeen strateginen maakuntaohjelma 2014+ linjaa, että maakunnan kansainvälistymisen kärki on yritysten kansainvälistymisessä. Kanta-Häme on yksi vähiten kansainvälistyneistä maakunnista, mistä johtuen on tarvetta uudenlaisille kansainvälistymisen yhteistyömuodoille. Maakuntaohjelmassa mainitaankin kansainvälistymisen ja vetovoiman yhteydessä useassa kohdassa korkeakoulut: esimerkiksi opiskelijaharjoittelut vientimarkkinoiden kontaktoinnissa ja pk-yritysten maa-osaamisen kehittämisessä. Kanta-Hämeessä opiskelevien kansainvälisten opiskelijoiden rooli alueen kansainvälistymisessä nähdään tärkeänä ja on myös tunnistettu tarve kehittää kansainvälisen osaamisen hyödyntämistä.

PAJATSO-hankkeessa on tartuttu tähän haasteeseen ja yksi yritysyhteistyön kehittämisen kärki on ollut juuri yritysten kansainvälistyminen ja ulkomaalaisten opiskelijoiden hyödyntäminen tässä toiminnassa. Opiskelijoissa on valtavasti potentiaalia yritysten hyödynnettäväksi, niin kansainvälistymisessä kuin muissakin toiminnoissa. PAJATSO-hankkeessa tätä potentiaalia eli opiskelijoiden osaamista on tuotteistettu ja markkinoitu yrityksille yhtenä korkeakouluyhteistyön muotona. Yritysten näkökulmasta kansainvälisyysosaaminen on tuotteistunut yritysten kansainvälistymistä ja uusille markkina-alueille siirtymistä tukevaksi toiminnoksi, joista esimerkkeinä mm. PAJATSO-hankkeessa toteutetut Market Entry -projektit sekä Culture coaching -toiminta (joista lisää julkaisun osassa II ja III).

Kansainvälisen osaamisen uudet tuulet

Yritysten kansainvälistymisessä ei ole kyse pelkästään viennistä ja tuonnista tai uusien markkinoiden avaamisesta.

Kansainvälistymisen käsite on muuttunut ja laajentunut viime vuosina poliittisen ja taloudellisen kehityksen myötä, ja tänä päivänä sillä tarkoitetaan myös muita toimintoja kuin tavaroiden ja palvelujen vientiä toisiin maihin. Nykyisin kansainvälistymistä tarkastellaan laajasti ja kansainvälistymisen käsite sisältää monenlaisia asioita kuten ulkomaisten asiantuntijoiden hankintaa tai kansainvälisiin verkostoihin osallistumista. Yrityksen kansainvälistyminen vaatii valmiuksia liiketoiminnan ydinalueilla, mutta se vaatii myös uudenlaisia valmiuksia ja kansainvälisyysosaamista, joka voi tuoda yritykselle kilpailukykyä vaikka ei olisikaan kyse esimerkiksi vientitoiminnasta.

Demos Helsinki selvitti yhdessä Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMOn kanssa, miten työelämässä arvostetaan kansainvälisiä osaajia. Piilotettu osaaminen -raportista selviää, että suomalaisessa työelämässä on valtavasti hyödyntämätöntä potentiaalia, ja että työnantajat eivät riittävästi arvosta kansainvälistä osaamista työnhakijoissa. Työnantajien kyselyvastausten perusteella kansainvälinen osaaminen yhdistetään yhä muun muassa perinteisiin kansainvälisyys-tekijöihin, kuten liikkuvuuteen ja kielitaitoon, mutta myös verkostoitumisen, sopeutumiskyvyn ja yhteistyökyvyn kaltaisiin asioihin. Osa kansainvälisestä osaamisesta on arkista toimintaa, kuten verkon kautta tapahtuvaa luontevaa kanssakäymistä eri vertaisryhmien kanssa tai taitoa hyödyntää osaamistaan monipuolisesti ja laajasti. Uuteen kansainvälisyysosaamiseen liittyy olennaisesti myös uteliaisuus, joka motivoi suuntaamaan kiinnostusta myös uusiin ja itselle vieraisiin asioihin. Kansainvälisyysosaamisessa on nimenomaan kyse uteliaisuudesta, jotta voidaan ymmärtää maailman muutoksia ja synnyttää niistä lähteviä ratkaisuja. (Piilotettu osaaminen 2013.)

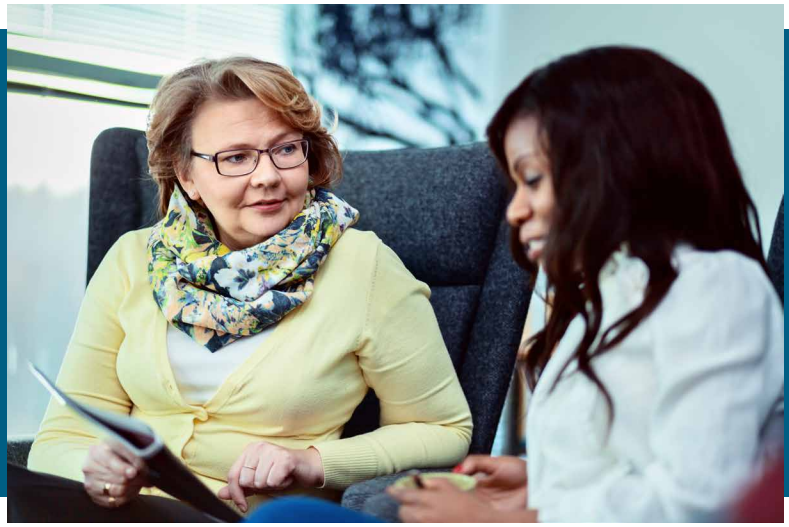
Ulkomaalaiset opiskelijat yrityksiä kansainvälistämässä

Ulkomaalaiset opiskelijat ovat vielä suhteellisen hyödyntämätön voimavara suomalaisissa yrityksissä. Vielä ei täysin kirkkaasti nähdä, että ulkomaalaisesta opiskelijasta ja valmistuneesta yritys voi löytää huipputekijän tai oven avaajan uusille markkinoille, eivätkä korkeakoulut ole perinteisesti juurikaan panostaneet tämän viestin viemiseen. Opiskelijat ovat kuitenkin parhaimmillaan suomalaisten yritysten yhteistyö- ja kauppakumppaneita, viestinviejiä ja verkottumispintoja uusiin kulttuureihin – oman lajinsa suurlähettiläitä – hyvässä tapauksessa vielä silloinkin, kun he eivät enää asu Suomessa. Lyhytaikaisestakin yhteistyöstä voivat jatkossa hyötyä sekä opiskelija että yritys.

Kansainvälistä osaamista ja taitoja voidaan oppia vuorovaikutuksessa monenlaisista kulttuureista ja taustoista tulevien ihmisten kanssa, ja ne tulevat olemaan kriittisiä Suomen kilpailukyvyn ylläpitämisessä ja kansainvälistymisen vauhdittamisessa. Kansainvälisistä koulutusohjelmista valmistuneet omaavat korkeatasoista kansainvälistä osaamista, mikä helpottaa yritysten työtä, koska näille osaajille ei tarvitse enää järjestää monikulttuurisuus- tai kielikoulutusta, eikä yritysten tarvitse olla huolissaan siitä, että työntekijät eivät osaisi toimia kansainvälisessä ympäristössä. Suomi tarvitsee entistä monipuolisempaa ja kansainvälisempää osaamista hyvinvoinnin ja kilpailukyvyn turvaamiseksi. Yhteistyö ulkomaisten opiskelijoiden kanssa on yksi mahdollisuus näiden taitojen kartuttamiseen.

Lähteet

Piilotettu osaaminen. 2013. Emme tunnista nykyajan kansainvälisiä osaajia – mutta juuri heitä jokainen työnantaja tarvitsee muuttuvassa maailmassa. CIMO / Demos Helsinki. Viitattu 20.10.2014. http://www.cimo.fi/palvelut/julkaisut/selvitykset/piilotettu_osaaminen



3. Työllistyminen ja työnhaku muutoksessa

Teemu Korpi

Vain 30 % avoimista työpaikoista tulee julkiseen hakuun (YLE Uutiset 2011). Näihinkin työpaikkoihin hakiessa työnhakija on heikossa asemassa, koska kaikkia kandidaatteja verrataan samaan työnantajan luomaan tavoiteprofiiliin, jolloin hakijan neuvotteluasema työtehtävän muokkaamisesta oman osaamisen mukaiseksi heikkenee. On siis käytettävä muita keinoja työllistyäkseen kuin pelkästään lähettää hakemuksia avoimeksi tuleviin työpaikkoihin.

Suhteilla töihin?

Internet tarjoaa tänä päivänä loistavat mahdollisuudet tehdä osaamistaan näkyväksi. Lisäksi yhteisölliset palvelut tarjoavat parempia verkostoitumismahdollisuuksia kuin koskaan ennen maailmanhistoriassa. Sosiaalisen median luoma puskaradio 2.0 toimii tehokkaimpana rekrytointikanavana yhä useammassa tapauksessa (Laine, Soljasalo & Korpi 2012).

Jos ennen jokainen henkilö oli kuuden askeleen päässä jokaisesta maailman ihmisestä, on sosiaalisen median kautta luodut verkostot pienentänyt maailmaa noin kahden henkilön verran tästä ketjusta. Nykyään ollaan noin 4,2 kontaktin päässä jokaisesta maailman ihmisestä. Yhden toimialan sisällä ketju voi olla vieläkin lyhempi. (Graham 2013.)

Uskon, että oman LinkedIn-verkostoni kautta löytyy kaikki Suomen verkkomarkkinoinnin osaajat viimeistään kolmannelta tasolta. Jos parikymmentä vuotta sitten oli arveluttavaa päästä suhteilla töihin, tänä päivänä se on välttämättömyys. Suhteet ovat vain erilaisia ja perustuvat enemmän osaamiseen kuin sukulaisuuteen. Joissakin työpaikoissa jopa itse verkosto voi olla oleellinen syy palkata henkilö, jos tätä kautta saadaan pääsy laajaankin verkostoon työntekijän toimiessa advokaattina työnantajansa asialle!

Työnhakutaidot 2015

Yritykset rekrytoivat netissä enemmän joka päivä. Head hunting ei ole enää pelkästään johdon rekrytointitapa, jota toteuttavat kalliisti palkatut konsultit. Yhteisöpalvelut ovat tasoittaneet tietä uudelle toimintatavalle myös tässä suhteessa. Nyt suorarekrytointeja on helpompi tehdä itsenäisesti, kun oikeat kandidaatit löytää ja tavoittaa kohtuudella netin kautta, kun osaa käyttää hakukonetta, LinkedIniä ja sähköpostia.

Tullaksesi löydetyksi sinun täytyy olla saavutettavissa tässä nopeimmin kasvavassa rekrytointikanavassa. Osaaminen on tuotava näkyviin minimissään hyvällä LinkedIn-profiililla tai mahdollisimman hyvällä kokoelmalla omia tuotoksiasi urasi varrelta. Myös opiskelu on osa uraa.

Opiskelijalle oman osaamisen näkyväksi tekeminen alkaa opiskeluaikana tehdyillä portfolioilla. Virallisten portfolioiden lisäksi on oleellista omaksua myös suosituimmat sosiaalisen median palvelut, jotka edistävät oman osaamisen näkymistä netissä. Näihin kuuluu jo edellä mainitun LinkedInin lisäksi muun muassa Slideshare ja blogit. Slideshare on palvelu, jossa voi jakaa tekemiään presentaatioita, raportteja, postereita ja muita graafisia elementtejä.

Työelämäprojektien ja opintoportfolioiden esittelyn lisäksi on Suomessa työllistyäkseen tärkeää tuoda esiin myös alan sertifikaatit ja muut mahdolliset hyväksynnät, jota ammatillinen toiminta edellyttää tai joilla todennetaan tietyt valmiudet ja osaamiset. Myös kielitaito on hyvä tuoda esiin. Etenkin jos suomi ei ole äidinkieli, on suomenkielen virallisen tasotestin tekeminen ja sen tulokset hyvä tuoda esiin, jos aikoo tehtäviin, joissa suomenkieli on välttämätön.

Ole oma mediasi

Vanhan massamedian vallan horjuessa, on meillä jokaisella mahdollisuus olla oma mediamme. Voimme tuottaa ja julkaista kaikkea sellaista sisältöä, mitä haluamme. Tämä avaa huikeat mahdollisuudet oman osaamisen esittelyyn myös niinä aikoina, jolloin et ole aktiivisesti työtä hakemassa. Sama pätee rekrytoiviin yrityksiin. Uutta sisältöä siitä, millaista työnteko yrityksessä on, kannattaa julkaista säännöllisesti rekrytointiaikojen ulkopuolellakin.

Ennen kaikkea tämä vaatii oikeaa asennoitumista. Työkalut ovat nykyään halpoja ja helppokäyttöisiä ja kelvollista laatua syntyy vaatimattomallakin osaamisella. Ei ole mitään tekosyytä olla julkaisematta sisältöjä – tekstiä, kuvia, videoita, presentaatioita – omasta osaamisestaan. Asenne ratkaisee.

Asenne on juuri se, mitä korkeakouluopiskelijalle kannattaa ensisijaisesti opettaa. Itsensä likoon laittaminen, vastuun ottaminen omasta menestymisestään ja sisäinen yrittäjyys ovat tekijöitä, joista syntyy uudella tavalla uran rakentamiseen suhtautuvia yksilöitä. He eivät pelkää epäonnistumisia, eivätkä jätä julkaisumahdollisuutta käyttämättä.

Sosiaalisen median palvelut ovat useille opiskeluikäisille tuttuja välineitä vapaa-ajan käytössä ja itsensä viihdyttämisessä. Tämä ei kuitenkaan vielä takaa onnistunutta läsnäoloa ammatillisessa mielessä, vaan siihen pitää valmentaa. Valmentaminen on syytä tehdä vahvalla etunojalla ja mahdollisuuksien esiin tuomisella. Vanhan liiton pelkoja yksityisyyden suojan heikkenemisestä, itseilmaisun rajoittamista ja pönöttävän uskottavuuden luomisesta en hyväksy osaksi tulevaisuuden ammattilaisten valmentamista.

Lähteet

Laine, Tom; Soljasalo, Jenni & Korpi, Teemu. Suhteellinen rekrytointiteoria, sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa ja työnhaussa. 2012. Management Institute of Finland MIF.

YLE Uutiset. Suurin osa työpaikoista täytetään ilman julkista hakua. 2011. Viitattu 4.11.2014. http://yle.fi/uutiset/tyopaikoista_suurin_osa_taytetaan_ilman_julkista_hakua/5437034

Graham, Blake J. The New Four Degrees of Separation. 2013. Viitattu 4.11.2014. http://theairspace.net/commentary/four-degrees-of-separation/

4. Yritysyhteistyöstä ja projekteista eväitä työllistymiseen

Salla Niittymäki

Projektimuotoinen oppiminen vaatii opiskelijoilta huomattavaa sitoutumista ja nopeaa omaksumista, mutta se myös antaa paljon: tiedon etsiminen ja soveltaminen käytäntöön sekä tiimityöskentely ja projektimuotoinen tekeminen ovat juuri niitä taitoja, joita työelämässä kaikilla aloilla tarvitaan. Projektimuotoisessa oppimisessa ei välttämättä ole erikseen luentoja tai perinteistä opetusta, vaan opiskelijat perehtyvät teoriaan ja muuhun olemassa olevaan tietoon ja esimerkkeihin pääasiassa oppimisprojektin myötä. Yrityksen toimeksiannosta tehtävän oppimisprojektin – yrityksen näkökulmasta kehittämisprojektin – ratkaisussa opiskelijat soveltavat näitä teoriatietoja, ja opettajan rooli on olla enemmänkin oppimisen ohjaaja ja sopivaan suuntaan ohjaava valmentaja.

Opintojen aikaiset projektit tuovat kokemusta omalta alalta sekä luovat mahdollisuuden verkostoitua työelämään, mikä puolestaan saattaa olla suureksi hyödyksi työnhaussa ja työllistymisessä. Opiskelijoilta yritysprojekteista saadussa palautteessa olikin ehdotus, että ensimmäisen vuoden perusopintojen jälkeen loput opinnot suoritettaisiin pääsääntöisesti projekteina yrityksille. Erittäin kannatettava idea!

Opiskelijat käyttävät projektien yhteydessä sujuvasti termejä ”real life environment”, ”international working environment” ja “stimulation of future work environment” eli he ovat projektityöskentelyssä todella asian ytimessä. Yritysprojektien aikana opiskelijat pääsevät myös tutustumaan erilaisten yritysten henkilökuntaan sekä toimitiloihin, tehtaisiin ja varastoihin eli ihan konkreettisesti näkemään, miten yritys palvelunsa tai tuotteensa tuottaa.

Yleisesti ottaen yritysyhteistyön ja projektimuotoisen oppimisen tavoitteena on, että opintojen aikaisten ohjattujen projektien jälkeen opiskelijat ovat rohkeampia ja motivoituneempia hankkimaan myös omia projekteja sekä menemään aktiivisesti erilaisiin tilanteisiin yritysten kanssa ja verkostoitumaan. Opiskelijat tarvitsevat harjoittelua, mutta myös kannustusta ja motivointia yritysten lähestymiseen. Korkeakouluympäristö on luonteva paikka harjoitella, ja epäonnistumisiakin saa tapahtua.

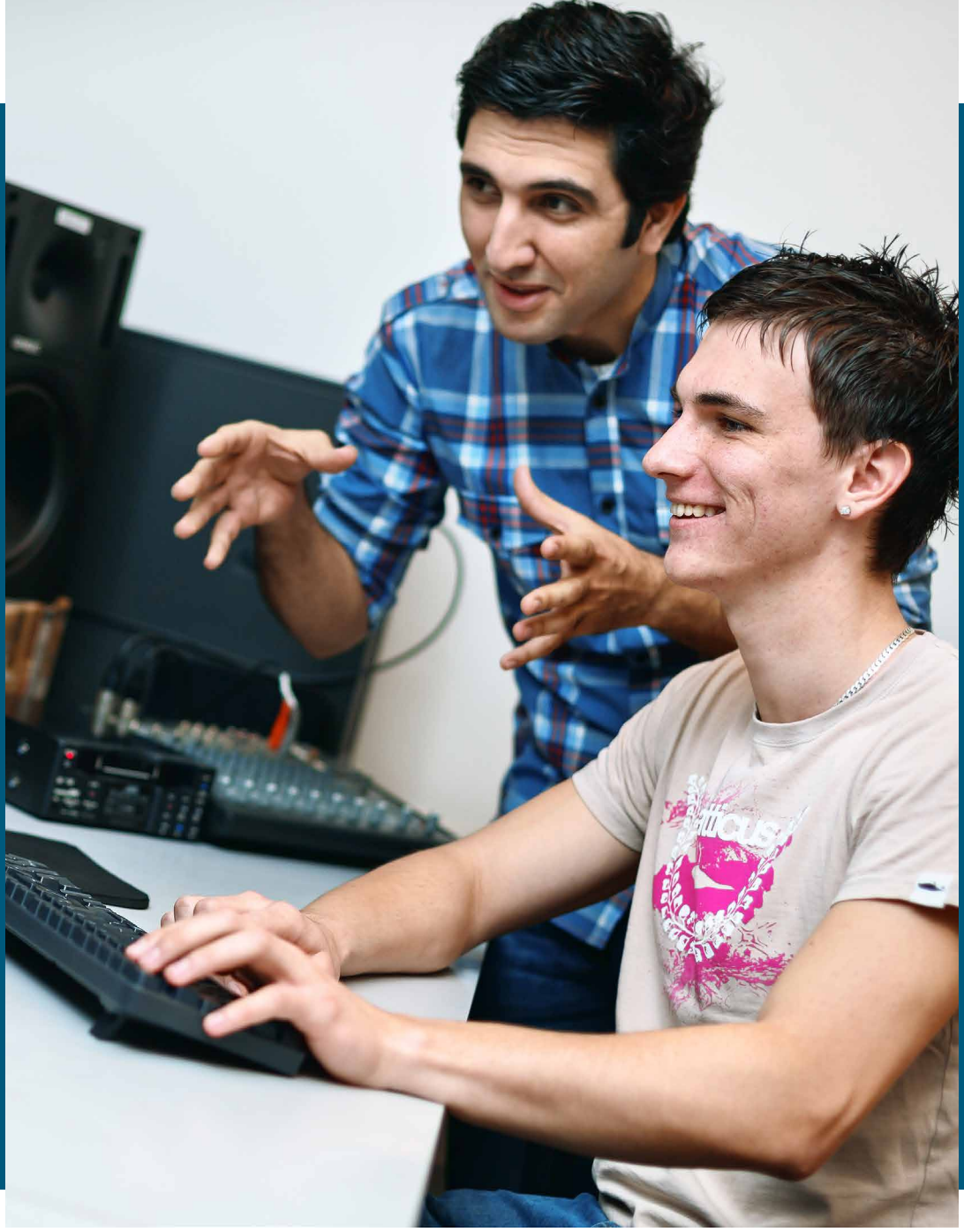
Yritysten näkökulmasta kansainvälinen, monikulttuurinen opiskelijatiimi tuo erilaisia näkökulmia ja myös erilaista ongelmanratkaisukykyä yritysten käyttöön. Monesti opiskelijat kysyvät yrityksiltä juuri niitä olennaisimpia kysymyksiä, joihin ei kuitenkaan vielä ole valmiita vastauksia, vaan opiskelijat joutuvat itse näitä vastauksia projektissa etsimään.

Näkökulmia ja kontakteja työelämään

PAJATSO-hankkeen kautta opiskelijoille on saatu useita yritysprojekteja, ja kokemukset näistä ovat erittäin positiivisia niin opiskelijoiden, opettajien kuin yritystenkin näkökulmasta. ”Opiskelijan näkökulmasta yritysprojektit tarjoavat kontaktin yritysmaailmaan ja teollisuuteen, sekä samalla tilaisuuden näyttää kykynsä mahdollisille työnantajille. Yritysprojektien tiukat deadlinet, joista on oikeasti pidettävä kiinni, tuntuvat olevan opiskelijoille haastavia, mutta samalla opettavat siihen, mitä projektityöskentely todellisuudessa on”, kertoo HAMKin tekniikan koulutusohjelmien lehtori Teppo Syrjääho.

Opiskelijat eivät välttämättä suoraan saa suoraan töitä projektien toimeksiantajayrityksistä, mutta uskovat kokemuksen olevan arvokas referenssi työtä hakiessa. Lisäksi opiskelijat kokevat, että yritysprojektissa työskentely valmentaa heitä tulevaisuuden työelämää varten ja kartuttaa monia sellaisia taitoja, joita työelämässä oikeasti tarvitaan. ”Arvostan sitä, että opintoihin kuuluu yrityksille toteutettavia projekteja, sillä se on mahtava kokemus ja myös hauskaa! Projekteissa opimme muun muassa ryhmätyötaitoja aidossa työelämän ympäristössä”, kertoo International Business koulutusohjelman saksalainen opiskelija Patrick Zimmerman.

International Business -koulutusohjelman lehtori Annikka Lepola toimii ohjaajana useissa ulkomaalaisten opiskelijoiden toteuttamissa yritysprojekteissa. ”Näen, että projektit avaavat oven yritykseen, ja projektit poikivat myös opinnäytetyöaiheita, jotka toivottavasti joissakin tapauksissa mahdollistavat työllistymisen yritykseen”, Lepola valottaa projektien monipuolista hyötyä. ”Usko itseen sekä omanarvontunto nousevat, kun opiskelija huomaa pystyvänsä tekemään ”oikeita asioita”. Lisäksi ulkomaalaiset opiskelijat kokevat, että pääsevät projektien kautta tutustumaan suomalaisiin yrityksiin ja näiden toimintatapoihin”, Lepola kertoo.



OSA II: ESIMERKKEJÄ

OPISKELIJOIDEN JA YRITYSTEN KOHTAAMISISTA

1. Oppimista aidoissa ympäristöissä, case Market Entry

Salla Niittymäki

PAJATSO-hankkeen yhtensä tavoitteena oli luoda toimintamalli, jonka avulla opiskelijoiden kansainvälisyysosaaminen tuotteistuu yritysten kansainvälistymistä ja uusille markkina-alueille siirtymistä tukevaksi palveluksi. Hankkeessa lähdettiin konkreettisesti yhdistämään opiskelijoiden kansainvälinen osaaminen ja yritysten kansainvälistymistarpeet työelämälähtöisen koulutuksen kautta.

Opintojakson ja osaamisen tuotteistaminen

Joskus yhteistyön aikaansaamiseksi lähdetään liikkeelle kartoittamalla yritysten tarpeita, ja sitä kautta muotoillaan sopivaa tekemistä opiskelijoille. Tällä kertaa lähdettiin kuitenkin liikkeelle toisinpäin eli aloitettiin opiskelijoiden tietynlaisesta osaamisesta, jota sitten tuotteistamisen jälkeen tarjottiin yrityksille palveluna ja yhteistyön muotona.

HAMKin International Business -koulutusohjelmassa Valkeakoskella on Market Entry -opintojakso, jonka opettajan Annikka Lepolan kanssa lähdettiin miettimään opintojaksolle työelämälähtöistä, projektimuotoista toteutusta. Opintojaksolla on joskus aiemminkin tehty projekteja, mutta pienimuotoisesti.

Yritysyhteistyön käynnistämiseksi lähdettiin liikkeelle opiskelijoiden osaamisen tuotteistamisesta ja markkinoinnista – miten opiskelijoiden osaaminen saataisiin mahdollisimman helposti yrityksille tarjolle. Opintojakson oppimistavoitteiden pohjalta muotoiltiin työelämälähtöisten projektien sisältöjä ja teemoja, ja näistä koottiin yrityksille suunnattu esite (liite 1).

PAJATSO-hankkeen projektitiimi sekä opettaja markkinoivat Market Entry -markkinakartoitusprojekteja yrityksille omissa verkostoissaan. Markkinointityötä tehtiin myös Hämeenlinnassa keväällä 2013 ensimmäistä kertaa järjestetyssä yritysten kansainvälistymiseen keskittyvässä Kasva ja kansainvälisty -tapahtumassa. PAJATSO-hanke ja HAMK olivat myös mukana tapahtuman järjestämisessä tavoitteena juurikin opiskelijoiden kansainvälisyysosaamisen markkinointi yrityksille.

Markkinointityön kautta opintojaksolle saatiin markkinakartoitusprojektien toimeksiantajaksi yhteensä viisi kantahämäläistä yritystä, joista tässä julkaisussa esitellään neljä: C.P.E. Production Oy, Domus Classica Oy, e-Oppi Oy ja Hermanni-talot Oy.

Projektilla on alku ja loppu

Projektimuotoinen Market Entry -opintojakso käynnistyi syksyllä 2013, mutta sitä ennen yritysten kanssa sovittiin tarkemmin projektitoimeksiannoista. Opiskelijat jaettiin noin viiden hengen projektitiimeihin yrityksen tarpeiden ja opiskelijoiden osaamisen sekä kotimaiden perusteella. Projektit käynnistyivät tapaamisella toimeksiantajayritysten kanssa, jonka jälkeen opiskelijat aloittivat projektisuunnitelman laatimisen ja lähtivät etenemään suunnitelmiensa mukaisesti projektien toteutuksessa.

Opintojakson aikana opiskelijat työstivät projekteja sovittujen aikataulujen mukaan opettajan ohjatessa työn etenemistä. Opiskelijat olivat yhteydessä yrityksiin, ja raportoivat sekä keskustelivat näiden kanssa työnsä etenemisestä ja tarvittavista täsmennyksistä. Joulukuussa järjestettiin loppuseminaari, jossa opiskelijat esittelivät projektin tulokset toimeksiantajalle sekä muille opiskelijoille, ja saivat palautetta niin opettajalta kuin toimeksiantajaltakin. Tarkempi kuvaus yritysyhteistyöprosessista löytyy julkaisun III-osasta.

1.1 Esimerkkejä työelämälähtöisistä oppimisprojekteista

Seuraavassa esitellään tarkemmin neljän markkinatutkimus-projektin toimeksiantajat ja itse projektit.

CASE C.P.E. PRODUCTION

Forssalaisen taistelusuojavarustuksia valmistavan C.P.E. Production Oy:n kohdalla kohdemaat täsmennettiin yritysten toiveiden sekä opiskelijoiden taustojen mukaan, ja kohdemaiksi valikoituivat Kosovo ja Romania. Projektitiimejä muodostettiin kaksi, joista toisessa oli romanialainen ja toisessa kosovolainen opiskelija. Kosovo-tiimiin kuului lisäksi suomalainen opiskelija, joka oli ollut Kosovossa rauhanturvaajana eli tiimillä oli tuntemusta sekä kohdemaasta että yrityksen tuotteista, kun he kartoittivat taustatietoja uudelle markkina-alueelle siirtymisen tueksi. Kansainvälisisten opiskelijoiden projekteissa tapahtuukin usein tämän kaltaisia positiivisesti yllättäviä yhteensattumia.

Opiskelijoiden projektin tavoitteena oli selvittää valittujen kohdemaiden markkinatilannetta, löytää tietoa sovituista tarkemmista osa-alueista, mm. julkisista tarjousmenettelyistä, sekä kartoittaa yrityksen tuotteille potentiaalisia jälleenmyyjiä tai myyntiedustajia.

Projektin lopputulos oli hyvä ja molemmat tiimit onnistuivat löytämään hyödynnettäviä tietoja yrityksen käyttöön. ”Toinen ryhmä onnistui jopa löytämään meille ennestään tuntemattoman paikallisen valmistajan ja testilaboratorion. Oikein hyvä”, kuvailee C.P.E. Productionin toimitusjohtaja Harri Kolu projektin tuloksia. ”Toisen kohdemaan tulokset puolestaan olivat vähän kevyemmät, mutta se oli varmasti myös vaikeampi markkina-alue löytää tietoa, koska kansainvälisillä organisaatioilla on iso rooli kohdemaassa”, Kolu tarkentaa.

Opiskelijatiimit pitivät projektin toteutusta hieman hankalana juuri siitä syystä, että osa tarvittavista tiedoista oli luottamuksellisia, ja siksi vaikeita löytää ja analysoida. ”Alussa olimme vähän hämmentyneitä, emmekä oikein tienneet, miten lähteä liikkeelle. Ajan myötä asiat kuitenkin selvisivät, kokonaiskuva hahmottui ja pääsimme työskentelyssä eteenpäin”, kertoo romanialainen opiskelija Dan-Tudor Popa-Duma. Molemmat opiskelijatiimit pitivät erittäin hyvänä sitä, että he pääsivät tutustumaan yrityksen tuotantoon ja toimitiloihin, ja konkreettisesti näkemään, millaisia yrityksen tuotteet ovat ja miten niitä valmistetaan ja testataan.

Kaiken kaikkiaan opiskelijat pitivät projektimuotoista oppimistapaa erinomaisena, koska siinä todella pääsee soveltamaan osaamistaan ja näyttämään taitonsa. ”Olisin tehnyt vaikka seuraavat kymmenen kurssia samalla tavalla, jos se vain olisi ollut mahdollista! Ehdottomasti parasta oli yhteys oikeaan yritykseen, ammattimaiseen ympäristöön ja keskustelut yrityksen toimitusjohtajan kanssa. Tämä oli meidän ensimmäinen ”real business life” kokemus”, Popa-Duma kuvailee kokemuksiaan. ”Projektissa opimme myös tärkeitä tiimityöskentelytaitoja ja projektinhallintataitoja. Myös ajanhallintataitomme kehittyivät, sillä projektilla oli tiukat aikataulut, joissa oli pakko pysyä”, kertoo Popa-Duma tiiminsä oppimiskokemuksista.

Markkinakartoitusprojektin lisäksi yrityksestä kartoitettiin muitakin kehittämistarpeita, joiden pohjalta muotoiltiin oppimisprojekti myös Riihimäelle Mechanical Engineering -koulutusohjelman opiskelijoille. Konetekniikan kansainvälinen opiskelijatiimi toteutti yritykselle testauslaitteen Design Project -opintojaksollaan.

Yhteistyö C.P.E. Productionin kanssa saatiin hienosti käyntiin näiden ensimmäisten projektien aikana ja seuraavia projekteja myös sovittiin. Yritys olikin seuraavana lukuvuonna toimeksiantajana sekä kansainvälisten opiskelijoiden markkinakartoitusprojektin että teollisen liiketoiminnan kehittämisprojektissa. PAJATSO-hankkeen kautta saatiin siis aikaan pitkäkestoista yhteistyötä, joka opettajien eteenpäin viemänä jatkuu tulevinakin lukuvuosina.

Kuvaaja: Antti Viiman.

CASE DOMUS CLASSICA

Hattulalainen perinnerakentamiseen ja entisöintiin tarvittavia klassisia rakennustarvikkeita myyvä Domus Classica Oy:n markkinakartoitusprojektissa keskityttiin liiketoiminnan laajentamismahdollisuuksiin kansainvälisen verkkokaupan avulla. Kohdemaaksi valikoitui Saksa, ja opiskelijatiimi rakennettiin kahden saksalaisen opiskelijan ympärille.

Opiskelijoiden projektin tavoitteena oli selvittää mm. kilpailutilannetta, potentiaalisia asiakkaita sekä yrityksen tuotteiden soveltuvuutta markkinoille kohdemaassa. Toimeksiantoon kuului selvittää myös saksalaisia verkkokaupan, maksuliikenteen ja toimitusehtojen käytänteitä.

”Kansainvälistymisprojektin toimeksiantajalla ei ollut tarkkaa suunnitelmaa uuden markkina-alueen saavuttamisesta, mikä on toisaalta hyvä, koska tässä projektissa he luottivat meihin opiskelijoihin, ja se puolestaan motivoi meitä hoitamaan projektin hyvin”, kertoo Domus Classican projektitiimin saksalainen opiskelija Patrick Zimmerman.

Tässä projektissa huomattiin puolessa välissä, että opiskelijat olivat ymmärtäneet toimeksiannon eri tavalla kuin yritys oli tarkoittanut. Tästä syystä yhteydenpito toimeksiantajaan onkin äärimmäisen tärkeää koko prosessin ajan, sillä näin voidaan mahdolliset väärinymmärrykset korjata ja projektia suunnata oikeille raiteille. Opiskelijat ottivat palautteen hienosti vastaan ja jatkoivat työskentelyä täsmennetyistä lähtökohdista. ”Suoraan sanoen kyllä opiskelijoiden paneutumisen aste yllätti positiivisesti, ja ehkäpä pieni negatiivinen palaute keskellä projektia oli jopa innostava”, kertoo Domus Classican toimitusjohtaja Pia Kuurma.

”Raportti oli kattava ja tuntuu siltä, että tämän tyyppisessä työssä oli etua siitä, että tekijöitä oli useampi. Asioita ja aiheita oli kuitenkin niin monta, että ihan parin opiskelijan työnä ei varmastikaan olisi saavutettu näin laajaa perehtymistä”, Kuurma jatkaa. Opiskelijaprojektin lopputulos oli yrityksen mielestä erinomainen ja tutkimus vastasi yrityksen odotuksia.

CASE E-OPPI

Forssan seudulta toimeksiantajana oli myös toinen yritys, e-Oppi Oy, joka tuottaa sähköisiä oppimateriaaleja. Yrityksellä oli useita kohdemaatoiveita, ja opiskelijoiden taustojen perusteella projektin kohdemaiksi valikoituivat Ranska, Saksa, Turkki ja Vietnam. Opiskelijatiimi työskenteli yhteisesti sovitun rungon mukaan, mutta jokainen opiskelija kohdisti selvityksen tekemisen omaan kotimaahansa.

Opiskelijoiden projektin tavoitteena oli tehdä markkina-analyysi kunkin kohdemaan paikallisesta koulutusjärjestelmästä ja oppimateriaaleista sekä vertailla kohdemaiden tietoja keskenään. E-Oppi on kiinnostunut

laajentamaan toimintaansa ja sovittamaan tuotettaan Suomen ulkopuolelle, ja tarvitsee tätä varten tietoa kohdemaan markkinoista valitakseen mahdollisimman sopivia maita kansainvälistymisen käynnistämiseen.

”Projektin tekeminen kokonaisuutena oli hyödyllistä, ja sen kautta saadut yrityskontaktit myös. Projektissa jouduimme toimimaan aktiivisesti tiiminä ja se opetti meille paljon yhdessä tekemisestä. Tästä projektista saimme myös ideoita tulevaa uraamme varten, ehkä jopa oman liiketoiminnan parissa”, opiskelijatiimi kuvailee kokemuksiaan. ”Pääsimme myös käytännössä käyttämään erilaisia koulussa opittuja liiketoiminnan työkaluja, kuten esimerkiksi SWOT- ja PESTEL-analyysejä”, opiskelijatiimi kuvaa projektissa tapahtuneita oppimiskokemuksiaan.

Projektit etenivät hyvin ja yritys sai hyödyllistä tietoa projektin tuloksena eri kohdemaista. ”Yhteistyö oli sujuvaa ja olemme mielellämme yhteistyössä jatkossakin”, kertoo e-Oppin toimitusjohtaja Simo Veistola. Yhteistyö kansainvälistymisen tiimoilta jatkui yrityksen kanssa seuraavana keväänä HAMKin toisessa hankkeessa, EAKR-rahoitteisessa Ylemmän korkeakoulutuksen osaamisrakenteen kehittäminen -hankkeessa. Tämän hankkeen opiskelijaprojektissa kansainväliset ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opiskelijat toteuttivat e-Opille kansainvälistymissuunnitelmat uusiin kohdemaihin. Perustason markkinakartoitusta toteutettiin syksyn 2013 tapaan jälleen Market Entry -projekteissa syksyllä 2014 eli yhteistyö tämänkin yrityksen kanssa jatkuu edelleen.

Kuvaaja: Antti Viiman.

CASE HERMANNI-TALOT

Yhteistyö hattulalaisen saunakalusteita valmistavan Hermanni-talot Oy:n kanssa käynnistyi jo ennen Market Entry -opintojaksoa, kun venäläinen International Business -koulutusohjelman opiskelija teki yritykselle opinnäytetyön liittyen Venäjän markkinoihin. Market Entry -opintojakson projekti muotoiltiin opinnäytetyön tulosten pohjalta keskittyen samaan kohdemaahan, ja opiskelijatiimi muodostettiin kahden venäläisen opiskelijan ympärille.

Opiskelijoiden projektin tavoitteena oli selvittää liiketoiminnan laajentamismahdollisuuksia Venäjän saunakalustemarkkinoilla. Tavoitteena oli selvittää erilaisia toiminnan käynnistämisen vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia, sekä mahdollisen yhteistyön aloittamista Venäjällä toimivien suomalaisten yritysten kanssa. Lisäksi opiskelijat arvioivat yrityksen valmiuksia liiketoiminnan käynnistämiseen Venäjällä ja antoivat suosituksia mahdollisista yhteistyökumppaneista.

”Oli hienoa, että yritys pääsi konkreettisesti hyötymään maatuntemuksestamme, ja meillä todella oli yritykselle jotain sellaista annettavaa, jota heillä puolestaan ei ollut”, opiskelijatiimi kertoo kokemuksistaan. Myös vierailu yritykseen ja sen tuotantotiloihin oli opiskelijatiimin mielestä hieno juttu, sillä näin pääsi ihan käytännössä näkemään, minkälaisia yrityksen tuotteet ovat ja miten yritys näitä valmistaa.

Yrityksen toimitusjohtaja Petri Keinänen kuvaa projektia onnistuneeksi. ”Raportti oli selkeää luettavaa, vaikkakin englanninkieli aiheutti itselle hieman haasteita”, Keinänen myöntää. Hän kannustaakin muita yrityksiä yhteistyöhön kansainvälisten opiskelijoiden kanssa, vaikka oma kielitaito askarruttaisikin. Projektin lopputulokset olivat odotusten mukaiset, ja opiskelijoiden löytämät kontaktit ovat potentiaalisia yhteistyön käynnistämistä ajatellen. ”Opiskelijat löysivät sellaisia jälleenmyyjiä, joita en olisi itse hoksannut etsiä”, Keinänen kertoo.

Kuvaaja: Salla Niittymäki.

1.2 Toimintamalli jatkuu ja laajenee

PAJATSO-hankkeen kokemusten ja yritysten palautteen perusteella uusille markkina-alueille mentäessä kohdemaan opiskelijoista on suuri apu erilaisia taustatietoja ja markkinatilanteita selvitettäessä. International Business -koulutusohjelman opiskelijat keskittyvät opinnoissaan nimenomaan kansainväliseen kaupankäyntiin, joten heillä on myös teoreettista näkökulmaa kansainvälistymiseen. Oikeat, yritysten tarpeista lähtevät kansainvälistymiseen liittyvät projektit ovatkin näille opiskelijoille parasta ja aidointa oppimisympäristöä, sillä näin he pääsevät soveltamaan oppimaansa käytännössä ja myös oppimaan aiheesta lisää konkreettisten esimerkkien kautta.

Ensimmäisen syksyllä 2013 toteutetun projektimuotoisen Market Entry -opintojakson jälkeen suunniteltiin toinen toteutus seuraavalle syksylle. Tällöin opintojaksoa markkinointiin myös tekniikan opiskelijoille, ja taustalla tässä oli saada mahdollisimman laaja kansainvälinen osaaminen yritysten käyttöön sekä myös edistää koulutusohjelmien välistä, monialaista yhteistyötä. Syksyllä 2014 markkinakartoitusprojekteja toteutettiinkin jo monialaisissa, kansainvälisissä opiskelijatiimeissä ja toimeksiantajina toimi kuusi kantahämäläistä yritystä – osa samoja kuin viime vuonna, osa uusia. Uusina toimeksiantajina mukaan tulivat mm. riihimäkeläinen teollisuuden palveluyritys ja muottivalmistaja SabriScan Oy ja valkeakoskelainen konsultointiosuuskunta Connect Cooperative.

Yhteistyö SabriScanin kanssa alkoi jo aiemmin muissa merkeissä, ja kansainvälistymiseen liittyen yhteistyö käynnistyi ylemmän ammattikorkeakouluopiskelijoiden projektin merkeissä keväällä 2014. ”Ensimmäinen kansainvälistymisprojekti opetti meille, että meidän pitää itsekin aika tarkkaan määritellä, mitä projektilta haluamme ja miten se istuu muihin suunnitelmiimme. Opiskelijat saivat kyllä selville hyviä ja hyödyllisiä asioita, mutta varsinaisesti se ei vienyt suunnitelmiamme eteenpäin. Kevään 2014 projekti oli hyvä harjoitus, ja tänä syksynä osasimme paljon täsmällisemmin määritellä sen, mitä opiskelijaprojektin lopputuloksena pitäisi syntyä. Nyt sitten odotellaan lopputulosta ja yritetään ohjata opiskelijoita oikeaan suuntaan”, kertoo SabriScanin toimitusjohtaja Jari Kokkonen.

Kuvaaja: Salla Niittymäki.

Connect Cooperative osuuskunnan toiminta on käynnistynyt HAMKin Connect-hankkeessa, jossa kehitettiin suomalaisille uusiutuvan energian alan pk-yrityksille uusia vientimahdollisuuksia verkostomaisella toimintatavalla. Hankkeessa mukana olleet HAMKin kansainväliset opiskelijat näkivät toiminnassa liiketoimintapotentiaalia ja perustivat vuonna 2014 osuuskunnan toimintaa jatkamaan. Onkin hienoa, että yhteistyö HAMKin kanssa jatkuu ja uusia opiskelijoita pääsee osallistumaan toimintaan.

2. Culture coaching kulttuuriosaamisen hyödyntämisen välineenä

Johanna Siuro

HAMKissa on tunnistettu kulttuuri-, kieli ja markkinatuntemuksen potentiaali, joka suomalaisissa korkeakouluissa kasvaa kansainvälistymisen myötä. Culture coaching -toiminnan tarkoituksena on tuottaa kyseistä osaamista alueen yritysten käyttöön niin, että opiskelija oppii myös paketoimaan kulttuuriosaamisensa helposti lähestyttävään ja houkuttelevaan muotoon.

Culture coaching -toimintaa pilotoitiin PAJATSO-hankkeessa opintojakson muodossa, jolloin osaamistavoitteet olivat ennen kaikkea oman kulttuurinsa tunnistamisessa sekä sen tuotteistamisessa ja myymisessä. Toisaalta osana PAJATSO-hanketta tavoitteena oli yrityskontaktoinnin kautta tiedottaa ympäröivää yritysmaailmaa alueella olevasta kulttuuri- ja kielituntemuksesta, jota ulkomaalaiset opiskelijat tuovat mukanaan Suomeen. Opintojakson opetuksesta vastasi HAMKin International Business -koulutusohjelman kulttuuriasiantuntija ja markkinoinnin tuntiopettaja Harri Tuomola.

Culture coaching pilotti käytännössä

Culture coaching -opintojakso oli vapaavalintainen ja suunnattu ensisijaisesti International Business -koulutusohjelman toisen vuoden opiskelijoille. Tarkoituksena oli paketoida ennen kaikkea ulkomaalaisten opiskelijoiden mukanaan tuomaa kulttuuriosaamista, mutta kurssille otettiin tarkoituksella mukaan myös suomalaisia opiskelijoita. Tästä ryhmästä muodostettiin ulkomaalaisen ja suomalaisen opiskelijan työparit. Näin myös yrityskontaktointi helpottui ja tuotteistamisen konsepti tuli kaikille osallistujille tutuksi.

Ensimmäinen osa opintojaksosta tutustuttiin tuotteistamisen konseptiin opettajan johdolla. Tämän jälkeen opiskelijat pääsivät soveltamaan oppimaansa oman kulttuuriosaamisensa paketointiin yhdessä suomalaisen työparin kanssa. Työn tuloksena ryhmät esittelivät toisilleen rakentamansa kulttuurituotteen, ja viimeistelivät esityksensä opettajan ja muun ryhmän palautteen pohjalta.

Ryhmän haastavin tehtävä oli kontaktoida yrityksiä ja myydä aika kulttuurituotteen esittelylle. Suurin osa pareista onnistuikin sopimaan tapaamisen yritykseen itsenäisesti tai projektikoordinaattorin avustuksella. Projektiin osallistui sekä pienyrityksiä että yksi suurempi kansainvälinen yritys.

Aitoja kohtaamisia

Yksi projektiin osallistuneista yrityksistä on metsäkoneita valmistava kansainvälinen Komatsu Oy. Pirkkalassa yrityksen toimistolla Latvian kulttuuripakettia olivat esittelemässä International Business -koulutusohjelman latvialainen opiskelija Ivo Eglitis ja hänen työparinaan suomalainen opiskelija Visa Valtonen. "Tuotteistamisen teorian kautta oli helppoa ymmärtää oman kulttuurin erityispiirteet ja oppia markkinoimaan osaamistaan yritysmaailman vaatimalla tavalla", Eglitis kuvaa kokemuksiaan Culture coaching -toiminnasta.

Myös yritysedustajat olivat innostuneita yhteistyöstä. Komatsulla paikalla opiskelijoiden esitystä olivat kuulemassa toimitusjohtaja Timo Korhonen, Baltian operaatioista vastaava Heikki Vilppo sekä viestintäpäällikkö Antero Siuro. "Voimme hyvinkin kuvitella hyödyntävämme ulkomaalaisten opiskelijoiden osaamista ja pidämme tämän esityksen mielessämme esimerkiksi nettisivuja uusittaessa", kertoi viestintäpäällikkö Siuro kokemuksistaan opiskelijoiden vierailusta yrityksessä.

Kuvaaja: Johanna Siuro

3. Work shadowing suomalaiseen työelämään tutustumisen työkaluna

Salla Niittymäki

PAJATSO-hankkeen alkuvaiheessa perehdyttiin ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä Suomen työmarkkinoille edistäneeseen valtakunnalliseen Valoa-hankkeeseen ja sen hyviin kokemuksiin erilaisista toimintamalleista. Eräs Valoa-hankkeen mielenkiintoisista toimintamalleista on Job shadowing, joka päätettiin ottaa PAJATSO-hankkeen kautta myös HAMKiin kokeiluun nimellä Work shadowing.

Work shadowing -toimintamallin perusidea on tutustuttaa ulkomaalainen opiskelija suomalaiseen työelämään ja omaan ammattialaansa. Seuraamalla ja havainnoimalla päivän ajan ammattilaista työssään opiskelija pääsee konkreettisesti näkemään, mitä yrityksessä tehdään, miten asiat toimivat, millaisia työtehtäviä työpäivään sisältyy sekä millainen työskentelykulttuuri yrityksessä on. Yritys voi halutessaan antaa opiskelijalle myös jonkin yrityksen ajankohtaisen ongelman ratkottavaksi tai pyytää uusia näkökulmia ja ideoita johonkin toimintoon liittyen, tai opiskelija voi toteuttaa päivän aikana myös jotain kansainvälisyyteen tai vaikkapa englanninkieleen liittyvää.

Yrityksille mahdollisuus tutustua tulevaisuuden osaajiin

Yrityksille lyhytkestoinen yhteistyö on yleensä suhteellisen vaivatonta järjestää, ja parhaimmillaan Work shadowing poikii lisää yhteistyötä opiskelijoiden ja korkeakoulun kanssa. Opiskelijat voivat Work shadowing -päivän aikana tuoda yritykseen uusia ideoita ja näkökulmia, ja opiskelijoiden havainnot voivat nostaa esiin hyödyllisiä kehittämiskohteita. Ulkomaalaiset opiskelijat tuovat mukanaan myös kansainvälistä ilmapiiriä ja mahdollistavat englanninkielen puhumisen myös niille, jotka eivät englantia työssään päivittäin käytä.

Work shadowing -toiminnan myötä yritys pääsee tutustumaan tulevaisuuden osaajiin. Tätä kautta on mahdollista myös esimerkiksi rekrytoida kesätyöntekijöitä tai tulevia työntekijöitä. Osallistumalla Work shadowing -toimintaan yritys voi kasvattaa mainettaan opiskelijoiden keskuudessa ja tehdä näin itsestään halutun työnantajan.

Kokemuksia Work shadowing -toiminnasta

Toimintaa pilotoimassa olivat Hämeenlinnassa opiskelevat Construction Engineering -koulutusohjelman opiskelijat, jotka osallistuivat syksyllä 2013 PAJATSO-hankkeen puitteissa toteutettuun opiskelijoiden urasuunnitteluun keskittyvälle Tools for work search -opintojaksolle. Work shadowing -toiminnan markkinointia varten laadittiin esite (liite 7).

Opiskelijoiden kokemukset Work shadowingista olivat erinomaiset. ”Kolmen hengen opiskelijatiimimme pääsi mukaan työmaakokouksiin kahdelle eri rakennustyömaalle. Vaikka emme suomenkielisestä puheesta juuri mitään ymmärtäneet, oli kuitenkin mielenkiintoista nähdä, miten vuorovaikutus eri osapuolten välillä toimi ja miten kokouksessa toimittiin. Lisäksi kuulimme paljon yrityksen toiminnasta ja eri projekteista”, kertoo nepalilainen Bhupendra Basnet tutustumisestaan Granlund Riihimäki Oy:n toimintaan.

Kansainvälinen konsultointi- ja suunnitteluyhtiö Pöyry oli myös mukana Work shadowing -toiminnassa. Pöyryllä oltiin erittäin kiinnostuneita tutustumaan tulevaisuuden osaajiin, ja heillä vierailikin kaksi opiskelijatiimiä Work shadowing toiminnan puitteissa. ”Opiskelijat tuntuivat olevan hyvin kiinnostuneita suunnittelijatyöstä ja mikä mukavinta, myös Pöyrystä työpaikkana. Oli mukavaa olla yhtenä esittelijänä mahdollisille tuleville suunnittelijoille. Näitä tilaisuuksia pitää järjestää lisää, sillä ne ovat hyödyllisiä meille kaikille”, kertoo ryhmäpäällikkö Pekka Toivanen Pöyryltä. Pöyryllä oli järjestetty kokonainen päivä opiskelijoita varten ja mukana toimintaa esittelemässä oli useampia työntekijöitä. Opiskelijat pitivät vierailuaan erittäin onnistuneena ja kertoivat saaneensa paljon hyötyä. ”Nyt tiedän, mitä tietokoneohjelmia minun pitäisi osata paremmin, ja

myös suomenkieli tulisi olla hallussa, vaikka kyseessä onkin kansainvälinen yritys", kertoo kiinalainen opiskelija Yixin Li.

Work shadowing vierailujen suurimpana antina opiskelijat pitivät konkreettista työelämän näkemistä sekä sitä, että vierailu auttoi heitä paremmin hahmottamaan, mitä taitoja heillä tulisi olla työskennellessään ammattilaisina teollisuudessa. "Minulla on nyt selkeämpi kuva siitä, mitä taitoja minun tulisi kehittää ja myös mitä tulevaisuudessa haluaisin tehdä", Li kertoo.

Work shadowing myös teki näkyväksi sen, että koulussa opittavia taitoja todella tarvitaan työelämässä. Etiopialainen opiskelija Berhanu Feyssa tutustui Work shadowing -päivänsä aikana Hämeenlinnan kaupungin rakennusvalvonnan yksikköön. "Work shadowing sai minut suhtautumaan koulunkäyntiin ja opiskeluun vakavammin. Tutustuessani ammattilaisten työhön todella näin, että koulussa opiskeltavilla asioilla on suora yhteys työelämään. Oli myös todella hienoa nähdä miten eri ammattilaiset työskentelivät yhdessä kunnioittaen toisiaan ja luottaen toisiinsa", Feyssa kertoo kokemuksistaan.

Work shadowing koulutuksen ja työelämän rajapinnassa myös jatkossa

Kokemukset Work shadowing -toiminnan pilotoinnista olivat erinomaiset, ja syksyllä 2014 se otettiinkin osaksi syksyllä 2014 aloittaneiden opiskelijoiden koulutusta Riihimäellä Mechanical engineering koulutusohjelmassa ja Hämeenlinnassa Construction engineering koulutusohjelmassa. Toimintaa on tarkoitus laajentaa myös muihin englanninkielisiin koulutusohjelmiin. On myös ollut suunnitelmia toteuttaa Work shadowing yhteistyössä toisen asteen oppilaitosten kanssa, jolloin saataisiin myös oppilaitosten välistä yhteistyötä entistä enemmän käytännön tasolle.

4. Ammattilainen opiskelijan mentorina

Antti Viiman

PAJATSO-hanke yhteistyössä Lahden ammattikorkeakoulun (LAMK) Get Employed! -hankkeen kanssa käynnisti keväällä 2014 puoli vuotta kestävän mentorointiohjelman ulkomaalaisille tutkinto-opiskelijoille. Sen toteuttamiseksi benchmarkattiin malleja HERA:n, Haaga-Helian, Unipoli Tampereen, Turun yliopiston ja Aalto yliopiston vastaavista ohjelmista.

Mentorointiohjelma pyrkii tuomaan yrityksiä lähemmäs kansainvälisiä tulevaisuuden osaajia. Ohjelmaan osallistuvia opiskelijoita pyritään tukemaan ja rohkaisemaan oman osaamisensa ja potentiaalinsa näkyväksi tekemisessä. Ohjelmassa opiskelija saa mentorikseen ammattilaisen työelämästä ja käy hänen kanssaan kuukausittain ohjeistettuja työelämään liittyviä keskusteluja.

Ohjelman tarkoituksena on korkeakoulun ja yritysten välisen vuorovaikutuksen lisääminen. Mentoriparilla on mahdollisuus kokemusten, tietojen ja taitojen jakamiseen. Mentori pääsee kehittämään omia mentorointi-, vuorovaikutus- ja johtajuustaitojaan. Myös mentorin kansainvälisyysvalmiudet kasvavat kun mentoroitavana on kansainvälinen opiskelija. Mentoroitava opiskelija saa puolestaan tukea uravalintojensa tekemiseen ja uravalmiuksiensa kehittämiseen, sekä pääsee verkostoitumaan yritysmaailman edustajien kanssa. Ohjelmassa mukana olevilla yrityksillä on myös tilaisuus verkostoitua keskenään ja korkeakoulun kanssa.

Ohjelma käytännössä

Mentorointiohjelmassa kukin opiskelija saa yhden mentorin yritysmaailmasta. Opiskelijoilta kysytään ohjelman hakulomakkeella tietoja heidän koulutusohjelmistaan ja urasuunnitelmistaan. Näiden tietojen pohjalta ohjelmaan valituille opiskelijoille pyritään tarjoamaan mentori omalta tulevaisuuden alaltaan. Hedelmällisimmillään ohjelma on niille opiskelijoille, joilla opintovuosia on jo hieman takana, ja joilla on riittävän vahva perustuntemus alasta, jolla mentori työskentelee.

PAJATSO- ja Get Employed! -hankkeet kokosivat yhteistyössä mentorointipaketin (liite 8), joka ohjaa toimintaa. Paketissa kuvataan mentoroin-

tiohjelman perusperiaatteet, mentorin ja mentoroitavan ohjelman kautta saavuttamat hyödyt, mentorin ja mentoroitavan roolitukset, tapaamisten teemat ja ohjeistukset oppimispäiväkirjan laatimiseen. Oppimisprosessin tukemiseksi jokaiselta mentoroitavalta edellytetään oppimispäiväkirjan laatimista.

Mentorointiohjelman haun molemmat korkeakoulut toteuttivat itsenäisesti. HAMKissa ohjelmaan haki 30 opiskelijaa neljältä eri paikkakunnalta. Mentoreiksi ohjelmaan haettiin pääasiassa HAMKin alumneja, sillä heillä on paras näkemys siitä, miten uraa voi HAMK-taustalta lähteä luomaan. Myös HAMKin alumnitoimintaa haluttiin ohjelman kautta aktivoida. Mentoreita ohjelmaan lähti mukaan yhteensä 8, joten vajaa kolmasosa hakeneista opiskelijoista tuli valituiksi. Mentoreita saatiin kaikilta HAMKin englanninkielisten koulutusohjelmien toimialoilta ja jokaiselta neljältä paikkakunnalta mukaan pääsikin vähintään yksi opiskelija.

Toiminta käynnistettiin yhteisellä aloitustapaamisella, johon kaikki ohjelmaan valitut oli kutsuttu. Tapaamisessa mentorit omana ryhmänään ja mentoroitavat omana ryhmänään keskustelivat ohjelmaan liittyvistä odotuksistaan ja esittelivät ryhmäkeskusteluidensa tulokset toisilleen. Mentoroitavat tapasivat oman mentorinsa tällöin myös ensimmäistä kertaa, sopivat seuraavasta tapaamisestaan ja vaihtoivat yhteystietonsa. Tämän jälkeen mentoriparit olivat vapaita järjestämään mentoritapaamisensa omien aikataulujensa mukaisesti ja korkeakoulun koordinaattorit toimivat tarpeen mukaan heidän yhteyshenkilöinään.

Mentoriparin kokemuksia

Yhtenä parina toimintaan osallistuivat Construction engineerin -koulutusohjelman venäläinen opiskelija Denis Kim ja hänen mentorikseen valikoitunut Suomeen Pöyry Oyj:lle työllistynyt HAMKin rakennustekniikan alumni, latvialainen Deniss Zaicevs. Ohjelman aikana he järjestivät tapaamisia Hämeenlinnassa, mentorin työpaikalla pääkaupunkiseudulla sekä Skypen välityksellä. Tapaamisissa he keskustelivat mm. opiskelun merkityksestä, työnhausta, urasuunnittelusta, suomalaisesta työelämästä ja mentoroitavan heikkoksista ja vahvuuksista.

“Ensimmäinen neuvo, jonka mentoriltani sain, oli keskittyä täysillä opintoihini, sillä ne rakentavat ammatillista osaamistani. Jotkin yritykset ovat myös kiinnostuneita suorittamistani arvosanoista. Ammattiini liittyvän erikoisosaamisen omaksuminen on kuitenkin tärkein syy opintojen kunnolliseen suorittamiseen”, kertoi mentoroitavana ollut Kim.

Kim sai mentoriltaan apua myös työnhakuprosessiin: “Sähköposti ei ole aina paras tapa yritysten kontaktointiin. Usein on parempi esimerkiksi soittaa ja kertoa itsestään, koulutuksestaan ja osaamisestaan. Tällaisen

keskustelun jälkeen voi sitten lähettää hakemuksensa ja CV:nsä työnantajalle."

Mentorina toimintaan osallistunut Zaicevs tietää omasta kokemuksestaan, että ensi askelten ottaminen suomalaiseen työelämään on vaikeaa. Tavoitteidensa saavuttamiseen on tehtävä lujasti töitä. Hän kertoi olleensa iloinen osallistumisestaan ohjelmaan ja toivoi, että hänen kokemuksistaan ja osaamisestaan on hyötyä opiskelijalle. "Minusta tämän kaltainen ohjelma on tärkeä ja sopii erityisen hyvin juuri ulkomaisille opiskelijoille. Työllistymisen haasteiden selättämisen tueksi opiskelijoiden on hyvä nähdä oman ammattialansa työelämää. Monilla ei ole alaltaan yhtään työkokemusta ja työelämään siirtyminen voi olla heille hyvin hämmentävää. Heidän on hyvä tietää jo valmiiksi, miten hyödyntää käytännöllistä ja teoreettista osaamistaan työmaailmassa", Zaicevs kertoo.

Ohjelman perusperiaatteet olivat Zaicevsille hyvin selvät ja hän näkee ohjelman erittäin hyödylliseksi omien kokemustensakin kautta. "Tapaamisten päätarkoituksena on, että mentoroitava oppii tunnistamaan omat vahvuutensa ja heikkoutensa, sekä mahdolliset uhat työllistymiselle. Ohjelman päätyttyä opiskelija tietää paremmin mihin mennä, miten kehittää itseään ja millaisia tuloksia on mahdollista saavuttaa", Zaicevs kuvaa näkemyksiään.

Parhaimmillaan mentorointi-ohjelma toimii etenkin ulkomaalaisten opiskelijoiden urasuunnittelun ja työllistymisen tukena. Kun mentorina toimii HAMKista valmistunut ammattilainen, toimii se myös erinomaisena yhteistyön väylänä alumnien ja korkeakoulun välillä.

Kuvaaja: Salla Niittymäki

5. Ystäväperhetoiminta kotoutumisen tukena

Antti Viiman

Ulkomaalaisten opiskelijoiden on joskus haastavaa tutustua paikallisiin koulun ulkopuolella, eivätkä he opiskelujen aikana pääse välttämättä näkemään opiskelijaelämän lisäksi muuta suomalaista arkielämää. Opintojen aikainen monipuolinen verkostoituminen tukee ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymistä, mikä onkin ollut PAJATSO-hankkeen päätavoite.

Verkostoitumisen tueksi HAMKissa käynnistettiin PAJATSO-hankkeen toimesta ystäväperhetoiminta tutkinto-opiskelijoille syksyllä 2013. Toiminnan käynnistämiseksi benchmarkattiin Mikkelin ammattikorkeakoulun Ulkomaalaiset opiskelijat Etelä-Savon voimavaraksi -hankkeen sekä Lahden ammattikorkeakoulun toteuttamaa vastaavaa toimintaa.

Kuvaaja: Salla Niittymäki

Arjen kohtaamisia – kulttuurien kohtaamisia

Ystäväperhetoiminnan tarkoituksena on tutustuttaa opiskelija suomalaiseen kulttuuriin, kieleen ja elämäntapaan paikallisen ystävän mukana. Ys-

täväperhetoiminnan toivottavia tuloksia ja vaikutuksia ovat opiskelijoiden integroituminen alueelle, verkostojen luominen ja kielitaidon parantuminen.

Ystäväperhetoiminnassa ulkomaalaisille opiskelijoille etsitään paikallisia perheitä ystäväperheiksi. Ystävänä voi olla perhe, sinkku, pariskunta, eläkeläispariskunta, yksinhuoltaja – kaikki halukkaat voivat toimia ystävänä. Toimintaan osallistuminen on vapaaehtoista, ja opiskelija ja perhe sopivat keskenään milloin ja miten tapaavat, ja missä merkeissä. Toiminnassa oleellista on, että opiskelija pääsee tutustumaan suomalaisen perheen normaaliin arkielämään. Jo etukäteen on kuitenkin pyritty sovittamaan samoja kiinnostusten kohteita ja harrastuksia jakavia opiskelijoita ja perheitä toisilleen. Suomalaisille arkipäiväisiltä tuntuvat sauna, ulkoiluretket, suomalainen ruoka, sekä esimerkiksi jääkiekko ja hiihto ovat ulkomaalaisille opiskelijoille usein eksoottisia ja mielenkiintoisia elämyksiä. Yhteinen kommunikointikieli on yleensä englanti, mutta se voi kielitaidon mukaan olla myös jokin muu vieras kieli. Opiskelijan suomenkielen oppimisen kannalta oleellista on myös suomenkielen puhuminen.

Ystäväperhetoiminta hyödyttää monesta näkökulmasta

Toiminnasta hyötyvät kaikki osapuolet: korkeakoulu, opiskelija ja alueen väestö. Perheet voivat kehittää ja ylläpitää kielitaitoa, tutustua uusiin kulttuureihin ja auttaa kansainvälisiä opiskelijoita. Monen perheen motivaationa on ollut joko oman tai perheen lasten kansainvälisyysosaamisen vahvistaminen tulevaisuuden varalle. Vuorovaikutusta vieraalla kielellä vieraasta kulttuurista tulevan henkilön kanssa on helppo harjoitella kevyen ja vapaamuotoisen toiminnan suojissa. Tästä voi olla tulevaisuudessa hyötyä esimerkiksi kansainvälisissä työtehtävissä tai vaihto-opintoihin lähdettäessä.

Korkeakoulun hyötynä on opiskelijoiden parempi sitoutuminen ja verkostoituminen alueelle. Toiminnan ensisijainen hyötyjä on kuitenkin opiskelija. Opiskelijalla on ainutlaatuinen mahdollisuus tutustua paikalliseen kulttuuriin ja suomenkieleen. Opiskelija saa korkeakoulun ulkopuolisia verkostoja, jotka voivat mahdollisesti myös poikia kontakteja osa-aikatyöpaikan tai harjoittelupaikan löytymiseen. Opiskelija saa perheeltä tukea myös arjen käytännön asioidensa hoitamiseen.

Toiminta käytännössä

HAMKissa ystäväperhetoiminta käynnistettiin PAJATSO-hankkeen toimesta tutkinto-opiskelijoille ensimmäistä kertaa syksyllä 2013, ja toisen kerran syksyllä 2014. Ensimmäisellä kerralla toimintaan lähti mukaan Hämeenlinnassa ja Riihimäellä kummassakin noin kymmenen opiskeli-

jaa ja perhettä. Toiseen toteutukseen syksyllä 2014 lähti mukaan Hämeenlinnassa, Riihimäellä ja Valkeakoskella yhteensä noin 30 opiskelijaa ja perhettä.

Ystäväperhetoiminta käynnistyi syksyn alussa, jolloin uudet opiskelijat olivat juuri aloittaneet opintonsa Suomessa. Näin integroitumisprosessi saatiin välittömästi käyntiin ja opiskelijat saivat heti alussa tukiverkostoa auttamaan heitä arjen ongelmatilanteissa. Toiminnan kausi on virallisesti yksi lukuvuosi eli se päättyy keväällä samalla kun opiskelijoiden lukuvuosi HAMKissa. Käytännössä havaittiin, että monien perheiden ja opiskelijoiden välinen ystävyys ja tapaamiset jatkuvat vielä toimikauden päättymisen jälkeenkin – mahdollisesti opiskelijan opintojen loppuun asti ja ehkä vielä pidempäänkin.

Opiskelijat ja perheet tapasivat toisiaan toimintakauden aikana omien aikataulujensa mukaisesti – toiset jopa viikoittain, toiset harvemmin kuin kerran kuussa. PAJATSO-hanke järjesti lisäksi toimintakauden aikana keväällä 2014 opiskelijoille ja perheille yhteisen ulkoilutapahtuman Hämeenlinnassa Aulangolla.

Kuvaaja: Daria Liutina

Kuvaaja: Daria Liutina

Ensimmäisestä PAJATSO-hankkeen toteuttamasta ystäväperhetoimintaohjelmasta kerättiin palautetta keväällä 2013. Opiskelijat kokivat, että ohjelma helpotti heidän sopeutumistaan Suomeen ja siitä oli heille hyötyä. Osa koki myös suomenkielentaitonsa kehittyneen. Toiset olivat tavanneet perheensä kanssa säännöllisesti ja toiset vähemmän. Harvemmin tapaamisaikoja löytäneet opiskelijat olisivat toivoneet, että HAMK olisi järjestänyt enemmän yhteisiä aktiviteetteja osallistujille. Perheiden kokemusten mukaan ulkomaalaiseen opiskelijaan tutustuminen oli mielenkiintoista, he oppivat opiskelijalta uusia asioita vieraasta kulttuurista ja heidän kielitaitonsa kehittyi.

Rakennustekniikan opiskelijan kokemuksia ystäväperhetoiminnasta

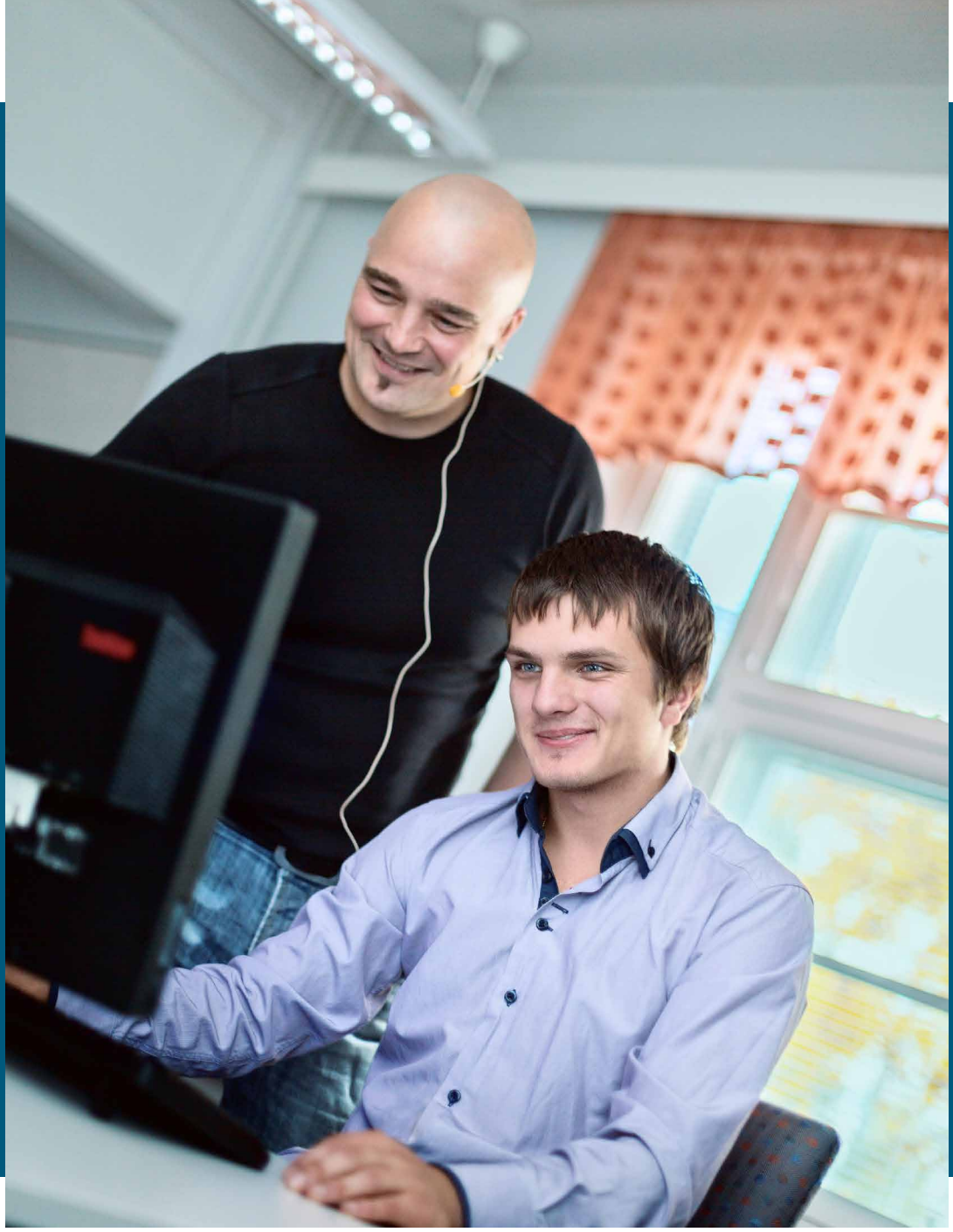
Hämeenlinnassa Construction Engineering -koulutusohjelmassa opiskeleva venäläinen Daria Liutina oli yksi ystäväperhetoimintaan osallistuneista opiskelijoista. Hänen ystävinään toimi nelihenkinen hämeenlinnalainen lapsiperhe. Perhe lähti toimintaan mukaan uteliaisuudesta muita kulttuureita ja toimintatapoja kohtaan. Liutina koki toiminnasta olleen suurta hyötyä hänelle itselleen. ”Ystäväperhe on auttanut minua sopeutumaan tänne. He ovat iloinneet kanssani esimerkiksi kun sain HAMKista harjoittelijan paikan, ja tukeneet, kun olen ollut surullinen. Olen heille todella kiitollinen!”, Liutina kuvaa kokemuksiaan.

Liutinan mukaan toimintaan osallistumisen ansiosta kynnys kanssakäymiseen muidenkin paikallisten ihmisten kanssa on madaltunut ja hän uskoo, että siitä on hänelle apua myös työnhaussa. ”Teen parhaani, että jäisin Suomeen töihin. Uskon, että ystäväperhetoiminnan avaaman sosiaalisuuden ansiosta minun on helpompi löytää työ”, Liutina kertoo.

Vaikka ystäväperhetoiminnan toimikausi onkin jo Liutinan ja hänen perheensä osalta päättynyt, jatkuu heidän yhteydenpitonsa edelleen. Suomalainen ystäväperhe lieneekin Liutinan tukena koko hänen opintojensa ajan, eikä ystävyyssuhde katkea edes valmistumiseen. Liutina kertoo myös, että myös hänen oma perheensä kotimaassa on huojentunut siitä, että heidän tyttärellään on vahva tukiverkko nyt myös Suomessa.

Hanke päättyy, ystäväperhetoiminta jatkuu

Positiivisten kokemusten ansiosta ystäväperhetoiminta on päätetty ottaa pysyväksi toimintamalliksi HAMKissa opintonsa aloittaville ulkomaalaisille tutkinto-opiskelijoille. Toimintaa pilotoitiin syksyllä 2013 PAJATSO-hankkeen hankehenkilöstön toimesta, mutta syksyllä 2014 mukaan otettiin myös muita HAMKin toimijoita, jotka jatkavat toimintaa jatkossakin. Tarkoitus on, että toiminta jatkuu vuosittaisena kaikilla kolmella paikkakunnalla (Hämeenlinna, Riihimäki ja Valkeakoski), joihin uusia ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita otetaan vastaan.



OSA III: PAJATSO-HANKE

TOTEUTUS JA ASKELMERKIT HYVIIN KÄYTÄNTEISIIN

1. PAJATSO-hanke: faktaa ja poimintoja

PAJATSO-hanke lähti liikkeelle tilanteesta, että vieraskielisillä opiskelijoilla ei ollut riittävästi vuorovaikutusta ja kohtaamisia työelämän edustajien kanssa opintojen aikana, ja samoin valmistumisen jälkinen työllistyminen oli hankalaa. Hankkeen kehittämisen kohteena oli ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistyminen, ja tavoitteena oli kehittää toimintamalleja, jotka tuovat opiskelijat ja yritysten ja organisaatioiden edustajat säännölliseen vuorovaikutukseen keskenään sekä toimintamalleja, jotka tukevat opiskelijoiden työnhakuvalmiuksien kehittymistä.

Hankkeen kohderyhmänä olivat vieraskielisissä koulutusohjelmissa opiskelevat ulkomaalaiset opiskelijat sekä Kanta-Hämeen ja Pirkanmaan yritykset sekä muut organisaatiot.

Hankkeen tavoitteena oli opiskelijoiden parempi työllistyminen ja tähän tähdättiin pääasiassa seuraavin keinoin:

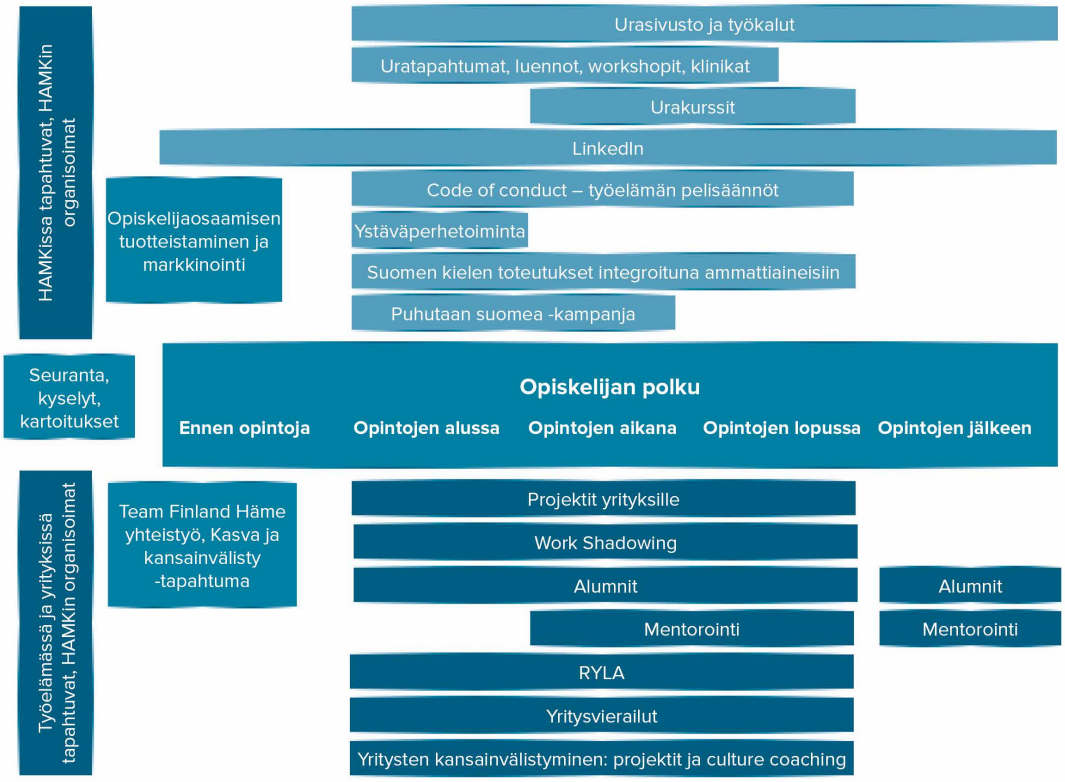
1. Työllistymisvalmiuksien vahvistaminen

2. Yritysyhteistyön kehittäminen.

Hankkeessa lähdettiin liikkeelle nykytila-analyysillä ja kartoitettiin HAMKissa käytössä olevia toimintamalleja sekä toimijoita mm. haastattelemalla koulutusohjelmien henkilökuntaa sekä tekemällä kyselyjä opiskelijoille. Lisäksi tutustuttiin muiden hankkeiden tuloksiin ja kartoitettiin hyviä käytäntöjä valtakunnan tasolla. Hankkeen aikana kerättiin palautetta ja arvioitiin tehtyjä toimenpiteitä sekä tiedotettiin toiminnasta ja kokemuksista niin sisäisesti kuin ulkoisestikin. Valtakunnallisesti PAJATSO näkyi mm. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisujen kautta sekä puheenvuorolla Korkeakoulujen kansainvälisten asioiden kevätpäivillä sekä suomalaisen kansainvälisen koulutuksen FINNIPS-verkoston julkaisussa ja seminaarissa.

Tässä julkaisussa ei listata jokaista hankkeen yksityiskohtaa, vaan kuvataan tehtyjä toimenpiteitä kokonaisuuksien valossa ja nostetaan esiin muutamia kiinnostavimpia ja parhaiksi havaittuja käytänteitä, joista on myös julkaisun lopussa toimintamallikuvaukset toteutuksen tueksi. Seu-

raavassa kuviossa oleellisimmat toimenpiteet on laitettu opiskelijan opintojen aikajanalle:



KUVIO 1. PAJATSO-hankkeen toimenpiteet.

Lisäksi hankkeen aikana kannustettiin koulutusohjelmia lisäämään yritysyhteistyön ja vierailujen määrää sekä aina tilaisuuden tullen tekemään näkyväksi opiskelijoille koulutuksen työelämäyhteyksiä sekä erilaisten asioiden vaikutusta omaan urasuunnitteluun ja työllistymiseen. Tämä on pitkäkestoista ajattelun ja toimintatapojen uudistamista, johon hankkeen myötä osaltaan myös vaikutettiin. Hankkeen aikana hankehenkilöstö osallistui aktiivisesti myös HAMKin uuden opetussuunnitelman kehittämistyöhön. Projektipäällikkö suoritti lisäksi ESR-rahoitteisen Vipua ja vetoa -hankkeen puitteissa järjestetyn Tulevaisuuden urapolut valmennuksen (laajuus 7 opintopistettä).

1.1 Työllisyysvalmiuksien vahvistaminen – opiskelijaa tukevat toimenpiteet

PAJATSO-hankkeen aikana järjestettiin yli 30 työnhakuvalmiuksien kehittämiseen liittyvää **luentoa, työpajaa ja tapahtumaa**, mm. Career Event ja Working in Finland -teemapäivät, joihin osallistui yhteensä satoja opiskelijoita (tapahtumien ohjelmia liitteissä 18 – 22). Lisäksi toteutettiin ensimmäistä kertaa vapaavalinnainen **urasuunnittelun opintojakso** Tools for Work Search (toteutussuunnitelma liite 17), jossa hyödynnettiin ja pilotoitiin erilaisia urasuunnittelun materiaaleja ja työkaluja. Hankkeessa koottiin myös urasuunnitteluun ja työnhakuun liittyvän **työnhaku-sivuston** ensimmäinen versio opiskelijoiden intranetiin, joka HAMKin internet-sivujen päivittämisen yhteydessä toteutettiin seuraavana versiona HAMKin julkisille internet-sivuille.

Hankkeen aikana koulutusohjelmissa otettiin käyttöön ja pilotoitiin erilaisia **urasuunnittelun ja työnhaun työkaluja ja materiaaleja**, mm. Toolkit for HEIs -materiaalipaketista (http://www.studentintegration.fi/), ja näistä koottiin lisäksi opettajien ja ohjaajien käyttöön erilaisia materiaaleja käytettäväksi työllistymisen tukemisessa. Opiskelijoita koulutettiin myös käyttämään ammatillista sosiaalisen median kanavaa, **LinkedIn**-verkkoyhteisöpalvelua.

Hankkeessa tuotettiin **HAMKin Code of Conduct – työelämän pelisäännöt** -opas opiskelijoiden perehdyttämiseksi suomalaiseen työelämään ja työskentelykulttuuriin. Hankkeen aikana oppaasta tehtiin FUAS-yhteistyössä eli Lahden ammattikorkeakoulun ja Laurea-ammattikorkeakoulun kanssa yhteinen, seuraava versio, **Entering Finnish Professional Life** -opas (liite 14).

Yrittäjyysyhteisötoiminta ei varsinaisesti päässyt käyntiin hankkeen aikana, vaan se jäi asiaksi, jota olisi hyvä kehittää tulevaisuudessa. Yrittäjsyysyhteisötoimintaa Forssan toimipisteessä käynnistämässä ja koordinoimassa ollut ulkomaalainen opiskelija teki hankkeen puitteissa pohjatyön ja suunnitelman siitä, miten toimintaa voidaan opiskelijoiden aktivoinnissa ja myös työllistymisessä hyödyntää. Yrittäjyysyhteisötoiminnassa on kyse omien vahvuuksien tunnistamisesta, kuvaamisesta ja markkinoinnista yritysten hyödyksi eli samoja teemoja, kuin koko hankkeessa on käsitelty.

Alumnitoimintaa aktivoitiin hankkeen aikana LinkedIn ja Facebook-ryhmien välityksellä, ja hankkeessa tehtiin opiskelijoille valmistumisen yhteydessä jaettava esite alumnitoiminnasta ja sosiaalisen median kanavista, joihin opiskelijoita kehotettiin liittymään. Mentorointi-ohjelmaa markkinoitiin myös alumneille, ja heitä kannustettiin osallistumaan ohjel-

maan mentoreina. Suurin osa ohjelman mentoreista olikin HAMKin alumneja eli alumnitoiminnan aktivointi oli onnistunutta.

Suomenkielen taidot nousivat esiin monessa yhteydessä etenkin yritysten suunnalta. PAJATSO-hankkeessa opiskelijoiden suomenkielen osaamisen kehittämiseen tähdättiin leikkimielisellä **Puhutaan suomea** -kampanjalla, jossa kannustettiin opiskelijoita käyttämään suomenkieltä arkitilanteissa (kampanjamateriaalit liite 15 ja 16). Kampanja toteutettiin yhteistyössä Hämeen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta HAMKO:n kanssa, joka vastaa kampanjan toteutuksesta hankkeen päättymisen jälkeen.

Hankkeessa kehitettiin myös **suomenkielen opetusta** työelämälähtöisempään suuntaan integroimalla sitä ammattiaineisiin. Suomenkielen opettaja kokosi ja tuotti opiskelijoille uudenlaisia oppimateriaaleja sekä valmisti ammattiaineiden opettajille suomenkielen opetukseen koulutuspaketteja, jotta nämä voivat omassa opetuksessaan tuoda esiin myös suomenkielen sanastoa erilaisten harjoitusten kautta.

Ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymiseen ja ylipäätään haluun jäädä Suomeen valmistumisen jälkeen vaikuttaa myös se, miten he ovat sopeutuneet Suomeen ja kotiutuneet opiskelupaikkakunnalleen. Tähän liittyen PAJATSO-hankkeessa käynnistettiin **Ystäväperhetoiminta** (toimintamallikuvaus seuraavassa kappaleessa ja materiaaleja liitteet 10 – 12). Tämä toiminta ei suoranaisesti liity opiskelijoiden työllistymiseen tai opiskeluun, vaan nimenomaan yhteiskuntaan sopeutumiseen ja kotoutumiseen.

1.2. Yritysyhteistyön kehittäminen – yritysrajapinnassa tapahtuvat toimenpiteet

PAJATSO-hankkeen tavoitteena oli lisätä koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja yritysyhteistyötä luomalla toimintamalleja, jotka tuovat opiskelijat ja yritysten sekä muiden organisaatioiden edustajat vuorovaikutukseen keskenään. Tavoitteena oli myös tuotteistaa vieraskielisen koulutuksen toimintoja ja ulkomaalaisten opiskelijoiden osaamista niin, että vieraskielinen koulutus tuotteistuu yritysten kotikansainvälistymistä ja uusille markkina-alueille siirtymistä tukevaksi kokonaisuudeksi, jota palvelua markkinoidaan yrityksille uutena korkeakouluyhteistyön muotona.

Hankkeen aikana pilotoitiin seuraavia tuotteistettuja yritysyhteistyön toimintamalleja:

- **Culture coaching** – opiskelijoiden kulttuuri- ja maaosaamisen koulutuspaketit yrityksille

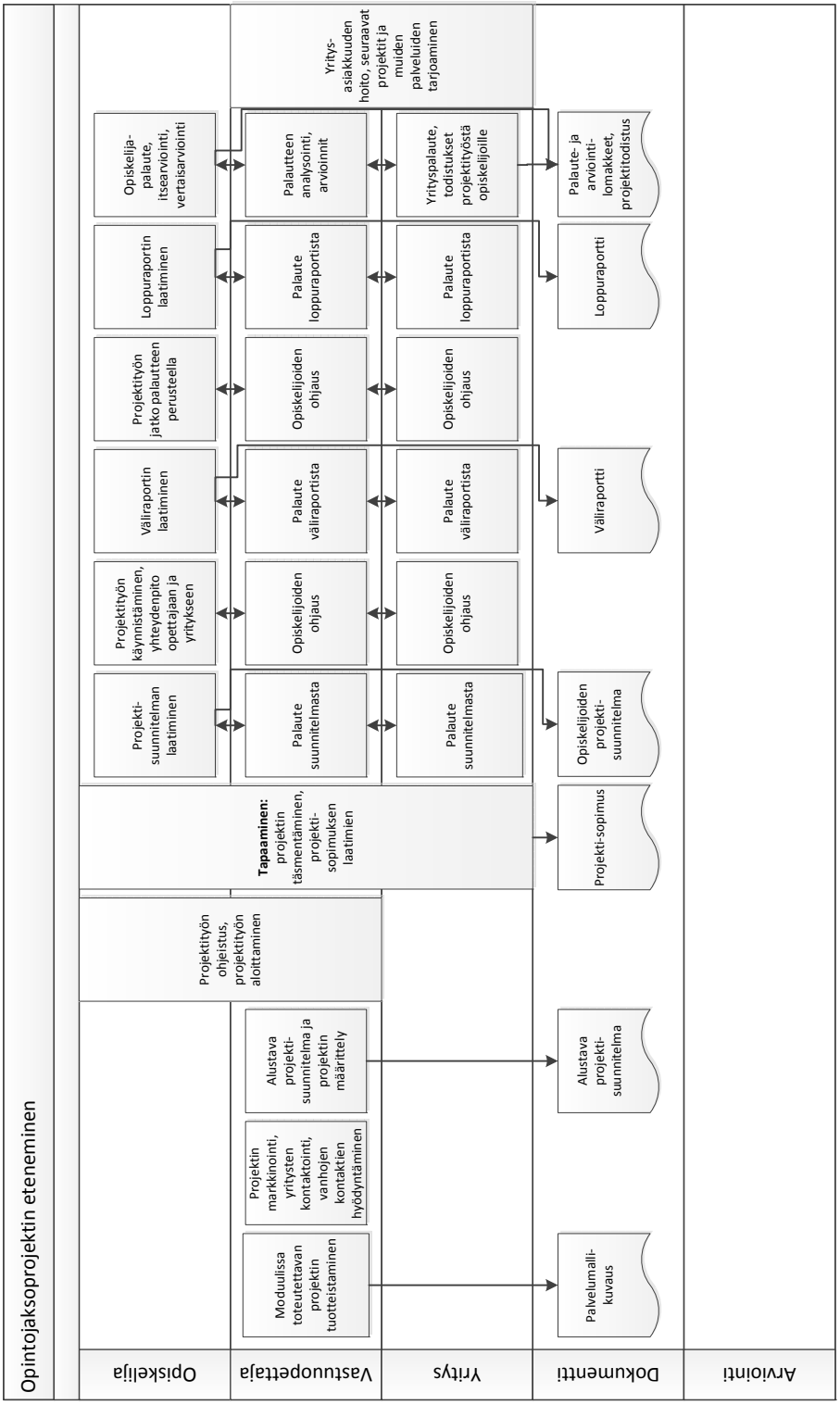
- **Mentorointi** – työelämän ammattilainen opiskelijan tukena (mentorointi-paketti ja -sopimus liitteet 8 – 9)

- **RYLA** – Rotarien johtamiskoulutus osana opintoja
- **Work shadowing** – ammattilaisen työn havainnointi ja suomalaiseen työelämään tutustuminen (mainos yrityksille liite 7).

Kokemuksia ja esimerkkejä osasta näistä löytyy julkaisun II-osasta, ja tarkemmat askelmerkit toteutukseen kohdasta *Toimintamallikuvaukset – ota mallia!* (s. 51).

Lisäksi hankkeessa **tuotteistettiin opiskelijoiden osaamista** yleisesti kansainvälisyyden näkökulmasta sekä opintojaksoilla tehtävien projektien näkökulmasta, ja laadittiin näistä **markkinointimateriaaleja** (liitteet 1 – 6).

Yritysprojektilla tarkoitettiin PAJATSO-hankkeessa opiskelijoiden oppimisprojektia, jonka toimeksiantajana toimi jokin yritys. Opiskelijat ratkoivat siis työelämän todellisia tilanteita ja sovelsivat osaamistaan käytännössä oppien koko ajan samalla lisää. Palvelu oli hankkeessa yrityksille maksutonta, ja opiskelijat kartuttivat ohjattujen projektien aikana opintopisteitä. Yritysprojekteja on HAMKissa tehty ennenkin, ja edelleenkin varmasti tehdään lukuisilla eri tavoilla. PAJATSO-hankkeen puitteissa toteutetuissa projekteissa pyrittiin huomioimaan nimenomaan prosessinäkökulma: miten yritysten tarpeista lähtöisin olevia oppimiprojekteja pystyttäisiin tekemään entistä sujuvammin osana opintoja niin että se olisi kaikille osapuolille mahdollisimman sujuvaa, niin opiskelijoille, opettajille kuin yrityksillekin. Hankkeessa pyrittiin systematisoimaan prosessia ja luomaan materiaalia laajalle levitettävään käyttöön. Market entry -opintojaksoon pääasiassa keskittyvien yritysprojektien pohjalta syntyi seuraavanlainen prosessikaavio:



KUVIO 2. Opintojaksolla toteutettava yritysprojekti prosessina.

PAJATSO-hankkeessa laadittiin myös dokumenttipohja **Project Work Certificate** (liite 13). Tämän tarkoitus on toimia ikään kuin työtodistuksena, jotta opiskelijoille jäisi jokin merkintä tehdystä yhteistyöstä, ja jota he voivat hyödyntää osaamisportfoliossaan ja työkokemuksena työnhaussaan.

Yritysyhteistyön aktivoimiseksi järjestettiin hankkeen aikana myös muutamia tapahtumia, mm. **kansainvälinen verkostoitumistapahtuma** opiskelijoille ja yrityksille Forssassa. Yrityksille suunnattuja tilaisuuksia olivat mm. Hämeenlinnassa järjestetty yritysten kansainvälistymiseen keskittyvä **Kasva ja kansainvälisty** -tapahtuma, jonka toteutukseen PAJATSO-hanke osallistui yhdessä muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. Hankkeen tavoite tapahtumassa oli markkinoida opiskelijoiden osaamista ja saada projektitoimeksiantoja opiskelijoille toteutettavaksi. Tätä samaa markkinointityötä tehtiin hankkeen aikana myös lukuisissa muissa tapahtumissa, joissa hankehenkilöstö piti markkinointipuheenvuoron tai verkostoitui yritysten kanssa.

1.3 Yhteistyöverkosto ja hyvien käytänteiden benchmarkkaus

Hankkeessa tehtiin yhteistyötä monissa eri verkostoissa niin alueellisesti kuin valtakunnallisestikin. PAJATSO-hanke oli myös osa valtakunnallista Työ- ja elinkeinoministeriön MATTO-kehittämisohjelmaa, joka koordinoi työvoiman maahanmuuttoon liittyvien hankkeiden verkostoa. Samassa verkostossa olivat mukana PAJATSO-hankkeen ”sisarhankkeet” eli Mikkelin ammattikorkeakoulun Ulkomaalaiset opiskelijat Etelä-Savon voimavaraksi -hanke (2011 – 2012) sekä Turun ammattikorkeakoulun COSMOS Network -hanke (2010 – 2013). Näiden hankkeiden kanssa tehtiin hyvää yhteistyötä ja jaettiin kokemuksia sekä hyviä käytänteitä.

PAJATSO-hankkeessa lähdettiin jo alussa VALOA-hankkeen (2009 – 2012) jalanjäljille. VALOA-hanke oli valtakunnallinen ESR-osarahoitteinen verkostohanke, joka edisti ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä Suomen työmarkkinoille ja jonka tarkoituksena oli luoda ulkomaalaisille tutkinto-opiskelijoille nykyistä paremmat edellytykset työllistyä Suomen työmarkkinoille. Hankkeessa luotiin mm. Toolkit for HEIs, joka on korkeakoulujen henkilökunnalle koottu materiaalipaketti, joka tukee kansainvälisten opiskelijoiden kanssa tehtävää työtä korkeakouluissa. PAJATSO-hankkeessa on hyödynnetty tätä työkalupakettia ja otettu sitä käyttöön opiskelijoiden kanssa.

PAJATSO-hankkeessa tehtiin yhteistyötä Lahden ammattikorkeakoulun (LAMK) Get employed! -hankkeen (2013 – 2014) kanssa, jonka kanssa kehitettiin myös yhteisiä toimenpiteitä. Tässä yhteistyössä oli LAMKin lisäk-

si mukana myös Laurea-ammattikorkeakoulu, joiden kanssa HAMK muodostaa FUAS-liittouman.

Hankkeen aikana tehtiin yhteistyötä mm. alueen muiden oppilaitosten, elinkeinotoimijoiden, yrittäjäjärjestöjen, kauppakamarien, maahanmuuttopalveluiden ja työvoimahallinnon kanssa. Hanke osallistui myös alueellisten Team Finland -verkostojen toimintaan.

1.4. Projektin tekijät

PAJATSO-hankkeen projektipäällikkönä toimi Salla Niittymäki ja projektiassistenttina Antti Viiman, jotka molemmat osallistuivat lähes kaikkien toimenpiteiden toteuttamiseen. Aktiivisessa roolissa hankkeen alkupuoliskolla toimi Maaret Viskari, joka työssään keskittyi etenkin yritysyhteistyön lisäämiseen sekä kansainvälisen osaamisen tuotteistamiseen. Lisäksi PAJATSO-hankkeessa työskenteli hankkeen resursseilla yli 20 hamkilaista eri yksiköistä – hanketta toteutettiinkin tiiviissä yhteistyössä koulutusohjelmien, yhteisten palveluiden ja opiskelijakunta HAMKO:n kanssa.

Hankkeen ohjausryhmä koostui HAMKin toiminta-alueen elinkeinotoimijoista ja mukana oli myös yritysten edustajia. Ohjausryhmän kokoonpano:

Juha Haukka	Hämeen Yrittäjät ry *ohjausryhmän puheenjohtaja*
Antti Aaltonen	Forssan seudun Kehittämiskeskus Oy
Pete Herranen	Markkinointiviestintä 42
Anastasia Kanervisto	Kehittämiskeskus Oy Häme
Marjatta Kariniemi	HAMK
Helena Kautola	HAMK
Mira Laine	Rautaruukki Oyj
Juhani Lemström	M-Components Oy
Salla Niittymäki	HAMK
Anne Pevkur	Riihimäen-Hyvinkään kauppakamari
Arja Rantamäki	Valkeakosken Seudun Kehitys Oy
Anita Salonen	Hämeen ELY-keskus
Antti Viiman	HAMK
Tapio Väisänen	HAMK

Rahoittajan edustaja ohjausryhmässä:
Niina Lamberg, Hämeen ELY-keskus.

2. Toimintamallikuvaukset – ota mallia!

2.1 CULTURE COACHING

MIKÄ

Culture coaching -toimintamallissa opiskelija tutustuu tuotteistamisen teoriaan ja hyödyntää oppimaansa oman kulttuuriosaamisensa paketoimiseen. Ymmärtämällä oman kulttuurinsa ominaispiirteitä opiskelija voi myydä osaamistaan myös yritysmaailmaan tai hyödyntää tätä esimerkiksi oman konsultointiyrityksen ideana.

MIKSI

Ulkomaalaisen opiskelijan on vaikea hahmottaa omaa erityisosaamistaan, jonka hänelle takaa jo pelkkä henkilökohtainen kulttuuri-ja kielitausta. Tämän osaamisen ymmärtäminen ja esille tuominen saattavat parantaa huomattavasti opiskelijan työllistymistä tulevaisuudessa.

Culture coaching toimii myös tiedotuskanavana ympäröivään yritysmaailmaan. Opiskelijoiden tekemien yritysten kontaktointien ja yritysvierailujen kautta myös yritykset pääsevät tutustumaan valtavaan kulttuurien kirjoon, mikä suomalaisissa korkeakouluissa piilee ulkomaalaisten opiskelijoiden muodossa. Lisäksi toimintamalli luo edellytyksiä uusien yritysten syntymiselle. Teoria-osuudessa käydään läpi myös osuuskunta-toimintaa ja mahdollisuutta myydä kulttuuriosaamistaan osuuskunnan kautta.

KENELLE

Toiminnan kohderyhmänä ovat erityisesti ulkomaalaiset opiskelijat, mutta toimintamalli hyödyttää myös suomalaisia opiskelijoita ja lisää kulttuurien välistä vuorovaikutusta suomalaisten ja ulkomaalaisten opiskelijoiden välillä.

MITEN

Kun culture coaching -toiminta toteutetaan opintojakson muodossa, se sisältää muutamia kontaktitapaamisia opettajan kanssa, jonka jälkeen opiskelijat valmistelevat työpareina kulttuuriesityksen, joka pyritään myymään alueen yritykseen. Esityksen kuultuaan yrityksellä on mahdollisuus ostaa opiskelijoiden tarjoama kieli- tai kulttuurituote, joka voi olla koulutus tai muu palvelu.

1. Culture Coaching -opintojakson markkinointi opiskelijoille
2. Opintojakson käynnistäminen: tuotteistamiseen liittyvään teoriaan perehtyminen opettajan johdolla
3. Oman kulttuurin tuotteistaminen teoriaosuutta hyödyntäen

4. Kulttuurituotteen esittely omalle ryhmälle
5. Yritysten kontaktoiminen
6. Yritysvierailu ja kulttuurituotteen myyntipuheenvuoro
7. Palautteen kerääminen.

KOKEMUKSET/PALAUTE

Culture coaching -toimintamalli koettiin sekä opiskelijoiden että osallistuneiden yritysten puolesta positiivisena yhteistyön mallina ja oppimiskokonaisuutena. Erityisesti oman kulttuurin ominaispiirteiden tunnistamista pidettiin tärkeänä, samoin ymmärrystä sen mahdollisesta lisäarvosta työelämässä. Valmistellun tuotteen ja yritysvierailun välillä opiskelijoilla oli haasteita nähdä selkeää yhteyttä. Yritykset kuitenkin kokivat saavansa hyötyä korkeakouluissa olevasta kansainvälisestä kulttuuri- ja kieliosaamisesta.

2.2 PUHUTAAN SUOMEA -KAMPANJA

MIKÄ

Puhutaan suomea! -kampanja on leikkimielinen kilpailu, jossa ulkomaalaista opiskelijaa rohkaistaan keräämään mahdollisimman paljon kokemuksia suomen kielen käytöstä arkitilanteissa kouluympäristössä. Kampanjan puitteissa ulkomaalaisille opiskelijoille jaetaan Puhutaan suomea! - rintamerkit, joita he voivat käyttää asioidessaan paikallisissa ammattikorkeakoulun palveluissa. Lisäksi jokainen opiskelija saa passin, johon hän voi kerätä leimoja henkilökunnalta, suoriutuessaan arkipäiväntilanteesta suomeksi. Eniten leimoja keränneet opiskelijat palkitaan.

MIKSI

Ulkomaalaisten opiskelijoiden integroituminen on haaste suomalaiselle yhteiskunnalle. Yksi selkeistä integroitumisen edesauttajista on suomen kielen taito – riittävä kielitaito helpottaa työllistymistä ja sopeutumista yhteiskuntaamme. Puhutaan suomea -kampanjan tarkoitus on rohkaista ulkomaalaisia opiskelijoita puhumaan suomea arkipäiväisissä käytännöntilanteissa ja samalla kannustaa meitä palvelemaan heitä suomeksi. Kampanja tekee kielenopiskelusta hauskaa ja arkipäiväistä myös luokkahuoneiden ulkopuolella tapahtuvaa oppimista.

KENELLE

Toiminnan kohderyhmänä ovat ulkomaalaiset opiskelijat.

MITEN

1. Tuotetaan kampanjamateriaalit ja leimasimet (liitteet 15 – 16)
2. Tiedotetaan kampanjasta henkilöstöä etukäteen
3. Toimitetaan materiaalit toimipisteisiin
4. Tiedotetaan kampanjasta opiskelijoita (materiaalit, opiskelijoiden intranet, sähköposti, Facebook, tietoiskut) ja henkilökuntaa
5. Kampanja-ajan aktiivista Facebook-sivun päivitystä ja keskustelun ylläpitoa, myös opettajat opetuksen yhteydessä
6. Kampanja-aikana opiskelijat keräävät leimoja sovituista paikoista ja palauttavat passinsa määräaikaan mennessä
7. Kerätään passit ja valitaan voittaja
8. Palkitaan voittaja ja tiedotetaan tästä.

KOKEMUKSET/PALAUTE

Opiskelijat rohkaistuivat puhumaan suomea tavallista enemmän, mutta tämä näkyi enimmäkseen muutamien todella aktiivisesti kampanjaan osallistuneiden osalta. Suomenkielen käytön aktivoimiseksi ja kampanjan täysmittaiseksi hyödyntämiseksi opiskelijoita kannattaa aktivoida eri yhteyksissä kampanjaan osallistumiseen ja suomen kielen käyttöön. Kampanjakoordinaattorin ja suomenkielen opettajien lisäksi olisi hyvä, että myös ammatillisten aineiden opettajat aktivoisivat opiskelijoita ja mahdollisesti liittäisivät opetukseen jotain kampanjaan liittyvää.

2.3 RYLA – ROTARY YOUTH LEADERSHIP AWARDS

MIKÄ

RYLA (Rotary Youth Leadership Awards) on Rotareiden toimintamuoto, jossa:

- kehitetään nuorten johtamistaitoa
- kehitetään nuorten persoonallisuutta ja harkintakykyä
- annetaan nuorille kansalaisvalmennusta
- parannetaan nuorten vuorovaikutuskykyjä ja taitoa kuunnella ja esittää oma näkökanta vakuuttavasti.

RYLA-toiminnan voi ottaa esimerkiksi osaksi korkeakoulun opintojaksoa, jolloin korkeakoulu ja Rotarit yhteistyössä toteuttavat toiminnan, ja opiskelija saa RYLA-serfitikaatin lisäksi myös opintopisteitä.

MIKSI

RYLA-toimintamalli tarjoaa opiskelijoille näköalan suomalaiseen työelämään. Kaikki luennoitsijat tulevat yritysmaailmasta, jolloin opiskelijat pääsevät tutuiksi siihen, millaisia urapolkuja suomalaisilla työntekijöillä on ollut. Tämän lisäksi he pääsevät näkemään millaisia työtehtäviä nämä luennoitsijat ovat päässeet tekemään ottaen huomioon kunkin henkilökohtaisen taustan (ikä, koulutus jne.). Yritysvierailujen aikana opiskelijat pääsevät konkreettisesti näkemään millaisia työympäristöt ovat ja minkälaisia yrityksiä Suomessa on.

KENELLE

Toiminnan kohderyhmänä ovat ulkomaalaiset opiskelijat.

MITEN

RYLA-toiminta liitettiin osaksi HAMKin Leadership and Management in Practice -opintojaksoa, jolloin toteutus muodostui luennoista, harjoitustehtävistä sekä yritysvierailuista. Luentoja oli yhteensä yhdeksän, ja yritysvierailut tehtiin kahtena päivänä. Saadakseen RYLA-sertifikaatin opiskelijan oli osallistuttava vähintään kahdeksan kertaa luennoille/yritysvierailulle. Läpäistäkseen lisäksi opintojakson opiskelijan oli suoritettava hyväksytysti myös harjoitustehtävät. Tämän lisäksi hyväksytyn suorittamisen ehtona oli, että opiskelija osallistuu sovittuun lukumäärään luentoja sekä molempiin yritysvierailupäiviin. Opintojakson arviointi muodostui harjoitustehtävistä, eikä erillistä tenttiä ollut.

Opintojakson luennoitsijoina toimivat yritysten edustajat, joiden hankkiminen oli Rotareiden vastuulla. Rotarit järjestivät myös yritysvierailuiden kohteet, ja HAMK hoiti käytännön järjestelyt. Luentojen aiheet ja sisältö suunniteltiin sopimaan Leadership and Management in Practice teemaan.

KOKEMUKSET/PALAUTE

Jokaisen luennon jälkeen opiskelijoilta kerättiin palautetta ko. luentoon ja luennoitsijaan liittyen. Lisäksi opintojakson päätteeksi kerättiin palaute koskien koko toteutusta. Opintojakso ja toteutus saivat kokonaisuudessa hyvää palautetta, ja opiskelijat olivat tyytyväisiä tämän kaltaiseen työelämälähtöiseen toimintamalliin.

2.4 YSTÄVÄPERHETOIMINTA

MIKÄ

Ystäväperhetoiminnassa ulkomaalaisille opiskelijoille etsitään paikallisia perheitä ystäväperheiksi. Toiminta on vapaaehtoista ja opiskelija ja perhe tapaavat omien aikataulujen ja intressien puitteissa. Toiminnalla pyritään integroimaan ulkomaalaiset opiskelijat alueelle, sekä myös luomaan heille työelämään siirtymiseen tarvittavia verkostoja.

MIKSI

Ystäväperhetoiminnan tarkoituksena on helpottaa opintonsa aloittavien ulkomaalaisten opiskelijoiden asettautumista Suomeen, auttaa heitä luomaan verkostoja, sekä tarjota heille mahdollisuus suomenkielen taitonsa kehittämiseen.

KENELLE

Toimintaa järjestetään opintonsa juuri aloittaneille ulkomaalaisille opiskelijoille. Perheet tulevat opiskelijoiden lähiseudulta.

MITEN

1. Käynnistetään haku perheille ja opiskelijoille (ilmoittautumislomakkeet, liitteet 10 ja 11)
2. Tiedotetaan hausta perheitä (organisaation sisäiset ja julkiset kanavat, mediatiedotteet)
3. Tiedotetaan hausta opiskelijoita (opiskelijoiden intranet, sähköposti, infotilaisuus luennon yhteydessä)
4. Hakuajan päätyttyä valitaan opiskelijat ja perheet ja "matchataan" heidät hakulomakkeissa annettujen toivomusten pohjalta
5. Aloitustapahtuma, jossa opiskelijat ja perheet kohtaavat (ystäväperhetoiminnan säännöt, liite 12)
6. Opiskelijat ja perheet tapaavat toisiansa omaehtoisesti – toiminnan koordinointi ja mahdollisiin ongelmatilanteisiin puuttuminen
7. Mahdollisesti yhteinen välitapahtuma
8. Yhteinen lopputapaaminen
9. Palautteen keruu.

KOKEMUKSET/PALAUTE

Ensimmäisestä pilotista saatiin positiivisia kokemuksia. Opiskelijoilta saadun palautteen perusteella toiminnan avulla heidän sopeutumisensa suomalaiseen yhteiskuntaan helpottui ja osa sai tukea myös suomenkielen taitonsa kehittämiseen. Perheet oppivat uusia asioita vieraasta kulttuurista ja heidän kielitaitonsa kehittyi.

Opiskelijat ja perheet tapasivat toisiaan hyvin vaihtelevalla tiheydellä, toiset muutaman kerran viikossa ja toiset vain muutaman kerran koko ohjelmakauden aikana. Yhteistä välitapahtumaa ehdotettiin toiminnan kehittämiseksi tulevaisuudessa, jotta vähemmän toisiaan tavanneetkin perheet saisivat ideoita tekemiseensä.

2.5 WORK SHADOWING

MIKÄ

Work shadowing -toimintamalli tutustuttaa ulkomaalaisen opiskelijan suomalaiseen työelämään ja omaan ammattialaansa. Seuraamalla päivän ajan ammattilaista työssään opiskelija pääsee konkreettisesti näkemään, mitä yrityksessä tehdään, miten asiat toimivat, millaisia työtehtäviä työpäivään sisältyy sekä millainen työskentelykulttuuri yrityksessä on.

Work shadowing -toiminta lisää opiskelijoiden tietämystä omasta alasta ja yrityksistä sekä työtehtävistä kasvattaen näin myös ammatillista identiteettiä ja toimien osana urasuunnittelua. Näillä kaikilla on positiivinen vaikutus työnhakuun samoin kuin toiminnan myötä syntyneillä kontakteilla.

MIKSI

Ulkomaalaisilla korkeakouluopiskelijoilla ei useimmiten ole työkokemusta opiskelemastaan alasta, eikä tietoa toimialan yrityksistä Suomessa, saati kontakteja näihin. Work shadowing on ulkomaalaiselle opiskelijalle hyvä keino tutustua yhteen oman alan yritykseen ja sen toimintaan seuraamalla ja havainnoimalla ammattilaista päivän ajan työssään. Näin opiskelija pääsee konkreettisesti näkemään, miten oman alan töitä tehdään suomalaisessa työympäristössä, mikä on omiaan lisäämään opiskelumotivaatiota ja kehittää ammatillista identiteettiä. Lisäksi opiskelija saa arvokkaita kontakteja, jotka auttavat mahdollisesti myös työnhaussa.

Myös yritys hyötyy Work shadowing -toiminnasta, sillä lyhytkestoinen yhteistyö on yleensä suhteellisen vaivatonta järjestää, ja parhaimmillaan toiminta poikii lisää yhteistyötä opiskelijoiden ja korkeakoulun kanssa. Opiskelijat voivat Work shadowing -päivän aikana tuoda yritykseen uusia ideoita ja näkökulmia, ja opiskelijoiden havainnot voivat nostaa esiin hyödyllisiä kehittämiskohteita. Ulkomaalaiset opiskelijat tuovat mukanaan myös kansainvälistä ilmapiiriä ja mahdollistavat englanninkielen puhumisen myös niille, jotka eivät englantia työssään päivittäin käytä. Work shadowing -toiminnan myötä yritys pääsee tutustumaan tulevaisuuden osaajiin, ja tätä kautta on mahdollista myös esimerkiksi rekrytoida kesätyöntekijöitä tai tulevia työntekijöitä. Osallistumalla Work shadowing -toiminaan yritys voi kasvattaa mainettaan opiskelijoiden keskuudessa ja tehdä näin itsestään halutun työnantajan.

KENELLE

Toiminnan kohderyhmänä ovat ulkomaalaiset opiskelijat ja alueen yritykset.

MITEN

Work shadowing -jakso kestää yhden työpäivän, tai se voi olla myös pidempi tai lyhempi yrityksen tilanteesta riippuen. Työpäivän aikana opiskelija yksin tai 2–3 opiskelijan ryhmässä seuraa ja havainnoi näkemäänsä ja kuulemaansa. Opiskelijat voivat hankkia itse Work shadowing -paikan yrityksestä, tai oppilaitos voi markkinoida toimintaa ja hankkia paikkoja valmiiksi.

1. Toiminnan esittely opiskelijoille ja ohjeistus Work Shadowing -paikkojen etsimiseen
2. Yrityskontaktointi (Work shadowing -esite, liite 7) ja niiden opiskelijoiden auttaminen, joilla on vaikeuksia löytää paikkaa
3. Opiskelijat yrityksessä suorittamassa Work shadowing -tutustumisen

4. Opiskelijat kirjoittavat kokemuksistaan raportin, palauttavat sen ja esittelevät kokemuksensa muille opiskelijoille.

KOKEMUKSET/PALAUTE

Opiskelijoiden ja yritysten palautteen perusteella toiminta koettiin erittäin hyväksi. Opiskelijat kertoivat palautteessa, että moni opintojen teoreettinen asia sai Work shadowing -toiminnan myötä käytännön näkökulman, esimerkiksi jonkin tietokoneohjelman käyttö. Moni osallistuneista kertoi saaneensa lisää opiskelumotivaatiota sekä ideoita omaan urasuunnitteluunsa, samoin saadut kontaktit yritysten edustajiin koettiin hyväksi. Yritysten palautteen perusteella hyvänä pidettiin erityisesti sitä, että toiminnassa pääsi tutustumaan tuleviin ammattilaisiin ja markkinoimaan yritystä mahdollisena tulevana työnantajana. Sujuvimmin toiminta onnistuu, jos mukaan saadaan yrityksiä, jotka sitoutuvat toimintaan pidemmäksi aikaa, ja ottavat esimerkiksi puolivuosittain yhden pienen ryhmän opiskelijoita Work shadowing -päiväksi toimintaansa havainnoimaan.

2.6 MENTOROINTI

MIKÄ

Mentorointiohjelmassa opiskelijat saavat mentorikseen oman alansa ammattilaisen työelämästä. Opiskelija ja mentori tapaavat toisiaan ohjelman aikana ja käyvät keskusteluja opiskelusta, urasuunnittelusta, työnhausta, oman osaamisensa tunnistamisesta ja sen markkinoinnista, sekä suomalaisesta työelämästä.

MIKSI

Monilla opiskelijoilla ei ole juurikaan kokemusta oman alansa työtehtävistä ja myös suomalainen työelämä on heille vierasta. Mentorointiohjelman kautta heille tarjoutuu mahdollisuus tutustua työelämään ja omaan ammattialaansa. Kokeneen mentorin ohjauksessa he oppivat ymmärtämään paremmin opintojensa merkitystä, omaa osaamistaan ja ammattialansa uramahdollisuuksia. Oman mentorinsa kautta opiskelijoilla on myös hyvä mahdollisuus saada arvokkaita kontakteja työelämän edustajiin.

KENELLE

Toiminnan pääkohderyhmänä ovat opiskelijat. Toimintaan voidaan hakea mentoreiksi HAMKin omIA ALumneja, joilla on kokemusta työelämässä menestymisestä samoista lähtökohdista, joissa nykyiset opiskelijat tällä hetkellä ovat.

MITEN

1. Käynnistetään haku mentoreille ja mentoroitaville
2. Tiedotetaan hausta potentiaalisia mentoreita (yritystapahtumat, omat kontaktit, sosiaalinen media, alumnit)
3. Tiedotetaan hausta opiskelijoita (opiskelijoiden intranet, sähköposti)
4. Hakuajan päätyttyä valitaan opiskelijat ja mentorit, sekä muodostetaan mentoriparit hakulomakkeilla annettujen vastausten perusteella
5. Aloitustapahtuma, jossa paikalla mentorit ja mentoroitavat
   - toiminnnan esittely
   - mentorointisopimuksen ja mentorointipaketin jakaminen osallistujille (liitteet 8 ja 9)
   - ryhmätehtävä (mentorit ja mentoroitavat omina ryhminään) ohjelman odotuksistaan
   - mentoriparien muodostaminen ja aloituskeskustelu
6. Mentorit ja mentoroitavat tapaavat toisiaan oman aikataulunsa mukaisesti noin kerran kuussa (mentorin työpaikalla, muussa sovitussa paikassa tai etäyheydellä). Opiskelija pitää tapaamisista oppimispäiväkirjaa. Koordinaattori puuttuu mahdollisiin ongelmatilanteisiin.
7. Mahdollisesti yhteinen välitapahtuma

8. Yhteinen lopetustapahtuma
9. Palautteen keruu.

KOKEMUKSET/PALAUTE

Toiminnan päätyttyä osallistujilta kysyttiin palautetta sähköpostitse. Koska mentorointi-ohjelman pilotointi käynnistettiin keväällä, ja toiminta kesti yli kesän syksyyn saakka, osa mentorointipareista ei ollut ehtinyt pitää sovittuja tapaamisia. Tästä syystä toiminnan olisi hyvä käynnistyä jo syksyllä ja kestää lukuvuoden ajan, jolloin mentorointipareilla on paremmat mahdollisuudet nähdä toisiaan. Ne mentorointiparit, jotka olivat aktiivisesti yhteydessä toisiinsa, pitivät ohjelmaa onnistuneena ja erittäin tärkeänä. Opiskelijat olivat oppineet uusia asioita ja heidän opiskelumotivaationsa oli kasvanut. Mentorit olivat mielissään, että olivat pienellä vaivalla päässeet auttamaan tulevaisuuden osaajia. He olivat kiinnostuneita toimimaan mentoreina tulevaisuudessakin.

Liitteet

1. Market Entry projektit 2013 -esite
2. Market Entry projektit 2014 -esite
3. Automaatioprojekti -esite
4. Konetekninen suunnittelu- tai tuotekehitysprojekti -esite
5. Teräsrakenteisiin liittyvä suunnitteluprojekti -esite
6. Kansainvälistä opiskelijaosaamista HAMKista -yleisesite
7. Work shadowing -esite
8. Mentorointipaketti
9. Mentorointisopimus
10. Ystäväperhetoiminta: Ilmoittautumislomake perheille
11. Ystäväperhetoiminta: Ilmoittautumislomake opiskelijoille
12. Ystäväperhetoiminnan säännöt
13. Projektitodistus – Project Work Certificate
14. Entering Finnish Professional Life guide
15. Puhutaan suomea -kampanja: Juliste
16. Puhutaan suomea -kampanja: Passi
17. Tools for work search -opintojakson toteutussuunnitelma

Ura- ja verkostoitumistapahtumien ohjelmia, poimintoja toteutuksista

18. Kansainvälinen verkostoitumistapahtuma 7.11.2012 -kutsu
19. Working in Finland 28.11.2013
20. Engineering Career Day 2013
21. Business Career Day 2013
22. Career Event 2013

LIITE 1. Market Entry projektit 2013 -esite

Market Entry ja Market Analysis -projekti kasvua ja kansainvälisyyttä tavoitteleville yrityksille

Kenelle?

Projekti on tarkoitettu yrityksille, joilla on suunnitelmissa tähdätä uusille kansainvälisille markkinoille nyt tai tulevaisuudessa. Projektin kautta yritys saa perustietoa uusista markkina-alueista sekä omista mahdollisuuksistaan.

Mitä?

Projektiin valitaan 6 yritystä toimeksiantojen perusteella hakuajan päätyttyä. Toimeksiannot voivat liittyä:

- tuotteen sovittamiseen kohdemarkkinoille
- tuotekohtaiseen markkina-analyysiin
- kilpailija-analyysiin
- asiakaskartoituksiin
- riskianalyysiin
- kannattavuuteen
- logistiikkaan

Projektin tuloksena toimeksiantajalle esitellään tuotokset suullisesti ja kirjallisesti.

Toimeksiantaja sitoutuu antamaan yritys- ja toimeksiantoesittelyn opiskelijoille englanniksi projektin alussa sekä vastaamaan opiskelijoiden tiedusteluihin projektin aikana. Toimeksiantaja nimeää yhteyshenkilön, johon opiskelijat voivat olla yhteydessä puhelimitse ja sähköpostilla projektin aikana. Mahdollisuus yritysvierailuun projektin yhteydessä on toivottavaa. Projektin päätyttyä toimeksiantaja antaa palautteen projektista vastaavalle opettajalle.

Milloin?

Ohjelman hakuaika alkaa 10.4.2013 ja päättyy 10.5.2013. Toimeksiantojen toteutus alkaa syksyllä 2013 ja tutkimusten tulokset valmistuvat ennen 2013 vuoden loppua.

Kuka?

Ohjelman tutkimukset toteuttaa HAMK International Business -koulutusohjelman opiskelijat opettajan ohjauksessa osana opintojaan.

Ilmoittautumiset ja lisätietoja:
Maaret Viskari, asiakkuuspäällikkö,
puh. 050 574 5943 tai maaret.viskari@hamk.fi

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

LIITE 2. Market Entry projektit 2014 -esite

Market Entry ja Market Analysis -projekti kasvua ja kansainvälisyyttä tavoitteleville yrityksille

Kenelle

Projekti on tarkoitettu yrityksille, joilla on suunnitelmissa tähdätä uusille kansainvälisille markkinoille nyt tai tulevaisuudessa.

Mitä

Projektin kautta yritys saa perustietoa uusista markkina-alueista sekä omista mahdollisuuksistaan. Toimeksiannot voivat liittyä esimerkiksi:

- tuotteen sovittamiseen kohdemarkkinoille
- tuotekohtaiseen markkina-analyysiin
- kilpailija-analyysiin
- asiakaskartoituksiin
- riskianalyysiin
- kannattavuuteen
- logistiikkaan

Projektin tuloksena toimeksiantajalle esitellään tuotokset suullisesti ja kirjallisesti.

Toimeksiantaja sitoutuu antamaan yritys- ja toimeksiantoesittelyn opiskelijoille englanniksi projektin alussa sekä vastaamaan opiskelijoiden tiedusteluihin projektin aikana. Toimeksiantaja nimeää yhteyshenkilön, johon opiskelijat voivat olla yhteydessä puhelimitse ja sähköpostilla projektin aikana. Mahdollisuus yritysvierailuun projektin yhteydessä on toivottavaa. Projektin päätyttyä toimeksiantaja antaa palautteen projektista vastaavalle opettajalle.

Milloin

Toimeksiannot toteutetaan syksyllä 2014.

Kuka

Ohjelman tutkimukset toteuttaa HAMK International Business -koulutusohjelman opiskelijat opettajan ohjauksessa osana opintojaan.

Ilmoittautumiset ja lisätietoja:
Salla Niittymäki, projektipäällikkö
puh. 03 646 6313 salla.niittymaki@hamk.fi

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Automaatioprojekti yrityksen tuotannollisen tehokkuuden parantamiseksi ja tuoteominaisuuksien kehittämiseksi

Kenelle

Automaatioprojekti on yrityksille, joilla on tarve tehostaa tuotannollista toimintaansa uusilla automaatioteknisillä ratkaisuilla. Projekti voi kohdentua myös yrityksen valmistamien tuotteiden teknologisten ominaisuuksien kehittämiseen.

Mitä

Yrityksen toimeksiannot voivat liittyä:

- automaatiolaitteisiin ja -järjestelmiin
- automaation soveltamiseen ja sovellussuunnitteluun
- automaatioteknologihin
- automaation graafisiin kehitysympäristöihin
- instrumentointiin, mittaustekniikkaan
- sähkösuunnitteluun
- ohjelmistoteknisiin kehitystarpeisiin
- kenttäsuunnitteluun
- sähkökäyttöihin

Projektin tuloksena toimeksiantajalle esitellään tuotokset suullisesti ja kirjallisesti. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan yritys- ja toimeksiantoesittelyn opiskelijoille suomeksi ja tarvittaessa myös englanniksi projektin alussa sekä vastaamaan opiskelijoiden tiedusteluihin projektin aikana. Toimeksiantaja nimeää yhteyshenkilön, johon opiskelijat voivat olla yhteydessä puhelimitse ja sähköpostilla projektin aikana. Mahdollisuus yritysvierailuun projektin yhteydessä on toivottavaa. Projektin päätyttyä toimeksiantaja antaa palautteen projektista vastaavalle opettajalle.

Milloin

Toimeksiannon toteutus voi alkaa lukuvuoden aikana syksyn alussa tai vaihtoehtoisesti kevään alussa. Tarvittaessa toimeksianto voidaan kapasisteetin sallimissa rajoissa aloittaa myös muuna ajankohtana. Toimeksiannon valmistuminen sovitaan tapauskohtaisesti.

Miten

Opiskelijat työskentelevät 2–4 hengen ryhmissä. Toimeksiannon tarpeiden mukaisesti työskentely voi tapahtua joko oppilaitoksen tiloissa tai toimeksiantajan tiloissa. Jos työskennellään toimeksiantajan tiloissa, toimeksiantaja vastaa opiskelijoille aiheutuvista mahdollisista ylimääräisistä matkakuluista.

Opiskelijat voivat käyttää projektissa veloituksetta kaikkia oppilaitoksen laitteisto- ja ohjelmistoympäristöjä. Jos toimeksiantaja hyödyntää projektin tuotosta kaupallisesti, toimeksiantaja sitoutuu investoimaan itselleen tarvittavat kaupalliset laitteistot ja ohjelmistot ennen tuotoksen hyödyntämistä.

Projektiryhmä sopii toimeksiantajan kanssa esimerkiksi viikottaisesta tai kuukausittaisesta projektin etenemisen seurannassa ja raportoinnista.

Kuka

Projektityöt toteuttaa HAMKin Automation Engineering -koulutusohjelman opiskelijat opettajan ohjauksessa osana opintojaan. Projektin työskentelykieli on englanti. Opiskelijoiden joukossa on myös suomenkielen taitoisia opiskelijoita.

Yhteystiedot
Antti Aimo, antti.aimo@hamk.fi,
puh 03 646 2301

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Konetekninen suunnittelu- tai tuotekehitysprojekti

Kenelle

Projekti on yrityksille, jotka tarvitsevat uutta näkemystä, ratkaisuja ja apua koneteknisissä suunnittelu- ja tuotekehityshaasteissaan.

Mitä

Projektit toteutetaan tuotekehitysprojektint tavoin vaiheittain. Työn eteneminen dokumentoidaan, samoin toimeksiantajalle palautettava esitys. Esimerkkejä aikaisemmista projekteista:

- Hissikorin kuljetuskehikon tuotteistaminen (parametrinen mallinnus, valmistuskuvien laadinta sekä alustavan lujuusanalyysin teko)
- Turvatuotteen testauslaitteiston suunnittelutyö
- Melukoteloinnin prototyypin suunnittelu
- Nostolaitteessa käytettävän teleskooppipuomin konseptointi

Toimeksiantaja sitoutuu antamaan yritys- ja toimeksiantoesittelyn opiskelijoille tarvittaessa myös englanniksi projektin alussa sekä vastaamaan opiskelijoiden tiedusteluihin projektin aikana. Toimeksiantaja nimeää yhteyshenkilön, johon opiskelijat voivat olla yhteydessä puhelimitse ja sähköpostilla projektin aikana. Mahdollisuus yritysvierailuun projektin yhteydessä on toivottavaa. Projektin päätyttyä toimeksiantaja antaa palautteen projektista vastaavalle opettajalle.

Milloin

Toimeksiantojen toteutus alkaa syyskuussa ja tuotokset valmistuvat loppuvuoden aikana.

Miten

Opiskelijat työskentelevät 2–4 hengen ryhmissä riippuen projektin sisällöstä ja laajuudesta. Toimeksiannon tarpeiden mukaisesti työskentely voi tapahtua joko oppilaitoksen tiloissa tai toimeksiantajan tiloissa. Jos työskennellään toimeksiantajan tiloissa, toimeksiantaja vastaa opiskelijoille aiheutuvista mahdollisista ylimääräisistä matkakuluista.

Opiskelijat voivat käyttää projektissa veloituksetta kaikkia oppilaitoksen laitteisto- ja ohjelmistoympäristöjä. Jos toimeksiantaja hyödyntää projektin tuotosta kaupallisesti, toimeksiantaja sitoutuu investoimaan itselleen tarvittavat kaupalliset laitteistot ja ohjelmistot ennen tuotoksen hyödyntämistä.

Projektiryhmä sopii toimeksiantajan kanssa esimerkiksi viikottaisesta tai kuukausittaisesta projektin etenemisen seurannassa ja raportoinnista.

Kuka

Projektityöt toteuttaa HAMKin Mechanical Engineering sekä Kone- ja tuotantotekniikan koulutusohjelman opiskelijat opettajan ohjauksessa osana opintojaan. Projektin työskentely- ja ohjauskieli on osittain suomi, osittain englanti. Opiskelijoiden joukossa on sekä suomalaisia että ulkomaalaisia opiskelijoita.

Yhteystiedot
Teppo Syrjäaho, teppo.syrjaaho@hamk.fi,
03 646 2673

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Teräsrakenteisiin liittyvä suunnitteluprojekti

Kenelle

Teräsrakenteiden suunnittelun tai toteutuksen parissa toimivat yritykset voivat teettää opiskelijaprojektina teräsrakenteiden suunnitelmia. Tietyissä tapauksissa suunnittelu voidaan tehdä myös puurakenteille.

Mitä

Teräsrakenteisiin liittyvät suunnitteluprojektit voivat sisältää mm. piirustusten laatimista, mallinnusta ja mitoituslaskentaa. Toimeksiannot voivat liittyä esimerkiksi:

- Tekla-ohjelmalla tehtävään teräsrakenteen mallinnukseen ja konepajakuvien tekemiseen.
- Yksinkertaisten teräsrakenteiden mitoituslaskelmiin (esim. tyypilliset palkki- ja pilarirakenteet ja yksinkertaiset liitokset)
- Joissakin erityistapauksissa tehtävään voidaan liittää myös rakenteen testaustoimintaa Ohutlevykeskuksen koekuormituslaitteistolla.

Projektin tuotoksena yritys saa laskelmat tai piirustukset, ja tuotokset esitellään toimeksiantajalle suullisesti ja kirjallisesti. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan yritys- ja toimeksiantoesittelyn opiskelijoille englanniksi projektin alussa sekä vastaamaan opiskelijoiden tiedusteluihin projektin aikana. Toimeksiantaja nimeää yhteyshenkilön, johon opiskelijat voivat olla yhteydessä projektin aikana. Mahdollisuus yritysvierailuun projektin yhteydessä on toivottavaa. Projektin päätyttyä toimeksiantaja antaa palautteen projektista vastaavalle opettajalle.

Milloin

Toimeksiantojen toteutus alkaa tammikuussa ja tuotokset valmistuvat kevään aikana (viimeistään toukokuussa).

Miten

Opiskelijat työskentelevät joko yksin tai ryhmissä riippuen projektin sisällöstä ja laajuudesta. Toimeksiannon tarpeiden mukaisesti työskentely voi tapahtua joko oppilaitoksen tiloissa tai toimeksiantajan tiloissa. Jos työskennellään toimeksiantajan tiloissa, toimeksiantaja vastaa opiskelijoille aiheutuvista mahdollisista ylimääräisistä matkakuluista.

Opiskelijat voivat käyttää projektissa veloituksetta kaikkia oppilaitoksen laitteisto- ja ohjelmistoympäristöjä. Jos toimeksiantaja hyödyntää projektin tuotosta kaupallisesti, toimeksiantaja sitoutuu investoimaan itselleen tarvittavat kaupalliset laitteistot ja ohjelmistot ennen tuotoksen hyödyntämistä.

Projektiryhmä sopii toimeksiantajan kanssa esimerkiksi viikottaisesta tai kuukausittaisesta projektin etenemisen seurannassa ja raportoinnista.

Kuka

Projektityöt toteuttaa HAMKin Construction Engineering koulutusohjelman opiskelijat opettajan ohjauksessa osana opintojaan. Projektin työskentelykieli on englanti. Opiskelijoiden joukossa on myös suomenkielentaitoisia opiskelijoita.

Yhteystiedot
Jarmo Havula,
jarmo.havula@hamk.fi, 03 646 6414

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

LIITE 6. Kansainvälistä opiskelijaosaamista HAMKista -yleisesite

Kansainvälistä opiskelijaosaamista HAMKista

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

HAMKissa on opiskelijoita mm. seuraavista maista:

- Venäjä
- Kiina
- Viro
- Latvia
- Bulgaria
- Unkari
- Turkki
- Puola
- Saksa
- Ranska
- Nepal
- Vietnam
- Brasilia
- Ghana
- Nigeria
- Kanada

HALUATKO KÄYNNISTÄÄ KANSAINVÄLISTYMISEN TAI HOUKUTTELEVATKO UUDET MARKKINAT?

HAMK palvelee yrityksiä kansainvälisyyteen ja kansainväistymiseen liittyvissä asioissa. Hyödynnä HAMKin kansainvälisten opiskelijoiden ammatillista osaamista sekä kieli- ja kulttuuriosaamista yrityksesi kansainvälistymisen eri vaiheissa ja kansainvälisessä toiminnassa. HAMKissa opiskelee noin 600 ulkomaalaista opiskelijaa yli 50 eri kansallisuudesta – valtava määrä kansainvälisiä kykyjä siis!

HAMKin ulkomaalaiset opiskelijat toimivat monikulttuurisessa työyhteisössä opintojensa aikana, joten työskentely kansainvälisten tehtävien ja kansainvälisyyden parissa on heille luontevaa.

Ulkomaalainen opiskelija tuo yrityksellesi lisäarvoa toimimalla mm. kieli- ja kulttuuritulkkina – paikallinen tuntee paikalliset tavat. HAMKin ulkomaalaiset opiskelijat voivat tarkastella yrityksen suunnitellun/haluaman kohdemaan markkinoita mm. seuraavista näkökulmista:

- asiakkaat
- kilpailijat
- tuotteistaminen
- markkinointi
- hinnoittelu
- tuotantoketjut
- alihankkijat
- myyntikanavat
- logistiikka
- teknologian taso
- palvelujen taso
- standardit

KANSAINVÄLISYYDESTÄ KILPAILUKYKYÄ, HAMKISTA OSAAJIA

Opiskelijat voivat työskennellä esimerkiksi harjoittelijoina tai projektin parissa. Kansainvälisyyteen liittyvää tutkimus- ja kehittämistyötä opiskelijat voivat tehdä esimerkiksi opinnäytetyönä. Opiskelijoiden joukosta voit rekrytoida myös kesätyöntekijöitä, osa-aikatyöntekijöitä ja valmistumisen jälkeen korkeakoulututkinnon suorittaneita osaajia.

Lisäksi täydennyskoulutustarjonnastamme löytyy mm. ulkomaankauppaan liittyviä koulutuksia henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

HAMKin englanninkielinen koulutus

- Automation Engineering
- Mechanical Engineering and Production Technology
- International Business
- Construction Engineering
- Supply Chain Management
- Industrial Management
- Business Management and Entrepreneurship
- Social and Health Care Development and Management

ULKOMAALAINEN OPISKELIJA TÖISSÄ

EU-alueelta tulevat opiskelijat saavat työskennellä Suomessa vapaasti. EU:n ulkopuolelta tulevat opiskelijat voivat työskennellä osa-aikaisesti (25 h/vk) lukukauden aikana ja kokoaikaisesti lomien aikana ilman erillistä työlupaa.

ESIMERKKEJÄ TEHDYISTÄ PROJEKTEISTA:

- Liiketoiminnan laajentaminen Euroopassa – hyötyjen, riskien ja kustannustehokkuuden analysointi: Case ABB Oy, Marine & Cranes
- Tausta- ja markkinaselvitykset sekä englanninkieliset internet-sivujen sisällöt Envor Group Oy:lle
- Liiketoiminnan laajentamismahdollisuudet Saksan markkinoilla: Case Barisma Oy
- Jätevesituotteiden englanninkieliset markkinointimateriaalit Clewer Markkinointi Oy:lle
- Miten kehittää globaali palvelukonsepti ja soveltaa sitä paikallisilla markkinoilla: Case ICIUM Wonderworld of Ice Jäämaailma
- Markkina-analyysi espanjalaisista kiinteistömarkkinoista Costa Blancan alueella
- Potentiaalisten asiakkaiden kartoitus ja brändin asemointi Vietnamissa Häagen-Dazs Ice cream franchise-ketjulle
- Etelä-Kiinan kulttuuriopas ulkomaalaisille yrityksille
- Riskienhallinnan analyysi kolmannen osapuolen logistiikkatoiminnasta Kiinassa
- Kohdemaa- ja markkinaselvitykset mm. C.P.E. Production Oy:lle, e-Oppi Oy:lle, Domus Classica Oy:lle ja Hermanni-talot Oy:lle

OTA YHTEYTTÄ JA KERRO YRITYKSESI TARPEISTA, NIIN ETSIMME SOPIVIMMAN RATKAISUN

Salla Niittymäki
Projektipäällikkö
salla.niittymaki@hamk.fi
puh. (03) 646 6313

Hämeen ammattikorkeakoulu on valtakunnallista tunnustusta saanut kouluttaja, tiedon tuottaja sekä innovaatioiden, yritystoiminnan ja kansainvälisyyden edistäjä.

PAJATSO on ESR-rahoitteinen kehittämishanke, jonka tavoitteena on kehittää toimintamalleja HAMKin ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymisen tueksi.

www.hamk.fi/kvpalvelut

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto

Vipuvoimaa EU:lta
2007–2013

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

WORK SHADOWING

MAHDOLLISUUS YRITYKSILLE PÄÄSTÄ TUTUSTUMAAN TULEVAISUUDEN KANSAINVÄLISIIN OSAAJIIN JA TEHDÄ TYÖELÄMÄÄ TUTUKSI OPISKELIJOILLE

Mikä on Work shadowing?
Work shadowing tarkoittaa sanamukaisesti työn varjostamista eli työn tekemisen seuraamista ja havainnointia. Opiskelijoiden toteuttamana Work shadowing -toiminta tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden oppia, kehittää omaa osaamistaan sekä ymmärrystä havainnoitavan ammattilaisen roolista ja toiminnasta.

Toimintamallin tarkoitus on tutustuttaa ulkomaalainen opiskelija suomalaiseen työelämään ja yritysten toimintaan. Seuraamalla päivän ajan ammattilaista työssään opiskelijat pääsevät konkreettisesti näkemään, mitä yrityksessä tehdään, miten asiat toimivat, millaisia työtehtäviä työpäivään sisältyy sekä millainen työskentelykulttuuri yrityksessä on ja miten vuorovaikutus työntekijöiden välillä toimii.

Hyödyt yritykselle
Yritykselle Work shadowingin kaltainen lyhytkestoinen yhteistyö on suhteellisen vaivatonta järjestää, ja parhaimmillaan se poikii lisää yhteistyötä opiskelijoiden ja korkeakoulun kanssa. Opiskelijat voivat tutustumispäivän aikana tuoda yritykseen uusia ideoita ja näkökulmia, ja opiskelijoiden havainnot voivat nostaa esiin hyödyllisiä kehittämiskohteita. Ulkomaalaiset opiskelijat tuovat mukanaan myös kansainvälistä ilmapiiriä ja mahdollistavat englanninkielen puhumisen myös niille, jotka eivät englantia työssään päivittäin käytä.

Work shadowing -toiminnan myötä yritys pääsee tutustumaan tulevaisuuden osaajiin, ja tätä kautta on mahdollista myös esimerkiksi rekrytoida kesätyöntekijöitä tai tulevia työntekijöitä. Osallistumalla Work shadowing -toiminaan yritys voi kasvattaa mainettaan opiskelijoiden keskuudessa ja tehdä näin itsestään halutun työnantajan.

Miten work shadowing toteutetaan?
Work shadowing on yhden työpäivän mittainen tutustuminen yrityksen toimintaan ja sovitun yhteyshenkilön töihin. Tutustujina ovat HAMKin Construction Engineering koulutusohjelman ulkomaalaiset opiskelijat (1-4 hengen ryhmä). Käytettävä kieli on englanti sekä mahdollisesti myös suomi.

Yrityksessä tulee olla yhteyshenkilö, jonka työskentelyä opiskelijat havainnoivat päivän ajan. Opiskelijoille ei tarvitse erikseen järjestää mitään erityistä toimintaa, vaan tarkoitus on, että he seuraavat päivän ajan ammattilaista työssään ja havainnoivat näkemäänsä ja kuulemaansa. Päivän aluksi on hyvä olla lyhyt yrityksen perusesittely, ja halutessaan yritys voi esitellä toimintaansa laajemminkin. Mukana voi olla myös muita työntekijöitä kertomassa omasta työstään. Opiskelijoille voi halutessaan antaa myös jonkin tehtävän tai esimerkiksi jonkin ajankohtaisen ongelman ratkottavaksi.

Opiskelijat kirjoittavat tutustumisesta raportin ja pitävät esittelyn muille opiskelijoille sekä opettajalle. Opiskelijat ja yritys antavat palautetta toiminnasta sen päättymisen jälkeen.

Lisätiedot:
Salla Niittymäki, projektipäällikkö, HAMK
salla.niittymaki@hamk.fi, p. 0400 127 815

Work Shadowing on HAMKin osittain ESR-rahoitteisen PAJATSO-hankkeen toimintaa, jossa kehitetään toimintamalleja tukemaan ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymistä.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

Mentoring Program 2014

Mentoring Pack

Leverage from the EU 2007–2013

European Union
European Social Fund

Centre for Economic Development, Transport and the Environment

1. **Welcome to the Mentoring Program of HAMK and LAMK!**

   Internationalization is getting more and more important for the companies in Häme region. World is globalizing and growing number of companies are doing business also outside the borders of Finland. There is a great potential in the international students in higher education institutes in Finland to support the companies in this process.

   However, getting employed in Finland is still seen as a great challenge for international degree students. Finnish companies have not fully realized the benefits that they could get by hiring an international expert having a degree from Finnish higher education institute. International students and graduates would bring enrichment, intercultural skills and new ways of thinking to our workplaces.

   The aim of this mentoring program is to support and encourage the international talents in their career planning and getting employed in Finland. In the program, they have a chance to meet real professionals, share their thoughts and see a glimpse of the Finnish professional life.

   This program is organized by two EU-funded projects, which aim in improving the employment situation of foreign students: Pajatso-project in HAMK University of Applied Sciences and Get Employed! –project in Lahti University of Applied Sciences.

   The mentoring will happen in pair meetings between the mentor and the mentee. Mentors can be international alumni, who have faced the same challenges as the students are facing now, or they can be experienced Finnish professionals, who are willing to help the student and learn from the students themselves. Mentoring is a two-way process, and it can give both parties a valuable path to learning and sharing.

   The mentoring package is based on the WorkPlace Pirkanmaa Mentoring Program material. Workplace Pirkanmaa was a joint project of the Baltic Institute of Finland and the higher education institutes in Tampere region. Thank you our colleagues in Tampere for the great work you have done!

2. **Schedule of the Mentoring Program**
   - 28 April: Kick-off meeting
   - May-October: five mentor-mentee meetings
   - 29 October: Final meeting

If there is interest, we also encourage small group meetings around particular themes.

3. The Mentoring Relationship

What is mentoring?

The mentoring relationship can be a very powerful and positive experience. It enables the development of a greater sense of confidence, enhancing the professional and personal skills of both parties. Mentoring is used to assist individuals at specific times of their evolvement or transition process and lasts for a defined period of time.

Clear communication is the cornerstone of the mentoring process. It is through constructive and empathic dialogue that the relationship can develop, allowing both parties to bring forward their ideas, enter into discussions and maintain professional development.

The Mentoring Program of HAMK and LAMK is a process where the know-how of a person with longer professional experience is conveyed to an international student who is about to enter the professional life. In other words, it is a relationship which aims to provide professional and personal support to a graduate. The mentors use their experience in a facilitative manner to support the development of the mentee. Please bear in mind, that mentoring is not a friend/friend relationship, which mainly focuses on the personal development of either party, usually outside work. Nor is mentoring an instructor/trainee relationship focusing on the need to learn skills and techniques required to perform specific functions where the instructor would be in control of the learning process. The mentee is always in control of his/her own learning.

The benefits of mentoring

The mentoring process is a two-way relationship. Mentoring provides an opportunity for both mentor and mentee to develop their know-how and benefit from the process.

As a mentee, the process will support you by:

- Giving you the chance to learn from a professionally experienced person
- Giving insight into your mentor's work and career
- Developing your intercultural communication skills
- Assisting you with practical tips on planning a successful job search strategy
- Offering you advice and guidance in your career thinking and in your transition from undergraduate to a young professional
- Giving you information about Finnish professional life and working culture
- Identifying areas for development
- Improving your self-confidence and self-knowledge
- Helping you to create new networks and contacts
- Introducing you to an interesting discussion partner with whom you can talk about careers, professional life and work etc.

As a mentor, you will have the opportunity to:

- Share your knowledge and experience
- Develop and practice mentoring skills
- Gain a real understanding of issues of equality and diversity that international students are faced with
- Develop your intercultural communication skills
- Get a glance of the potential of international students
- Engage in self-reflection

- Create contacts to future employees from different fields as well as to the universities of applied sciences in the region and to other mentors
- Learn about the expectations international students have concerning Finnish professional life
- Converse with an enthusiastic discussion partner about professional life and work itself
- Take part in a regional development project

The mentee's role

It is important to remember, that the mentee is responsible for his/her own progression and therefore needs to be actively involved in the discussions that take place. You are taking control of your own development by managing your learning, using the mentor as a facilitator.

The role of the mentee is to:

- Listen
- Share thoughts and ideas
- Clearly communicate his/her needs and aspirations to and from the Mentor
- Commit to the process
- Complete the tasks agreed with the Mentor
- Review and reflect themselves
- Be open to different perspectives
- Develop and manage a career plan
- Take responsibility of his/her own development and of the mentoring process
- Be ready to challenge assumptions

The mentor has agreed to accept responsibilities when committing him/herself to a mentoring relationship with a mentee. Therefore, the mentee also has responsibilities to the mentor and only by taking this seriously will the relationship work. Both parties share the responsibility.

The mentor's role

The relationship between mentor and mentee is very much mentee-centered, focusing on his/her professional and personal development. The emphasis is on enabling and empowering the mentee to take charge of his/her own development and independent job seeking.

In the process, you as a mentor have the chance to share your achievements as well as your failures. These function as building material for your mentee's development. Let your experience be your mentee's guide. Help your mentee to identify opportunities and avoid pitfalls that you may have hit along the way. Don't be embarrassed to tell the truth, especially if it can keep your mentee from making the same mistakes you did. Also, learn from your mentee – about his/her culture, expectations, experience, thoughts about Finnish working life etc.

The role of the mentor is to:

- Listen
- Question
- Give information, knowledge about his/her organization and occupation and informal networks
- Give advice on career development
- Offer different perspectives
- Explain and open Finnish working life and practices
- Offer support and encouragement
- Draw on their own experience when appropriate

- Consider and discuss current issues
- Take the lead in one-to-one meetings and give the mentee homework

Tips for the mentor:

- Encourage your mentee to communicate openly. Be aware of the possible cultural differences in your ways of communicating; encourage positive curiosity and sharing of thoughts!
- Set firm guidelines and objectives from the beginning
- Practice active listening
- Enjoy mentoring with a sense of humor – it is supposed to be fun!
- Motivate positively
- Offer constructive criticism
- If you can, take your mentee to your workplace, to a business meeting or to an event with you. Arrange a “mock job interview” for him/her, based on a real vacancy he/she is applying for. Or think and discuss about other ways of making the mentoring process as practical as possible.

(Brunel University Career Service, 2002; modified by Kaisa Niiranen/WorkPlace Pirkanmaa)

The principles of mentoring

1. There must be a shared understanding of an agreement with the purposes of the mentoring process.
2. All the participants have to be committed to the process.
3. All the participants need to appreciate each other's time – not to be late and always let the partner know about cancellations.
4. The manner of contacting the mentee/mentor has to be agreed (by phone, by e-mail) and the pair needs to have a mutual understanding on the time and frequency of contact in between the agreed meetings.
5. The mentoring project is a form of constructive, developmental support and gives mutual benefit for those taking part.
6. A clear understanding of an agreement on the level of confidentiality will be required within the mentoring relationship.
7. The continuing development of the mentoring process requires regular reviews of its operation.
8. Participants create a time frame for both the frequency of meetings and the duration of the relationship.
9. The mentoring program is based on voluntariness and no monetary compensation will be given. The mentoring program will not take part on the expenses of the meetings (e.g. travelling costs, coffee).
10. The mentoring pair agrees on their own on where to meet for their sessions.
11. The mentoring program is not a recruiting process – the mentor is not obligated in any way to hire his/her mentee or act as a referee.

4. **Mentoring material**

This material package is meant to help you with the mentoring process and is **to be used as support material for the discussion in the one-to-one meetings**. The suggested topics for each one-to-one meeting are presented below. There are exercises and questions to support your discussion. Remember that there are no right or wrong answers to the questions listed in this material package!

Note: You do not have to follow the order of the topics given in the material if you find some other order more useful. In case you would like to go through different topics or talk about them in some other order than presented here that is perfectly fine, as long as it suits you both. The most important thing is that you form a plan and a structure to your mentoring process together, and find the ways of meeting the goals. The more you can add practical elements, the better.

1. Introduction

2. Career planning

3. Finnish professional life

4. The trends in professional life – opportunities, challenges and development trends

5. Job search

The main source of the material is the webpage of Aarresaari – Academic Career Services, which is a network of Career Services representing 12 Finnish Universities. The network offers services for university students, graduates, employers and the universities themselves. Check out the Aarresaari webpage for more useful information on job seeking: http://www.aarresaari.net/english/index.htm

5. **Learning Diary**

The mentee is obliged to keep a learning diary during the mentoring process. For mentors it is voluntary but strongly recommended. A learning diary is an instrument that helps the mentee/mentor to follow his/her own advancement during the mentoring program. By keeping a learning diary, you will become more conscious of your learning.

Aims

- To allow you to review the mentoring process regularly
- To help you to become aware of and acknowledge what you have learned during the process
- To help you to recognize your skills and weaknesses
- To develop your skills in writing about your know-how, talent and assets
- To help identify issues/problems associated with career planning and job-hunting, and by doing so, enabling you to consider options for their resolution etc.

When to write?

- Make notes during the meetings with your mentor/mentee and in the gatherings of the mentoring program
- Soon after a mentoring meeting, review your notes and write a more profound report about the meeting
- In case you come up with ideas and thoughts in between the one-to-one meetings, write them down as well!

What to write?

- Write down the details of the meeting: time, place etc.
- Write down the topics of your discussion and make comments on them
- Write down the possible advice you were given by your mentor/mentee
- Record your thoughts, opinions and judgments about the issues you have talked about with your mentor/mentee
- Think about what you have learned in the meeting
- Criticize and argue, but please remember to give full reasons for your criticism
- Illustrate your ideas by referring to your own experiences

How long is a learning diary?

- It is recommended that you write 1-2 pages after each meeting. The learning diary should not be more than 20 pages. The content and your progression are more important than the form or the length of the diary. Feel free to use illustration, different forms of writing or whatever inspires you.

Do I need to let my mentor/mentee read the diary?

- It is beneficial to go through the learning diary together with your mentoring pair and talk about the process to avoid misunderstandings which can always occur. **Mentee: Send your learning diary to your mentor a week before your last one-to-one meeting.** In your last meeting you can then analyze the mentoring process and talk about the diary and, possibly, the topics discussed in it. **Mentors:** Please note that your mentee expects you to comment his/her diary.
- There are **no** right or wrong answers in the learning diary and it will not be graded. It is solely about your personal learning experience.
- After your final meeting with your mentor/mentee, complete your learning diary with remarks of your last session.

Do I need to return the learning diary?

- For mentees: Yes. **The learning diary should be returned** to the contact person **no later than a week before the final session of the program**. Send it as a PDF file! In the final meeting, the learning diaries will be used as material for bringing together useful tips and experiences gained during the program for everybody to share. Your personal details will not be revealed in conjunction with the conclusions made or discussions taking place in the final meeting.
- For mentors: It is voluntary to return the diary to the contact person; we would appreciate it a lot, though.

Contact persons:

- HAMK: Antti Viiman, antti.viiman@hamk.fi
- LAMK: Elisa Hassinen, elisa.hassinen@lamk.fi

6. Themes for meetings

1. Introduction

a) Introduce yourself and get to know your mentoring pair. Go through the following:

- The mentor's educational background, work history, current organization, hobbies and other interests
- The mentee's educational background, field of studies & program, work history, hobbies and other interests
- The mentee's plans and dreams for the future, expectations towards professional life
- Is the mentee willing to stay in Finland? For how long? Does s/he have other options?
- Why did you want to take part in the mentoring program?
- Discuss the purpose of the mentoring process and the expectations you have for the program
- What kind of preparation is needed prior to the meetings?
- Talk about the meeting places for the future sessions
- Discuss the forthcoming meetings and the topics you want to go through. Review the aims and objectives. You may change the topics given in this Mentoring Pack if it suits you both.

b) Mentoring agreement

At the end of the first meeting both parties need to reach an agreement on what they expect to give to and gain from the relationship. Fill in the written mentoring agreement together.

2. Career Planning

a) Mentor's own career

- career path, plans and changes
- career decisions
- mentor's strengths and competences career-wise
- further education, transferable skills
- salary development
- etc.

b) Mentee's career plans and expectation

- What kind of expectations do mentees have career-wise?
- Strengths and assets for employment
- Potential obstacles for employment
- What is the student's expertise?
- What is the transfer from studies to work like?
- How to utilize the things learned during studies in work life?

c) The Hand of Competence

- Discuss about your competences with the help of the hand of competence *(Appendix 1)*.

3. Finnish Professional Life

- Finnish way of working
  For example:
  - time-orientation
  - behavior at workplaces
  - appearance at workplaces
  - self-motivation and being independent
  - hierarchy
  - interaction between a supervisor and an employer
  - etc.

- Management style in Finland
- Mentor's own managing style
- Mentees experiences in different management styles
- Multiculturalism at workplaces

4. The trends in professional life – opportunities, challenges and development trends

- SWOT- analysis and personal action plan *(Appendix 2).*
- What are the potential trends in the student's field these days?
- What type of networks should be joined, followed etc.?
- How to improve your own well-being at work?

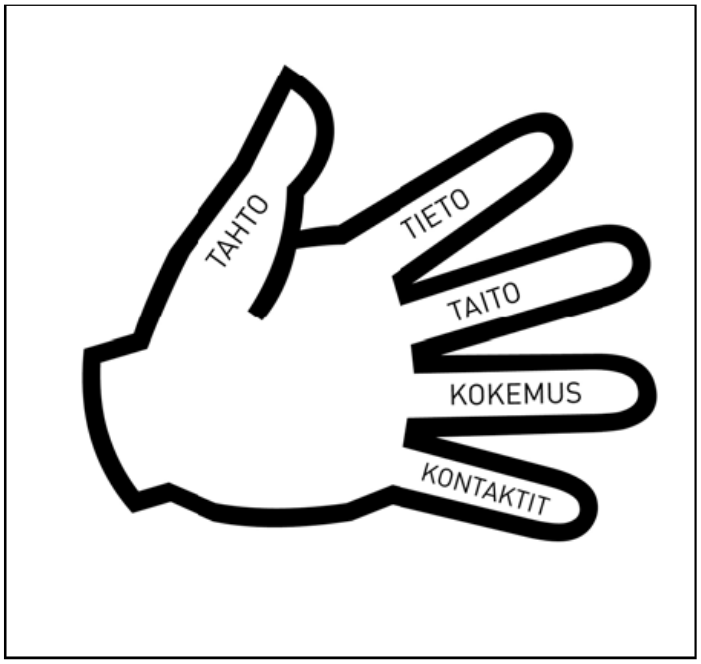
5. Job Search

- How and where to look for a job in Finland?
- Use of networks
- Preparing the documents
- Contacting employers, recruitment styles & strategies
- Preparing for interviews, acting in interviews
- Special areas of interests, e.g. Entrepreneurship

Appendix 1

Osaamisen käsi – The Hand of Competence

The hand of competence consists of several sectors: *will, knowledge, skill, experience and contacts. Each sector has its own place in the hand and its meaning in the hands functions.* Tell about your own competences to each other with the help of the hand of competence.



Tahto - Will
kiinnostukset - interests
asenteet - attitudes
tavoitteet - objectives

Tieto - Knowledge
opinnot - studies
tutkinnot - degrees
asiantuntijuus - expertise

Taito - Skill
käytännön taidot - practical skills
elämän taidot - life skills
sosiaaliset taidot - social skills

Kokemus - Experience
työkokemus - work experience
elämänkokemus - life experience
harrastukset - hobbies

Kontaktit - Contacts
verkostot - networks
yhdistykset - organizations
keskustelukumppanit – discussion partners

Appendix 2

SWOT- analysis and personal action plan

Now it is a good time to think about your own professional growth with a personal SWOT-analysis. SWOT consists of words: Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats.

Think how you can utilize your strengths, how you can turn you weaknesses into your strengths, how to utilize the opportunities coming in the future and how to avoid the threats. As a result you will get an action plan of what to do to different issues.

Both, mentor and mentee, fill the SWOT-analysis before the fourth meeting. In the meeting you can discuss of your professional growth based on this.

Appendix 2

Personal action plan:

	MY STRENGTHS	**MY WEAKNESSES**
OPPORTUNITIES	**PLANS TO BE PUT INTO PRACTISE** • career plan • development plan • succes factors based on your internal strengths and external opportunities	**”MUST” -PROGRAM** • actions to reduce or remove your weaknesses based on opportunities
THREATS	**UPKEEP-PROGRAM OF MY CURRENT COMPETENCE** • upkeep-program of my current skills and strengths (for example: how to upkeep my current language skills)	**CRISIS PREVENTION -PROGRAM** • possible crisis’ and how to prevent them

LIITE 9. Mentorointisopimus

HAMK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

MENTORING AGREEMENT

PARTIES

Mentor (name)	Mentee (name)
Company	Degree programme
e-mail	e-mail
Telephone	Telephone

MENTORING PROGRAM

Mentoring relationship will last from 28 April to 29 October 2014. The program contains a kick-off (28 Apr), five one-to-one meetings and the final session (29 Oct). Meeting times, once agreed, should not be cancelled unless this is unavoidable. In case of cancellation, I will contact my mentoring pair immediately. At the end of each meeting we will agree a date for the next meeting. The mentee will keep a learning diary of the mentoring process. Meetings can be arranged face-to-face, via telephone or online.

The mentor agrees to be honest and provide constructive feedback to the mentee. The mentee agrees to be open to the feedback.

THE AIMS AND EXPECTATIONS OF THE MENTORING RELATIONSHIP

COMMUNICATION METHODS BETWEEN THE MEETINGS (PHONE, E-MAIL):

HAMK CONTACT PERSON OF THE MENTORING PROGRAM

I AGREE TO ENTER THIS MENTORING RELATIONSHIP AS DEFINED ABOVE AND WILL MAINTAIN CONFIDENTIALITY

Mentor:	**Mentee:**
Date:	**Date:**

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU

Friend Family Activity – Ystäväperhetoiminta

SIGN UP FOR FRIEND FAMILY ACTIVITY

The intention of the Friendship Family Programme is to offer international students and Finnish families a chance for mutual cultural exchange, nice experiences and a possibility to improve language skills. All activities are voluntary, which means that the student and friendship family decide on their own how much and in what way they want to spend time together. The student will pay for his/her own expenses that come up during the agreed activities. To participate in the programme, please fill in this form, print it out and return it by mail or e-mail. The contact information is at the end of this form.

Name:	Address:
Age:	E-mail:
Gender:	Phone number:
Nationality:	Languages:

Do you have special interests or hobbies?

Any wishes concerning the family?

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU

Friend Family Activity – Ystäväperhetoiminta

ILMOITTAUTUMINEN YSTÄVÄPERHEEKSI

Hakijan tiedot:

Nimi:	Osoite:
Puhelinnumero:	E-mail:
Ikä:	Sukupuoli:

Muut perheenjäsenet:

Nimi	Ikä	Sukupuoli	Asuu samassa taloudessa?

Lisätietoja perheestä (harrastukset, kielet, mitä muuta haluaisit kertoa perheestänne yms.):

Mahdolliset erityistoivomukset opiskelijasta:

Oletteko tarvittaessa valmiita ottamaan enemmän kuin yhden ystäväopiskelijan (jos ilmoittautuneita opiskelijoita on enemmän kuin perheitä)? Kyllä / Ei

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU

Friend Family Activity – Ystäväperhetoiminta

FRIEND FAMILY ACITIVITY GUIDELINES:

1. The Friend Family Activity -programme aims to promote internationalization and knowledge of new cultures among both the students and host families.
2. The Friend Family Activity -programme is voluntary, and the students and families themselves decide how, where and when they meet.
3. The friend family and student are introduced to each other in the following way: they will be given each other's contact information. The first meeting will be arranged by the staff of HAMK: all students and families meeting eachoter in an event arranged by HAMK. After that, the families and students get together at their convenience.
4. The family has no financial obligations towards the student; studies, accommodation and recreational activities are paid by the student himself or herself.
5. The family may not use the student as workforce (e.g. as a baby sitter) unless both parties consent to the arrangement and conclude a written agreement.
6. The well-being, safety and cultural differences of both parties must always be taken into consideration.
7. If some problems or questions arise, the student and the family should turn to the responsible staff of HAMK.
8. Feedback will be collected from the families and students – this will help to develop and improve the programme.

YSTÄVÄPERHETOIMINNAN SÄÄNNÖT:

1. Ystäväperhetoiminnan tavoitteena on edistää kansainvälisyyttä ja lisätä tietoa eri kulttuureista sekä opiskelijoiden että perheiden keskuudessa.
2. Ystäväperhetoiminta on vapaaehtoista, ja opiskelijat ja perheet voivat itse päättää miten, missä ja milloin tapaavat.
3. Perhe ja opiskelija esitellään toisilleen antamalla molemmille toistensa yhteystiedot. Ensimmäinen tapaaminen järjestetään HAMKin toimesta: kaikki opiskelijat ja perheet tapaavat toisensa HAMKin järjestämässä tilaisuudessa. Tämän jälkeen opiskelijat ja perheet voivat tavata sopimallaan tavalla.
4. Perheellä ei ole taloudellisia velvoitteita opiskelijan suuntaan; opinnot, asuminen ja muut kulut ovat opiskelijan itse rahoittamia.
5. Perhe ei saa hyödyntää opiskelijaa työvoimana (esim. lastenhoitajana) ellei asiasta erikseen osapuolten välillä kirjallisesti sovita.
6. Kaikkien osapuolten hyvinvointi, turvallisuus ja kulttuuriset erilaisuudet tulee ottaa kaikessa toiminnassa huomioon.
7. Jos jotain kysyttävää tai ongelmia ilmaantuu, opiskelija ja perhe ottavat yhteyttä HAMKin yhteyshenkilöön.
8. Opiskelijoilta ja perheiltä kerätään palautetta toiminnasta – tämä auttaa toiminnan kehittämisessä.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

HAMK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

CERTIFICATE OF PROJECT WORK

Cooperation with universities of applied sciences brings fresh knowledge and knowhow to companies. Company cooperation gives students valuable experience needed in world of work after graduating. Project work is a concrete way for students to apply their knowledge into practice.

PARTIES

Institution	Employer
HAMK University of Applied Sciences Degree programme	

PROJECT WORKER

Name of the student	Date of birth (dd.mm.yyyy)

CONTENT OF THE PROJECT

Tasks, responsibilities, role in the project team:

PROJECT PERIOD

Duration of the project
From ___/___/_____ to ___/___/_____, total of ___ weeks

SIGNATURES

Place and date	Place and date
For HAMK University of Applied Sciences	For the Employer

FUAS
FEDERATION
OF UNIVERSITIES
OF APPLIED SCIENCES

ENTERING FINNISH PROFESSIONAL LIFE

www.fuas.fi

CONTENT

Rules are made to be obeyed.....3

Treat others with respect and dignity.....4

Observe and adapt to the local culture...5

Be punctual, be on time, be present.....6

Be honest.....7

Have the right aptitude and attitude.....8

Appearance counts.....9

Develop yourself and proceed in your career.....10

Learn Finnish.....11

.

EDITING

Salla Niittymäki, HAMK
Antti Viiman, HAMK
Elisa Hassinen, LAMK
Tarja Ahonen, LAMK
Milton Aldrete, Laurea
Elizabeth Kenina, Laurea

FUAS
FEDERATION OF UNIVERSITIES OF APPLIED SCIENCES

INTRODUCTION

In international, cross-cultural context the basic question is "How do people understand one another when they do not share a common cultural experience". One definition for culture is "the learned and shared patterns of beliefs, behaviours, and values of groups of interacting people". Each culture has formed its own ways of organizing its life which is seen as rules, regulations and behaviour codes.

This guide, Entering Finnish Professional Life, aims at giving some insights into Finnish culture related to studying and working. It explains the principles of how to behave in different situations at UAS, generally in Finland and in Finnish workplaces.

In addition to this guide, FUAS Universities have different instructions and guidelines in connection with specific themes (e.g. environment, ethics) that also direct our operations and behaviour.

At FUAS, our students have freedom to carry out their work and studies, however, this freedom also entails considerable personal responsibility. It is crucial that we all apply the same high ethical standards wherever we operate.

We hope this guide will also help you to understand why certain things are approached as they are in Finland. Hopefully it makes it easier for you to adjust to our life.

FUAS - Federation of Universities of Applied Sciences is a strategic alliance formed by HAMK, Lahti and Laurea Universities of Applied Sciences.

Rules are made to be obeyed

Cultures differ on how we judge other people´s behaviour. There are two alternative types of judgement: universalism (a rule-based) and particularism (relationship-based).

Universalism sees that all persons falling under the rule should be treated the same, without any exceptions related to relationships or circumstances. This rule-based conduct has a tendency to resist exceptions that might weaken the rule and thus cause the system to collapse.

Particularism judgements focus on the exceptional nature of circumstances. Particularism sees that relationships and circumstances are important; people will help their friends, family members or a person of importance no matter what the rules say.

The culture you come from, your personality, religion and the bonds with those concerned lead you to favour one approach over the other.

Finnish culture is a universalist culture, and therefore we are very committed to follow all laws and regulations without exceptions. This is also an important sign of equal treatment. We find it very important that every student and every employee is aware of the laws and regulations related to one's studies or work. Sometimes all this bureaucracy and strictness may seem frustrating, but remember, that even weird rules may be based on reasons that are not familiar to you.

Furthermore, in Finland, written guidelines and information are the primary and most trusted source of information; information packages are widely used and adhered to. It is expected that students read written guidelines and instructions before asking questions.

REAL LIFE EXAMPLE FROM INTERNATIONAL ALUMNI:

When I found my first job in Finland, I was impressed with the working environment as every person at the organization understands and applies the rules and regulations carefully, including the employer. I noticed that in Finland the decision to recruit and fire personnel are not tied to personal relationships and thus I felt safe. In my home country the employer can take decisions based on personal issues.

Treat others with respect and dignity

Respect is shown in different ways depending on a culture. Respect can be shown in communication by using titles, using a formal communication style, turn-taking in communication, eye contact, respecting personal space and respecting gender equality, etc.

In Finland, respect is shown in low voice, not violating personal space by touching people you do not know, or standing or sitting too close to somebody. We believe, that leaving people "in peace" is a sign of respect. We also think that interrupting one's talk is disrespectful. It is advisable to listen and wait until someone finishes saying something before taking your turn.

Since we appreciate silence we expect that all communication devices are set on silent mode and are not used in classrooms or meetings.

At FUAS, we respect each other as well as different cultures in all of our operations. Everyone is treated equally and fairly. Your colleagues and classmates appreciate courtesy. Gender equality and non-discrimination is a norm; nobody may be discriminated against on the basis of age, ethnic or national origin, nationality, language, religion, belief, opinion, health, disability, sexual orientation or other personal characteristics.

REAL LIFE EXAMPLE FROM INTERNATIONAL ALUMNI:

At the beginning, when I came to Finland, I was very shocked that people do not necessarily show their emotions when greeting each other. For instance in Spain it is very common that people get close to each other, greet with a hug or men handshake each other even if they have met recently.
One of the things I really found totally different compared to my home culture is that hierarchy in Finland is rather flat and at the beginning I struggled to understand that not everything has to necessarily go through my direct superior as sometimes it might be the case that I have to deal directly with other people in higher positions.

Observe and adapt to the local culture

Communication is culturally patterned, and speaking rules are different in cultures. The following presents special features of Finnish communication that you should know:

Direct-indirect communication style
In direct communication style, both parties, the speaker or writer and the listener or reader, expect explicit verbal expression of intentions, wishes, hopes, etc. (e.g., "I am hungry", "I love you"). In indirect communication style the speaker or writer expresses his/her thoughts implicitly, or using hints or modifiers (e.g. "perhaps", "maybe"). The listener or reader is expected to monitor the nonverbal communication, to read contextual cues, to relate what has been stated to all information available about the speaker or writer and the situation at hand in order to read the real meaning.

Finns prefer a direct communication style, in other words they "say what they mean" and the listener or reader does not need to look for the cues or hints. In meetings this means that Finns go straight to business with a very little small-talk.

Taking turns and silence
There are two mainstream communication styles on turn taking: one approach is that interrupting someone is considered rude – you are expected to listen and wait until someone finishes saying something before expressing own opinion (like in Finland). Another approach is that it is ok to start speaking when someone is still speaking.

In addition, Finns tolerate silence unlike many others. This silence might make you feel uncomfortable, but you will learn to tolerate it. Modesty is also appreciated in Finland and drawing too much attention to oneself is considered impolite. Shouting loudly or making a scene is considered impropriate behaviour.

Politeness
Politeness is one of the central features of communication. It is a human phenomenon, yet expressed differently in different cultures. Politeness is communicated both verbally and nonverbally. The core of politeness, in all cultures, is to take other people into consideration. This can, however, be done in different ways.

Formal communication with the use of titles and formal body language is one way of showing politeness. In some cultures informal communications with humour, the use of first names and relax body language is not a sign of impoliteness or disrespect. Finns usually use first names and don't use titles unless there are big differences in age or rank or it is a very formal setting. In study and work context you may call your teachers and your supervisors with their first name.

In the Finnish social context, leaving somebody in peace, respecting privacy may be considered as polite in certain contexts (e.g., in times of sorrow or illness). In some other cultures, this kind of behaviour could be judged as impolite, or even rude.

Formal-informal communication
Person-centered communication style is informal and emphasizes the individual and equalitarian relationships. The person-centeredness is reflected, for instance, by the use of the pronoun "I". The contextual style (formal) is status and role oriented. Formality and asymmetrical power distance is often emphasized. Finland is individualistic and equalitarian culture and therefore emphasizes informal communication.

Finns are very minimalistic in giving compliments. After some time, a foreigner may feel that compliments are almost non-existent. On getting compliments, Finns just say thank you ("kiitos") and do not dwell on it. If you do not get any feedback it normally means that everything went well.

REAL LIFE EXAMPLE FROM INTERNATIONAL ALUMNI:

I came to study to Finland two years ago from Vietnam, and the differences in culture were clear. Even if I had Vietnamese friends here in Finland, who have been longer and who have introduced me to the local culture, it took at least a year for me to start getting used to it. For example, in Vietnam it is very common to talk and ask questions from the teacher as this shows that you care about the class. But in Finland students work very independently and everything is usually clearly explained in the instructions. Besides my studies, I am also working as a graphic designer. One of the things I found different is that I was never given feedback from my boss, so I never knew if I was doing the right thing. In my home country it is very common to give feedback in order to have some sense of direction.

Be punctual, be on time, be present

Cultures differ on how they manage time. Time can be seen as a social construct enabling members of a culture to co-ordinate their activities. This has important implications in study and work life; the time allocated to complete a task may be vitally important or merely a guide. The time for a lecture or a meeting may be precise or approximate.

Cultures can be categorized as sequential and synchronic cultures. Sequential people tend to schedule very tightly with thin divisions between time slots; it is rude to be even a few minutes late because the whole day's schedule of events is affected. Synchronic cultures are less insistent upon punctuality; not that the passage of time is unimportant, but that several other cultural values draw attention; it is often necessary to "give time" to people with whom you have a particular relation. The schedule is not an excuse for passing them by.

Finland's culture is a sequential one. Punctuality is valued highly in Finnish culture. Finns generally adhere to planned schedules and deadlines since punctuality is taken seriously and meetings are very structured. In case you are late (for a very good reason), call or send a message apologizing and give the time when you will arrive. Following deadlines are vital at school and at work. Pay attention in planning your work to meet the given deadlines.

Lesson time is reserved for studying and work time is reserved for working. Issues, not related to studies or work, are dealt with during breaks. Breaks are often at a defined time and they last for a defined amount of time.

If you get sick or you have to be absent from work for any other reason, it is extremely important to inform your employer immediately. The employer might need some time to redelegate your duties or hire a substitute. It is equally important to inform your study colleagues if you are for some reason unable to participate in an appointed group work meeting. If you come late to work regularly or you do not inform your employer about your sick leave, it is possible for your employer to discharge you of your duties, after warnings.

REAL LIFE EXAMPLE FROM INTERNATIONAL ALUMNI:

For French people it is normal to be late for 5 to 10 minutes, but in Finland the punctuality is very important. If you are late even for few minutes from a meeting, it's negative. When I was working in France it was sometimes common to be absent in an event. You could easily explain later why you were not present. But in Finland it is very important to inform that you are not attending before the event takes place, so that no one is actually wondering where you are. If you don't do that during working events, it might have consequences.

Be honest

Honesty is a very complex concept. It can vary from following literally correct rules and regulations to and pulling strings under special circumstances or from not lying to stretching the truth.

Honesty can also be linked with eye contact. In Finland, lack of eye contact is interpreted as a sign of dishonesty and untrustworthiness. It is therefore advisable to maintain eye contact even though in your culture it may be a sign of disrespect.

IN STUDY AND WORK LIFE THE FOLLOWING ELEMENTS OF HONESTY ARE IMPORTANT:

Confidential matters:
Companies are committed to safeguarding the confidentiality of their own and business partners' trade secrets as well as all other confidential business-related matters. Also, students shall have an obligation to secrecy regarding the company's business and customer relationships when doing cooperation with companies.

Cheating:
Cheating is unacceptable in Finland. For example, clocking your friend in or out at work or cheating on an exam can cause you serious problems such as being discharged from work or expulsion from school. If you get caught from cheating, it is really hard to get a permanent workplace later because your background is often checked before being recruited.

Plagiarism:
It is not allowed to use other people's text or ideas without referring to the original source. Therefore, follow carefully the guidelines of references of your UAS. At workplace, this situation may arise when you work in teams, write reports or give presentations.

Business conduct:
Giving gifts of high monetary value or bribery is not acceptable. Participation in an external event organized by a supplier or another business partner is acceptable, provided that there is a sound business reason for the participation. Many companies nowadays limit the value of hospitality accepted from a supplier. Lecturers at FUAS are not allowed to accept any gifts whatsoever from students.

REAL LIFE EXAMPLE FROM INTERNATIONAL ALUMNI:

During my studies I had a part time job at a Nokia shop, where I needed to sign a contract of confidentiality. At first I was thinking, that this is totally unnecessary, because I was not working directly with decision makers at Nokia. But later on I realized, that actually I was coming across with many situations that were confidential, such as seen and testing early phone prototypes.

Have the right aptitude and attitude

Cultures can be divided into "doing" and "being" cultures. In doing cultures status is earned (e.g. the work you do in your job). It is not merely a function of who you are (e.g. birth, age, and seniority).

In doing culture emphasis is placed on deadlines and schedules and tasks take precedence over personal relationships in most cases. People are supposed to have a personal opinion, which they are expected to verbalise. Great emphasis is put on people being productive.

In being cultures status is built into who a person is. It is automatic and therefore difficult to lose. Titles are important and should always be used in order to show appropriate respect for someone's status. Harmony should be maintained and therefore direct confrontation or disagreement is to be avoided. Saving face is highly valued. Relationships often take precedence over tasks.

In Finland we have a "doing" culture. Therefore, it is expected that students and employees work independently, take care of assigned duties and have the courage to ask for advice or guidance when they are uncertain about something. It is important to show that you are active, motivated and willing to learn as your grade may depend on your activity. Precise and responsible attitude and proactivity is respected at work. Being active in your classes is also important and it may affect the assessment of your courses.

Not knowing something is not a reason to leave your work undone. Try to look for information by yourself and, if needed, ask for clarification. It's not seen as losing your face.

Stating your opinion and giving development ideas in a polite way is respected. It does not matter if you are in a lower position than the person you are talking with or if your language skills are poor. However, remember that corporate cultures differ within Finland and around the world – be sensitive to the situation at hand and interpret the corporate culture with regard to opinions and development ideas.

REAL LIFE EXAMPLE FROM INTERNATIONAL ALUMNI:

In my current job I had the situation, that I was recruiting for an open position and one of the candidates was a former classmate of mine. From my experience I recognized that this person does not always have the right attitude towards work and thus I ended up recruiting another person instead. For that reason, I would recommend to always be active and to show your best side as you never know who you might meet as your future employer. Remember, that all what you do will have an effect later on.

Appearance counts

Each workplace has its' own safety instructions also with regard to clothing. For example, in workplaces where employees must operate machines or prevent the spread of infections, a certain kind of clothing is required and body piercings and jewelry must be removed. Use personal protective equipment as defined in instructions and adhere to safe working practices during any laboratory / practical work.

It is strongly recommended that employees should not wear heavy makeup or a lot of perfume. Taking care of personal hygiene is very important. Strong odours can cause health problems for customers or colleagues if they suffer from asthma or an allergy. Visible piercings and tattoos do not give a very professional image.

Employees also wear rather subdued clothes (conservative clothing, everyday clothing). Hats and jackets must not be worn inside the building. Taking your hat off indoors is a way to show respect towards other people - this is a cultural norm in Finland. However, dress code variations are common in many Finnish companies. In other cultures dress codes can be very different.

When entering a job interview in Finland, find out how people in the organisation usually dress and aim to dress one level higher. Be carefully choosing what you wear, you will be saying to the employer, "I understand your culture. I belong and I fit in."

REAL LIFE EXAMPLE FROM INTERNATIONAL ALUMNI:

My personal experience is that the dressing code is not as strict as what I was used to before coming to Finland, at least in the non-service sector, as comfort and ergonomics at work are more valued than visual appearance. However, in the service sector your dressing code must be in line to what the regulations specifies.

Develop yourself and proceed in your career

An academic degree does not guarantee a high level position right away. In Finland, it is common to start from the bottom and get promotions as working years and work experience accumulates. Motivation to improve your expertise constantly through more and more responsible tasks is highly valued.

Any working experience during studies is valuable: project work, part-time jobs, summer jobs, work placement. Every time that you are changing the workplace try to find a bit challenging work than the previous one was. Work experience and networks are essential in finding employment after graduation.

REAL LIFE EXAMPLE FROM INTERNATIONAL ALUMNI:

Finding a job in Finland as an international student has its challenges. However, if you have the right mind and attitude, you can start with a basic level job and find your way up in the organization. When I started working in my current job, I was first offered a temporary contract for two and a half years. I knew, that this was a very unique opportunity, and therefore I have done my very best since I started. My efforts paid back after one year and a half already as I was offered a little promotion and a permanent contract even before my temporary contract had expired.

Learn Finnish

Even though most of the Finns speak English, most of the Finnish employers find it hard to employ people who can not speak Finnish. Thus, it's highly recommended that you start to learn professional Finnish in the early days of your studies. Almost every employer require that you know at least some basic Finnish. For example, understanding the safety instructions and internal communication is essential.

One of the reasons why Finnish is so valuable in the job market is that Finnish customers expect service to be in Finnish language in Finland. Having even basic Finnish skills and trying to at least begin the conversation in Finnish can make a big difference. Ability to communicate in Finnish is also very helpful in everyday coffee break discussions with your colleagues. Generally, knowing a few words of the local language portrays interest and respect towards the local culture and the people.

If applying for a position which is advertised in Finnish, writing a CV in Finnish is highly recommended. It shows the applicant has some basic knowledge of the language and that he/she is willing to adapt in the Finnish world of work. It is though not allowed to misguide the employer with a Finnish CV, if you do not actually speak Finnish at all. In your CV, describe your language skills honestly and accurately.

REAL LIFE EXAMPLE FROM INTERNATIONAL ALUMNI:

During my work placement, I was happy to notice, that I was able to participate in coffee break discussions in Finnish. This helped me to build a relationship with my colleagues. However, I discovered, that I still need to practice my language skills to be able to participate in the meetings and to write for example memos in Finnish, which seems to be required even in international Finnish companies.

FUAS
FEDERATION OF UNIVERSITIES OF APPLIED SCIENCES

Why is it important to know about Finnish laws, regulations and cultural aspects? In Finland, rules are made to be observed and it is assumed that they are.

In various surveys, the Finnish employers point out that too often foreign employees have weak knowledge of the Finnish work culture. They emphasize that hiring and orientation to the workplace would be much easier if the prospective employees are familiar with the basics of Finnish work culture. Thus it is beneficial to demonstrate to the employer that at least you, a FUAS student with a Finnish higher education degree, have done your homework and can operate according to the rules and norms in the Finnish workplace.

Entering Finnish Professional Life is a guide that explains the principles of how to behave in different situations and hence act successfully and gain acceptance in your study and work environment in Finland at university, generally in Finland and in Finnish workplaces.

LinkedIn
info@fuas.fi
www.fuas.fi

Centre for Economic Development, Transport and the Environment

Leverage from the EU 2014–2020

European Union
European Social Fund

Pajatso-projekti

Get employed! –projekti

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

HAMK University of Applied Sciences
P.O. Box 230 (Visamäentie 35 A)
FI-13101 Hämeenlinna, Finland
Tel. +358 3 6461
e-mail: hamk@hamk.fi
www.hamk.fi

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

Lahti University of Applied Sciences
P.O. Box 214
FI-15101 Lahti, Finland
Tel. +358 3 828 18
e-mail: lamk@lamk.fi
www.lamk.fi

LAUREA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Together we are stronger

Laurea University of Applied Sciences
Ratatie 22
FI-01300 Vantaa, Finland
Tel. +358 9 8868 7150
e-mail: admissions@laurea.fi
www.laurea.fi

Puhutaan suomea!
LET'S SPEAK FINNISH!

INTERNATIONAL STUDENT!

WANT TO IMPROVE YOUR FINNISH LANGUAGE SKILLS?

WISH YOU HAD MORE OPPORTUNITIES TO USE FINNISH?

PRACTISE FINNISH IN EVERYDAY SITUATIONS AND WIN A PRIZE!

How to be part of the campaign?

- Pick up a passport from your campus Student Affairs Office or the HAMKO Student Union's office
- Do your daily things on campus in Finnish
- Speak Finnish to the staff as often as possible and get a stamp in your passport
- Return the passport to your campus Students Affairs Office by the end of October
- Students who have collected the most stamps will receive a prize!

Where can I speak Finnish and collect stamps?

From places with "Puhutaan Suomea! "-sign:

- Student cafeterias
- Campus libraries
- Student Affairs Offices on campuses
- Campus Info Desks
- Student exchange coordinators office
- HAMKO Student Union's office

Campaign time: October

For more information, visit
www.facebook.com/puhutaansuomeahamk
or contact antti.viiman@hamk.fi

HAMKO

Centre for Economic Development, Transport and the Environment

Leverage from the EU 2007–2013

European Union
European Social Fund

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

library	kirjasto
library card	kirjastokortti
borrow	lainata
reserve	varata
book	kirja
borrowing period	laina-aika
late return fee	myöhästymismaksu
student affairs office	opintotoimisto
transcript of records	opintosuoritusote
original	alkuperäinen
copy	kopio
course	kurssi
retake exam	uusintatentti
to register	ilmoittautua
exchange student	vaihto-opiskelija
internship	harjoittelu
grant	apuraha

Where can I speak Finnish & collect stamps?

From places with
Puhutaan Suomea! -sign:

- Student cafeterias
- Campus libraries
- Student Affairs Offices on campuses
- Campus Info Desks
- Student exchange coordinators office
- HAMKO Student Union's office

PUHUTAAN SUOMEA!

Campaign time: October

Centre for Economic Development, Transport and the Environment

HAMKO

Leverage from the EU 2007–2013

European Union
European Social Fund

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

PUHUTAAN SUOMEA!

PASSPORT

Name

Starting year of studies

Campus

VOCABULARY	SANASTO
I need some help.	Tarvitsen apua
Can you help?	Voisitko auttaa?
I have a problem.	Minulla on ongelma.
I cannot find...	En löydä....
Where is...?	Missä on...?
How much is it?	Kuinka paljon tämä maksaa?
coffee	kahvi
tea	tee
sugar	sokeri
milk	maito
sandwich	voileipä
ice cream	jäätelö
chocolate	suklaa
lunch	lounas
thank you	kiitos
you're welcome	ole hyvä

LIITE 16. Puhutaan suomea -kampanja: Passi

Collect the stamps here

Puhutaan suomea!

LET'S SPEAK FINNISH!

LIITE 17. Tools for work search -opintojakson toteutussuunnitelma

Tools for work search course, 3 ECTS

Learning objectives:

The student

- becomes familiar with the process of career planning
- understands the meaning of self-assessment
- knows how to recognize own employability skills
- is able to apply the recognized employability skills in work search
- drafts own career objectives
- recognizes the employment opportunities and knows how to make use of them
- knows where to find labour market information
- creates/updates work search documents
- knows how to use different tools in work search
- knows where to find open positions and how to interpret job advertisements
- becomes familiar with business cultures
- becomes familiar with the code of conduct of Finnish work places
- gets a practical experience in their chosen profession through work shadowing process

Implementation plan:

TOPIC	**OBJECTIVE** **Student…**	**EXERCISES**
Lecture 1 1) Introduction and orientation 2) Career planning in general 3) Self-assessment and self-knowledge	• becomes familiar with the process of career planning • understands the meaning of self-assessment • knows how to recognize own employability skills (including soft skills) • is able to apply the recognized skills in work search • drafts own career objectives	• Identifying values (Job hunting skills workbook, excercise 2.3.) • Identifying strengths (Job hunting skills workbook, excercise 2.4.)
Lecture 2 Opportunity awareness, labour market and knowledge of own professional field. Starting work shadowing process.	• recognizes the employment opportunities and knows how to make use of them • knows where to find labour market information	• My expectations regarding work (Job hunting skills workbook, excercise 4.1., pages 22-24) • Employer's expectations (Job hunting skills workbook, excercise 4.2., pages 25-28) • Start work shadowing process, introduce the company and place on next lecture
Lecture 3 Work search process and related documents, interviews etc.	• creates/updates work search documents • knows how to use different tools in work search • knows where to find open positions and how to interpret job advertisements • is prepared for an interview	• Prepare your CV (2 versions) • Prepare your application letter for a chosen position • Employer's expectations (Job hunting skills workbook, excercise 4.2., pages 25-28)

Lecture 4 Business culture in Finland, code of conduct of Finnish companies	• becomes familiar with business cultures • becomes familiar with the code of conduct of Finnish work places and HAMK	
Independently in November Workshadowing	• gets a practical experience in their chosen profession through workshadowing process • gains a deeper and more concrete understanding of the field and the industry by observing a professional at work • gets information about job opportunities in his/her own field • recognizes learning needs from the viewpoint of professional life	During the work shadowing period the students observe alone or in small groups their chosen workplace in the guidance of the employer's representative.
Lecture 5 LinkedIn in work search and CV feedback	• creates/updates LinkedIn profile in terms of work search • receives feedback on own CV and receives improvement ideas	• Prepare your revised CV (1 version) • Prepare your revised application letter for a chosen position
Lecture 6 • Working in Finland and the expectations of employers • Skills needed in engineering business in the future • The Finnish world of work and labour legislation		Learning diary of the seminar presentations
Lecture 7 Final meeting	• Work shadowing presentations and feedback • Course recap • Course evaluation and feedback	Exercises during lecture Course feedback

LIITE 18. Kansainvälinen verkostoitumistapahtuma 7.11.2012 -kutsu

Järkivihreä
Forssan seutu

Entrepreneurship and Logistics in International context 7.11.2012
HAMK University of Applied Sciences, Forssa

Big Auditorium (4th floor) 12.00-14.40

12.00-12.20 Opening session, Project Manager, Salla Niittymäki, HAMK, PAJATSO-project

12.25-12.45 Your future boss might be a woman! CEO, Minna Penttilä, Kutomon fysioterapia ja liikuntakeskus Oy

12.50-13.10 Projects in international business environment, Director, Project Management Development, Petri Jäntti, KONE

13.15-13.30 Break

13.30-13.50 Internationality from SMBs point of view, CEO, Kaarle Vanamo, Joyride Games Oy

13.55-14.15 Developing Forssa region internationally, Project Manager, Petri Ilmarinen, Humppila

14.20-14.40 Finnish Association of Purchasing and Logistics, Pekka Salonen, President of LOGY Häme district

Scenery hall (3rd floor, 3069) 14.40-16.00

Exhibition. Snacks and refreshments

Sponsored by Finnish Association of Purchasing and Logistics, Häme district. Companies may take the floor and introduce their business. Networking with each other.

LOGY SUOMEN OSTO- JA LOGISTIIKKAYHDISTYS

Come and introduce your company - network with others interested in internationality and meet international students, the future talents! Please, sign up as an exhibitor. The event is free of charge.

Organized by Projects in HAMK University of Applied Sciences (VIHI, Pajatso), Finnish Association of Purchasing and Logistics Häme district and co-operation partners.

Event is free for registered participants. **Registration www.hamk.fi/pajatso before 1.11.2012**

HESSUN BAARI

www.hamk.fi/pajatso

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013

Hämeen liitto
Regional Council of Häme

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU

PROGRAMME

PAJATSO Project

28.11.2013

Working in Finland 28 November 2013

9:00	**Welcome and introduction**
9:15	**Working in Finland and the expectations of employers** Mari Pöysti, Specialist, Business Services and Hannele Soirila, EURES Adviser Employment Office of Hämeenlinna
10:00	**Skills needed in engineering business in the future** Marjo Uusi-Pantti, Project Manager, Education and Competences The Federation of Finnish Technology Industries
10:45	Break
11:00	**The Finnish world of work and labour legislation** Maria Jauhiainen, Employment Lawyer The Union of Professional Engineers in Finland
12:00	Lunch available at AMICA for student price
13:00	**Boost your job seeking skills** Salla Niittymäki, Project Manager, Pajatso Project HAMK University of Applied Sciences
14:00	**LinkedIn as a work search tool** Eleanor Kamthunzi, Student Assistant, Pajatso Project HAMK University of Applied Sciences
14:30	Break with Glögi and Finnish Christmas cookies
14:50	**Experiences of Finnish world of work** Priit Veia, Etteplan, (ME Alumni) Liao Chunling, Planning Analyst, Sandvik Mining and Construction (SCM Alumni) Gramoz Shpendi, a second year Construction Engineering student
16:15	End of the day, bus back to Riihimäki

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013
Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

HAMK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

INVITATION

Welcome to the Career Day for Automation Engineering and Industrial Management students, HAMK Valkeakoski Campus

Programme, Friday 18 January 2013, A-Auditorium

09:00 Recruiting future talents – employer's point of view
Keijo Kuttila, Manager, Engineering and product management, ABB Marine

09:45 Career Story
Emmanuel Mautin, Industrial Management Alumni

10:30 Break

10:45 Competences needed in engineering business
Marjo Uusi-Pantti, Project Manager, Education and Competences, The Federation of Finnish Technology Industries

11:45 Lunch available at Amica restaurant for student price

12:30 How to market your skills in foreign environment
Esther Leander, Project Manager, Participative integration in Finland Project

13:30 Workshops (2 hours) – to get the most benefit from the workshop, prepare your CV

For second year students:
Recognizing your employability skills and job seeking
Eveliina Nurmi and Satu Särkkä, Recruiting Consultants, Arja Raukola Oy

For all other students:
Job seeking excercises in peer groups
Facilitated by Salla Niittymäki and Maaret Viskari, PAJATSO Project, and HAMK Lecturers

To get the most benefit from the workshops:
Prepare your CV and take it with you **on paper!**

HAMK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

INVITATION

Welcome to the Career Day
for International Business students, HAMK Valkeakoski Campus

Programme, Thursday 17 January 2013, B-Auditorium

09:00 Job seeking – where and how
Eveliina Nurmi, Recruiting Consultant, Arja Raukola Oy

10:30 Break

10:45 Competences needed in the future - BBAs in business
Maija Räsänen, Representative for Student Affairs, Trade Union for BBA Professionals

11:45 Lunch available at Amica restaurant for student price

12:30 How to market your skills in foreign environment
Esther Leander, Project Manager, Participative integration in Finland Project

13:30 Workshops (2 hours) – to get the most benefit from the workshop, prepare your CV

Job seeking excercises in peer groups
Facilitated by Salla Niittymäki and Maaret Viskari, PAJATSO Project, and HAMK Lecturers

By appointment only (limited space):
CV Cliniques for groups of 1-2 students: book your appointment and send your CV for a confidential review in advance by 16 January to antti.viiman@hamk.fi
Facilitated by Tarja Helanen, Career Advisor, Participative integration in Finland Project

To get the most benefit from the workshops:
Prepare your CV and take it with you **on paper**!

CAREER EVENT

13.11.2013 Visamäki, C-building, Auditoriums B&C

Preliminary program

9.00–9.15	Welcome to the Career Event
9.15–10.00	The Finnish world of work and the expectations of employers Juha Manu, Advisor, Union of Professional Engineers in Finland
10.00–10.15	Break
10.15–11.00	Recruiter´s point of view to work search Hilla von Essen, Recruiter, Student Work
11.00–11.45	Lunch
11.45–12.30	Social media and work search Sari Veikkolainen, HRD Specialist, YLE HR
12.30–12.50	LinkedIn – network, share your skills, find jobs Eleanor Kamthunzi, Student assistant of Pajatso Project, HAMK
12.50–13.00	Orientation to the afternoon programme
13.00–15.00	Workshops and CV clinics

Additional information
www.hamk.fi/Pajatso

PAJATSO Project

Työelämän LÄHIPALVELUT

HAMK HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

CAREER EVENT

Program of the afternoon

Workshops

Tools for work search/ Pajatso Project.
1 hour workshop, starting at 1 pm and 2 pm @ Konseptori, Innopark

LinkedIn/ Eleanor Kamthunzi, Pajatso Project.
1 hour workshop, starting at 1 pm and 2 pm @ C-206

Work search/ Mari Pöysti, Empoyment and Economic Development office.
2 hour workshop starting at 1 pm @ C-236

CV-clinics

CV-clinics and work search advising can be found from the first floor of C-building. There are 6 different places that offer students counseling.

Mira Laine / HR Specialist / Ruukki Metals Oy
Juha Manu / Advisor / Union of Professional Engineers in Finland
Katri Hyvärinen / Responsible for Career Services / Trade Union for BBA Professionals
Hilla von Essen / Recruiter / Studentwork
Antti Astrén / Sales Manager / VMP Group
Annika Rautio / Personnel consultant/ Eilakaisla

PAJATSO Project

Additional information and sign ups for workshops
www.hamk.fi/Pajatso

Työelämän LÄHIPALVELUT
HAMK HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus
Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013
Euroopan unioni Euroopan sosiaalirahasto

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Kansainvälisiä kohtaamisia – Ulkomaalaisten opiskelijoiden osaaminen työelämän käyttöön on julkaisu kansainvälisyydestä ja kansainvälisen osaamisen hyödyntämisestä kaikille teemasta kiinnostuneille: yrityksille ja muille työorganisaatioille, julkiselle ja kolmannelle sektorille sekä yksittäisille ihmisille, niin suomalaisille kuin ulkomaalaisillekin. Julkaisussa on esimerkkejä kansainvälisen osaamisen hyödyntämisestä ja opiskelijoiden verkostoitumisen sekä työnhaun edistämisestä erityisesti oppilaitoksille, erilaisille työnhakupalveluille sekä maahanmuuttajien kanssa työtä tekeville tahoille, mutta myös yhteistyön toiselle osapuolelle eli yrityksille ja muille työorganisaatioille.

Julkaisu pohjautuu Hämeen ammattikorkeakoulussa vuosina 2012–2014 toteutettuun ESR-rahoitteiseen PAJATSO-hankkeeseen, ja sen tavoitteena on levittää tietoa hankkeen toimenpiteistä, erityisesti hyvistä käytännöistä. Hankkeen aikana havaittiin, että yksi parhaista tavoista hyödyntää kansainvälistä osaamista on sitoa vieraskielinen koulutus tiiviiksi osaksi aluekehittämistä erilaisten työelämäprojektien ja muun yritysyhteistyön kautta, ja näin tarjota kansainvälisille osaajille mahdollisuuksia verkostoitumiseen ja kokemuksen kartuttamiseen jo opintojen aikana. Suomi tarvitsee entistä monipuolisempaa ja kansainvälisempää osaamista hyvinvoinnin ja kilpailukyvyn turvaamiseksi. Yhteistyö ulkomaisten opiskelijoiden kanssa on yksi mahdollisuus näiden taitojen kartuttamiseen.

e-julkaisu
ISBN 978-951-784-683-7 (PDF)
ISSN 1795-424X
HAMKin e-julkaisuja 27/2014

HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES