



KANSAINVÄLISET OSAAJAT LAPISSA

UUTTA POHDITTAVAA KANSAINVÄLISTEN
OSAAJIEN TYÖLLISTYMISEEN JA
TYÖLLISTÄMISEEN LAPISSA



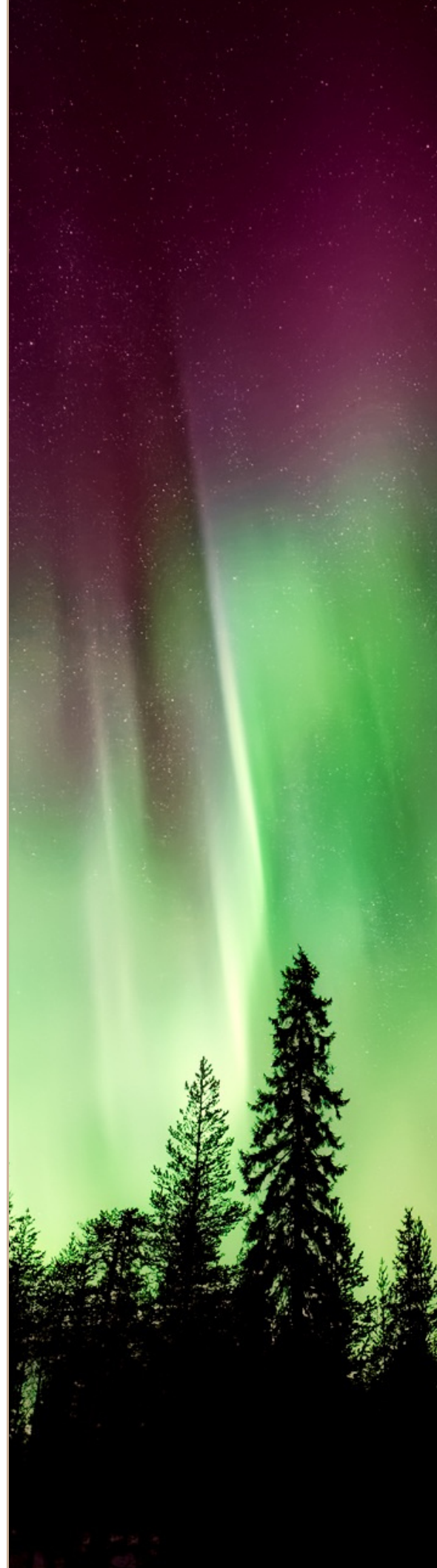
Julkaisun kirjoittajat: Heikki Pantsar, Outi Kugapi ja Jaana Severidt
Julkaisuvuosi: 2023

Tämä raportti on toteutettu osana hanketta SILTA - siirtymiä maahanmuuttajien urapoluilla, 2021-2023 (ESR) yhtenä Lapin yliopiston toimenpiteistä.



SISÄLLYS

5. MIKSI TÄMÄ OPAS ON OLEMASSA?
6. KANSAINVÄLISTEN OSAAJIEN REKRYTOINNISTA
 - Kansainväliset osaajat ja kansainvälinen osaaminen
 - Kansainvälinen rekrytointi
 - Tietoa ja apua on tarjolla
10. KOHTAANTO-ONGELMAT
 - Kielitaidon merkitys
 - Kulttuurien ymmärtäminen
13. TYÖLLISTYMISEN HAASTEELLISUUS
15. MITEN PÄÄSEN ALKUUN?
 - Pohdittavia kysymyksiä
 - Mentoroinnista tukea sekä työllistämiseen että oman ajattelun edistämiseen
19. KANSAINVÄLISET OPISKELIJAT LAPIN YLIOPISTOSSA
21. LÄHDE MUKAAN!



**KANSAINVÄLISTEN
KORKEAKOULUOPISKELIJOIDEN
URAMAHDOLLISUUKSEN
PARANTAMISEEN TARVITAAN MEIDÄN
KAIKKIEN PANOSTA. PIENETKIN TEOT
OVAT TÄRKEITÄ.**

TERVETULOA MUKAAN!



the beginning..

Miksi tämä opas on olemassa?

Tämän oppaan alkuperäisenä tarkoituksena oli tarjota työelämälle tietoa kansainvälisten osaajien rekrytoinnista. Silta – Siirtymät maahanmuuttajien urapoluilla -hankkeen aikana saadut kokemukset kuitenkin pakottivat miettimään lopullista näkökulmaa uudelleen. Pelkkä tieto, sellaisena kuin sen helposti tällaisissa oppaissa ymmärrämme, eli esim. nopeina faktoina, lukuina, linkkistoina tai opinto- tai palvelukuvauksina on tärkeää, mutta se ei välttämättä lisää ymmärrystämme käsillä olevan ilmiön taustatekijöistä ja monimutkaisesta luonteesta.

Niinpä kantavaksi ajatukseksi muodostui lopulta uuden ajattelun synnyttäminen. Haluamme tämän oppaan avulla herätellä lappilaisia yrityksiä ja muita organisaatioita pohtimaan Lapin yliopistosta valmistuvien korkeasti koulutettujen maahanmuuttaneiden osaamisen tehokkaampaa hyödyntämistä ja samalla uusien mahdollisuuksien näkemistä. Aihe on todella laaja, joten emme edes yritä antaa kaiken kattavaa kokonaiskuvaa kansainvälisestä rekrytoinnista ja kansainvälisen osaamisen hyödyntämisestä, vaan keskitymme pääosin Lapin yliopiston tarjoamiin mahdollisuuksiin. Ymmärtääksemme paremmin käsillä olevien haasteiden moninaisuutta on meidän ymmärrettävä paremmin myös kansainvälisten opiskelijoidemme kokemuksia, toiveita ja tavoitteita. Siksi tuomme tässä oppaassa kuuluville myös opiskelijoiden itse kertomia työllistymisen haasteita.

Tämä opas antaaakin tukea organisaatioille asioiden ajatteluun uudelta kannalta. Mitä esimerkiksi tarkoittaa se, että töihin tulee ihminen, jonka suomen kielen taso ei ole täydellistä. Mitä se vaatii organisaatiolta? Mitä se ehkä antaisi organisaatiolle? Millaiset pienetkin teot auttaisivat työntekijän asettumisessa työyhteisöön? Miten eri kulttuurien kohtaaminen ja yhdessä olo vaikuttaisi työpaikan arkeen? Nämä kaikki ovat sellaisia kysymyksiä, joita on tarpeen käsitellä jo hyvissä ajoin rekrytointia suunniteltaessa. Ne ovat myös kysymyksiä, joihin ei ole olemassa yleispäteviä vastauksia.

Suosittellemme tätä opasta erityisesti rekrytoinnin parissa työskenteleville, mutta myös kaikille niille, jotka haluavat laajentaa ajatteluaan kansainväliseen osaamiseen ja rekrytointiin liittyen.

Kansainvälisten osaajien rekrytoinnista

Onnistunut rekrytointi on monen tekijän summa. Kyse ei ole vain työnantajien osaamisvaatimusten ja työnhakijoiden osaamisen kohtaamisesta, vaan mukana on aina myös inhimillinen taso. Ymmärtämällä paremmin kaikkien osapuolten tarpeita ja tavoitteita pääsemme varmasti kohti parempaa lopputulosta. Kansainvälisten opiskelijoiden työllistyminen ja rekrytointi ei ole irrallinen muista työelämään ja työllisyyteen liittyvistä kysymyksistä. Vaikka maahan muuttaneilla on kiistatta omat erityiset haasteensa, ei asiaa tulisi käsitellä liiaksi omana irrallisena kokonaisuutenaan, vaan yhtenä osana korkeakoulutettujen työllistymistä koskevaa keskustelua.

Kansainvälisiä osaajia ja kansainvälistä osaamista "myydään" julkisessa keskustelussa yrityksille korostamalla mm. työelämän monimuotoisuuden hyötyjä ja eri kulttuurien kohtaamisen synnyttämää uutta ajattelua. Nämä ovat tärkeitä asioita, mutta yksikään korkeakoulutettu henkilö ei lopulta työllisty vaikka kuinka paljon toistaisimme, että "Lappi tarvitsee korkeakoulutettuja kansainvälisiä osaajia". Puheen lisäksi tarvitsemme konkreettisia tekoja ja jatkuvaa kehittämistyötä yhdessä alueen yritysten kanssa.

Kansainvälisten osaajien rekrytointi ja työllistyminen on valtavan laaja kokonaisuus. Kokonaisuus kuitenkin rakentuu aina pienistä osista, tässä tapauksessa yksittäisistä kansainvälisistä opiskelijoista ja alueen yrityksistä. Heidän on löydettävä toisensa, ja siihen vaaditaan usein monenlaista tukea sekä erilaisten toimintamallien mahdollistamista. Kyse voi olla esimerkiksi työharjoitteluista, rekrytointitapahtumista tai kehittämisprojekteista. Näiden kaikkien asioiden mahdollistamisessa korostuu yliopiston rooli, mutta niiden lopullinen toteutuminen vaatii myös yrityksiltä aktiivista, tulevaisuuteen suuntautuvaa otetta.

Kaiken kaikkiaan meidän tulisi käydä parempaa ja laajempaa keskustelua siitä, mitkä ovat eri alojen korkeakoulutettujen mahdollisuudet työllistyä Lappiin. Tässä keskustelussa työnantajat ovat avainasemassa. Tarvitaan ihmisten osaamisen ja yritysten osaamistarpeiden selkeämpää ja rehellisempää esille tuomista. Tämä on mahdollista vain jatkuvan ja tiiviin, yritysten ja oppilaitosten välisen vuoropuhelun avulla.

“

Jos sopivaa työtä ei ole tarjolla, ei voi jäädä.

Tarvitsemme syvempää keskustelua korkeakoulutettujen uramahdollisuuksista Lapissa. Tämä pätee niin kantasuomalaisiin kuin muualta muuttaneisiin.

- Heikki Pantsar, SILTA-hanke

”

Kansainväliset osaajat ja kansainvälinen osaaminen

Viime vuosina keskusteluun on noussut uusia muodikkaita käsitteitä, kuten "kv-osaaja", "kansainvälinen osaaja" tai "international talent". Nämä voivat olla osittain hämääviä ja ympäröiväisiä käsitteitä, jotka sekä sulkevat sisäänsä että jättävät ulos eri ihmisryhmiä. Käsitteitä myös käytetään helposti ristiin ja päällekkäin ilman selkeää määrittelyä.

Emme takerru tässä oppaassa käsitteiden määrittelyyn, vaan lähdemme siitä, että jokainen Suomeen muuttanut henkilö, taustastaan ja koulutustasostaan riippumatta, on ennen kaikkea yksilö omine tavoitteineen ja toiveineen. Kärjistäen voisi sanoa, että kukaan ei lähtökohtaisesti palkkaa ihmistä kotimaan perusteella, vaan ennen kaikkea osaamisen, motivaation ja työhön sopivuuden perusteella.

Silta-hankkeessa kerättyjen kokemusten* perusteella voidaan sanoa, että kansainvälisten opiskelijoiden Lappiin jäämistä haastaa monenlaiset kulttuurierot, vaikeat työllistymisen haasteet koulutustasoa vastaaviin tehtäviin sekä puutteellinen kielitaito. Näihin ongelmiin ei ole olemassa helppoja yleispäteviä ratkaisuja, eikä niitä tulisi tarkastella yksittäisinä, toisistaan irrallisina asioina, vaan yhtenä kokonaisuutena, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Puutteellinen kielitaito vaikeuttaa työllistymistä, mutta samaan aikaan työn puuttuminen vaikeuttaa kielen oppimista. Samaan tapaan kulttuurierot vaikeuttavat työllistymistä, mutta työn puuttuminen myös samaan aikaan ylläpitää kulttuurista kuilua, kun erilaiset tavat ja tottumukset eivät pääse törmäämään työelämän arjessa.

Suuri osa Lapin yliopiston kansainvälisistä opiskelijoista haluaisi asettua valmistumisensa jälkeen Lappiin, mutta valitettavasti se ei kaikkien kohdalla ole mahdollista. On meidän kaikkien etu, jos pystyisimme yhdessä auttamaan näitä ihmisiä löytämään paikkansa lappilaisilta työmarkkinoilta.



Kansainvälinen rekrytointi

Tämän oppaan keskiössä on vahvasti Lapin yliopistosta tuleva kansainvälinen osaaminen. Asiaa on kuitenkin hyvä tarkastella hieman myös laajemmassa mittakaavassa, erityisesti se näkökulma huomoiden, että Lapissa on muitakin korkeakoulutettuja kansainvälisiä osaajia kuin Lapin yliopiston opiskelijat. He ovat esim. jossain muussa maassa tai muussa suomalaisessa korkeakoulussa tutkinnon suorittaneita osaajia.

Laajasti katsottuna kansainvälinen rekrytointi ei poikkea kotimaisesta rekrytoinnista, mutta sisältää kuitenkin sellaisia selkeitä erityispiirteitä, jotka tulee ottaa huomioon jo rekrytoinnin suunnitteluvaiheessa. Emme kuitenkaan lähde tässä oppaassa syvällisesti avaamaan kansainvälisen rekrytoinnin erityispiirteitä yleisellä tasolla. Sen sijaan suosittelemme kaikkia asiasta kiinnostuneita hyödyntämään Business Finlandin Kansainvälisen rekrytoinnin opasta, joka tarjoaa kattavan kokonaiskuvan ja hyvän alkusysäyksen kansainvälistä rekrytointia miettiville organisaatioille.

Kansainvälisen rekrytoinnin oppaassa käydään läpi koko rekrytointiprosessin suunnittelu -ja budjetointivaiheesta palkkaamiseen ja asettautumiseen. Oppaasta löydät myös tietoa mm. työelämän ja organisaatioiden monimuotoisuuden hyödyistä, rekrytoinnin eettisyydestä, työnantajamielikuvan rakentamisesta ja erilaisista lainsäädännöllisistä kysymyksistä. Business Finlandin oppaan lopusta löydät myös kattavan listan erilaisista julkisista kansainvälistä rekrytointia tukevista palveluista.

Business Finlandin Kansainvälisen rekrytoinnin oppaan löydät Business Finlandin mediapankista: <https://mediabank.businessfinland.fi/I/JQWn2SGF98rB>

Voit myös aina olla yhteydessä Work in Finland -palvelun Kansainvälisen rekrytoinnin työnantajaneuvontaan:

0295 016770 / tyonantajaneuvonta@workinfinland.fi



Tietoa ja apua on tarjolla

Kansainvälisen rekrytoinnin tueksi on olemassa monenlaista tietoa ja neuvontaa. Tältä sivulta löydät oleellisimpia toimijoita, jotka tarjoavat tukea ja neuvontaa kansainvälisten osaajien rekrytointiin. Näiden lisäksi on totta kai tarjolla valtava määrä muutakin erilaista tietoa. Kannattaa kuitenkin lähteä liikkeelle sopivasta määrästä, eikä säikähtää liiallista informaatiotulvaa. Keep it simple, kuten sanotaan.

Rekrytoinnin suunnittelu ja toteutus

BUSINESS FINLAND
Kansainvälisen
rekrytoinnin opas

Lupa-asiat

MIGRI
Maahanmuutto-
viraston palvelut
työnantajille

Rekrytointi Euroopasta

TE-PALVELUT
EURES-asiantuijat

Tukea neuvontaan ja ohjaukseen

MAAMOT
Maahanmuuttajien
ohjauksen ja
neuvonnan tuki

Yksilöllinen neuvonta

WORK IN FINLAND
Kansainvälisen
rekrytoinnin
työnantajaneuvonta

Lapin yliopiston opiskelijoiden rekrytointi

LAPIN YLIOPISTO
Työelämä- ja
rekrytointipalvelut



Kohtaanto-ongelmat

Vuonna 2023 työvoima- ja osaajapula on kaikkien huulilla. Vallitsevassa tilanteessa on kuitenkin oleellista muistaa, että todellisuus on joidenkin ihmisten näkökulmasta päinvastainen. Halua jäädä löytyy, mutta mahdollisuudet puuttuvat kokonaan, tai ne ovat syystä tai toisesta ihmisen ulottumattomissa.

Kansainvälisistä osaajista puhutaan tällä hetkellä pääasiassa työllisyyden ja rekrytoinnin näkökulmasta. Tämä näkökulma on vahvasti työvoimakeskeinen, eikä siinä painotu niinkään kansainvälisyyteen liittyvä osaaminen, vaan yritysten välittömien työvoimatarpeiden täyttäminen ulkomailta rekrytoimalla. "Kansainvälinen osaaminen" ja "kansainväliset osaajat" ovat siis tavallaan kaksi eri keskustelua tai näkökulmaa, jotka menevät helposti sekaisin ja limittäin niin julkisessa keskustelussa kuin arkipuheessa. Tällä haluamme korostaa sitä, että aina ei tarvitse tähyillä kauas. Meillä on Lapissa käsissämme merkittävä joukko korkeasti koulutettuja ihmisiä, jotka ovat jo asettuneet alueelle ja heillä on myös motivaatiota jäädä tänne.

Haasteeksi nousee se, miten sovitamme yhteen näiden ihmisten osaamista alueen yritystoiminnan kanssa. Oppilaitosten näkökulmasta katsottuna yritysten työntekijä- ja osaamistarpeiden tunnistaminen ei useinkaan ole helppoa. Oppilaitokset, koulutusasteesta riippumatta, ovat väistämättä aina hieman myöhässä koulutuksia suunniteltaessa. Kyse on aina ennakkoinnin ja reagoinnin yhteensovittamisesta. Täytyy myös muistaa, että yliopiston roolina ei ole vain yritysten välittömien tarpeiden täyttäminen, vaan myös uuden luominen. Moni koulutus tarjoaa yleispäteviä valmiuksia lähteä kehittymään työelämässä ja luomaan uutta. Lisämausteen tähän kaikkeen tuo se, että yritysten tarpeet ovat usein muuttuvia ja vaikeasti tunnistettavissa, tai sanoitettavissa. Molemmat osapuolet siis elävät eräänlaisessa puutteellisen informaation tilassa.

Silta-hankkeen aikana kävi huolestuttavasti ilmi se tosiasia, että liian harva kansainvälinen opiskelija tekee opintojensa aikana yhteistyötä paikallisten yritysten kanssa. Opintojen kautta tehtävän yhteistyön lisäksi opiskelijoiden asettumista edesauttaa minkä tahansa työn tekeminen osa-aikaisesti opintojen ohessa. Työelämävalmiudet ja kielitaito kehittyvät parhaiten aidossa työympäristössä. Mikäli opintojen aikainen yhteistyö puuttuu tai jää vähäiseksi, on valmistumisen jälkeen melkoinen takamatka kirittävänä. Verkostojen ja työelämäyhteyksien luominen on jatkuva prosessi, jonka tulisi alkaa jo opintojen alkuvaiheessa.

Kielitaidon merkitys

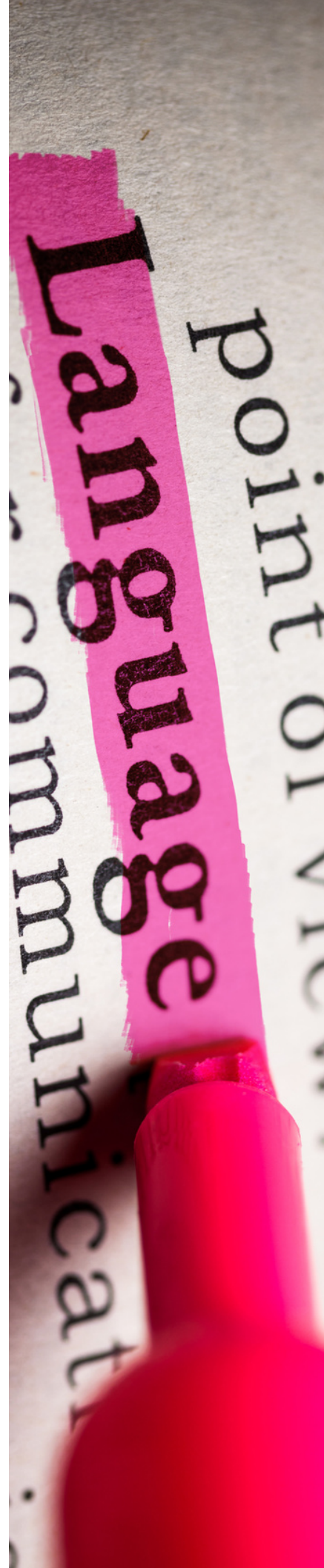
Suurin yksittäinen työllistymisen este kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiselle on riittävän suomen kielen taidon puute. Kielitaidon merkitystä työelämässä ei kannata vähätellä. Haluamme kuitenkin haastaa ihmisiä ajattelemaan tarkemmin, mikä on lopulta se oleellinen kielitaidon taso työtehtävään ja työyhteisöön sopivuuden kannalta?

Kysymys ei ole yksinkertainen. Sujuvan kommunikaatio on organisaatioiden toiminnan kannalta oleellista, eikä yksittäisen työntekijän mukaan ottamiseksi ole välttämättä hyödyllistä, tai edes mahdollista, muuttaa koko muun organisaation toimintaa. Asiaa voi kuitenkin tarkastella monesta näkökulmasta. Voisiko työtehtäviä esimerkiksi organisoida niin, että joissain tehtävissä olisi mahdollista työskennellä hieman heikommalla suomen kielen taidolla, tai jopa kokonaan ilman sitä? Onko oleellista, että kaikki puhuvat suomea, vai riittäisikö yksi tarpeeksi hyvä yhteinen kieli, eli useimmiten englantia?

On myös tärkeä muistaa, että kansainvälinen osaaja tuo organisaatioon mukanaan sekä kielitaitoa että erilaisen kulttuuritaustan kautta kehittyneitä näkemystä ja ajattelua. Nämä asiat kannattaa erityisesti pitää mielessä jos yritys tekee kansainvälistä liiketoimintaa, tai on aikeissa lähteä kansainvälistymään.

Kielitaitoa ei kannata miettiä liian suurena esteenä, vaan opittavana asiana. Kielitaito kasvaa nopeiten kun kieltä käytetään jatkuvasti arkisessa kanssakäymisessä. Työpaikka tarjoaa siis kielitaidon kehittymiselle oivan mahdollisuuden. Oletamme ehkä helposti, että meidän pitää puhua englantia niille, jotka eivät puhua sujuvasti suomea. Se voi tuntua kohteliaalta, mutta tällöin itse asiassa hidastamme kielen oppimista. Jos työnhakija on muilta osin sopiva, ei kielitaidon puutetta kannata nähdä ylitsepääsemättömänä esteenä.

Kielitaidon ja monikielisyyden työelämälähtöiseen kehittämiseen liittyvissä asioissa kannattaa hyödyntää Kielibuusti -sivustoa. Sivustolta löydät erilaisia vinkkejä ja materiaaleja kielenoppimisen suunnitteluun ja toteutukseen työyhteisöissä. Katso lisää: www.kielibuusti.fi.

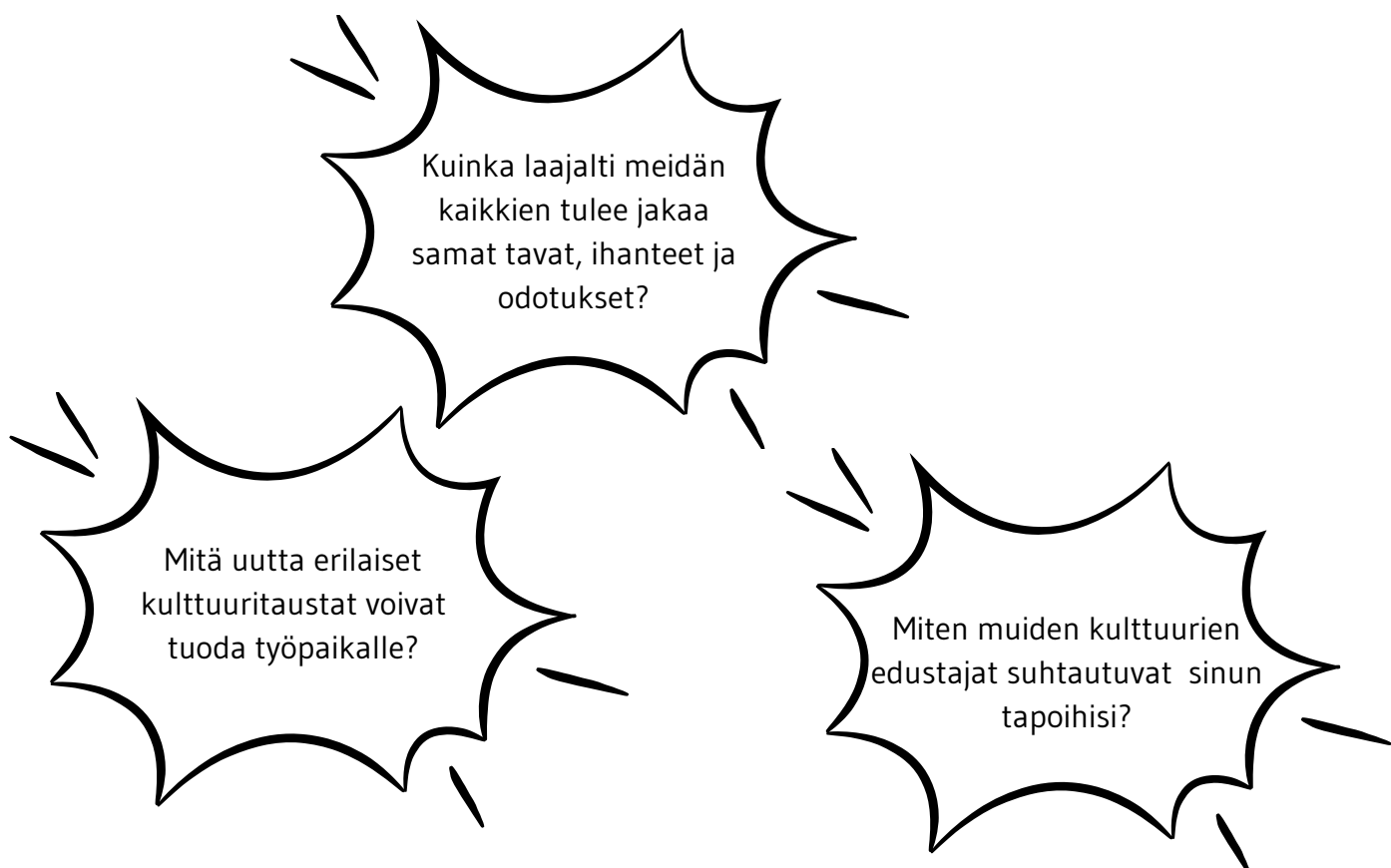


Kulttuurien ymmärtäminen

Kansainvälisiä osaajia rekrytoidessa on oleellista muistaa, että ihmiset kantavat aina mukanaan omaan kulttuurinsa sidottuja tapoja ja ennako-odotuksia, jotka vaikuttavat monin eri tavoin työnhakuun, työn tekemiseen ja työuran rakentumiseen. Se mikä vaikuttaa meille itsestään selvältä, voi olla toisille vierasta ja omituista.

Suomalainen työ- ja työnhakukulttuuri saattaa siis poiketa hyvinkin paljonkin muualta muuttaneiden kulttuurista ja heidän totutuista tavoistaan. Erilaiset tavat voivat liittyä esimerkiksi työn tekemisen tapoihin, ihmisten väliseen kanssakäymiseen tai ajankäyttöön. Näiden erojen tunnistaminen on tärkeää jo rekrytointia suunniteltaessa. Organisaation muutoskyvykkyys lähtee usein siitä, että organisaatiossa tunnistetaan myös omien toimintatapojen kulttuurisidonnaisuus.

Kulttuuristen erojen tunnistaminen ja huomioiminen ei ole aina helppoa. Se vaatii ennen kaikkea aktiivista havainnointia ja avointa keskustelua ihmisten välillä. Kaikki lähtee siitä, että on tietoinen omasta kulttuuristaan: opitusta käytöksestä, ajatuksista, uskomuksista, ihanteista ja odotuksista. Kun oivaltaa oman kulttuurinsa eräänlaisen opitun ja sattumanvaraisen luonteen, on huomattavasti helpompi suhtautua muiden kulttuurien tapoihin ymmärtäväisemmin.



Työllistymisen haasteellisuus

Moni kansainvälinen opiskelija kokee haasteelliseksi oman urasuunnan löytämisen, osaamisen sanoittamisen ja yritysten osaamistarpeiden tunnistamisen. Erityisesti tämä näkyy niiden opiskelijoiden kohdalla, joilla valmistuminen on jo lähellä. Moni heistä haluaisi asettua Lappiin, mutta rajalliset mahdollisuudet tekevät jäämisestä usein vaikeaa tai mahdotonta. Erityisesti nämä teemat nousivat esille SILTA-hankkeessa toteutetussa uraohjauksellisessa Towards working life -mentorointiohjelmassa, johon osallistui kymmenen Lapin yliopiston kansainvälistä opiskelijaa. Opiskelijat osallistuivat mentorointiohjelmaan saadakseen lisätietoja valmistumisen jälkeisestä työnhausta Lapissa, oppiakseen suomalaisten työmarkkinoiden ominaispiirteistä, saadakseen lisätietoa erilaisista uramahdollisuuksista sekä uratarinoiden ja erilaisten kokemusten kuuleminen ja jakaminen.

Most jobs that are available for foreigners are as safari guides (which is very seasonal) and maybe low-level sales jobs.

I thought about staying but it is very difficult to find a job in Finland.

I would love to stay, for the nature and the beautiful scenery, but as I said before, finding work in Finland is really difficult when you are a foreigner.

Yllä olevat sitaatit ovat Silta -hankkeessa toteutettuun Why to stay, where to work? -kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden ajatuksia työllistymisestä ja Lappiin asettumisesta.

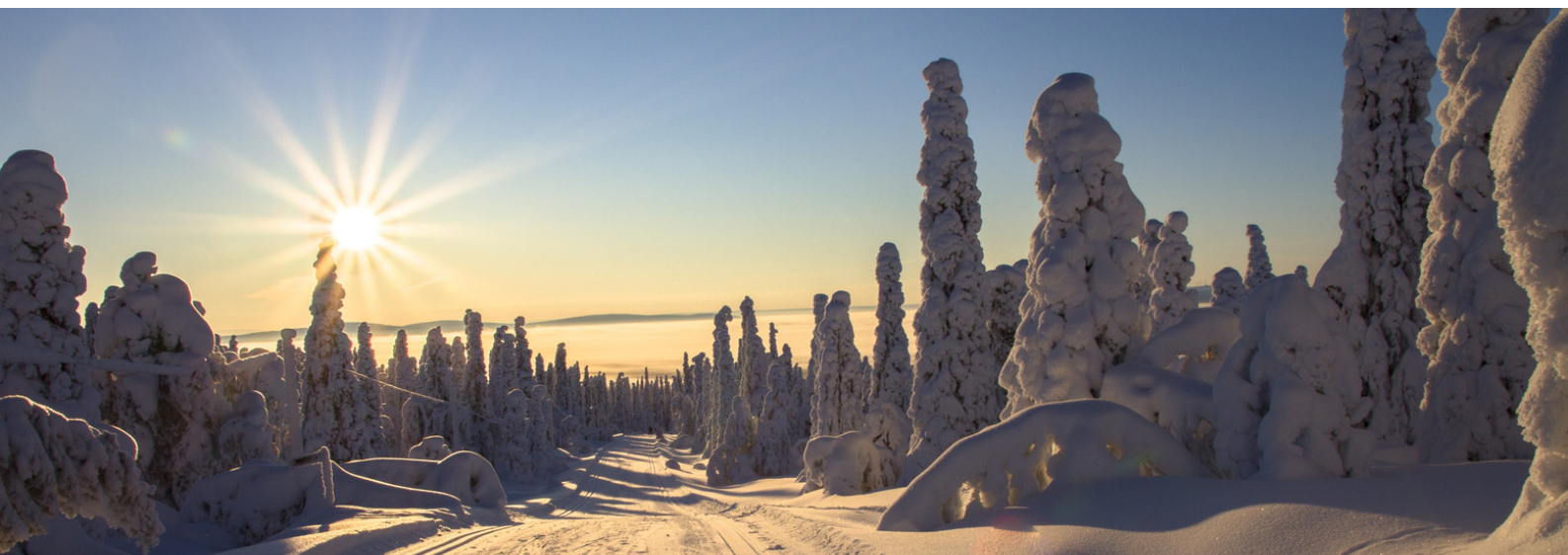
Mentorointiohjelmassa kerättyjen kokemusten perusteella voidaan sanoa, että Rovaniemi ja Lappi kokonaisuudessaan ovat vetovoimaisia paikkoja, minne halutaan asettautua valmistumisen jälkeen. Kaikille halukkaille tämä ei kuitenkaan valitettavasti ole mahdollista. Vetovoimaa on, mutta miten lisäämme pitovoimaa?

Esimerkiksi matkailualalla korkeakoulutettujen työmahdollisuudet ovat Lapissa lopulta hyvin rajalliset. Matkailua pääaineenaan lukeututta maisteria ei välttämättä houkuttele ns. alemman tason suoritettavat tehtävät, ainakaan pitkällä tähtäimellä. Vaikka halu työllistyä matkailun pariin olisi kova, voi todellisuus ajaa matkailualan osaajan hakeutumaan muulle alalle ja alueelle vaatimustasoltaan kovempien tehtävien pariin, joissa myös uranäkymät ovat pidemmällä tähtäimellä suotuisimmat.

I planned to stay here for a long time, maybe for my whole lifetime. As it is safe, quiet and beautiful here. And not necessarily in Rovaniemi, maybe in another settlement in Lapland. But now I'm considering moving to another country like Canada or Australia which has more immigrants from different cultures there. So there are more chances to fit in the society. Also, I am not sure I will ever have a chance to find an academic job here.

-Why to stay, where to work? - kyselyyn vastannut kansainvälinen opiskelija

Vetovoimaa on, mutta miten
lisäämme pitovoimaa?



Miten pääsen alkuun?

Alkuun pääseminen on monissa asioissa vaikeinta. Monille yrityksille yliopistosta valmistuneiden rekrytointi voi kuulostaa vaikealta tai jopa kaukaiselta ajatukselta. Siksi liikkeelle kannattaa lähteä pieni askelin, omaa ajattelua haastaen ja kehittäen. Aluksi on hyvä pohtia yleisemmin omia lähtökohtia ja ajatuksia työnhakijoiden rekrytointiin, osaamiseen, kulttuuritaustaan ja kielitaitoon liittyen.

Ajattelun muutos vaatii aikaa ja isossa kuvassa asiat harvoin muuttuvat hetkessä. Yksittäisessä yrityksessä kannattaa kuitenkin pohtia muutoksen edellytyksiä ja sen mukanaan tuomia mahdollisuuksia, vaikka rekrytoinnille ei olisikaan juuri nyt välitöntä tarvetta. Oleellinen kysymys on se, annetaanko uusille ajattelu- ja toimitatavoille mahdollisuutta lähteä kasvamaan?

VINKKILISTA AJATTELUN TUEKSI:

Anna rekrytoinnissa uusille asioille ja näkökulmille mahdollisuus

- Älä sulje pois mitään mahdollisuuksia vain siksi, että niitä ei ole koskaan aiemmin kokeiltu
- Mieti millä ehdoilla jokin asia olisi mahdollinen
- Älä takerru ensireaktioihin
- Aseta itsesi kansainvälisen korkeakoulutetun työnhakijan asemaan

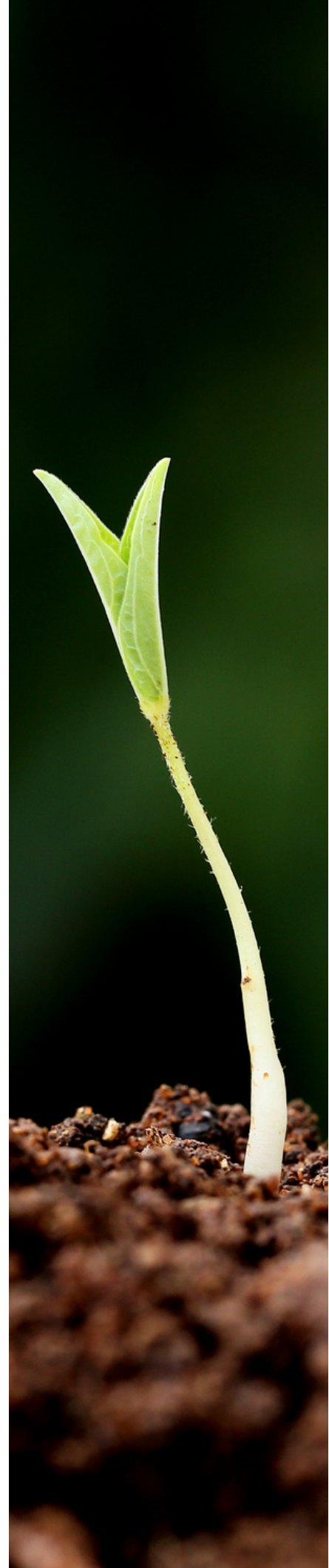
Yritä aina nähdä pintaa syvemmälle

- Muista, että rekrytoinnin keskiössä on ihminen ja hänen osaamisensa, ei tutkintonimike
- Muista yksilöllinen näkökulma, älä katso vain titteleitä tai tutkintonimikkeitä

Haasta käsityksesi rekrytoinnista, työnhausta ja työstä

- Missä vaatimuksissa voi joustaa jos tekijöitä ei löydy?
- Mahdollistaako nykyiset rekrytointitavat kansainvälisten osaajien hakemisen?
- Tunnista riskit, mutta keskity mahdollisuuksiin

Rekrytoinnin kehittämiseen liittyvissä asioissa voit jättää yhteydenottopyynnön: koke@ulapland.fi



POHDITTAVIA KYSYMYKSIÄ

Kuinka hyvää suomen kielen taitoa työyhteisössäni oikeasti vaaditaan?

Mitä uutta eritaustaiset ihmiset voivat tuoda työyhteisööni?

Jos tavoittelen kansainvälisiä työnhakijoita, olenko huomionnut sen rekrytointikäytänteissäni?

Voisinko kirjoittaa työpaikkailmoituksen useammalla kielellä?

Miten toimin, jos avointa paikkaa hakee ulkomaalainen henkilö?

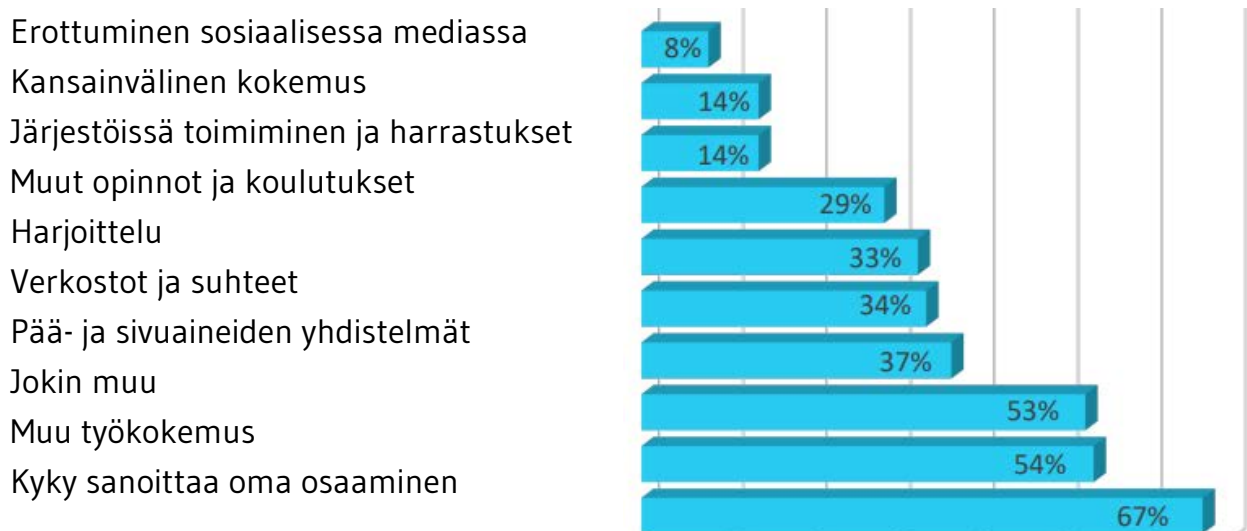
Voisiko työyhteisöni olla kaksikielinen tai jopa monikielinen?

Annanko uusille ajatuksille mahdollisuuden?

Mitä ajatuksia seuraava taulukko herättää rekrytoinnin kannalta?



Lapin yliopistolta valmistuneiden mielestä heidän työllistymiseen vaikuttaa eniten...



Lähde: Perä & Peteri (2021), Viisi vuotta työmarkkinoilla, Uraseuranta vuonna 2015 Lapin yliopistosta valmistuneista maistereista.



Onko yrityksen osaamisvaatimusten sanoittaminen helppoa?



Miltä ne mahdollisesti kuulostavat työnhakijoiden mielestä?

Mentoroinnista tukea sekä työllistämiseen että oman ajattelun edistämiseen

Kansainvälisten opiskelijoiden jääminen Lappiin opintojen jälkeen on meidän kaikkien etu. Asian edistämiseksi tulisi meidän kuunnella heidän toiveitaan, tavoitteitaan ja huoliaan herkemällä korvalla. Paremman vuoropuhelun edistämiseen tarvitaan kaikkien panosta. Yliopisto voi toimia keskustelun mahdollistajana ja alulle saattajana, mutta erityisesti alueen yritysten työntekijöitä kaivataan mukaan jakamaan omia kokemuksiaan suomalaisesta työelämästä.

Silta -hankkeessa saatujen kokemusten perusteella voidaan sanoa, ettei mentorointia tarvitse välttämättä ajatella perinteisessä mielessä, prosessin omaisesti etenevänä tapaamisten sarjana, vaan kevyempikin tekeminen riittää. Me kaikki tarvitsemme arkipäiväisiä keskusteluja, joiden kautta voimme oivaltaa jotain uutta itsestämme ja omasta tilanteestamme, oli kyseessä sitten työllistyminen, opinnot tai muu arkinen elämä. Mentorointi ei myöskään ole yksisuuntainen tie, vaan kaksisuuntainen prosessi, jossa molemmat oppivat toisiltaan jotain.

Miksi kansainvälinen mentorointi kannattaa:

- Oma ajattelu laajenee, kun kohtaa eri tavalla ajattelevia ihmisiä avoimin mielin
- Voit rohkaista epävarmassa tilanteessa olevaa ihmistä kertomalla omista kokemuksistasi
- Mentorointi ei ole yksisuuntaista, eli myös mentori oppii mentoroitavalta
- Olet mukana edistämässä työelämän monimuotoisuutta

“

"I wanted to hear about other people's career stories and maybe form valuable connections that could help me find a job in the future. Furthermore, I wanted to learn more about the Finnish job market."

- Mentorointiohjelmaan osallistunut opiskelija

”

Mentorointiin liittyvissä asioissa voit olla yhteydessä: koke@ulapland.fi

Kansainväliset opiskelijat Lapin yliopistossa

Lapin yliopistossa on kolme kansainvälistä maisteriohjelmaa yksi kansainvälisessä yhteistyössä toteutettava maisteriohjelma:

Arctic Art and Design -maisteriohjelmassa syvennyttään taiteen ja muotoilun, projektisuunnittelun, tutkimusmenetelmien sekä arktiseen kulttuuriin perehdyttävien produktiopainotteisten opintojen kokonaisuuksiin. Koulutus sisältää yhteistoiminnallista ja työelämälähtöistä projektioiskelua yhteistyössä mm. sosiaalityön ja matkailuyrittäjien, taide- ja kulttuuritoimijoiden sekä taiteilijoiden kanssa.

Tourism, Culture, and International Management (TourCIM) -maisteriohjelmassa perehdyttään kansainvälisten kulttuurituotteiden ja -palvelujen kehittämiseen sekä johtamiseen. Opintoissa saa kokemusta kulttuurienvälisessä ja monimuotoisessa ympäristössä työskentelystä sekä vastuullisuuden periaatteiden noudattamisesta matkailualalla. Opintoissa on kolme painopistettä: matkailu, kansainvälinen johtaminen sekä kulttuurinen kokemus ja perintö.

Northern Tourism -maisteriohjelman opinnot tarjoavat kansainvälisen näkökulman matkailuun sekä pohjoisen ulottuvuuden tuomiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Opinnot painottuvat pohjoiseen matkailuun, kestävään kehitykseen ja arktiseen alueeseen liittyviin kysymyksiin.

Service Design Strategies and Innovation (SDSI) on kansainvälisessä yhteistyössä Latvian taideakatemian ja Viron taideakatemian kanssa järjestettävä maisteriohjelma, jossa keskitytään palveluiden muotoiluun ja palvelujohtamiseen. Opintoista valmistuu palvelumuotoilun asiantuntijoita, joilla on erityinen pohjoismaiden ja Baltian tuntemus. Palvelumuotoiluosaamisen lisäksi opinnot antavat työkaluja niin tutkimukseen, yrittäjämäiseen ajattelutapaan kuin strategiseen ja innovaatiojohtamiseen. Palvelumuotoilun osaamista syvennetään yritysten kanssa yhteistyössä tehtävillä laajoilla kurssikokonaisuuksilla.

Lisätietoja Lapin yliopiston kansainvälisistä maisteriohjelmista:

<https://www.ulapland.fi/EN/Admissions/Masters-Studies/Masters-Degree-Programmes>

Koulutusohjelmiin tutustuessa kannattaa muistaa, että niissä hankitun osaamisen lisäksi ihmisillä on paljon muutakin, työn tai koulutuksen kautta hankittua kokemusta ja osaamista. Ihmisen osaaminen siis rakentuu aina monista tekijöistä. Siksi kannattaa tarkastella asiaa ennakkoluulottomasti myös siitä näkökulmasta, mitä uutta eri koulutustaustaiset ihmiset voivat kenties tuoda organisaatiosi toimintaan nyt ja tulevaisuudessa.

Yliopistossa hankitun osaamisen ja yritysten osaamistarpeiden välille ei ole aina helppo pirtää suoraa viivaa. Yhteiskuntatieteiden maisteriksi valmistunut kansainvälinen opiskelija, joka on opiskellut pääaineenaan matkailututkimusta on toki matkailualan ammattilainen, mutta laajasti katsottuna paljon muutakin. Ei siis kannata katsoa ainoastaan tutkintonimikkeitä, vaan suhtautua osaamiseen yksilöllisesti, laajasti ja avoimin mielin.

Maisteriopiskelijoiden lisäksi Lapin yliopistossa opiskelee kansainvälisiä jatko-opiskelijoita, eli väitöskirjatutkijoita. Heistä moni työskentelee opintojensa ohessa tai etsii aktiivisesti töitä. Heidän kohdallaan on oleellista muistaa, että he ovat jonkin alan maisteritutkinnon suorittaneita asiantuntijoita, joiden osaamistausta on hyvin laaja. Tästä ryhmästä voi löytyä yllättävää ja harvinaistakin osaamista hyödynnettäväksi lappilaisissa yrityksissä. Lisäksi Lapin yliopistossa opiskelee paljon kansainvälisiä vaihto-opiskelijoita, jotka myös ovat pitkällä aikavälillä katsottuna potentiaalisia Lappiin asettujia.

“

I did my exchange in Finland when I was in bachelors degree, and loved living in Finland. I also found my research field of interest during the exchange, which is related to Finnish nature. So, it was natural for me to come back to Finland to live and study again.

-Kansainvälinen tohtoriopiskelija

”



Lähde mukaan!

Haluatko tavoittaa Lapin yliopiston kansainvälisiä opiskelijoita? Mahdollisuuksia ja tapoja on monia. Tärkeintä on, että erilaisia mahdollisuuksia tuodaan esiin monikanavaisesti, avoimesti ja ennakkoluulottomasti. Muista kulttuureista tuleville voi esimerkiksi tulla yllätyksenä se, miten paljon työpaikkoja täytetään verkostojen ja epävirallisten kanavien kautta. Tällöin hyvä hakija voi helposti jäädä yritykseltä huomaamatta.

Kannattaa myös muistaa, että erilaisten mahdollisuuksien pohtiminen, esille tuominen tai edes tarjoaminen ei vielä sido yrityksiä mihinkään. Yritys tekee lopulta itse viimeisen päätöksen esim. harjoittelijaa rekrytoidessa.

Tarjoo

- harjoittelumahdollisuuksia
- opintojen aikaisia osa-aikatöitä
- opinnäytetöiden aiheita
- kehittämisprojekteja
- työpaikkavierailuja

Tule mukaan

- mentorointitapaamisiin
- alumnitapahtumiin
- rekrytointitapahtumiin

“

A lot of job opportunities happen through connections / networking. I was not aware of that.

-Kansainvälinen maisteriopiskelija

”



Oletko ajatellut, että harjoittelu voi olla myös hyvä keino rekrytoida? Lisätietoja löydät Lapin Luotsin sivuilta: lapinluotsi.fi/tyovoimaalappiin/harjoittelut/mista-harjoittelija/

Kiinnostuitko?

Rekrytointiin ja opiskelijayhteistyöhön liittyvissä asioissa voit olla yhteydessä Lapin yliopiston Työelämä- ja rekrytointipalveluihin: rekry@ulapland.fi.

Uusiin kehittämissideoihin ja yhteiseen kehittämistyöhön liittyen puolestaan voit olla yhteydessä Lapin yliopiston Koulutus- ja kehittämisspalveluihin: koke@ulapland.fi.

Haluatko tutustua tarkemmin maahanmuuttajien työllistymisen ja urapolkujen edistämiseen?

Silta – siirtymät maahanmuuttajien urapoluilla - hankkeessa tuotetut materiaalit löydät osoitteesta: <https://blogi.eoppimispalvelut.fi/siltahanke/materiaalit/>

Materiaaleista löydät mm. tietoa kielitaitovaatimuksista, kielen oppimisesta ja työsuhteen alkuvaiheen tuesta. Voit myös tutustua tarkemmin tässäkin oppaassa esillä olleisiin kansainvälisten opiskelijoiden kokemuksiin.

Silta -hanke toteutettiin yhteistyössä Ammattiopisto Lappian, Lapin koulutuskeskus REDU:n, Peräpohjolan Opiston, Lapin ammattikorkeakoulun ja Lapin yliopiston kesken.



Muistiinpanot ja ajatukset



KIITOS!

Toivottavasti tämän oppaan sisältämät ajatukset antoivat sinulle lisää eväitä kansainvälisen rekrytoinnin ajatteluun ja kehittämiseen.

terveisin
SILTA -hankkeen tiimi

**HEIKKI PANTSAR
OUTI KUGAPI
JAANA SEVERIDT**

Tämä opas on toteutettu osana hanketta SILTA - siirtymä maahanmuuttajien urapoluilla, 2021-2023 (ESR).

