



OPETUSHALLITUS
UTBILDNINGSSTYRELSEN



Erasmus+

Uutta osaamista pk-yrityksiin

Osataanko ulkomaalaisia opiskelijoita hyödyntää pienissä ja keskisuurissa yrityksissä?

19.1.2017

UUTTAOSAAMISTA.

owalgroup

Sisällysluettelo

Johdanto	3
Osa I – Tiivistelmä selvityksen tuloksista.....	5
Osaaminen ja lisäresurssi merkitsevät enemmän kuin opiskelijan tausta	6
Kv-osaajat suoriutuvat tehtävissä siinä missä muutkin työntekijät ja vaikuttavat positiivisesti toimintakulttuuriin	6
Kv-osaajista koetut hyödyt vaihtelevat yritysprofiiliin mukaan	7
Haasteiksi koetaan puutteelliset ohjausresurssit ja opiskelijan riittämätön kielitaito	9
Keskeisinä ratkaisuinä haasteisiin tehtävänkuvien selkeä määrittely ja ohjeistus	10
Myös yrityksissä, joissa ei vielä ole ollut kv-osaajia, on kiinnostusta hyödyntää tätä potentiaalia kansainvälistymiseen	10
Yritykset kaipaavat tietoa mahdollisuuksista	11
Kv-osaajia ottaneet yritykset ovat useammin jo valmiiksi kansainvälisiä ja jonkin verran kasvuhaluikkaampia	12
Hankkeessa tuotettuja aineistoja ja tukimateriaaleja	14
Esimerkki Uutta osaamista pk-yrityksiin -diasetin hyödyntämisestä	15
OSA II – Uutta osaamista pk-yrityksiin -selvityksen laajemmat tulokset	16
1 Miksi Uutta osaamista -hanke?	16
1.1 Suomessa on valtava määrä kv-osaajia, mutta sijoittuminen työmarkkinoille takkuilee	17
1.2 Kansainvälistyminen koskee kaikkia yrityksiä	18
1.3 Ulkomaalaisten opiskelijoiden tuomia hyötyjä, haasteita ja edellytyksiä aikaisempien selvitysten mukaan	20
1.4 Ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistämisen edistäminen tärkeää korkeakoulujen vetovoimaisuuden näkökulmasta	23
2 Selvityksen aineisto ja menetelmät	25
3 Selvityksen kyselyyn vastanneet yritykset	27
4 Miten ja miksi yritykset ovat ottaneet kv-osaajia?	32
4.1 Miten yritykset ja opiskelijat ovat löytäneet toisensa?	32
4.2 Miksi yritykset ovat ottaneet kv-osaajia?	33
5 Yritysten kokemat hyödyt ja haasteet	35
5.1 Yritysten hyötynäkökulmia	35
5.2 Case-esimerkkejä eri hyötynäkökulmista	41
5.3 Yritysten kokemia haasteita	48
5.4 Miten kv-osaajien työpanoksesta saadaan paras hyöty?	52
6 Miksi kv-osaajia ei ole hyödynnetty, ja mitä tarpeita yrityksillä on tulevaisuudessa?	55
6.1 Miksi yritykset eivät ole hyödyntäneet kv-osaajia?	55
6.2 Kv-osaajien hyödyntäminen tulevaisuudessa?	56

7	Yritysten näkökulmia kv-osaajien parempaan hyödyntämiseen	58
7.1	Miten kv-osaajien hyödyntämistä voitaisiin edistää tulevaisuudessa?.....	58
7.2	Mitä kautta yritykset haluaisivat tietoa kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista?	60
8	Yritysten ja oppilaitosten yhteistyö – saatu tuki ja kehittämisen tarpeet.....	62
9	Johtopäätökset ja kehittämistarpeisiin liittyvät pääviestit	67
9.1	Yhteenveto selvityksen tuloksista	67
9.2	Yritysten kohdentamia kehittämissihtejä oppilaitoksille	70
Lähteet.....		73
Liitteet		78
	Liite 1. Kyselylomake pk-yrityksille	78
	Liite 2. Esimerkkejä hankkeista ja niiden materiaaleista, joiden tavoitteena on ollut edistää kv-osaajien hyödyntämistä	84

Johdanto

Käsillä oleva selvitys tarjoaa tietoa siitä, miten pienet ja keskisuuret yritykset (pk-yritykset) ovat hyödyntäneet kansainvälisiä osaajia (kv-osaajia), mitä hyötyjä tai haasteita yritykset ovat kokeneet ja miten yritysten kynnystä hyödyntää kv-osaajia voitaisiin madaltaa. Uutta osaamista pk-yrityksiin -selvitys toteutettiin Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskuksen CIMOn (vuoden 2017 alusta lähtien Opetushallitus) toimeksiannosta kevään ja syksyn 2016 aikana. Selvityksen toteutti Owl Group Oy

Kv-osaajalla tarkoitetaan tässä yhteydessä suomalaisten korkeakoulujen ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita, jotka tekevät yrityksessä opintoihinsa kuuluvan harjoittelun tai jotka palataan yritykseen valmistumisen jälkeen. Lisäksi kv-osaajalla tarkoitetaan muualla kuin Suomessa opiskelevia ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita ja ammattiopiskelijoita, jotka ovat tulleet Suomeen harjoitteluun tai työssäoppimisjaksolle.

Selvityksen taustalla oli tietoisuus siitä, että Suomessa on vuosittain tuhansia ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita ja ulkomailta tulevia korkeakouluharjoittelijoita ja ammatillisen koulutuksen työssäoppijoita, joiden osaamista ei ole hyödynnetty täysimääräisesti. Tällöin myös koulutukseen panostettu investointi jää osin hyödyntämättä ja Suomi menettää arvokasta osaamista.

Samanaikaisesti kansainvälisen osaamisen puute on yksi pienten ja keskisuurten yritysten keskeisistä haasteista. Kyse ei ole pelkästään vienti- tai ulkomaankaupan liiketoimintaosaamisesta, vaan kansainvälistä osaamista tarvitaan myös alihankintaan ja kansainvälisten asiakkaiden hankintaan ja hallintaan kotimaassa. Kansainvälisyys ja kansainvälinen osaaminen ovat myös innovaatiotoiminnan perustoja, ja niillä on suuri merkitys uusien liiketoimintamallien etsittäessä. Kansainvälisen osaamisen ja kokemuksen vahvistaminen on jo sinänsä itseisarvo; se vahvistaa uteliaisuutta ja avoimuutta uudelle ja tukee innovatiivisuutta. Haasteena on, että pk-yrityksissä on harvoin kansainvälistä osaamista huomioivia HR-järjestelmiä tai kansainvälistä osaamista kehittäviä harjoitteluohjelmia.

Selvityksessä haluttiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Hyödyntävätkö pk-yritykset ulkomaalaisten harjoittelijoiden ja työssäoppijoiden sekä suomalaisista korkeakouluista valmistuneiden ulkomaalaisten opiskelijoiden osaamista?
- Mitä hyötyä opiskelijoista on ollut? Mitä haasteita on kohdattu, ja mitä ratkaisuja on löydettävissä?
- Jos ei hyödynnetä, miksi?
- Kuinka voisi edesauttaa sitä, että opiskelijoita hyödynnettäisiin enemmän?

Vastaavaa selvitystä pelkästään pk-yrityskohderyhmästä ei ole tehty valtakunnallisesti aikaisemmin.

Yritysten kokemia hyötyjä, haasteita ja ratkaisuja kartoitettiin pääosin sähköisen kyselyn (N 386) ja yrityshaastatteluiden avulla (25 yritystä, joissa on ollut kv-osaajia, ja n. 70 sellaista, joissa ei ole ollut). Lisäksi tehtiin kirjallisuuskartoitus aikaisemmista tutkimuksista, selvityksistä ja eri hankkeiden kokemuksista.

Julkaisu rakentuu siten, että ensimmäisessä osassa esitetään tiivistetysti selvityksen tulokset nopealle lukijalle. Toisessa osassa pureudutaan pintaa syvemmälle eli avataan asiaa, ilmiöitä ja käytäntöjä laajemmin. Johtopäätöksissä on nostettu esiin pk-yritysten nostamia kehittämisviestejä erityisesti koulutuksen järjestäjille. Tämän julkaisun kohderyhmänä ovat ensisijaisesti oppilaitokset ja korkeakoulut, viranomaiset ja sidosryhmät kuten yrittäjäjärjestöt, kauppakamarit ja TE-palvelut. Julkaisun ja laajemmin Uutta osaamista -hankkeen muidenkin materiaalien ja työkalujen toivotaan palvelevan välillisesti yrityksiä, jotka ovat kiinnostuneita hyödyntämään kansainvälistä osaamista liiketoiminnassaan.

Tämän julkaisun lisäksi hankkeessa tuotettiin laajemmalle yleisölle kohdistettu PowerPoint -esitys keskeisistä tuloksista. Hankkeessa tuotettiin myös oppilaitosten ja sidosryhmien käyttöön muokattava ppt-esitys, jonka on tarkoitus palvella viestittäessä kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista yrityksille. Lisäksi tuotettiin viisi videota, joissa yritykset kertovat kokemuksistaan. Aineistot löytyvät sivulta www.uuttaosaamista.fi.

Selvityshanketta ohjasivat CIMOsta Erasmus+ -ohjelman vastaavat asiantuntijat Sari Turunen-Zwinger ja Anni Kallio. Hankkeen ohjausryhmässä toimivat edellisten lisäksi CIMOsta Mikko Nupponen (pj.), Mika Saarinen ja Tiina Lehmusvaara. Ohjausryhmässä olivat mukana Suomen Yrittäjistä Mika Tuuliainen, Helsingin seudun kauppakamarista Markku Lahtinen, Laurea-ammattikorkeakoulusta Arja Majakulma, Hanken Svenska handelshögskolanista Erik Lund ja Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omniasta Kati Valtonen. Lisäksi yhteistyössä toimi iso joukko muita tahoja, joille myös esitetään suuri kiitos.

Osa I – Tiivistelmä selvityksen tuloksista

Selvityksen mukaan pk-yritykset ovat hyödyntäneet kv-osaajien eli korkeakoulujen ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden, ulkomailta tulevien harjoittelijoiden ja ammatillisen koulutuksen työssäoppijoiden osaamista myös oman kansainvälistymisensä tukena. Kv-osaajat ovat tuoneet pk-yrityksiin laajemmin uutta näkemystä ja kilpailuetua. Tätä puolta ei ole tuotu aikaisemmissa selvityksissä esiin tässä mittakaavassa.

Niin motiivit kv-osaajien ottamiseen kuin myös hyötynäkökulmat vaihtelevat paljon. Vain noin viidennes yrityksistä on ottanut kv-osaajan puhtaasti tukemaan yrityksen kansainvälistymistä ja vientitoimintaa. Suurin osa on ottanut kv-osaajan siksi, että yritys on tarvinnut lisäresurssia tuottavaan työhön tai tiettyä osaamista, jolloin henkilön taustalla ei ole ollut väliä.

Suomessa opiskelee vuosittain tuhansia ulkomaalaisia korkeakoulujen tutkinto-opiskelijoita, minkä lisäksi Suomeen tulee myös tuhansia nuoria harjoittelijoita ja työssäoppijoita suoraan ulkomailta. Tutkinto-opiskelijoiden koulutukseen panostettu resurssi jää hyödyntämättä, jos opiskelija ei valmistuttuaan työllisty Suomeen. Selvityksen perusteella pk-yrityksillä ei ole ollut tarpeeksi tietoa mahdollisuuksista hyödyntää kv-osaajia esimerkiksi harjoittelijoina.

Lähes kaikki kv-osaajia ottaneet yritykset ovat olleet tyytyväisiä työpanokseen. Lisäksi kv-osaajat ovat vaikuttaneet myönteisesti toimintakulttuuriin ja tuoneet uutta näkemystä yritykseen. Pk-yritykset ovat saaneet kv-osaajien työpanoksen lisäksi mm. mahdollisuuden kotimaassa kansainvälistymiseen ja kielikylpyä työpaikalle. Yrityksille on kv-osaajien myötä avautunut mahdollisuuksia arjen innovaatioihin ja työtapojen uudelleen tarkasteluun. Uudelle markkina-alueelle lähdettäessä kv-osaajat ovat esimerkiksi voineet tehdä markkinaselvityksiä ja auttaa tuotteiden lokalisoinnissa, markkinoinnissa ja verkostojen etsinnässä.

Kv-osaajista saatu hyöty on selkeä ja peittoaa haasteet. Yritysten kokemat haasteet ovat liittyneet jossain määrin lisääntyneeseen ohjaustyöhön tai esimerkiksi kielitaidon puutteesta johtuviin ongelmiin. Yritykset kaipaavat lisää tietoa ja markkinointia kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista. Lisäksi erityisesti yritykset, joissa kv-osaajia ei ole ollut, kokevat tarvitsevänsä tukea kieliongelmiin ja soveltuvien työtehtävien kartoittamiseen. Samalla tulisi hälventää byrokratiaan liitettyjä pelkoja ja tehdä tuki- ja hyötynäkökulmaa näkyväksi, jotta kynnys ottaa kv-osaajia laskisi.

Seuraavaksi avataan vielä lyhyesti selvityksen eri osa-alueiden päätulokset.

Osaaminen ja lisäresurssi merkitsevät enemmän kuin opiskelijan tausta

Miksi kv-osaajia? Yleisimmin yritys on ottanut ulkomaalaisen opiskelijan siksi, että se on halunnut lisäresurssia tuottavaan työhön tai tiettyä osaamista, jolloin henkilön taustalla ei ole ollut väliä. Yrityksistä vain noin viidennes on ottanut kv-osaajan siksi, että on halunnut osaamista kansainvälistymiseen eli vienti- tai ulkomaankaupan liiketoimintaan tai uudelle markkina-alueelle lähdeettäessä: 26 %:lle korkeakouluopiskelijoita ottaneista yrityksistä kansainvälistyminen on yksi motiiveista, mutta ammatillisen koulutuksen työssäoppijoita¹ ottaneista se oli motiivina vain noin joka kymmenennellä. Ammatillisen koulutuksen työssäoppimisjaksolle opiskelijan ottaneilla korostuu motiivina yhteiskuntavastuun kantaminen useammin kuin korkeakouluopiskelijoita ottaneilla.

Miksi kv-osaajia on otettu yritykseen?

Henkilön taustalla ei ole väliä: 40 %

Lisäkäsia tuottavaan työhön: 38 %

Erityistä osaamista: 32 %

Yhteiskuntavastuu: 28 %

Kansainvälistymiseen: 19 %

Tuotekehitykseen: 17 %

Kv-osaajat suoriutuvat tehtävissä siinä missä muutkin työntekijät ja vaikuttavat positiivisesti toimintakulttuuriin

Mitä hyötyä kv-osaajasta on ollut yritykselle?

Suoriutui tehtävissään siinä missä muutkin työntekijät: 95 %

Vaikutti myönteisesti toimintakulttuuriimme: 88 %

Toi uutta näkemystä yritykseen: 82 %

Kehitimme perehdyttämiskäytäntöjämme: 79 %

Kilpailukykyä uudella osaamisella: 71 %

Lähes kaikki kv-osaajia ottaneet yritykset ovat olleet tyytyväisiä työpanokseen. Vastaajista 95 % arvioi, että kv-osaajat ovat suoriutuneet työssä "siinä missä muutkin työntekijät" ("jossain määrin" – "erittäin paljon"). Kv-osaajat ovat niin ikään vai-

kuttaneet myönteisesti toimintakulttuuriin ja tuoneet uutta näkemystä yritykseen. Kv-osaajien myötä on voitu kehittää myös perehdyttämiskäytäntöjä.

Yrityksistä 36 % kokee löytäneensä osaajan avulla kasvun mahdollisuuksia uudella markkina-alueella. Tätä voi pitää hyvänä tuloksena, sillä vain alle viidenneksellä yrityksistä oli kv-osaajan ottamisen motiivina saada osaamista vienti- tai ulkomaankaupan liiketoimintaan tai uudelle markkina-alueelle.

”

Uusien näkökulmien ja ajattelutapojen esille tuominen oli konkreettisin hyöty, jolla pystyimme vauhdittamaan ja suuntaamaan tuotekehitystämme. Toimintakulttuurimme muokkautui myös kansainvälisempään ja avoimempaan suuntaan, ja englanti työkielenä tukee työntekijöidemme ammatillista kasvua.

¹ Huom. tässä selvityksessä ammatillisen koulutuksen kv-opiskelijoiksi luetaan vain ne, jotka ovat tulleet suoraan ulkomailta, yleensä lyhytkestoiseen vaihtoon.



Nuoret työharjoittelijat toivat innostusta, kielitaitoa sekä uusia näkökulmia työhön. Vakituiset työntekijämme kokivat asian mielenkiintoisena.

Kv-osaajista koetut hyödyt vaihtelevat yritysprofiilin mukaan

Kyselyaineiston ja yrityshaastatteluiden perusteella on mallinnettu erilaisia profiileja sen mukaan, mikä on ollut yrityksen motiivi kv-osaajan ottamiseen. Yritykset voidaan jaotella neljään kategoriaan: "kansainvälistyjiin", "talent huntareihin", "kotimaassa kansainvälistyjiin" ja "yhteiskuntavastuullisiin".²

Kansainvälistyjät ovat yrityksiä, jotka ovat halunneet hyödyntää ulkomaalaisen opiskelijan osaamista kansainvälistymiseen. Yritykset toimivat jo kansainvälisillä markkinoilla tai ovat käynnistämässä vientitoimintaa/kansainvälistä yhteistyötä. Kv-osaajia on otettu esimerkiksi projektiluontoiseen tehtävään tekemään markkinatutkimusta ja tuomaan paikallistuntemusta.



Olemme saaneet muutaman henkilön Tšekeistä harjoitteluun. Tämän myötä yrityksemme on perustanut toimipisteen Tšekkeihin.



Nuoret tekivät yrityksen markkinointimateriaalia ja käännöstöitä ja kirjoittivat lehdistartikkeleita. He tiesivät paremmin lehdet ja blogit ja puhuivat maan kieltä. Todella positiivinen kokemus.

Talent hunters -yritykset ovat usein valmiiksi kansainvälisiä, jolloin osaajan taustalla ei ole väliä. Kansainväliseltä osaajalta odotetaan tällöin ehkä jo erityisosaamista, kehittymisvalmiuksia tai uusia näkemyksiä kehittämistyöhön, jossa hänen koulutus- ja/tai kulttuuritautensa voi myös olla eduksi.



Pienellä erikoisalalla suomalaiset osaajat ovat jo tiedossa, joten tämä on luonteva tapa laajentaa osaamista kansainvälisellä toimialalla. Esimerkiksi tällä hetkellä meillä on kiinalainen työntekijä, joka opiskeli yliopistossa ja työllistyi yritykseemme.

² Motiivit ovat osin päällekkäisiä, mutta mallinnus on suuntaa antava. Jaottelu on tehty tiedonkeruun jälkeen aineiston perusteella, joten jaottelussa käytetyt taustamuuttujat eivät ole yksiselitteisiä: kyselyssä ei kysytty yrityksen ensisijaista motiivia ottaa kv-osaaja. Siten erityisesti "kotikansainvälistyjiin" ja "talent hunterien" vastaukset ovat jonkin verran päällekkäisiä muiden profiilien kanssa. Myös ko. muuttujien muodostamisperiaatteessa olisi voitu tehdä erilaisia valintoja, mutta eri perusteiden johdettu tulokset ovat samansuuntaisia kuin tässä esitetyt.

Kotimaassa kansainvälistyjät ovat yrityksiä, jotka ovat ottaneet kv-osaajan lisäavuksi, tai joilla keskeisenä syynä on ollut esimerkiksi tarve vahvistaa omien ulkomaalaisten asiakkaiden palveluosaamista. Yritys saa lisäresurssin lisäksi kokemusta kansainvälisemmästä toimintaympäristöstä ja kielikylpymahdollisuuden.

” Monikulttuurisuus on iso osa muotia, ja sen takia olemme hyvin avoimia KV-osaajille. On ollut hienoa kuulla heidän näkemyksiään Suomen meiningistä, ja on ollut mielenkiintoista ajatella, miten me voisimme muuttaa toimintaamme ollaksemme kiinnostavampia ulkomailla.

Yhteiskuntavastuulliset ottavat ulkomaalaisia työssäoppijoita tai harjoittelijoita pyydetessä lyhyille jaksoille. Yritys saa lisäresurssia työntekoon, mutta motiivina voi olla myös työyhteisön kielitaidon ja kulttuurituntemuksen kehittäminen. Yhteiskuntavastuullisuus voidaan nähdä myös asiakkaiden arvostamana imagotekijänä. Näissä yrityksissä on ollut enemmän ammatillisen koulutuksen ulkomaalaisia työssäoppijoita, ja suuri osa yrityksistä toimii kotimaisilla markkinoilla paikallisesti.

” Työn tekemisen erilaisuuden ja erilaisten toimintakulttuurien yhteen sovittaminen. Kielen ja kulttuurin opiskelu. Asiakkaat nauttivat tutustuessaan opiskelijaan. Olivat ylpeitä, että olemme ottaneet liikkeeseen hänet. Kokemus on aina ainutlaatuinen.

Seuraavassa kuvassa on avattu yritysten kokemia hyötyjä mallinnuksen mukaan johdettuna.



* on ollut hyötyä ”jossain määrin” – ”erittäin paljon”

Yritykset, jotka ovat ottaneet kv-osaajan hyötyäkseen tämän osaamisesta viennissä tai ulkomaankaupassa (ns. kansainvälistyjät) ovat löytäneet mm. kasvun mahdollisuuksia uudella markkina-alueella muita useammin. Ko. vastaajista kaikki ovat kokeneet, että kv-osaaja on tuonut kilpailuetua tuomalla yritykseen uudenlaista osaamista ("jossain määrin" – "erittäin paljon").

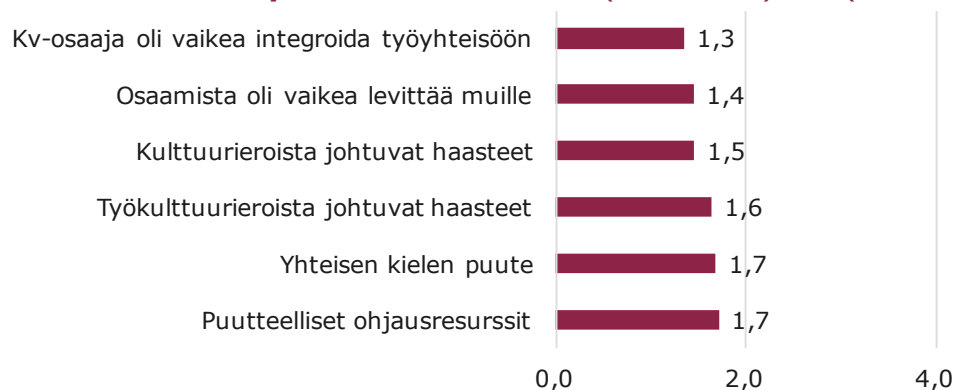
Yrityksillä, joiden ensisijainen motiivi ottaa ulkomaalaisia opiskelijoita on liittynyt yhteiskuntavastuun kantamiseen (ns. yhteiskuntavastuulliset) hyöty liittyy yrityksen toimintatapojen ja esimerkiksi perehdyttämiskäytäntöjen kehittämiseen.

Hyötynäkökulmat konkretisoituvat eri yrityksissä ja toimialoilla eri tavoin, mutta yleisesti yhteistä on se, että yritys on saanut kv-osaajan työpanoksen lisäksi mm. mahdollisuuden kotimaassa kansainvälistymiseen ja kielikylpyä työpaikalle. Yrityksen moninaisuuden lisääntymisen ja mahdollisesti kv-osaajan oman kulttuurin vaikutuksen myötä erilainen tarkastelutapa on johtanut arjen innovaatioihin ja työtapojen uudelleen tarkasteluun. Konkreettisia hyötyjä uudelle markkina-alueelle lähdetessä tai sellaisella toimittaessa nousee aineistosta esiin runsaasti. Kv-osaajat ovat esimerkiksi voineet tehdä markkinaselvityksiä ja auttaa tuotteiden lokalisoinnissa, markkinoinnissa ja verkostojen etsinnässä.

Haasteiksi koetaan puutteelliset ohjausresurssit ja opiskelijan riittämätön kielitaito

Yritysten kokemat haasteet ovat pääosin liittyneet puutteellisiin ohjausresursseihin ja yhteisen kielen puutteeseen. Vastaukset jakautuvat hieman koulutusasteittain: korkeakouluopiskelijoita ottaneilla puutteelliset ohjausresurssit ja työkulttuurieroista johtuvat haasteet olivat jossain määrin yleisempiä. Ammatillisen koulutuksen ulkomaalaisia työssäoppijoita ottaneilla ohjausresurssien lisäksi haasteena nousi jossain määrin esiin myös yhteisen kielen puute. Yrityksessä on esimerkiksi ollut opiskelija, joka ei osaa riittävästi englantia Yleisesti ottaen haasteita tunnistettiin verrattain vähän.

Kohtasitteko erityisiä haasteita? Ka. 1 (ei lainkaan) – 4 (erittäin paljon)



Keskeisinä ratkaisuin haasteisiin tehtäväkuvien selkeä määrittely ja ohjeistus

Vaikka ohjaus vie aikaa ja resursseja, ei siihen käytetty aika välttämättä ole liiketoiminnalta pois. Useat haastateltavat korostivat, ettei ohjaukseen käytettyä aikaa tule liikaa pelätä. Suuri osa vastaajista toi myös esiin, että kv-osaajan myötä on kehitetty yrityksen johtamis- ja perehdyttämiskäytäntöjä.

Yksi yleisimmistä hyödyistä yrityksille on ollut työyhteisön kielitaidon parantuminen, sillä kv-osaajan ottaminen on ollut luonteva tapa käyttää ja harjoittaa kieltä. Kaikissa tehtävissä ei myöskään tarvita kielitaitoa; ns. tekemisen ammanteissa kielellä on vähemmän merkitystä. Tehtäviä, joissa suomen tai ruotsin osaaminen ei ole välttämätöntä, voidaan pohtia etukäteen työyhteisössä ja myös oppilaitosyhteistyössä.

Varsin pieni osa yrittäjistä on törmännyt erityisiin työ- tai muista kulttuurieroista johtuviin haasteisiin. Kulttuurierot ovat voineet näkyä esimerkiksi arkuutena auktoriteetteja kohtaan tai työaikaan liittyvissä kysymyksissä. Ratkaisuin on nähty riittävä perehdyttäminen ja työpaikan pelisääntöjen ja tehtävien ohjeistaminen.

Pääosin haastatellut yrittäjät kokivat, että kyseessä ovat yksilöistä eivätkä niinkään kulttuuritaustasta johtuvat erot. Tätäkin useammin on korostettu kv-osaajien hyvää motivaatiota ja opiskelijoiden tuomaa uutta näkemystä. Osaamiselle ei ole kulttuurillisia raja-aitoja.

Selvityksen aineistossa byrokratia ei noussut erityiseksi ongelmaksi. Ulkomaalaisia ja suomalaisia työntekijöitä koskevat samat työehdot ja työturvallisuusvaatimukset. Yksittäiset haasteet liittyivätkin alakohtaisiin lupakäytäntöihin kuten rakennustyömaiden työntekijöiden veronumeroihin, joiden hankkimiseen voi saada apua myös oppilaitokselta. Työlupa-asiat nousevat esiin lähinnä silloin, kun palkataan vastavalmistunut ulkomaalainen opiskelija. Tällöinkin valmistunut opiskelija voi hakea oleskelulupaa työnteon perusteella viranomaisten avulla.

Myös yrityksissä, joissa ei vielä ole ollut kv-osaajia, on kiinnostusta hyödyntää tätä potentiaalia kansainvälistymiseen

Yleisimpänä syynä siihen, ettei yrityksessä ole ollut kv-osaajia, on se, etteivät he ole hakenneet yrityksestä harjoittelu- tai työpaikkaa. Tätä voi tulkita niin, että vastaanottokykyä olisi mutta että laajalla pk-yrityskentällä kv-osaajat ja yritykset eivät ole kohdanneet. Kolmannes vastaajista on kertonut, ettei yrityksessä ylipäänsä ole ollut tarvetta harjoittelijoille tai työssäoppijoille.

Miksi kv-osaajia ei ole ollut?

Kv-osaajat eivät ole hakeneet: 47 %

Ei tarvetta harjoittelijoille: 33 %

Opiskelijan taustalla ei väliä: 23 %

Puutteellinen kielitaito: 22 %

Kv-osaajien hyödyntämättömyys liittyy pitkälti kieleen: yrityksessä ja sen asiakaspinnassa käytetty kieli on suomi, eikä sopivia työtehtäviä löydy ilman sujuvaa suomen kielen taitoa. Puutteellinen kielitaito nostettiin suoraan esiin reilussa viidenneksessä vastanneista yrityksistä. Osassa yrityksistä ei ole mahdollista irrottaa sopivia työtehtäviä harjoittelijoille. Tämä liittyy usein säädeltyjen ammattien käytäntöihin. Vain murto-osa vastaajista vetosi siihen, että ne haluavat työllistää ensin suomalaisia tai että ne näkevät esteenä työ-/kulttuurieroista johtuvat syyt.

Nyt ei, mutta ehkä tulevaisuudessa?

Lisäkäsiä tuottavaan työhön: 43 %

Eryistä osaamista: 28 %

Kansainvälistymisen tukeen: 26 %

Tulevaisuudessa 43 % vastaajista voisi hyödyntää kv-osaajia lisäresurssina tuottavaan työhön. 28 % näki voivansa hyödyntää kv-osaajan erityistä osaamista. Tämä voi liittyä niin alakohtaiseen osaamiseen kuin kieli- ja kulttuurituntemukseen.

Reilu neljännes voisi hyödyntää kv-osaajia tukena ulkomaankaupan liiketoiminnassa tai uudelle markkina-alueelle lähdettäessä. Näistä yrityksistä noin puolet on Suomessa valtakunnallisesti tai paikallisesti toimivia. Siten kiinnostusta kv-osaajien hyödyntämiseen kansainvälistymisen ensi askeleiden ottamisessa on selkeästi olemassa.

Yritykset kaipaavat tietoa mahdollisuuksista

Reilu neljännes yrityksistä, joilla on ollut kv-osaajia, kaipaa lisää tietoa ja markkinointia kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista. Noin viidennes kaipaa tukea kieliongelmiin, opiskelijoiden ohjaukseen, työtehtävien kartoittamiseen ja perehdyttämiskäytäntöjen kehittämiseen.

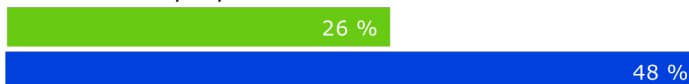
Tuloksia tulee pohtia oppilaitosten ja korkeakoulujen yritys yhteistyössä, mutta yleisesti ottaen tulos ei ole huolestuttava: suuri osa vastanneista yrityksistä on jo saanut tukea oppilaitoksilta tai yritys ei koe tarvitsevänsä tukea lainkaan.

Sen sijaan yrityksissä, joissa ei ole ollut kv-osaajia, tuen tarve on suurempi. Noin puolet kokee tarvitsevänsä lisää tietoa kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista. Lisäksi kaivataan erityisesti tukea mahdollisiin kieliongelmiin ja sopivien työtehtävien kartoitukseen.

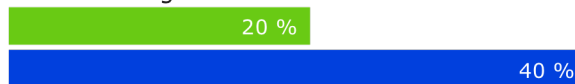
Mitä tukea tarvitsitte oppilaitoksilta?

Yrityksessä on ollut kv-osaajia Yrityksessä ei ole ollut kv-osaajia

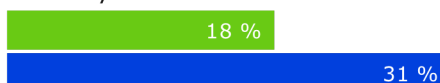
Lisää tietoa hyödyntämisen mahdollisuuksista:



Tukea kieliongelmiin:



Tukea työtehtävien kartoitukseen:



Tukea opiskelijoiden ohjaukseen:



Oppilaitosten ja korkeakoulujen tulisikin jatkossa varmistaa se, että laaja pk-yrityssektori saa riittävästi tietoa kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista. Lisäksi tulisi tehdä hyötyjä näkyväksi. Tietoa tulisi jakaa niin suoramarkkinoinnin keinoin (sähköpostit, uutiskirjeet, ajantasaiset verkkosisällöt) kuin yhteistyössä sidosryhmien kanssa. Tällöin tietoisuutta tulisi toteuttaa ja tietoisuutta levittää alueellisten yrittäjäjärjestöjen, kehitysyhtiöiden ja kauppa-kamareiden kanssa. Samalla tulisi tiedostaa, että yritykset ovat erilaisia, samoin niiden tarpeet.

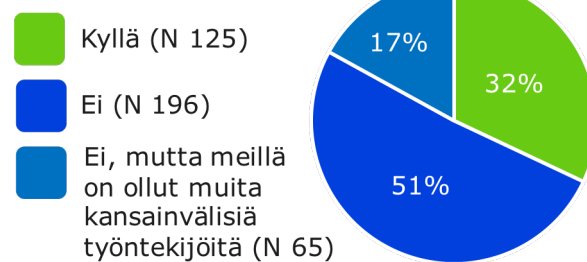
Kv-osaajien ja yritysten yhteensovittaminen perustuu henkilötuntemukseen ja osaamisen kuvaamiseen. Siten tulisi varmistaa, että tieto opiskelijoista ja osaamisesta välittyy. Opiskelijoilla tulisi olla riittävät valmiudet tuoda omaa osaamistaan näkyväksi. Lisäksi tulisi varmistaa, että koulutus antaa riittävästi työelämävalmiuksia ja tietoa suomalaisista työmarkkinoista. Keskeistä on se, että ulkomaalaisille opiskelijoille on tarjolla riittävästi uraohjausta ja että myös kielen opetuksen varmistetaan valmentavan opiskelijoita työelämään.

Kv-osaajia ottaneet yritykset ovat useammin jo valmiiksi kansainvälisiä ja jonkin verran kasvuhaluksia

Kyselyyn saatiin vastaukset yhteensä 386 yritykseltä, joista 125:llä (32 %) on ollut ulkomaalaisia opiskelijoita eli "kv-osaajia".

Yhteensä 68 prosentilla vastaajista ei ole ollut selvityksen kohderyhmään kuuluvia kv-osaajia. Kuitenkin näistä neljänneksellä on ollut muita kansainvälisiä työntekijöitä. Luku on hieman suurempi kuin keskimäärin valtakunnallisen pk-yritysbaremetrin mukaan (11 %), mutta koska kaikista vastaajista reilu kolmannes tuli Uudeltamaalta, luku on jossain määrin linjassa pk-yritysbaremetrin kanssa: esim. Helsingissä 20 % yrityksistä on rekrytoinut maahanmuuttajia (PK-yritysbaremetri 1/2016).

Onko yrityksessä ollut ulkomaalaisia opiskelijoita?



Niillä yrityksillä, joilla on ollut kv-osaajia, 43 %:lla on ollut ammatillisen koulutuksen työsuoppija ja 64 %:lla ulkomaalaistaustainen korkeakouluharjoittelija tai opiskelija, joka on palkattu yritykseen. Seitsemällä prosentilla on ollut ulkomaalaisia opiskelijoita molemmilta koulutusasteilta.

Ulkomaalaisia opiskelijoita hyödyntäneet yritykset ovat keskimäärin kansainvälisempiä, kasvuhaluisempia ja vanhempia kuin yritykset, joissa ei ole ollut kv-osaajia. Niissä on myös ollut useammin suomalainen työssäoppija tai harjoittelija.

Eniten ulkomaalaisia opiskelijoita on ollut 5–49 työntekijän yrityksissä. Ulkomaalaisia opiskelijoita on lähestulkoon kaikilla toimialoilla, useimmin kuitenkin muun palvelutoiminnan, teollisuuden, informaation ja viestinnän, majoitus- ja ravitsemistoiminnan sekä tukku- ja vähittäiskaupan yrityksissä.

Profilointia kyselyn vastaajista:



Hankkeessa tuotettuja aineistoja ja tukimateriaaleja

Uutta osaamista -hankkeessa on tuotettu yritysten ja oppilaitosten käyttöön materiaaleja, joiden tarkoituksena on herättää kiinnostusta ja madaltaa kynnystä ottaa yritykseen kv-osaajia. Lähtökohtana oli, että aineistojen tulee perustua yrittäjien todellisiin kokemuksiin hyödyistä, haasteista ja ratkaisuista.

Aineistot löytyvät kootusti osoitteesta www.uuttaosaamista.fi.

Hankkeessa syntyneet aineistot ja materiaalit:

- Käsillä oleva Uutta osaamista pk-yrityksiin -julkaisu
- Tulosten tiivistelmä ppt-esityksenä
- Viisi tekstitettyä videota yritysten kokemuksista sekä opiskelijahaastattelu. Videot löytyvät myös CIMOn YouTube-kanavasta.



- Vapaasti muokattava diasetti ja tukimateriaali oppilaitosten käyttöön ja suoraan yrityksille viestittäväksi. Diasetti pitää sisällään seuraavat osiot:
 1. Osaajia erilaisten yritysten tarpeisiin: miksi ja mihin tarkoituksiin kansainvälisiä osaajia?
 2. Erilaiset tavat hyödyntää kansainvälisiä osaajia: yhteistyön käynnistämisen mahdollisuudet kuvattuna.
 3. Seuraavat askeleet: Haasteet ja ratkaisut pelkojen voittamiseksi & askeleita rekrytointiin.

Tarkempi esimerkki diasetin hyödyntämisestä löytyy seuraavalta sivulta.

Esimerkki Uutta osaamista pk-yrityksiin -diasetin hyödyntämisestä

Esimerkki aineiston hyödyntämisestä keskustelun pohjana yritysten kanssa:

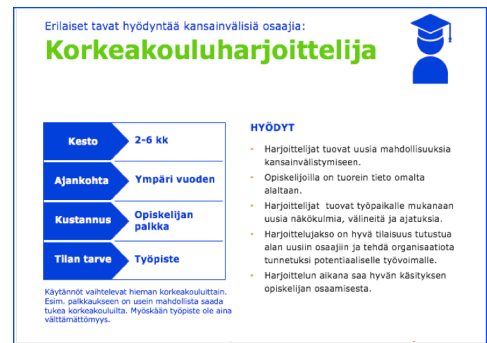
1) Osaajia erilaisten yritysten tarpeisiin: Tausta-aineistona hyödynnetään selvityksen perusteella tehtyä mallinnusta/ neli-kenttää.

- Yritysedustaja voi asemoida itsensä luokittelun perusteella ja pohtia miksi ja minkä tyyppisiin tarpeisiin yritys voi hyödyntää kv-osaajia. Jos yrityksessä on jo ollut kv-osaajia, pohditaan missä tehtävissä ja olisiko muita mahdollisuuksia ja tarpeita kuin jo nyt toteutunut.
- Oppilaitoksen / sidosryhmien tehtävänä on sparrata yrityksiä asemoinnissa.



2) Erilaiset tavat hyödyntää kansainvälisiä osaajia: Dioissa on tiivistelmät ja hyötynäkökulmia eri mahdollisuuksista: korkeakouluharjoittelijat, ammatillisen koulutuksen työssäoppijat, opin-näytetyön tilaaminen, opiskelijaprojektin toteutus ja tutkinto-opi-skelijan palkkaus. Oppilaitokset voivat itse täydentää dioja oman tarjontansa mukaisesti.

- Yrityksiä pyydetään kertomaan tarpeitaan, ja oppilaitosten edustajat voivat kertoa, että miten tähän tarpeeseen voisi vastata. Taustamateriaali jää yrityksen käyttöön.
- Yhteistyötä koskeissa toiveissa tulisi selvittää mm. minkä alan osaajia yritykset tarvitsevat, mihin tarkoitukseen ja millä reunaehdoilla.



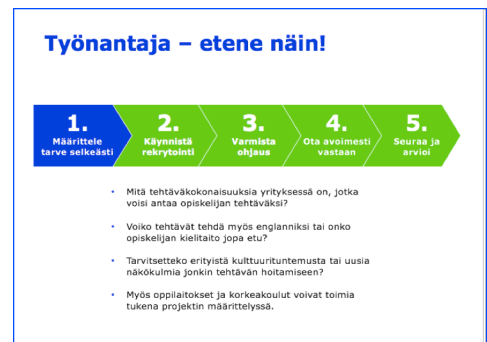
3) Seuraavat askeleet pitävät sisällään "haasteet ja ratkaisut" sekä "työnantaja - etene näin!"-diat.

- Yrityksiä pyydetään esittämään ajatuksia siitä, minkälaisia pelkoja tai haasteita ulkomaalaistaustaisen opiskelijan ot-taminen tuo ja käydään läpi ratkaisuja. Yritykset, joilla on ollut kv-osaajia, voivat pohtia yhdessä oppilaitosedustajien kanssa ratkaisuja esiin tulleisiin haasteisiin.

Lopuksi summataan asiat yhteen ja varmistetaan, että toimijoilla on selkeä käsitys siitä, miten lähteä käyntiin ja keneen/mihin olla yhteydessä jatkoa silmällä pitäen. Samalla varmistetaan, että yri-tykset voivat kertoa toiveensa yhteistyöstä jatkoon kannalta.

Kun oppilaitos/korkeakoulu tuottaa materiaalista oman version, yh-teenvedon yhteistyömahdollisuuksista voi tuottaa kolmeen diaan esim. seuraavasti:

- Yhteistyön mahdollisuudet yritysten kansainvälistymisen edistämiseksi tai kv-osaajien hyödyntämiseksi (esim. harjoittelu, projektit jne.)
- Alat, opiskelijamäärät ja -virrat eri maista
- Oppilaitoksen/korkeakoulussa yritys-yhteistyöstä vastaavan tahon yhteystiedot.



OSA II – Uutta osaamista pk-yrityksiin -selvityksen laajemmat tulokset

1 Miksi Uutta osaamista -hanke?

”Suomi kouluttaa isolla rahalla ulkomaalaisia, mutta jos valmistuneiden osaamista ja potentiaalia ei osata täällä hyödyntää, he lähtevät muualle. Kyseessä on silloin hukkaan heitetty investointi. Ei kuulosta kovin järkevältä taloudenpidolta.” (TEK 23.2.2016)

Selvitystyön taustalla on ollut tietoisuus siitä, että ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat, ulkomailta tulevat harjoittelijat ja työssäoppijat (myöhemmin kv-osaajat) ovat hyödyntämätön voimavara suomalaiselle yritys- ja elinkeinoelämälle. Myös pienten ja keskisuurten yritysten kansainvälistymisessä kv-osaajien tuomaa hyötynäkökulmaa on tuotu näkyväksi varsin vähän. Siksi Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO halusi selvittää pk-yritysten kokemia hyötyjä ja haasteita ja tuoda selvityksen pohjalta esiin ratkaisuja, jotta voidaan madaltaa pk-yritysten kynnystä hyödyntää kv-osaajia. Tässä luvussa luodaan läpileikkaus aiheeseen. Ensin kuvataan asetelmaa ulkomaalaisten opiskelijoiden näkökulmasta, mm. heidän määräänsä ja asemaansa työmarkkinoilla. Sen jälkeen luodaan katsaus pk-yritysten näkökulmasta, ja lopuksi esitetään lyhyt tilannekatsaus koulutusjärjestelmän näkökulmasta.

Vaikka selvityksen kohderyhmässä on mukana myös ammatillisen koulutuksen ulkomaalaisia työssäoppijoita, on pääosa kohderyhmästä korkeakouluopiskelijoita. Ammatillisen koulutuksen tutkinto-opiskelijat rajattiin selvityksen ulkopuolelle, sillä he ovat useammin Suomessa jo pidempään eläneitä tai Suomessa syntyneitä, eikä ammatilliseen koulutukseen ole hakeutunut paljoa opiskelijoita suoraan ulkomailta. Siten on perusteltua, että myös tässä taustaluvussa korostuvat korkeakouluopiskelijoita koskevat taustat. Selvityksen tulosten toivotaan kuitenkin palvelevan myös laajemmin maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista.

Julkaisussa tuodaan esiin kehittämisviestejä oppilaitoksille ja korkeakouluille eri selvitysten ja yritysten näkökulmasta. Selvityksessä ei tehdä arviota siitä, millä tasolla eri koulutusorganisaatioiden tuki kv-osaajien työllistymisen edistämiseksi on, vaan pääpaino on yritysten näkökulmasta siinä, miten toimintaa voitaisiin kehittää niiden näkökulmasta vielä tulevaisuudessa.

1.1 Suomessa on valtava määrä kv-osaajia, mutta sijoittuminen työmarkkinoille takkuilee

Vuonna 2014 Suomessa opiskeli 20 255 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa, eli noin joka 15. korkeakouluopiskelija on ulkomaalainen. (Garam ja Korkala, 2015.) Hieman vajaa 80 % kaikista ulkomaalaisista opiskelijoista tulee EU/ETA-alueen ulkopuolelta. (Faktaa Express 1A/2016.) Tutkinto-opiskelijoiden lisäksi suomalaisiin korkeakouluihin tulee vuosittain noin 10 000 ulkomaalaista vaihto-opiskelijaa eli suunnilleen saman verran kuin suomalaisia lähtee ulkomaanjaksolle. (Garam ja Korkala, 2015.) Vaihto-opiskelijoista suuri osa suorittaa opintoja korkeakoulussa, mutta osa tekee myös harjoittelujakson. Lisäksi Suomeen tulee erilaisen vaihto-ohjelmien ja reittien kautta opiskelijoita suoraan harjoitteluihin. Ammatillisen koulutuksen puolelta Suomeen tuli vuonna 2015 yhteensä 2 517 ammatillisen koulutuksen opiskelijaa, ja 62 % opiskelijoista tuli työssäoppimaan³ (Korkala, 2016).

Valtakunnallisesti ollaan jo pidempään oltu huolissaan siitä, että Suomessa koulutuksen saaneet osaajat lähtevät Suomesta, sillä työelämä ei osaa hyödyntää heitä. Kansainvälisten opiskelijoiden työllistymistä koskevaa kokoavaa selvitys- ja tutkimustietoa on tuotettu jonkin verran viime vuosina niin alueellisesti kuin valtakunnallisesti (mm. Majakulma, 2011 ja 2013; Shumilova ym., 2012; Villa et al., 2016; Faktaa Express 1A/2016). Haasteena on, ettei korkeakoulukohtaista tietoa tuoteta automaattisesti seuranta- ja koulutuksen kehittämistarkoituksiin. Tekniikan alan yliopistokoulutuksen saaneille vastavalmistuneille opiskelijoille vuonna 2015 tehdyssä kyselyssä työkokemuksen ja kontaktien puute näkyy erityisesti ulkomaalaisten vastavalmistuneiden huomattavasti heikompana työllistymisenä. Vain joka neljäs ei-suomalainen oli valmistuessaan työsuhteessa, kun suomalaisista työpaikka on lähes kahdella kolmasosalla. (TEK 23.2.2016.) VALOA-hankkeen kyselytutkimuksessa (Shumilova ym., 2012) selvitettiin, miten kansainvälisten korkeakouluopiskelijoiden työ vastaa tutkintoa koulutusalan ja -tason suhteen Suomessa. Valtaosa valmistuneista näki työnsä vastaavan koulutusalaan ja -tasoa, mutta yliopistoista valmistuneista 24 % oli ottanut vastaan työn, johon edellytettiin alemman tasoista koulutusta tai ei korkeakoulutusta lainkaan. (Kiuru, 2012.)

Suomessa korkeakoulututkinnon suorittaneiden jäämistä ja työllistymistä Suomeen opintojen jälkeen on selvitetty kattavammin vuonna 2009 opintonsa suorittaneiden osalta. Ulkomaalaisista opiskelijoista vuonna 2014 eli viiden vuoden kuluttua valmistumisestaan oli Suomessa töissä 44 %. Dramaattista laskua ei Suomeen työllistyneiden osuudessa siten ajan mittaan ole nähtävissä, sillä vuoden kuluttua tutkinnon suorittamisesta töissä oli 51 % ja kolmen vuoden kuluttua 48 % valmistuneista. (Faktaa Express 1A/2016.) Osuus on suurempi kuin yleisesti on ajateltu. Silti tulos voisi olla parempikin. Tilastot eivät myöskään kerro, ovatko opiskelijat työllistyneet koulutustaan vastaavaan työhön.

Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT (Suhonen 2015) on tarkastellut kansainvälisistä tutkinto-opiskelijoista aiheutuvia kustannuksia CIMOn tilaamana. VATT:n arviossa ei ole

³ 38 %:lla vaihdon tarkoituksena oli muu opiskelu eli työskentely erilaisissa projekteissa tai tutustumiskäynnit opilaitoksiin. Eniten ulkomaalaisia opiskelijoita tuli Suomeen opiskelemaan liiketalouden ja sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa. Suomeen tullaan yleisimmin Keski-Euroopasta, ja Suomeen tulleiden opiskelijoiden yleisimmät kotimaat olivat Saksa, Ranska, Espanja, Alankomaat ja Viro. (Korkala 2015.)

voitu ottaa kantaa hyötyihin, jotka tulevat ulkomaalaisten opiskelijoiden koulutustoiminnasta Suomelle vasta viiveellä eli opiskelijoiden valmistumisen jälkeisen Suomessa tai ulkomailla tapahtuvan taloudellisen toiminnan kautta. Tässä käsillä olevassa selvityksessä onkin pureuttu osin tähän harmaaseen alueeseen. VATT:n vuonna 2014 julkaiseman tutkimuksen mukaan maahanmuuttajat voivat tuoda Suomen taloudelle merkittävän hyödyn, mikäli he saapuvat maahan nuorina aikuisina – kuten korkeakouluopiskelijat – ja mikäli he ja heidän jälkeläisensä työllistyvät kuten suomalaiset (VATT-työryhmä, 2014). Valmistumisensa jälkeen Suomesta ulkomaille muuttava ulkomaalainen korkeakoulutettu voi merkitä hukkaan heitettyä koulutusinvestointia, vaikka vaikutuksia tuleekin nähdä laajemmin: opiskelijat voivat työllistyä myös suomalaisen yrityksen ulkomailla sijaitsevaan toimipisteeseen tai suhteita voidaan ylläpitää myös esimerkiksi alumnitoiminnan kautta.

Lähtökohtaisesti suomalaiskorkeakoulujen ulkomaalaisista opiskelijoista suuri osa haluaa jäädä opiskelumaahansa, ja työllistymisnäkymät ovat yksi tekijöistä, joiden perusteella opiskelumaa valitaan. 78 % piti tärkeänä tai erittäin tärkeänä koulutuksen valintakriteerinä mahdollisuutta työllistyä Suomeen. (International Student Barometer -kysely 2010: Fakta Express 5A/2014.)

1.2 Kansainvälistyminen koskee kaikkia yrityksiä

Työpaikat ja kasvu syntyvät pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, jotka kattavat Suomen yrityskannasta 95 %. Kansainvälisyys ja kansainvälinen osaaminen tuovat kilpailuetua yritysten liiketoiminnalle, ja kansainvälistyminen on keskeinen kasvun väylä. Suomen yrittäjien tekemässä Pk-yritysbarometrissä 1/2016 nostetaan esiin, että kansainvälisyys ja kansainvälinen osaaminen ovat myös innovaatiotoiminnan perustoja ja niillä on suuri merkitys uusien liiketoimintamalleja etsittäessä. Kansainvälistyminen on noussut yhdessä digitalisaation kanssa keskeiseksi haasteeksi pk-yrityksille. Vuonna 2015 Pk-yritysbarometrin mukaan kasvuhakuisimmissa pk-yrityksissä kansainvälistymistä pidettiin rahoituksen ohella tärkeimpänä kehittämisen kohteena. (Pk-yritysbarometri 2/2015.)

Kansainvälistymisessä ei ole kyse pelkästään vienti- tai ulkomaankaupan liiketoimintaosaamisesta, vaan kansainvälistä osaamista tarvitaan myös alihankintaan ja kansainvälisten asiakkaiden hankintaan ja hallintaan kotimaassa. Mahdollisuus tarjota palveluita ulkomaalaisille asiakkaille heidän omalla kielellään tai kulttuurituntemuksen huomioiden on yksi tärkeä kansainvälistymisen ulottuvuus. Yritykset kohtaavat kansainvälistä kilpailua myös kotimarkkinoilla. Ulkomaalaisen harjoittelijan rekrytoiminen on yksi askel kohti kansainvälistymistä, sillä tällöin opiskelija tuo kansainvälistymisen yrityksessä käytännön tasolle jo kielitaidon harjoittamismielessä. Yksi keskeinen näkökulma kansainvälistymiseen on myös tulevaisuu-

den työvoiman saatavuus. Jo pitkään on ollut tiedossa, että suomalaiset työmarkkinat tulevat tarvitsemaan ulkomaista työvoimaa täyttääkseen suurten ikäluokkien eläköitymisen ja työikäisen väestön pienenemisen aiheuttamaa vajetta.⁴

Ulkomaalaisten opiskelijoiden hyödyntämisen yrityksissä ei tarvitse perustua vain kansainvälistymisen tavoitteisiin. Erityinen osaaminen, jota opiskelijalla on mahdollisesti jo lähtömaassaan, voi olla itsessään lisäarvo yritykselle. Lisäksi kansainväliset opiskelijat lisäävät yrityksen monimuotoisuutta, mikä on arvo sinänsä. Eurooppalaisille yrityksille tehdyn selvityksen mukaan 85 prosenttia yrityksistä tunnisti yhteyden yrityksen monimuotoisuuden ja innovaatioiden välillä. 63 prosenttia niistä yrityksistä, joilla oli monimuotoisuusstrategia, arvioi sen lisänneen innovatiivisuutta ja luovuutta. Lisäksi 59 prosenttia arvioi siitä olevan hyötyä liiketoiminnalleen. (Diversity and innovation a business opportunity for all, 2008.) Myös esimerkiksi koulutettujen maahanmuuttajien yhteyttä patenttien määrään on tutkittu eri maissa (esim. Hunt ja Gauthier-Loiselle, 2008; Kerr, 2010).

Tämän selvityksen kohderyhmänä ovat erityisesti ulkomaalaiset opiskelijat, mutta selvitystyön voi nähdä palvelevan laajemmin maahanmuuttajien työllistymisen edistämistä. Myös valtion kotouttamisohjelmassa vuosille 2016–2019 nostetaan esiin maahanmuuttajien potentiaali suomalaisille työmarkkinoille, ja sen osana ohjelmassa on nostettu esiin myös ulkomaiset tutkinto-opiskelijat. Ohjelman mukaan kotoutumisen tavoitealueena on tuoda maahanmuuttajien oman kulttuurin vahvuudet vahvistamaan osaltaan Suomen innovaatiokykyä, ja siinä korostetaan, että Suomessa asuvien maahanmuuttajien kuten tutkinto-opiskelijoiden osaamista tulisi hyödyntää työmarkkinoilla ja innovaatiotoiminnassa nykyistä paremmin. Tätä näkökulmaa on nostettu esiin myös esimerkiksi Mika Raunion tutkimuksessa maahanmuuttajista ja innovaatiopolitiikasta: työelämän innovaatiot syntyvät tekemisen ja kokemuksen kautta työelämän arjessa. Voimakkaasti esiin noussut startup-kulttuuri painottaa erityisesti tuotteen nopeaa kehittämistä ja sen nopeaa markkinakelpoisuuden testaamista usein opiskelijoiden tai aloittelevien yrittäjien toimesta. Kansainvälisen muuttoliikkeen rooli innovaatiotoiminnassa ei laajapohjaisen innovaatiopolitiikan näkökulmasta enää merkitse vain tutkijoiden ja huippuosaaajien mukana liikkuvaa tietotaitoa vaan maahanmuuttajien kiinnittämistä laajasti osaksi oppimisprosesseja työelämässä, yritystoiminnassa ja asiakkaina. Olennaista on, miten mm. maahanmuuttajataustaiset opiskelijat voitaisiin entistä tehokkaammin osallistaa innovaatioympäristön toimintaan. (Raunio, 2015.)

Muitakin elinkeinoelämän avauksia kv-osaajien resurssien hyödyntämisen edistämiseksi löytyy eri vuosilta. Esimerkiksi Elinkeinoelämän valtuuskunta EVAn julkaisussa Talent available on suomittu ulkomaalaisten opiskelijoiden tuoman resurssin hukkaan heittoa. Julkaisussa nostetaan työllistymistä haittaavina tekijöinä esiin asenteiden lisäksi mm. kohtuuttomat kielitaitovaatimukset. (Vehaskari, 2010.) Myös mm. Elinkeinoelämän keskusliitto on pyrkinyt edistämään ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden ja yritysten kohtaamista ja kv-osaajien työllistämistä: vuonna 2016 Findwork-kampanjan osana tarjottiin yrityksille alusta, jolla

⁴ Työperusteisen maahanmuuton edistämiseen on kehitetty monipuolisia malleja ja käytäntöjä myös ESR-rahoitteisesti, ja hankkeita on koordinoitu työ- ja elinkeinoministeriön MATTO-tukihankkeessa (ks. lisää Työvoimaa ulkomailta 2014).

ne voivat julkaista työpaikkailmoituksia, ja kansainväliset opiskelijat voivat hakea näitä töitä suoraan ilmoitusten kautta⁵.

Vuonna 2013 julkaistussa CIMOn ja Demos Helsingin Piilotettu osaaminen -selvityksessä tuotettiin päivitetty katsaus kansainvälisestä osaamisesta, sen määritelmästä ja siihen liittyistä ominaisuuksista. Yksi keskeinen tulos oli, että kansainvälisen osaajan taidot ja ominaisuudet ovat niitä, joita työnantajat arvostavat, mutta niihin ei silti kiinnitetä huomiota rekrytoinnissa. Kansainvälinen osaaminen ei kuitenkaan ole aina sama kuin henkilökohtainen kokemus kansainvälisestä liikkumisesta. (Piilotettu osaaminen, 2013.) Euroopan komission teettämän selvityksen mukaan selvitykseen osallistuneista työnantajista 64 prosenttia arvostaa kansainvälistä kokemusta itsessään, kun vuonna 2006 luku oli 37 % (Erasmus impact study, 2014). Olettaa voi, että mitä useammat kansainvälistä kokemusta keränneet ihmiset saavat työelämässä sijaa, sitä enemmän sitä tullaan arvostamaan myös työmarkkinoilla. Kulttuurienvälinen osaaminen on myös nähty yhtenä keskeisimmistä avaintaidoista. Kulttuurienvälisellä osaamisella tarkoitetaan henkilöiden kykyä liikkua eri kulttuuri- ja kieliympäristöstä toiseen ja toimia niissä sujuvasti omaa ja toisten perintöä tiedostaen ja kunnioittaen. Myös ammatin ja asiantuntijuuden oppiminen ja kehittyminen perustuvat ammatissa tarvittavien kulttuuristen käytäntöjen oppimiseen. (Teräs, 2015.)

1.3 Ulkomaalaisten opiskelijoiden tuomia hyötyjä, haasteita ja edellytyksiä aikaisempien selvitysten mukaan

Ulkomaalaisten opiskelijoiden tuomia hyötyjä, haasteita ja edellytyksiä rekrytointiin on tuotu esiin valtakunnallisesti (esim. Söderqvist, 2005; Garam, 2005), mutta pk-yritysten näkökulmaa on tuotu esiin lähinnä paikallisten opinnäytetöiden (esim. Koivulampi, 2015; Radantaus, 2010; Makkonen, 2008; Uusitalo, 2009; Huopalainen ja Okkonen, 2010) ja eri hankkeiden selvitysten kautta (mm. Säpyskä, 2007). Erityisen kattava kooste opiskelijoista yritysten kansainvälistymisen edistäjinä löytyy Tenho Kohosen toimittamasta julkaisusta Opiskelijat yritysten kansainvälistymisen edistäjinä: Kertomuksia Pohjois-Karjalan yritysjohtajilta ja ammattikorkeakoulun opiskelijoilta (2010). Lisäksi yritysten halukkuutta hyödyntää kansainvälistä opiskelijaosaamista on selvitetty eri hankkeissa.

Aikaisemmissa asiaa selvittäneissä opinnäytetöissä ja selvityksissä esiin nousseet hyödyt ovat tämän selvityksen tulosten kanssa pitkälti yhteneväiset, vaikkakin kohderyhmä on niissä ollut rajatumpi (paikallisuus) tai laajempi (esim. kaikki työnantajat, ei vain pk-yritykset). Potentiaaliset hyödyt ulkomaalaisten opiskelijoiden ottamisesta yritykseen on tunnistettu vähintäänkin ratkaisuna ns. sisältäpäin kansainvälistymiseen; mahdollisuutena kehittää henkilöstön kielitaitoa ja tutustua vieraaseen kulttuuriin sekä elävöittää työyhteisöä. (Aalto, 2003.) Tärkeimpinä hyötyinä ovat nousseet esiin harjoittelijan työn kautta saatava konkreettinen työpanos ja mahdollisten tulevien työntekijöiden löytäminen. Työyhteisön kansainvälistymisen kannalta merkittävin tekijä on englannin kielen käytön lisääntyminen.

⁵ <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2016/02/09/findwork-fi-palvelu-yhdistaa-yritykset-ja-kansainvaliset-osajat/>

(Radantaus, 2010.) Keskisuomalaisten yritysten kokemia hyötyjä kansainvälistymisessä selvittäneessä opinnäytetyössä tunnistettiin ulkomaalaisten harjoittelijoiden olevan voimavara monille yrityksille ja mahdollisuus kansainvälistymiseen. Tulosten perusteella ulkomaalaisilla työntekijöillä oli positiivinen vaikutus työilmapiiriin, sillä henkilöstölle tarjoutuu mahdollisuus työskennellä monikulttuurisessa ympäristössä. (Huopalainen ja Okkonen, 2010.) Ulkomaalaisten harjoittelijoiden merkitystä pohjoiskarjalaisille yrityksille selvittäneessä opinnäytetyössä tulokset osoittivat, että kv-harjoittelija auttaa yrityksen kansainvälistymistä parantamalla kilpailuasemaa, luomalla uusia hyödyllisiä kontakteja, kehittämällä henkilöstön kielitaitoa ja laajentamalla kulttuurituntemusta. Yrittäjät suhtautuivat toiveikkaasti työelämäyhteistyöhön ja odottivat korkeakoululta aktiivista yhteydenpitoa ja ajanmukaista tiedottamista tulevista harjoittelijoista. (Makkinen, 2008.)

Alla on tiivistettynä eri tapoja hyödyntää kv-osaajia ja eri lähteissä esiin nousseita hyötynäkökulmia⁶. Kuvan esimerkkien lisäksi on paikallisia oppilaitos- ja korkeakoulukohtaisia yhteistyön muotoja.



Korkeakouluharjoittelija

Harjoittelijat tuovat uusia mahdollisuuksia kansainvälistymiseen. 2–6 kk kestävä harjoittelujakso on hyvä tilaisuus tutustua alan uusiin osaajiin.

Opiskelijan tekemä opinnäytetyö

Mahdollisuus saada uusinta selvitys- ja tutkimustietoa sekä kansainvälisen osaajan kieli- ja kulttuurituntemusta yrityksen käyttöön. Yritys saa välittömiä tuloksia käytännön tutkimusongelmaansa.





Opiskelijaprojekti

Projekti perustuu yrityksen itse määrittelemään käytännön ongelmaan. Kansainväliset osaajat voivat tuoda uusia näkökulmia sekä kieli- ja kulttuurituntemusta.

Ammatillisen koulutuksen työssäoppija

Usein lyhytkestoiselle jaksolle tulevat työssäoppijat voivat tuoda uusia näkökulmia yrityksen toimintatapoihin ja tuotekehitykseen. Henkilöstön kulttuurienväliset taidot kehittyvät ja henkilöstön kielitaito paranee.





Tutkinto-opiskelijan palkkaaminen

Kaikki edellä mainitut hyödyt! Opiskelija on hyvin motivoitunut eikä ole heti saavansa pysyvää työpaikkaa. Oleskeluluvan saanut opiskelija ei tarvitse työlupaa osa-aikaiseen tai loma-aikana tehtävään työhön. Valmistunut opiskelija voi hakea oleskelulupaa työnteon perusteella.

Kuva 1. Eri tapoja hyödyntää kv-osaajia

Yritysten kokemien haasteiden osalta kansainvälisellä Degree Programme in Nursing -linjalla opiskelevien ulkomaalaisten opiskelijoiden ja heidän ohjaajiensa kokemuksia kartoittaneessa pro gradu -tutkielmassa monikulttuurisuuden merkitys ohjaustilanteissa ja -suhteessa näkyi kieli- ja kulttuurierojen synnyttämässä haasteissa (Laiho 2008). Keski-Suomessa tehdyn

⁶ Ks. lisää Uutta osaamista pk-yrityksiin -diasetitä osoitteessa www.uuttaosaamista.fi

opinnäytetyön kohdeyrityksissä kielimuurin ja väärinymmärrysten nähtiin heikentävän luotamusta ulkomaalaisten itsenäiseen työskentelyyn. Ulkomaalaisia rekrytoitaessa tärkeimmiksi kriteereiksi osoittautuivat oma-aloitteisuus, asenne työntekoon, asiakaspalveluasenne, motivaatio ja huolellinen työote. Perehdyttämistä käsittelevästä teemasta kävi ilmi, että yritykset ovat valmiita panostamaan ulkomaalaisiin työntekijöihin ja kehittämään yritystä heidän kauttaan, mutta toivoivat ammattikorkeakoululta tiiviimpää yhteistyötä. Harjoittelun ja yhteistyön toimivuuden kehittämiseksi yritykset kehottivat ottamaan huomioon yrityksen tilanteen ja ajoittamaan harjoittelun sen mukaan. Tutkimuksen pohjalta kehitettiin harjoitteluprosessia, jonka ideana on, että työnantajat tulisi ottaa huomioon jokaisessa prosessin vaiheessa ja tarjota heille koulutusta ja infotilaisuuksia ulkomaalaisia harjoittelijoita otettaessa. Näin saataisiin yritykset sitoutumaan harjoitteluprosessiin ja tarjoamaan harjoittelupaikkoja enemmän. (Huopalainen ja Okkonen, 2010.)

Ulkomaalaisten osaaminen hyödyksi Pirkanmaalla -selvityshankkeen tulosten mukaan haastatelluilla organisaatioilla oli ulkomaalaisista osaajista pääosin positiivisia kokemuksia. Asenneongelmat ovat yleisempiä työntekijäpuolella kuin toimihenkilöpuolella, mutta suuremmilta ongelmilta oli välttytty. Työnantajat tunnistivat työvoimapulan takia tarvetta ulkomaalaisille työntekijöille, ja erityisesti heitä kaivattiin suunnittelu- ja asiantuntijatehtäviin, teknistä osaamista vaativiin tehtäviin, taloushallintoon, tutkimus- ja kehittämistoimintoihin sekä globaalien prosessien hallintaan ja läpivientiin. Organisaatiot tunnistivat tarpeen alueen korkeakoulujen yhteiselle rekrytointikanavalle, joka palvelisi niin opiskelijoita kuin työnantajiakin. (Säpyskä, 2007.) Esimerkiksi VALOA-hankkeen tutkimukseen pääkaupunkiseudulla haastatelluissa yrityksissä, joissa oli ollut kv-osaajia, henkilön taustalla ei ole ollut väliä, vaan työnantajat ovat halunneet tiettyä osaamista (Shumilova, 2012). Tyypillisesti eri selvityksissä on noussut esiin, että yritykset ovat kaivanneet lisää tiedottamista eri mahdollisuuksista.

Maahanmuuttajien työllistämisen haasteita on niin ikään selvitetty jonkin verran. Helsingin seudun Kauppakamarin selvityksen mukaan peräti kolmella neljäsosalla Helsingin seudun yrityksistä on kokemusta vieraskielisestä työvoimasta. Yritykset kuitenkin kokevat ulkomaisen työvoiman rekrytointiin liittyvän byrokratian ja palveluiden löytämisen haastavaksi. Byrokratian pelko on noussut esiin myös esimerkiksi Pk-yritysbarometrin (1/2016) tuloksissa. Vieraskielisen henkilöstön rekrytoinnissa yrityksistä ja työnantajista puolet kokee sopivien työntekijöiden löytämisen haasteeksi. Kaksi viidesosaa ilmoittaa tarvitsevansa lisätietoa ulkomaalaisen henkilöstön oleskelu- ja lupa-asioista. Lisäksi yritykset ilmoittavat tarvitsevansa tietoa tai apua osaamisen ja pätevyyden tunnistamiseen, asettautumispalveluiden hoitamiseen, rekrytointiin ja suomalaiseen työkuulttuuriin ja kieleen perehdyttämiseen. (Selvitys: Yritysten kokemukset ulkomaisen vieraskielisen työvoiman käytöstä, 2016.) Opiskelijoiden osalta haasteet näyttävät periaatteessa vähäisemmiltä. Opiskelijoiden oleskelulupiin liittyvä byrokratia ei koske työnantajia niin kauan kuin opiskelija ei työskentele enempää kuin keskimäärin 25 tuntia viikossa. Opiskelun päätyttyä muiden kuin EU/ETA-kansalaisten Suomeen jäämisen haasteena on ollut myös rajattu aika kiinnittyä työelämään: jos työpaikkaa ei ole 12 kuukauden päästä opintojen päättymisestä, oleskelulupa päättyy⁷. Oleskelulupa oli aikaisemmin voimassa vain kuusi kuukautta, joten tilanne on jo parantunut.

⁷ http://www.migri.fi/opiskelu_suomessa/tyonhaku_valmistumisen_jalkeen

1.4 Ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistämisen edistäminen tärkeää korkeakoulujen vetovoimaisuuden näkökulmasta

Globalisaatio ja kansainvälistyminen on ollut keskustelussa jo noin 30 vuotta, ja koulutuksen kansainvälistymiselle on asetettu odotuksia Euroopan unionin ja kansallisella tasolla (esim. Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia vuosille 2009–2015, 2009). Suomessa koulutus on jo varsin kansainvälistynyt, ja kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden opiskelijarekrytoinnin merkityksen kasvun myötä on panostettu kokonaisten vieraskielisten tutkinto-ohjelmien kehittämiseen. Jo vuonna 2009 julkaistun selvityksen aikaan Suomi oli korkeakoulujärjestelmän kokoon suhteutettuna Alankomaiden rinnalla Euroopan aktiivisin vieraskielisen koulutuksen tarjoaja (Maiworm & Wächter, 2002; Wächter & Maiworm, 2008; Garam, 2009).

Kansainvälisten osaaajien työllistymisen edistämisen merkitys kasvaa ulkomaalaisten opiskelijoiden lukukausimaksujen tullessa voimaan syksyllä 2017. Tällöin lukuvuosimaksuja aletaan periä EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevilta tutkinto-opiskelijoilta, eikä maksuton koulutus ole enää markkinointivaltti. Tällöin korkeakoulujen on kyettävä vetoamaan opiskelijoihin esimerkiksi laadukkaalla koulutustarjonnalla ja hyvillä työllistymisen mahdollisuuksilla.

Laajemmin ulkomaalaisten opiskelijoiden näkökulmasta kehittämisen tarvetta on tunnistettu erityisesti korkeakoulujen kielenopetuksen ja uraohjauksen saralla (esim. Villa et al., 2016). Arviot kieliopintojen saatavuudesta ovat vaihdelleet hieman eri kohderyhmiltä kysyttäessä. CIMOn koulutuslaitosten henkilöstölle suuntaaman kyselyn mukaan kieliopetuksen tarjonnassa ei havaittu erityisiä ongelmia (Garam, 2009), mutta opiskelijakyselyissä tämä puoli on näyttänyt haastavammalta (Niemi, 2008). Kieliopetuksen osuvuus on yhtä tärkeää saatavuuden ohella. On myös esitetty, että korkeakoulujen tulisi opettaa toimivia strategioita ja toimintamalleja siihen, kuinka kieltä voisi parhaiten oppia työyhteisössä. Näitä tietoisia strategioita ja työkaluja pitäisi sisällyttää ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden kielikoulutukseen, jotta työssä oppimista voisi soveltaa myös kielen oppimisessa (Minkkinen, 2013; Suni, 2011). On myös esitetty, että suomen kielen taidon oppimisen ja suomalaisen työelämän käytänteiden sisäistämisen tulisi olla selkeämmin ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelun tavoitteena. Tämä vaatisi lisäpanostusta harjoittelun ohjaukseen korkeakoulun puolelta. Tärkeää olisi, että myös muulle työyhteisölle asetettaisiin tavoitteet, jotta harjoittelija saisi riittävästi tukea oppimiseensa ja jotta yhdessä oppiminen työyhteisössä toteutuisi. Työyhteisöissä pitäisi miettiä, miten kielipoliittisen toimintaohjelman ajatus rinnakkaiskielisyydestä, joka rohkaisee suomen kielen käyttöä muiden kielten rinnalla, voisi näkyä konkreettisesti päivittäisessä toiminnassa ja kielenkäytössä (ks. Hakulinen et al., 2009).

Haasteena vieraskielisissä tutkinto-ohjelmissa on nähty yhteys työelämään, erityisesti ulkomaalaisten opiskelijoiden siirtyminen työelämään lähtien harjoittelupaikan löytämisestä (Niemelä 2008). CIMOn toteuttamassa tutkimuksessa vuodelta 2009 on tuotu esiin ristiriita kansainvälisten koulutusohjelmien tavoitteissa; toisaalta niillä halutaan palvella työelämän tarpeita, mutta työelämä ei ole ollut kiinnostunut hyödyntämään lopputuotetta, eli opiskelijat eivät työllisty. Vaikka alakohtaista työllistymistä ei korkeakouluissa kaikkialla seurata, on-

gelmat ovat olleet korkeakoulujen tiedossa, ja useat korkeakoulut ovat kehittäneet koulutusohjelmiaan myös hanketoiminnalla. Haasteena nostettiin esiin, että usein yliopistoissa mielletään ensisijaiseksi tehtäväksi opiskelijoiden valmentaminen jatko-opiskelijoiksi ja tutkijoiksi, ei niinkään yliopiston ulkopuolisen työelämän palveleminen. (Garam, 2009.)

Uraohjaus ja työllistymisen tuki linkittyvät myös laajemmin opintojen ohjaukseen ja sen saatavuuteen, eli taustalla voidaan nähdä laajempi resursseihin liittyvä kysymys. Uusimman yliopistolain arvioinnin tuloksissa ilmenee, että opiskelijat – taustasta riippumatta – ovat antaneet kritiikkiä opinto-ohjauksesta. Yliopistolain arvioinnissa nostetaan myös esiin, että useilla yliopistoilla erilaiset yritys- ja työelämäyhteistyön rakenteet ja aloitteet sekä alumni-toiminta ovat aktivoituneet viime vuosina. Toisaalta vaikutukset mm. opetuksen tasolla ovat olleet toistaiseksi vähäisiä. Opiskelijoiden kyselypalautteissa opintojen työelämäyhteistyön kasvattaminen nousi esiin kriittisimpänä kehitystarpeena. Työelämävuoropuhelua ja analyysiä tulisi tehdä johdon tason lisäksi koulutusalaakohtaisesti. Vaarana on, että toiminta jää liiaksi yksittäisten opettajien ja rehtoreiden varaan holististen yhteistyömallien puuttuessa. Opiskelijoiden näkemänä linkitys tulisi tehdä kurssien ja oppimisympäristöjen tasolla. Elinkeinoelämän kanssa laaditut erilaiset yhteistyörakenteet eivät aina kytkeydy yliopiston kursistarjontaan. Yritysyhteistyön osalta toivottiin, että koko yliopistokenttä tekisi myös keskinäistä yhteistyötä erilaisten yrityskumppanuuksien kehittämisessä. Alumniverkostot, joita jo hyödynnetään, tulisi kytkeä paremmin yliopistojen toimintaan. (OKM, 2016.) Vastaava arviointi ammattikorkeakoulun osalta on käynnistymässä vuoden 2016 lopussa.

Koulutuksen ja tutkimuksen kansainvälistymistä on edistetty monin eri tavoin. 2000-luvun puolella on ollut käynnissä lukuisia hankkeita, joissa on lähdetty kehittämään työelämäyhteistyötä ja luotu käytäntöjä ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistämiseksi (ks. lisää hankkeista, Liite 2). Hankkeissa on usein samalla selvitetty sitä, miten opiskelijat ovat kokeneet opintojen tukevan työllistymistä. Useat hankkeiden selvitykset ja tuotokset liittyvät korkeakoulujen omien toimintamallien ja koulutuksen kehittämiseen. Niissä on myös tuotettu alueellisia ja valtakunnallisia oppaita, ohjeita ja palveluita työnantajille. Alueellista kehittämistä on tehty korkeakoulu- ja paikoin myös toisen asteen yhteistyössä kv-osaajien ja työnantajien yhteen sovittamiseksi.

2 Selvityksen aineisto ja menetelmät

Selvityksen aineisto perustuu kirjallisuuskatsauksen lisäksi valtakunnalliseen kyselyyn pienille ja keskisuurille yrityksille, yritys-, oppilaitos- ja sidosryhmähaastatteluihin sekä aineistoa testaaviin työpajoihin ja tilaisuuksiin. Seuraavaksi kuvataan lyhyesti eri tiedonkeruumenetelmiä ja aineistoja.

Kysely pienille ja keskisuurille yrityksille

Kysely pienille ja keskisuurille yrityksille käynnistettiin toukokuussa 2016. Kyselyä markkinoitiin monikanavaisesti. Jakelussa auttoi Suomen Yrittäjät (yhteensä 2 277 vastaanottajaa), minkä lisäksi keskeisessä roolissa olivat ammatilliset oppilaitokset ja korkeakoulut, joita pyydettiin välittämään kyselyä pk-yrityksiin, joissa on ollut opiskelijoita. Kyselyä lähetettiin lisäksi sähköpostitse suoraan yrityksille, ja julkaistiin Facebook-ilmoitus, joka tavoitti n. 27 000 katsojaa ja sai noin 1 200 klikkausta. Kyselylinkkiä jaettiin yksittäisten muiden LinkedIn- ja Twitter-jakojen kautta, ja siitä tiedotettiin alueellisesti eri kehittämissyhtiöille ja yrittäjäjärjestöille ja muille sidosryhmille. Vastaajamäärän kartuttamiseksi yhteensä n. 70 yrityksen kyselyvastaukset saatiin haastatteleamalla eri messuilla ja valtakunnallisilla Yrittäjäpäivillä. Kysely toteutettiin suomen kielellä.

Aineistossa on mukana 386 pk-yrityksen vastaukset. Kysely ei perustu otantaan, vaan se on valikoitu näyte, jolloin vastaajat valikoituvat vapaaehtoisuuden ja kiinnostuksen pohjalta. Vastaajamäärä voidaan silti suhteuttaa otannan periaatteella: Suomen pk-yrityksistä (vuonna 2014 363 004) otokseksi riittää 384 vastaajaa (95 %:n luottamusvälillä ja 5 %:n virhemarginaalilla). Koska vastauspakkoa ei luonnollisesti ole ollut, vastaajat ovat valikoituneet, ja esimerkiksi johtopäätöksiä toimialakohtaisista tuloksista ei voi tehdä aineiston koon ja valikoitumisen vuoksi. Tulosten perusteella voidaan kuitenkin tuoda esiin yritysten kokemuksia hyötyjä ja haasteita ja vastaajien esittämiä kehittämisen kohteita, jotta kynnystä hyödyntää kv-osaajia voidaan madaltaa.

Yrityshaastattelut

Hankkeessa toteutettiin 25 sellaisen yrityksen haastattelu, joissa on ollut kansainvälisiä osaajia. Lisäksi tehtiin kahden suuremman yrityksen haastattelut vertailumielessä. Haastattelutavoitettiin suorien oppilaitos- ja sidosryhmäkontaktien kautta, minkä lisäksi sähköisen kyselyn kautta oli mahdollista ilmoittaa kiinnostuksensa haastateltavaksi. Näiden lisäksi haastateltiin noin 70:ä sellaista yritystä, joissa ei ole ollut kv-osaajia. Näiden haastatteluiden tiedot tallennettiin sähköisen kyselyn vastaajiksi, mutta henkilökohtaisen keskusteluyhteyden kautta kyselyaineistoon saatiin tältä osin syvempiä näkemyksiä.

Koulutuksen järjestäjien ja sidosryhmien haastattelut

Koulutuksen järjestäjien haastatteluiden tavoitteena oli erityisesti pohjustaa tiedonkeruuta. Ammattikorkeakoulusta haastatteluun osallistui kolme henkilöä ja kahdesta yliopistosta yhteensä neljä henkilöä. Ammatillisen koulutuksen puolelta haastatteluihin osallistui kolmesta oppilaitoksesta ja yhdestä oppisopimustoimistosta yhteensä seitsemän henkilöä.

Sidosryhmähaastatteluja ja -tapaamisia toteutettiin yhteensä kymmenen seuraavissa organisaatioissa: Suomen Yrittäjät, AMKE, Sitra, CIMO, EK, Helsingin kauppakamari, SYL/Otus ja TEM, minkä lisäksi hankkeen tavoitteista ja tiedonkeruusta keskusteltiin lukuisten muiden tahojen kanssa.

Kirjallisuuskatsaus

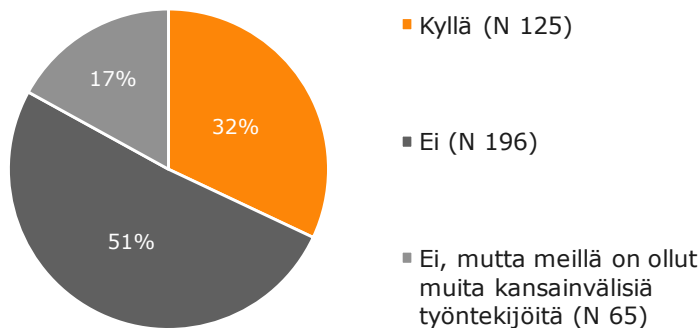
Hankkeen käynnistyessä toteutettiin taustoittava kartoitus aiheeseen liittyvistä tutkimuksista ja selvityksistä. Lisäksi kartoitettiin aiempia tai käynnissä/tekeillä olevia hankkeita ja niiden tuloksia. Aineistonkeruussa hyödynnettiin kotimaisia ja ulkomaisia artikkeli- ja tutkimustietokantoja ja tehtiin ns. harmaan kirjallisuuden katsaus ([www-avainsanahakuina](http://www.avainsanahakuina)). Kirjallisuuskatsauksessa on noin 60 lähdeviitettä, ja aineistoa on soveltuvin osin hyödynnetty tämän julkaisun osana.

Hankkeessa syntyneiden aineistojen testaus

Hankkeessa tuotettujen tulosten ja materiaalien testausta on tehty ohjausryhmän ja eri asiantuntijoiden kanssa keskustelujen lisäksi useassa eri tilaisuudessa: hankkeessa järjestettiin Turussa yhteistyössä Turun oppisopimustoimiston kanssa 27.10.2016 tilaisuus Varsinais-Suomen oppilaitoksille, sidosryhmille ja yrityksille. Toinen keskeinen tilaisuus toteutettiin Jyväskylässä 29.11.2016 yhdessä Jyväskylän yliopiston ja ammattikorkeakoulun toteuttaman ETENE-hankkeen kanssa. Lisäksi tuloksia esiteltiin Pirkanmaan yrittäjien tilaisuudessa Kuinka pieni yritys voi kansainvälistyä 28.11.2016. Suoraan oppilaitoskohderyhmälle tuloksia esiteltiin myös ammatillisen koulutuksen kansainvälisyyspäivillä 22.11.2016 ja korkeakoulujen Trainet-päivillä 24.11., ja aineistoa annettiin testattavaksi muutamaa muuhun tilaisuuteen loppusyksystä 2016.

3 Selvityksen kyselyyn vastanneet yritykset

Selvityksen kyselyyn vastasi 386 yritystä, joista noin kolmasosassa on ollut selvityksen kohderyhmään kuuluvia kv-osaajia (eli ulkomailta Suomeen tulleita korkeakoulun harjoittelijoita tai ammatillisen koulutuksen työssäoppijoita, Suomessa opiskelleita ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita, jotka ovat tehneet harjoitteluaan tai Suomessa opiskelleita ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita, jotka on palkattu yritykseen). Puolessa vastanneista yrityksistä ei ole ollut kv-osaajia, ja 17 %:ssa vastanneista yrityksistä on ollut muita kansainvälisiä työntekijöitä.



Kuva 2. Onko yrityksessä ollut kv-osaajia?

Valtakunnallisen Pk-yritysbarometrin (1/2016)⁸ mukaan vain noin 10 prosentissa yrityksistä oli ollut ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Siten vastaajajoukkoon on valikoitunut enemmän ko. yrityksiä.

Niillä yrityksillä, joilla on ollut kv-osaajia, 43 %:lla on ollut ammatillisen koulutuksen työssäoppija, 64 %:lla korkeakouluharjoittelija tai opiskelija, joka on palkattu yritykseen, ja seitsemällä prosentilla on ollut opiskelijoita molemmilta koulutusasteilta. Vastausten perusteella korkeakouluopiskelijoista valtaosa on ollut Suomessa opiskelleita ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita, jotka ovat tehneet harjoitteluaan⁹.

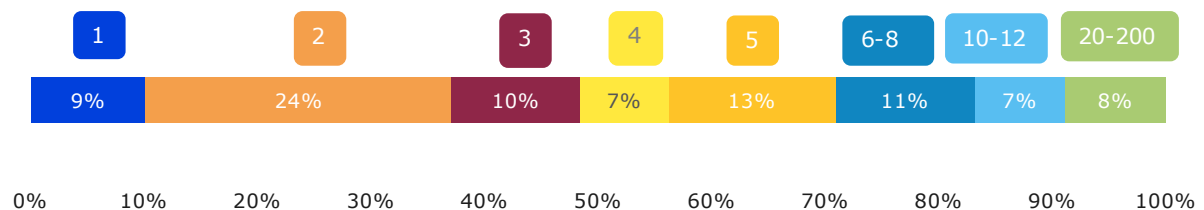
⁸ Lähde: www.temtoimialapalvelu.fi/files/2611/PK-yritysten_tyolliyyysnakymat_14.4.2016.pdf

⁹ Korkeakouluopiskelijoiden osuuksia voidaan pitää suuntaa antavina: on myös mahdollista, ettei ko. terminologia ole selkeä vastaajille. Suoraan ulkomailta tulleita, harjoitteluaan tehneitä korkeakoulun opiskelijoita on aineistossa yllättävän paljon, ja osassa tapauksista kyseessä on voinut olla myös Suomessa opiskellut tutkinto-opiskelija, joka on tehnyt korkeakouluharjoittelua.



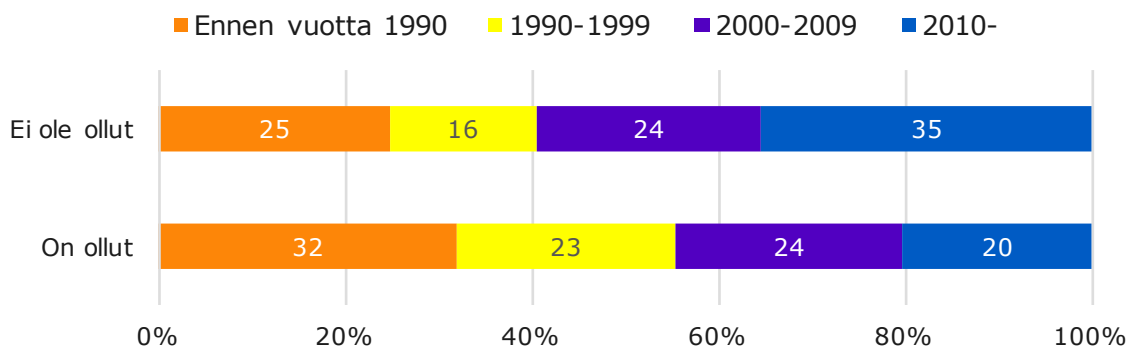
Kuva 3. Kv-osaajien taustat

Yleisimmin ajankohta, jolloin opiskelijoita on ollut, oli vuosina 2014–2016 (77 % vastan-
neista). Yrityksissä on ollut yleisimmin kaksi opiskelijaa. Kahdessa isommassa yrityksessä
on ollut jopa 200 opiskelijaa.



Kuva 4. Opiskelijoiden määrä yrityksissä (%)

Yritykset, joissa kv-osaajia on ollut, ovat keskimäärin hieman vanhempia kuin yritykset,
joissa opiskelijoita ei ole ollut.



Kuva 5. Yrityksen perustamisvuosi niillä, joilla ei ole ollut kv-osaajia ja niillä, joilla on ollut (%)

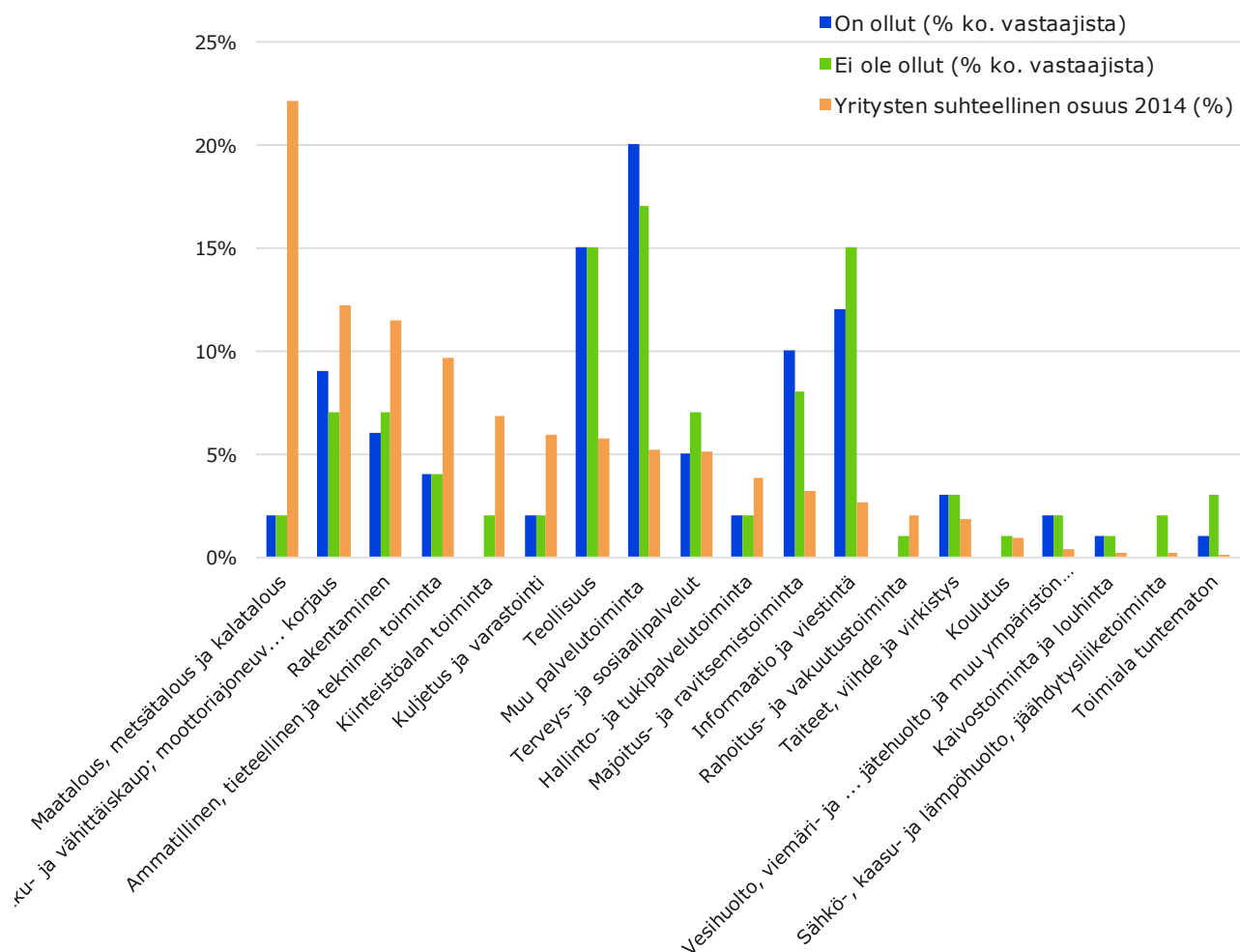
Kokemus suomalaisista harjoittelijoista/työssäoppijoista: Yrityksissä, joissa on ollut kv-osaajia, on ollut useammin myös suomalaisia työssäoppijoita tai korkeakouluharjoittelijoita (91 %). Yrityksistä, joissa ei ole ollut kv-osaajia, 69 %:lla on ollut suomalaisia työssäoppijoita tai korkeakouluharjoittelijoita.

Työkieli: Lähes kaikissa yrityksissä suomi on yksi pääasiallisista työkielistä. Yrityksistä, joissa on ollut kv-osaajia, 82 %:lla työkielenä on suomen rinnalla myös englanti, 10 %:lla venäjä ja 15 %:lla ruotsi. Yrityksistä, joissa ei ole ollut kv-osaajia, 49 %:lla työkielenä on suomen lisäksi englanti, 15 %:lla ruotsi ja 7 %:lla venäjä.

Kansainvälisyys: Yrityksistä, joissa on ollut kv-osaajia, 47 % toimii kansainvälisesti, 35 % valtakunnallisesti Suomessa ja 41 % paikallisesti tai alueellisesti. Yrityksistä, joissa ei ole ollut kv-osaajia, 26 % toimii kansainvälisesti, 39 % valtakunnallisesti Suomessa ja 49 % paikallisesti tai alueellisesti. Kyselyyn vastanneisiin on valikoitunut enemmän kansainvälisiä yrityksiä. Syksyn 2016 Pk-barometrin vastaajista vientiä tai liiketoimintaa ulkomailla harjoittavia pk-yrityksiä oli 20 prosenttia, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että Suomessa on noin 57 000 pk-yritystä, jotka vievät tavaroita tai palveluja tai harjoittavat muuten liiketoimintaa ulkomailla. (Pk-yritysbarometri 2/2016.)

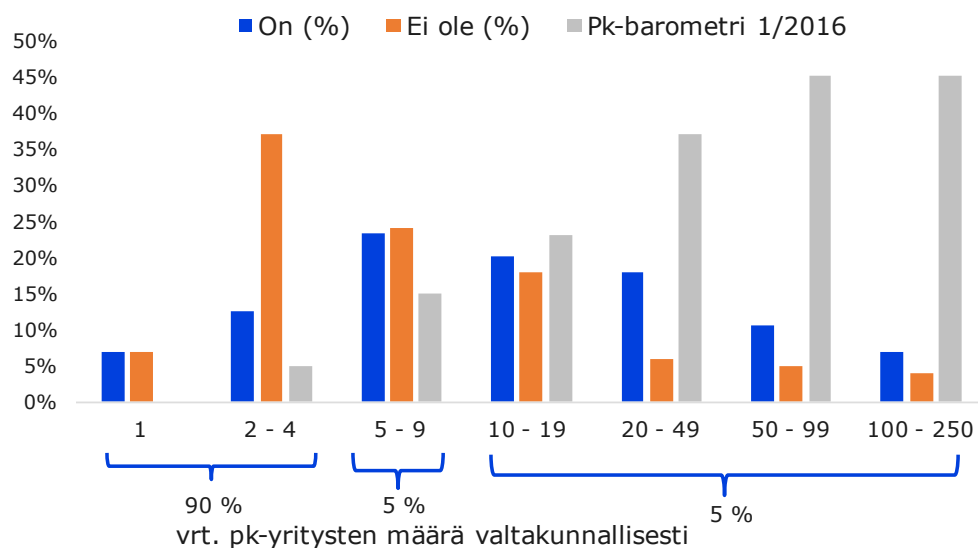
Kasvuhakuisuus: Yrityksistä, joissa on ollut kv-osaajia, 32 % on voimakkaasti kasvuhakuisia ja 61 % kasvaa mahdollisuuksien mukaan. Vain 6 %:lla ei ole kasvutavoitteita. Yrityksistä, joissa ei ole ollut kv-osaajia, 25 % on voimakkaasti kasvuhakuisia, 62 % kasvaa mahdollisuuksien mukaan ja 11 %:lla ei ole kasvutavoitteita. Kyselyn vastaajiin on siten valikoitunut enemmän kasvuhakuisia yrityksiä: Suomen kaikista pk-yrityksistä 11 % eli noin 31 000 oli voimakkaasti kasvuhakuisia. Määrä oli kasvanut kolme prosenttiyksikköä kevään 2016 barometriin nähden. 39 prosenttia suunnitteli kasvavansa mahdollisuuksiensa mukaan. Viennin ja muun toiminnan osuus vaihtelee voimakkaasti eri yritysten välillä, mutta voimakaimmin kasvuhakuisten yritysten joukossa myös kansainvälistyminen on kaikkein yleisintä. (Pk-barometri 1/2016 ja 2/2016.)

Toimiala: Kv-osaajia on lähestulkoon kaikilla toimialoilla, useimmin kuitenkin muun palvelutoiminnan, teollisuuden, informaation ja viestinnän, majoitus- ja ravitsemistoiminnan sekä tukku- ja vähittäiskaupan yrityksissä. Kuvassa 6 on esitetty toimialat, joilla opiskelijoita on ollut, ja ne, joissa ei ole ollut suhteutettuna vastaajamäärään. Kuvaan on tuotu myös yritysten suhteellinen osuus toimialoittain (Tilastokeskus 2014).



Kuva 6. Yritysten toimialat niillä, joilla on ollut kv-osaajia ja niillä, joilla ei ole ollut (%) sekä yritysten suhteellinen osuus toimialoittain Tilastokeskuksen (2014) mukaan.

Yritysten koko: Eniten kv-osaajia on ollut 5–9, 10–19 ja 20–49 työntekijän yrityksissä. Siten aineistoon valikoituneissa yrityksissä kv-osaajia on otettu pienempiin yrityksiin kuin mitä valtakunnallisen pk-yritysbarometrin (Alatalo ja Mauno, 2016) tulokset olisivat ennakoineet: pk-yritysbarometrin mukaan 46 % 50–250 hengen yrityksistä on rekrytoinut maa-hanmuuttajia.



Kuva 7. Yritysten koko niillä, joilla on ollut kv-osaajia ja niillä, joilla ei ole ollut (%).

Kuvassa 7 on mukana vertailu Pk-yritysbarometrin (1/2016) tietoihin yrityksistä, jotka ovat rekrytoineet maahanmuuttajia. Kuvan ala-akselilla on havainnollistettu pk-yritysten määrä Tilastokeskuksen (2014) mukaan. Suurin osa eli 90 % Suomen pk-yrityskannasta on 1–5 henkilön yrityksiä, viisi prosenttia 5–9 hengen yrityksiä ja viisi prosenttia sitä suurempia.

4 Miten ja miksi yritykset ovat ottaneet kv-osaajia?

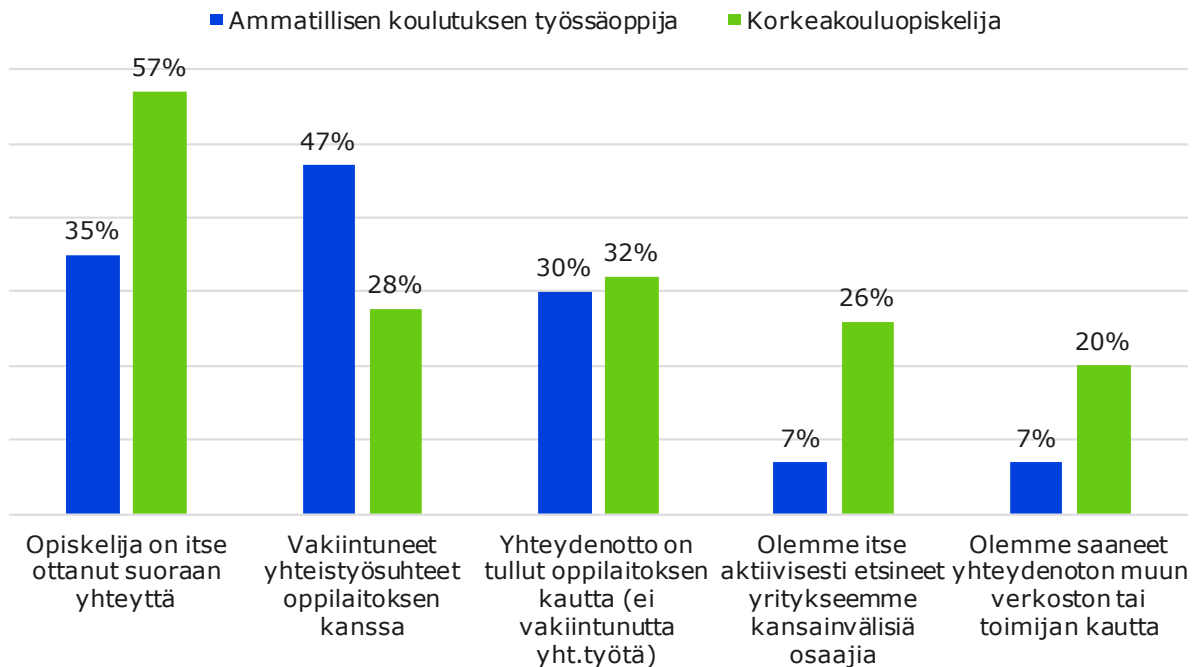
4.1 Miten yritykset ja opiskelijat ovat löytäneet toisensa?

Yritykset ja opiskelijat ovat tyypillisimmin löytäneet toisensa opiskelijan oman hakemuksen tai muun yhteydenoton kautta. Yrityksistä vajaa viidennes on itse aktiivisesti etsinyt kv-osaajia. Kuvassa 8. on esitetty yhteydenottotavat. Sama yritys on voinut vastata useampaan vaihtoehtoon, jos yrityksessä on ollut useampia kv-osaajia.

Koulutusasteittain tarkasteltuna ulkomaalaisia korkeakouluopiskelijoita ottaneista yrityksistä 57 %:lla opiskelija on ottanut itse yhteyttä. Korkeakouluopiskelijoita ottaneista yrityksistä 28 %:lla on vakiintuneet yhteistyösuhteet korkeakoulun kanssa. 32 prosentilla yhteydenotto on tullut korkeakoululta, vaikka vakiintuneita yhteistyösuhteita ei ole. Reilu neljännes korkeakouluopiskelijoita ottaneista on itse aktiivisesti etsinyt kv-osaajia. Jo kansainvälisesti toimivat yritykset ovat olleet tässä aktiivisimpia.

Ammatillisen koulutuksen osalta yhteydenotto on pääasiassa tullut oppilaitoksen kautta (79 %). Ammatillisen koulutuksen työssäoppijoita ottaneista noin puolella on vakiintuneet yhteistyösuhteet oppilaitoksen kanssa, ja 30 %:lla yhteydenotto on tullut oppilaitokselta, vaikka vakiintuneita yhteistyösuhteita ei ole. Lisäksi mukana on myös tapauksia, joissa opiskelija on itse ottanut suoraan yhteyttä suoraan ulkomailta, ja kyseessä on voinut olla jo vakiintunut oppilaitosyhteistyö ulkomaalaisen oppilaitoksen tai verkoston kautta.

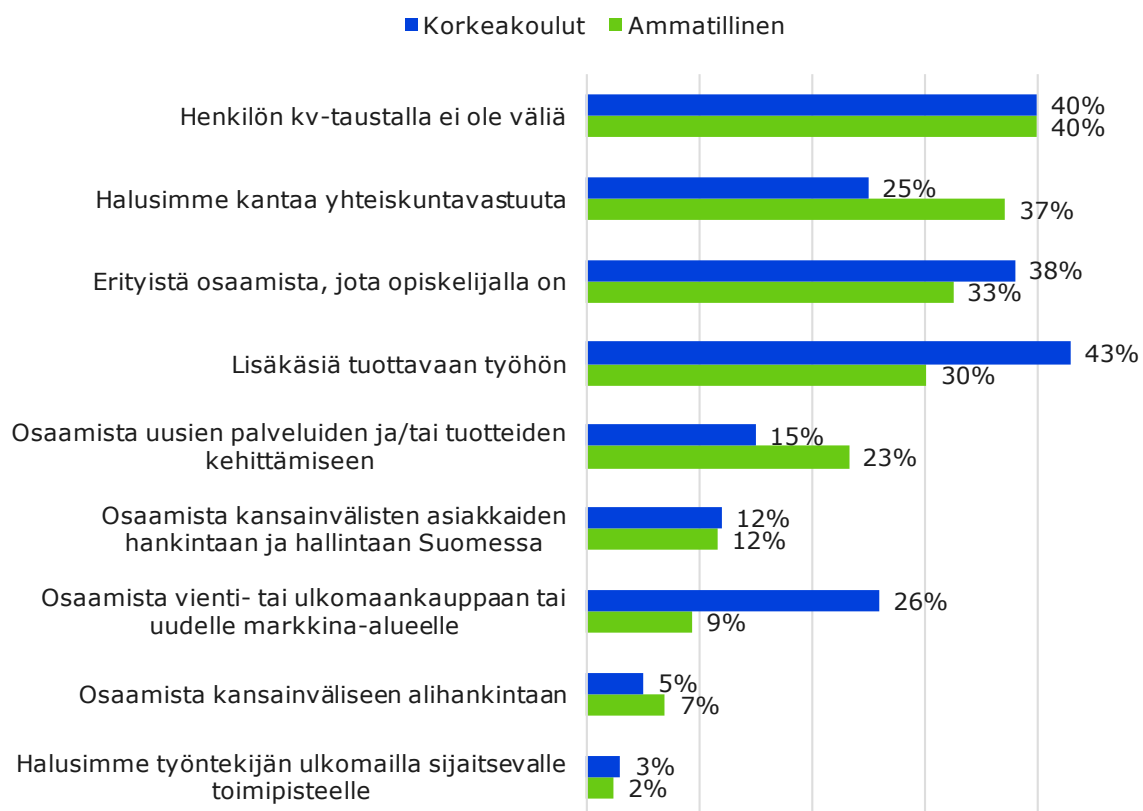
Muita verkostoja ja tahoja, joiden kautta opiskelijoita on tavoitettu, olivat pääasiassa AIESEC, messut, rekrytointifirmat, Kauppakamari, TE-toimisto ja CIMO. Lisäksi opiskelijoiden omat suositukset ja toisten yritysten kontaktit ovat voineet johtaa opiskelijan ottamiseen.



Kuva 8. Kuinka opiskelija on päätenyt yritykseen? (% eriteltynä sen mukaan, onko yrityksessä ollut ammatillisen koulutuksen työssäoppija vai korkeakouluopiskelija. Vastaaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon)

4.2 Miksi yritykset ovat ottaneet kv-osaajia?

Yritysten motiiveja ja perusteluja ottaa kv-osaajia kysyttäessä vastaajat ovat tyypillisimmin kertoneet, ettei työssäoppijan tai harjoittelijan taustalla ole väliä. Toiseksi yleisin vastaus on, että yritykseen on haluttu lisäresurssia tuottavaan työhön. Ammatillisen koulutuksen opiskelijan ottaneiden vastauksissa korostuu yhteiskuntavastuullisuus. Korkeakouluopiskelijan ottaneiden vastauksissa korostuu enemmän opiskelijalta odotettava tuottava työpanos ja mm. vienti- ja ulkomaankaupan osaaminen; reilulla neljänneksellä yksi motiivi opiskelijan ottamiseen on liittynyt puhtaasti kansainvälistymiseen. Ammatillisen koulutuksen opiskelijoita ottaneilla motiivina korostuu korkeakouluopiskelijoita ottaneita useammin se, että yritys on halunnut osaamista uusien palveluiden tai tuotteiden kehittämiseen.



Kuva 9. Miksi otitte kv-osaajan yritykseen? (% vastaajista, vastaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon)

Yritysten motiiveja ottaa kv-osaaja avataan seuraavaksi lisää myös yritysten kokemasta hyötynäkökulmasta.

5 Yritysten kokemat hyödyt ja haasteet

5.1 Yritysten hyötynäkökulmia

Aineistossa esiin nousseet hyödyt kv-osaajista ja heidän työpanoksestaan ovat moninaisia. Kyselyn vastausten perusteella yritykset ovat olleet tyytyväisimpiä opiskelijoiden työpanokseen: 95 % vastaajista arvioi, että kv-osaajat ovat suoriutuneet työtehtävistä siinä missä muutkin työntekijät (asteikolla ”jossain määrin” – ”erittäin paljon”). Seuraavaksi eniten hyötynä tunnistettiin se, että kv-osaajat ovat vaikuttaneet myönteisesti yrityksen toimintakulttuuriin (93 %). 82 % arvioi, että opiskelijat ovat tuoneet uutta näkemystä yritykseen. Eri-tyistä kilpailuetua liiketoiminnalle tunnisti saavansa 70 % vastaajista. Myös uusia kontakteja on löytänyt puolet vastaajista. Tulosta voidaan pitää hyvänä, sillä verkostojen ja kontaktien löytäminen ei näyttäydä olleen merkittävä motiivi opiskelijoiden ottamiselle. Koska yrityksistä vain noin neljännes on ylipäänsä ottanut opiskelijoita saadakseen osaamista vienti- tai ulkomaankauppaan tai uudelle markkina-alueelle lähdetessä, tuloksena se, että vain 36 % on kokenut löytäneensä kasvun mahdollisuuksia uudella markkina-alueella, ei ole lainkaan huolestuttava. Seuraavaksi avataan eri hyötynäkökulmia, joista osa on toistensa kanssa rinnakkaisia. Alla olevien esimerkkien lisäksi hyötyjä ja muita näkökulmia on avattu erillisissä case-kuvauksissa (s. 42–47).

Kilpailuetua liiketoiminnalle on tullut eri kulttuuri- ja kielituntemuksen kautta, jolloin kansainvälisen osaajan tuoma hyöty näyttäytyy konkreettisempana. Opiskelijat tai vastavalmistuneet ovat voineet tehdä markkinatutkimuksia, tuottaa sisältöjä ja auttaa tuotteiden ja viestinnän lokalisoinnissa ja kontaktien etsimisessä. Kilpailuedun tuominen ei liity aina vain opiskelijoiden taustaan vaan osaamiseen, jota kv-osaajalta on rekrytoitaessa haluttu.

” Löysimme täsmällisen projektin kv-harjoittelijalle, ja tästä olisi merkittävää hyötyä yrityksellemme omassa kansainvälistymisessämme.”

” Puurakentamisessa osaaminen löytyy muualta kuin Suomesta, ja nuoret alan opiskelijat tai vastavalmistuneet tuovat sen erinomaisesti esille. Tulee erilaisia työtapoja ja menetelmiä.”

” Pienellä erikoisalalla suomalaiset osaajat ovat jo tiedossa, joten tämä on luonteva tapa laajentaa osaamista kansainvälisellä alalla. Esimerkiksi tällä hetkellä meillä on kiinalainen työntekijä, joka opiskeli yliopistossa ja työllistyi yritykseemme.”

Vaikutus toimintakulttuuriin on niin ikään vaikeasti mitattavissa, vaikka se on selkeästi tunnistettu hyötynä. Monikulttuurisuuden lisääntyessä asioita voidaan katsoa uusin silmin ja tuoda toimintaan uutta näkemystä, mikä itsessään edesauttaa kyseenalaistamaan vallalla olevia käytäntöjä ja toteuttamaan arjen innovointia. Yrityksen toimintakulttuuriin liittyy myös se, että tapauksissa, joissa yrityksen työkieli on vaihdettu englanniksi, tämä on koettu erinomaisena valmistautumisena lähdetessä kansainvälistymään. Oman henkilöstön kieli- ja kulttuurituntemuksen parantuminen onkin nähty monessa yrityksessä yhtenä parhaista anneista.

” Monilla eri työkulttuureilla saa leveämmän näkökulman työprosesseihin. Ihmisjohtaminen kehittyi ihmisten eri taustojen takia: miten suhtautua mihinkin kulttuuriin ja sitten soveltaa tietoa jokapäiväiseen johtamiseen.”

Verkostojen syntyminen tai verkostojen hyödyntäminen näyttäytyy moninaisena. Se kattaa niin opiskelijoiden omat kontaktit Suomen ulkopuolella liiketoiminnan edistämiseksi kuin verkostojen hyödyntämisen laajemmin sosiaalisessa tarkoituksessa. Uusia kontakteja ulkomailla on luotu esimerkiksi siten, että uudelle markkina-alueelle lähdettäessä on otettu kv-osaaja kartoittamaan kontakteja ja tekemään markkinatutkimusta. Toisaalta suorien verkostojen syntyminen näyttäytyy aineiston perusteella vähäisempänä, mutta sitäkin esiintyy. Verkostojen näkökulmasta suorien kontaktien lisäksi tuodaan esiin hyötyjä myös siinä, että ulkomailta Suomeen tulleet opiskelijat ovat omasta halustaan saaneet tuotekehitystä varten ystäviltaan ja sukulaisiltaan käyttäjäkokemuksia palveluista ja esimerkiksi kehitettävistä sovelluksista. Siten välillisiä verkostoja on hyödynnetty myös tuotteiden lokalisoinnissa.

Kontakteja on voitu hyödyntää myös sen jälkeen, kun opiskelijat ovat palanneet kotimaihinsa tai suunnanneet muualle maailmaan. Osa on toiminut yhteyshenkilönä ja yhteistyökumppanina myös harjoittelun tai projektin päätyttyä. Tästä hyvänä esimerkkinä on yksinyrittäjä, jonka luona oli kaksi saksalaista liiketalouden työssäoppijaa. Opiskelijat toimivat kontakteina myös jakson jälkeen, antoivat radiohaastatteluja tuotteesta ja olivat käytettävissä messuilla ja muissa esittelytarkoituksissa, kun yrittäjä oli käynnistämässä myyntiä Saksassa. Toinen hyvä esimerkki nousee esiin vienninedistämisalan yrittäjältä, jolle entiset harjoittelijat toimivat palveluntuottajina ja kontaktien luojina. Verkostoja syntyy myös vapaa-ajalle. Esimerkiksi erään maatilayrittäjän poika lähti jo 15-vuotiaana ensimmäiselle harjoittelujaksolleen ulkomaille paikkaan, jonka järjestivät maatilalla olleet harjoittelijat, jotka olivat valmiudessa toimia ”tukisukkana” nuorelle miehelle hädän varalta.

Opiskelijat on koettu ennen kaikkea hyödyllisenä **lisäresurssina tuottavassa työssä**. Tämä näkyy ala- ja työpaikkakohtaisesti eri tavoin. Edellä kuvatut hyödyt liittyvät myös opiskelijasta saatuun lisäresurssiin, mutta lisäksi esimerkkejä on paljon muistakin kuin kansainvälistymiseen liittyvistä näkökulmista. Kaikista konkreettisimmin se näkyy silloin, kun yritys on halunnut itselleen osaajan, jonka taustalla ei ole väliä, ja tehtävät muotoutuvat yrityksen tarpeen mukaan.

” Harjoittelijoista yli 80 % tulee Suomen ulkopuolelta. Arvostamme sitä, että pystyy hakemaan tietoa Suomen ulkopuolelta kielitaidolla, jota meillä ei ole. Jossain määrin on löytynyt kasvun mahdollisuuksia uudella markkina-alueella. Usein harjoittelija tai opiskelija otetaan kuitenkin vapauttamaan omaa henkilöstöä. Tai jos on halunnut tehdä uutta, niin on otettu tekemään sitä tuossa sivussa lopputyötehtävään – ei ole kauhean kallista testata uutta juttua.”

Seuraavassa esimerkissä on hyödynnetty työssäoppijoiden ja harjoittelijoiden työpanosta päiväkodissa:



Ovathan he lisä siihen normaaliin toimintaan. Aina yksi silmäpari ja käsipari lisää lasten kanssa olemiseen. Opiskelijoiden ei toki anneta olla lasten kanssa keskenään, mutta he toimivat lisäresurssina, jotka antavat lisää joustovaraa. Nämä ovat aina nuoria ihmisiä – innokkaita ja positiivisia – kiinnostuneita ja tuovat hyvää energiaa yritykseen. Ja lapsille mahdollisuus tutustua eri kulttuureihin.”

Hyöty työpanoksessa peilautuu myös siihen, että yritykset ovat pääosin olleet tyytyväisiä opiskelijoiden työmotivaatioon ja näyttämisen haluun. Opiskelijoilla on ollut suuri tarve saada työkokemusta ja osoittaa osaamistaan tulevaisuuden työmarkkinoita ajatellen.

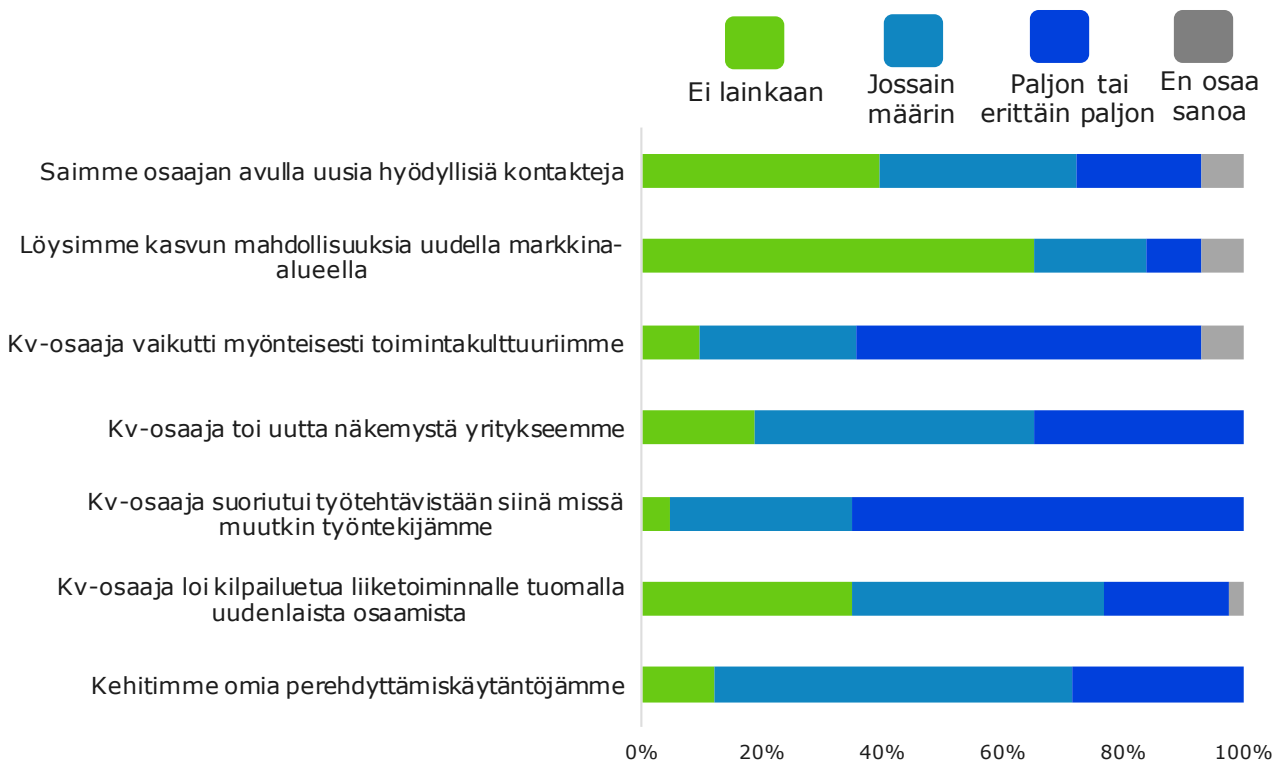
Noin 80 % kyselyyn vastanneista kertoo, että kv-osaajan myötä on **kehitetty perehdyttämiskäytäntöjä**. Tämä on voinut tapahtua joko ennakoiden tai kokemuksen kautta ja myös opiskelijoilta saadun palautteen kautta. Yrityksen pelisääntöjen kirkastaminen ja töiden ohjeistus ovat siinä yksi osa. Hieman suuremmissa yrityksissä on voitu luoda harjoittelijoiden urakehityspolkuja. Myös työyhteisöön integroimisen käytännöt ovat tärkeä ulottuvuus, ja tässä oleellisena on nähty se, että kv-osaajat otetaan mukaan myös epävirallisempiin keskusteluihin, jottei hiljaista tietoa jää saamatta. Perehdyttämiskäytäntöjen lisäksi nostettiin esiin myös johtamistaitojen kehittyminen. Jo se, että osaa johtaa monimutkaisia asioita vieraalla kielellä, antaa varmuutta moneen muuhunkin asiaan.

Hyötynäkökulmia koulutusasteittain tarkasteltuna

Seuraavaksi on esitetty kyselyn tulokset erikseen korkeakouluopiskelijoita ja ammatillisen koulutuksen työssäoppijoita ottaneiden yritysten osalta. Vastaaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon:



Kuva 10. Korkeakouluopiskelijan ottaneiden yritysten kokemuksia hyödystä (%)



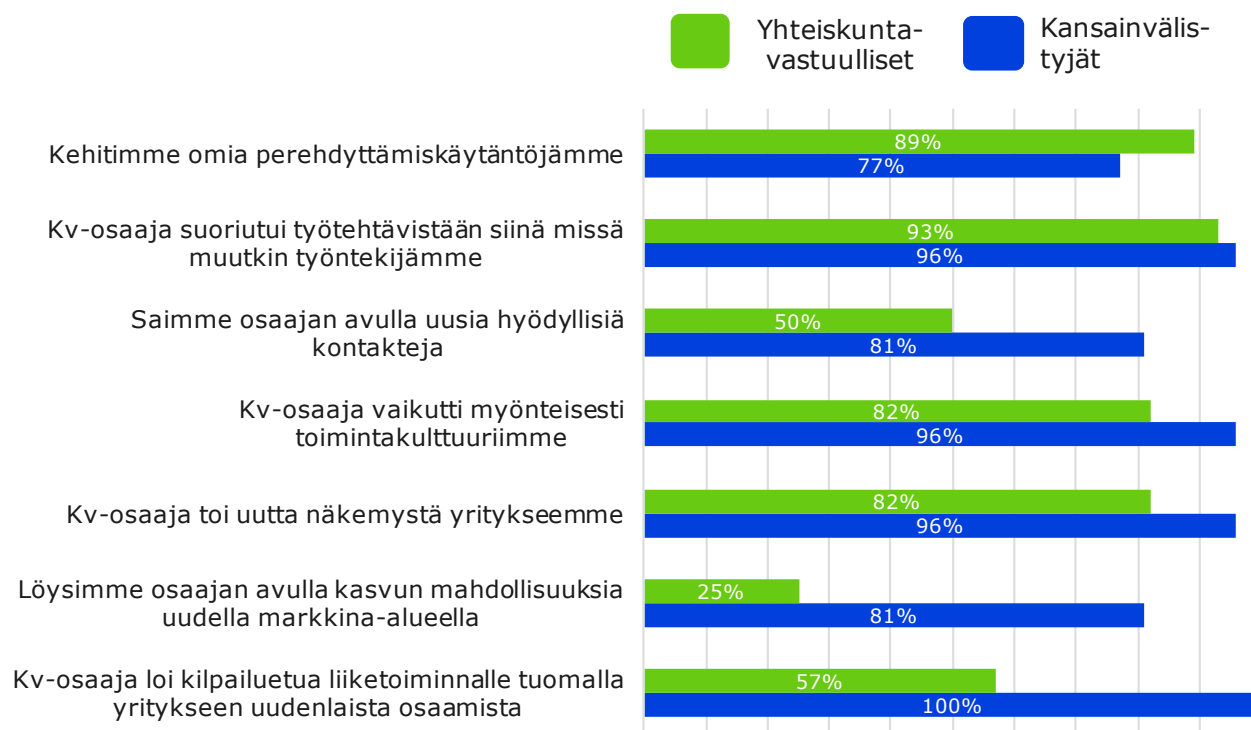
Kuva 11. Ammatillisen koulutuksen työssäoppijan ottaneiden kokemuksia hyödystä (%)

Koulutusasteittain tarkasteltuna hyödyt näyttäytyvät hieman erilaisina. Selkeä ero on nähtävissä korkeakouluopiskelijoita ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoita ottaneilla siinä, miten yritykset kokevat saaneensa uusia kasvun mahdollisuuksia uudella markkina-alueella. Tuloksia tulkittaessa tulee muistaa, että vain alle viidenneksellä yrityksistä (26 %:lla korkeakouluopiskelijan ottaneista) on ylipäänsä ollut motiivina opiskelijan ottamiseen saada osaamista vienti- tai ulkomaankaupan liiketoimintaan tai uudelle markkina-alueelle. Siihen nähden tulosta voi pitää hyvänä. Tuloksia tulkittaessa tulee myös muistaa, että ammatillisen koulutuksen opiskelijat ovat yrityksissä usein ns. lyhytkestoisella työssäoppimisjaksolla, joka on saattanut kestää minimissään jopa vain viikon.

Yksi haastateltu yritys, jossa on ollut korkeakouluharjoittelija ja useampi ammatillisen koulutuksen työssäoppija, kuvasi eroa myös sen kautta, että korkeakouluopiskelijat ovat jo lähtökohtaisesti vanhempia ja siten valmiimpia itsenäiseen työhön. Heillä voi olla myös enemmän työkokemusta ja opintojen antamia valmiuksia kehittää toimintaa. Ammatillisen koulutuksen työssäoppijoita ottaneista yrityksistä useampi näkee, että opiskelijat ovat olleet pitkälti saavana osapuolena. Yksi haastateltava sanoitti kokemukset siten, että jaksolla on ollut avustavia tehtäviä, jolloin opiskelijoille on annettu lähinnä mahdollisuus tutustua suomalaisiin työtapoihin. Yksi haastateltava kuvasi ohjausta vierihoidoksi. Tällöin työnantajat ovat panostaneet siihen, että opiskelijalla on mielekkäitä tehtäviä ja oppimisen mahdollisuuksia. Toisaalta haastatteluissa nousi esiin esimerkkejä, joissa kuukaudenkin pituisella työssäoppimisjaksolla olleiden ammatillisen koulutuksen työssäoppijoiden hyödyt näyttäytyivät yrityksen näkökulmasta erittäin positiivisina (ks. s. 42).

Hyötynäkökulmia yrityksen motiivin mukaan jaoteltuna

Alla kuvassa on eritelty hyötynäkökulmia jaoteltuna sen mukaan, mikä on ollut yrityksen motiivi ottaa kv-osaajia, eli jaettuna yrityksiin, joiden keskeinen motiivi on kantaa yhteiskuntavastuuta, ja yrityksiin, joiden motiivina on ollut saada tukea kansainväliseen liiketoimintaan. Erot koetuissa hyödyissä ovat selkeät. Mukana ovat arviot hyödyistä akselilla ”jos-sain määrin” – ”erittäin paljon”. Nk. yhteiskuntavastuullisilla yrityksillä hyötynä erottuvat omien perehdyttämiskäytäntöjen kehittäminen ja opiskelijan työpanoksesta koitunut hyöty. Liiketoiminnan kansainvälistämisen motiivilla opiskelijan ottaneilla hyödyt ovat selkeämmät kaikista muista näkökulmista, ja 81 prosenttia kokee löytäneensä kasvun mahdollisuuksia uudella markkina-alueella edes jossain määrin.



Kuva 12. Yritysten kokemat hyödyt eroteltuna motiivin mukaan ("jossain määrin" – "erittäin paljon", % vastaajista. Vastaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon)

Ns. kansainvälistyjät ovat halunneet yritykseen osaamista vienti- tai ulkomaankauppaan tai uudelle markkina-alueelle siirryttäessä. Näistä yrityksistä 78 % toimii jo kansainvälisesti. 48 % on vahvasti kasvuhakuisia, ja 52 % kasvaa mahdollisuuksien mukaan. Yritykset, joiden yhtenä motiivina opiskelijan ottamiseen on ollut yhteiskuntavastuun kantaminen, ovat ottaneet enemmän ammatillisen koulutuksen ulkomaalaisia työssäoppijoita. Yrityksistä 56 % toimii paikallisesti ja 33 % kansainvälisesti. Näistä 62 % kasvaa mahdollisuuksien mukaan ja 31 % on voimakkaasti kasvuhakuisia.

Tulosten yhteenvedossa on tuotu edellisten luokitusten rinnalle myös selvityksen perusteella tehdyn yritysluokituksen mukaiset kaksi muuta yritysprofiilia eli ns. talent hunterit ja kotimaassa kansainvälistyjät (ks. sivu 8). Talent hunttereita voidaan kuvata yrityksiksi, jotka ovat usein valmiiksi kansainvälisiä, jolloin osaajan taustalla ei ole väliä. Kansainväliseltä osaajalta odotetaan tällöin ehkä jo erityisosaamista, kehittymisvalmiuksia tai uusia näkemyksiä kehittämistyöhön, jossa hänen koulutus- ja/tai kulttuuritaustansa voi olla eduksi. Luokituksen perusteella tarkasteltuna koetut hyödyt ovat pitkälti vastaavia kuin ns. kansainvälistyjillä. Ns. kotimaassa kansainvälistyjät ovat luokituksessa yrityksiä, jotka ovat ottaneet kv-osaajan lisäavuksi, tai niillä keskeisenä syynä voi olla esimerkiksi tarve vahvistaa omien ulkomaalaisten asiakkaiden palveluosaamista. Näiden yritysten kokemat hyödyt ovat pitkälti samansuuntaisia kuin ns. yhteiskuntavastuullisilla.

Mallinnus on tehty tiedonkeruun jälkeen aineiston perusteella, joten vastaajien jaottelu on suuntaa antava. Kyselyssä ei kysytty yrityksen ensisijaista motiivia ottaa kv-osaaja, ja siten erityisesti kotimaassa kansainvälistyjien ja talent hunterien vastaukset ovat jonkin verran päällekkäisiä muiden profiilien kanssa. Myös ko. muuttujien muodostamisperiaatteessa olisi voitu tehdä erilaisia valintoja, mutta tulokset eri perustein johdettuna ovat samansuuntaisia kuin tässä esitetyt. Jaottelun keskeisin hyöty on saada tehtyä näkyväksi se, että yritysten tarpeet ovat erilaisia, mikä tulee ottaa huomioon myös oppilaitosyhteistyössä keskustelun pohjana, kun konkretisoidaan paitsi eri yhteistyökäytäntöjä myös kehittymisen mahdollisuuksia.

5.2 Case-esimerkkejä eri hyötynäkökulmista

Seuraavissa yrityshaastatteluiden pohjalta tuotetuissa kuvauksissa tuodaan esiin yritysten kokemia hyötyjä eri näkökulmista ja mm. taustoitetaan miten kv-osaajat ovat päätyneet yritykseen.

Ensimmäinen kuvaus kertoo yksinyrittäjän kokemuksia hänen otettuaan kaksi saksalaista työssäoppijaa markkinointi- ja viestintätehtäviin kuukaudeksi. Toisessa kuvauksessa yrittäjä kertoo kokemuksistaan vientitehtävissä ennen kv-osaajia ja muutoksesta, jonka kv-osaajat toivat toimintatapoihin ja uusille markkinoille pääsyyn. Kolmannessa kuvauksessa havainnollistuvat maatilayrittäjän näkökulmasta kv-osaajien tuomat hyödyt tarkasteltaessa omia toimintatapoja sekä kv-osaajien tuomia sosiaalisia verkostoja.

Neljäs kuvaus kertoo keskisuuren yrityksen käytännöistä systemaattisemmalle kv-osaajien hyödyntämiselle esimerkiksi lähdetessä uusille markkinoille. Viidennessä kuvauksessa on erikoisosaamista vaativan puurakentamisalan yrityksen näkemyksiä siitä, kuinka tärkeää on saada kv-osaajilta alakohtaista osaamista yrityksen käyttöön. Viimeisessä kuvauksessa viennin edistämistä ja kansainvälistymispalveluita tuottava yritys kertoo, kuinka kv-osaajien osaamista, kontakteja ja verkostoja voidaan hyödyntää yrityksen ydinliiketoiminnassa.

Saksalaiset työssäoppijat markkinointi- ja viestintätehtävissä

"Konkreettisten lisäkäsien lisäksi, jos yritys haluaa kansainvälisille markkinoille, niin on aivan eri asia, kun apuna on kyseisen maan kansalainen. Minun tapauksessani, sen lisäksi että he puhuvat maan kieltä, he tiesivät myös paremmin mm. keskeiset lehdet ja blogit." - Titta Kote, Luova Leikki Oy:n toimitusjohtaja, omistaja ja pääsuunnittelija.

Luova Leikki tuottaa monipuolista lastenkulttuuria, ja sen päätuote on Onnen Lähettilään liikunnalliset ja musiikilliset satuseikkailut, joita toteutetaan palveluina. Yritys oli laajentamassa toimintaa kansainvälisillä markkinoilla ottaessaan kaksi saksalaista ammatillisen koulutuksen työssäoppijaa. Liiketaloutta ja markkinointia opiskelleet nuoret naiset olivat yrityksessä neljä viikkoa työssäoppimassa.

Ajatus ulkomaalaisten opiskelijoiden ottamiseen oli jo valmiiksi herännyt, joten suora kontakti oppilaitoksesta oli ajallisesti onnekas sattuma. Nuoret tekivät markkinointimateriaalia, tuottivat artikkeleita saksaksi ja toteuttivat myös käännöstöitä englannista saksaan. Kote on nuorten työtaitoihin erittäin tyytyväinen, ja odotukset ylittyivät. Yksi tekijä lienee, että opiskelijat ovat olleet Saksassa koulutusmuodon mukaisesti jo pidempään töissä.

"Itsellä oli kädet täynnä töitä: oli loistavaa, että löytyi henkilöt, jotka oikeasti kykenivät työskentelemään itsenäisesti. Oma aika ei mennyt opastamiseen. Valmistelin tehtävälisiä ja esitin toiveita. Opiskelijat oli mätsätty hyvin koulutustaustaan ja osaamiseen nähden."

Yhteys työssäoppijoihin on jatkunut jakson jälkeenkin: *"Opiskelijat edistävät konseptia parhaansa mukaan. He olivat esimerkiksi saksalaisessa radiossa kertomassa kokemuksestaan, ja yritys sai lisää näkyvyyttä. Jatkossa voisi olla muutakin yhteistyötä. Yritystä on pyydetty Suomi-kouluihin Saksaan, ja päiväkotivierailuista on ollut myös puhe. Tytöt voisivat tehdä tämäntyyppistä työtä mielellään."*

Terveisinä muille yrittäjille Kote summaa: *"Kannattaa rohkeasti kokeilla. Moni voi ajatella sitä, että työmäärä lisääntyy, mutta minulla on ainakin erittäin positiivinen kokemus. Opiskelijat saivat paljon aikaan lyhyessä ajassa. He olivat myös itsenäisiä ja aloitteellisia."*

Viennin harppauksia opiskelijavoimin

Haastatteluun osallistuneella yrittäjällä on kokemusta niin suuryrityksen viennin tehtävistä kuin vientituotteita valmistavasta pk-yrityksestä. Pk-yrityksessä toimimisessa oli haastavinta se, että pienillä resursseilla tuli suunnata laajoille vientimarkkinoille, jopa 30 vientimaahan. Samanaikaisesti messuihin ja markkinointiin käytettävä raha oli vain murto-osa siitä mitä suurilla oli tarjota. Pk-yrityksessä kaikki piti kehittää itse. Kaikkien vientimaiden kieliä ei myöskään voinut hallita. Myös asiakashankintaprosessi vei aikansa johtuen maantieteellisistä etäisyyksistä ja kieli- ja kulttuuriosaamisen puutteista.

Yrittäjä sai sattuman kautta ratkaisun: *”Yksi päivä tuli yliopistosta kauppatieteen lehtori ja kysyi että tarvitsisitko 30 ulkomaalaista.”* Yhteistyö käynnistyi siitä. Käyntiin pääsemisessä keskeistä olivat olemassa olevat työohjeet. Yrittäjä kertoo insinöörinä dokumentoineensa toimintansa, joten hänellä oli ohjeet valmiina. Yhteinen kieli oli englanti. Opiskelijoiden työpanosta hän testasi asiakashankinnassa ja asiakashoitotyössä: miten opiskelijat onnistuisivat tekemään ensin yhden maan asiakashankinnan ja myynnin. *”Jos itsellä meni 2 vuotta markkinoille pääsyyn – eli siihen kun on maksava asiakas, niin opiskelijat tekivät sen 4 kuukaudessa. Herätti miettimään koko vientihommaa. Miksi hakata päätä seinään – ulkomaalaisia opiskelijoita kannattaisi käyttää vientityössä, eli tehtävissä, joissa osaamista on luontevaa hyödyntää.”* Kun yrittäjä lähti yrityksestä, jo yli puolet työntekijöistä oli ulkomaalaistaustaisia. Yritys kansainvälistyi samalla kun kv-liiketoiminta kasvoi.

Erityisenä hyötynä yrittäjä nostaa esiin, että prosessi nopeutui 2 vuodesta 4 kuukauteen. Kustannusten mukana tuli virheettömyys: *”Väittäisin, että päästiin neljäsosalla kuluista. Mahdollisuus tehostamispotentiaaliin, josta kannattaa ottaa koppi”.*

”Kun en itse päässyt ulkomaille, toin ulkomaan meille”

Savossa toimivalla maatilalla on ollut yhteensä seitsemän harjoittelijaa 1990-luvulta alkaen eri puolelta Eurooppaa. Ensimmäiset harjoittelijat tulivat alueen oppilaitoksen kautta, minkä jälkeen osa on kuullut paikasta toiselta harjoittelijalta tai omasta oppilaitoksesta. Yrittäjällä on ollut paikallisen ammattikorkeakoulun kanssa yhteistyötä jo pitkään, ja opettajat ovat hyviä tuttuja, joten kynnys yhteistyöhön on ollut matala.

Maatilalla on ollut pieni sesonkityön tarve, mutta alun perin motiivina harjoittelijoiden ottamiseen oli uteliaisuus. Taustalla on myös ajatus siitä, että oppiminen on kaksisuuntaista. Ammatillisesti kokemukset ovat antaneet uusia näkökulmia: *”Hedelmällisintä on, jos vieraasta ympäristöstä tullut on kyseenalaistanut toimintatapoja. Arviointia on tehty kaikkien kanssa, jotka ovat oma-aloitteellisesti uskaltaneet ottaa asioita esiin”*. Yrittäjä kuvaa harjoittelijajoukkoa myös henkireiäksi: *”Kun en itse päässyt ulkomaille niin piti tuoda ulkomaa kotimaahan”*.

Lisäksi yrittäjäperheen kielitaito on kehittynyt. Harjoittelijat ovat asuneet maatilayrittäjäperheen kotona. *”Perheen työkieli vaihdettiin englanniksi. Aamupuuro syötiin englanniksi, ja siitä päivä lähti liikkeelle.”* Kielitaidon lisäksi kokemus on vaikuttanut myös itseluottamukseen: *”Jos voi johtaa monimutkaisia asioita englanniksi, niin kai sitä muitakin hommia pystyy tekemään.”* Oman kielitaidon kehittymisen lisäksi vaikutuksia on nähtävissä laajemmin. Kokemukset ovat antaneet kipinän perheen pojalle, jonka englanninkielen taito lähti kehittymään. Poika keskusteli jo ala-asteiässä traktorin vaihteistosta ammattisanastolla, jota ei koulussa oppinut.

Kontaktit ovat säilyneet myös jaksojen jälkeen, ja tuttavapiiri maailmalla on laajentunut. Osan kanssa on pysyvät ystävyys-suhteet. Entiset harjoittelijat ovat toimineet myös tukena yrittäjäperheen pojan harjoittelujaksolla Itävallassa, ja ensimmäinen harjoittelupaikkakin löytyi heidän kontaktiensa kautta. Sen jälkeen poika on ollut ulkomaanjaksoilla myös Hollannissa ja Kanadassa.

Yrittäjä on maksanut harjoittelijoille palkkaa periaatteella, että tällöin heiltä voi myös edellyttää ja vaatia suoriutumista. Erityisiä haasteita ei ole ilmennyt, mutta työkuultuurilliset erot ovat tulleet selviksi. Ongelmien estämiseksi yrittäjä korostaa kommunikointia: *”Rima on asetettava asiallisesti oikealle tasolle. Ei johdeta sitä, mitä ihminen tekee, vaan sitä, mikä on tavoite.”*

Talenttien avulla uusille markkinoille

Yritystapahtumiin erikoistuneessa, kansainvälisesti toimivassa yli 200 henkilön yrityksessä on ollut 2000-luvun alkupuolelta lähtien tähän päivään asti jo toista sataa ulkomaalaista korkeakouluharjoittelijaa ja tutkinto-opiskelijaa, joista osa on myös palkattu yritykseen pidempään työsuhteeseen.

Opiskelijoita on hyödynnetty aina lähdettäessä uudelle markkina-alueelle. Opiskelijat toimivat asiantuntija-apuna ja kulttuurituntemuksen tuojina selvittäessä mahdollisuuksia alueella. Opiskelijoilta on tullut myös aloitteita lähteä uusille markkinoille.

Yrityksen pääkieli on englanti, joten ulkomaalaisilta harjoittelijoilta ja työntekijöiltä edellytetään englanninkielen taitoa, minkä lisäksi osaajia rekrytoidaan kohdemarkkinan kielitarpeen mukaan. Opiskelijat sijoittuvat erilaisiin tehtäviin kokemuksen mukaan, ja yrityksessä on erikseen ns. kasvurooleja.

Opiskelijoita on tullut eri kautta: osa on ottanut itse suoraan yhteyttä, ja joissain tapauksissa taustalla ovat olleet korkeakouluyhteistyön myötä syntyneet kontaktit. Yritys on myös aktiivisesti itse ollut järjestämässä yritysvierailuja korkeakouluyhteistyössä. Osa harjoittelijoista on tullut opiskelijoiden omien kontaktien kautta. Suuri osa harjoittelijoista on ammattikorkeakouluista, joissa harjoittelu on keskeinen osa opintoja. Isoon joukkoon mahtuu opiskelijoita eri puolilta maailmaa.

Alakohtaista osaamista tuotekehitykseen

Hyrynsalmella toimiva Alppisalvos Oy on miestyövaltaiseen puurakentamiseen erikoistunut perheyritys, jossa on ollut vuosien aikana monta ulkomaalaista harjoittelijaa Saksasta, Sveitsistä ja Virossa. Ammatillisen koulutuksen opiskelijat ovat olleet opintonsa suorittaneita, kisälliperiaatteella kiertäviä nuoria, jotka ovat halunneet erikoistua hirsirakentamiseen. Virossa tulleet harjoittelijat ovat olleet rakennusalan yliopisto-opiskelijoita.

”Suomessa puurakentamiseen erikoistumisen osuus on lyhyt. Kurssit kestävät muutamana kuukauden, joten rekrytointi on hankalaa. Keski-Euroopassa puualan opiskelijoilla on hyvät perusvalmiudet, ja omien taitojen soveltaminen on tapahtunut suhteellisen nopeasti. Tästä on etua molemmille”, kertoo Päivi Sainio Rohner.

Sainio Rohner kuvaa kansainvälisistä osajista saatua hyötyä seuraavasti: *”Se on se vuorovaikutus, tulee erilaisia työtapoja ja menetelmiä. Suorittavassa työssä hyöty on konkreettista, kun opinnoissa opittuja erilaisia laitteita ja tehokkaita toimintatapoja voi siirtää yritykseen. Se, ettei yrityksellä ole yhteistä kieltä, asettaa työn ohjaukselle paljon vaatimuksia: ohjeet tulee tehdä ja kertoa selkeästi. Lähtökohtana kuitenkin on, että kun nuoria tulee, siitä pitää olla hyötyä myös yritykselle, win-win-tilanne.”*

Kv-osaajien verkostot hyötykäytössä

Seinäjoelta käsin toimivassa, viennin edistämiseen ja kansainvälistymispalveluihin erikoistuneessa Xport-yrityksessä on ollut vuodesta 2014 alkaen jo noin 10 kansainvälistä harjoittelijaa, joista yksi on palkattu yritykseen harjoittelun päätyttyä. Sen lisäksi, että harjoittelijat ovat tehneet projektityyppisiä tehtäviä kuten markkinaselvityksiä, yritys on voinut hyödyntää heidän kontaktejaan eri maihin, toimitusjohtaja Marko Luoma kertoo. Vakituisten työntekijöiden ja harjoittelijoiden lisäksi yrityksellä on olemassa laaja verkosto, jossa hyödynnetään 22 kansallisuutta, ja verkosto laajenee aina asiakkaiden tarpeiden mukaan.

Harjoittelijat otetaan Luoman mukaan työyhteisössä hyvin vastaan, ja heidänkin halutaan oppivan. ”3–5 kuukautta kestävä harjoittelun alussa perehdyttäminen tehdään projektikohtaisesti. Liikkeelle lähdetään perusasioista, jotta harjoittelija pääsee asian ytimeen, ja kun työ alkaa sujua, annetaan lisää vastuuta. Tämä on toiminut hyvin. Opiskelijat ovat ottaneet vastuuta, he osaavat paljon ja kun heitä kannustaa, he innostuvat ja tekevät parhaansa.” Luoma ei ole kokenut järjestelyjä raskaiksi.

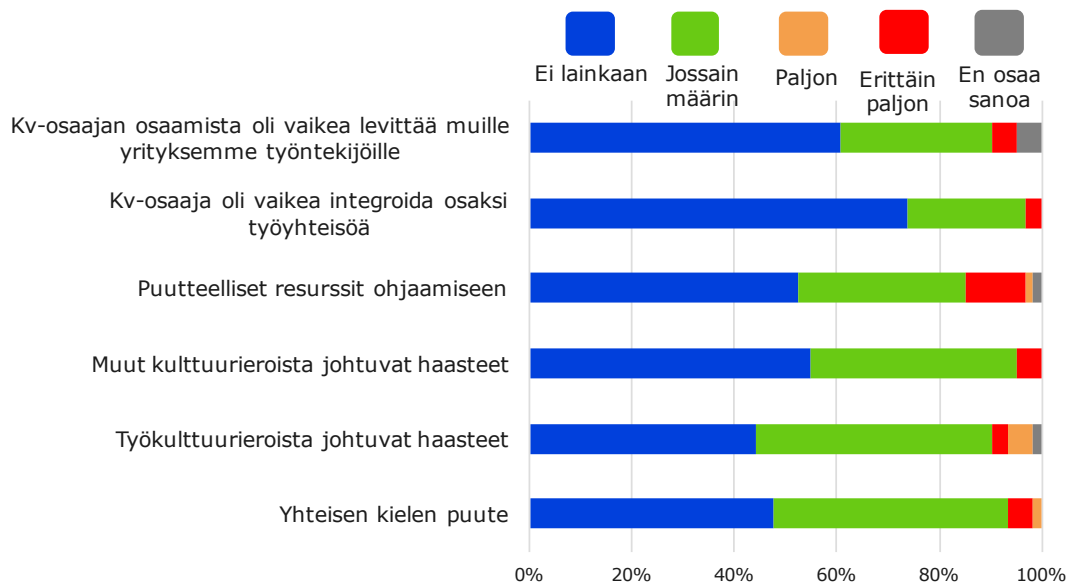
Yhteydet harjoittelijoihin ovat säilyneet. Suunnitteilla on myös entisten harjoittelijoiden ns. alumni-tapaamisten järjestäminen tulevaisuudessa.

Harjoittelijat ovat tulleet pääsääntöisesti Seinäjoen ammattikorkeakoulun ja Koulutuskeskus Sedun kautta. Yhteyksiä oppilaitoksiin Luoma pitää hyvinä. Oppilaitokset viestivät opiskelijoilleen mahdollisuudesta. Xport voi luottaa siihen, että yritys tunnetaan, ja innokkaimmat opiskelijat ottavat itse yhteyttä. Valinnanvaraa on. Haastatteluhetkellä Luoman pöydällä oli kuusi harjoitteluhakemusta mm. Nepalista, Ranskasta ja Yhdysvalloista.

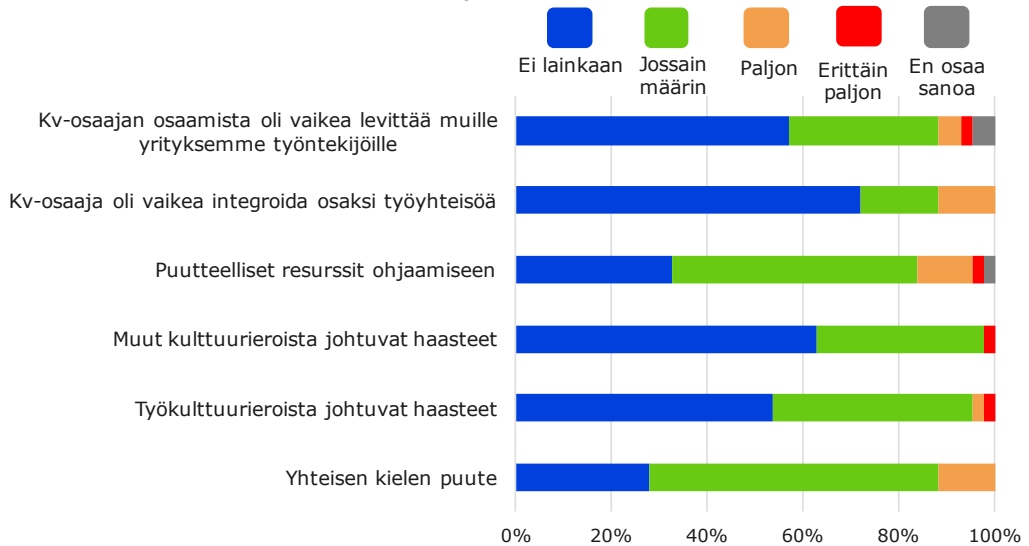
Luoma korostaa, että paikallistuntemus on tärkeä yrityksille, jotka suunnittelevat vientiä. Oppilaitossuhteita hän pitää tärkeinä alkuun pääsemisessä. Oppilaitosyhteistyössä hän pitää myös hyvänä käytäntönä yrityspäiviä, joissa yritykset saavat esitellä toimintaansa opiskelijoille. Seinäjoella oli myös kampanja, jossa opettajat kävivät yrityksissä ja tavoittivat yrittäjät jalkautuen. *”Paikalliset oppilaitokset ovat tehneet kaikkensa, jotta yritykset tietävät heistä. Systemit ovat valmiina, jos kiinnostusta on.”*

5.3 Yritysten kokemia haasteita

Yritysten kokemat haasteet ovat pääosin liittyneet puutteellisiin ohjausresursseihin ja riittävän kielitaidon hallintaan. Vastaukset jakautuvat hieman koulutusasteittain: korkeakouluopiskelijoita ottaneilla puutteelliset resurssit ohjaamiseen ja työkulttuurieroista johtuvat haasteet olivat jossain määrin yleisempiä. Ammatillisen koulutuksen opiskelijoita ottaneilla ohjausresurssien lisäksi haasteena nousi jossain määrin esiin myös yhteisen kielen puute. Tällöin yritykseen on voitu ohjata lyhyemmälle työssäoppimisjaksolle opiskelija, joka ei ole hallinnut riittävästi englantia. Yleisesti ottaen haasteita tunnistettiin verrattain vähän.



Kuva 13. Korkeakouluopiskelijoita ottaneiden yritysten kokemia haasteita (% vastaajista, vastaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon)



Kuva 14. Ammatillisen koulutuksen työssäoppijoita ottaneiden yritysten kokemia haasteita (% vastaajista, vastaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon)

Seuraavaksi on kuvattu kyselyn ja haastattelujen perusteella esiin nousseita haasteita tarkemmin:

” *Sama kuin suomalaisten harjoittelijoiden kanssa, että niissä on kauhean iso ero, että kuka on hyvä ja kuka vähemmän hyvä.*”

Kulttuurierot: Yrityshaastatteluissa korostui se, että jos työnantajilla on ollut useampia kv-osaajia, eroja on luonnollisesti voinut löytyä yksilötasolla. Yleisimmin haasteet eivät niinkään ole johtuneet kulttuuritaustasta vaan henkilöiden persoonasta. Jos henkilö ei ole rohjennut ottaa esille sitä, ettei ole ymmärtänyt tehtäväksiantoa tai laajempaa kokonaisuutta, johon se liittyy, työtulos ei luonnollisesti ole paras mahdollinen. Ratkaisuksi esitettiin hyvää perehdyttämistä, työpaikan pelisääntöjen avaamista ja avointa työkulttuuria, jotta mainituilta ongelmilta voidaan välttyä. Myös tutkija Marianne Teräs (2015) korostaa, että erilaisten kulttuuristen käytäntöjen tunteminen lisää ymmärrystämme eri asioista, mutta se harvoin yksin selittää yksilön käyttäytymistä. Siten kulttuurilla ei voi selittää mitä erilaisimpia yksilön käyttäytymismalleja.

Alla esimerkki vastauksesta, jossa puntaroidaan kulttuurieroista johtuvia haasteita ja opiskelijoiden motivaatiota:

” *Kulttuurierot voivat aina tulla eteen: suomalainen suorapuheisuus ja asioiden esille otto ovat asioita, joita tulisi vahvistaa; että opiskelija uskaltaa olla riittävän rohkea ottamaan asioita esille. Toisaalta osalla motivaatio ja suoriutuminen ovat korkeammalla tasolla kuin suomalaisilla opiskelijoilla, joita on jouduttu kehottamaan proaktiivisuuteen. Ero voi johtua myös siitä, että ulkomailta opiskelemaan tulevat voivat olla jo aloitteellisempia ja motivoituneempia.*”

Yksi haastateltava yritys kuvaa kulttuurihaasteiden liittyvän työlainsäädännön näkökulmasta siihen, ettei opiskelija välttämättä tiedosta oikeuksiaan esimerkiksi taukoihin:

” *Kauempaa tulevat eivät välttämättä pidä lainmukaisia lounastaukoja tms. Heidän kanssaan pitää valvoa, että ihminen myös huoltaa itseään, että saa pitää kahvitauon. Itseohjautuvaa ja sopimukseen kirjattu, mutta eivät usko, että se pätee. Siihen pitää panostaa, että ymmärtää meidän suomalaisen kulttuurin ja että on sallittua pitää taukoja.*”

Ohjausresurssin puute: Työpaikan kiireet heijastuvat helposti ohjausresurssiin. Taustalla on voinut olla myös se, ettei tehtävää tai projektia ole alun perinkään määritelty tai ohjeistettu tarpeeksi tarkasti. Esimerkiksi yksi verkkomyyntiin erikoistunut nuori mikroyritys kertoi kokemuksistaan: molemmilla perustajajäsenillä oli kansainvälistä kokemusta, ja he halusivat myös antaa mahdollisuuden ulkomaalaiselle opiskelijalle. Harjoittelija otettiin tuottamaan some-strategiaa, kampanjointia ja hakukoneoptimointia. Jälkikäteen yrittäjä näkee, että ajankohta oli liian aikainen. Yritys ei ollut vielä selkeyttänyt omaa toimialaansa ja omia tehtäviänsä tarpeeksi tarkkaan, jolloin myöskään harjoittelijan panosta ei saatu hyödynnettyä niin hyvin kuin mahdollista. Harjoittelijalle olisi pitänyt antaa selkeämmin tietty projekti, jossa on määritetyt tavoitteet, ja ohjaukselle olisi tullut resursoida myös aikaa.

Haastatellut yritykset ovat kuitenkin pääsääntöisesti tuoneet esiin, että kv-osaajista saatu hyöty on peitonnut ohjausresurssin vaatiman lisätyön, eikä kv-osaajan ohjaaminen itsessään

ole usein ohjauskielen vaihtumisen lisäksi edellyttänyt lisätyötä verrattuna suomalaisen harjoittelijan ohjaamiseen. Toki erona nähdään se, että mahdollisten kulttuuriongelmienvälttämiseksi myös ohjauksessa tulee varmistaa kv-osaajan perehdytys työpaikan kulttuuriin ja pelisääntöihin ja opiskelijan ottaminen avoimesti vastaan työyhteisöön.

Kieliongelmat: Tarvittava kielitaito vaihtelee suuresti eri tehtävissä. Lähes kaikissa selviytyksen yrityksistä englanti on yksi työkielistä, jolloin sen hallitseminen on ollut ensisijainen edellytys. Ongelmia englanninkielentaidon hallitsemisessa on esiintynyt lähinnä ammatillisen koulutuksen lyhytaikaisia työssäoppijoita ottaneilla yrityksillä. Opiskelijan kielitaito ei välttämättä ollut sillä tasolla kuin odotettiin, sillä työnantajat eivät ole päässeet itse valitsemaan ja testaamaan asiaa etukäteen. Toisaalta joissain ns. tekemisen ammateissa kielitaidon ei ole nähty olevan niin tärkeää, kuten yksi viherrakennusalan haastateltava totesi: *”kielitaito ei ollut kovin hyvä – mutta kun ei ole itselläkään, niin hyvin on riittänyt”*. Tällöin kieltä tärkeämpää on ollut työparina työskentely, mikä on luontevaa useissa tekemisen ammateissa.

Jonkinlaisena haasteena nostettiin esiin myös se, etteivät kaikki työyhteisössä osaa tai halua käyttää kieltä. Sen ei kuitenkaan nähty olevan este ottaa kv-osaaja. Keskeinen hyöty yrityksille on ollut juuri henkilöstön kielitaidon harjoittaminen. Tällöin kielitaitoa tärkeämpää on ollut se, että opiskelija otetaan avoimesti vastaan.

Suomalaisen alakohtaisen sanaston hallitseminen asiantuntijatehtävissä nousi esiin yksittäisissä vastauksissa. Tällöin toivottiin, että opiskelija hallitsisi keskeisen alakohtaisen sanaston suomeksi. Yksi yritys kertoi itse koostaneensa sanastoja työn tueksi, mutta toivoi, että nämä valmiudet olisivat olemassa yritykseen tultaessa.

Toimialakohtaiset haasteet tulevat enemmän esiin yrityksissä, joissa kv-osaajia ei ole ollut, sillä ne nähdään usein jo poissulkevinä tekijöinä. Siten erityisiä toimialakohtaisia haasteita on tullut varsin vähän esiin. Esimerkiksi myyntialan yrityksessä haasteena on ollut, ettei vieraskielinen ole voinut osallistua kassatyöhön ja asiakaspalveluun. Tämä ei ole ollut suuri ongelma, sillä työtehtäviä on voitu etsiä muualta.

Yksi alakohtainen haaste ammatillisen koulutuksen työssäoppijoita ottaneella yrityksellä nousi esiin rakennusosalta, sillä rakennustyömailla vaaditaan veronumero kaikilta työntekijöiltä. Tämän hankkiminen oli jäänyt yrityksen harteille. Lyhyen työssäoppimisjakson ollessa kyseessä byrokratia on teettänyt lisätyötä. Tässäkin oppilaitos olisi voinut olla tukena. Yhdessä oppilaitoshaastattelussa nostettiin esiin, että vastaavasti kuin muiden säädeltyjen töiden osalta tulee varmistaa lupien olevan kunnossa myös veronumerot voidaan hakea etukäteen siten, että ammattikoulu vastaa opiskelijan kanssa verotoimistossa vierailusta.

Haasteena byrokratia: Byrokratiaan liittyviä seikkoja nousi aineistossa esiin vähän. Yksi ulkomaalaisen harjoittelijan ottanut yrittäjä kertoi, että epäselvyyksiä oli ilmennyt harjoittelijoiden vakuutuksista, eli siitä, kenen vastuulle ne kuuluvat. Yleensä vakuutukset määräytyvät sen mukaan, onko opiskelija työsuhteessa tai onko harjoittelu palkallinen vai ei. Ulkomailta saapuville ammatillisen koulutuksen työssäoppijoille vakuutuksen ottaa pääsääntöi-

sesti lähettävä ulkomainen oppilaitos. Korkeakouluharjoittelijoiden kohdalla käytännöt vaihtelevat. Jos opiskelija on tutkinto-opiskelijana suomalaisessa korkeakoulussa ja jos harjoittelu on palkaton, kuuluu opiskelija yleensä korkeakoulun vakuutuksen piiriin. Jos harjoittelu tai työsuhde on palkallinen, vastaa vakuutuksista työnantaja. Ulkomaisissa korkeakouluissa opiskelevien harjoittelijoiden kohdalla vakuutus käytännöt saattavat vaihdella ja ne on syytä tarkastaa tapauskohtaisesti.

Muut haasteet liittyivät pääosin ns. poikkeustapauksiin palkattaessa vastavalmistunut opiskelija tai rekrytoitaessa harjoittelija suoraan ulkomailta. Yhden yrityksen esiin tuoma haaste liittyy siihen, että maahanmuuttolupa-asiat siirtyvät maahanmuuttovirastolle ja että suoraan ulkomailta tulevan kv-osaajan tulee käydä tunnistautumassa heidän asiakaspalvelussaan. Koska toimipisteitä on vain yhdeksän, yritykselle se tarkoittaa, että noin viiden minuutin visiitin takia matka vie lähes päivän matka-ajan. Maahanmuuttovirastosta kerrotaan, että näissä tapauksissa, milloin mahdollista, kannattaa kartoittaa lähtömaasta lähin edustusto tai suurlähetystö, jossa tunnistautumisen voi tehdä etukäteen jätettyään sähköisen hakemuksen. Tarvittaessa myös muiden Pohjoismaiden edustustot tekevät yhteistyötä, eli asian voi hoitaa myös muissa kuin Suomen omissa edustustoissa.

Kaksi muuta konkreettista esiin nostettua seikkaa liittyvät myös laajempiin maahanmuuttopoliittisiin kysymyksiin. Yksi yrittäjä nosti esiin haasteena työnteon teettämisen opiskelijan vielä opiskellessa: koska työtä saa tehdä oleskeluluvan mukaan keskimäärin 25 tuntia viikossa, maksimituntien eri ajanjaksoilta tullessa täyteen työsuhde piti päättää. Jos tunteja tulisi enemmän, opiskelijan oleskeluluvan ensisijainen myöntämisperuste muuttuisi, mikä taas olisi hankalampi prosessi. Nämä ovat seikkoja, joista opiskelijan tulee jo olla tietoinen ja huolehtia yhdessä työnantajan kanssa, että työskentelyrajoista pidetään kiinni. Toinen yrittäjä piti järjestelmän epäkohtana sitä, että opiskelijalla oli tuolloin opintojen päätyttyä vain kuusi kuukautta aikaa löytää työ, jotta hänen oleskelu- ja työlupansa pysyy voimassa. Kun yrityksessä ei ollut enää tarjota töitä, piti yrittäjä erittäin suurena epäkohtana ajatusta, että Suomessa opiskellut kv-osaaja joutuisi mahdollisesti poistumaan maasta. Tähän on jo tullut muutos, ja suomalaisesta korkeakoulusta valmistuvat ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat saavat nykyään työnhakuun oikeuttavan työlupan, joka on voimassa 12 kuukautta. Yksi yrittäjä nosti vielä esiin laajemman näkemyksen ulkomaalaisten työnteon rajoitteista:



Kaikki rajoitteet ulkomaisen työvoiman saapumisesta Suomeen tulee poistaa. Suomea tulee markkinoida hyvänä maana työskennellä. Mallia voisi ottaa vaikka Kanadasta.”

Haasteena maantieteellinen sijainti: Kyselyn ja haastattelujen perusteella yritysten yksi ongelma osaajien saamisessa on maantieteellinen sijainti alueella, johon ei pääse julkisilla kulkuvälineillä. Tällöin myöskin asuminen on vaikeampi järjestää muuten kuin kotimajoitukseksi, johon kaikki yrittäjät eivät ole halukkaita.

Muita haasteita: Muita eriteltyjä haasteita nousi kyselyssä esiin varsin vähän. Muutamalla vastaajalla ongelma on liittynyt opiskelijan osaamisen puutteeseen, ja yksi kertoi, että ongelmana olivat opiskelijan asennevaikeudet. Opiskelijan nuori ikä ja kypsyttömyys nousivat esiin yrityksessä, jossa koetettiin tukea koti-ikävästä kärsinyttä, Suomeen harjoitteluun

tullutta opiskelijaa. Yhdessä yrityksessä ongelmana olivat suomalaisten asiakkaiden ennakokäsitykset. Yhdessä yrityksessä haasteena oli se, että yrityksen vakihenkilöstöllä oli niin kiire, etteivät työntekijät ehtineet perehtyä kv-harjoittelijan taustaan eivätkä siten hyödyn-tää hänen osaamistaan.

Ammatilliset oppilaitokset ja korkeakoulut toimivat tarvittaessa tukena eri kysymyksissä. Erityisesti ammatillisen koulutuksen nuorten suhteen ja lyhytkestoisten jaksojen aikana on tärkeää, että oppilaitos toimii kiinteässä yhteistyössä yrityksen kanssa ja opiskelijat tuodaan lähes kädestä pitäen yritykseen. Muutama yritys koki jääneensä ilman riittävää tukea. Yksi haastateltu yritys esimerkiksi on itse hoitanut muutaman viikon työssäoppimisjaksolla olleiden opiskelijoiden asunnot ja hoitanut kuljetukset töihin ja kotiin. Lisäksi opiskelijoiden ja yritysten profiilien yhteensovittaminen ei ole aina onnistunut, ja yritykseen on voinut tulla ammatillisen koulutuksen työssäoppija, jolle ei ole löytynyt sopivia alakohtaisia tehtäviä. Oppilaitosten yritys-yhteistyötä kuvataan lisää luvussa 8.

5.4 Miten kv-osaajien työpanoksesta saadaan paras hyöty?

Yritysten edustajia pyydettiin kertomaan, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että kv-osaajien työpanoksesta saadaan paras hyöty yritykselle. Tekijät liittyivät yrityksen toimintatapoihin ja opiskelijan ominaisuuksiin.

Yrityksen toimintatapoihin liittyviä tekijöitä

Jotta kv-osaajan työpanos olisi mahdollisimman hyödyllinen, tulee yritysten huolehtia riittävästä perehdyttämisestä ja ottaa uusi henkilö avoimesti vastaan työyhteisöön. Lisäksi opiskelijalla tulee olla riittävä kielitaito. Pääosin vastaajat ovat viitanneet yrityksessä käytettävään englannin kieleen. Osalla kielitaitovaatimus ei selviä vastauksesta, ja joissakin viitataan suomen kielen hallintaan. Lisäksi tuotiin esiin opiskelijoiden ominaisuuksiin liittyviä tekijöitä. Seuraavissa sitaateissa on tiivistetty useassa vastauksessa esiin tuodut lähtökohdat:

” Yhteinen kieli tärkeä; useimmiten englanti kommunikoinnin kannalta. Lähtökohdat; harjoittelun sisältö ja tavoitteet tulee olla selkeinä kaikille osapuolille.”

” Kv-osaajan perehdyttäminen, esittely kollegoille, tuki ja kannustus tulee varmistaa. Eli periaatteessa samat lainalaisuudet kuin minkä tahansa uuden ihmisen sisään-tuomisessa.”

” Avoin suhtautuminen, malttia tietojen siirtämiseen, erilaisten toimintatapojen ja taustojen arvostaminen.”

Hyvä perehdyttäminen nostettiin useimmiten keskeiseksi tekijäksi. Ystävällinen vastaanotto ja mukaan ottaminen työyhteisön tekemisiin nähdään tärkeinä asioina, samoin kuin ohjauksen vastuuttaminen tai yhteyshenkilön nimeäminen. Ryhmässä tekeminen ja opiskelijan ottaminen tiimiin nähdään tärkeinä tekijöinä. Tällöin edellytyksenä on myös se, että työyhteisö käyttää yhteistä kieltä eikä vieraskieliseltä jää tärkeää ”käytävätietoa” saamatta. Kv-osaajat tulisi ottaa mukaan myös vapaamuotoiseen tiedonvaihtoon (kahvittelut, lounaat ym.), jolloin ”tiedonvaihtoa ja oppimista tulee vähän vahingossa”, totesi yksi vastaaja. Ulkomaalainen tulisi ottaa mukaan myös ”kaksisuuntaisesti”, jolloin hänelle tarjotaan osaamista ja häneltä otetaan osaamista vastaan. Siten myös omalle työyhteisölle esitettiin vaatimuksia. Kaikkien työntekijöiden tulisi kyetä toimimaan monikulttuurisessa työyhteisössä, ja englannin tulisi mielellään olla sujuva työkieli.



Kuva 15. Sanapilvi työyhteisön näkökulmasta välttämättömistä tekijöistä, jotta kv-osaajan työpanos saadaan käyttöön

Opiskelijoiden ominaisuuksiin liittyviä tekijöitä

Opiskelijoiden ominaisuuksiin viitattiin noin kolmanneksessa vastauksista. Kv-osaajan työpanoksen mahdollisimman hyvään käyttöön saamisen kannalta keskeisenä nähdään se, että opiskelijalla on hyvä motivaatio, avoimuus, aktiivisuus, oikea asenne ja halu itsenäiseen työhön. Lisäksi lähtökohtana pidetään riittävää kielitaitoa kommunikaatioon ja työtehtävien suorittamiseen. Tällöin on nostettu erikseen esiin englanninkieli ja/tai opiskelijan oma äidinkieli. Muutama vastaaja on nostanut erikseen esiin erityisosaamisen ja yritykselle vieraan kulttuurin ja maan tuntemuksen. Myös edellinen työkokemus tuotiin esiin muutamassa vastauksessa. Uskallusta peräänkuulutettiin siksi, että opiskelija uskaltaa myös kertoa, jos ei ole ymmärtänyt jotain.

- ” Osallistuminen, kommunikaatio ja aktiivisuus. 100 % kiinnostus omaa opiskeltavaa alaa kohtaan. Kielitaito ja sopeutuminen uuteen kulttuuriin sekä avoin mieli oppia uutta.”
- ” Kielitaito, oma asenne, halu oppia ja kehittyä, luovuus.”
- ” KV-osaajan asenne. Täytyy olla rohkea ja uskaltaa tuoda oma mielipide esiin. Meillä kaksi aivan eri tyyppistä henkilöä. Ensimmäinen aivan loistava ja toinen liian arka.”
- ” Osallistuminen, kommunikaatio ja aktiivisuus.”
- ” Oma asenne työntekoon, joustavuus. Meille on oikeasti täysin yhdentekevää, mistä henkilö on kotoisin, kunhan osaa englantia. Suomi on plussaa mutta ei aina välttämätöntä.”

Vastauksista on löydettävissä yhtymäkohtia Piilotettu osaaminen (2013) -selvitykseen, jossa tuotiin laajemmin esiin ”kansainvälisen osaajan” ominaisuuksia. Kv-osaajat määriteltiin mm. ihmisiksi, joilla on mahdollisuus ennakkoluulottomuudellaan tunnistaa uusia markkinoita, ymmärtää hyvinkin erilaisten ihmisten tarpeita ja tehdä yhteistyötä yli monenlaisten rajojen. Työnantajat arvostivat selvityksen mukaan ominaisuuksia kuten sitkeys, ongelmanratkaisukyky, itsetunto, itsevarmuus ja luotettavuus.



Kuva 15. Sanapilvi kv-osaajalta odotettujen ominaisuuksien näkökulmasta, jotta työpanos on hyödyllinen yrityksen näkökulmasta.

6 Miksi kv-osaajia ei ole hyödynnetty, ja mitä tarpeita yrityksillä on tulevaisuudessa?

6.1 Miksi yritykset eivät ole hyödyntäneet kv-osaajia?

Yritykset, joissa ei ole ollut kv-osaajia, kertoivat yleisimmin, ettei opiskelijoita ole hyödynnetty, sillä opiskelijat eivät ole hakenneet harjoittelu- tai työpaikkaa. Toiseksi yleisimmin kerrottiin, ettei yrityksellä ole ylipäänsä ollut tarvetta ottaa harjoittelijoita tai työssäoppijoita. Viidennessä vastaajista on nostanut suoraan esteeksi puutteellisen kielitaidon. Vain pieni osa on vedonnut siihen, että he haluavat työllistää suomalaiset ensin tai että asiakkaat toivovat kotimaisia työntekijöitä. Kulttuurieroihin ja työskulttuurieroihin on vedottu sitäkin vähemmän.



Kuva 17. Perusteita sille, miksi yrityksessä ei ole ollut kv-osaajia (% vastaajista. Vastaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon)

Kyselyn vastaukset ovat linjassa valtakunnallisen Pk-yritysbarometrin tulosten kanssa: barometrin mukaan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä ei ole rekrytoitu, sillä maahanmuuttajat eivät ole hakenneet (50 %) eikä yrityksellä ole tarvetta kiinnittää huomiota työntekijän taustaan (48 %). Erityisesti pienillä, 1–4 henkilön yrityksillä korostui se, ettei yrityksellä ole ollut tarvetta rekrytoida tai ottaa opiskelijoita ylipäänsä. Samoin mitä pienempi yritys on, sitä epätodennäköisempää on ollut, että opiskelijoita olisi ylipäänsä hakenut yritykseen. (PK-yritysbarometri 1/2016.)

Valmiiksi annettujen vastausvaihtoehtojen lisäksi kyselyn muu-vastauksissa mainitaan usein erikseen se, että pienen asiantuntijayrityksen kieli on suomi eikä tehtäviä voi suorittaa

muulla kielellä asiakkaiden takia. Toinen seikka on puutteelliset resurssit ohjaukseen: ammattilaisilla on jo ”kädet täynnä” töitä. Yhtä vahvana nousevat esiin alakohtaiset syyt kuten että ala voi olla erityisen säädelty, sillä on erityisiä työturvallisuusvaatimuksia tai työtehtävät osuvat ilta-, yö- ja viikonloppu-aikaan, joten niitä on vaikea toteuttaa opiskelijoiden kanssa.

” *Itsellämme rajoitteena ei ole kieliongelma vaan sopivien työtehtävien puute.*”

” *Lähes poikkeuksetta hakijoilla ei ole ollut suomen kielen taitoa. Pienessä yrityksessä kaikkien on voitava kommunikoida keskenään.*”

Yksittäisissä vastauksissa kerrottiin erikseen, ettei tarvetta kv-osaajille ole. Erityisiä ennakoluuloisia tai skeptisiä vastauksia oli aineistossa todella vähän.

6.2 Kv-osaajien hyödyntäminen tulevaisuudessa?

Vastaajat saivat ottaa kantaa siihen, mihin tarkoituksiin he voisivat potentiaalisesti hyödyntää kv-osaajia tulevaisuudessa. Eniten vastaajat näkevät tarvetta ns. lisäkäsille tuottavaan työhön, minkä lisäksi voitaisiin tarvita erityistä kv-osaajan tuomaa osaamista. Vastauksia ei voi eritellä sen mukaan, minkä koulutusasteen opiskelijoita vastaajat voisivat harkita.

Valmiiden vaihtoehtojen lisäksi vastaajat ovat määritelleet itse jonkin verran erilaisia muita tarpeita. Nämä ovat liittyneet esimerkiksi johonkin alakohtaiseen rekrytointitarpeeseen (ohjelmointiala), kv-osaajalta toivottuun kielitaitoon tai kulttuurituntemukseen tai yleisemmin henkilöstön kielitaidon ja ”kv-tuntuman” parantamiseen. Osa toi myös tässä yhteydessä esiin perusteluja sille, miksi kv-osaajan hyödyntäminen ei ole mahdollista. Esimerkiksi argumentti siitä, että yritys toimii pelkästään kotimaassa, vahvistaa kuvaa siitä, että mielikuva opiskelijoiden osaamisesta on osalla yrityksistä rajoittunut vain kansainvälistymisen tukeen.

Noin neljännes yrityksistä voisi tarvita osaamista vienti- tai ulkomaankaupan liiketoimintaan tai uudelle markkina-alueelle lähdettäessä. Pienillä 2–4 henkilön yrityksillä korostuu tarve saada osaamista uusien palveluiden ja/tai tuotteiden kehittämiseen. Osaamista vienti- tai ulkomaankaupan liiketoimintaan tai uudelle markkina-alueelle kaivataan varsin tasaisesti 2–99 henkilön yrityksissä, jolloin kokoa keskeisempi onkin yrityksen liiketoiminnan ja markkinoiden kohdentuminen. Kansainvälisesti toimivista 47 %, valtakunnallisesti toimivista 39 % ja paikallisesti tai alueellisesti toimivista 6 % voisi hyödyntää tulevaisuudessa kv-osaajia vienti- tai ulkomaankaupan liiketoimintaan tai lähdettäessä uudelle markkina-alueelle.

Tarvetta saada osaamista kansainvälisten asiakkaiden hankintaan ja hallintaan Suomessa tunnisti noin viidennes yrityksistä. Vain murto-osa voisi tarvita osaamista kansainvälisten asiakkaiden alihankintaan tai työntekijän ulkomailla sijaitsevalle toimipisteelle.



Kuva 18. Mihin tarkoituksiin voisitte hyödyntää kv-osaajia tulevaisuudessa? (% vastaajista. Vastaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon)

Erityisesti haastatteluissa nousi esiin, että myös yritykset, jotka eivät ensin tunnista kv-osaajan hyödyntämisen mahdollisuuksia, voivat löytää eri ulottuvuuksia keskustelun kautta. Esimerkiksi kauneusalan yrittäjä kiinnostui ajatuksesta ottaa harjoittelija, jolla olisi joku erityistaito kotimaastaan.

” Asiakkaissamme on paljon ulkomaalaisia, joten ulkomaalainen harjoittelija olisi hyvä yrityskuvan kannalta.”

Yksi metalliteollisuuden alalla toimiva yrittäjä, jolla ei ole ollut kv-opiskelijoita, toi esiin, että merkittävä estävä syy on ollut oman henkilöstön puutteellinen kielitaito. Hän kertoi, ettei myöskään asiakaspinnassa puhuta englantia. Yrittäjä kuitenkin tiedosti, että heidän markkinatarpeensa ovat tulevaisuudessa Venäjällä ja Saksassa, joten oman henkilöstön kielitaitoon aiotaan panostaa jo kuluvan vuoden aikana. Siten myös harjoittelijakysymys voisi ajankoh- taistua tulevaisuudessa. Yksi toistaiseksi kotimarkkinoilla toimiva yrittäjä nosti esiin, että heidän alansa osaaminen on hyvin paikallista ja että jokaisen maan toimintaympäristö on erityinen. Yritys on laajentamassa kansainvälisille markkinoille, jolloin kansainvälisen osaa- jan tuoma lisäarvo olisi juuri markkina- ja markkinointitutkimuksen tekemisessä. Lisäksi yrit- täjä nosti esiin potentiaalisen maakohtaisen verkoston, jota hyödyntää, kuten myös osaami- sen kansainvälisessä mainonta- ja markkinointityössä. Alla on muita esimerkkejä siitä, miten kv-osaajia voitaisiin hyödyntää tulevaisuudessa:

” Meillä tehdään 80 % työstä pajan puolella, kielellä ei ole väliä. Mutta toisaalta meillä voisi olla satunnaiskeikka Hollantiin ja Saksaan raskaan ajoneuvokaluston osajalle hankintapuolessa.”

” Englanninkieli voi olla työkielenä, mutta se pitää hallita hyvin. Meidän tapauksessa osaamisen pitää olla joko web-sivujen devausta, sosiaalisen median hyödyntämistä kansainvälisessä markkinoinnissa tai verkkosivujen ja -kauppojen suunnitteluosaa- mista.”

7 Yritysten näkökulmia kv-osaajien parempaan hyödyntämiseen

7.1 Miten kv-osaajien hyödyntämistä voitaisiin edistää tulevaisuudessa?

Asiaa kysyttiin erikseen molemmilta kohderyhmiltä, eli niiltä, joilla kv-osaajia on ollut, ja niiltä, joilla ei ole ollut. Eroja vastaajaryhmien välillä on nähtävissä erityisesti siinä, että yrityksillä, joilla on jo kokemusta kv-osaajista, toiveena oli erityisesti saada lisää tietoa ja jatkuvuutta opiskelijarekrytointikäytäntöihin. Yritykset, joissa opiskelijoita ei ole ollut, kaipaivat enemmän konkreettista tukea eri osa-alueilla. Alla on purettu erikseen molempien vastaajaryhmien näkemyksiä. Kaivattu tuki oppilaitoksilta on avattu erikseen luvussa 8.

Yritykset, joissa kv-osaajia on ollut, toivat monisanaisesti esiin kokemuseräisiä näkemyksiä hyvin monelta kantilta. Ensinnäkin kaivattiin lisää tietoa, tukimateriaalia ja aktiivisuutta niin oppilaitosten kuin opiskelijoiden puolelta. Tavoitteena olisi, ettei harjoittelijoiden löytäminen olisi sattumanvaraista. Osa yrityksistä toi tässä yhteydessä myös esiin, että niiden kiinteät oppilaitosyhteydet ovat tärkeitä ja toimivia. Lisäksi yksittäisissä vastauksissa nostettiin esiin rahallinen tuki palkkakustannuksiin ja ammatillisen sanaston hallintaan tähtäävän kielikoulutuksen lisääminen. Muutama vastaaja korosti, että yrityksen tulee ensin saada oma liiketoiminta ja halu kansainvälistyä kuntoon – ”vasta sitten tarvitaan tulosten tekijöitä”. Alla on esimerkkejä vastauksista:

- ” Tietoa enemmän ja helposti saatavilla. Kaikilla ei ole kanavia oppilaitoksiin.”
- ” Hyvä yhteistyö oppilaitosten kanssa, tuttu yhteyshenkilö helpottavat ja edistävät asiaa.”
- ” Tiedottaminen täällä olevista mahdollisista paikoista. Nyt kun yksi tuli, niin sen jälkeen yleensä seuraavana vuonna tuli hänen antamansa tiedon perusteella seuraava.”
- ” Informoida yrityksiä harjoittelijoista, käydä yrityksissä vierailuilla markkinoimassa, luoda sellaisia kansainvälisiä verkostoja, joiden kautta yritykset löytävät myös Suomea tuntevia lisäkäksi ulkomailta.”
- ” CV-pankki tai erityinen hakukanava KV-osaajilta, josta löytää hyvät osaajat”
- ” Tietoa KV-osaajaharjoittelijoista ja ohjeita ja neuvoja heidän saamiseksi tulisi lähettää yrityksiin.”
- ” Kannustamalla yrityksiä ottamaan kv-osaajia reippaammin mukaan ja keskustelemaan näiden kanssa heidän kulttuureista.”
- ” Rekrytointipalveluilla eli kontaktien järjestämisellä.”

Yrityksissä, joissa kv-osaajia ei ollut, koettiin, että keskeisinä seikkoina kv-osaajien hyödyntämisen edistämiseksi olisivat tiedotus ja tiedon lisääminen kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista. Tätä edistäisi portaali/paikka, jossa pääsisi tutustumaan kv-osaajien ansioluetteloihin ja osaamiseen. Tämän lisäksi edellytyksenä nähtiin opiskelijoiden riittävä kielitaito. Kielitaitovaatimukset liittyivät englannin lisäksi pitkälti suomeen mutta muutamassa vastauksessa myös ruotsin hallitsemiseen. Yritykset kaipasivat myös selkeämpää tietopakettia siitä, mitä opiskelijan ottaminen edellyttää. Markkinoinnissa tulisi myös tehdä hyviä kokemuksia näkyviksi ja osoittaa, ettei opiskelijan ottaminen ole liian hankalaa ja byrokraattista. Rahallisen tuen tarve nousi myös esiin useammassa vastauksessa kuin verrokkiyrityksillä.



Kuva 19. Kuinka kv-osaajien hyödyntämistä voitaisiin vielä edistää? Sanopilvi sellaisten yritysten vastauksista, joissa ei ole ollut kv-osaajia

Alla esimerkkejä vastauksista:

- ” No ilmoittelusivusto, jossa olisi osaajien CV:itä. Jos sellainen olisi, menisin tutkimaan sitä heti. IT-yrityksenä meillä on kaiken kaikkiaan hankala löytää tarpeeksi osaavia työntekijöitä.”
- ” Kv-osaajien osaamisprofiilit helposti saataville mahdollista tarvetta varten”
- ” Kv. sihteereiden aktiivisuus opiskelijapaikkakuntien ulkopuolellekin ja heidän jalkautuminen ja yhteistyö esim. yrittäjäorganisaatioiden kanssa.”

” Koulun, opiskelijoiden aktiivisuudella. Informaation kulku. Olen kysellyt harjoittelijoita useammastakin paikasta, mutta yhtenä suurena ongelmana on myös se, ettei julkinen liikenne kulje työpaikallamme.”

” Asenteen ‘pk-yrityksilläkin tarjottavaa harjoittelijoille’ (sekä kv että kotimaisille) markkinoimista tarvitaan”.

” Lisää informaatiota mahdollisuuksista ja onnistuneista kokeiluista”

Tiedotuksen ja toimijoiden yhteen saattamisen tarve tulee hyvin esiin seuraavassa esimerkissä: Yhden hengen viestintäyrityksen pitäjä kertoo aikaisemmasta urastaan isossa pörssi-yhtiössä ja muuttaneensa ajattelutapaansa yksinyrittäjänä sen jälkeen, kun kaksi suomalaista harjoittelijaa oli hakeutunut yritykseen ja aloittanut siinä. Yrittäjä kertoo huomaneensa, että lähtökohtana oppimispolulle eivät olleetkaan ison yrityksen ”pitkälle kehitetyt Trainee-ohjelmat” vaan ”yhdessä määritellyt tavoitteet oppimiselle ja kehitymiselle”:

” Harjoittelut ovat molemminpuolinen hyöty ja esimerkiksi omalta kohdaltani voisin hyvin coachata kv-harjoittelijaa, en vain ole osannut tällaisella taustalla henkilöä hakea ja kv-osaajat eivät ole osanneet hakeutua yritykseeni. Tietoisuuden lisääminen mahdollisuuksista puolin ja toisin edistää varmasti asiaa.”

Osa vastauksista liittyy pelkoihin ja niiden madaltamiseen. Yksi näkökulma on myös, että oletuksena on vaatimus työpisteestä, jota useissa pk-yrityksissä ei ole aina tarjolla. Kynnystä voisi madaltaa myös malli, jossa ulkomaalaiset ja suomalaiset harjoittelijat voisivat toimia työparina. Näitä on testattukin useassa oppilaitoksessa ja korkeakoulussa.

” Yhtenä ajatuksena on esitetty mallia, jossa kv-työharjoittelijat toimisivat parina suomalaisen harjoittelijan kanssa. Tämä saattaisi pk-yrityksissä madaltaa kielikynnystä, kun ‘tulkki’ olisi aina saatavissa.”

Keskeistä on kuitenkin lähtökohtaisesti toive kv-osaajan rekrytoimisen vaivattomuudesta:

” Mitä helpompaa on kokeilla ja mitä vähemmän joutuu sitoutumaan, sitä herkemmin voisi yrittää työllistää myös kv-osaajia. Kääntäen, en viitsi ryhtyä johonkin potentiaalisesti hankalaan työllistämiseen, jos prosessi on monimutkainen tai vaikeaselkoinen.”

” Tietopaketti tarvittavista toimenpiteistä työluvan, vakuutusten, palkanmaksun yms. suhteen.”

7.2 Mitä kautta yritykset haluaisivat tietoa kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista?

Kaikkia vastaajia pyydettiin kertomaan, mitä kautta yritykset haluaisivat tietoa mahdollisuudesta ottaa ulkomaalainen opiskelija harjoitteluun/työssäoppimaan tai palkata kv-osaajia. Vastaajat saivat kuvailla myös kanavia ja yhteistyötahoja. Vajaassa kolmannessa mainittiin

yhteistyötahona ja viestittäjänä oppilaitos. Joissain viitattiin suoraan ammatillisiin oppilaitoksiin tai korkeakouluihin, ja suuressa osassa asia ilmaistiin yleisemmin oppilaitos-viittauksella. Lisäksi tuli toiveita opiskelijoiden suorista yhteydenotoista. Muita tahoja olivat mainintojen yleisyysjärjestyksessä TE-toimisto, yrittäjäjärjestöt, kauppakamari, korkeakoulujärjestöt ja asiaan linkittyvät verkostot. Kanavana mainittiin useimmiten sähköposti. Lisäksi esitettiin toiveita portaalille tai CV-pankille osaaajien löytämiseksi. Muita mainintoja olivat uutiskirje, Facebook-sivu/ryhmä, LinkedIn ja suora puhelinyhteys. Keinoina nostettiin esiin vierailut, henkilökohtaiset tapaamiset, kutsutilaisuudet ja luennot.



Kuva 20. Mitä kautta yritykset haluaisivat tietoa kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista -sanapilvi

Alla esimerkkejä vastauksista:

- ” Olemme kiinnostuneet hakijoista, jotka ottavat yritykseen suoraan yhteyttä ja tällä tavoin osoittavat kiinnostusta ja tietämystä toimialasta. Voimakasta rekrytointitarvetta ei ole.”
- ” Sähköposti, kv. sihteereiden jalkautuminen ja tutustuminen”
- ” Jos tarvitsen ensi kesäksi, haluaisin löytää ulkomailta sellaisen harjoittelijan, joka tuntee jo etukäteen Suomea. Haluaisin kuulua johonkin verkostoon. Tai saada tietoa Suomen Yrittäjien kautta.”
- ” Siten, että oppilaitokset ottavat yhteyttä ja tarjoavat harjoittelijoita.”
- ” Puhelin, sähköposti, tapahtumat/tilaisuudet esim. oppilaitoksissa ja TE-keskuksissa.”

” Korkeakoulujen KV-osaajien CV-pankki”

” Yrittäjäjärjestö on hyvä viestinviejä, paikallisyhdistyksiin kouluista kertomaan asiasta.”

” Tietysti korkeakoulut voivat järjestää tutustumiskäyntejä yrityksiin.”

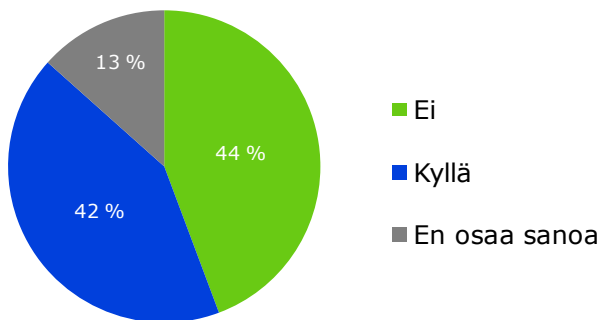
” e-mail uutiskirje tai facebook-ryhmä/sivu”

8 Yritysten ja oppilaitosten yhteistyö – saatu tuki ja kehittämisen tarpeet

Luvussa käsitellään kyselyn ja haastattelun pohjalta esiin nostettuja kokemuksia oppilaitosyhteistyöstä ja toiveita sen kehittämiseksi. Oppilaitoksilla viitataan toisen asteen ammatillisiin oppilaitoksiin ja korkeakouluihin yleisesti, ja koulutusasteet erotellaan, milloin aineiston perusteella on mahdollista.

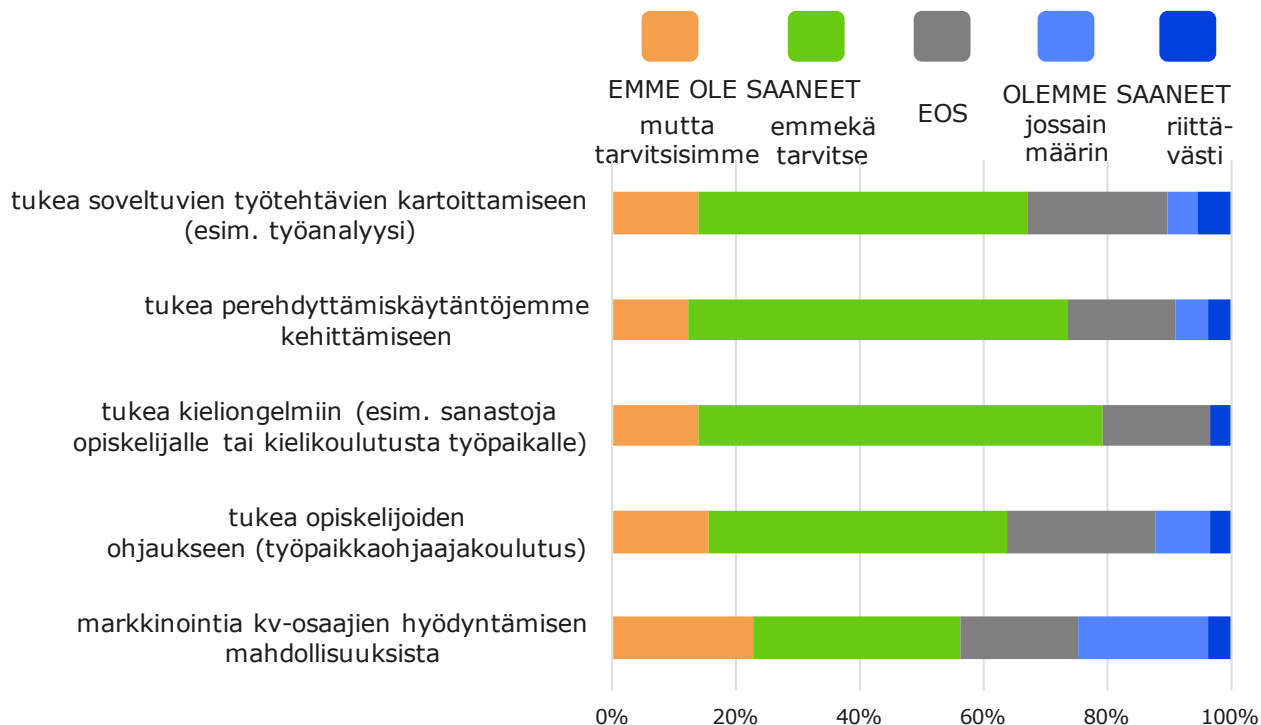
Mitä tukea yritykset ovat saaneet oppilaitoksilta?

Yrityksistä, joissa on ollut kv-osaajia, 42 % kertoo saaneensa tukea oppilaitoksilta kv-osaajien ottamiseen. Ammatillisen koulutuksen työssäoppijoita ottaneista 55 % kertoo saaneensa tukea ammatillisilta oppilaitoksilta ja 11 % ei osaa sanoa, onko saanut tukea. Korkeakouluopiskelijoita ottaneista yrityksistä 33 % kertoo saaneensa tukea korkeakoululta opiskelijan ottamiseen ja 13 % ei osaa sanoa.

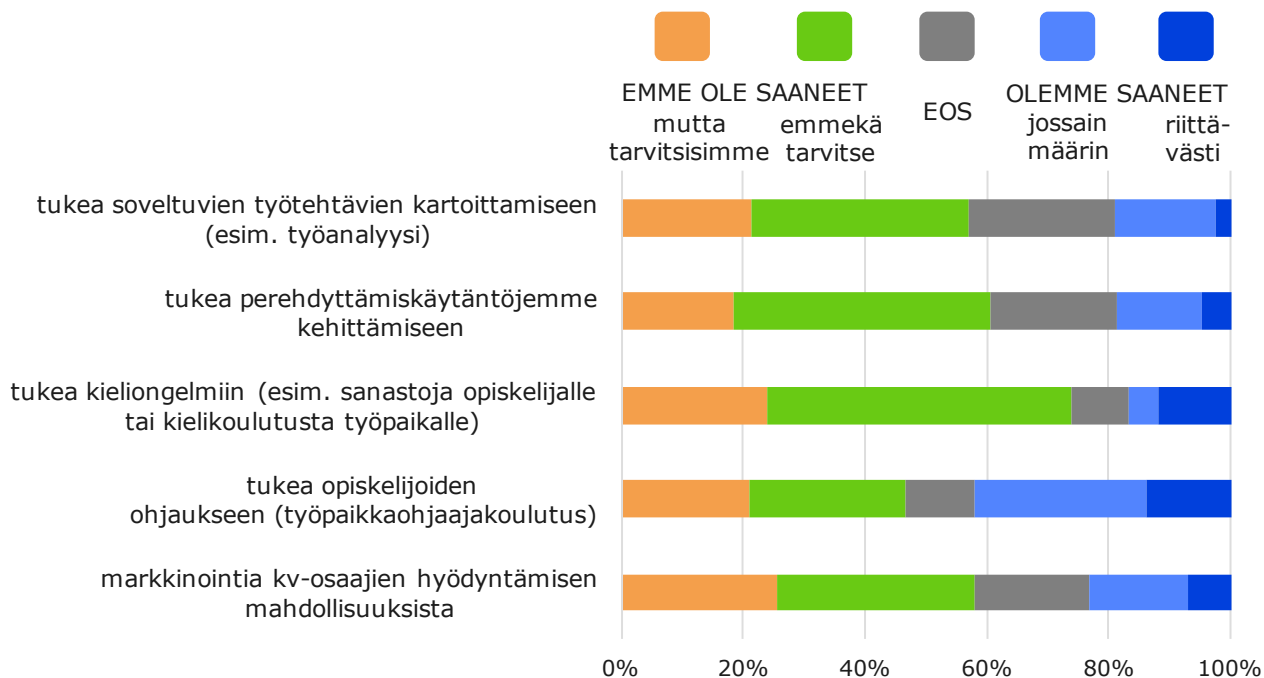


Kuva 21. Oletteko saaneet tukea oppilaitokselta kv-osaajan ottamiseen yritykseen? (% kaikista opiskelijoita ottaneista vastaajista)

Vastaajat saivat eritellä mitä tukea he ovat saaneet ja mitä tarvitsisivat enemmän. Kuvissa 22 ja 23 on eritelty vastaukset ammatillisen koulutuksen työssäoppijoita ja korkeakouluopiskelijoita ottaneiden osalta.



Kuva 22. Korkeakouluopiskelijoita ottaneiden yritysten näkemykset siitä, mitä tukea he ovat saaneet ja mitä tukea tarvitsevat korkeakouluilta (% vastaajista, vastaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon)



Kuva 23. Ammattikoulutuksen työssäoppijoita ottaneiden yritysten näkemykset siitä, mitä tukea ovat saaneet ja mitä tukea tarvitsevat oppilaitoksilta (% vastaajista, vastaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon)

Varsin iso osa kv-osaajia jo vastaanottaneista yrityksistä näkee, ettei tarvitse tukea millään osa-alueella. Mitä suurempi yritys, sitä vähemmän tukea kaivataan. Korkeakouluopiskelijoita ottaneista myös harvempi kaipaa tukea ylipäänsä. Korkeakouluopiskelijoita ottaneiden yritysten joukossa eniten kaivataan tietoa kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista, joskin yhtä iso osa on sitä myös saanut. Ammatillisen koulutuksen työssäoppijoita ottaneista 26 % kaipaa lisää tietoa ja markkinointia hyödyntämisen mahdollisuuksista. Tällöin on myös huomioitava, että mukana on vastaajia, jotka ovat toivoneet tietoa myös toisen koulutusasteen opiskelijoiden hyödyntämisestä.

Tukea soveltuvien työtehtävien kartoittamiseen kaipaisivat varsin tasaisesti eri yritykset riippumatta siitä, toimivatko ne paikallisesti, valtakunnallisesti vai kansainvälisesti. Tämä nousi myös esiin haastateltaessa yrityksiä, joilla ei ole ollut kv-osaajia. Ennen kuin yritys voi edes harkita osaajan ottamista, tulee sillä olla jo käsitys siitä, miten opiskelijan työpanosta voidaan hyödyntää. Tässä oppilaitokset voisivat olla enemmän tukena. Käytännössä se voi tarkoittaa myös sitä, että määritellään harjoittelun tai opiskelijaprojektin tavoitteet selkeästi. Selvityksen osana toteutettujen työpajojen keskusteluissa nousi esiin, että esimerkiksi opinäytetyön tai opiskelijaprojektin teettäminen voidaan kokea rajatumman toimeksiannon myötä selkeämpänä kokonaisuutena kuin harjoittelu, jolloin yritys joutuu itse panostamaan enemmän työn tavoitteiden seuraamiseen. Toisaalta tämänkin osalta aineistosta nousi esiin toiveita siitä, että oppilaitos olisi enemmän tukena:

” Ehkä jonkinlaista valvovaa tukea olisimme kaivanneet. Osaaja olisi voinut esim. jottenkin raportoida tehtävistään oppilaitokselle, josta olisi ollut mukava saada jotain palautetta.”

” Jos oppilaitoksella hyvä info siitä mitä edellytetään ohjaajalta, se auttaisi paljon. Ei tarvitsisi arvailla yhdessä harjoittelijan kanssa.”

” Kv. sihteereiden aktiivisuus opiskelijapaikkakuntien ulkopuolellekin ja heidän jalkautuminen ja yhteistyö esim. yrittäjäorganisaatioiden kanssa.”

Vastaajat, jotka ovat asiaa kommentoineet, kaipaivat helpompaa opiskelijoiden kontaktointia, systemaattisempaa oppilaitosyhteistyötä, jottei osaajien löytäminen jää opettajien aktiivisuuden varaan, ja ns. palvelupaketteja, jottei yritys jää eri tahojen pompoteltavaksi. Tähän liittyen toivottiin tiedon jakamista yritysten tarjoamista harjoittelupaikoista ja apua myös valintaan. Kuten aikaisemmin nostettiin esiin, moni yritys myös kertoi jo olemassa olevista hyvistä käytännöistä ja yhteyksistä oppilaitoksiin päin, mutta vastausten perusteella työtä yhtenäisten ja yrityslähtöisten käytäntöjen kehittämiseen on paikoin tarpeen tehdä.

Markkinointi kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista tarkoittaa siten myös systemaattista yritys-yhteistyötä. Joissain korkeakouluopiskelijoita ottaneiden yritysten näkemyksissä painotettiin, että työelämäyhteistyö on vielä selkeä kehittämisen kohde. Toiveena esitettiin, että kv-asioiden koordinaattorit tai vastuulliset opettajat tekisivät yrityskohtaista yhteistyötä ja järjestäisivät esimerkiksi opiskelijavierailuja. Aloite on näissä tapauksissa toistaiseksi aina lähtenyt yrityksestä, eikä toiminta ole ollut systemaattista. Tällöin on koettu, ettei johdon-

mukainen yhteistyö opettajien kanssa ole onnistunut. Muutama haastateltava kuvaili tilanetta siten, että yritys yhteistyö on jäänyt pelkäksi yrityksen nimeksi korkeakoulun yhteistyötahona. Oppilaitokset voisivat myös tällöin aktiivisemmin kertoa, jos tunnistavat sopivia opiskelijoita.

Ammatillisen koulutuksen puolelta kaivattiin lisäksi korkeakoulupuolta enemmän tukea kieliongelmiin ja soveltuvien tehtävien kartoittamiseen mutta myös tukea opiskelijoiden ohjaukseen. Se, että vain pieni joukko kokee saaneensa ylipäänsä siihen tukea, voi johtua siitä, että ammatillisen koulutuksen puolella kv-työssäoppijat tulevat usein yritykseen lyhyeksi jaksoksi, jolloin mahdollisuudet vaikuttaa erilaisilla tukitoimilla ovat pienemmät jo aikaramin huomioiden.

Korkeakoulupuolella tuki kieliongelmiin vastaamiseksi on pidempi prosessi, jos kyseessä on ulkomaalainen tutkinto-opiskelija. Tällöin kaivataan alakohtaisen sanaston hallintaan ja työelämään valmentavaa kielenopetusta.

Tukea opiskelijoiden ohjaukseen voidaan tarjota monella tapaa. Ammatillisen koulutuksen puolella se voidaan huomioida yrityksille tarjottavissa työpaikkaohjaajakoulutuksissa, mutta yksikään haastateltu yritys ei ollut sitä tässä muodossa saanut. Tukea on koettu saatavan keskusteluyhteytenä oppilaitoksen kanssa ja työpaikkakäyntien muodossa, jolloin on varmistettu, että asiat ovat kunnossa. Aineiston koon ja luonteen takia eri käytäntöjen yleisyydestä ei voida vetää johtopäätöksiä.

Muita tuen tarpeita oli nostettu esiin jo aikaisemmassa luvussa, jossa kuvattiin sitä, miten kv-osaajien hyödyntämistä voitaisiin edistää. Tällöin nousi esiin myös rahallinen tuki, joka on käytössä korkeakoulupuolella joissain korkeakouluissa¹⁰. Yliopistoissa myös harjoittelu on lähtökohtaisesti palkallista, mutta ammattikorkeakoulupuolella se on sovittavissa opiskelijan ja työnantajan välillä, vaikkakin palkan maksua suositellaan. Ammatillisesta oppilaitoksesta tuleville kansainvälisille työssäoppijoille ei makseta palkkaa.

Ammatillisen koulutuksen osalta nostettiin aikaisemmin myös esiin se, että muutama yrittäjä ei ole kokenut saaneensa tarvittavaa tukea käytännön asioiden kuten asunnon hoitamiseen. Yksi yrittäjä koki jääneensä muutenkin yksin opiskelijoiden kanssa. Tällaiset ns. laatupoikkeamat ovat ilmeisesti harvinaisia, sillä nuorten työssäoppijoiden ollessa kyseessä tuki yrityksille on yksi peruspilari, johon on panostettu oppilaitoksissa vuosien ajan eri kehittämistoimin. Samoin aineistossa esitettiin toive yritysten ja opiskelijoiden tarkemmasta yhteensovittamisesta. Tähän on myös kehitetty oppilaitoksille tukimateriaaleja (ks. Liite 2. Perfect-match).

¹⁰ Esimerkiksi Aalto yliopiston kauppakorkeakoulu loi vuonna 2014 ns. tuetun harjoitteluohjelman kansainvälisille opiskelijoille, jotka tekevät harjoittelun pienissä yrityksissä (max. 50 henkilöä). Yritys saa kansainvälisen opiskelijan palkkaamiseen harjoittelutuen, joka on 600 euroa kuukaudessa. Tukea on mahdollista saada kolmen kuukauden ajalta. Tämän summan yli menevät palkka- ja työnantajakustannukset jäävät yrityksen maksettaviksi. Tuki maksetaan yrittäjälle harjoittelun päätyttyä. Harjoittelu on suunnitelmallista, ja sen osana tehdään oppimistavoitesuunnitelma eli täsmennetään oppimisen tavoitteet. (Vihervaara 2015, s. 96–97.)

Mitä tukea kaivataan jos ei ole vielä kokemusta kv-osaajien rekrytoimisesta?

Yrityksissä, joissa opiskelijoita ei vielä ole ollut, kaivattiin erityisesti tietoa ja markkinointia kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista. Seuraavaksi eniten kaivataan tukea kieliongelmiin, soveltuvien työtehtävien kartoittamiseen ja opiskelijoiden ohjaamiseen.



Kuva 24. Tuen tarve oppilaitoksilta yrityksissä, joissa ei ole ollut kv-osaajia (% vastaajista, vastaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon)

Tuen tarve soveltuvien työtehtävien kartoittamisessa korostui erityisesti haastateltaessa yrityksiä, joissa kv-osaajia ei ole ollut. Ennen kuin yritys voi edes harkita kv-osaajan ottamista, sillä tulee olla käsitys siitä, minkä tyyppisissä tehtävissä ulkomaalaisen opiskelijan osaamista voi hyödyntää. Siten markkinoinnin ohella tulisi yritykselle tarjota mahdollisuus keskustella työtehtävistä ja herätellä kiinnostusta konkreettisin esimerkein.

Kaivattu tuki opiskelijoiden ohjaukseen tarkoitti usealle yritykselle sitä, että koulutuksen järjestäjä määritteli yhteistyössä työnantajan ja opiskelijan kanssa harjoittelun tai opiskelija-projektin tavoitteita, ja pohtisi soveltuvia tehtäviä. Yksittäiset vastaajat toivat kyselyn muuvaihtoehdossa esiin sen, että yritys kaipaa rahallista tukea, helppoa väylää opiskelijoiden kontaktointiin, opettajien aktiivisuutta ja esimerkiksi sesongin huomioimista yhteistyössä.

9 Johtopäätökset ja kehittämistarpeisiin liittyvät pääviestit

9.1 Yhteenvedo selvityksen tuloksista

Lisää tietoa kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista

Yksi uutta osaamista pk-yrityksiin -selvityksen päätavoitteista on ollut madaltaa pk-yritysten kynnystä hyödyntää kv-osaajia. Selvityksen tulosten perusteella on keskeistä lisätä pk-yritysten tietoisuutta kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista. Tämä edellyttää myös sitä, että koulutuksen järjestäjillä on systemaattisia yritys yhteistyön käytäntöjä. Koulutuksen järjestäjät ovat avainasemassa, mutta lisäapua tarvitaan yritys- ja elinkeinoelämän kumppaneilta, joista keskeisiä ovat aluekehityksen eri toimijat, yrittäjäjärjestöt ja kauppa-kamarit. Tietoa kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista on luontevaa välittää järjestöjen kautta yhteistyössä. Useat yritykset toivat esiin myös työ- ja elinkeinohallinnon toimijat yhteistyötahona. Valtakunnallisia kanavia kv-osaajien tavoittamiseksi kaivattiin alueellisten oppilaitossuhteiden rinnalle. TE-toimistot eivät välitä harjoittelupaikkoja, mikä nostettiin esiin myös puutteena, mutta erilaisia valtakunnallisia yritysten ja kv-osaajien kohtaamisen mahdollistavia alustoja on jo tarjolla. Korkeakoulujen omat rekrytointialustat tai kaupalliset sovellukset eivät selkeästi ole tavoittaneet kaikkia yrityksiä¹¹. Kv-osaajien hyödyntämisen edistämiseen on kiinnitetty viime vuosina paljon huomiota, mistä on todisteena esimerkiksi suuri määrä erilaisia kehittämishankkeita (ks. Liite 2). Useat korkeakoulut ovat alueellisessa yhteistyössä tuottaneet keskitettyjä palveluita ja yhteistyömuotoja, mutta myös niiden markkinointi laajalle pk-sektorikentälle on kesken.

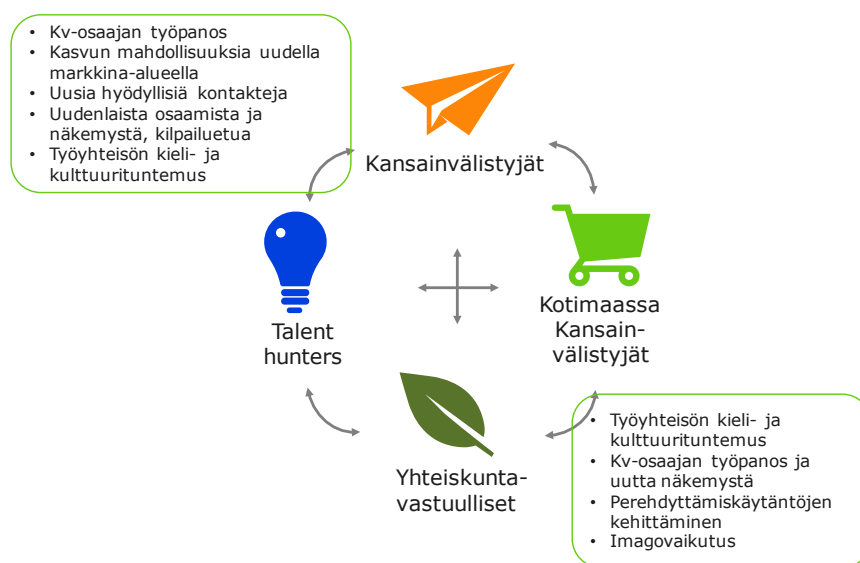
Tietoa tulee tuottaa yritysten tarpeet tiedostaen ja hyötynäkökulma edellä

Hyötynäkökulmia ja yhteistyön mahdollisuuksia tulisi voida markkinoida kohdennetusti erilaisten yritysten tarpeisiin. Pk-yrityskenttää ei voi käsitellä kokonaisuutena. Ensinnäkin on huomioitava, että yrityksen koolla on suuri merkitys. Yksinyrittäjien tai alle 10 henkilöä työllistävien mikroyritysten lähtökohdat ovat usein aivan toiset kuin suurempien yritysten, joilla voi olla kv-osaajia huomioivia HR-järjestelmiä tai kansainvälistä osaamista kehittäviä harjoitteluohjelmia. Positiivista on, että myös tämän selvityksen tiedonkeruuseen osallistuneissa pienissä yrityksissä on hyödynnetty kv-osaajia odotettua enemmän. Työllistämisen kynnys voi olla korkea, jolloin harjoittelujakso tai muu yhteistyö on hyvä tilaisuus tutustua alan uusiin osaajiin ja edesauttaa kasvua. Tämä edellyttää jälleen tietoisuuden lisäämistä puolin ja toisin.

Yritysten tarpeet ja motiivit kv-osaajien ottamiseen vaihtelevat paljon, mikä tulisi ottaa huomioon yhteistyötä suunniteltaessa. Kuvassa 25 on summattu eri hyötynäkökulmia yritysprofiliin perusteella. Esimerkiksi yrityksillä, jotka ovat ottaneet opiskelijan yhteis-

¹¹ Ks. esim. <http://cimo.fi/palvelut/tyonantajille/rekrytointilinkeja> tai <http://www.beglobal.fi/fi/rekrytointikanavia>

kuntavastuutarkoituksessa, hyötyinä ovat selvityksen aineistossa korostuneet opiskelijasta saadun lisäresurssin lisäksi omien perehdyttämiskäytäntöjen kehittäminen ja työyhteisön kieli- ja kulttuurituntemuksen parantaminen. Hyödyt näyttäytyvät liiketoiminnan kannalta kuitenkin pienempinä kuin niissä yrityksissä, joissa kv-osaaja on otettu osaamisen perusteella ja tavoitteellisemmin esimerkiksi kansainvälistymisen tueksi. Hyöty- ja tarkoituserän tärkeyttä havainnollistaa esimerkiksi se, että aineistossa nousi esiin esimerkkejä, joissa sama yhteiskuntavastuuta kantava yritys on voinut kaivata myös eri alan osaajia tuotekehitykseen tai viennin edistämiseen mutta ei ole ollut tietoinen mahdollisuuksista. Siten eri koulutusalojen ja koulutuksen järjestäjien työelämäyhteistyön tulisi näyttäytyä selkeämpänä kokonaisuutena yrityksiin päin.



Kuva 25. Yhteenveto hyötynäkökulmista kyselyssä esitettyjen väittämien ja haastatteluiden perusteella eri yritysprofiilien mukaan karkeasti asemoituna

Kv-osaajista saadut hyödyt eivät ole yksiselitteisesti ulosmitattavissa. Kuten alussa tuotiin esiin, jo pelkästään kulttuurienvälinen osaaminen eli kyky liikkua eri kulttuuri- ja kieliympäristöissä on yksi avaintaidoista, joten sen edistäminen on arvo itsessään. Yksi yrittäjä ilmaisi asian siten, että esimerkiksi kravatin väri tai tapa puristaa kättä eri kulttuureissa ovat työvälineitä päästä kulttuurin markkinoille. Niin kulttuuristen käytäntöjen oppimista kuin työyhteisön valmiuksia käyttää kieltä voidaan edistää varsin helposti ja riskittömästi kv-osaajien avulla. Kv-osaajat tulee luonnollisesti nähdä tulevaisuuden osaajina yhdenvertaisina suomalaisten opiskelijoiden kanssa, minkä suuri osa selvitykseen osallistuneista yrityksistä on myös sisäistänyt arvioidessaan motiivia ottaa kv-osaaja; henkilön taustalla ei ole ollut väliä.

Haasteisiin on ratkaisuja, ja niitä tulee pyrkiä löytämään yritysyhteistyössä

Toimintaa haittaavia kieliongelmiä on tullut selvityksen aineiston yrityksissä vastaan lähinnä lyhyissä työssäoppimisjaksoissa, jolloin opiskelijoiden taustoja ei ole ollut etukäteen tiedossa. Yrityksiä lähestyttäessä yhteistyötahona toimivan oppilaitoksen ja yrityksen olisi hyvä käydä etukäteen läpi reunaehdot ja pitää samalla mielessä, ettei kaikissa tehtävissä tarvita

kielitaitoa. Ns. tekemisen ammateissa kielellä on vähemmän merkitystä, eikä osaamiselle ole kulttuurillisia raja-aitoja, korostettiin myös haastatteluissa. Eri tehtäviä, joissa suomen/ruotsin kielitaito ei ole välttämätön, tulisikin pohtia etukäteen työyhteisössä mutta myös oppilaitosyhteistyössä. Kielihaasteita enemmän korostettiin hyötynäkökulmaa; yksi keskeisistä hyödyistä yrityksille onkin ollut henkilöstön kielitaidon tai kielenkäytön valmiuden parantuminen. Selvitykseen osallistuneissa yrityksissä on kaikissa puhuttu pääsääntöisesti myös englantia. Vaikka työyhteisössä voi aina olla niitä, jotka eivät osaa tai halua käyttää vierasta kieltä, se ei ole este, jos opiskelija otetaan avoimesti vastaan.

Tietoisuuden lisäämisen rinnalla tulisi markkinoinnissa kiinnittää huomiota opiskelijoista saatuihin hyötyihin ja pelkojen hälventämiseen. Byrokratian pelko ei ole noussut tämän selvityksen tuloksissa erityisesti esille, toisin kuin useissa maahanmuuttajien rekrytointia koskevissa selvityksissä. Ulkomaalaisten opiskelijoiden rekrytoinnin voi nähdä olevan monta asetta helpompaa, mutta silti yrityksissä, joissa ulkomaalaisia opiskelijoita ei ole ollut, potentiaalisia haasteita ja tuen tarpeita nähtiin enemmän kuin niissä, joissa opiskelijoita on ollut.

Useat haastateltavat ovat korostaneet, ettei ohjaukseen käytettyä aikaa tule pelätä. Se ei välttämättä ole liiketoiminnalta pois, ja ohjaukseen panostamista voi pitää kehittämisen mahdollisuutena. Yksi kyselyn keskeinen tulos on, että kv-osaajat ovat pärjänneet tehtävissään ”kuin muutkin työntekijät”. Tämä kertoo myös siitä, että opiskelijoista saatu hyöty on konkretisoitunut myös työpanoksena. Ulkomaalaiset opiskelijat ovat pääsääntöisesti halukkaita näyttämään taitonsa, ja selkeillä ohjeilla varmistetaan, että opiskelija voi antaa paras-tansa.

Vastaavaa selvitystä pelkästään pk-yrityskohderyhmälle ei ole tehty valtakunnallisesti aikaisemmin. Vertailupintaa voi kuitenkin hakea vastaavantyyppisistä selvityksistä, joissa keskeisenä esteenä ulkomaalaisten harjoittelijoiden ottamiseen ja opiskelijoiden palkkaamiseen on ollut suomen kielen taidon puuttuminen ja harjoittelijan ohjaukseen käytetyn ohjausresurssin tarve (Aalto 2003). Nämä eivät nousseet niin jyrkästi esiin tässä aineistossa. Toisaalta vedenpitävää johtopäätöstä asiasta ei voida tehdä johtuen kysymyksenasettelusta ja kyselyn vastaajien valikoitumisesta. Vaikka suomen kielen hallintaa arvostetaan ja se on ymmärrettävistä syistä yhä myös kynnyskysymys yrityksille, joiden asiakaspinta ja tehtävät vaativat kielen hallintaa, vaikuttaisi kuitenkin siltä, ettei suomen kielen hallinta ole niin keskeinen yrityksessä työskentelemisen edellytys kuin aiemmin on ajateltu. Kansainvälisten opiskelijoiden määrä Suomessa on kasvanut samoin kuin kansainvälistä kokemusta saaneen henkilöstön määrä yrityksissä, mikä todennäköisesti näkyy käsillä olevan selvityksen tuloksissa ja toivottavasti myös tulevaisuuden rekrytointikäytännöissä.

Positiivista on sekin, että niin monet yrittäjät eri puolella Suomea kokivat selvityksen tärkeäksi. Sitä havainnollistaa hyvin seuraava Kainuun maaseudulla toimivan yrittäjän kommentti:

” Aihe on todella hyvä ja tärkeä. Me tarvitsemme vuorovaikutusta, ideoita ja impulsseja ”lintukotoomme”, samoin avarakatseisuutta, ymmärrystä toisista kulttuureista puolin ja toisin. Niin nuoret kuin vanhatkin!”

9.2 Yritysten kohdentamia kehittämisviestejä oppilaitoksille

Selvityksen perusteella nousevat esiin seuraavat kehittämis ehdotukset oppilaitosten ja yritysten välisen yhteistyön kehittämiseen. Viestit liittyvät riittävän tiedon tuottamiseen ja kohdentamiseen, yritys- ja elinkeinoelämän kehittämiseen, rekrytointien osuvuuden parantamiseen sekä opetuksen ja ohjauksen kehittämiseen.

Monet kehittämiskohteet ovat sellaisia, joihin on vastattu tai joita on lähdetty kehittämään oppilaitos- ja sidosryhmäyhteistyössä alueellisesti. Edelleen kehittämisen ja tiedon levittämisen tarve on kuitenkin ilmeinen, kuten selvityksen tulokset osoittavat, sillä pk-yrityssektori on laaja ja uudistuu koko ajan.



Riittävästi tietoa kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista ja selkeät kanavat sen toteuttamiseen

Selvityksen perusteella varsin iso osa pk-yrityksistä ei tiedä tarpeeksi kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista. Myös osa niistä pk-yrityksistä, joissa ulkomaalaisia opiskelijoita on ollut, kokee yhteistyön satunnaiseksi. Tarvitaan selkeää tietoa ja tiedottamista mahdollisuuksista. Vaikka yrittäjät arvostavat sitä, että opiskelija ottaa itse yhteyttä tai hakee harjoittelu- tai työpaikkaa normaalien rekrytointireittien kautta, tietoisuutta kv-osaajien rekrytoimisesta tulee herättää niin yrittäjien kuin opiskelijoiden keskuudessa.

Kysymyksiä pohdittaviksi:

- Missä foorumeissa ja medioissa tiedotatte ulkomaalaisten opiskelijoiden hyödyntämisestä yrityksen tarpeisiin? Kuinka saavutettavaa tietoa on?
- Yritykset tarvitsevat erilaisia osaajia eri tarpeisiin: kohdennattekko tietoa ja tarjoattekko palveluita tarpeiden mukaisesti? Toimitteko alueella yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa mm. tiedotuksen suhteen?
- Hyödynnättekö alueellisia yhteistyökumppaneita ja verkostoja? Teettekö yhteistyötä alueellisten yrittäjäjärjestöjen, elinkeinoyhtiöiden tai kauppakamarin kanssa opiskelijoiden hyödyntämiseksi? Toimitteko yhteistyössä alueen muiden koulutuksen järjestäjien kanssa mm. sidosryhmiä lähestyttäessä?



Yritysyhteistyön ja elinkeinoelämän kehittäminen

Työelämäyhteistyössä ja tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio (tki) -toiminnassa kansainvälisyyden tulisi olla yksi valttikortti, jota voidaan tukea kv-osaajien ja yritysten yhteensovittamisella. Työelämäkäytäntöjä tulisi yhtenäistää ja suunnitella vastaamaan yritysten tarpeisiin. Keinoja yritysytteistyöhön on paljon, joten niitä tulisi hyödyntää yrityksiä kuunnellen. Kysymyksiä pohdittaviksi:

- Ovatko työelämäkäytäntönne yhtenäiset ja selkeät? Jalkautuvatko ne myös opettajatasolle? Onko niistä viestitty myös yrityksille ja sidosryhmille?
- Onko työelämäyhteistyölle selkeitä käytännön mahdollisuuksia ja muotoja?
- Hyödynnetäänkö myös alumneja yritys- ja sidosryhmäyhteistyössä?
- Onko ulkomaalaisten opiskelijoiden hyödyntämisen tarve ja mahdollisuudet tunnistettu alueellisissa kehittämissuunnitelmissa (maakuntaohjelma tai muu kehittämissuunnitelma)? Onko niissä yhteyttä alueelliseen elinkeino- ja yritystoiminnan kehittämiseen? Miten se näkyy käytännössä, tai miten voitte edesauttaa sitä, että se näkyisi myös käytännössä?
- Onko ulkomaalaisten työssäoppimaan saapuvien opiskelijoiden ohjaus sisällytetty työpaikkaohjaajakoulutukseen ammatillisessa koulutuksessa?



Osuvuutta kv-osaajien rekrytointeihin

Työnantajat kaipaavat opiskelijoiden ja työnantajien yhteensaattamista, mikä tulee huomioida myös rekrytointipalveluissa ja työelämäyhteistyössä. Tarvittaessa ammatillisten oppilaitosten ja korkeakoulujen tulee tehdä tehtävien kartoitusta työnantajan kanssa ja olla yrityksen tukena.

Kysymyksiä pohdittaviksi:

- Kuinka rekry- ja työelämäkäytäntönne tukevat kv-osaajien ja yritysten yhteen saattamista? Onko systemaattisia toimintatapoja ja mahdollisuuksia yritysvierailuille, messuille, projekteille, rekrytreffeille tai muille tiedon välittämisen käytännöille yrityksiltä opiskelijoille ja toisin päin? Onko nämä viestitty ja tuotteistettu?
- Kuinka tieto osaajista kulkee kv-koordinaattoreiden, työelämäyhteistyö- ja tki-toimijoiden ja opettajien välillä?
- Saavatko yritykset riittävästi tietoa opiskelijasta ja hänen osaamisestaan? Osaako opiskelija tunnistaa, mitä erityisosaamista hänellä on tarjota yritykselle (sekä mitä viedä mukaan työkokemuksen jälkeen)?
- Onko tuki yrityksille riittävää? Onko pelisäännöt ja vastuut määritelty yhteistyössä?



Ohjauksen ja opetuksen kehittäminen

Työelämän kielen ja ammattisanaston hallintaa arvostetaan, ja niitä tulisi korostaa erityisesti tutkinto-opiskelijoiden kieliopinnoissa. Tämä vaatisi lisäpanostusta myös harjoittelun ohjaukseen korkeakoulun puolelta. Aikaisemmissa selvityksissä on myös nostettu esiin korkeakoulujen opinto- ja uraohjauksen kehittämisen tarpeet. Työelämätaitojen ja valmiuksien antaminen on tärkeää suomalaisille työmarkkinoille tähdättäessä. Tätä tukemaan on kehitetty alueyhteistyössä esimerkiksi mentorointiohjelmia. Kuten edellisessä kohdassa tuotiin esiin, niin ammatillisen kuin korkeakoulutuksen tulisi antaa opiskelijalle valmiuksia pohtia mitä erityisosaamista hänellä on. Tämän kirkastaminen olisi arvokas asia vastaanottavan työpäivän ja opiskelijan työllistymisen näkökulmasta.

Kysymyksiä pohdittaviksi:

- Sisältyykö koulutustarjontaanne riittävästi suomen kielen opetusta ulkomaalaisille? Onko sisältöjä tarkasteltu työelämätarpeista käsin? Onko kielen oppiminen ja suomalaisen työelämän käytännöt sisällytetty opiskelijoiden harjoittelun tavoitteisiin?
- Antavatko opinnot riittävästi eväitä suomalaiseen työelämään ja työkuulttuuriin? Suorapuheisuus ja asioiden esille otto ovat muun muassa esimerkkejä asioista, joita yrityksissä arvostetaan.
- Kuinka opiskelija saa valmiuksia oman osaamisensa markkinoimiseksi? Kuinka tätä tuetaan?

Lähteet

Sähköisten linkkien toimivuus on testattu joulukuussa 2016.

Aalto, P. (2003). Ulkomaiset tutkinto-opiskelijat Suomen korkeakouluissa. Korkeakoulujen politiikat ja käytännöt. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO. Occasional Paper 2a/2003. www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15458_ulkomaiset_tutkinto-opiskelijat.pdf

Alatalo, J. ja Mauno, T. (2016). Pk-yritysten työllisyysnäkömät, työllistämisen esteet ja sopeutumiskeinot. Työ- ja elinkeinoministeriö. Huhtikuu 2016. www.temtoimialapalvelu.fi/files/2611/PK-yritysten_tyolliyyysnakymat_14.4.2016.pdf

Erasmus Impact Study. Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions. (2014) http://ec.europa.eu/education/library/study/2014/erasmus-impact_en.pdf

Faktaa Express 1A/2016: Suomessa, töissä, muualla? Korkeakoulututkinnon suorittaneiden ulkomaalaisten tilanne 5 vuoden kuluttua valmistumisesta. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/89972_FaktaaExpress1A_2016.pdf

Faktaa Express 1A/2014: Ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistyminen Suomeen. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/54160_nettti_Express5A_14.pdf

Diversity and innovation a business opportunity for all (2008): Focus Consultancy. 2008. Brussels: European Commission <http://www.iegd.org/pdf/Task%203%20-%20Innovation.pdf>

Garam, I. ja Korkala, S. (2015). Faktaa 1A/2015: Koulussa, yliopistossa, ulkomailla. Tilastoja yleissivistävän, ammatillisen ja korkeakoulutuksen kansainvälisestä oppilas- ja opiskelijaliikkuvuudesta 2014. www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/78224_Faktaa_1A_2015.pdf

Garam, I. (2009). Vieraskieliset tutkinto-ohjelmat suomalaisissa korkeakouluissa. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. Tietoa ja tilastoja -raportti 1/2009. http://cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15461_vieraskieliset_tutkinnot.pdf

Garam, I. (2005). Opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus ja työelämä: Työnantajien näkemyksiä ulkomailla opiskelun ja harjoittelun merkityksestä. OCCASIONAL PAPER 1/2005 Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15451_opiskelijoiden_liikkuvuus_tyoelama.pdf

Hakulinen, A., Kalliokoski, J., Kankaanpää, S., Kanner, A., Koskenniemi, K., Laitinen, L., Maamies, S., & Nuolijärvi, P. (2009). Suomen kielen tulevaisuus. Kielipoliittinen toiminta-ohjelma. Kotimaisten kielten tutkimuskeskuksen verkkojulkaisu 7. Helsinki: Kotimaisten kielten tutkimuskeskus, http://scripta.kotus.fi/www/verkkojulkaisut/julk7/suomen_kielen_tulevaisuus_kotus_verkkojulkaisu_7.pdf

Hunt, J., Gauthier-Loiselle, M. (2008). How Much Does Immigration Boost Innovation? NBER Working Paper 14312, National Bureau of Economic Research, Cambridge. <http://ftp.iza.org/dp3921.pdf>

Huopalainen, I. ja Okkonen, N. (2010). Ulkomaalaiset harjoittelijat keskisuomalaisten yritysten kansainvälistäjinä. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/16274/Ulkomaalaiset%20harjoittelijat%20keskisuomalaisten%20yritysten%20kansainvalistajina.pdf?sequence=1

International Student Barometer 2010. CIMO, kyselyn julkaisemattomat tulokset. Teoksessa Cimo 2014, Ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistyminen Suomeen – Fakta express 5A/2014.

Kansainvälistymme yhdessä. Opas työnantajille Harjoittelijat Pohjois-Karjalan kansainvälistymisen edistäjinä: http://nk.chamber.fi/binary/file/-/id/1/fid/1621_KNOT-hanke: <http://nk.chamber.fi/fi/vaikuttaminen/projektit/knot-hanke/>

Kauppakamarin teesejä ja suosituksia ulkomaalaistaustaisesta työvoimasta ja työperäisestä maahanmuutosta (2011). http://helsinki.chamber.fi/media/filer_public/f3/9b/f39bfe10-1638-40fe-b328-799531f7bea5/kauppakamarin_teesit_toinen_painos.pdf

Kemppainen, A. (2010). Kehittämistutkimus: Kajaanin ammattikorkeakoulun ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat (2010) opinnäytetyö. www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15506/Kemppainen_Anssi.pdf?sequence=1

Kerr, W.R. (2010). Breakthrough Inventions and Migrating Clusters of Innovation. Journal of Urban Economics. 67:46-60. www.people.hbs.edu/wkerr/KerrJUE10_Breakthroughs.pdf

Kiuru, B. (2012). Kansainvälisten opiskelijoiden maahanmuutto Euroopan Unioniin. Euroopan muuttoliikeverkosto. www.emn.fi/files/636/051012_EMN-OpiskelijaRap1Web.pdf

Kohonen, T. (toim.). (2010). Opiskelijat yritysten kansainvälistymisen edistäjinä: kertomuksia Pohjois-Karjalan yritysjohtajilta ja ammattikorkeakoulun opiskelijoilta. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisu B:2010. www.karelia.fi/julkaisut/sahkoinen_julkaisu/B19_verkkojulkaisu.pdf

Korkala, S. (2015). Kansainvälinen liikkuvuus ammatillisessa koulutuksessa 2014. Tietoa ja tilastoja -raportti 2/2016. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO.

www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/79911_Kansainvalinen_liikkuvuus_ammattillisessa_koulutuksessa_2015.pdf

Korkala, S. (2014). Kansainvälinen liikkuvuus ammatillisessa koulutuksessa 2013. Tietoa ja tilastoja -raportti 1/2014. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/32356_Tietoa_ja_tilastoja_-raportti_1_2014.pdf

Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia vuosille 2009–2015 (2009). Opetusministeriön julkaisuja 2009:21. Verkkolähde: www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm21.pdf?lang=fi

Laiho, S. (2008) Degree Programme in Nursing -linjalla opiskelevien ulkomaalaisten opiskelijoiden ja heidän ohjaajiensa kokemuksia käytännön harjoittelusta. Tampereen yliopisto, Hoitotieteen laitos, Pro gradu -tutkielma

Majakulma, A. (2013). Where do international graduates from Finnish universities of applied sciences end up – and why? In Vanhanen R, Kitinoja H, Holappa J (eds.) FINNIPS – Joint efforts for Internationalisation. Jamk University Of Applied Sciences. Jyväskylä. www.jamk.fi/fi/Tutkimus-ja-kehitys/JAMKin-julkaisut/Julkaisuja/jamkjulkaisuja155Finnips--Joint-Efforts-for-Internationalisation/

Majakulma, A. (2011). Enhancing the Employability of International Graduates during Education – A Case Study based on Finnish Universities of Applied Sciences. In Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2.2011. http://www.studentintegration.fi/filebank/357-Majakulma_artikkeli.pdf

Makkonen, E. (2008). Ulkomaalaisten harjoittelijoiden merkitys pohjoiskarjalaisille yrityksille. – Opinnäytetyö. www.karelia.fi/julkaisut/sahkoinenjulkaisu/makkonen_opinnaytetyo.pdf

Minkkinen, E. (2013). Oppiiko ulkomaalainen harjoittelija työyhteisössä suomen kieltä? Kieli, koulutus ja yhteiskunta – toukokuu 2013. ISSN 1799-0181 (verkkolehti) <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/41515/oppiiko-ulkomaalainen-harjoittelija-tyoyhteisossa-suomen-kielta.pdf?sequence=1>

Niemelä, Anna (2008). Kansainväliset tutkinto-opiskelijat Suomen yliopistoissa. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs ja Suomen ylioppilaskuntien liitto (SYL) ry. SYL-julkaisu 3/2008. <http://documentslide.com/documents/2008-kansainvaliset-tutkinto-opiskelijat-suomen-yliopistoissa.html>

Piilotettu osaaminen (2013). Demos Helsinki 2013. www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/28224_Piilotettu_osaaminen_raportti_valmis_paivitetty092013.pdf

OKM 2016: Yliopistolakiuudistuksen vaikutusten arviointi. Loppuraportti 30.6.2016. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:30. Owl Group. www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2016/liitteet/okm30.pdf?lang=fi

Pk-yrity sbarometri. Kevät 2016. Suomen yrittäjät, Pk-barometri 1/2016. www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/pk_barometri_kevat2016.pdf

Pk-yrity sbarometri. Syksy 2015. Suomen yrittäjät, Pk-barometri 2/2015. www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/pk_barometri_syksy2015.pdf

Radantaus, T. (2010). Kansainvälinen harjoittelu yritysten kansainvälistäjänä. Työnantajien ja CIMOn näkökulman kohtaaminen CIMOn Suomeen suuntautuvassa harjoittelussa. Pro gradu, 2010. https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37383/URN_NBN_fi_jyu-201202161191.pdf?sequence=5

Raunio, M. (2015). Innovaatiotalouden maahanmuuttopolitiikka. Kansainvälinen muuttoliike, maahanmuuttajat ja innovaatiopolitiikka. TEM julkaisu, Innovaatio 33/2015. www.tem.fi/files/42834/TEMjul_33_2015_web_12052015.pdf

Selvitys: Yritysten kokemukset ulkomaisen vieraskielisen työvoiman käytöstä (2016). Helsingin seudun kauppakamari Chamber of Multicultural Employments – COME. 4/2016. http://helsinki.chamber.fi/media/filer_public/36/65/36654646-7f8b-4e1a-a9f5-d086c443106d/selvitys_yritysten_kokemukset_ulkomaisen_tyovoiman_kaytosta.pdf

Shumilova, Y., Cai, Y., Pekkola, E. (2012). Employability of International Graduates Educated in Finnish Higher Education Institutions. VALOA-projekti, Helsingin yliopisto. www.helsinki.fi/urapalvelut/valoasurvey/pubData/source/VALOA09.pdf

Strömbäck, J. (2015). I nationens intresse – en översikt av hur invandring bidrar till Sverige. Reforminstitutet. www.reforminstitutet.se/wp/wp-content/uploads/2015/06/I-nationens-intresse-%E2%80%93-2015-06-11.pdf

Suhonen, T. (2015). Ulkomaalaisten Korkeakouluopiskelijoiden opiskeluajan kustannukset ja taloudellinen toiminta Suomessa. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT. VATT muistiot 46. http://vatt.fi/documents/2956369/3012213/muistiot_46.pdf

Suni, M. (2011). Missä ja miten maahanmuuttajat kehittävät ammatillista kielitaitoaan? Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2, 8–22. www.okka-saatio.com/aikakauskirja/pdf/Aikak_2_2011_suni.pdf

Säpyskä, M. (2007). Ulkomaalaisten osaaminen hyödyksi Pirkanmaalla -selvityshanke. Itämeri-instituutin julkaisusarja 1/2007. https://issuu.com/annisuon/docs/liite11_ulkomaalaisten_osaaminen_hy

Söderqvist, M. (2005). Ulkomaalaiset työnantajan silmin – ”Se on niinku tyyppi, tyyppi ja osaaminen, ei se tutkinto, ei.” <http://myy.haaga-helia.fi/~tk-hanke/Ulkomaalaiset%20tyonantajan%20silmin.pdf>

TEK 23.2.2016: On tyhmää taloudenhoitoa unohtaa ulkomaalaiset osaajat – Tekniikan akateemiset TEK -verkkoartikkeli: www.tek.fi/fi/blogi/pirre-hyotynen/tyhmaa-taloudenhoitoa-unohtaa-ulkomaalaiset-osaajat (luettu 1.6.2016)

Tekniikan alalta 2014 valmistuneiden palautekyselyn tulokset. TEK Tekniikan akateemiset, 2015. <https://lehti.tek.fi/koulutus/tutkimus-ulkomaalaiset-vastavalmistuneet-eivat-tyollisty-suomi-hukkaa-osaamista>

Teräs, M. (2015). Kehittävä kulttuurienvälisyys ammatillisen koulutuksen haasteena ja mahdollisuutena. Ammattikasvatuksen aikakauskirjan erikoisnumero, OKKA-säätiö. www.okka-saatio.com/aikakauskirja/pdf/ERIKOISNUMERO_2015_Teras.pdf

Työvoimaa ulkomailla. MATTO-verkoston hyviä käytäntöjä työperusteiseen maahanmuuttoon. Työ- ja elinkeinoministeriö 11/2014. <http://docplayer.fi/9969006-Tyovoimaa-ulkomailla-matto-verkoston-hyvia-kaytantoja-tyoperusteiseen-maahanmuuttoon.html>

Uusitalo, J. (2009). Yritysten halukkuus hyödyntää kansainvälistä opiskelijaosaamista. Opinnäytetyö. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/4210/uusitalo_jaana.pdf?sequence=1

VATT-työryhmä (2014): Maahanmuuttajien integroituminen Suomeen. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT. Julkaisuja 67/2014. <http://vatt.fi/documents/2956369/3012221/j67.pdf>

Valtion kotouttamisohjelma vuosille 2016–2019. Verkkolähde: tem.fi/documents/1410877/2132296/Valtion_kotouttamisohjelma_vuosille_2016-2019.pdf/70415e54-52cd-4acb-bd76-d411f0dc5b94 (luettu 12.9.2016)

Villa, T., Salminen, T. ja Saari, J. (2016). Katsaus kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymiseen Suomessa. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus.

Vehaskari, A. (2010). Talent available. Tapping the Expat Talent Pool. EVA. Taloustieto Oy: http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/10/talent_available.pdf

Vihervaara, T. (2015). Yritysyhteistyö opetuksessa. Käytännön käsikirja yliopistoille ja yrityksille. Aalto yliopisto, 2015

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake pk-yrityksille

Uutta osaamista pk-yrityksiin

Kysely on suunnattu kaikille pk-yrityksille riippumatta siitä, onko yrityksessä ollut kv-osaajia. Kiitämme vastauksista jo etukäteen!

Taustakysymykset

Onko teillä ollut ulkomailta Suomeen tulleita työssäoppijoita, harjoittelijoita tai oletteko palkan-neet ulkomaalaisen tutkinto-opiskelijan? (myöhemmin "kv-osaaja")

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei
- ☐ Ei, mutta meillä on ollut muita kansainvälisiä työntekijöitä

Tarkenna vielä kv-osaajan taustaa. Kyseessä on ollut (voit valita useamman vaihtoehdon):

- ☐ ulkomailta Suomeen tullut ammatillisen koulutuksen työssäoppija
- ☐ ulkomailta Suomeen tullut korkeakoulun harjoittelija
- ☐ Suomessa opiskellut ulkomaalainen korkeakouluopiskelija, joka on tehnyt harjoitteluaan
- ☐ Suomessa opiskellut ulkomaalainen korkeakouluopiskelija, joka on palkattu yritykseen
- ☐ En osaa sanoa

Valitse osuvin aika, jolloin teillä on ollut kv-osaaja/osaajia:

- ☐ 2014-2016
- ☐ 2013-2011
- ☐ ennen vuotta 2011, milloin?

Kuinka monta kv-osaajaa teillä on ollut yhteensä (arvio)?

Mitä kautta kv-osaaja/osaajia on tullut yritykseen. Valitse parhaiten sopivat:

- ☐ Opiskelija on itse ottanut suoraan yhteyttä
- ☐ Meillä on vakiintuneet yhteistyösuhteet oppilaitoksen kanssa harjoittelijoiden/ työssäoppijoiden ottamiseksi
- ☐ Yhteydenotto on tullut oppilaitoksen kautta (ei vakiintunutta yhteistyötä)
- ☐ Olemme itse aktiivisesti etsineet yritykseemme kansainvälisiä osaajia
- ☐ Olemme saaneet yhteydenoton muun verkoston tai toimijan kautta, minkä?

Miksi otitte kv-osaajan yritykseen. Valitse parhaiten sopivat vaihtoehdot. Halusimme

- ☐ lisäkäsiä tuottavaan työhön
- ☐ erityistä osaamista, jota kansainvälisellä opiskelijalla on
- ☐ työntekijän ulkomailla sijaitsevalle toimipisteelle
- ☐ osaamista uusien palveluiden ja/tai tuotteiden kehittämiseen
- ☐ osaamista vienti- tai ulkomaakaupan liiketoimintaan tai uudelle markkina-alueelle osaamista kansain-
- ☐ väliseen alihankintaan
- ☐ osaamista kansainvälisten asiakkaiden hankintaan ja hallintaan Suomessa
- ☐ yritykseen harjoittelijan/työssäoppijan/työntekijän, ja henkilön kv-taustalla ei ole väliä
- ☐ kantaa yhteiskuntavastuuta ottamalla kv-osaajan
- ☐ muu, mikä?

Mitä hyötyä kansainvälisestä osaajasta on ollut yrityksellenne? Arvioi seuraavia väittämiä:

	Ei lainkaan	Jossain määrin	Paljon	Erittäin paljon	En osaa sanoa
Kv-osaaja loi kilpailuetua liiketoiminnalle tuomalla yritykseen uudenlaista osaamista	☐	☐	☐	☐	☐
Löysimme osaajan avulla kasvun mahdollisuuksia uudella markkina-alueella	☐	☐	☐	☐	☐
Kv-osaaja toi uutta näkemystä yritykseemme	☐	☐	☐	☐	☐
Kv-osaaja vaikutti myönteisesti toimintakulttuuriimme	☐	☐	☐	☐	☐
Saimme osaajan avulla uusia hyödyllisiä kontakteja	☐	☐	☐	☐	☐
Kv-osaaja suoriutui työtehtävistään siinä missä muutkin työntekijämme	☐	☐	☐	☐	☐
Kehitimme omia perehdyttämiskäytäntöjämme	☐	☐	☐	☐	☐
Muu, mikä	☐	☐	☐	☐	☐

Kuvaile omin sanoin kokemuksia ja kv-osaajan tuomaa hyötyä yrityksessä?

Kohtasitteko erityisiä haasteita? Arvioi seuraavien haasteiden ilmenemistä:

	Ei lainkaan	Jossain määrin	Paljon	Erittäin paljon	En osaa sanoa
Yhteisen kielen puute	☐	☐	☐	☐	☐
Työkulttuurieroista johtuvat haasteet	☐	☐	☐	☐	☐
Muut kulttuurieroista johtuvat haasteet	☐	☐	☐	☐	☐
Puutteelliset resurssit ohjaamiseen	☐	☐	☐	☐	☐
Kv-osaaja oli vaikea integroida osaksi työyhteisöä	☐	☐	☐	☐	☐
Kv-osaajan osaamista oli vaikea levittää muille yrityksemme työntekijöille	☐	☐	☐	☐	☐

Muu, mikä?

Kuvaile, mitkä ovat keskeisiä tekijöitä siinä, että kv-osaajan työpanos on mahdollisimman hyödyllinen yritykselle?

Oletteko saaneet tukea oppilaitokselta kv-osaajan ottamiseen yritykseen?

☐ Ei ☐ Kyllä ☐ En osaa sanoa

Minkälaista tukea olette saaneet TAI kaipaatte oppilaitokselta kv-osaajan ottamiseen?

	Emme ole saaneet, mutta tarvitsimme	Emme ole saaneet, emmekä tarvitse	Olemme saaneet jossain määrin	Olemme saaneet riittävästi	En osaa sanoa
markkinointia kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista	☐	☐	☐	☐	☐
tukea opiskelijoiden ohjaukseen (työpaikkaohjaajakoulutus)	☐	☐	☐	☐	☐
tukea kieliongelmiin (esim. sanastoja opiskelijalle tai kielikoulutusta työpaikalle)	☐	☐	☐	☐	☐
tukea perehdyttämiskäytäntöjemme kehittämiseen	☐	☐	☐	☐	☐
tukea soveltuvien työtehtävien kartoittamiseen (esim. työanalyysi)	☐	☐	☐	☐	☐

Muuta tukea, mitä?

Miten kv-osaajien ottamista pk-yrityksiin voitaisiin edistää vielä muuten?

* Etsimme haastateltavia kertomaan kokemuksistaan. Mikäli olet kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, pyydämme jättämään yhteystiedot kyselyn lopussa. Haastattelut toteutetaan kesän ja alkusyksyn aikana ja ne voidaan sopia joustavasti aikataulujesi mukaan.

- ☐ Olen kiinnostunut osallistumaan haastatteluun. (Jätäthän yhteystietosi kyselyn viimeisellä sivulla)
- ☐ En ole kiinnostunut osallistumaan haastatteluun

Kysely ohjautuu vielä taustakysymyksiin

Vastaajat, joilla ei ole ollut kv-osaajia

Yrityksessänne ei ole ollut edellä määriteltyjä kv-osaajia. Miksi?

- ☐ kv-osaajat eivät olleet hakeneet
- ☐ meillä ei ole tarvetta kiinnittää erityistä huomiota työssäoppijoiden/harjoittelijoiden/työntekijöiden kansainväliseen taustaan
- ☐ meillä ei ole ollut tarvetta rekrytoida/ ottaa harjoittelijoita / työssäoppijoita
- ☐ hakeneet kv-osaajat eivät ole menestyneet rekrytointiprosessissa
- ☐ kv-osaajien puutteellinen kielitaito
- ☐ kv-osaajien osaamisen puute työkulttuurierot

- ☐ muut kulttuurierot
- ☐ haluamme työllistää suomalaiset ensin
- ☐ asiakkaat toivovat kotimaisia työntekijöitä
- ☐ Muu, mikä?

Voisitteko jatkossa olla kiinnostuneita ottamaan yritykseenne kv-osaajan? Valitkaa tarpeenne mukaan osuvimmat perustelut seuraavista:

- ☐ lisäkäsia tuottavaan työhön
- ☐ erityistä kv-osaajan tuomaa osaamista työntekijän ulkomailla sijaitsevalle toimipisteelle
- ☐ osaamista uusien palveluiden ja/tai tuotteiden kehittämiseen
- ☐ osaamista vienti- tai ulkomaakaupan liiketoimintaan tai uudelle markkina-alueelle
- ☐ osaamista kansainväliseen alihankintaan
- ☐ osaamista kansainvälisten asiakkaiden hankintaan ja hallintaan Suomessa
- ☐ haluamme kantaa yhteiskuntavastuuta ottamalla kv-taustan omaavan harjoittelijan/työssäoppijan/työntekijän
- ☐ Muu, mikä?

Minkälaista tukea kaipaisitte oppilaitokselta kv-osaajan ottamiseksi yritykseenne?

- ☐ markkinointia kv-osaajien hyödyntämisen mahdollisuuksista tukea opiskelijoiden ohjaukseen (työpaikkaohjaajakoulutus)
- ☐ tukea kieliongelmiin (esim. sanastoja opiskelijalle tai kielikoulutusta
- ☐ työpaikalle) tukea perehdyttämiskäytäntöjemme kehittämiseen
- ☐ tukea soveltuvien työtehtävien kartoittamiseen (esim. työanalyysi)
- ☐ Muuta, mitä?

Miten kv-osaajien ottamista pk-yrityksiin voitaisiin edistää vielä muuten?

Kysely ohjautuu vielä taustakysymyksiin

Mikä on yrityksenne päätoimiala (TOL 2008) (valikko)

Maakunta (päätoimipiste), jossa yritys toimii (valikko)

Kuinka suuri oli yrityksenne liikevaihto vuonna 2015? (valikko)

Milloin yritys on perustettu? (valikko)

Paljonko yrityksen palveluksessa on henkilöstöä? (valikko)

Onko teillä ollut suomalaisia työssäoppijoita tai harjoittelijoita vuosien 2009-2016 aikana? (kyllä, ei, eos)

Valitse seuraavasta yrityksessänne käytetyt pääasialliset työkielet

- ☐ suomi
- ☐ ruotsi
- ☐ englanti
- ☐ venäjä
- ☐ joku muu, mikä?

Toimiiko yritys

- ☐ Paikallisesti tai alueellisesti
- ☐ Valtakunnallisesti Suomessa
- ☐ Kansainvälisesti

Miten kuvailisit yrityksen kasvuhaluutta?

- ☐ Voimakkaasti kasvuhaluinen
- ☐ Kasvaa mahdollisuuksien mukaan
- ☐ Ei kasvutavoitetta
- ☐ Toiminta loppuu seuraavan vuoden aikana

Voit vielä kertoa, mitä kautta haluaisitte tietoa mahdollisuudesta ottaa harjoitteluun/työssäoppi-
maan/ palkata kv-osaajia? Voitte kuvailla kanavia ja yhteistyötahoja:

Jos haluat osallistua kyselyn vastauksia tarkentavaan haastatteluun, jätäthän yhteystietosi:

Nimi

Yritys

sähköposti

puhelinnumero

Liite 2. Esimerkkejä hankkeista ja niiden materiaaleista, joiden tavoitteena on ollut edistää kv-osaajien hyödyntämistä

Suomessa on toteutettu runsaasti erilaisia koulutuksen kansainvälistymisen, opiskelijaliikkuvuuden ja kansainvälisten opiskelijoiden työllistymiseen tähtääviä hankkeita.¹²

Oppaita ja materiaaleja työelämäyhteistyön tueksi oppilaitoksille

Työelämäyhteistyön malleja korkeakouluille ja yrityscaseja:

- **ETENE-hanke:** JAMKin ja Jyväskylän yliopiston ETENE-hankkeessa (1.1.2015–31.12.2016) luotiin toimintamalleja yritys yhteistyöhön tavoitteena saada keskusmaalaiset yritykset ja kansainväliset korkeakouluopiskelijat kohtaamaan ja vastamaan yritysten kansainvälistymisen ja muun toiminnan kehittämiseen liittyviin haasteisiin. Hankkeen aikana toteutettiin opiskelijoiden ja työnantajien kohtaamisia ja kehittämisprojekteja, joissa monikulttuuriset opiskelijatiimit tarttuivat yhdessä korkeakoulujen asiantuntijoiden kanssa yritysten haasteisiin. Lisätietoja kansainvälistymismahdollisuuksista opiskelijayhteistyönä: www.osumia.fi
- **VALOA – Valmennuksella kansainvälisiä osaajia työmarkkinoille (2009–2012).** Helsingin yliopiston koordinoimalla valtakunnallisella hankkeella pyrittiin edistämään kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä suomalaisille työmarkkinoille kartoittamalla työllistymisen nykytilaa ja kehittämällä korkeakouluille ja yrityksille konkreettisia ohjaus- ja toimintamalleja kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi. Hanke pyrki edesauttamaan myös työnantajien ja korkeakoulujen yhteistyötä ja verkostoitumista. Hankkeessa oli mukana 16 korkeakoulua, kaupunkia ja yrittäjäjärjestöjä.

Hankkeen tuottamalta sivustolta www.beglobal.fi/fi/beglobal, jota päivitetään edelleen, tarjotaan työnantajille tietoa mm. kansainvälisen opiskelijan rekrytoimisesta. Sivulla on myös videoita työnantajien kokemuksista.

VALOA-projektin tuottamalle ”TOOLKIT FOR HEIs” -sivustolle www.studentintegration.fi on koottu erilaisia ideoita ja toimintamalleja. Sivustolla käsitellään opiskelijoiden integrointia suomalaiseen yhteiskuntaan, heidän ohjaamistaan työnhakuun ja urasuunnitteluun sekä korkeakoulun ja työnantajien yhteistyötä. Se sisältää ohjeita ja esimerkkejä markkinoinnista ja tiedottamisesta työnantajille sekä opaskirjan projektiopetuksen toteuttajalle. Ulkomaalaisten opiskelijoiden työharjoittelun kynnyksen madaltamiseksi sivustolla on esitetty pariharjoittelun periaate: ulkomaalainen ja kotimainen harjoittelija menevät työparina samaan yritykseen. Kokonaisuuteen kuuluvat myös innovaatiokilpailujen järjestäminen koulutuksen osana ja mahdollisuus harjoittelun suorittamiseen yrittäjänä.

Hankkeessa on tuotettu mm. julkaisu Employability of International Graduates Educated in Finnish Higher Education Institutions. www.helsinki.fi/urapalvelut/valo-asurvey/pubData/source/VALOA09.pdf

¹² Osa hankkeista on haettu ESR-tietokannasta, sanahauilla internetistä, aikaisemmista selvityksistä ja koonneista ja esimerkiksi EU-projektitietokanta Adamista, josta löytyy runsaasti hankkeita eri tarkoituksiin. Listaus ei kata kaikkia toteutettuja hankkeita asian tiimoilta eri vuosina.

- **Pajatso-hankkeessa** kehitettiin toimintamalleja yritysten kansainvälistymiseen ja kansainvälisten opiskelijoiden hyödyntämiseen. Hankkeessa tuotettiin malleja yritysjärjestelmien, joiden tavoitteena ei ole suoraan työllistää opiskelijoita, mutta ne tuovat opiskelijoille kokemusta, referenssejä ja verkostoja ja työnantajille helpon tavan saada tekijöitä lyhytaikaiseen ja rajattuun projektiin. Ks. Pajatso-hankkeen loppuraportti: Kansainvälisiä kohtaamisia: Ulkomaalaisten opiskelijoiden osaaminen työelämän käyttöön Niittymäki, S (toim.) <http://www.theseus.fi/handle/10024/81715>
- **Kansainväliset koulutetut työelämään! -hanke** (2016–31.12.2017) toteutetaan metropolialueen korkeakoulujen yhteistyössä. Työllistämistä edistäviä toimenpiteitä ovat erilaiset yrityksille ja opiskelijoille tarkoitetut ja verkostoitumista edistävät tapahtumat sekä oppimistapahtumat, jotka auttavat opiskelijoita ymmärtämään suomalaista työkulttuuria ja työnantajia ymmärtämään paremmin kansainvälisiä työnhakijoita. Hankkeessa rakennetaan uraohjausmalleja ja alumnien hyödyntämistä työllistymisen edistämiseksi. Tuloksena on mm. kansainvälisten tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymisen edistämisen malli: www.diak.fi/tyoelama/hankeet/Sivut/International-Graduates.aspx
- **Kansainvälisten korkeakoulutettujen nuorten osaamisen hyödyntäminen** - hankkeessa (koord. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu) tutkittiin ryhmän työllistymiseen liittyviä haasteita ja onnistumisia pääkaupunkiseudulla. Hankkeen tavoitteena oli mm. edistää yritysten kansainvälistymistä ja liiketoiminnan kehittymistä rekrytoimalla kansainvälisiä korkeakoulutettuja nuoria uusiin ja avautuviin työtehtäviin. Hankkeen varsinaisia kohderyhmiä olivat nuoria rekrytoivat yritykset ja korkeakoulujen ja yliopistojen urapalvelut. Projektin tuloksena on tehty toimenpidesuunnitelma edistämään kansainvälisten korkeakoulutettujen nuorten työllistymistä. www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S12657
- Laurea ammattikorkeakoulun **OSUMA-hanke** (2015–30.6.2017) pyrkii parantamaan maahanmuuttajien mahdollisuuksia löytää osaamistaan vastaavia työ- ja koulutuspaikkoja. Hanke luo sen toiminta-alueen työntekijöiden työvoiman rekrytointi- ja osaamistarpeiden kartoitusmallin ja kohtauttaa työntekijöiden työvoiman rekrytointi- ja osaamistarpeet maahanmuuttajien osaamisen kanssa. Hanke kehittää (korkeakoulu)opintoihin kuuluvia opinnäytetyö- ja työharjoitteluprosesseja yhteistyössä alueen työntekijöiden kanssa. <https://www.laurea.fi/tiedotteet/Sivut/OSUMA-maahanmuuttajien-osaaminen-ja-tyollistymispolut-nakyviksi.aspx>
- Mm. käytäntöjä monikulttuurisen työyhteisön kehittämiseksi oppilaitosyhteistyönä tuodaan esiin **VOIMAA – Voimavaroja maahanmuuttajista** (ESR 2008–2011) - hankkeessa tuotetussa julkaisussa Puurtajasta uranuurtajaksi: uusia väyliä maahanmuuttajien ammattikorkeakouluopintoihin ja urakehitykseen (2011, Toim. Laasonen & Keränen) http://voimaa.metropolia.fi/met_puurtajasta_uranuurtajaksi.pdf

- **WorkPlace Pirkanmaa** (2009–2011 EAKR) -hankkeessa kehitettiin yhteistyömaaleja, joilla alueen kansainväliset korkeakoulutetut ja työelämän toimijat tuodaan lähemmäs toisiaan kehittämällä ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelujärjestelmää ja kansainvälistä mentorointijärjestelmää yrityksille. Hankkeessa tuotettiin myös verkkopalvelu kansainvälisen rekrytoinnin työvälineeksi ja käynnistettiin alueellinen palvelupiste, joka vastaa yritysten ja ulkomaalaisten korkeakoulutettujen palvelutarpeisiin rekrytoinnissa, työnhaussa ja työelämävalmiuksien kehittämisessä.
<https://www.eura2007.fi/rctiepa/projekti.php?projektikoodi=A30846>
- Lounais-Suomen lähettiläsohjelma (**Loura** www.loura.fi ja **POLKU-hanke**): Lähettilästoiminnan tarkoituksena on lisätä alueen kansainvälistymistä, koota alueella asuvat kansainväliset/kansainvälisesti suuntautuneet toimijat yhteen ja markkinoida alueen korkeakouluja. Ensimmäisellä pilotointikierroksella valittiin 11 kansainvälistä tutkinto-opiskelijaa lähettiläiksi, jotka opiskelevat jossakin alueen korkeakouluista. Lähettiläät markkinoivat lounaisrannikkoa omien verkostojensa kautta. Pääviestintäkanavina toimivat sosiaalisen median kanavat, ja lähettiläät osallistuvat erilaisiin tapahtumiin edustaen aluetta. Ks. lisää <http://www.ambassadornetwork.fi/>
- Lappeenrannan teknillinen yliopisto on lanseerannut **LUT International Talent Partnership Programin**, jonka tarkoituksena on tiivistää kansainvälisten maisteriohjelmien ja yrityselämän yhteistyötä. Hanke mahdollistaa yrityksille kansainvälisen osaamisen saamisen heidän tarpeisiinsa ja opiskelijoille integroitumisen yrityselämään jo opintojen aikana. Yhteistyö voi toteutua esimerkiksi opinnäytetöiden, yritysten apurahojen ja rekrytoinnin kautta. Yritykset voivat myös parantaa kansainvälisen osaamisen taitojaan korkeakoulun tarjoamien opintojen kautta. (LUT International Talent Partnership Program -hanke.)
- **COSMOS Network** (Turun AMK) -hankkeen tavoitteeksi asetettiin ulkomaalaistaustaisten tekniikan opiskelijoiden harjoittelupaikkoihin ja työllistymiseen liittyvien esteiden poistaminen yhdessä pk-sektorin yritysten kanssa. Lisäksi tavoitteena oli kehittää ammattikorkeakoulun palveluja sekä henkilöstön osaamista ja toimintamalleja soveltamalla eurooppalaisista monikulttuurisista korkeakouluista benchmarkattuja hyviä työelämäyhteistyön käytäntöjä. Esim. *erilaisuus uutta innovoivana voimavarana* -katsaus. Julkaisu Kansainvälisen koulutusohjelman kehittäminen (2013):
<http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163776.pdf>
- **Ulkomaalaiset opiskelijat Etelä-Savon voimavaraksi -projekti (2011–2013)**. Mikkelin ammattikorkeakoulun hankkeessa pyrittiin lisäämään Mikkelin alueen yritysten ja organisaatioiden tietoisuutta ulkomaalaisista korkeakouluopiskelijoista ja löytämään opiskelijoille harjoittelupaikkoja ja projekti- ja opinnäytetyöaiheita. Lisäksi pyrittiin luomaan opettajien kontaktiverkostoa, syventämään korkeakoulun suhteita yrityksiin ja opastamaan opiskelijoita verkostojen luomisessa ja työnhaussa. Myös elinkeinoelämää opastettiin ulkomaalaisten opiskelijoiden rekrytoinnissa harjoitteluun. Hanke sisälsi kyselyn yrityksille esteistä. Hankkeen aineistoja:

www.mamk.fi/tutkimus_ja_kehitys/innovaatiotoiminta_ja_yhteinen_kehittaminen/paattyneet_hankkeet/ulkomaalaiset_opiskelijat_etela-savon_voimavaraksi

Intl Practicum – kansainvälinen työharjoittelu yritysten kansainvälistymisen työkalu. Itä-Suomen yliopisto. Hankkeen kohderyhmänä olivat pohjoissavolaiset yritykset ja työnantajat, ja tavoitteena oli auttaa yrityksiä kansainvälistymään sijoittamalla alueella opiskelevia ulkomaalaisia opiskelijoita ohjattuun työharjoitteluun. Hanke oli jatkoa vuoden 2007 aikana toteutetulle Yritysten kansainvälistymisen pullonkaulat -pilottihankkeelle. Hankkeen toimenpiteitä olivat yrityskartoitus (yritysten kansainvälistymisen tarpeet ja työharjoittelun sisällön määrittely, opiskelijoiden osaamiskartoitus ja matching, ohjattu työharjoittelujakso 2–3 kk, yritysten koulutus ja palaute), opas, ja opettajien ja yrittäjien kielikoulutus.

<https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S10256>.

- Kokemuksia ja hyviä käytäntöjä Pohjois-Karjalasta on koottu yksiin kansiin Timo Kohosen toimittamaan julkaisuun (2010) yritysjohtajilta ja ammattikorkeakoulun opiskelijoilta. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja. B. www.karelia.fi/julkaisut/sahkoinenjulkaisu/B19_verkkojulkaisu.pdf

Hankkeissa kehitettyjä, liikkuvuutta tukevia materiaaleja ammatilliseen koulutukseen:

- ”Liikkuvuusvalmentajan” koulutusohjelma materiaaleineen. Valmennuskurssi, jolla valmentajat, opettajat tai tutorit oppivat välineitä ja tukimoduuleja, jotka varustavat heidät valmistamaan harjoittelijat paremmin liikkuvuutta tarjoaviin ulkomaisiin harjoittelupaikkoihin: <http://www.coach4mobility.net/Finnish.html>. Materiaalit (osin) suomeksi: <http://www.coach4mobility.net/Finnish.html>. Leonardo-hanke: Key to Mobility 2009–2011 (Avain liikkuvuuteen) ja Mobility Coach. Suomesta partnerina toimi Länsirannikon kky, Winnova.
- Kuinka sovittaa opiskelijat ja pk-yritykset yhteen oikein? Hankkeen tuotteet: www.perfectmatch.fi/suomi/hankeen-tuotteet ja itse opas: <https://docs.google.com/file/d/0B6oyAhEL1YWXUS1EdnBBBeHZzMDA/edit> Mukana myös videoita: <http://www.perfectmatch.fi/home/videos>. Leonardo-hanke: Perfect Match. Suomesta mukana Sastamalan koulutuskuntayhtymä.
- Oppilaitoksille työkaluja liikkuvuuteen (opiskelijan tuki ja käytännön organisointi, kieli- ja kulttuurivalmennus): www.simplemobility.fi
- Samalla mainittakoon, että yritysten liiketoiminnan kansainvälistymisen tueksi on tuotettu Erasmus +/Leonardo-hankkeissa erilaisia tukimateriaaleja, esim. vientiosaamista kartoittava matriisi ja haastattelupatteristo rekrytoinnin tueksi: <http://www.trift.eu/project/wp1.html>. Ks. lisää www.adam-europe.eu/adam/

Maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen edistäminen

Aiheen ympäriltä löytyy runsaasti eri hankkeita, joita ei tässä yhteydessä koota. Keskeisiä ovat mm. työ- ja elinkeinoministeriön koordinoimat ALPO-, MATTO- sekä Kotona Suomessa ja Töissä Suomessa -ESR-hankekokonaisuudet. Hankkeiden tuloksia voidaan hyödyntää selvityksen osana. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön ja Terveystieteiden tutkimuskeskuksen

laitoksen toteuttama Yhtäköyttä-hanke etsii myös konkreettisia toimenpiteitä, joita tulisi tehdä maahanmuuttajien paikallistuntemuksen, verkostojen ja tietotaidon hyödyntämiseksi suomalaisten yritysten kasvun, kansainvälistymisen ja viennin edistämiseksi.

<http://fi.opasnet.org/fi/Maahanmuuttoarviointi>. Helsingin seudun kauppakamari on osana Töissä Suomessa (ESR 2016) -hankekokonaisuuden COME-hanketta tuottanut selvityksen työnantajien haasteista maahanmuuttajien palkkaamisessa: <http://come2.fi/fi/>

Oppaita, ohjeita ja palveluita työnantajille

Valtakunnallisia:

- Rekrytoinnin ABC ja paljon muuta kv-osaajan hankintaan joko harjoittelijaksi tai palkattuna: www.beglobal.fi/fi/rekrytoinnin-abc tai <http://www.beglobal.fi/fi/rekrytointikanavia>
- www.cimo.fi/palvelut/tyonantajille -sivun valikosta löytyy mm. vinkkejä harjoittelijan löytämiseksi sekä rekrytointilinkkejä: www.cimo.fi/palvelut/tyonantajille/rekrytointilinkkejä.

Alueellisia:

- Kansainvälisen harjoittelun opas on suunnattu pohjoiskarjalaisille yrityksille ja työpaikoille, jotka ovat kiinnostuneita Itä-Suomen korkeakoulujen kautta tulevasta kansainvälisestä harjoittelijasta. Oppaaseen on koottu tietoa harjoittelun käytänteistä ja korkeakoulujen vieraskielisistä koulutusohjelmista sekä lähteitä, jotka helpottavat kansainvälisen nuoren sopeutumista Pohjois-Karjalaan. <http://nk.chamber.fi/binary/file/-/id/1/fid/1621>. Opas on tuotettu osana KNOT-kansainväliset nuoret osaajiksi työyhteisöihin -hanketta (2011–2013): <http://nk.chamber.fi/fi/vaikuttaminen/projektit/knot-hanke>
- Kansainvälisen harjoittelijan opas työnantajalle Kainuussa on tuotettu vuonna 2010 ja sisältää myös tiiviin ja käytännönläheisen (vaikkakin päivitettävän) paketin työnantajille. www.kamk.fi/loader.aspx?id=57221b85-0384-4e80-b5f1-b7919a1c409a. Opas on tuotettu Kansainvälisten opiskelijoiden integrointi Kainuuseen -hankkeessa, johon kytkeytyy myös opinnäytetyö.
- Työpaikkaohjaajalle mutta myös ohjaajalle ja opiskelijalle on tuotettu ammatillisen toisen asteen näkökulmasta oppaat Synergiaa kv-ohjaukseen – Ammatillisen oppilaitoksen kansainvälisen ohjauksen kehittäminen -hankkeessa (2013–31.5.2015). Opas työpaikkaohjaajille antaa perustietoa ulkomaisen opiskelijan työssäoppimisen ohjaamiseen. Opas sisältää esimerkkejä ulkomaan jakson tarpeellisista dokumenteista ja keskeisistä ohjauksen elementeistä: www.lapinmatkailuopisto.fi/loader.aspx?id=a3bd6085-30d4-43e0-b37b-8767eafa3a57 (Löytyy myös englanniksi). Ks. myös ohjaajan opas: www.lapinmatkailuopisto.fi/loader.aspx?id=5fe43f0d-aab0-47f7-8a79-ad4c4aa7cbd2 ja opas opiskelijalle: www.lapinmatkailuopisto.fi/loader.aspx?id=cc967f73-6feb-4a34-b9b9-9a36546c6fcd
- Ammattiosaaja Euroopasta. Kansainvälisen harjoittelijan rekrytointi lappilaiseen yritykseen -oppaassa ja sitä tukevassa portaalissa kerrotaan kuinka ammatillisen koulutuksen harjoittelijan/työssäoppijan rekrytointi toteutuu ja mitä ohjauksessa on muistettava: www.redu.fi/loader.aspx?id=9b645204-778e-47ea-b174-

[87580522aa38](#). Ks. Osaamista Euroopasta -ESR-hanke: /www.redu.fi/Suomeksi/Osaamista-Euroopasta.

- Vaasan ammattikorkeakoulun tuottamassa ”International Trainee Handbook. Kun yrityksesi haluaa työllistää ulkomaalaisen työharjoittelijan Vaasan ammattikorkeakoulusta” -käsikirjassa on käytännön ohjeiden lisäksi yrittäjä- ja kv-harjoittelijajacseja: www.puv.fi/fi/com/harjoittelu/international_trainee_handbook/uudempi-versio-ith-pivitetty_international_trainee_handbook.pdf

Alueellisia toimenpiteitä yritysten ja opiskelijoiden yhteen saattamiseksi on tehty useassa korkeakoulussa. Alla olevassa listauksessa on tiedonkeruuhetkellä esiin nousseita esimerkkejä:

- Turun yliopiston, ammattikorkeakoulun ja Åbo Akademin yhteinen palvelu: www.korkeakoulukumppani.fi
- Keski-Suomen korkeakoulujen yhteinen sivusto www.pointpotential.fi/for_employers tarjoaa alustan kansainvälisten osaajien (suomalaisten ja ulkomaalaisten) ja työnantajien kohtaamiseen.
- Tampereen seudun portaali: <http://study.unipolitampere.fi/foremployers/looking-foremployeesorvisibility.html> ja Talent Tampere: <http://talent tampere.fi/companies/lyhyesti-suomeksi-briefly-in-finnish>