

Mistä rohkeutta kansainvälisen opiskelijan työllistämiseen?

22.2.2023

Etelä-Pohjanmaan alue on asukaslukuun suhteutettuna Suomen vähiten kansainvälistynein maakunta ja samalla alueen työttömyysprosentti on pitkään ollut yksi maan alhaisimmista. Siitä huolimatta osalle kansainvälisiä opiskelijoita on ollut hankalaa löytää sopivia harjoittelupaikkoja ja koulutusta vastaavia pysyviä työpaikkoja Seinäjoelta tai lähimaakunnasta.

Opinto-ohjauksessa törmätään usein siihen, että ulkomaalaistaustaisen opiskelijan mielestä harjoittelu- ja työpaikan löytäminen Suomesta on vaikeaa, vaikka hän ei itse olisi vielä hakenut yhteenkään työpaikkaan. Tämä johtuu osittain kulttuurieroista työnhaussa ja rekrytoinnissa ja osittain myös siitä, että opiskelijat ovat kuulleet muiden puhuvan työpaikan löytämisen vaikeudesta ja ikään kuin luovuttaneet ennen työnhaun aloittamista.

Työharjoittelujaksot ja yritysten kanssa tehdyt oppimisprojektit ovat edesauttaneet kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä Etelä-Pohjanmaan alueelle. Näin toteaa Jaakko Sihto opinnäytetyössään “International employees’ experiences of finding employment in South Ostrobothnia”. Sihto haastatteli viittä Seinäjoen alueelle työllistynyttä ulkomaalaistaustaista henkilöä sekä yrityksiä, jotka ovat palkanneet heidät.

Kun ulkomaalaistaustaiset opiskelijat perehdytetään hyvin suomalaiseen työnhakuprosessiin ja piilotyöpaikkojen etsintään, harjoittelupaikan ja työpaikan löytämistä voidaan helpottaa huomattavasti. Hakemuksen lisäksi on verkostoiduttava, oltava aktiivinen ja otettava itse yhteyttä yritykseen joko soittamalla tai käymällä paikan päällä: neljä viidestä Jaakko Sihdon haastattelemasta ulkomaalaistaustaisesta työllistyneestä olikin saanut työpaikan käymällä yrityksessä henkilökohtaisesti.

Ali Al-Hilfi ja Sohrab Siddiqi selvittivät opinnäytetyössään ”The difficulties of finding jobs for immigrants in

Etelä-Pohjanmaa”, millaisia haasteita ja esteitä Etelä-Pohjanmaan alueen maahanmuuttajilla on löytää koulutusta vastaavaa työtä. He haastattelivat kymmentä eri maista Etelä-Pohjanmaalle muuttanutta ulkomaalaistaustaista henkilöä, jotka olivat joko työttömiä tai tekivät työtä, johon ovat selkeästi ylikoulutettuja.

Al-Hilfin ja Siddiqin tekemissä haastatteluissa kävi ilmi, että kaikki heidän kymmenen haastateltavaansa olivat kokeneet jonkinasteista syrjintää työnhaussa tai aiemmissa työpaikoissa. Omat aiemmat kokemukset ja tiedot muiden negatiivisista kokemuksista vaikuttavat hakijoiden itsetuntoon ja uskoon työpaikan löytämisestä. Tämä taas johtaa helposti siihen, että ikään kuin tyydytään tekemään työtä, joka ei vastaa koulutusta eikä etsitä koulutusta vastaavaa työtä riittävän sinnikkäästi.

Kaikki työkokemus hyödyllistä

Al-Hifi ja Siddiqi totesivat, että kaikenlainen työkokemus on hyödyksi ammatillista työpaikkaa haettaessa. Kokemus esimerkiksi siivous- tai ravintolatyöstä tarkoittaa sitä, että maahanmuuttaja on jo oppinut suomalaisen työelämän tärkeät periaatteet, esimerkiksi täsmällisyyden ja luotettavuuden. Myös suomen kielitaidon kehittymisen kannalta työkokemus on tärkeää.

Nyt covid-19 pandemian jälkeen ravintola-alalla on ollut pula työntekijöistä Seinäjoella, mikä on tarjonnut osa-aikatyömahdollisuuden lähes kaikille ravintola-alasta kiinnostuneille ulkomaalaistaustaisille opiskelijoille. Tämä useamman kuukauden mittainen kokemus suomalaisesta työelämästä luultavasti helpottaa työharjoittelu- ja työpaikan löytämistä lähitulevaisuudessa.

Yrityksillä hyviä kokemuksia ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä

Vaikka Sihdon opinnäytetyöhön haastattelemat yritykset olivat huomanneet joitain kulttuurieroja esimerkiksi käyttäytymisessä esimiehiä kohtaan (mm. arkuus kysyä asioita), työntekijöihin oltiin tyytyväisiä. Heitä pidettiin ahkerina ja osaavina, osa yrityksistä piti heitä jopa täysin korvaamattomina. Heidän nähtiin rikastuttavan työympäristöä ja tekevän työympäristöstä miellyttävämmän. Sekä työkaverit että asiakkaat kokivat, että ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä on helppo lähestyä.

Marina Cesar Niskalan opinnäytetyössä ”The difficulties encountered by local companies in the employment of foreign workers” haastatelluista yrityksistä puolet toteaa, että heillä on ollut ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä pelkästään hyviä kokemuksia. Lopuilla oli ollut sekä hyviä että huonoja kokemuksia, mutta yhdenkään yrityksen kokemukset eivät olleet pelkästään huonoja.

Työntekijät hyvin tyytyväisiä

Sihdon opinnäyteyössä haastatellut ulkomaalaistaustaiset työntekijät kokivat päässeensä nopeasti osaksi työyhteisöä. He kaikki olivat hyvin tyytyväisiä nykyiseen työhönsä eikä kukaan suunnitellut työpaikan vaihtoa

lähimmän viiden vuoden aikana. Kaikki pitivät suomen kielen taitoa tärkeänä, erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Muiden alojen yrityksissä riittävän hyvä englannin kieli oli työn kannalta riittävä, mutta kaikilla oli siitä huolimatta halu oppia lisää suomen kieltä.

Vuonna 2022 Suomeen saapui runsaasti ukrainalaisia pakolaisia. Cesar Niskalan opinnäytetyön mukaan heistä 2/3 on löytänyt itselleen työpaikan suhteellisen nopeasti. Työpaikan löytäneet ovat tyytyväisiä työhönsä ja kokevat, että heitä kohdellaan työpaikoilla hyvin.

Miten ulkomaalaistaustaisten työllistymistä voitaisiin helpottaa?

Koska työharjoittelulla on iso merkitys pysyvän työpaikan saamiselle, on sopivan työharjoittelupaikan löytämiseen panostettava. On tarjottava runsaasti verkostoitumismahdollisuuksia yritysten edustajien kanssa. Laajempi SeAMKin ja pk-yritysten välinen yhteistyö on paitsi opiskelijoiden etu, myös yritysten vahva toivomus. SeAMKissa onkin kehitetty erilaisia konsepteja verkostoitumismahdollisuuksien lisäämiseen niin opinto-ohjauksen ja urasuunnittelun kehittämisen osana kuin myös erilaisten hankkeiden kautta.

Sihto ehdottaa yhteistyön laajentamista pieniin yrityksiin, joiden kanssa ei vielä tehdä yhteistyötä. Näin yritykset, jotka eivät vielä ole tutustuneet maahanmuuttajien potentiaaliin, pääsisivät tutustumaan esimerkiksi ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden monipuoliseen osaamiseen ja ensimmäisen ulkomaalaistaustaisen harjoittelijan tai työntekijän palkkaamisen kynnys madaltuisi.

Kokemuksia ei vielä jaeta toisille yrityksille riittävästi

Kaikissa kolmessa opinnäytetyössä pidetään tärkeinä hyvien kokemusten jakamista. Näin ehkä myös ne yritykset, joissa ei vielä ole rohkeutta palkata ulkomaalaistaustaisia, uskaltaisivat palkata ensimmäisen ulkomaalaistaustaisen. Hyvien omakohtaisten kokemusten jälkeen seuraavien ulkomaalaistaustaisten palkkaaminen on jo helpompaa: esimerkiksi erilaiset turvallisuusdokumentit on ehkä jo käännetty englanniksi ja kielimuuri on ylitetty myös kahvipöytäkeskusteluissa.

Ura- ja opinto-ohjauksen kehittämisen kannalta uudet toimintamallit ja -tavat ovat tervetulleita. Työnhaku on selvästi murroksessa. Videohakemukset ja -CV:t ovat tätä päivää ja näitä tehdäänkin SeAMKissa jo osana uraohjausta. Myös rekrytointifirmojen kautta löytyvien harjoittelupaikkojen määrä on noussut tuntuvasti. Eli verkostoituminen ja oma aktiivisuus työ- ja harjoittelupaikan haussa palkitaan ennemmin tai myöhemmin. Opinto-ohjaajana kuulen usein, että opiskelijoiden kotimaissa työnhaku on aivan erilaista:nopeampaa ja vähemmän byrokraattista. Toisaalta siellä myös työsuhteen purkaminen on nopeaa ja helppoa. Opiskelijoiden on opittava sinnikkyyttä eikä lannistuttava, vaikka hakemuksiin ei tulisi vastauksia tai työpaikkaa ei löytyisi heti ensimmäisten viikkojen aikana.

SeAMKissa on pitkäjännitteisesti kehitetty myös suomen kielen opetusta. Kaikkien kolmen opinnäytetyön

kyselyjen tulosten perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että riittämätön suomen kielen taito on palkkaamisen este tai rajoite vain osassa yrityksiä. Valtaosa yrityksistä pystyy palkkaamaan työntekijän, jonka suomen kielitaito on tyydyttävällä tasolla. Työssä tarvittavan kielitaidon (sanaston) voi myös oppia työpaikalla työtä tehdessä ja/tai kollegoiden kanssa keskustellessa. Usein työpaikalla suomalaiset puhuvat ulkomaalaistaustaisille suomea ja ulkomaalaistaustaiset suomalaisille englantia – näin molempien kielitaito kehittyy.

ESR-rahoitteinen Kokka kohti Etelä-Pohjanmaata -hanke pyrki monin keinoin edistämään ulkomaalaistaustaisten työllistymistä Etelä-Pohjanmaalle. Isojen Get hired! -rekrytointitilaisuuksien ohella on hankkeen jälkeenkin tarjottu pienimuotoisempia tilaisuuksia, kuten Talent Boost Breakfast ja pienryhmien yritysvierailut. Yritysvierailuja on tehty useita ja osallistujat ovat olleet opiskelijoita, jotka ovat olleet kiinnostuneita juuri kyseisestä yrityksestä esimerkiksi harjoittelupaikkana, kesätyöpaikkana tai opinnäytetyön toimeksiantajana. Toiveena on, että nämä henkilökohtaisemmat kontaktit antaisivat yrityksille lisää rohkeutta rekrytoida ulkomaalaistaustainen opiskelija harjoitteluun tai kesätöihin.

Jaakko Sihdon opinnäytetyö: https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202103193576
Ali Al-Hilfin ja Sohrab Siddiqin opinnäytetyö: https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021061616135

Marina Cesar Niskalan opinnäytetyö: https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202301241591**Päivi Uitti**
Lehtori
Opinto-ohjaaja
Kokka kohti Etelä-Pohjanmaata -hanketyöntekijä



SeAMKin kv-opiskelijoiden yritysvierailu toukokuussa 2022. Kohteena Piristeel Kauhavalla (Kuva: Päivi Uitti).