



cenTria
ammattikorkeakoulu

Vilka faktorer påverkar en internationell studerandes beslut att stanna i vår region?

Hur kunde etableringen förbättras i vår region?

Jyrki Rajala, Talent Boost –koordinator, Centria AMK

”Jag arbetar som Talent Boost-koordinator vid Centria-yrkeshögskola där jag handleder internationella studerande mot arbetslivet.

Jag arbetar i tätt samarbete med företag och leder Talent Hub –nätverket vars syfte är att stöda sysselsättningen och nätverkandet av internationella talanger.

I mitt arbete förenar jag studerande, företag och arbetslivets möjligheter för att skapa varaktiga samarbetsförhållanden.

Jyrki Rajala, EM



Deltagarnas bakgrundsuppgifter

Deltagare sammanlagt: 12

Deltagarnas vistelsetid i Finland varierade mellan 3 mån – 4 år

Av deltagarna hade 9 flyttat till Finland på grund av studier och 3 hade flyttat till Finland eftersom hustrun eller maken hade fått en studieplats i Finland.

Av deltagarna tänker 7 stanna i Finland efter studierna och 5 sade att de stannar kvar i Finland om de hittar arbete inom sin egen bransch

Fyra teman som behandlades

1. Arbete och karriärutveckling
2. Etablering hos maken/makan och familjen
3. Tillgången på tjänster
4. Sociala förhållanden, samhällets mottaglighet och delaktighet

Sysselsättning och karriärutveckling

De mest typiska utmaningarna

1. Språkbarriär
2. Ringa sysselsättningsmöjligheter inom den egna branschen
3. Tidigare examen från hemlandet identifieras eller värdesätts inte
4. Diskriminering

Positiva saker

1. Karriähändelser
2. Balans mellan arbete och privatliv

Utvecklingsidéer

1. Mera arbetsplatser som passar för studerande
2. Undervisning i finska språket
3. Utveckling av arbetsgivarnas kännedom

“Education is good but when it comes to job market, it’s extremely difficult to find a job in Vaasa“

“Actually, I have many kind of experiences in Thailand for example I was saleswoman , cashier and accountant. When I moved to Finland, I hoped I would get some job. I even applied to be a cleaner and I never get it “

“I have around 4 years of experiences from the biggest company of my country from the highest title position. But when I came to Finland none of my experiences was considered. They liked my resume, but they ignored me when I say I don't know Finnish language. So, I end up doing work in a restaurant industry “

Etablering hos maken/makan och familjen

De mest typiska utmaningarna

1. Ringa sociala förhållanden och möjligheter att bekanta sig med den lokala befolkningen
2. Språkbarriär
3. Ringa sysselsättningsmöjligheter
4. Balansering mellan studier, arbete och familjeliv

Positiva saker

1. Språkkurser
2. Statens stöd vid etablering

Utvecklingsidéer

1. Mera nätverksevenemang där man träffar människor, arbetsgivare (workshops, kvällssammankomster, gemensamma aktiviteter inom gemenskapen)
2. Skolornas mera aktiva roll i att ta internationella föräldrar med i skolornas verksamhet (föräldraföreningar, planering av evenemang osv.)
3. Integrationsprogram som stöder makens/makans sysselsättning och förståelse om det finländska arbetslivet

” The best thing of integration program for the spouse is that offering language studies. Its really helping the family members to learn the language easily. As language is most important thing for to get a job. “

“There should be such program or workshop for their development to give them a connection , a network, idea to work application and so on. “

“Spouse can have a full-time job, but still, they don't get it or despite of their degree and experiences they are still backwarded to get a good income . There is a language program, but they still have to work to support other partner and it's difficult to balance work, income, and finnish courses.”

Tillgången på tjänster

De mest typiska utmaningarna

1. Dåliga förbindelser med kollektivtrafiken. Speciellt i stadstrafiken.
2. Banktjänster och deras öppethållningstider
3. Bristen på studiebostäder. Många bostäder är för dyra speciellt för familjer.
4. Det finns för lite information om evenemang och övriga aktiviteter eller den är för splittrad

Positiva saker

1. Bra hälsovård
2. Allmänt taget tjänsternas effektivitet

Utvecklingsidéer

1. Förbättring av kollektivtrafiken
2. Flera möjligheter till att studera finska språket
3. Man borde skapa en "app" eller en informationskanal där det skulle komma centraliserad information om regionens evenemang och olika aktiviteter
4. Förlängning av banktjänsternas öppethållningstider

” Good Kela benefits , good transportation and stores are here. I have used mostly those services to my best way. I think public transportation like short bus rides should be develop inside Kokkola. More good restaurants and installs of different country to taste different delicacies of food. “

Sociala förbindelser, samhällets mottaglighet och delaktighet

De mest typiska utmaningarna

1. Språkbarriär
2. Social växelverkan. Speciellt med finländarna.
3. Dyra levnadskostnader. Speciellt bekymrad är man över ökade hyror.

Positiva saker

1. Trygghet
2. Frihet

Utvecklingsidéer

1. Förenande aktiviteter: Genom att ordna mera aktiviteter som minskar klyftan mellan den internationella och regionala befolkningen
2. Att skapa mera möjligheter att skapa kontakter till finländare. Speciellt gemensamma kurser i skolorna upplevdes viktiga.
3. Mera evenemang som skulle ge mera liv i städerna. Speciellt evenemang som är riktade både till internationella människor som finländare.

“When you are welcomed to the society
the you feel part of it. You feel more
open to start conversations”

Sammandrag

För att förbättra integrationen av de internationella studerandena är det viktigt att ta i tu med de utmaningar som finns gällande sysselsättningen, integration av familjer, tillgången på tjänster och social delaktighet.

Genom att skapa mera arbetsmöjligheter, att förbättra stödtjänster och att främja ett mera involverande samfund, kan regionerna bli mera attraktiva för studerande och deras familjer.

Behandlingen av dessa ärenden är inte bara nyttigt för studerandena utan den främjar också regionernas allmänna utveckling och mångfald.

Sysselsättningstjänster för högutbildade invandrare

Internationella talanger inom vårt område – statistik och människor bakom statistiken

26.3.2025

Anni-Maija Viitasaari, Karriärhandledare, Centria YHS

“Jag arbetar vid Centria YHS som sakkunnig inom karriärvägledningen. I mitt arbete handleder jag finländska och internationella examenstuderande för att de ska hitta sin egen yrkesmässiga stig.

Det centrala i mitt arbete är att stöda studerande för att bygga bestående karriärstigar och att erbjuda verktyg för att nå yrkesmässiga drömmar. I mitt arbete betonas tätt samarbete med företag och organisationer.

Jag är mycket intresserad av att hjälpa människor att hitta sin plats i arbetslivet och att de lyckas på sitt egna unika sätt.”

Anni-Maija Viitasaari, SVM, studiehandledare



Temat för utredningsarbetet

1. Vilka är behoven hos de högutbildade invandrarna **för att främja sysselsättningen?**
2. **Hurdana sysselsättningstjänster** främjar bäst sysselsättningen av högutbildade invandrare??
3. Hurdant stöd skulle arbetssökanden behöva för att öka **arbetsgivarkontakter?**
4. Det har gjorts utredningar om att **personligt stöd och vägledning** som erbjudits till arbetssökanden **främjar sysselsättningen** och ökar växelverkan mellan arbetssökanden och arbetsgivaren. Hurdan kunde detta personliga stöd vara som sysselsättningsfrämjande tjänst för högutbildade invandrare?
5. Vad borde **de nya sysselsättningsområdena** ta i beaktande när deras kunder är högutbildade invandrare?

Deltagarnas bakgrundsuppgifter

I Finland

- Vasa: 4 mån-2 år
- Karleby: 1,5 månader-16 år

Deltagarantal

- Vasa: 2K/6M
- Karleby: 3K
- Total: 11 personer

Avreselandet

- Bl.a. Indonesien, Nepal, Ghana, Bosnien-Hertzegovina, Indien, Irak

Utbildning

- Vasa: Alla deltagare har högskoleutbildning från sitt hemland
- Seinäjoki: Alla deltagare har högskoleutbildning från sitt hemland samt två deltagare från Finland

Erfarenhet av sysselsättningstjänsterna

- Vasa: Deltagarna hade mycket lite erfarenhet av sysselsättningsfrämjande tjänster
- Karleby: Deltagarna hade i någon mån erfarenhet av sysselsättningsfrämjande tjänster

Arbetssökandenas behov

KOMPETENS FÖRST

- I sysselsättningen av högutbildade invandrare borde uppmärksamhet fästas vid kompetens och know-how
- Hos högutbildade internationella experter är arbetslivsfärdigheter och förutsättningar för sysselsättning utomordentligt bra
- Det behövs MERA situationer och möjligheter för att kunna bevisa vad man kan
- Huvudvikten till identifiering av kompetens och att klä i ord, eftersom
 - Kompetens borde vara i centrum vid rekryteringar
 - På grund av kompetens görs det resultatrikt arbete och språket lärs i praktiken /vid sidan om arbetet

ARBETSGIVARNAS BEMÖTANDE

- Forum där man kan bekanta sig och skapa nätverk med andra i samma situation och också med potentiella arbetsgivare
- I första hand att komma i kontakt med arbetsgivarnas representanter: Vem är högutbildade invandrare?
- Referenser

KÄNNEDOM OM ARBETSMARKNADEN

- Preorientering i det finländska arbetslivet och i den finländska kulturen
- Hur arbetsmarknaden i Finland fungerar och annan ökad information om arbetsmarknaden

INLÄRNING AV SPRÅKKUNSKAPER I ARBETET

- Språkkunskapsfrågan får inte utgöra "en mur" till sysselsättning eller ens till möjligheten att kunna bevisa vad man kan

PERSONLIG KARRIÄRVÄGLEDNING OCH TRÄNING I ARBETET

- Det behövs regelbunden, kvalitativ och målinriktad arbetslivs- och karriärhandledning vars mål är sysselsättning
- Att högutbildade invandrare inte skulle jämföras eller anpassas med andra arbetssökargrupper som är i ett svagt arbetsmarknadsläge.
- Högutbildade invandrares färdigheter för arbetslivet, kompetens samt know-how är ofta på god nivå, så att de nästan direkt kan gå i arbetslivet.

Sysselsättningsfrämjande tjänster

- **Att klargöra sysselsättningstjänsternas roll** i att förmedla arbetsplatser och arbetspraktikplatser till högutbildade arbetssökande
- **Fast track- servicerådgivning** till högutbildade så att man inte fastnar i sysselsättningstjänsternas "köer", eftersom färdigheter att bli sysselsatta är oftast utmärkta jämfört med övriga arbetssökargrupper
- **Behov hos högutbildade invandrare koncentrerade sig på skräddarsydd karriärplanering och rådgivning.**
- **Tydligt behov för lansering av oavlönade arbetspraktik- eller arbetsprövningsperioder** i samarbete med de regionala företagen och företagarföreningar, för att sysselsättningen bland högutbildade invandrare skulle bli lättare.
- **De första möjligheterna för att bekanta sig och nätverka med de potentiella arbetsgivarna behövs genom tjänsterna.**
 - Sysselsättningstjänster riktade till högutbildade kan bygga möjligheter till att kunna bekanta sig med arbetet och pröva arbetet.
- Preorientering i det finländska arbetslivet före sysselsättningen/arbetssökningen.

Arbetsgivarkontakter

- **Mera mångsidiga möjligheter till att bekanta sig och nätverka**, där högutbildade invandrare och arbetsgivare samt företagarföreningar kan mötas
- Att sänka språkbarriärer och fördomar
- **Information till arbetsgivare**, vilken nytta den internationella experten kan tillföra organisationen.
- **Grundlig marknadsundersökning** (inom vilka branscher det behövs experter osv.) kan hjälpa till att bygga en starkare bro mellan högutbildade internationella arbetssökande och arbetsgivare.
 - Å andra sidan kan också arbetsgivare ordna evenemang och workshoppar där man kan skapa goda kontakter
- Vid sysselsättningstjänster som är riktade till högutbildade arbetssökande borde personalen ha färdigheter att handleda och vägleda i analysering av den finländska arbetsmarknaden.

"Employment service should collaborate with companies to create internships and trainee positions or part time positions that provide local work experience."

4. Personlig vägledning och rådgivning

- Det behövs personlig vägledning och rådgivning
 - kännedom om den finländska arbetsmarknaden
 - identifiera och formulera kompetens
- Inledande kartläggning och identifiering av kompetens > effektiva åtgärder för att främja sysselsättningen
- I sysselsättningstjänster som är riktade till högutbildade arbetssökande borde personalen ha färdigheter att handleda och vägleda i analysering av den finländska arbetsmarknaden.

**"There is no one solutions
to all. We are diverse group,
we higher educated
immigrants."**

Exempel på förslagna tjänster och funktioner

BEMÖTANDE MED ARBETSGIVARNA

- nätverksmöten rekryteringsevenemang
- digitala plattformar
- mentorprogram
- "kompisprogram" (buddy programs)
- företagsbesök
- Frukostevenemang med arbetsgivare

ARBETSMARKNADSKÄNNEDOM

- Handleda och vägleda i analyseringen av finländska arbetsmarknader.

KOMPETENS

- Bevis för kompetens till företag och arbetsgivare
- oavlönade arbetsprövningsperioder
- arbetspraktik, kortare och längre
- Job shadowing-typ för att bekanta sig

INLÄRNING AV SPRÅKKUNSKAPER

- träningar
- kompisprogram osv.
- inlärn timer av finska språket vid sidan om arbete

PERSONLIG KARRIÄRVÄGLEDNING OCH ARBETSTRÄNING

- Inledande kartläggning
- Kompetenskartläggning
- Preorientering i det finländska arbetslivet
- Fast track –servicevägledning

Sammandrag & Utvecklingsförslag

- Många bekanta saker för de som arbetar vid sysselsättningstjänsterna
- MEN vissa saker betonades:
 - Kartläggning av de lokala arbetsmarknaderna så att man identifierar företag/arbetsgivare som behöver arbetskraft och som är intresserade av högutbildad internationell arbetskraft
 - Sakkunniga/handledarna vid sysselsättningstjänsterna ska ha färdigheter att handleda och vägleda i analyseringen av den finländska arbetsmarknaden.
 - Snabbare servicevägledning → beaktas målgruppens kompetens till sysselsättning
 - Kompetens- och behovskartläggning → målinriktad vägledning mot regionens arbetsmarknad

"We are part of the solution."

Företagssamarbete

Experter inom vårt område – statistik och människor bakom statistiken

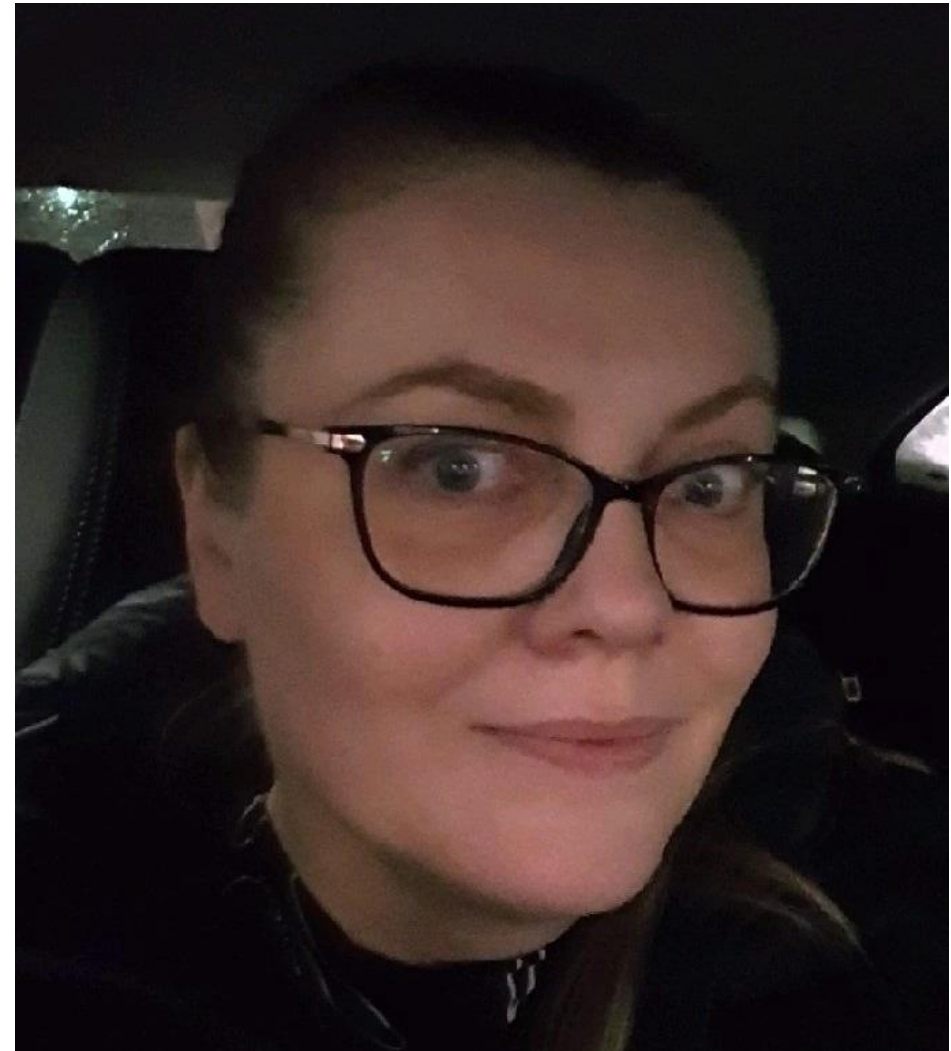
26.3.2025

Johanna Hautamäki, FoUI-sakkunnig, Centria YHS

“Jag arbetar vid Yrkeshögskolan Centria som FoUI-sakkunnig inom tjänstedesignbranschen. I mitt arbete ingår både regional företagsutveckling och internationellt projektarbete.

För tillfället arbetar jag som projektchef vid sm-företags FoUI-stigar –projektet och koordinerar utvecklandet av Centrias Makerspace. Tjänstedesignens engagerande och empatiska metoder, utvecklande av prognostiseringen och branschövergripande samarbete i samarbete med arbetslivet och undervisningen är mina speciala intressen och starka sidor när det gäller utveckling av företagens verksamhet.”

Johanna Hautamäki, KoM, tjänstedesigner



Deltagarnas bakgrundsuppgifter

Deltagarna

- Vasa 4 (K1, M3)
- Karleby 3 (K2, M1)

Har bott i Finland

- Vasa 6 mån-15 år
- Karleby 8-15 år

Avlagd högskoleutbildning

- Vasa 1 Internationell, 3 i Finland
- Karleby 1 Internationell + Finland, 2 i Finland

Bakgrund och saker som måste utredas

Bakgrund

På vilket sätt kan man ändra arbetsgivarnas och företagens tänkande i den riktningen att de skulle använda all den potential som de internationella talangerna har att erbjuda? Hur får man företagen med?

Saker som måste utredas

De internationella talangernas potential i utvecklandet av företagens verksamhet och i att främja regionens livskraft, att stärka högskolornas och företagens samarbete samt de internationella talangernas roll i FoUi-verksamheten.

1. Arbetsgemenskapens mångfald som potential

Hur utnyttjas potentialen som arbetsgemenskapens mångfald skapar? Hur kunde den bättre användas i framtiden?

- Arbetskraftens tillräcklighet – Mångfald som styrka, det behövs utöver den lokala arbetskraften
- Samarbete mellan läroanstalter och arbetslivet – identifiering av kompetens och erkännande av den
 - Hur formulerar man hurdan kompetens det behövs och vad är det som erbjuds?
 - För internationella studerande är det utmanande att skapa kontakt med företag
 - Ett företag som håller på att internationaliseras anses som en arbetsgemenskap som är lättare att närma sig
 - Internationella förhållanden och mångkulturell förståelse
 - Företagskulturarbetsbok
 - Om inte denna potential finns, ser företaget inte alltid nyttan i mångkulturaliteten
- Engelska kan användas som arbetsspråk

" Having an attitude to employ skill regardless of culture, race, language or place of origin."

2. Utvecklande av det finländska arbetslivet 2/2

- Genom att stärka samarbetet mellan läroanstalter, arbetslivet och arbetskraftsmyndigheter kan övergången av internationella talanger till arbetslivet främjas
- Öppenhet för att anställa internationella talanger
 - Används lättläst språk; hur fullständiga språkkunskaper behövs det?
 - Kurser i språk och arbetslivspraxis
 - Identifiering och erkännande av internationell kompetens
- Attityd mot internationella arbetssökande
 - Anonym rekrytering, rekryterande utbildning, perioder när man bekantade med arbete, övriga?
 - Positiva drivkrafter vid anställning; inte genom förpliktelser
- Social gemenskap
 - De internationella arbetstagarnas delaktighet i arbetsgemenskapen säkerställs
 - Som en del av samhället även utanför arbete

“Diversity fuels creativity and drives new ideas, which can lead to improved products, services, and business practices.”

3. Nyttan av att anställa en internationell expert

Vad skulle arbetsgivaren få för nytta av att anställa en internationell expert?

- Kulturell kompetens, internationaliseringskompetens
- Företagskulturen blir mångsidigare; språkkunskaper
- Internationella kontakter
- En mångsidig arbetsgemenskap producerar mera idéer; olika sätt att tänka
- Den lokala arbetskraften räcker inte till
- Internationella kunder eller underleverantörer drar nytta av mångkulturella arbetsgemenskaper
- En mångkulturell arbetsgemenskap för vidare HR-praxis; nytta för alla arbetstagare

**"I bring my best values
to the table"**

4. Potentialen i den mångsidiga arbetsgemenskapen

Om du nu vore arbetsgivarpart, hur skulle du använda potentialen i en mångsidig arbetsgemenskap?

- Kompetens, inte nationalitet före
- Vi alla har våra värderingar – Jag hämtar med mig till gemenskapen de bästa av mina!
 - Inte fusionering, utan anpassning
- "Dump period" -> inlärn timer och engagemang i arbetet växer
- Jag skulle erbjuda introduktion, utbildning och mentorverksamhet för att komma in i arbetet
- Innovationspotential för kontinuerligt lärande och mångfald -> engagerad arbetskraft
- Informationsplattformar, där mångfaldens nytta fås i bruk -> tillväxt som organisation och effektiv informationsspridning

Tack!

Ytterligare information och kontakter:

Jyrki Rajala:

jyrki.rajala@centria.fi

040 809 5380

Anni-Maija Viitasaari:

anni-maija.viitasaari@centria.fi

050 477 2847

Johanna Hautamäki

johanna.hautamaki@centria.fi

040 631 6754