

PLEASE NOTE! THIS IS SELF-ARCHIVED VERSION OF THE ORIGINAL ARTICLE

To cite this Article: Kaarni, C. ; Kalm-Akubardia, M. ; Kuusela, A. ; Källström, E. ; Rönkä, I. ; Väkiparta-Lehtonen, P. ; Wegmüller, M. ; Wesanko, S. (2018) Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään! Yhteistyöhön perustuva toimintamalli. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu, Haaga-Helia e-Signals.

URL: <https://esignals.haaga-helia.fi/2018/02/22/kansainvaliset-korkeakoulutetut-tyoelamaan-yhteistyohon-perustuva-toimintamalli/>

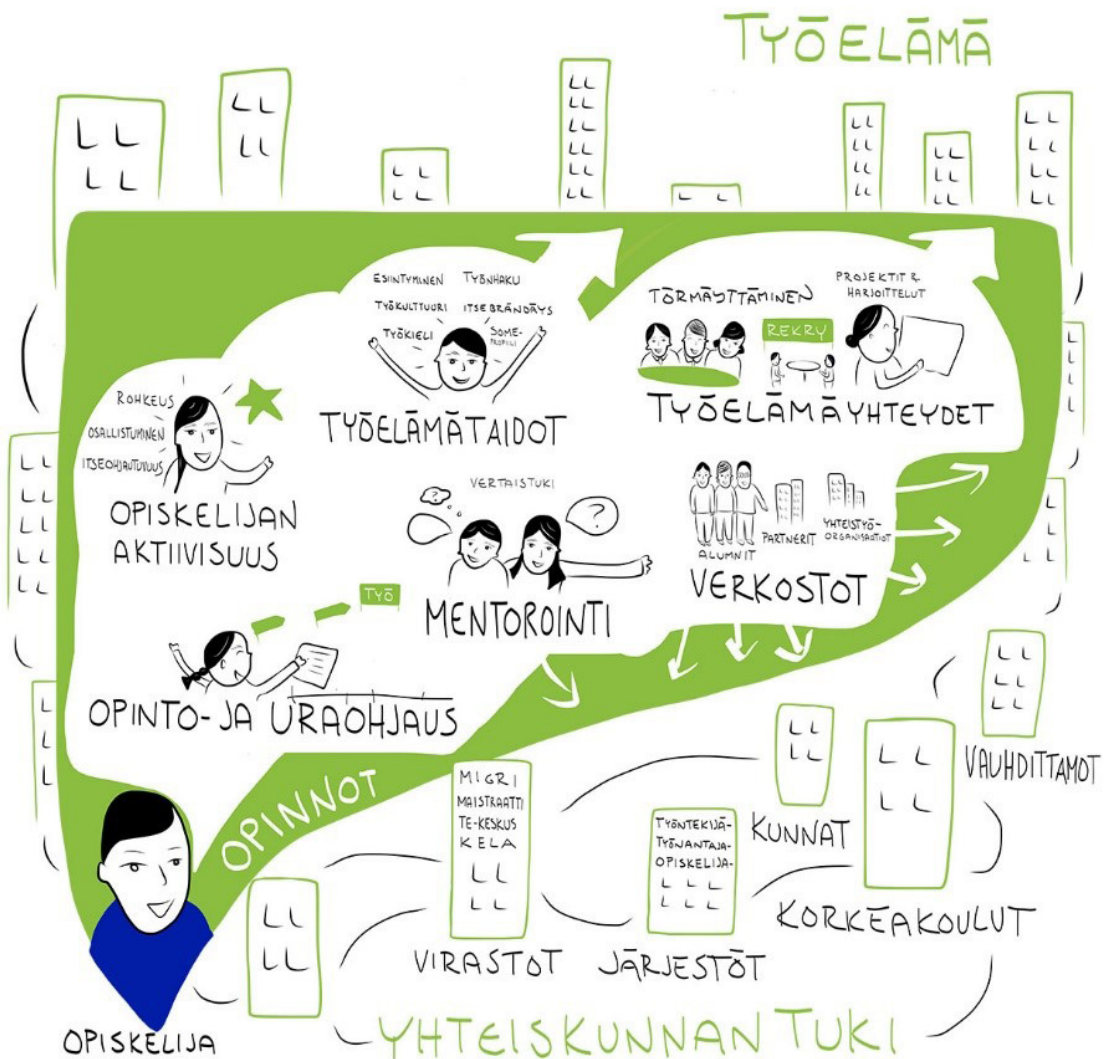
[CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Haaga-Helia
ammattikorkeakoulu

KANSAINVÄLISET KORKEAKOULUTETUT TYÖELÄMÄÄN!

Yhteistyöhön perustuva toimintamalli



Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään!

Yhteistyöhön perustuva toimintamalli

Toimittaja: Marianne Wegmüller

Kirjoittajat: Christina Kaarni, Maija Kalm-Akubardia, Anssi Kuusela,
Eija Källström, Ilona Rönkä, Pia Väkiparta-Lehtonen,
Marianne Wegmüller, Sanna Wesanko

Kansikuva ja kuvitus: Liina Tabell, Sibia Oy

Sisällys

JOHDANTO.....	3
TUKIVERKOSTO JA YHTEINEN TAHTOTILA.....	3
AMMATTIKORKEAKOULU-OPINTOJEN AIKAISET TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄT TOIMENPITEET.....	4
Opinto- ja ura-ohjaus	4
Mentorointi ja vertaistuki.....	6
Korkeakoulun omien verkostojen avaaminen.....	9
Suorat työelämäyhteydet.....	12
Opiskelijan työelämätaitojen vahvistaminen	16
Opiskelija oman työllistymisensä herraksi	18
LOPUKSI	18

Johdanto

Suuri osa tutkinnon suorittaneista kansainvälisistä nuorista opiskelee ja hakee töitä metropolialueelta. Arcada, Diak, Haaga-Helia, Laurea ja Metropolia ammattikorkeakoulut ovat vuosina 2016–2017 pyrkineet vastaamaan näiden opiskelijoiden työllistymisen tarpeisiin yhteisellä, ESR-rahoitteisella Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään! -hankkeella (International graduates to work life!, IGWL).

Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään! -hankkeessa tavoitteena on ollut edistää tutkinnon suorittaneiden kansainvälisten nuorten työllistymistä erityisesti metropolialueella Suomessa. Tähän tavoitteeseen hankkeessa on pyritty luomalla

- suoria yhteistyömahdollisuuksia työnantajien ja opiskelijoiden välille
- yhteisiä käytänteitä metropolialueen ammattikorkeakouluille ja
- monialaista yhteistyötä.

Hankkeen tuloksena on kehitetty ja pilotoitu kansainvälisten tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymisen edistämisen toimintamalli, joka otetaan käyttöön metropolialueen ammattikorkeakouluissa. Hanke jatkuu osatoteuttajina toimivien ammattikorkeakoulujen yhteisenä toimintana, jossa kullekin partnerille on määritelty vastuut yhteisen mallin eri elementtien osalta. Malli tukee myös muita toimijoita, joiden tavoitteena on kansainvälisten korkeakoulutettujen työllistyminen ja sen edistäminen. Toimintamalli julkaistaan pdf-muotoisena Haaga-Helien julkaisusarjassa.

Tukiverkosto ja yhteinen tahtotila

Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään! -toimintamallin tavoitteena on työllistymisen edistäminen läpi opintojen. Keskeisinä ratkaisuinä toimivat opiskelijan oman osaamisen, varmuuden ja proaktiivisuuden vahvistaminen sekä työelämäverkostojen ja -yhteyksien lisääminen eri keinoin.

Ammattikorkeakouluissa näihin voidaan parhaiten vaikuttaa yhteisellä toiminnalla, jotta työllistymisen edistämiseen saadaan vipuvartta. Yhteinen toiminta lisää opiskelijan oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia, avaa laajemmat verkostot sekä luo enemmän mah-

dollisuuksia kohtaamisiin työnantajien kanssa. Yhteinen toiminta vahvistaa lisäksi tehokkaammin kansainvälisten korkeakoulutettujen tunnettuutta ja vetovoimaa osaajaresurssina.

Pääkaupunkiseudulla on jo monia hienoja aloitteita ja erilaisten toimijoiden monenlaista yhteistyötä. Mitä laajempaa yhteistyötä saadaan jatkossa aikaiseksi ja saumakohtia hiottua eri toimijoiden välillä, sitä paremmaksi tietoisuus ja ymmärrys kansainvälisten osaajien työllistymisen edistämisestä muodostuu.

Ammattikorkeakoulu-opintojen aikaiset työllistymistä edistävät toimenpiteet

Opinto- ja ura-ohjaus



Opinto- ja uraohjauksen merkitys

Kansainvälisten opiskelijoiden uraan ja työelämään liittyvät kysymykset ovat keskeisessä roolissa jo opintopolun alussa. Haastava työmarkkina-asema tulee eteen yhtä lailla niin opintojen aikana kuin valmistumisen jälkeenkin. Kansainvälisen opiskelijan kannalta paras vaihtoehto on läpi opintojen jatkuva opinto- ja uraohjaus, jonka lopullisena tavoitteena on työllistyminen.

Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään! -hankkeessa on pyritty tarkastelemaan Diakin englanninkielisessä sosionomikoulutuksessa toteutettavan ohjauksen oikea-aikaisuutta ja sisältöjä nimenomaan edellä esitetyistä näkökulmista käsin. Hankkeen ydinajatus on, että ammattikorkeakoulujen yhteinen opinto- ja uraohjausverkosto vahvistaa ja rikastuttaa opiskelijan saamaa ohjausta.

Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään! -hankkeessa on pyritty tarkastelemaan Diakin englanninkielisessä sosionomikoulutuksessa toteutettavan ohjauksen oikea-aikaisuutta ja sisältöjä nimenomaan edellä esitetyistä näkökulmista käsin. Hankkeen ydinajatus on, että ammattikorkeakoulujen yhteinen opinto- ja uraohjausverkosto vahvistaa ja rikastuttaa opiskelijan saamaa ohjausta.

Hankkeessa kokeiltua ja koettua

Opintojen alussa tarjottava opinto-ohjaus tähtää erityisesti mielekkään, aiempaa osaamista ja opiskelijan urasuunnitelmia tukevan harjoittelupolun suunnitteluun sekä toi-

saalta suomalaisen työelämään valmentautumiseen ja kotoutumisen tukemiseen. Hankkeessa lisättiin sekä opiskelija että henkilökuntatapaamisten määrää yhtenä osana tätä tavoitetta.

Kansainvälisille opiskelijoille on hankkeen aikana tarjottu ryhmäohjausta sekä henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman työstämiseen tähtääviä ohjaustapaamisia. Lisäksi tarjolla on ollut myös mahdollisuus käydä opinto-ohjaajan kanssa henkilökohtaisia keskusteluja, joiden fokuksessa on ollut työelämään ja ammatilliseen kehittymiseen liittyvät kysymykset. Tapaamiset johtivat usein opiskelijan koko opinto-, työ- ja elämänselämään ulottuviin ja voimaannuttaviin keskusteluihin, jotka mahdollistivat tarkastelemaan ja purkamaan esimerkiksi haastaviin elämäntilanteisiin liittyvää kuormitusta.

Erityinen panostus ohjaukseen näkyy konkreettisten ratkaisujen työstämisen lisäksi myös opiskelijan sitoutumisessa ja hänen kokemassaan luottamuksessa opintoja ja oppilaitosta kohtaan. Opiskelijoiden keskinäisiä verkostoitumismahdollisuuksia muiden opiskelijoiden sekä alumnien kanssa lisättiin mm. kuukausittain järjestettävällä, kaikille avoimella Cinema Social -kurssilla sekä kielipajakursseilla.

Ohjauksessa korostettiin kielitaidon merkitystä ja jo olemassa olevien tukitoimien hyödyntämistä. Tukitoimista tiedotettiin kaikkien opiskelijoiden lisäksi myös juuri valmistuneille kansainvälisille alumneille. Opinto- ja uraohjauksen kokeilema language counsellor -malli sai erinomaista palautetta, ja suosittelemme sitä kumppaneillemme. Mallissa kansainväliset opiskelijat saavat ammattisanastoon ja työelämäkäytäntöihin liittyvää konsultaatio-ohjausta toiselta, pidemmälle opinnoissaan edenneeltä opiskelijalta, joka tekee ohjauksen osana omaa harjoitteluaan. Käytimme tässä prosessissa apuna myös kielitaidon arviointilomaketta.



Kielitaito
harjoittelussa.pdf

Yhteinen toiminta jatkossa

Hankkeen jälkeen yhteisen toiminnan tavoitteena on ammattikorkeakoulujen tukitoimien sekä aktiiviteettien jakaminen ja verkostojen laajentaminen niin henkilökunta- kuin opiskelijatasolla.

Yhteisistä verkostoitumismahdollisuuksista sekä kursseista tullaan jatkossakin tiedottamaan hankkeen puitteissa perustetulla Facebook-kanavalla (fb/International graduates to work life!). Siellä julkaistiin joulukuun 2017 aikana kuusi työllistymisasiheista neuvontavideota, joiden sisältö soveltuu kaikille kansainvälisille opiskelijoille sekä alumneille.

Diakin alumnitoiminta ja opinto-ohjaus tiivistää kehittämissyhteistyötä tapaamisten ja yhteydenpidon merkeissä muissa ammattikorkeakouluissa vastaavien toimijoiden kanssa. Myös hankkeen kumppanien toimia markkinoidaan laajalti korkeakoulujen omille opiskelijoille ja heitä kannustetaan aktiivisesti kasvattamaan verkostojaan yli ammattikorkeakoulurajojen ja jo opintojen alusta lähtien.

Mentorointi ja vertaistuki



Mentoroinnin merkitys

Mentorointi on osapuolten välinen oppimis- ja vuorovaikutussuhde, jossa jaetaan tietoa, kokemuksia, ohjataan, välitetään hiljaista tietoa, tuetaan mentoroitavaa aktoria ja vahvistetaan hänen itsetuottamustaan. Oppilaitosten mentoroin-

tisuhteet selkiyttävät opiskelijan urasuunnittelua, kehittävät hänen sosiaalisia taitojaan, rohkeuttaan ja itsetuntoaan sekä antavat hänelle laajemman käsityksen työelämän vaatimuksista Suomessa. Mentorointia voidaan pitää siltana oppilaitosten ja työelämän välillä.

Mentoroinnin tavoitteena on selvittää, miten kansainvälisten opiskelijoiden ja korkeakoulutettujen omaksumaa teoreettista tietoa voidaan käytännössä hyödyntää ja mitkä ovat heille keskeisiä työelämätaitoja. Mentoroinnissa voidaan myös pyrkiä antamaan opiskelijalle tietoa mahdollisista työtehtävistä sekä neuvomaan, miten hän voi niissä hyödyntää opinnoissaan hankkimiaan tietoja ja taitoja. Mentorin motiivina voi olla oman kokemuksen siirtämisen lisäksi halu auttaa opiskelijaa sopeutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Osapuolten vuorovaikutus auttaa molempia saamaan uusia näkökulmia työhönsä ja ajatuksia käyttöönsä sekä tutustumaan eri kulttuureista tulevien maailmankuviin. Mentorointi on siis myös monikulttuurisuuskoulutusta, jonka kautta sekä opitaan

eri kulttuureille tyypillisiä ominaisuuksia että sopeutetaan niitä suomalaiseen oppimisympäristöön ja työelämään. Tästä näkökulmasta katsottuna kansainvälisten opiskelijoiden ohjaajana ja tukijana toimiminen hyödyttää myös suomalaistaustaisia mentoreita.

Mentorointi on prosessina pitkäkestoinen, vuorovaikutukseen perustuva luottamussuhde. Sen tavoitteena ei ole osoittaa työpaikkaa, eikä mentorin velvoitteena ole palkata mentoroitavaa. Joskus mentorointisuhde voi kuitenkin avata verkostoja ja näin olla kansainvälisen korkeakoulutetun ovi työelämään.

Hankkeessa kokeiltua ja koettua

Metropolia ammattikorkeakoulussa tavoitteena oli toteuttaa mentoritoiminnan pilotointi hyödyntämällä olemassa olevia alumniverkostoja ja osana alumnitoimintaa. Tämä pyrittiin saavuttamaan sitouttamalla pilottiin alumneja ja opiskelijoita Metropolian kolmesta tai neljästä eri tutkinto-ohjelmasta. Ammattikorkeakoulujen alumniverkostoja yhdistämällä hankkeessa saavutettiin tehoa myös mentorointiin.

Hankkeen aikana Metropolian sisällä muodostettiin kaksi ryhmää, joissa oli kaikkiaan 14 mentoriparia. Ensimmäisen ryhmän muodostivat suomalainen alumnimentori ja kansainvälinen opiskelija-aktori. Toisen ryhmän muodostivat Suomeen työllistynyt kansainvälinen alumnimentori ja kansainvälinen opiskelija-aktori. Ensimmäisen ryhmän opiskelijat tulivat liiketalouden tutkinto-ohjelmasta ja toisen ryhmän opiskelijat tekniikan tutkinto-ohjelmasta.

Pilotointiohjelma toteutettiin sekä yhteisinä ohjattuina työpajoina että mentoreiden ja aktoreiden välisinä henkilökohtaisina tapaamisina. Ensimmäisessä ryhmässä keskityttiin mentoreiden ohjeistamiseen vain mentoreille tarkoitetuissa työpajoissa. Tämä lähestymistapa tuntui riittämättömältä, joten toisessa ryhmässä yhteisvalmennus päätettiin toteuttaa yhteisissä työpajoissa koko ohjelman ajan. Yhteiset ohjaustyöpajat tuntuivat aktiivisen aktoreita paremmin kuin pelkästään mentoreiden ohjaukseen keskittynyt toimintatapa. Yhteisissä työpajoissa keskityttiin ryhmissä pohdittavien teemojen käsitteilyyn, mikä antoi sisältöä myös henkilökohtaisiin tapaamisiin.

Sopivien parien löytäminen on onnistuneen mentorointiohjelman avaintekijä. Mentoreiksi valittavien tulee olla mentoroinnista aidosti kiinnostuneita, avoimia ja innostavia henkilöitä, jotka tulevat hyvin toimeen muiden kanssa ja joilla on jo jonkin verran elä-

mänkokemusta. Aikaisempi kokemus mentoroinnista ei ole välttämätön, koska toimintaa voidaan tukea ohjatulla työpajatoiminnalla. Sopivien mentorien löytäminen alumni-joukosta edellyttää kattavaa alumnirekisteriä, aktiivista tukea alumnitoiminnalle sekä alumniaktiivointia.

Myös aktorien sitoutuminen on olennaista mentorointiohjelman läpiviennille. On tärkeää, että aktori haluaa menestyä suomalaisessa yhteiskunnassa, löytää työpaikan ja hyödyntää aktiivisesti mentorointiohjelman tarjoamia mahdollisuuksia. Valittujen aktorien sitoutuminen pilottiin osoittautui haasteelliseksi. Heidän odotuksensa ja mentorointiohjelman tulokset eivät aina tuntuneet kohtaavan. Vaikutti siltä, että sitoutuakseen prosessiin moni aktori odotti saavansa konkreettista hyötyä joko opintopisteiden tai mentorin hankkiman työpaikan muodossa.

Yhteinen toiminta jatkossa

Mentorointiohjelman oheen syntyi Mentorointiopas (ks. seuraava pdf), johon on koottu mentoroinnin kannalta merkittäväksi koettua taustatietoa, ajatuksia ja käytännön ohjeita. Mentorointiopas on kohdistettu korkeakoulujen mentoroinnin koordinoinnista vastaaville henkilöille heidän työnsä tueksi sekä mentorointiohjelman menestykselliseen läpiviemiseen monikulttuurisessa ympäristössä.



**Mentorointiopas
kevyempi versio.pdf**

Hankkeen aikana monien osa-alueiden yhteiseksi nimittäjäksi osoittautui kontaktien ja verkostoitumisen merkitys. Tulevassa yhteisessä toiminnassa edistämme verkostoitumista mm. tiivistämällä alumninyhteistyötä korkeakoulujen välillä.

Korkeakoulun omien verkostojen avaaminen



Verkostojen merkitys

Verkostojen merkitys on ammattikorkeakoulutuksessa erityisen tärkeä, koska laki ammattikorkeakoulusta säätelee opetuksen perustaksi tiukan työelämälähtöisyyden. Laurean kaltaisessa koulussa tämä ulottuvuus on vielä merkityksellisempi, koska oppimismetodina käytetty

Learning by Developing (LbD) edellyttää käytännössä, että kaikkiin opintokokonaisuuksiin sisällytetään todellisia työelämähankkeita. Tällä on erityinen merkitys myös opiskelijoiden työllistymisen edellytyksille. Opiskelija pääsee osoittamaan osaamisensa ja näyttämään oman persoonansa, jos hänet törmäytetään luontevasti todellisiin työnantajiin osana opintoja. Tämä vaikuttaa olennaisesti myös opiskelijan työllistymisprosessiin.

Osa-alueen vastuukoulu Laurea vahvisti verkostojen luomista kutsumalla hankkeen tilaisuuksiin erityisesti sellaisia aktiivisia kumppaniyrityksiä, jotka jo tunsivat hyvin vastaavan toimintamallin perusteet ja pystyivät olemaan avuksi opiskelijoille suunnatuissa alustuksissa ja muissa esityksissä. Tämän lisäksi valitut yritykset pystyivät toteuttamaan osaltaan tehokkaasti kokeiltua nk. speed dating -mallia, jossa opiskelijat esittäytyivät nopealla kierrolla vaihtuville yrityksille. Onkin tärkeää, että yhteistä verkostoitumismallia toteutettaessa kukin osallistuva koulu tunnistaa omista verkostoistaan sellaiset yritystoimijat, joiden kautta verkostoitumiselle voidaan luoda vakaa ja laaja pohja.

Verkostoja luotiin myös niissä hankkeen tapahtumissa, joihin osallistui kumppaniyritysten lisäksi partnerikoulujen opiskelijoita ja alumneja. Tietosuojalainsäädännön vuoksi ammattikorkeakouluilla ei ole tällä hetkellä mahdollisuutta jakaa asiakastietokantoja keskenään, minkä vuoksi yhteiset tapahtumat ovat keino tuoda yhteen osaamista ja kumppaneita. Näin verkostot myös saadaan eri koulutuslaitosten opiskelijoiden yhteiseen käyttöön, jolloin ne tukevat myös opiskelijoiden työllistymistä.

Asiakas- ja kumppanitietojen jakamiseen ei hankkeessa toteutettujen haastatteluiden ja käytyjen asiantuntijakeskustelujen perusteella ole tällä hetkellä halukkuuttakaan. Yhteistyöstä huolimatta ammattikorkeakoulut kilpailevat keskenään rahoituksesta ja opiskelija-aineksesta, mikä hankaloittaa tietojen ja niiden keräämiseen käytettävien menetelmien ja toimintatapojen jakamista. Jatkossa jääkin selvitettäväksi koulutuslaitosten halukkuus jonkinlaiseen yhteiseen kumppanikantaan ja sen toteuttaminen laissa määriteltujen toimintamallien mukaisesti.

Hankkeessa kokeiltua ja koettua

Laurean vastuulla oli myös järjestää tapahtumia, joissa kansainväliset opiskelijat pääsivät verkostoitumaan korkeakoulujen kumppaneiden kanssa. Ensimmäisessä työpajassa opiskelijat ja työelämän edustajat pääsivät yhdessä pohtimaan ratkaisuja kansainvälisten valmistuneiden työllistymisen esteille. Työpajan tavoitteena oli löytää vastauksia siihen, minkälaisiin tehtäviin kansainväliset korkeakoulutetut työllistyvät Suomessa tällä hetkellä, mitä lisäarvoa kansainvälinen korkeakoulutettu tuo yritykselle, mitkä ovat suurimmat esteet korkeakoulutetun työllistymiselle Suomessa sekä miten korkeakoulutettujen työllistämistä voidaan edistää. Osallistujien kokemukset työpajasta olivat positiiviset ja niiden aikana saatiin muodostettua runsaasti kehitysideoita.

Sekä opiskelijoilla että työelämän edustajilla on jaettavana paljon hyviä kokemuksia ja piilotietoa, joka tulisi saattaa yleisestikin työnantajien tietoon. Tietoisuuden kasvaessa myös kansainvälisten korkeakoulutettujen työllistyminen parantuisi. Jatkossa verkostoitumiskonseptissa voitaisiin entistä enemmän keskittyä työllistymisen esteiden poistamiseen. Tämä onnistuu, jos prosessiin saadaan mukaan vielä aikaisempaa enemmän sellaisia työelämäedustajia, jotka eivät ole aikaisemmin aktiivisesti edistäneet kansainvälisten korkeakoulutettujen palkkaamista omassa organisaatiossaan.

Toinen verkostojen avaamiseen tähtäävä tapahtuma oli aamukahvitilaisuus, johon kutsuttiin pelkästään kansainvälisiä opiskelijoita ja alumneja. Tapahtumassa alumnit kertoivat omista urapoluistaan ja siitä, miten he ovat edenneet opinnoissaan ja urapoluillaan Suomessa. Alumniaamukahvit toteutettiin kiinteänä osana Laurean alumnitoimintaa, mutta koska ne eivät kytkeytyneet konkreettisesti mihinkään opintojaksoon, tapahtumaan osallistui vain alle kymmenen opiskelijaa

Kolmas tapahtuma oli speed networking -tilaisuus (yritystreffit), jonka tavoitteena oli tarjota opiskelijoille, alumneille ja työnantajille aiempaa tehokkaampi ja parempi verkostoitumismahdollisuus. Konseptissa sovellettiin parinhausta tuttua speed dating -toimintamallia, joka sallii osallistujien vuorovaikutuksen henkilökohtaisella ja ammatillisella tasolla. Konseptin tehokkuus perustuu siihen, että kansainväliset työnhakijat tapaa- vat lyhyessä ajassa mahdollisimman monta eri työnantajaa ja päinvastoin työnantajilla on mahdollisuus tavata lyhyessä ajassa runsaasti kansainvälisiä työnhakijoita. Opiskelijat saavat tilaisuudessa myös merkittävää lisäarvoa vertaisarvioinnista, joka toteutetaan haastatteleamalla alumneja eri jatko-opiskelu- ja urapolkumahdollisuuksista. Samalla kansainväliset opiskelijat saavat tietoa tavoista, joilla he voivat parantaa henkilökohtaisia valmiuksiaan ja mahdollisuuksiaan työllistyä. Vastaavasti alumnit voivat tunnistaa uusia kykyjä ja rekrytoida osallistujien joukosta niin nykyisiä opiskelijoita kuin vasta- valmistuneitakin.

Jatkossa verkostointitapahtumat on hyvä kytkeä opintojaksokokonaisuuden osaksi, jolloin opiskelijat voidaan osallistaa prosessiin. Projektin aikana havaittiin, etteivät opiskelijat osallistu tapahtumiin, jos ne eivät ole konkreettisesti kytköksissä opintoihin ja edistä niitä.

Yhteinen toiminta jatkossa

Myös partnerikoulujen kesken on suunniteltu yhteisiä tilaisuuksia. Niiden on todettu kiinnostavan myös työelämäkumppaneita. Tapahtumien vetovoimaisuuden takaamiseksi yhteistyötä on tärkeää laajentaa myös korkeakouluverkoston ulkopuolelle. Lisäksi samalla rekrytointitilaisuuksien määrää voidaan huomattavasti vähentää, mikä taas tehostaa tapahtumien resursointia.

Useiden koulutuslaitosten yhteistyönä toteutetut rekrytointitilaisuudet voivat hyödyttää niin kouluja, opiskelijoita, alumneja kuin työnantajiakin. Nykyinen hajanainen oppilaitoskohtainen toimintamalli karsii erityisesti yritysten ja siitä johtuen myös muiden osallistujaryhmien osallistumisinnostusta.

Suorat työelämäyhteydet



Suorien työelämäyhteyksien merkitys

Kansainvälisten korkeakoulutettujen työllistymisen edistämiseksi on yhteistyötä ammattikorkeakoulujen ja yritysten

välillä syytä vahvistaa erinäisten työelämän toimeksiantojen kautta. Koska toimeksiantot edustavat yritysten todellisia tarpeita, niissä myös kuvastuvat ne taidot ja tiedot, joita työmarkkinoilla tänä päivänä tarvitaan. On tärkeää, että näitä törmäytyksiä tapahtuu mahdollisimman paljon ja erilaisissa yhteyksissä opiskelun aikana, aina harjoittelusta tutkimusprojekteihin osallistumiseen. Kansainvälisten opiskelijoiden ja korkeakoulutettujen työllistettävyys paranee, kun he pääsevät osoittamaan kykynsä toimeksiantojen parissa läheisessä yhteistyössä yritysten kanssa.

Työelämän toimeksiannoissa yhdistyy teoria ja käytäntö tavalla, joka vahvistaa valmiustuneiden kompetenssin ja työelämän yhteensopivuutta. On tärkeää, että Suomessa, kuten Euroopassa yleisestikin, kansainväliset osaajat voivat siirtyä vaativimpiin töihin, jotka vastaavat paremmin heidän kompetenssejaan. On selvää, että kansainvälinen opiskelija, jolla on suomalaisten työmarkkinoiden vaatimia taitoja, on myös helpommin työllistettävissä.

Hankkeessa kokeiltua ja koettua

Arcadan rooli hankkeessa oli erityisesti toteuttaa toimeksiantoja, joilla tuetaan pk-yritysten kansainvälistymistä. Tällaisissa toimeksiannoissa opiskelijat voivat hyödyntää sekä omaa kieli- ja kulttuuritaustaansa että erityisosaamistaan kansainvälisen liiketoiminnan alueella. Toimeksiantojen kautta he voivat myös kehittää taitojaan edelleen. Tällainen yhteistyö tukee sekä yrittäjyyttä että oppimista ja vastaa myös tavoitteisiin liittä yhteistyötä korkeakoulujen ja yritysten välillä.

Hankkeessa toteutetuissa työelämän toimeksiannoissa opettajien keskeinen tehtävä oli opastaa opiskelijoita työelämän toimeksiannon aikana ja päättää, mitkä toimeksiannot otetaan mukaan. Yrityksissä nimettiin mentori, jonka tehtävänä oli opastaa opiskelijoita ja vastata yritykseen liittyviin kysymyksiin. Toimeksiannon onnistumisen kannalta on

olennaista, että opiskelijoiden tukemiseen varataan riittävästi aikaa. Alussa on myös varmistettava, että molemmat osapuolet ymmärtävät toimeksiannon tavoitteen.

Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään! -hankkeessa (International graduates to work life, IGWL) käytettiin seuraavaa kahta työelämän toimeksiantojen päämallia:

- 1) IGWL- pedagoginen malli hankkeessa oppimiseen (kuvio 1)
- 2) IGWL- prosessimalli yhteistyöhön yritysten kanssa (kuvio 2)

	Eksplisiittinen tieto	Hiljainen tieto
Teoria	<p>A. KÄSITTEELLISTÄMINEN</p> <ul style="list-style-type: none"> * teoreettisen pohjan luominen TT:lle * kurssimateriaaleihin tutustuminen * aiheeseen liittyviin teoreettisiin lisämateriaaleihin tutustuminen <p>Tietotekniset työkalut esim.</p> <ul style="list-style-type: none"> - e-oppimisympäristö ryhmäkeskusteluineen (esim. Moodle, Itslearning) - erilaiset sosiaalisen median kanavat (Skype, LinkedIn, WhatsApp, Twitter jne.) 	<p>B. KOKEILU</p> <ul style="list-style-type: none"> * TT:ssä käytettävien teorioiden ymmärryksen laajentaminen tekemällä oppimisen kautta * toimeksiannon aihealueeseen liittyvien tehtävien ratkaiseminen * simulaatiot, vertaiskeskustelut muiden toimeksiantoja suorittaneiden kesken <p>Tietotekniset työkalut esim.</p> <ul style="list-style-type: none"> - e-oppimisympäristö (esim. Moodle, Itslearning) - verkkohaut toimeksiannon aihealueeseen liittyen - ryhmäkeskustelut sosiaalisessa mediassa
Käytäntö	<p>D. REFLEKTOINTI</p> <ul style="list-style-type: none"> * yrityksen edustajat ja mentori arvioivat työskentelyä opiskelijoiden kanssa TT:n aikana * opettajamentorit arvioivat työskentelyä opiskelijoiden kanssa * opiskelijat arvioivat omaa oppimistaan toimeksiannon aikana * järjestetään palautekeskustelu, jonka aikana tehdään yhteenveto toimeksiannon tuloksista <p>Tietotekniset työkalut yms.</p> <ul style="list-style-type: none"> - videopuhelu (Skype) - verkkopohjaiset kyselyt tulosten analysointiin - AMK:n e-oppimisympäristöön ladatut toimeksiantoraportit, joiden pohjalta voidaan luoda oppimismateriaaleja muille opiskelijoille (esim. Moodle, Itslearning) 	<p>C. KOKEMUS</p> <ul style="list-style-type: none"> * kukin yritys nimeää mentorin, joka opastaa opiskelijoita toimeksiannon aikana * opiskelijat kehittävät ratkaisun toimeksiantoon * opiskelijat esittävät toimeksiannon tuloksen yritykselle, opettajille ja muille opiskelijoille <p>Tietotekniset työkalut esim.</p> <ul style="list-style-type: none"> - ääni-/videopuhelu (Skype) - ryhmäkeskustelut kurssin oppimisolustalla - hankkeen keskustelualusta (esim. WhatsApp)

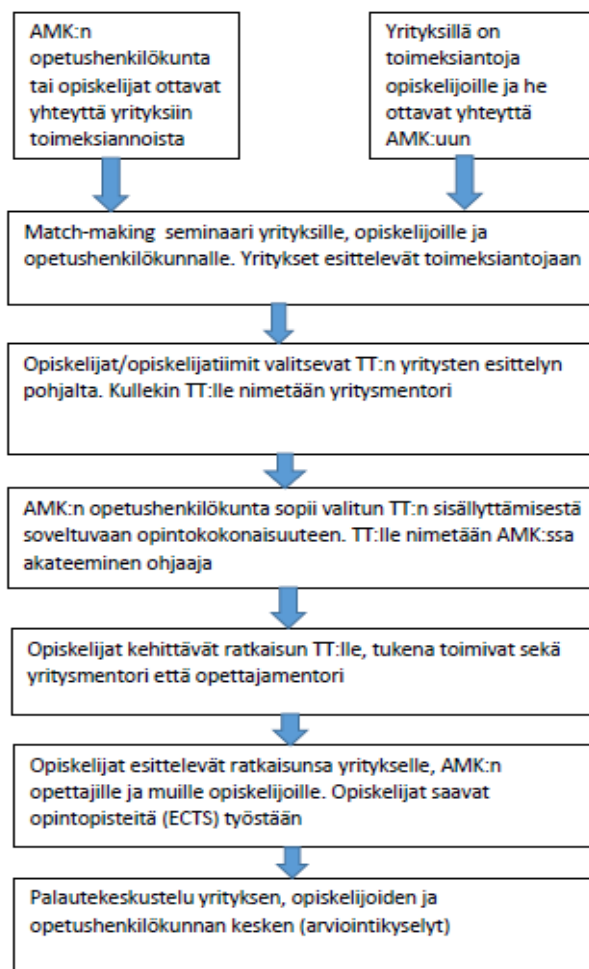
Kuvio 1. IQWL:n pedagoginen oppimismalli.

Pedagoginen malli (kuvio 1) osoittaa, miten oppimisprosesseissa yhdistyvät teoria ja käytäntö sekä eksplisiittinen ja hiljainen tieto. Teoria/eksplisiittinen tieto on perusta oppimisen alkuvaiheessa (A ja B), jolloin syvennyttään eri teorioihin ja olemassa oleviin

ratkaisumalleihin. Käytäntö/hiljainen tieto korostuu vaiheessa C, kun yrityksen edustajat jakavat hiljaista tietoaan opiskelijoiden kanssa mm. mentoroimalla heitä toimeksiannon aikana. Vaiheessa D opiskelijat sisäistävät oppimaansa palautekeskustelun ja reflektoinnin kautta.

Oppimisprosessi (A–D) jatkuu tämän jälkeen oppimisympyränä, kun opiskelijat hyödyntävät toimeksiannon aikana keräämäänsä tietoa ja kokemusta muilla kursseilla ja alueilla. Toimeksiantoraporteista saadaan lisäksi arvokasta oppimismateriaalia muille ja toimeksiantoja aloitteleville opiskelijoille.

Prosessikaaviossa (kuvio 2) esitetään tärkeimmät käytännön vaiheet yritysten kanssa työskentelyyn työelämän toimeksiannon aikana.



Kuvio 2. IGWL-prosessikaavio yritys-AMK-yhteistyölle työelämän toimeksiannoissa.

Kokemuksemme perusteella uskomme, että Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään! -hankkeen pedagogisella mallilla voidaan parantaa kansainvälisten korkeakoulutettujen työllistettävyyttä. Korkeakoulutetut ovat kilpailukykyisempiä toimittuaan yhteistyössä yritysten kanssa. Opiskelijat voivat myös laajentaa yhteistyöverkostojaan työelämän toimeksiannon aikana, mikä auttaa heitä työnhaussa valmistumisen jälkeen. Tästä syystä aikomuksemme on jatkaa yhteistyötä tällä saralla ja kannustaa IGWL-mallin hyödyntämistä pääkaupunkiseudun ammattikorkeakouluissa.

Yhteinen toiminta jatkossa

Kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen tukemiseksi jatkamme pääkaupunkiseudulla yhteistyötä ammattikorkeakoulujen ja yritysten välillä eri toimeksiantojen muodossa ja tavoittelemalla uusia opettajia, opiskelijoita ja yrityksiä.

Kannustamme uusia opettajia partnerikorkeakouluissa hyödyntämään IGWL-mallia. Sopiva väylä ammattikorkeakoulujen opettajien tavoittamiseen ovat partnerioppilaitosten koulutusohjelmajohtajat, jotka ovat tärkeässä roolissa tiedon jakamisessa muulle opetushenkilökunnalle. Arcada järjestää myös koulutustilaisuuksia opettajille, jotka eivät vielä ole toteuttaneet toimeksiantoja. Odotamme, että opettajien koulutustapahtumien myötä useammat opettajat ryhtyvät hyödyntämään työelämän toimeksiannon mallia eri kursseilla omissa oppilaitoksissaan, jolloin saamme tämän kautta myös lisää kiinnostuneita opiskelijoita mukaan hankkeeseen.

Rekrytoimme Arcadassa uusia yrityksiä tuottamaan toimeksiantoja järjestämällä säännöllisesti nk. match-making-seminaareja, joihin kutsumme yrityksiä, opetushenkilökuntaa ja AMK-opiskelijoita. Hankkeen työelämän toimeksiantoihin on toistaiseksi osallistunut lähinnä pk-yrityksiä, mutta konseptia on mahdollista laajentaa myös suuryritysten suuntaan. Suurten yritysten on mahdollisesti myös helpompi työllistää kansainvälisiä korkeakoulutettuja työelämän toimeksiannon jälkeen.

Opiskelijan työelämätaitojen vahvistaminen



Työelämätaitojen merkitys

Kansainväliset korkeakoulutetut tarvitsevat erityisiä, suomalaiseen työelämään liittyviä taitoja voidakseen aloittaa koulutustaan vastaavan työn etsimisen. Kansainvälinen opiskelija tarvitsee ymmärrystä suomalaisen työelämän vaatimuksista, tavoista ja odotuksista sekä siitä,

miten suomalainen työ- ja yrityskulttuuri mahdollisesti eroaa opiskelijan tuntemasta työ- ja yrityskulttuurista. Työnhaku vaatii myös Suomessa omanlaista osaamista. Eri työnhaun kanavat, verkostot, rekrytointitilaisuudet ja työhaastattelut saattavat olla haastavia työtä etsivälle kansainväliselle opiskelijalle. Työn saantia edistää myös taito profiloida oma osaaminen ja keinot sekä varmuus esittää tuo profiili niin kasvotusten kuin sosiaalisessa mediassa.

Kansainväliset opiskelijat toivovat keinoja, joilla he voisivat vahvistaa kilpailuasetelmaansa suomenkielisiin työnhakijoihin nähden. Pääasiassa tämä kiteytyy kahteen asiaan – parempaan ymmärrykseen suomalaisuudesta ja toisaalta taitoon myydä omaa uniikkia osaamista.

Hankkeessa kokeiltua ja koettua

Haaga-Helian vastuulla hankkeessa oli kehittää ja järjestää koulutusta liittyen suomalaiseen työ- ja yrityskulttuuriin sekä työkieleen. Koulutuksessa vahvistettiin myös erilaisin menetelmin opiskelijoiden työnhakuun ja rekrytointiin liittyviä taitoja. Koulutus toteutettiin viikon mittaisena intensiivityöpajana ja sitä tarjottiin lähinnä opintojensa lopussa oleville kansainvälisille opiskelijoille. Self-branding Workshop -nimellä (<https://igwl.weebly.com/>) markkinoitu työpaja tarjosi opiskelijoille

- ymmärrystä suomalaisen työelämän erityispiirteistä
- ymmärrystä verkostoitumisen tärkeydestä työelämässä
- viestintä- ja kielitaitoja työnhakuun Suomessa
- edistyneitä esiintymistaitoja

- laajaa tuntemusta oman brändin esittelyyn käytettävistä työkaluista
- tukea yrityslähestymisiin
- kolme opintopistettä.

Self-branding-työpaja toteutettiin kahteen eri otteeseen opettajien ja vierailevien esiintyjien voimin. Opiskelijoilta vaadittiin ennakkotehtävänä CV-hahmotelma ja valmistautumista sosiaalisessa mediassa aktivoitumiseen keräämällä sitä varten aineistoa (kuvia, tiedostoja ym.). Jälkitehtävänä opiskelijat viimeistelivät verkkosivunsa ja ansioluettelonsa, sopivat yhden yritystapaamisen ja esittelivät haasteet ja tuntemukset yhteisessä tapaamisessa noin kuukausi kurssin päättymisen jälkeen.

Kurssin aikana opiskelijat kokivat vahvistaneensa työnhakutaitojaan tutustuen samalla toistensa erilaisiin kulttuuritaustoihin. Opiskelijat kokivat myös ICT-valmiuksiensa ja sosiaalisen median käyttönsä vahvistuneen. Yritysvierailijat ja vierailevat luennoitsijat tarjosivat uutta tietämystä ja hyviä näkökulmia. Yhdessä oleminen, opettajien huomio ja aktiivinen työskentelyote koettiin sekä antoisana että opettavaisena. Opiskelijat olivat myös hyvin tyytyväisiä kurssin sisältöön.

Vaikka opiskelijat pitivät intensiivistä toteutusta innostavana, tulisi kurssi heidän mukaansa jakaa pidemmälle ajanjaksolle, jotta suuren tietomäärän omaksuminen helpottuisi. Toinen kehittämistoive liittyi yritystapaamisten ja verkostoitumismahdollisuuksien määrän kasvattamiseen.

Yhteinen toiminta jatkossa

Kansainvälisen opiskelijan työelämätaitojen vahvistaminen tapahtuu jatkossakin opintojen lomassa ja eri törmäytyksissä työelämän kanssa. Hankkeen Self-branding-kurssin sisältö siirtyy osaksi Haaga-Helian Mentorointi-opintojaksoa, jonka toteutus alkaa kevätlukukaudella 2018. Opintojaksosta, sen toteutuksesta ja tuotannosta, vastaa alumnikoordinaattori, jonka aktiivinen ja tiivis yhteistyö muiden ammattikorkeakoulujen kanssa varmistaa sen, että sekä kurssi että sen kehittyvä sisältö jaetaan kaikkille opiskelijoille.

Työkielen ja-kulttuurin oppiminen tapahtuu parhaiten projekteihin osallistumisen kautta. Suomen kielen opetus pyritään jatkossa integroimaan tehokkaammin opintojaksoihin ja muuhun asiasisältöön, sillä teemoitettuna kielen oppiminen on opiskelijalle mielekkäämpää ja motivoivampaa.

Opiskelija oman työllistymisensä herraksi



Kansainvälisen opiskelijan työllistymisen keskiössä on opiskelija itse. Hänen on ymmärrettävä, että kaikki korkeakouluissa ja niiden verkostoissa tapahtuva työllistymistä edistävä toiminta on arvokasta tukea, jonka yhteiskuntamme ja työelämä yhteistyössä heille tarjoavat. Näiden toimenpiteiden merkitystä ja arvoa tulee aktiivisesti nostaa esille heti opintojen alussa sekä opetuksessa että tukitoiminnoissa siten,

että opiskelija aktivoituu, sitoutuu ja osallistuu tarjolla olevaan toimintaan rohkeasti ja itseohjautuvasti.

Kansainvälisen opiskelijan on itse oivallettava oman aktiivisen roolinsa merkitys työllistymisessä. Meidän korkeakoulutoimijoiden tehtäväksi jää tukea opiskelijoita puuttuvien verkostojen vahvistamisessa ja auttaa heitä ymmärtämään toimintaympäristöämme. Tämä on kuitenkin tehtävä niin, että opiskelijat pysyvät omalle identiteetilleen uskollisena ja pystyvät luomaan itselleen oman autenttisen ammattilais- ja osaamisbrändin. Huomasimme hankkeen edetessä, että kansainvälisen opiskelijan oman ammatillisen identiteetin tunnistaminen ja löytäminen on tärkeä osa työllistymistä ja kotouttamista. Tätä prosessia tukemalla edesautamme sitä, että opiskelijalle rakentuu konkreettinen oma työelämäverkosto.

Lopuksi

Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään! -hankkeen kiteytetty oppi on verkostojen ja toimijoiden yhteistyön sekä opiskelijoiden voimaannuttamisen merkityksellisyyden ymmärtäminen. Pieniä puroja yhdistämällä on mahdollista tehostaa kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä. Ennakkoluuloton yhteistyö myös madaltaa kansainvälisten korkeakoulutettujen työllistymisen raja-aitoja.

Toimintamallin aikana hankkeessa syntyi myös verkkoalusta, johon on koottu hyviksi havaittuja tapahtumia ja toimintaa ja esiin nousseita toteutus- ja toimintamalleja. Näistä

kuvauksista muodostui hyvien käytänteiden kokonaisuus, tietokanta, jonka tavoitteena on tukea kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä edistävien toimenpiteiden suunnittelua ja toteutusta. Alusta (www.igwl.metropolia.fi) on koko korkeakouluväen käytettävissä ja hankekumppaneiden päivitettävissä.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020