



cenTria
ammattikorkeakoulu

Mitkä tekijät vaikuttavat kansainvälisen opiskelijan päätökseen jäädä alueellemme?

Miten asettautumista voitaisiin parantaa alueellamme?

Jyrki Rajala, Talent Boost –koordinaattori, Centria AMK

”Työskentelen Talent Boost -koordinaattorina Centria-ammattikorkeakoulussa, jossa ohjaan kansainvälisiä opiskelijoita kohti työelämää.

Teen tiivistä yhteistyötä yritysten kanssa ja vedän Talent Hub -verkostoa, jonka tavoitteena on tukea kansainvälisten osaajien työllistymistä ja verkostoitumista.

Työssäni yhdistän opiskelijat, yritykset ja työelämän mahdollisuudet luodakseni kestäviä yhteistyösuhteita.”

Jyrki Rajala, KM



Osallistujien taustatiedot

Osallistujia yhteensä: 12

Osallistujien suomessa oleskeluaika vaihteli 3kk – 4 vuoteen

9 osallistujista oli muuttanut Suomeen opiskelujen vuoksi ja 3 oli muuttanut Suomeen, koska vaimo tai aviomies oli saanut Suomesta opiskelupaikan.

7 osallistujista aikoo jäädä Suomeen opiskelujen jälkeen ja 5 sanoi jäävänsä Suomeen, jos saa töitä omalta alalta

Neljä teemaa joita käsiteltiin

1. Työllisyys ja urakehitys
2. Puolison ja perheen asettautuminen
3. Palveluiden saatavuus
4. Sosiaaliset suhteet, yhteiskunnan vastaanottavuus ja osallisuus

Työllisyys ja urakehitys

Tyypillisimmät haasteet

1. Kielimuuri
2. Vähäiset
työllistymismahdollisuudet
omalle alalle
3. Aiempia tutkintoja kotimaasta ei
tunnisteta tai arvosteta
4. Syrjintä

Positiiviset asiat

1. Uratapahtumat
2. Työ- ja yksityiselämän tasapaino

Kehitysideat

1. Enemmän opiskelijoille sopivia
työpaikkoja
2. Suomen kielen opetusta
3. Työantajien tietoisuuden
kehittäminen

“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 “

Puolison ja perheen asettautuminen

Tyypillisimmät haasteet

1. Vähäiset sosiaaliset suhteet ja mahdollisuudet tutustua paikalliseen väestöön
2. Kielimuuri
3. Vähäiset työllistymismahdollisuudet
4. Opiskelujen, töiden ja perhe-elämän tasapainottaminen

Positiiviset asiat

1. Kielikurssit
2. Valtion tuki asettautumisessa

Kehitysideat

1. Enemmän verkostoitumistapahtumia missä tapaa ihmisiä, työnantajia (työpajat, illanistujaiset, yhteisön yhteisiä aktiviteetteja)
2. Koulujen aktiivisempi rooli ottaa kansainvälisiä vanhempia mukaan koulujen toimintaan (vanhempain yhdistykset, tapahtumien suunnittelu jne.)
3. Integraatio-ohjelmia, jotka tukevat puolison työllistymistä ja ymmärrystä suomalaisesta työelämästä

” 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.”

Palveluiden saatavuus

Tyypillisimmät haasteet

1. Huonot julkisen liikenteen yhteydet. Etenkin kaupunkiliikenteessä
2. Pankkipalvelut ja niiden aukioloajat
3. Opiskelija-asuntojen puute. Monet asunnot ovat liian kalliita etenkin perheille.
4. Tapahtumista ja muista aktiviteeteista saatavaa tietoa on liian vähän tai se on hajanaista

Positiiviset asiat

1. Hyvä terveydenhuolto
2. Yleisesti ottaen palveluiden tehokkuus

Kehitysideat

1. Julkisen liikenteen parantaminen
2. Lisää mahdollisuuksia suomen kielen opiskeluun
3. Pitäisi luoda yksi ”appi” tai tiedotuskanava, josta tulisi keskitetysti tietoa alueen tapahtumista ja erilaisista aktiviteeteista
4. Pankkipalveluiden aukioloaikojen pidentäminen

” 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. “

Sosiaaliset suhteet, yhteiskunnan vastaanottavuus ja osallisuus

Tyypillisimmät haasteet

1. Kielimuuri
2. Sosiaalinen vuorovaikutus. Etenkin suomalaisiin.
3. Suuret elinkustannukset. Etenkin asuntojen vuokrien nouseminen huolestuttaa.

Positiiviset asiat

1. Turvallisuus
2. Vapaus

Kehitysideat

1. Yhdistävät aktiviteetit: Järjestämällä enemmän aktiviteetteja, jotka kaventavat kuilua kansainvälisten ja paikallisten välillä.
2. Luoda enemmän mahdollisuuksia luoda suhteita suomalaisiin. Etenkin kouluissa yhteiset kurssit koettiin tärkeäksi.
3. Enemmän tapahtumia, josta saataisiin kaupunkeihin elämää. Etenkin tapahtumat, jotka on suunnattu sekä kansainvälisille ja suomalaisille

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

Yhteenveto

Kansainvälisten opiskelijoiden integroitumisen parantamiseksi on tärkeää puuttua työllisyyden, perheiden integraation, palveluiden saatavuuden ja sosiaalisen osallisuuden haasteisiin.

Luomalla enemmän työmahdollisuuksia, parantamalla tukipalveluja ja edistämällä osallistavampaa yhteisöä, alueet voivat tulla houkuttelevammiksi kohteiksi kansainvälisille opiskelijoille ja heidän perheilleen.

Näiden asioiden käsittely ei ainoastaan hyödytä opiskelijoita, vaan myös edistää alueiden yleistä kehitystä ja monimuotoisuutta.

Työllisyyspalvelut korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille

Osaajat alueellamme – tilastot ja ihmiset tilastojen takana

26.3.2025

Anni-Maija Viitasaari, Uraohjaaja, Centria AMK

“Toimin Centria AMK:ssa uraohjauksen asiantuntijana. Työssäni ohjaan suomalaisia ja kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita löytämään oman ammatillisen polkunsä.

Työni keskiössä on tukea opiskelijoita kestävien urapolkujen rakentamisessa ja tarjota työkaluja ammatillisten unelmien saavuttamiseksi. Työssäni korostuu tiivis yhteistyö yritysten ja organisaatioiden kanssa.

Minulla on vahva kiinnostus auttaa ihmisiä löytämään paikkansa työelämässä ja menestymään omalla ainutlaatuisella tavallaan.”

Anni-Maija Viitasaari, YTM, opinto-ohjaaja



Selvitystyön teemat

1. Mitkä ovat korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien **tarpeet työllistymisen edistämiseksi?**
2. **Millaiset työllisyyspalvelut** edistävät parhaiten korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä?
3. Millaista tukea työnhakija tarvitsisi lisätäkseen **työnantajakontakteja?**
4. On tehty tutkimusta siitä, että työnhakijalle tarjottu **henkilökohtainen tuki ja ohjaus edesauttaa työllistymistä** ja lisää vuorovaikutusta työnhakijan ja työnantajan välillä. Millaista tämä henkilökohtainen tuki voisi olla korkeasti koulutetun maahanmuuttajan kohdalla työllisyyttä edistävänä palveluna?
5. Mitä **uusien työllisyysalueiden** tulisi ottaa huomioon, kun niiden asiakkaat ovat korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia?

Osallistujien taustatiedot

Suomessa

- Vaasa: 4kk-2v.
- Kokkola: 1,5kk-16v.

Osallistujamäärä

- Vaasa: 2N/6M
- Kokkola: 3N
- Total: 11 henk.

Lähtömaa

- mm. Indonesia, Nepal, Ghana, Bosnia-Hertzegovina, Intia, Irak

Koulutus

- Vaasa: Kaikilla osallistujilla korkeakoulututkinto kotimaastaan
- Seinäjoki: Kaikilla osallistujilla korkeakoulututkinto omasta maasta sekä kahdella Suomesta

Kokemus työllisyyspalveluista

- Vaasa: Osallistujilla hyvin vähän kokemusta työllisyyttä edistävästä palveluista
- Kokkola: Osallistujilla jonkin verran kokemusta työllisyyttä edistävästä palveluista

Työnhakijoiden tarpeet

OSAAMINEN EDELLÄ

- Korkeastikoulutettujen maahanmuuttajien työllistymisessä tulisi kiinnittää huomiota osaamiseen ja tietotaitoon
- Korkeakoulutetuilla KV-osaajilla työelämätaidot ja työllistymisen edellytykset ovat erinomaiset
- Tarvitaan LISÄÄ osaamisennäytön paikkoja ja mahdollisuuksia
- Pääpaino osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen, koska
 - Osaaminen pitäisi olla keskiössä rekrytoinneissa
 - Osaamisen perusteella tehdään tuloksekasta työtä
 - ja kielen oppii käytännössä/työn lomassa

TYÖNANTAJIEN KOHTAAMINEN

- Foorumit, jossa voi tutustua ja verkostoitua muiden samassa tilanteessa olevien kanssa kuin myös potentiaalisten työnantajien kanssa
- Ensisijaista päästä kohtaamaan työnantajien edustajia: Keitä ovat korkeasti koulutetut maahanmuuttajat?
- Referenssit

TYÖMARKKINATUNTEMUS

- Pre-orientaatio suomalaiseen työelämään ja suomalaiseen kulttuuriin
- Miten Suomessa työmarkkinat toimivat ja muu työmarkkinatietouden lisääminen.

KIELITAIDON OPPIMINEN TYÖSSÄ

- Kielitaitokysymys ei saa olla ”muuri” työllistymiselle tai edes mahdollisuudelle päästä näyttämään osaamista

HENKILÖKOHTAINEN URAOHJAUS JA TYÖHÖN VALMENNUS

- Tarvitaan säännöllistä, laadukasta ja tavoitteellista työelämä- ja uraohjausta, joka tähtää työllistymiseen
- Korkeasti koulutettuja maahanmuuttajia ei rinnastettaisi tai sulautettaisi muihin heikossa työmarkkina-asemassa oleviin työnhakijaryhmiin.
- korkeasti koulutetuilla maahanmuuttajilla työelämätaidot, osaamisen sekä tietotaito usein hyvällä tasolla, että he voivat siirtyä lähes suoraan työelämään.

Työllistymistä edistävät palvelut

- **Työllisyyspalveluiden roolin kirkastaminen** työpaikkojen ja työharjoittelupaikkojen välittämisessä korkeakoulutetuille työnhakijoille
- Korkeasti koulutettujen **fast track- palveluohjaus**, ettei jäädä työllisyyspalveluiden ”jonoihin”, koska työllistymisvalmiudet ovat useimmiten erinomaiset verrattuna muihin työnhakijaryhmiin
- Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien tarpeet keskittyivät **räätälöityyn uraohjaukseen** ja neuvontaan
- **Korostunut tarve palkattomien työharjoittelu- tai työkokeilujaksojen lanseeraamisessa** yhteistyössä paikallisten yritysten ja yrittäjäjärjestöjen kanssa, jotta työllistyminen korkeakoulutettujen maahanmuuttaneiden osalta helpottuisi.
- **Ensimmäiset mahdollisuudet tutustua ja verkostoitua potentiaalsiin työnantajiin tarvitaan palveluiden kautta.**
 - Korkeasti koulutetuille suunnatut työllisyyspalvelut voivat olla rakentamassa mahdollisuuksia jalkautua työhön tutustumaan ja kokeilemaan.
- Pre-orientatio suomalaiseen työelämään ennen työllistymistä/työnhakua.

Työnantajakontaktit

- **Monipuoliset tutustumis- ja verkostointimahdollisuuksia lisää**, jossa korkeasti koulutetut maahanmuuttajat ja työnantajat sekä yrittäjäjärjestöt voivat kohdata
- Kielimuurin ja ennakkoluulojen madaltaminen
- **Työnantajille infoa**, mitä hyötyä kansainvälisestä osaajasta voi olla organisaatiolle
- **Perusteellinen markkinatutkimus**, (millä toimialoilla tarvitaan osaajia jne.) voi auttaa rakentamaan vahvempaa siltaa korkeakoulutettujan KV-työnhakijoiden ja työnantajien välillä.
 - Toisaalta myös työnantajat voivat järjestää tapahtumia ja työpajoja, joissa voi rakentua hyviä kontakteja
- Korkeasti koulutetuille työnhakijoille suunnatuissa työllisyyspalveluissa, työntekijöillä tulisi olla valmius opastaa ja ohjata suomalaisen työmarkkinoiden analysoinnissa.

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

4. Henkilökohtainen ohjaus- ja neuvonta

- Tarvitaan henkilökohtaista opastusta ja neuvontaa
 - suomalaisten työmarkkinoiden tuntemus
 - osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen
- Alkukartoitus ja osaamisen tunnistamisen > tehokkaat toimenpiteet työllistymisen edistämiseksi
- Korkeasti koulutetuille työnhakijoille suunnatuissa työllisyyspalveluissa, työntekijöillä tulisi olla valmius opastaa ja ohjata suomalaisen työmarkkinoiden analysoinnissa.

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

Esimerkkejä ehdotetuista palveluista ja toiminnoista

TYÖNANTAJIEN KOHTAAMINEN

- verkostotapaamiset
- rekrytapahtumat
- digitaaliset alustat
- mentoriohjelmat
- "kaveriohjelmat" (buddy programs)
- yritysvierailut
- aamupalatilaisuudet työnantajien

TYÖMARKKINATUNTEMUS

- opastaa ja ohjata suomalaisen työmarkkinoiden analysoinnissa.

OSAAMINEN

- Osaamisen näytöt yrityksille ja työnantajille
- palkattomat työkokeilujaksot
- työharjoittelut, lyhyet ja pitkät
- Job shadowing- tyyppiset tutustumiset

KIELITAIDON OPPIMINEN

- valmennukset
- kaveriohjelmat yms.
- suomen kielen oppiminen työn lomassa

HENKILÖKOHTAINEN URAOHJAUS JA TYÖHÖN VALMENNUS

- Alkukartoitus
- Osaamiskartoitus
- Pre-orientaatio suomalaiseen työelämään
- Fast track- palveluohjaus

Yhteenveto & Kehitysehdotukset

- Paljon tuttuja asioita työllisyyspalveluissa työskenteleville
- MUTTA tietyt asiat korostuivat:
 - Paikallisten työmarkkinoiden kartoitus siten, että tunnistetaan yritykset/työantajat, jotka tarvitsevat työvoimaa ja joita kiinnostaa korkeasti koulutettu kansainvälinen työvoima
 - Työllisyyspalveluiden asiantuntijoilla/ohjaajilla tulee olla valmius opastaa ja ohjata suomalaisen työmarkkinoiden analysoinnissa.
 - Nopeampi palveluohjaus → huomioidaan kohderyhmän työllistymiskyvykyys
 - Osaamis- ja tarvekartoitus → tavoitteellinen ohjaus kohti alueen työmarkkinoita

"We are part of the solution."

Yritysyhteistyö

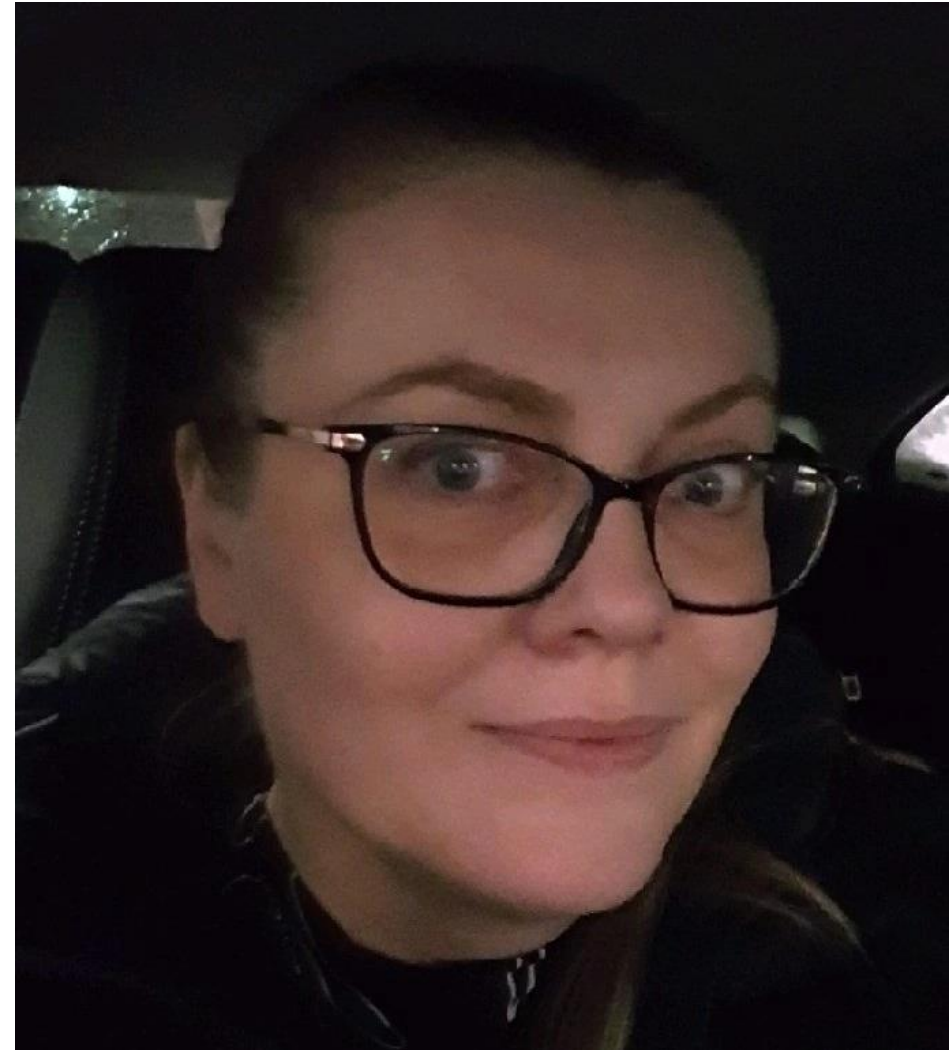
Osaajat alueellamme – tilastot ja ihmiset tilastojen takana
26.3.2025

Johanna Hautamäki, TKI-asiantuntija, Centria AMK

“Työskentelen Centria-ammattikorkeakoululla palvelumuotoilualan TKI-asiantuntijana. Työni pitää sisällään sekä paikallista yrityskehittämistä että kansainvälistä hanketyötä.

Tällä hetkellä toimin projektipäällikkönä PK-yritysten TKI-polku -hankkeessa ja koordinoin Centrian Makerspacen kehittämistä. Palvelumuotoilun osallistavien ja empaattisten menetelmien, ennakkoinnin ja monialaisen yhteistyön kehittäminen yhteistyössä työelämän ja opetuksen kanssa ovat minulle erityisiä kiinnostuksen kohteita ja vahvuuksia yritysten toiminnan kehittämisessä.”

Johanna Hautamäki, TaM, palvelumuotoilija



Osallistujien taustatietoja

Osallistujat

- Vaasa 4 (N1, M3)
- Kokkola 3 (N2, M1)

Asuneet Suomessa

- Vaasa 6kk-15v
- Kokkola 8-15v

Korkeakoulututkinto suoritettu

- Vaasa 1 KV, 3 Suomessa
- Kokkola 1 KV+Suomessa, 2 Suomessa

Tausta ja selvitettävät asiat

Tausta

Millä tavalla työnantajien ja yritysten ajattelua saadaan kääntymään siihen suuntaan, että he hyödyntäisivät kaiken sen potentiaaliin, mitä kansainvälisillä osaajilla on tarjota? Miten yritykset lähtevät tähän mukaan?

Selvitettävät asiat

Kansainvälisten osaajien potentiaali yritysten toiminnan kehittämisessä ja alueen elinvoimaisuuden edistämisessä, korkeakoulujen ja yritysten yhteistyön vahvistaminen sekä kansainvälisten osaajien rooli TKI-toiminnassa

1. Työyhteisön monimuotoisuus potentiaalina

Miten hyödynnetään työyhteisön monimuotoisuuden potentiaalia? Miten sitä voisi hyödyntää paremmin tulevaisuudessa?

- Työvoiman riittävyys - Monimuotoisuus vahvuutena, tarvitaan paikallisen työvoiman lisäksi
- Yhteistyö oppilaitosten ja työelämän välillä – osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
 - Osataanko sanoittaa, millaista osaamista tarvitaan ja mitä on tarjolla?
 - Kansainvälisten opiskelijoiden on haastavaa luoda suhteita yrityksiin
- Kansainvälistyvä yritys nähdään helpommin lähestyttävänä työyhteisönä
 - Kansainväliset suhteet ja monikulttuurinen ymmärrys
 - Yrityskulttuurityökirja
 - Jos ei tätä potentiaali ole, yritys ei aina näe monikulttuurisuuden hyötyä
- Työkielenä voidaan käyttää englantia

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

2. Suomalaisen työelämän kehittäminen 2/2

- Oppilaitosten, työelämän ja työvoimaviranomaisten yhteistyön vahvistamisella voidaan edistää kansainvälisten osaajien siirtymistä työelämään
- Avoimuus kansainvälisten osaajien palkkaamiseen
 - Selkokieli käyttöön; kuinka täydellistä kielitaitoa tarvitaan?
 - Kielen ja työelämäkäytäntöjen kursseja
 - Kansainvälisen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
- Asenne kansainvälisiä työnhakijoita kohtaan
 - Anonyymi rekrytointi, rekrytoiva koulutus, työhön tutustumisen jaksot, muu?
 - Positiivisia kannusteita palkkaamiseen; ei velvoitteiden kautta
- Yhteisöllisyys
 - Varmistetaan kansainvälisten työntekijöiden osallisuus työyhteisössä
 - Osana yhteiskuntaa myös työn ulkopuolella

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

3. Hyödyt kansainvälisen osaajan palkkaamisesta

Mitä hyötyä työnantajalle olisi kansainvälisen osaajan palkkaamisesta?

- Kulttuuriosaaminen, kansainvälisyysosaaminen
- Yrityskulttuuri monimuotoistuu; kielitaito
- Kansainväliset kontaktit
- Monimuotoinen työyhteisö tuottaa rikkaammin ideoita; erilaiset ajattelutavat
- Paikallinen työvoima ei riitä
- Kansainväliset asiakkaat tai alihankkijat hyötyvät monikulttuurisesta työyhteisöstä
- Monikulttuurinen työyhteisö vie eteenpäin HR-käytänteitä; hyöty kaikille työntekijöille

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

4. Monimuotoisen työyhteisön potentiaali

Mitä, jos sinä olisi nyt työnantajaosapuolena, niin miten hyödyntäisit monimuotoisen työyhteisön potentiaalin?

- Taidot, ei kansallisuus, edellä
- Meillä kaikilla on oma arvomaailmamme – Tuon yhteisöön parhaat puolet omastani!
 - Ei sulauttamista, vaan sopeutumista
- ”Dumb period” → oppiminen ja sitoutuminen työhön kasvaa
- Tarjoaisin perehdytystä, koulutusta ja mentorointia työhön sisälle pääsemiseksi
- Innovaatiopotentiaali jatkuvalla oppimisella ja monimuotoisuudella → sitoutunut työvoima
- Jakamisen alustoja, jotta monimuotoisuuden hyödyt saadaan käyttöön → kasvu organisaationa ja tehokas tiedonkulku

Kiitos!

Lisätietoja ja yhteydenotot:

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