



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Vaihto-opiskelijoiden ja Länsi-Uudenmaan yritysten välisen yhteistyön kehittäminen

Zukale, Tony

2018 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Vaihto-opiskelijoiden ja Länsi-Uudenmaan yritysten välisen yhteistyön kehittäminen

Tony Zukale
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2018

Tony Zukale

Vaihto-opiskelijoiden ja Länsi-Uudenmaan yritysten välisen yhteistyön kehittäminen

Vuosi 2018 Sivumäärä 35

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia laadullisen tutkimuksen menetelmin, millaisia yhteistyömahdollisuuksia voitaisiin luoda vaihto-opiskelijoiden ja Länsi-Uudellamaalla toimivien yritysten välille. Tavoitteena oli, että haastattelujen ja teorian pohjalta voidaan antaa perusteltuja kehitysehdotuksia parempien yhteistyömahdollisuuksien luomiseksi. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Laurea-ammattikorkeakoulu.

Opinnäytetyön tietoperusta muodostui kansainvälistä yhteistyötä käsittelevästä kirjallisuudesta, artikkeleista ja sähköisistä lähteistä. Tietoperustassa verrattiin yhteistyön etuja suhteessa kansainväliseen työharjoitteluun sekä pohdittiin, millaisia yhteistyö- ja verkostoitumismahdollisuuksia yhteistyöstä voisi syntyä. Tietoperusta kuvasi kulttuurien välistä yhteistoimintaa, kuinka toimintakulttuurit eroavat maanosittain, miten monikulttuuriset työryhmät toimivat sekä millaisia liiketoimintaa tehostavia vaikutuksia niillä on. Lisäksi käsiteltiin sitä, kuinka eri kulttuureista tulevia henkilöitä tulisi kohdata ja miten ehkäistä kulttuurien välisten konfliktien syntymistä sekä vähentää omia ennakkoluuloja.

Haastattelututkimus suoritettiin Laurea Lohjan kampuksella opiskelleille vaihto-opiskelijoille. Vaihto-opiskelijoilta haluttiin saada näkemyksiä esimerkiksi siihen, kuinka yhteistyötä yritysten kanssa voisi parantaa ja minkälaisia ongelmia tai esteitä heidän mielestään yhteistyölle oli. Haastatteluun osallistuneiden opiskelun päättymisestä Suomessa oli kaikkien vastaajien kohdalla kulunut alle kolme vuotta ja yhden vastaajan kohdalla alle vuosi, minkä vuoksi haastatteluista kerätty tieto on ajankohtaista. Haastateltavat valittiin eri maista ja kulttuureista, jotta näkemyksiä saatiin erilaisilta ihmisiltä. Vastaajista kolme oli miehiä ja kaksi naisia. Kaikki haastateltavat olivat liiketalouden opiskelijoita tai jo valmistuneita opiskelijoita.

Haastatteluiden tulosten perusteella saatiin tarkka kokonaiskuva nykytilanteesta. Päällimmäiset tutkimuksessa esille nousseet asiat olivat molemminpuolinen tiedon puute. Osapuolilla ei ole toisistaan riittävästi tietoa ja tiedon saaminen koettiin hankalaksi. Lisäksi vaihto-opiskelijoilla oli selvästi pelko oman kielitaidon riittämättömyydestä, jonka vuoksi he eivät uskaltaneet lähestyä yrityksiä. Epävarmuutta aiheuttivat myös kulttuurierot, sillä paikallisen kulttuurin tuntemus oli heikkoa.

Kehittämisehdotuksena annettiin tietämyksen lisääminen. Vaihto-opiskelijoille voisi tehdä tietopakettin, joka sisältäisi tietoa paikallisista yrityksistä ja erityisesti niistä yrityksistä, jotka tekevät Laurean kanssa jo nykyisellään yhteistyötä. Lisäksi siinä olisi tietoa yritysjärjestöistä, suomalaisesta yrityskulttuurista, työskentelystä Suomessa ja tietoa siitä, että useissa yrityksissä voi työskennellä Suomessa englannin kielellä.

Yrityksille Laurea-ammattikorkeakoulu voisi markkinoida vaihto-opiskelijoita enemmän ja tarjota tapahtuman, jossa halukkaat yritykset ja vaihto-opiskelijat voisivat tavata toisiaan. Laurea voisi lisäksi välittää tietoa yhteistyökumppaneilleen lukukauden alussa siitä, mistä maista vaihto-opiskelijoita on tulossa. Tiedon voisi välittää sähköpostilla tai sosiaalisen median kautta. Apua tiedon välittämiseen voisi pyytää myös paikallisista yritysjärjestöistä.

Asiasanat: vaihto-opiskelijat, yritykset, yhteistyö.

Sisällys

1 Johdanto	6
1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	6
1.2 Tutkimusongelma.....	7
2 Kansainvälinen yhteistyö	8
2.1 Yhteistyön edut suhteessa kansainväliseen työharjoitteluun	8
2.1.1 Monikulttuuriset työryhmät liiketoiminnan tehostajina	9
2.1.2 Uudet yhteistyö- ja verkostoitumismahdollisuudet	10
2.2 Kulttuurienvälinen yhteistoiminta	11
2.2.1 Toimintakulttuurien eroavaisuudet maanosittain.....	12
2.2.2 Vieraiden kulttuurien kohtaaminen.....	14
2.2.3 Kulttuurituntemus vähentää ennakkoluuloja	14
2.2.4 Kulttuurien välisten konfliktien syntyminen	16
3 Tutkimusmenetelmät	17
3.1 Tutkimuksen toteutus ja aiheen rajaus	18
3.1.1 Kvalitatiivinen tutkimus	19
3.1.2 Haastattelututkimus.....	19
3.1.3 Skype-haastattelu.....	20
3.1.4 Propositiotason litterointi	21
3.1.5 Otos ja aineiston analyysi	21
4 Tutkimustulokset	22
4.1 Nykyinen yhteistyö.....	23
4.2 Osapuolten tietämys toisistaan	24
4.3 Vaihto-opiskelijoiden kiinnostus työskentelyyn.....	24
4.4 Opiskelijavaihdossa työskentely verrattuna työharjoitteluun.....	25
4.5 Yhteistyön hyödyt vaihto-opiskelijoille	25
4.6 Yritysten hyötyminen vaihto-opiskelijoista	26
4.7 Yhteistyön haasteita	26
4.8 Yritysten mahdollinen ennakkoluuloisuus.....	27
4.9 Myöhemmät yhteistyömahdollisuudet	28
5 Johtopäätökset.....	29
5.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	29
5.2 Kehittämisehdotukset	30
Lähteet	32
Kuviot	34
Liitteet.....	34

1 Johdanto

Aihe tutkimukseen syntyi tukijan toimiessa kansainvälisten vaihto-opiskelijoiden opiskelijatutorina, jolloin useasti sai kuulla toiveista työskennellä Suomessa. Useat vaihto-opiskelijat yrittivät tuolloin löytää työtä, mutta kukaan ei löytänyt. Tähän ongelmaan opinnäytetyö pyrkii etsimään ratkaisuja. Opinnäytetyössä selvitetään keinoja vaihto-opiskelijoiden ja yritysten välisen kynnyksen madaltamiseksi, jotta vaihto-opiskelijat sekä yritykset löytäisivät toisensa jatkossa helpommin ja yhteistyö osapuolen välillä lisääntyisi. Opinnäytetyössä etsitään keinoja tiiviimpää yhteistyötä varten, jotta yritykset voisivat hyötyä kansainvälisten vaihto-opiskelijoiden osaamisesta ja vaihto-opiskelijat lisätä työnsaantimahdollisuuksiaan ja tietämystään suomalaisten yritysten liiketoiminnasta.

1.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia laadullisen tutkimuksen menetelmin, millaisia yhteistyömahdollisuuksia voitaisiin luoda vaihto-opiskelijoiden ja Länsi-Uudellamaalla toimivien yritysten välille. Tavoitteena on, että haastattelujen ja teorian pohjalta voidaan antaa perusteltuja kehitysehdotuksia parempien yhteistyömahdollisuuksien luomiseksi.

Opinnäytetyön aiheen löytyessä tulee sitä useimmiten rajata. On hyvä tarkastella ajatusta siitä, mistä haluaa ottaa selvää ja mitä kerätyllä aineistolla haluaa osoittaa. Aineiston keräystä onkin viisainta alkaa tehdä vasta hyvän pohdinnan jälkeen. Ongelmallista kuitenkin on, miten täsmällinen ja tarkasti rajattu aiheen pitäisi olla. Yksi kvalitatiivisen tutkimuksen tunnusmerkki on joustavuus, sitä edellytetään melkoisesti ongelmanasettelussa. Kvalitatiivinen tutkimustapa valitaan usein lähtökohtaisesti siksi, että mennään alueelle, joka on jokseenkin ennakoimaton tai kartoittamaton. Aihetta saatetaan joutua tarkentamaan ja mahdollisesti suuntamaan uudestaan aineistoa kerätessä. Kuitenkin kvalitatiivisessa tutkimuksessakin tutkimusongelman tulisi olla selkeä ja rajattu, jotta ulkopuolinenkin pystyy ymmärtämään hankkeen mielekkyyttä ja tutkijan kyvykkyyttä. Tutkimusongelman tulisi samalla olla riittävän yleinen, jotta tutkimuksen toteutus olisi mahdollisimman joustavaa. Tehtävänanto säätelee jos sinänsä aiheen rajausta, lisäksi alkuperäisen aiheenvalinta asettaa perusratkaisuja ja ehtoja eri valinnoille. Yksityiskohtaiset ja lisärajaukset tulee tehdä näiden rajojen sisällä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 81-83.)

Jokaisen tutkimustyötä tekevän tulisi toimia työssään hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaan. Tutkijalle itselleen kuuluu vastuu käytäntöjen noudattamisesta, mutta myös muille eri tavoin tutkimukseen osallistuville osapuolille. Hyvät tieteelliset käytännöt noudattavat seuraavia toimintaperiaatteita: eettiset ja kestävät tutkimus-, arviointi-, tiedonhankintamenetelmät ja julkaisemisen avoimuus. Toimintatapojen tulisi olla yleisesti rehellisiä, tarkkoja ja

huolellisia. Toisten tutkijoiden työt ja saavutukset tulisi huomioida asianmukaisesti. Tutkimuksen toteuttaminen, suunnittelu ja raportointi tulisi tehdä tieteellisen yhteisön asettamien vaatimusten ja tavoitteiden mukaisesti. (Hämeen Ammattikorkeakoulu 2017.)

1.2 Tutkimusongelma

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma on seuraava: Kuinka yhteistyömahdollisuuksia voitaisiin kehittää Laurea ammattikorkeakoulun vaihto-opiskelijoiden ja Länsi-Uudellamaalla toimivien yritysten välillä?

Tutkimuksen alussa suurin ongelma on varmasti osapuolten tietämättömyys toisistaan. Tutkimuksen tekijällä on laaja tuntemus vaihto-opiskelijoiden elämästä ja opiskelusta Suomessa. Kokemusta ja tietoa vaihto-opiskelijoiden näkökulmista tutkimuksen tekijä on saanut toimiesseen Laurea-ammattikorkeakoulun kansainvälisten vaihto-opiskelijoiden opiskelijatutorina kahden lukukauden ajan. Vaihto-opiskelijoilla on ollut toive löytää mahdollisuuksia työskennellä suomalaisessa yrityksessä esimerkiksi taloudellisista syistä vaihto-opiskelun aikana. Toinen syy on ollut halu kokea, millaista on työskentely Suomessa sekä saada jonkinlainen merkintä kokemuksesta. Merkintää kokemuksesta on pidetty vaihto-opiskelijoiden mielestä arvokkaana omia työnsaantimahdollisuuksia ajatellen heidän kotimaissaan. Ongelmaksi on kuitenkin muodostunut, että vaihto-opiskelijoiden on ollut hankalaa löytää paikkaa tutustumiselle tai työskentelylle yrityksissä.

Doyle (2017, 22) viittaa raportissaan kyselyyn IIE International Students in United States Report Survey Question: How important were the following reasons for your decision to study abroad?; U.S. Department of Commerce 2016 Top Markets Report: Education. Kyselyssä käsitellään aihetta kansainväliset opiskelijamotivaatiot. Asteikko kyselyssä on 1 erittäin tärkeä ja 5 ei tärkeä ollenkaan. Tärkeimpänä tekijänä kyselyn perusteella opiskelijat pitivät mahdollisuuksia parantaa omaa kansainvälistä uraansa arvo 1,8. Toiseksi tärkeimpänä pidettiin mahdollisuutta kehittää omaa persoonallisuutta ja tulla itsenäisemmäksi. Kolmanneksi tärkeimpänä pidettiin mahdollisuutta parantaa tulevaisuuden ura- ja työnsaantimahdollisuuksia arvo 2,2. Muita tärkeinä pidettyjä asioista olivat omien verkostojen kasvattaminen (2,3), käytännönläheisemmän opetuksen saaminen kotimaahan verrattuna (2,6), paikallisen kulttuurin, historian ja maan tuntemus (2,6), paikallisen kielen oppiminen tai kielitaidon parantaminen (2,7). Vaikka kysely itsessään käsittelee opiskelua ulkomailla, voidaan tuloksien perusteella päätellä mielipiteiden tähtäävän vahvasti tulevaisuuden työnsaanti- ja urakehitysmahdollisuuksiin. Esimerkiksi yritysyhteistyö opiskeluaikana ja siihen liittyvät kokemukset voisivat edesauttaa opiskelijoita edellä esiin tulleissa asioissa.

Hirsjärvi ym. (2009, 125) esittävät Niiniluodon (1980) mukaan, että laadukas kysymys on jo puolet vastauksesta vanhan sanonnan mukaisesti. Niiniluoto kertoo tutkijan ammatillisesta

osaamisesta ongelmaa muotoiltaessa. Tutkijan ammattitaidolle ratkaiseva testi on hänen taitonsa muuttua perinteinen tutkimusteema yksityiskohtaisemmiksi osaongelmiksi tutkimuksessa. Vaikeampaa usein on ongelman muotoileminen ja asettaminen kuin ongelman ratkaisu. Metodioppaissa perinteisesti korostetaan sitä, että tulisi harkita tarkkaan tutkimuksen ongelmia sekä muotoilla ne selkeästi ennen itse aineiston keruuseen ryhtymistä.

Kvalitatiivista tutkimusta tehdessä tulee varautua siihen, että asetettu ongelma voi muuttua tutkimusta tehdessä. Monesti ”ongelma” sanaa ei edes haluta käyttää, vaan mieluummin puhutaan tutkimustehtävästä, joka on asetettu yleisesti. Tutkimuksessa, joka etenee perinteisen kaavan mukaan, pyritään ongelma esittämään mahdollisimman tarkkarajaisesti ja selkeästi. Tutkimukseen tulisi löytää johtoajatus tai juoni, jonka mukaisesti saadaan kiteytettyä tutkimuksen pääongelma. Pääongelman täsmentämisen ja analysoinnin seurauksena saadaan tutkimukseen myös osaongelmat, joista voidaan käyttää myös alaongelmat nimitystä. Kuitenkaan tämänkään asian kanssa ei ole perusteltua noudattaa mekaanista kaavaa. Tutkimuksessa saattaa joskus olla ainoastaan yksi ongelma tai mahdollisesti joukko samalla tasolla olevia ongelmia, jolloin eroa pää- ja osaongelmiin ei ole järkevää tehdä. (Hirsjärvi ym. 2009, 126.)

2 Kansainvälinen yhteistyö

2.1 Yhteistyön edut suhteessa kansainväliseen työharjoitteluun

Vaihto-opiskelijoiden ja yritysten välinen yhteistyö voisi tarjota laajemman kokemuksen osapuolille kuin esimerkiksi pelkkä kansainvälinen työharjoittelu tai vaihto-opiskelu.

Kansainvälisessä harjoittelussa olleiden mielipidettä kysyttäessä, vaikutukset opintoihin koettiin neutraaleina, vaikka vastaukset hajautuivat. Vastaaajien mielestä joissain tapauksissa harjoitteluun lähteminen on saattanut hidastaa opintoja. Osa harjoittelussa olleista koki, että oli pystynyt liittämään opinnot vahvalla tavalla osaksi kansainvälistä harjoittelua (Tuomi 2017, 13).

Harjoittelu voi siis vastaajien mielestä vaikuttaa neutraalisti tai mahdollisesti negatiivisesti opintojen edistymiseen. Tämän vuoksi yhteistyö yritysten kanssa vaihto-opiskelun aikana voisi tarjota ratkaisun, joka tarjoaisi samantapaisen kokemuksen kuin kansainvälinen harjoittelu, mutta tukisi ja edistäisi paremmin opiskelijan opintojen etenemistä.

Vaihto-opiskelijat toisivat yritykseen varmasti omalla osaamisellaan lisäarvoa ja erilaisia näkemyksiä. Uudenlainen osaaminen toisi uusia tuoreita ideoita työn kehittämiseen sekä tukisi yrityksen kansainvälistä osaamista ja ymmärrystä. Vaihto-opiskelijat toisivat yritykseen kannattavan lisäresurssin ja viimeisimmän ammatillisen tiedon sekä uudenlaista työkuulttuuria.

CIMOn kansainvälisten harjoitteluohjelmien tekemässä kyselyssä 85 harjoittelupaikkojen yhteyshenkilöä tai edustajaa vastasi kokonaisuudessaan 47 maasta, lisäksi 8 teemahaastattelua

täydensi kyselyä. Kyselyn aiheena oli millaista tunnistettavaa lisäarvoa kansainväliset harjoittelijat ovat tuoneet yrityksiin. Vastausten asteikko oli 1-5 ja 1 vähiten ja 5 eniten, kokonaiskeskiarvo kyselyn tuloksissa oli 3,93. Suurin lisäarvo vastaajien mielestä koettiin saatavan lisäresurssista työvoiman suhteen vastaus 4,6. Toiseksi eniten lisäarvoa vastaajien mielestä syntyi kansainvälisten harjoittelijoiden mukanaan tuomasta tietotaidosta työelämässä arvo 4,35. Keskivahvoja vaikutuksia lisäarvoa tuottavina asioina koettiin lisäksi tuoreiden ideoiden tuominen työn kehitykseen arvo 3,98. Lisäksi mainittiin uudet ideat työkulttuurin kehittämiseksi arvo 3,79 ja uusien osaajien rekrytoiminen arvo 3,65. Tuorein ammattimainen tieto arvo 3,61 ja palveluiden kehitykseen saadut tuoreet ideat arvo 3,54 nostettiin myös esiin. (Tuomi 2017, 17-18).

Työharjoitteluohjelmat ovat olleet ensisijaisesti tärkeä tapa, jolla opiskelijat ovat voineet soveltaa ja näyttää osaamistaan todellisessa työympäristössä sekä tehostaa omia ongelmanratkaisu- ja kommunikaatiotaitojaan. Työharjoittelu yrityksessä ennen valmistumista tarjoaa opiskelijalle erinomaisen mahdollisuuden tutustua yrityskulttuuriin, työskentelytapoihin ja metodologioihin. Työharjoitteluohjelmat lisäävät opiskelijan työllistymismahdollisuuksia sekä valmistavat opiskelijaa tulevaisuuden haasteisiin. Valitettavasti joissain yrityksissä opiskelijalle ei anneta kovinkaan tärkeitä tehtäviä, vaan haasteelliset tehtävät hoitaa kokenempi työntekijä ja vähemmän tärkeät tehtävät jätetään opiskelijan vastuulle. (Chong Díaz, Martínez León & Hernández-Luna 2015, 3035-3036.)

2.1.1 Monikulttuuriset työryhmät liiketoiminnan tehostajina

Vaihto-opiskelijat saapuvat Suomeen eri maista ja kulttuureista, tämän vuoksi osaaminen ja työskentelykulttuuri ovat usein hyvin erilaiset kuin esimerkiksi suomalaisilla opiskelijoilla. Opetuksen ja osaamisen taso ei välttämättä juuri poikkea, mutta osaaminen on erilaista kulttuurillisista ja maantieteellisistä syistä johtuen. Omakohtaiset kokemukset vaihto-opiskelijoista ja heidän kanssaan työskentelystä ovat olleet monipuolisia, kulttuurierot ovat usein nousseet esille ja työskentelytavat eri opiskeluprojekteissa ovat olleet hyvinkin poikkeavia. Eroista johtuen on saattanut syntyä pieniä erimielisyyksiä, mutta suurimmalta osalta yhteistyö on ollut antavaa ja opettavaa. Työskentely erilaisten ihmisten kanssa on parantanut omia työskentelytapojani sekä olen saanut uusia ideoita oman osaamisen kehittämiseen. Uusien asioiden oppiminen yhdessä on kasvattanut kaikkien osaamista.

Wallin (2013, 68) viittaa Hujser (2006) arvioon, että monikulttuurisista yhteisöistä, tiimeistä ja työryhmistä saadut tutkimustulokset ovat mielenkiintoisia. Monikulttuuriset työryhmät ovat luovempia, tuottavampia sekä tehokkaampia kuin esimerkiksi homogeeniset työtiimit. Tällöin tiimien tulee olla oikein rakennettuja ja niitä pitää johtaa taitavalla ja tietoisella tavalla.

Monikulttuurisista tiimeistä voisivat hyötyä myös yritykset, joihin tiimit voisivat tuoda uusia näkökulmia ja työskentelytapoja. Haasteita saattaa tulla, koska työkuulttuuri ja toimintatavat saattavat olla hyvinkin poikkeavia toisistaan. Vaihto-opiskelijat pitäisi nähdä enemmän voimavarana kuin rasitteena yritykselle, tällöin yhteistyö voisi hyödyttää parhaiten kaikkia osapuolia.

Mustavaloinen lähestymistapa, jossa ihmiset ja asiat jaotellaan negatiivisten sekä positiivisten asioiden perusteella, synnyttävät useimmiten suurimman osan yhteistyöhön liittyvistä sä-
röistä. Henkilö, joka jakaa muut negatiivisiksi tai positiivisiksi, usein leimaa jonkun suoraan huonoksi, jos kohde on kokemattomuuttaan hidaskäyttöisissä tehtävissään. Nopeat saavat automaattisesti tämän tyyppisiltä positiivisen hyväksynnän. Tavallista on, että erilaisten persoonien kohtaamista pyritään välttämään työyhteisöissä ja yrityksissä. Pelkona on lisääntyvät ristiriidat, jotka saattaisivat aiheuttaa hankalia tilanteita ja konflikteja. Useat työyhteisöt pyrkivät välttämään ongelmia ja niiden käsittelyä, koska niistä puhuminen ja keskustelu tuntuvat vaikealta ja kiusalliselta. Näin saattaa tapahtua varsinkin, jos menetelmät tuntuvat puuttuvan erilaisuuden kohtaamiseen ja sen mukanaan tuomiin ongelmiin.

Vaikka tietynlaiset toimintatavat tulevat luonnostaan, voi opetella ymmärtämään sekä kehittämään omia kykyjään muiden vahvuuksien suuntaisiksi. Tämä ei voi onnistua, jos torjuu toiset ja pitää muita itseään huonompina tai omituisina. Jos erilaisuuden kykenee ajattelemaan luontaisena toimintatapana, on muita ihmisiä helpompi arvostaa. Erilaisuutta pystyy hyödyntämään parhaiten, kun kykenee ymmärtämään toisen osaavan jotain, mitä itse ei hallitse ja ymmärtää asioiden täydentävän toisiaan, kun osaaminen yhdistetään. (Jabe 2017, 26-27.)

2.1.2 Uudet yhteistyö- ja verkostoitumismahdollisuudet

Yhteistyö vaihto-opiskelijoiden ja yritysten välillä voisi luoda ja kasvattaa osapuolten välille uusia verkostoja. Erilaiset projektit ja yhteistyö voisivat luoda pidemmän aikavälin suhteen osapuolten välille, josta voisi syntyä uutta liiketoimintaa, kansainvälistymistä ja kontakteja. Yhteistyö voisi olla hyvin monipuolista, eikä yhtä ja ainuttakaan toimintatapaa ole, vaan yhteistyö- ja verkostoitumismuodot tulisivat olemaan monipuolisia ja keskenään hyvin erilaisia.

Työyhteisöt pystyvät parhaimmillaan tarjoamaan toimintaympäristöjä päivittäin kulttuurien välillä tapahtuvalle oppimiselle. Asiaa on selvitetty Maarit Vartian sekä muiden tutkijoiden tekemässä tutkimushankkeessa, missä kerättiin aineistoa kantasuomalaisilta ja maahanmuuttajilta, joiden työpaikat sijaitsivat pääkaupunkiseudulla. Tutkimus kertoo, että Virossa peräisin olevilla työntekijöillä oli eniten läheisiä suomalaistaustaisia työtovereita ja Afrikasta, Saharan eteläpuolelta muuttaneilla vähiten. Maahanmuuttajataustaisista haastatelluista huomattavan usea työskenteli jotenkin sosiaalisesti eristäytyneenä. Toisaalta kantasuomalaisista

ainoastaan yksi prosentti vastasi, että ei halua olla tai haluaa olla vain vähän tekemisissä ulkomaalaisten työtoveriensa kanssa. Maahanmuuttajat halusivat olla huomattavan paljon enemmän tekemisissä suomalaisten kollegoidensa kanssa. (Pitkänen 2011, 23.)

Tulevaisuudessa toimintaympäristö tulee olemaan verkosto, jossa jokainen valitsee roolinsa. Verkostomainen toiminta sisältää omat etunsa, mutta se tuo myös uudenlaisia ristiriitoja mukanaan. Hierarkian mukaan toimivassa yhteiskunnassa arvostetut kyvyt eivät toimi enää normaalisti, sillä elämä ei nykyisin etene perinteisiä vapaa-aika-, koulutus- ja työkaavoja pitkin. Hierarkkinen organisaatio sovittaa ihmisen tiettyyn tehtävään, verkostoissa ihmiselle ei osoiteta erityistä paikkaa, vaan henkilö osallistuu itse aktiivisesti roolin muokkaukseen, valitsee oman tilansa ja tekee roolista oman näköisensä. Verkosto saattaa kuulostaa vapaalta tavalta toimia, pehmoasia ei silti ole kyseessä vaan henkilö joutuu silti kantamaan vastuunsa osaamisestaan ja toiminnastaan. (Jabe 2017, 74.)

Sosiaalisissa verkostoissa erilaiset henkilöt etsivät itseään täydentäviä vahvuuksia. Arvokas kyky on tunnistaa henkilökohtaiset vahvat ja heikot puolet sekä muiden ihmisten vastaavat osa-alueet. Erilaiset kommunikaatiotavat korostuvat verkostoyhteiskunnassa. Useimmiten bisnes toimii vuorovaikutuksena ihmisten välillä. Lähes kaikki yrittävät verkostoitua, jotta asiakkaat ja yhteistyökumppanit löytyisivät. Verkostoituminen on mahdollisuus, mutta myös olosuhteiden pakko. Verkostossa tulisi olla rohkea ja aktiivinen, jotta uusia kumppanuuksia löytyisi. Verkostotalous käy hyvin ihmisille, jotka uskaltavat lähteä mukaan uusiin asioihin ja tehdä tavallisuudesta poikkeavia ratkaisuja. Verkostoissa henkilö saattaa toimia hyvin erilaisissa rooleissa ja siksi tarvitaan erityisesti vuorovaikutteisuutta. (Jabe 2017, 74-75.)

2.2 Kulttuurienvälinen yhteistoiminta

Ihmisten erilaisuus ja kulttuuri erot tuovat yhdessä toimimiselle aina haasteita. Kun toimintaympäristö sisältää samankaltaisia henkilöitä, on päätösten tekeminen helpompaa. Tällöin ei kuitenkaan saada mahdollisesta erilaisuudesta ja erilaisista toimintatavoista syntyvää etua. Välillä on syntynyt tilanteista, joissa on joutunut kyseenalaistamaan omia toimintatapoja ja tottumuksia. Avoin suhtautuminen on auttanut oppimaan uusia menetelmiä ja tehostamaan omaa toimintaa. Omat kokemukseni työskentelystä erilaisten ihmisten kanssa ovat olleet pääsääntöisesti hyviä ja opettavaisia, mutta haastavampaa yhdessä toimiminen toki on. Konfliktit on kuitenkin yleensä pystytty välttämään keskustelemalla asioista ja sitä kautta on ollut helpompaa ymmärtää erilaisten ihmisten näkemyksiä ja ideoita asioiden suhteen.

Maailma on muuttunut kansainvälisemmäksi ja Suomeenkin saapuu jatkuvasti erilaisia ihmisiä eri maista sekä kulttuureista. Ihmiset saapuvat Suomeen nykyisin monista eri syistä esimerkiksi opiskelun tai työn vuoksi, muita syitä saattaa olla esimerkiksi sodan pakeneminen tai muu uhka. Ihmiset hakevat luonnostaan elämälleen merkitystä, usein se on kuitenkin vaikea

saavuttaa ja henkilöt tuntevat itsensä juurettomiksi. Yhteisön pitäisi tarjota merkitystä henkilöstölle, muuten sitoutuminen voi jäädä vain tyhjäksi kliseeksi. Johtajilla on mahdollisuus vaikuttaa henkilöstön elämän kiinnekohtien luomiseen. Organisaatio laajennee eri suuntiin ja jos johtaja haluaa, että häntä seurataan, on hänen luomansa symboliikan oltava vahvaa. (Jabe 2017, 101-102.)

Puhuttaessa moniammatillisesta yhteistyöstä, esille nousevat usein myönteiset vaikutukset työskentelyyn. Valta- ja vastuukysymykset vaikuttavat kuitenkin voimakkaasti verkostotyössä, jolloin yhteistyö vaatii selkeää työnjakoa sekä tehtävien määrittämistä. Yhteistyö eri ammattiryhmien välillä voi jäädä pinnalliselle tasolle tai romahtaa kokonaan, jos esille nousee ristiriitaisia odotuksia asioiden hoitamiseksi tai päätöksentekoon liittyen. Jaetun vallan rakentamisen edellytyksenä on, että osapuolet käyvät läpi valta- ja vastuukysymyksistä syntyvät ristiriitatilanteet. Epävarmuutta syntyy silloin, kun liikutaan yhteistyön rajapinnoilla ja etsitään ratkaisuja uusiin tilanteisiin. Tämän vuoksi yhteiset pelisäännöt ovat tärkeitä. Osallistujien olisi hyvä pohtia, mitkä ovat kipupisteitä yhteistyössä ja mitä konkreettisia toimenpiteitä niiden hoitamiseksi tarvitaan. (Vanhanen & Ojalehto 2012, 109-110.)

2.2.1 Toimintakulttuurien eroavaisuudet maanosittain

Ihmiset ovat hyvin erilaisia toiminnaltaan ja toimintatavoiltaan riippuen siitä, mistä päin maailmaa he ovat kotoisin. Tietynlainen kuri, säännöt ja järjestys ohjaavat vahvasti ihmisten toimintaa sekä tottumuksia, joista syntyvät erilaiset toimintakulttuurit. Erilaisten toimintakulttuurien oikeanlainen hyödyntäminen toimii vahvana voimavarana, jos niitä osataan hyödyntää oikein. Tämä vaatii kuitenkin prosesseissa mukana olevilta ihmisiltä tietynlaista avoimuutta, rohkeutta ja avarakatseisuutta uusien asioita sekä erilaisia ihmisiä kohtaan. (Jabe 2017, 107-110.)

Erot rodussa, sukupuolella, etnisyydessä, kielessä, uskonnoissa, arvoissa ja paikallisissa tavoissa ovat tärkeitä aspekteja liiketoimintaympäristöissä, niin paikallisesti kuin kansainvälisesti. Kulttuurisella monimuotoisuudella ei ole pelkästään merkitystä liiketoimintajohtamiselle, vaan myös toimintatapojen luojille ja kansainvälisille organisaatioille. Se on tietysti lisäksi relevanttia myös liiketoimintaetiikalle. Työryhmien organisoiminen tavalla, jolla eri kulttuureista tulevat ihmiset voivat elää ja työskennellä rauhassa on haaste johtamiselle, jota ei voi jättää huomioimatta. (Domènec & Sánchez-Runde 2013.)

Pohjoinen on pohjimmiltaan järjen maailma. Pohjoisessa asuville henkilöille hyvin tyypillistä on järjestys ja kuri. Asiat on dokumentoitu ja määritelty huolella. Pohjoisessa kehitetään erilaisia toimintamalleja, joiden pyrkimyksenä on tietyllä tavalla hallita maailmaa. Samalla pyritään luomaan uutta tietoutta, joka lisää käsitystä ympäröivästä maailmasta. Pohjoisessa korostuu erityisesti strategia, jossa toiminnan painopisteenä on ydinosaaminen. Arvostettuja ja

tyypillisiä ammatteja ovat ne, jotka ovat tekemisissä valuutan kanssa. Järjestyksen tunne syntyy, kun tavoite tulevaisuudesta pysyy hallittuna. Todellisuus on kuitenkin vain aivojen tuottamaa, jäsenneltyä ja luokiteltua informaatiota. Asiat eivät toteudu aina laskennallisesti, tällöin muutos on väistämätöntä ja vanha toimintatapa on hylättävä. (Jabe 2017, 104.)

Etelässä joudutaan syvälle meneviin muutoksiin. Rakenteita ja strategiaa on pakon edessä uusittava, välillä erittäin kovallakin kädellä. Useita vuosikymmeniä oman työpanoksensa antaneita henkilöitä irtisanoitaan. Tällöin yhteiskunnassa on menestyjiä, mutta paljon henkilöitä, joille paikkaa ei vain löydy. Epävarmuus on ahdistavaa, mutta muutos on välttämätön, jotta asioissa päästään eteenpäin. (Jabe 2017, 105.)

Itä on tyypillisesti maailma, josta löytyy paljon vastakohtaisuuksia sekä paradokseja. Henkilöt kyseenalaistavat perinteiset ja selkeät kaavojen mukaan toimivat mallit. Käytäntö ja teoria eivät tällöin kohtaa. Idässä ihmiset luottavat enempi vahvaan intuitioon ja omaan sisäiseen maailmaansa. Intuitiota apuna käyttäen ihminen kykenee ratkaisuun nopeammin, ilman minäänlaista analysointiprosessia. Ratkaisu kuitenkin syntyy, kun syvällisesti kykenee ymmärtämään ongelman. Ratkaisu on kuitenkin hyvin erilainen, kun vaikka loogisella päättelyllä aikaansaatu ratkaisu. Ongelman seuraukset on pyritty poistamaan, mutta ei syytä. Monimutkaisuudesta ja erilaisuudesta oppimalla kaaokseen tulee selkeyttä. Tällöin syntyy uutta innostusta ja energiaa, joka auttaa eroon vanhoista tavoista ja monimuotoisuuden arvotus lisääntyy. (Jabe 2017, 104-105.)

Lännessä nuoruus on arvostettua. Tulevaisuutta ei murehdita ja ollaan valmiita ottamaan enemmän riskejä. Henkilöt ovat luovempia ja he uskovat, että ollaan parhaita maailmassa, mikään ei ole mahdotonta. Halukkuus olla paras johtaa usein kilpailustrategiaan, jossa kilpailaan erityisesti tiedosta. Henkilöt saavat mahdollisuuksia oppia ja tehdä virheitä sekä oppia yrityksistä ja erehdyksistä. Ongelmat ratkaistaan spontaanisti. Oletetaan, että on olemassa ainoastaan yksi ratkaisu ja totuus. Tällä pyritään järjestykseen maailmassa. (Jabe 2017, 103.)

Kaikilla ilmansuunnilla on omat, tietynlaiset toimintatapansa. Hyvällä johtamisella näiden kaikkien parhaita puolia kyetään tuomaan esille yhtä aikaa. Pohjoisessa pureudutaan yksityiskohtiin ja realismiin, etelässä on voimakas tunnesitoutuminen ja joustavuus, lännessä on tavoitteellisuutta ja energisyyttä sekä idässä visionäärisyyttä ja tietynlaista rauhallisuutta. Uudenlaista mielenmaisemaa tullaan tulevaisuudessa tarvitsemaan, sillä nopeasti ollaan siirtymässä perinteisistä hierarkioista, maailmaanlaajuisiin yhteisöihin ja verkostoihin. Markkinoiden muutos pakottaa pitämään työntekijöistä ja asiakkaista huolta ihan toisella tavalla kuin ennen. Nykyään toimitaan aikavyöhykkeiden yli ja keneen tahansa voi olla yhteydessä, vaikka olisi missä tahansa. Monikulttuurisissa ympäristöissä olisi hyvä osata eri kieliä, ainakin englantia. Lisäksi pitää olla itsevarmuutta käyttää eri kieliä, näin vuorovaikutuksen saa sujumaan.

On hyvä olla valmis laajentamaan omaa katselmustaan ja kyetä hyväksymään erilaisuutta, vastaanottavainen ja luottava asennoituminen asioihin on eduksi. (Jabe 2017, 105-106.)

2.2.2 Vieraiden kulttuurien kohtaaminen

Keinoja voidaan tarkastella tavoitteen saavuttamiseksi pyrittäessä mahdollisimman tasapainossa olevaan kunnioitukseen, tilaan tai vaikka integraatioon useiden kulttuurien ja kansallisuuksien välisessä toiminnassa. Tavoitteita tarvitaan päivittäiseen yhteistoimintaan, yhteistyön ja verkostojen rakentamiseen, konfliktien ja jännitteiden purkamiseen. Monikulttuuri-osaaminen on kykyä ja pyrkimystä työskennellä yhdessä vieraasta kulttuurista tulevan edustajan kanssa. Monikulttuuritaidot ja monikulttuuriosaaminen ei ole vain valikoima työkaluja, oikeiteitä, fraaseja tai menetelmiä. Se on enemmänkin tavoitteellinen ja kokonaisvaltainen sekä myös kompleksinen ja kasvuprosessi, mihin on haluttava ja suostuttava mukaan. Monikulttuuri-osaaminen sisältää erilaisia yksilöllisiä ominaisuuksia, kuten kärsivällisyys, joustavuus, avoimuus, positiivisuus, uteliaisuus, kiinnostus, oikeudenmukaisuus ja empatia. Kuitenkaan se ei ole myötäsyttyistä tai automaattista. Oman vaikutuksensa on lisäksi kasvuilmastolla, mikä edellyttää harjoitusta, fokusointia ja monesti valmennustakin. (Wallin 2013, 75-76.)

Mikä on paras lähestymistapa, jotta voi toimia menestyksekkäästi eri kulttuurista olevan ihmisen kanssa? Molempien pitää kommunikoida ja jokainen henkilö osallisena muutosta osallistuu omilla yksilöllisillä ja kulttuurillisilla nyansseilla sekä perspektiiveillään. Ihmiset ympäri maailman ovat jopa joustavampia kuin voisi luulla ja usein voidaan käyttää vilpittöntyä sekä rehellistä lähestymistä, jotta vastustus kääntyykin avuksi. Lähes kaikki haluavat löytää mukavan ja yhteisen luottamuksen, hyvät välit sekä keskinäisen ymmärryksen kulttuurienvälisissä suhteissaan. Menestyksekkään kommunikoinnin kannalta on tärkeää, että osapuolet tuntevat toisensa samanvertaisiksi kulttuurillisesti. On todella vaikeaa toteuttaa mitään ilman yhdenvertaisuuden tunnetta. Varmin tapa vahingoittaa kulttuurienvälisiä suhteita on saada toinen osapuoli luulemaan, että hänen kulttuurinsa tai kulttuurinen perspektiivinsä on jollain tavalla huonompi. (Cotton 2013, 211-212.)

2.2.3 Kulttuurituntemus vähentää ennakkoluuloja

Kun tutustuu ja oppii uusia kulttuureita, tulee ymmärtäväisemmäksi ihmisiä ja ympärillään olevaa maailmaa kohtaan. On huomattavasti helpompaa ymmärtää henkilöiden tietynlaista käytöstä ja toimintatapoja, jos on perillä heidän kulttuuritaustastaan. Tietämys auttaa lisäksi kohtaamaan ihmisiä rohkeammin, avoimemmin sekä vähentämään ennakkoluuloisuutta.

Kun todella ymmärrämme mikä luo kulttuurieroja, voi reilusti sanoa, että erilainen on normaalia. Yksinkertaisesti ei ole olemassa väärää tai oikeaa kulttuuria. Tietynlaiset erot vain

kuuluvat asiaan ihmisillä eri kulttuureissa. Jopa yhden maan sisällä voi olla alueittain huomattavia kulttuurieroja, eri aksentteja tai kieliä. Kaikkien luonnollisesti syntyneiden kulttuuristen nyanssien, erojen ja yksilöllisten elintapojen huomioimisen kautta voi olla yllättävää huomata, että meillä kaikilla on yhteinen kulttuuri. Se on ihmiskulttuuri, jossa me jaamme kehomme, ajatuksemme ja sydämemme yleisesti. Ihmiskulttuuri missä meidät kaikki on luotu samanvertaisiksi ja missä elämme sekä työskentelemme. Se on silta, jota voimme käyttää siirtäessämme kulttuurista toiseen. (Cotton 2013, 5-6.)

Empaattisuus ja tieto vieraista kulttuureista on eduksi, se ei kuitenkaan välttämättä riitä ja väärinymmärrettynä ne voivat olla lisäksi esteenä vastavuoroiselle ja avoimelle oppimiselle sekä kommunikaatiolle (Wallin 2013, 76). Wallin (2013, 76) esittää Keisalaan (2002) toteamukseen viitaten, että perinteinen ajatus on, että kulttuureihin tutustuttaessa olisi olennaista tietää kulttuureista yleisten ja ulkoisten kriteerien, esimerkiksi uskomusten, tapojen ja mahdollisesti habituksen kautta. Pelkona on kuitenkin mahdolliset kulttuurivirheet, jotka eivät kuitenkaan aiheuta suuria ongelmia, sillä niitä tekevät kaikki. Virheet toimivat myös oppimismahdollisuutena.

Kulttuureihin tutustumisen on toiminnaltaan aktiivista, kiinnostuneisuutta sekä osallisuutta, eikä pelkästään tiedonhakuja ja varuillaan olemista. Voisi olla parempi puhua tiedon sijasta ymmärryksestä. Ei riitä, että käyttäydymme pelkästään sensitiivisesti. Tunneäly ja herkkyys ovat tietysti myös tarpeellisia, mutta ne voivat johtaa mahdolliseen ylitulkintaan, tällöin reiviirien loukkaus ja oman identiteetin hämärtyminen ovat mahdollisia. Relativismi tulisi säilyttää, sillä liian vahva näkemys kadottaa näkökulman omasta kulttuurista ja sen vaikutuksista. (Wallin 2013,75-76.) Wallin (2013, 76-77) mukaan Hofstede ja Hofstede (2005) toteavat, että monimuotoinen ja muuttuva kulttuuri asettavat kyseenalaisiksi ulkoisena pidetyt kriteerit. Jopa ajatusta kulttuuriarvojen staattisuudesta voidaan kritisoida. Merkityksellinen kulttuuri-tieto tarkoittaa enemmän koko kontekstin ymmärtämistä ja näkemistä sekä orientaatiota.

Lähemmin katsottuna monikulttuuriosaaminen koostuu monista inklusiivisista elementeistä ja kerroksista, joista muotoutuu kehämäinen kokonaiskuva, jota voidaan kuvata nelikenttänä, tiedon, taidon, tunteen ja toiminnan ulottuvuuksina (kuviokuva 1). On tosin hyvä huomioida, että alueet liittyvät osittain toisiinsa.



Kuvio 1: Monikulttuuriosaamisen eri ulottuvuudet (mukaillen Wallin 2013, 77)

2.2.4 Kulttuurien välisten konfliktien syntyminen

Ulkomailta ja eri kulttuureista saapuvien ihmisten kanssa työskennellessä tulee väistämättä tilanteita, joissa kulttuuri ja toimintatavat eivät toimi tai sovi yhteen. Usein syynä on yksinkertaisesti väärinkäsitys tai hyvin erilainen toimintatapa asioiden suhteen. Suomalainen on tottunut olemaan täsmällinen ja hoitamaan annetut tehtävät ilman sen suurempaa vahtimista tai valvontaa, lisäksi itsenäinen työskentely on hyvin luonnollinen tapa toimia. Ulkomaalaisten kanssa näin ei välttämättä aina ole, ja toimintatavat voivat näyttää suomalaisen näkökulmasta katsottuna välinpitämättömiltä tai huolimattomilta.

Munduksen pitämässä kulttuurivalmennuksissa ja kielikoulutuksissa ulkomaalaiset sekä suomalaiset ovat hyvin useasti tuoneet esille sen, minkä tyyppisiin vaikeuksiin he ovat törmänneet työskennellessään monikulttuurisissa työympäristöissä. Yhteistyövaikeudet ovat syntyneet yleensä kulttuurieroista ja kommunikaatio-ongelmista, lisäksi uusien henkilöiden tietämättömyys ja erityyppiset toimintatavat luovat väärinkäsityksiä sekä jännitteitä ulkomaalaisten ja suomalaisten työntekijöiden välille. Integroitusprosessi on molemminpuolinen projekti, jossa kaikkien rooli on aktiivinen. Ulkomaalaisten on nähtävä suuri vaiva oppiakseen kielen ja kulttuurin sekä integroituaan työyhteisöön. Suomalaisten työntekijöiden ja työnantajien rooli on parhaansa mukaan yrittää tajuta tilanteet ulkomaalaisten näkökulmasta sekä tarjota apua ja tukea eri työtehtävissä. (Saari 2010, 79.)

Vieraista maista ja kulttuureista saapuvien ihmisten johtaminen voi olla haasteellista. Väistämättä tulee tilanteita, joissa on pakko kyseenalaistaa opit, kokemukset ja näkemykset, joihin on aikaisemmin luottanut oman organisaationsa johtamisessa. Työyhteisö ja asiakkaat

ovat entistä useammin monikulttuurisia, joilla on hyvin erilaiset arvot, taustat, opitut toimintatavat ja motivaation lähteet. Nämä asiat asettavat haasteen kokeneellekin johtajalle, jolloin johtaja joutuu kasvamaan ihmisenä ja kokeilemaan rajojaan. (Jabe 2017, 106.)

”Selkeät tavoitteet ja vapaat kädet toimia tehoaa suomalaisiin, mutta monissa kulttuureissa se ei toimi” tohtori Leena Lahti vertaa. Hän on kymmenen vuotta toiminut Kansainvälisessä valuuttarahastossa (IMF) erityisasiantuntijana monikulttuurisessa johtamisessa Yhdysvalloissa sekä Keski-Euroopassa ja Afrikassa. Hänen mukaansa Suomessa ollaan opittu, että henkilöillä on suuri motivaatio-, taito- ja tietotaso. Suomalaisessa kulttuurissa työntekijöillä on yleensä tapana ottaa automaattisesti vastuu ja esitellä taitonsa, näin ei kuitenkaan ole kaikissa maissa. Asetetut tavoitteet eivät välttämättä saata merkitä juuri mitään, mutta kontrolli ja käskyt voivat olla tehokkaita. Heikolla kontrollilla asetetut tavoitteet voivat antaa kuvan johtajasta, joka ei hallitse työtään. Monissa kulttuureissa pidetään heikkoina johtajina niitä, jotka eivät kontrolloi työntekijöiden työhöntulohetkeä, työturvallisuuden noudattamista tai työsuorituksia. Tällaisia johtajia ei kunnioiteta ja tässä suuri ero suomalaiseen näkemykseen verrattuna. Puutteellinen kommunikaatio aiheuttaa tarpeettomasti ammattitaidon ja kokemuksen menettämistä. Hyvillekin työntekijöille voidaan antaa vähäpätöisiä tehtäviä tai heitä saatetaan hyljeksiä työyhteisöissä. Ammatillinen kunnianhimo jää huomaamatta ja korrekti ja hiljainen käytös koetaan aloitekyvyttömyydeksi. Heikkoa englannin kielen taitoa saatetaan pitää ammatillisena heikkoutena, kun vahva taito on osoitus sujuvasta työkulttuurin tuntemisesta. (Jabe 2017, 106-107.)

3 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyö toteutetaan tutkielmatyyppisenä. Tutkielmatyyppinen toteutus sopii aiheeseen parhaiten, koska opinnäytetyö ei toteuta mitään toiminnallista. Opinnäytetyön on tarkoitus toimia taustatyönä, jotta työn pohjalta voitaisiin tulevaisuudessa muissa projekteissa kehittää mahdollisesti jotain toiminnallista yhteistyötä Laurea Lohjan kampuksella opiskelevien vaihto-opiskelijoiden ja Länsi-Uudellamaalla toimivien yritysten välille. Opinnäytetyö on valmistuessaan julkinen, joten tutkimustulokset ovat vapaasti hyödynnettävissä myös muilla Laurea-ammattikorkeakoulun kampuksilla.

Tutkimuksellisessa opinnäytetyössä tarkoituksena on etsiä vastauksia työelämän ongelmiin tai kysymyksiin tekemällä mittauksia, kokeita, haastatteluja tai kyselyitä. Kyse saattaa olla esimerkiksi asian tutkimisesta, kartoittamisesta tai kehittämideoista, joilla pyritään parantamaan käytäntöjä työelämässä tai kehittämään uudenlainen toimintamalli. (Lapin AMK 2017.)

Opinnäytetyössä valinnat ja valintatilanne perustellaan sekä kuvataan. Valinnat ja kuvaukset dokumentoidaan raportiksi, jotta opinnäytetyötä lukevat ulkopuoliset arvioitsijat ja lukijat

pystyvät aukottomasti arvioimaan tutkimusprosessin vaiheita sekä kerättyjen tulosten luotettavuutta. Läpinäkyvyys luo leimansa tieteelliselle työlle kaikissa vaiheissaan, jonka takeena on huolellinen dokumentaatio. (Kananen 2012, 26.)

3.1 Tutkimuksen toteutus ja aiheen rajaus

Haastattelututkimus suoritetaan Laurea Lohjan kampuksella opiskelleille vaihto-opiskelijoille. Vaihto-opiskelijoilta on tarkoitus saada selville heidän näkemyksiään aiheeseen, esimerkiksi kuinka yhteistyötä yritysten kanssa voisi parantaa ja minkälaisia ongelmia tai esteitä heidän mielestään yhteistyön välillä on. Haastattelun tulosten perusteella pyritään saamaan tarkka kokonaiskuva tilanteesta sekä kerätä yhteistyön kannalta arvokasta tietoa ja mielipiteitä perusteltujen kehittämissuositusten antamiseksi. Haastatteluun osallistuva joukko koostuu entisistä Laurea Lohjan kampuksella opiskelleista vaihto-opiskelijoista. Entiset vaihto-opiskelijat sopivat tutkimukseen parhaiten laajan kokemuksensa vuoksi ja sitä kautta haastattelun tulokset ovat uskottavampia. Lohja kampuksen vaihto-opiskelijat opiskelevat pääasiassa Yrityslabrassa, Living lab -tyyppisessä toimintaympäristössä, jossa suomalaiset sekä ulkomaalaiset opiskelijat tekevät tiiviisti yhteistyötä eri projekteissa paikallisten yritysten ja yhteisöjen kanssa.

Living lab -metodologia on uusien tuotteiden, palveluiden ja prosessien käyttäjälähtöinen tutkimus- ja innovaatiotapa. Living labissa käyttäjät ovat kehitysprosessin luojia. Todelliset tarpeet ja olosuhteet luovat aloituspisteen, jonka toimeksiantajat ja käyttäjät tarjoavat. (Nord-Forsk 2017.)

Laurean Yrityslabra on oppimisympäristö, joka pohjautuu aitoihin työelämän tilanteisiin. Yrityslabrassa opiskelijat toteuttavat erilaisia hankkeita ja projekteja alueella toimiville järjestöille ja yrityksille. Toimintamalli perustuu tekemiseen yhdessä ja tiedon jakamiseen, eikä pelkkiin tentteihin ja kirjoista saatuihin tietoihin. Oikeista projekteista opitaan ja samalla edistyvät opinnot. Lisäarvoa tuovat uudet työelämäkontaktit ja työkokemus. Opiskelija voi hakea Yrityslabraan suorittuaan muutamia opintojaksoja. Yrityslabrassa opiskelevat ovat taustoiltaan ja kokemukseltaan hyvin erilaisia. Yrityslabrassa opiskelee nuoria ja kokemukseltaan vanhempia opiskelijoita sekä vaihto-opiskelijoita. Yrityslabran lehtoreilla on keskenään eri pituisia ja erilaisia uria yritys-elämässä. (Laurea 2017.)

3.1.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä sopii tähän opinnäytetyöhön parhaiten, sillä tarkoituksena on saada selville henkilöiden mielipiteitä, jotta niiden pohjalta voidaan antaa perusteltuja kehitysehdotuksia yhteistyön kehittämiseksi ja parantamiseksi. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä sopii tähän myös siksi parhaiten, että oletettavasti kyselyn tuloksia ei olisi mahdollista mitata esimerkiksi määrällisen tutkimusmenetelmän avulla eli kvantitatiivisesti.

Henkilöt luovat kysymyksiä ja tekevät tulkintansa kulloinkin omasta näkökulmastaan sillä käsitksellä, mikä heillä asioista on. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa selvitetään asioista, joita ei voida mitata kvantitatiivisesti eli määrällisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa mitataan määrän sijaan siis laatua, jonka lähtökohtana tutkimuksessa on todellisuuden kuvaaminen. Ajatuksena on, että todellisuus voi olla moninainen. Tutkimuksessa tulee silti huomioida, että todellisuutta ei pidä hajottaa mielivaltaisesti eri osiin. Tapahtumat muokkaavat samanaikaisesti toisiaan ja mahdollista onkin löytää suhteita, jotka ovat monen suuntaisia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on tutkia asiaa mahdollisimman laajasti. Tutkimusta tekevä ei voi irtautua arvolähtökohdista, koska arvot muokkaavat sitä, kuinka yritämme ymmärtää tutkittavia ilmiöitä. Objektiivisuutta ei pystytä saavuttamaan perinteisesti, koska tutkimuksen tekijä ja saatu tieto kietoutuvat mutkattomasti toisiinsa. Tulokseksi voidaan saada ainoastaan ehdollisia selityksiä tiettyyn paikkaan ja aikaan rajoittuen. Yleisesti voidaan todeta, että kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimyksenä on paljastaa ja selvittää tosiasioita olemassa olevien väittämien todentamisen sijasta. (Hirsjärvi ym. 2009, 160-161.)

Vilka (2015, 118) esittää Laineeseen (2001) viitaten, että kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä suoritettavaan tutkimukseen liittyy aina kysymys: millaisia merkityksiä tutkimus tutkii? Tässä tutkimuksen tekijältä edellytetään täsmentämistä, onko tarkoitus tutkia käsityksiin vai kokemuksiin liittyviä asioita. Laineen toteamuksena on, että käsitysten ja kokemusten suhteellisuus on ongelma. Omakohtaisen kokemuksen ja käsityksen väliltä voi puuttua yhteys. Käsitukset ilmaisevat enempiin yhteisön perinteisiä sekä tyypillisiä ajattelutapoja. Tämän vuoksi Laineen mukaan on tärkeitä, että tutkijalla on tietämys kokemusten ja käsitysten välisistä eroista hänen asettaessaan tutkimusongelmaa sekä tavoitteita.

3.1.2 Haastattelututkimus

Haastattelututkimuksen kohteina olevat mielipiteet, arvot ja asenteet ovat hyvin moniulotteisia sekä useasti lisäksi monimutkaisia, jolloin niiden mittaaminen ei ole välttämättä kovin yksinkertaista. Mittausvaiheeseen panostaminen kannattaa, sillä eri analyysimenetelmillä on jälkikäteen mahdotonta korjata tehtyjä virheitä. Tehdyillä ratkaisuilla on vaikutus mahdollisuuksiin menetelmien valinnassa ja tutkimuksen pohjalta tehtyjen johtopäätösten luotettavuudessa. (Vehkalahti 2014, 17.)

Haastattelun tekeminen on tapa kerätä aineistoa tutkimusta varten. Survey-tutkimus on kyselyn keskeinen menetelmä. Termi survey tulee englanninkielestä ja sillä tarkoitetaan sellaisia kysely-, haastattelu- ja havainnointimuotoja, joissa aineiston keruu tapahtuu standardoidusti ja missä kohdehenkilöiden vastauksista muodostuu otos tai näyte tietyistä perusjoukosta. Standardoituus tarkoittaa sitä, että tietyn asian selvittämiseksi on kaikille vastaajille kysymykset esitettävä juuri samalla tavalla. Tutkimuksen suunnittelussa tulisi pohtia, koska kohdehenkilöiden olisi annettava toimia vapaammin ja milloin olisi järkevää ottaa käyttöön strukturoidummat aineistonkeruumuodot. (Hirsjärvi ym. 2009, 193-194.)

3.1.3 Skype-haastattelu

Suurin osa haastateltavista vaihto-opiskelijoista asuu ulkomailla, minkä vuoksi Skype-haastattelu on paras vaihtoehto haastattelututkimuksen toteuttamiseen. Haastattelijan ja haastateltavien ainut yhteinen kieli on englanti, joten haastattelu suoritetaan kokonaisuudessaan englanniksi. Englanti ei ole haastattelijan tai haastateltavien äidinkieli, paitsi yhden haastateltavan kohdalla, mutta kielitaito on haastattelijalla ja haastateltavilla varmasti riittävä haastattelun kysymysten sekä vastausten ymmärtämiseksi.

Nykyisin laadullista tutkimusta suoritetaan useasti vieraskielisten haastatteluaineistojen pohjalta. Kansainvälisen yhteistyön ja tukijoiden liikkuvuuden lisääntyessä haastatteluaineistoja kasataan esimerkiksi kansainvälisistä tutkimusprojekteista useasta maasta, tutkijaryhmien tarpeisiin. Merkitystä aineistojen analyysia tehdessä on sillä, kuinka haastatteluaineistojen keräys on tehty ja kuinka tutkija ne saa käyttöönsä. Vieraskielisen haastatteluaineiston termi saattaa viitata hyvin eri tavalla luotuun tutkimusmateriaaliin, esimerkiksi seuraavissa vaihtoehtoissa:

- haastattelut on toteuttanut tutkija itse ulkomailla tai Suomessa
- paikallinen haastattelijä tai tutkija on palkattu toteuttamaan haastattelut
- haastattelujen kieli on haastateltavan tai haastattelijan äidinkieli, mitä osapuolet silti ymmärtävät
- haastattelu on suoritettu kielellä, mikä ei ole äidinkieli kummallekaan osapuolelle
- tulkki on avustanut haastattelun tekoa

Kaikissa mainituissa tapauksissa tutkijan tulee pohtia, kuinka vieraskielisen tutkimusaineiston analyysi eroaa omalla äidinkielellään tuotetusta tutkimusaineiston analysoinnista sekä millainen suhde hänellä on aineistoon, haastatteluissa käytettyyn kieleen ja haastateltujen edustamiin kulttuureihin. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen (2010, 411-412.)

Hyvärinen, Nikander ja Karttunen (2017) esittävät (Allen 2014; Drabble ym. 2016; Holt 2010; Sweet 2002) tietoon viitaten, että yksi suurimpia syitä haastatella puhelimitse on erityisesti

osapuolten maantieteellinen etäisyys. Puhelimen avulla haastateltavien tavoittaminen on lisäksi kustannustehokasta, sillä haastateltavat saattavat asua kaukanakin. Puhelinhaastattelu on myös erittäin joustava, jos ennalta sovittu aikataulu ei sovi jostain syystä haastattelijalle tai haastateltaville, niin haastatteluun on helppo sopia uusi ajankohta. Joustavuus on yksi puhelinhaastattelun suurimpia vahvuuksia, tilanteesta muodostuisi paljon ikävämpi, jos haastateltava ei esimerkiksi saapuisi sovittuun haastattelupaikkaan sovitusti. Käytännöllisyyden lisäksi puhelinhaastatteluille on muitakin mahdollisesti metodologisempia perusteluja. Puhelinhaastattelut antavat vastaajille enemmän yksityisyyttä. Päivittäisestä näkökulmasta se tarkoittaa, että haastateltava on puhelimesta ja voi häiriötekijän ilmetessä siirtyä toiseen paikkaan. Tutkijan tai tukittavan ei tarvitse keskittyä itseensä niin paljon kuin kasvotusten tapahtuvassa keskustelussa ja se saattaa tuoda lisää kiinnostusta haastatteluun osallistumiseen. Suostumukseen voi tällöin vaikuttaa myöskin se, että aiheesta pääsee puhumaan kotoisassa ja yksityisessä tilassa. Puhelinhaastattelut siis purkavat tutkittavan ja tutkijan välillä olevaa valta-asemaa.

3.1.4 Propositiotason litterointi

Tehdyt haastattelut tulee litteroida. Tähän työhön sopii käytettäväksi parhaiten propositiotason litterointi, sillä pääkohdat ja mielipiteet ovat työn kannalta kaikkein merkittävimmissä roolissa, jotta tuloksien pohjalta voidaan antaa perusteltuja kehitysehdotuksia parempien yhteistyömahdollisuuksien luomiseksi. Propositiotason litterointi lisäksi helpottaa kerättyjen tietojen analysointia.

Kanasen (2008, 80) mukaan tutkimuksen tekijä päättää itse, miten tarkkaan hän kerätyn aineiston litteroi. Litteroinnin eri tasoja ovat yleiskielinen litterointi, sanatarkka litterointi sekä propositiotason litterointi. Yleiskielisessä litteroinnissa aineisto muutetaan kirjakieleksi, jolloin aineistosta poistuu puhekielen ilmaisut sekä murre. Sanatarkassa litteroinnissa aineiston kirjaaminen tehdään sanatarkasti. Propositiotason litteroinnissa aineistosta kirjataan ylös vain saatujen vastausten pääsisältö. (Kananen 2014, 106.)

3.1.5 Otos ja aineiston analyysi

Haastattelututkimukseen haastateltiin viittä entistä Laurea-ammattikorkeakoulun Lohjan kampuksella opiskellutta vaihto-opiskelijaa. Haastatelluista 3 oli miehiä, iältään 22-, 25- ja 27-vuotiaita, joista 1 on Aasiasta ja 2 Euroopasta. Naisia haastatelluista oli 2, iältään 25- ja 35-vuotiaita, joista toinen on Euroopasta ja toinen Väli-Amerikasta. Haastateltavista 2 henkilöä oli opiskellut Lohjan kampuksella syyslukukaudella 2015, 2 henkilöä syyslukukaudella 2015 ja kevätlukukaudella 2016 ja 1 haastatelluista kevätlukukaudella 2017. Haastateltavat ovat kaikki eri maista.

Tutkimukseen valitut vastaajat valittiin siten, että vastaajat ovat taustoiltaan ja kulttuureiltaan hyvin erilaisia. Tämän vuoksi vastaajien edustavuus on monipuolinen ja näkemyksiä saatiin hyvin eri tyyppisiltä vastaajilta. Vastaajien valintaan vaikutti se, että tutkija tunsii vastaajat henkilökohtaisesti ja osasi valita tutkimukseen parhaiten sopivimmat henkilöt. Tärkeää oli, että vastaajilla oli aiheesta tuoretta kokemusta ja vaihto-opiskelusta ei ollut kulunut liian kauan aikaa, jotta tutkimukseen kerätty tieto olisi tuoretta.

Tutkimusaineiston valinta ja rajaus pitää perustella: miksi nämä henkilöt valittiin tutkimukseen? Laadullisessa tutkimuksessa on tarkoitus kuvata ilmiötä ja yrittää ymmärtää sitä. Merkityksellistä on, että henkilöitä tutkittaessa he tietävät tutkimuksen ilmiöstä runsaasti ja, että heiltä löytyy kokemusta siitä. Tutkimukseen valittavat tulee harkita tarkoin ja tarkoituksen mukaisesti, ei satunnaisesti. (KvaliMOTV.)

Haastatteluaineiston analyysiin tässä työssä sopii parhaiten teemoittelu. Haastateltujen kanssa puhutut teemat, löytyvät käytännössä aina jokaisesta haastattelusta kuitenkin vaihtelevasti ja eri tavoilla. Aineiston pystyy litteroinnin jälkeen järjestämään teemoittain. Välillä tutkimusaineistosta löytyy mahdollisesti uusia teemoja, tällöin käsitellyt aiheet eivät noudata välttämättä tutkimuksen tekijän jäsenystä tai järjestystä. (KvaliMOTV.)

Teemoittelulla pilkotaan laadullista aineistoa ja ryhmitellään se eri aihepiireihin. Teemoittelu muistuttaa periaatteessa luokittelua, siinä kuitenkin korostuu lukumäärän sijaan sisältö. Millaisia asioita teemaan katsotaan sisältyvän ja mitä siitä on sanottu. Alustavasta luokittelusta aletaan etsiä teemoja. Aineisto pilkotaan aihealueisiin ja niistä etsitään näkemyksiä, jotka kuvaavat teemaa. Näkemykset asetetaan tietyn teeman alle, jotta voidaan luokitella sisällölliset näkemyserot, joita teemoilla mahdollisesti on. (Kajaanin ammattikorkeakoulu.)

4 Tutkimustulokset

Haastatteluissa nousi esille seuraavia asioista, jotka selvästi toistuivat vastauksissa ja vastaajien mielipiteissä.

Nykyinen yhteistyö: kaikkien vastaajien mielestä nykyinen yhteistyö tapahtuu vaihto-opiskelijoiden ja yritysten välillä ainoastaan koulun yhteistyöprojektien kautta. Minkäänlaista muuta yhteistyötä ei vastaajien mielestä tällä hetkellä ole. Projekteissa oppimista pidettiin kaikkien mielestä kuitenkin hyvänä ja mielenkiintoisena tapana opiskella.

Tiedon puute: vastaajat kokivat ongelmaksi tiedon puuttumisen ja sen hakemisen. Tietoa oli heidän mielestään vaikea saada paikallisista yrityksistä, eikä tietoa yrityksistä saanut kuin opiskeluprojekteissa. Vastaajilla ei ollut juurikaan tietämystä paikallisista yrityksistä, eivätkä

he uskoneet yritysten juurikaan tietävän vaihto-opiskelijoista, pois lukien Laurean kanssa yhteistyötä tekevät yritykset.

Epävarmuus kielitaidosta: haastatellulla oli hyvin vahva uskomus, että heidän oma kielitaitonsa ei ole riittävä tai heidän olisi osattava suomen kieltä, jotta he voisivat saada töitä. Yritysten ei uskottu haluavan palkata vaihto-opiskelijoita kielitaidon vuoksi ja yksi vastaajista oli kokenut tämän kaltaista hakiessaan töitä.

Kiinnostus työskentelyyn: kaikilla vastaajilla yhtä lukuun ottamatta oli kiinnostusta työskennellä Suomessa. Vastajat olisivat halunneet työskennellä taloudellisista syistä ja kokemuksen vuoksi. Kansainvälisen työkokemuksen uskottiin parantavan työnsaantimahdollisuuksia tulevaisuudessa ja kehittävän omaa ammatillista kehittymistä. Työn tulee kuitenkin olla laadultaan sellaista, jossa omien kykyjen kehittäminen on mahdollista.

Monenlainen apu yrityksille: vaihto-opiskelijat voisivat mielestään tarjota yrityksille monenlaista apua. Esimerkiksi tuoreita ideoita ja näkemyksiä liiketoiminnan kannalta sekä tulkkausapua, jos yritys tarvitsisi tulkkia. Kansainvälistymistä suunnitteleville yrityksille olisi tarjolla tuntemusta paikallisista markkinoista ja liiketoimintakulttuurista sekä toimimista paikallisena kontaktina maassa, jonka markkinoille yritys suunnittelee laajentavansa liiketoimintaa.

4.1 Nykyinen yhteistyö

Vaihto-opiskelijoiden ja paikallisten yritysten välinen yhteistyö tapahtuu nykyisellään selvästi ainoastaan Laurean Yrityslabran kautta eri projektien ja yhteistyökuvioiden muodossa. Haastatteluissa ei tullut ilmi muita yhteistyömuotoja paikallisten yritysten, yhdistyksien tai Lohjan kaupungin kanssa. Projektien tekemistä pidettiin erittäin mielenkiintoisena ja erilaisena oppimistapana suhteessa haastateltujen kotimaissa käytössä oleviin opiskelumetodeihin. Haastatelluista ainoastaan Aasiasta kotoisin oleva opiskelija kertoi, että heillä on vastaavanlaista yhteistyötä yritysten kanssa, mutta ainoastaan maisterin tutkintoa suorittaville opiskelijoille.

Haastatellut kertoivat seuraavanlaisista projekteista. Yksi projekteista oli ollut markkinointimixin kehittäminen paikalliselle kuntosaliryitykselle. Yrityksen omistaja oli ollut projektissa tiiviisti mukana ja vierailut Yrityslabrassa useita kertoja projektin eri vaiheissa. Toinen projekti oli ollut markkinatutkimus Helsingissä sijaitsevalle liiketoimintaohjelmistoja kehittäväälle yritykselle. Projektissa oli tutkittu uuden matkakuluohjelmiston tarvetta yritysten näkökulmasta. Yhteistyö ja kommunikointi yrityksen kanssa oli tapahtunut sähköposteilla ja tapaamisilla Helsingissä. Kolmas projekti oli ollut markkinointivideon kuvaaminen Lohjan kaupungille, jonka tarkoituksena oli siis markkinoida Lohjan kaupunkia. Markkinointivideota kuvattiin eri

paikoissa Lohjalla ja projektiin haastateltiin lisäksi Lohjan kaupunginjohtajaa. Projektin tehnyt Väli-Amerikasta kotoisin oleva vaihto-opiskelija, ei kuitenkaan tiennyt julkaistiinko tai käytettiinkö videota koskaan Lohjan kaupungin markkinoinnissa.

4.2 Osapuolten tietämys toisistaan

Haastattelujen perusteella sai selvän käsityksen, että vaihto-opiskelijat ja paikalliset yritykset eivät juuri tunne toisiaan. Kuitenkin pari vastaajaa oli sitä mieltä, että asia riippuu varmasti yrityksestä ja esimerkiksi siitä, jos yritys tekee yhteistyötä Laurea-ammattikorkeakoulun kanssa. Yhden vastaajan mielestä yritykset kyllä tiedostavat, että Lohjalla on ammattikorkeakoulu, mutta yritykset eivät mahdollisesti tiedä, että opiskelijoina on suomalaisten opiskelijoiden lisäksi vaihto-opiskelijoita. Vastaajat toivat ilmi informaation puuttumisen, minkäänlaista tietoa paikallisista yrityksistä ei annettu ja tiedon hankkiminen oli tuntunut hankalalta. Tietoa oli saanut lähinnä niistä yrityksistä, joille vaihto-opiskelijat olivat tehneet projekteja Yrityslabrassa. Yhden vastaajan mielestä heillä ei edes ollut muita keinoja saada tietoa paikallisista yrityksistä. Toinen oli sitä mieltä, että Lohjalla ei ole kansainvälisiä yrityksiä tai ainakaan se ei ollut mitenkään huomattavissa.

4.3 Vaihto-opiskelijoiden kiinnostus työskentelyyn

Kaikilla haastatelluilla oli selvä kiinnostus työskennellä Suomessa. Kaksi vastaajaa ei ollut kiinnostunut työskentelemään vaihto-opiskelun aikana, mutta opiskelujen päätyttyä kyllä. Toisella vastaajasta syynä oli kiire viimeistellä opinnot ja toisella taas ei ollut taloudellista tarvetta työskennellä, koska hän sai rahallista tukea opiskeluun kotimaansa yliopistolta ja vanhemmiltaan. Kolme muuta vastaajaa oli kiinnostunut työskentelystä vaihto-opiskelun aikana. Yksi oli toden teolla yrittänyt löytää töitä, kaksi muuta eivät. Yksi eurooppalainen vastaaja sanoi syynä olleen pelon kielimuurista ja uskomuksen, että paikallista kieltä olisi osattava, jotta töitä voisi löytää.

Väli-Amerikasta tulleen vaihto-opiskelijan kohdalla suomen kielen osaamattomuus olikin realisoitunut yhdeksi ongelmaksi työn haussa. Hän olisi halunnut työskennellä taloudellisista syistä vaihto-opiskelun aikana. Hän oli kysynyt opettajaltaan, mistä töitä voisi mahdollisesti löytää. Tämän jälkeen hän oli mennyt opettajan ohjeiden perusteella ovelta ovelle ansioluettelo mukanaan etsimään töitä. Hän oli yrityksille kertonut olevansa opiskelija ja halunnut tietää, jos heillä olisi ollut mitä tahansa osa-aikatyötä tarjolla, mitä hän voisi tehdä. Työtä hän ei kuitenkaan yrityksistä huolimatta löytänyt. Hän kertoi esimerkiksi yrittäneensä päästä erääseen ravintolaan järjestämään tiskejä. Tähän työhön häntä ei otettu, koska työ vaati fyysisesti vahvempaa ihmistä, sillä työssä piti nostella raskaita kuormia. Hän oli yrittänyt lisäksi päästä muutamaa paikkaan kahvilatyöntekijäksi, mutta näissä paikoissa oli juuri vaadittu edellä

mainittua suomen kielen osaamista, koska kaikki asiakkaat eivät puhu englantia ja tällöin tilausten vastaanottaminen olisi ollut hankalaa.

4.4 Opiskelijavaihdossa työskentely verrattuna työharjoitteluun

Haastattelussa kysyttiin vastaajilta heidän näkemystään, että voisiko vaihto-opiskelun aikana työskentely tarjota vastaavanlaisen kokemuksen, kuin kansainvälinen työharjoittelu ja miten työskentely vaikuttaisi opintojen etenemiseen. Vastaajilla oli asiasta hyvin erilaiset mielipiteet ja näkemykset.

Eurooppalaisen vastaajan mielestä työskentely vaihto-opiskelun aikana antaisi paremman kokemuksen, kuin kansainvälinen työharjoittelu, mutta hänen kohdallaan ei olisi juuri vaikutusta opintojen etenemiseen. Hänen kotimaassaan opintoaika on 5 vuotta, eikä valmistua voi nopeammin ja aikaa on kyllä riittävästi, joten työskentely ei nopeuttaisi tai hidastaisi valmistumista.

Väli-Amerikkalaisen vastaajan mielestä asia riippuisi siitä, millaista työ olisi. Esimerkiksi hänen vaihto-opiskelun aikana hakemansa työt ravintoloista ja kahviloista eivät olisi tarjonneet juurikaan mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen. Jos työ olisi ollut toimistotyötä, jossa koulutuksen hyödyntäminen olisi ollut mahdollista, työskentely olisi ollut hyvä ratkaisu.

Loput vastaajat pitivät kansainvälistä työharjoittelua parempana vaihtoehtona. Aasialainen vastaaja piti työskentelyn näkökulmasta harjoittelua parempana, koska vaihto-opiskelussa pitää lisäksi suorittaa kurssseja. Työskentely ei edistäisi opintoja ja siitä ei saisi opintopisteitä, mutta se auttaisi taloudellisesti. Eurooppalaisen vastaajan mukaan, jos haluaa oppia haastavan työn, on parempi valita työharjoittelu ja tehdä töitä sen jälkeen. Toisen eurooppalaisen vastaajan mielestä työskentely ei nopeuttaisi opintoja. Työntekijänä työhön pitää investoida enemmän aikaa, keskittymistä ja resursseja kuin työharjoittelussa. Molemmilla on kuitenkin hyvät puolensa, mutta kokemuksena molemmat ovat hyvin erilaisia.

4.5 Yhteistyön hyödyt vaihto-opiskelijoille

Haastattelujen perusteella välitön hyöty syntyy taloudellisesti, jos työskentelystä saa rahaa. Pidemmän aikavälin etuna on ehdottomasti kansainvälisestä työstä syntyvä kokemus, joka yksimielisesti parantaa tulevaisuuden työnsaantimahdollisuuksia. Työskentely on muuttunut kansainvälisemmäksi ja työ ei ole enää keskittynyt työntekijän kotimaahan. Isoksi eduksi miellettiin lisäksi omien kykyjen kehittäminen. Yhteistyöstä voi oppia erilaisia toimintatapoja ja kerätä niistä parhaat puolet. Ulkomailla työskentely antaa erilaista perspektiiviä ja oppii olemaan valmis muutoksiin sekä reagoimaan niihin nopeammin. Työtehtävän pitää kuitenkin

olla sellainen, että aloitetun työn voi hoitaa loppuun ja työtehtävän tulee olla hyvä, eikä sellainen mitä kukaan muu ei halua tehdä. Tällöin omien kykyjen kehittyminen tapahtuu parhaiten. Lisäksi voidaan oppia, kuinka toimia eri maiden, yritysten ja jopa teollisuuden kanssa.

4.6 Yritysten hyötyminen vaihto-opiskelijoista

Haastateltujen mielestä vaihto-opiskelijat toisivat paikallisiin yrityksiin useita eri hyötyjä. Suurimpana yksittäisenä asiana mainittiin tuoreet ideat, joita vaihto-opiskelijat voisivat yrityksille tarjota ja joista voisi olla hyötyä yrityksiensä liiketoiminnalle. Vastaajien mukaan heillä on erilainen ja uusi tapa ajatella, koska he ovat pääsääntöisesti nuoria ja heillä on tuore näkemys ja tieto asioista. He tulevat eri kulttuureista, joissa liiketoiminta ja toimintatavat ovat erilaisia, samoin koulutus on erilaista. Tällöin he mielestään voisivat tarjota tietämystään ja kokemustaan, oman maansa liiketoimintakulttuurin parhaista puolista ja siitä miten heidän maassaan liiketoimintaasioissa toimitaan. Lisäksi vieraan kielen osaamista ja tulkkausapua eri maiden välillä pidettiin hyödyllisenä.

Eurooppalaisen vastaajan käyttämä kuvaus ”tuoretta verta yrityksille” kuvaa hyötyjä mainiolla tavalla. Hänen mukaansa esimerkiksi saksalaisilla ja itävaltalaisilla opiskelijoilla on erilainen tapa työskennellä verrattuna muiden maiden opiskelijoihin, joihin hän vaihto-opiskelun aikana tutustui. Tapa työskennellä ja opiskella on hyvin erilainen, riippuen taidoista ja koulutuksesta. Aasialainen vastaaja sanoi, että olisi voinut olla tulkkinä projekteissa Suomen ja Aasian välillä. Yrityksen harjoittaessa liiketoimintaa Aasian maihin, hän olisi voinut tuoda kokemuksensa mukaan siihen.

4.7 Yhteistyön haasteita

Suurimpana yksittäisen haasteena vastaajat pitivät kommunikointia ja paikallista kieltä. Suomen kieli on todella vaikea ulkomaalaisille ja se on iso ongelma, koska liiketoimintaympäristössä toimitaan pääosin suomeksi. Toinen iso haaste on vastaajien mielestä kulttuurien ja työskentelytapojen erilaisuus.

Aasialaisen vastaajan mukaan he tekevät pitkiä työpäiviä, paljon pitempiä kuin suomalaiset. Tällöin heidän esimiehensä ovat tyytyväisiä heihin ja he saavat parempaa palkkaa, ero on siis suuri Suomen ja Aasian maiden välillä. Kulttuurieroja on myös aasialaisten ja Latinalaisesta Amerikasta tulevien ihmisten välillä, etenkin aikataulujen noudattamisessa. Kommunikointi on erittäin tärkeää. Tärkeää on myös esimiehen kyky hyödyntää erilaisuutta ja sijoittaa ihmiset oikein eri työtehtäviin.

Väli-Amerikkalaisen vastaajan mukaan erimielisyyksiä voi syntyä, jos kulttuurit ovat keskenään hyvin erilaisia. Hänen mukaansa ”Karibialta tulevilla ihmisillä on karibialainen tapa työskennellä, eli asioita tehdään hitaammin kuin muualla, itse pyrin välttämään hidasta työskentelyä olemalla nopea”.

Hän kertoi lisäksi itse koetusta haasteesta. Hän oli mennyt vaihto-opiskelun aikana normaalisti kouluun yhtenä päivänä, mutta joutuikin päivän aikana tilanteeseen, jossa hänen piti haastatella kaupungin johtajaa. Tämä aiheutti hänelle paniikin, koska oli mielestään tilanteeseen alipukeutunut, sillä hänen kulttuurissaan tällaisiin tilanteisiin pukeudutaan erityisen siististi. Opettaja oli kuitenkin rauhoitellut häntä, koska hänen asunsa oli suomalaiseseen kulttuuriin täysin sopiva. Siksi hänen mukaansa eroavaisuudet täytyy oppia ymmärtämään, jos ei ole riittävän nopea oppimaan, se voi aiheuttaa ongelman.

Eurooppalaisen vastaajan mielestä vaikeinta ulkomaalaisille on suomen kieli, koska se on iso osa liiketoimintakulttuuria. Hänelle itselleen kulttuurierot eivät olleet kovin hankalia, koska hän tulee Euroopasta ja suomalaiset ovat hänen mukaansa hyvin samankaltaisia. Aasiasta tuleville kulttuurierot voisivat olla suurempi haaste. Hänen oman kokemuksensa mukaan yritykset olivat vaihto-opiskelun aikaisissa kouluprojekteissa erittäin avoimia heitä kohtaan ja hän ei havainnut ongelmia. Projekteissa oli hänen mielestään hyvä sekoittaa ainakin yksi ulkomaalainen työryhmään antamaan tuoreita ideoita ja tämän toimisi hyvin myös yrityksissä.

Toisen eurooppalaisen vastaajan näkökulmasta suurin ero on työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisessa. Hänen ikäisensä ihmiset ovat tottuneet työskentelemään kello kahdeksaan tai yhdeksään illalla, mutta se alkaa hiljalleen hänen mukaansa muuttua. Kun ihmiset eri maista työskentelevät yhdessä, heillä täytyy olla yhteinen työn rakenne, joka tulee kaikkien omakseen. Suomessa on suomalainen tapa tehdä asioita. Hänellä oli myös samankaltainen mielipide kuin toisella eurooppalaisella vastaajalla, että eri maista tulevat on hyvä sekoittaa työryhmiin ja se on paras keino integroida ihmisiä yhteen.

4.8 Yritysten mahdollinen ennakkoluuloisuus

Vastaajilta kysyttiin, että voisiko heidän mielestään paikallisilla yrityksillä olla ennakkoluuloja vaihto-opiskelijoita kohtaan. Aasialaisen vastaajan mielestä, ehkä yritykset eivät haluaisi palkata heitä, koska he eivät puhu suomea. Hän saattaa omasta mielestään olla välillä liian aktiivinen ja energinen, kun taas suomalaiset haluavat olla hiljaa. Suomalaiset ovat ehkä hieman ujoja ja hermostuneita, joka on eräänlainen haaste heille. He eivät halua keskustella kollegoidensa kanssa. Samaa mieltä suomen kielen osaamisesta oli myös väliamerikkalainen vastaaja.

Eurooppalainen vastaaja uskoi yritysten luulevan, että vaihto-opiskelijat vain juhlivat koko ajan, eivätkä halua käyttää aikaansa yrityksen asioihin, vaikka oikeasti he ovat ahkeria. Toinen eurooppalainen vastaaja ei ollut huomannut mitään ennakkoluuloja ainakaan projekteissa, vaan ihmiset olivat olleet kiinnostuneita tietämään hänen mielipiteensä asioihin.

Eurooppalainen vastaaja voisi kuvitella ennakkoluuloja olevan niillä henkilöillä, jotka eivät ole olleet ulkomailla. Monet saattavat ajatella, että Euroopasta ja Aasiasta tulevat ovat ahkeria työskentelemään. Ennakkoluulot riippuvat varmasti siitä, mistä maasta henkilö on ja se voi vaikuttaa päätökseen, että palkkaako yritys kyseistä henkilöä vai ei. Erityisesti pienillä yrityksillä voisi olla stereotypioita opiskelijoista.

4.9 Myöhemmät yhteistyömahdollisuudet

Vastaajien mielestä tulevaisuudessa vaihto-opiskelijat voisivat auttaa yrityksiä, joissa he olisivat työskennelleet, toimimalla vaikka yrityksen yhteyshenkilöinä ja neuvojina, jos yritykset aikovat esimerkiksi suunnata kansainvälisille markkinoille. Yleisesti oltiin sitä mieltä, että on aina hyödyllistä, jos tuntee kohdemaasta paikallisen kontaktin.

Aasialainen vastaaja kertoi, että voisi kuvitella toimivansa ”siltana” eli avustaa kansainvälistyvää yritystä eri tavoin pääsemään Itä-Aasian markkinoille. Hän voisi kertomansa mukaan antaa opastusta paikallisesta liiketoimintakulttuurista ja liikemiesten ajattelutavoista. Lisäksi hän voisi avustaa paikallisen median ja kielen kanssa. Väliamerikkalainen vastaaja oli myös sitä mieltä, että hän voisi toimia paikallisena kontaktina. Jos hän tuntisi yrityksen hän voisi toimia kohdemaansa tietolähteenä yritykselle ja auttaa liiketoiminnassa, esimerkiksi tapauksissa, joissa yritys etsii paikallista edustajaa ja markkinoita tuotteelle tai palvelulle. Lisäksi hän voisi vain vastata yrityksen erilaisiin kysymyksiin, esimerkiksi majoitukseen, liiketoimintamatkustukseen tai kotimaahansa liittyen.

Samaa mieltä oli myös yksi eurooppalainen vastaaja, joka voisi tarjota tietämystään markkinoista ja ympäristöstä sekä maansa liiketoimintakulttuurista. Toisen eurooppalaisen mielestä myöhempi yhteistyö voisi olla myös kansainvälistä työharjoittelua, jos opiskelija olisi yritykselle tuttu, voisi yritys tarjota harjoittelupaikkaa. Lisäksi hänen mukaansa yrityksen tulisi huomioida, että opiskelija voi hyvin olla johtavassa asemassa tulevaisuudessa, esimerkiksi toimitusjohtajana tai muussa tärkeässä virassa, jolloin hän saattaa olla ulkomaille pyrkivälle yritykselle entistä arvokkaampi kontakti. Tämän vuoksi yhteydenpito on tärkeää ja helppoa vaikka internetin välityksellä.

5 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli, kuinka yhteistyömahdollisuuksia voitaisiin kehittää Laurea ammattikorkeakoulun vaihto-opiskelijoiden ja Länsi-Uudellamaalla toimivien yritysten välillä. Tähän kysymykseen tutkimus löysi vastauksia, joiden perusteella kehitysehdotuksia voidaan antaa. Suurin yksittäinen asia on tällä hetkellä selvästi tiedon puute. Vaihto-opiskelijat eivät saa paikallisista yrityksistä tietoa, eivätkä he tiedä mistä tietoa voisi saada. Yrityksiin tutustutaan tällä hetkellä käytännössä ainoastaan koulun projektien kautta. Vastaajien mielestä paikallisilla yrityksilläkään ei ole tietoa vaihto-opiskelijoista, joten tämänkin asian takia yhteistyö on hankalaa. Poikkeuksena ovat ne yritykset, jotka tekevät usein yhteistyötä Laurea-ammattikorkeakoulun kanssa.

Toinen asia on kielitaito. Vaihto-opiskelijoilla on selvä epävarmuus ja pelko, koska he eivät pääsääntöisesti osaa suomen kieltä. Tämän vuoksi he ovat epävarmoja, eivätkä uskalla ottaa yrityksiin kontaktia, sillä usko omiin työnsaantimahdollisuuksiin puuttuu kielitaidottomuuden vuoksi. Tutkimus toki osoitti, että huoli ei ole täysin turha, koska yksi vastaaja oli töitä etsiessään törmännyt tähän ongelmaan etsiessään töitä Lohjan alueelta.

Kolmas asia on pelko kulttuurieroista, jotka voisivat luoda haasteita. Suomalaiset ovat vastaajien mielestä hiljaisia ja arkoja, eivätkä he haluaisi välttämättä kommunikoida ulkomaalaisten kanssa, jotka ovat sosiaalisesti aktiivisempia. Lisäksi vastaajilla oli mielikuva, että yrityksillä voisi olla stereotypioita esimerkiksi työmotivaatioon ja työtehokkuuteen liittyen, riippuen henkilön kotimaasta. Työskentelykulttuuria pidettiin myös hyvin erilaisena, verrattuna muihin maihin samoin käyttäytymistä ja pukeutumista erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa.

5.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisen tutkimuksen hyvänä periaatteena on, ettei tutkimuksessa julkaista tietoja ryhmästä tai tutkittavista, jotka paljastaisivat henkilöllisyyden. Tutkimustekstissä voi hyödyntää peitenimiä ja näin välttää vahingollisia seurauksia. (Vilkka 2006, 113-114.) Tässä tutkimuksessa taustatietoina on kerrottu maanosa, sukupuoli, ikä, opiskelun ajankohta Suomessa sekä koulutusala. Haastateltavat oli valittu eri maiden ja kulttuurien perusteella, jotta näkemyksiä saatiin erilaisilta ihmisiltä. Vastaajista kolme oli miehiä ja kaksi naisia, jotta sukupuolijakauma oli suhteellisen tasainen, vastaajien ikäjakauma oli 22-35-vuotta.

Laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutetussa tutkimuksessa sen luotettavuutta ja toteuttamista ei voi pitää erillisinä asioina. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on itse luotettavuuskriteeri ja laadun määrittää tutkijan rehellisyys, sillä arvioinnissa kohteena ovat tutkijan suorittamat valinnat, teot ja ratkaisut. Tutkijan pitää arvioida tutkimuksen luotettavuutta kaik-

kien valintojensa kohdalla. (Vilkka 2015, 196-197.) Tutkimuksen tekijä tunsikin henkilökohtaisesti kaikki haastateltavat, jonka vuoksi tutkija pystyi olemaan varma haastateltavien luotavuudesta. Lisäksi tutkijalla oli tiedossa, että yksi eurooppalainen vastaaja työskenteli ja asui tutkimuksen aikaan Suomessa, minkä vuoksi hän oli tutkimuksen kannalta tärkeä, sillä hänellä oli käytännön kokemusta Suomessa työskentelystä ja paikallisesta työskentelykulttuurista. Haastattelututkimus toteutettiin viidelle entiselle vaihto-opiskelijalle, joista kolme vastaajaa oli opiskellut Laurea-ammattikorkeakoulun Lohjan kampuksella yhden lukukauden ja kaksi vastaajista oli opiskellut yhteensä kaksi lukukautta Lohjan kampuksella. Vastaajien opiskelun päättymisestä Suomessa oli kaikkien vastaajien kohdalla kulunut alle kolme vuotta ja yhden vastaajan kohdalla alle vuosi, jonka vuoksi haastatteluista kerättyä tietoa voidaan pitää ajankohtaisena. Kaikki haastateltavat olivat taustaltaan liiketalouden opiskelijoita tai jo haastattelututkimuksen aikaan valmistuneita.

5.2 Kehittämisehdotukset

Vaihto-opiskelijat eivät saa tällä hetkellä riittävästi tietoa paikallisista yrityksistä ja tiedon hakeminen on selvästi hankalaa ulkomailta tuleville. Tähän Laurea-ammattikorkeakoulu voisi suunnitella vaihto-opiskelijoita varten tietopakettin. Tietopakettin voisivat suunnitella esimerkiksi yrityslabran opiskelijat, jotka voisivat ottaa suunnitteluun mukaan nykyisiä vaihto-opiskelijoita, sillä heillä voisi olla omat näkemyksensä asiaan. Tietopaketti voisi sisältää tietoa paikallisista yrityksistä ja erityisesti niistä yrityksistä, jotka tekevät koulun kanssa jo nykyisellään yhteistyötä eri projektien muodossa. Yritysten tulisi olla sellaisia, joiden kanssa vaihto-opiskelijoilla olisi potentiaaliset mahdollisuudet tehdä yhteistyötä. Yritysten ja yritysten edustajien olisi siis kyettävä kommunikoimaan englanniksi sekä työn tai yhteistyön tulisi olla sellaista, jossa suomen kieli ei olisi välttämätön.

Menestyksekkään kommunikoinnin kannalta on tärkeää, että osapuolet tuntevat toisensa samanvertaisiksi kulttuurillisesti. On todella vaikeaa toteuttaa mitään ilman yhdenvertaisuuden tunnetta. Varmin tapa vahingoittaa kulttuurienvälisiä suhteita on saada toinen osapuoli luulemaan, että hänen kulttuurinsa tai kulttuurinen perspektiivinsä on jollain tavalla huonompi. (Cotton 2013, 211-212.)

Lisäksi tietopaketti voisi sisältää tietoa paikallisista yrityksiä tukevista järjestöistä, jotka toimivat Länsi-Uudenmaan alueella. Tällaisia ovat esimerkiksi Novago Yrityskehitys Oy, Lohjan Yrittäjät ja Lohjan Innovaatiokeskus Innocello. Tietopakettin tulisi sisältää myös tietoa suomalaisesta yrityskulttuurista ja siitä miten suomalaisissa yrityksissä yleisesti toimitaan sekä tietoa siitä, että useissa yrityksissä työskentelyyn ei vaadita välttämättä suomen kielen osaamista.

Yrityksille pitäisi saada välitettyä enemmän tietoa kansainvälisistä vaihto-opiskelijoista sekä yhteistyön mahdollisista eduista ja siitä millaista apua vaihto-opiskelijoista voisi yritykselle olla, jos yritys suunnittelee kansainvälistymistä tai toimii jo kansainvälisesti. Vaihto-opiskelijoilta yritys voisi saada tuoretta tietoa ja ideoita ulkomailla toimimisesta sekä markkinoista.

Wallin (2013, 68) viittaa Hujser (2006) arvioon, että monikulttuurisista yhteisöistä, tiimeistä ja työryhmistä saadut tutkimustulokset ovat mielenkiintoisia. Monikulttuuriset työryhmät ovat luovempia, tuottavampia sekä tehokkaampia kuin esimerkiksi homogeeniset työtiimit. Tällöin tiimien tulee olla oikein rakennettuja ja niitä pitää johtaa taitavalla ja tietoisella tavalla.

Laurea-ammattikorkeakoulu voisi markkinoida vaihto-opiskelijoita enemmän yhteistyökumppaneilleen ja tarjota esimerkiksi jonkinlaisen tapahtuman, jossa halukkaat yritykset ja vaihto-opiskelijat voisivat tavata toisiaan. Laurea voisi lisäksi välittää tietoa yhteistyökumppaneilleen lukukauden alussa siitä, mistä maista lukukaudelle on tulossa vaihto-opiskelijoita. Tiedonvälitys voisi tapahtua, vaikka sähköpostilla tai sosiaalisen median kautta. Tällöin yritykset voisivat pohtia, että voisiko heillä olla ajankohtaista tarvetta kansainväliselle avulle.

Verkostoituminen on mahdollisuus, mutta myös olosuhteiden pakko. Verkostossa tulisi olla rohkea ja aktiivinen, jotta uusia kumppanuuksia löytyisi. Verkostotalous käy hyvin ihmisille, jotka uskaltavat lähteä mukaan uusiin asioihin ja tehdä tavallisuudesta poikkeavia ratkaisuja. Verkostoissa henkilö saattaa toimia hyvin erilaisissa rooleissa ja siksi tarvitaan erityisesti vuorovaikutteisuutta. (Jabe 2017, 74-75.)

Apua tiedottamiseen voisi pyytää lisäksi jo edellä mainituista, yrityksille tukea tarjoavista järjestöistä eli Novago Yrityskehitys Oy, Lohjan Yrittäjät ja Lohjan Innovaatiokeskus Innocello. Näistä esimerkiksi Novago Yrityskehitys Oy tarjoaa yrityksen henkilöstöön, toiminnan kehittämiseen ja kasvuun, markkinointiin ja myyntiin sekä yrityksen kansainvälistämiseen liittyviä palveluita. Yrityksen kansainvälistämiseen Novago tarjoaa palveluita kansainvälistymissuunnitelmaan, markkinoihin, ulkomailla toimimiseen sekä yhteistyöyrityksiin ja kumppaneihin liittyvissä asioissa. (Novago Yrityskehitys Oy 2018.)

Lähteet

Kirjat

Cotton, G. 2013. Say Anything to Anyone, Anywhere: 5 Keys to Successful Cross-Cultural Communication. New Jersey: John Wiley & Sons.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hyvärinen, M., Nikander, P., Ruusuvoori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

Jabe, M. 2017. Erialaisten ihmisten johtaminen. Helsinki: Kauppakamari.

Kananen, J. 2008. Kvali: Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Pitkänen, P. 2011. Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Jyväskylä: Vastapaino.

Ruusuvoori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Saari, N. 2010. Ulkomaalainen työntekijä Suomessa. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Vanhanen, S., Ojalehto, M. 2012. Työelämää kehittämässä Ammattikorkeakoulu projektimaisen kehittämisen kumppanina. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki. Oy Finn Lectura Ab.

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Wallin, A. 2013. Monikulttuuriosaaminen uudistuvan työyhteisön valttikortti. Helsinki. Klaava Media / Andalys Oy
Artikkelit

Chong Díaz, P., Martínez León, C. & Hernández-Luna, A A. 2015. A Model for Effective Internship Programs: An Opportunity for Increasing Synergies between Universities and Companies to Enhance Student Learning. Proceedings of the 2015 Industrial and Systems Engineering Research Conference, 3035-3044.

Domènec, M. , Sánchez-Runde, C. 2013. Cultural Diversity and Universal Ethics in a Global World.

Doyle, W. 2017. Action Plan Report for Global Education Brand Finland. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki.

Tuomi, L. 2017. Ahkerat & rohkeat osaajat maailmalla. Opetushallitus. CIMOn kansainvälisten harjoitteluohjelmien vaikuttavuusarviointi

Sähköiset lähteet

Hämeen Ammattikorkeakoulu. Viitattu 27.1.2018. <http://www.hamk.fi/verkotot/kudos/lah-tokohdat/Sivut/tieteellisen-tutkimuksen-eettisyys.aspx>

Kajaanin ammattikorkeakoulu. Viitattu 7.5.2018. <http://www.kamk.fi/opari/Opinnayte-tyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta/teemoit-telu>

KvaliMOTV. Viitattu 12.04.2018. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html

KvaliMOTV. Viitattu 7.5.2018. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_4.html

Lapin AMK 2017. Viitattu 16.12.2017. <http://www.lapinamk.fi/fi/Opiskelijalle/Opinto-opas,-AMK-tutkinto/Opinnaytetyoohje/Opinnaytetyon-toteuttaminen>

Laurea 2017. Viitattu 11.12.2017. <https://www.laurea.fi/tiedotteet/Sivut/Lohjan-Yrityslabra-on-mahdollisuuksia-t%C3%A4ynn%C3%A4.aspx>

NordForsk 2018. Viitattu 20.1.2018. <https://www.nordforsk.org/en/programmes-and-projects/programmes/nordisk-baltisk-forsknings-og-innovasjonsprogram-om-living-labs-lilan>

Novago Yrityskehitys Oy 2018. Viitattu 23.4.2018. <http://novago.fi/palvelumme/>

Kuviot

Kuvio 1: Monikulttuuriosaamisen eri ulottuvuudet.....16

Liitteet

Liite 1: Haastattelukysymykset..... 35

Liite 1: Haastattelukysymykset

Thesis: A project to develop cooperation between exchange students and companies of Western Uusimaa region

Person:

Name: Age: Gender:

Nationality: Student exchange period:

Questions:

1. How did exchange students and local companies collaborate when you studied in Lohja?
2. In your opinion, how well do local companies and exchange students know about each other?
3. Did you want or did try to find a job in a local company during your exchange period?
4. Do you believe that international working experience would improve your employability abroad and more specifically, why?
5. Do you think that working during your exchange period would have provided you with an equal experience than an internship abroad, but enabling you to graduate sooner?
6. In your opinion, what kind of benefits exchange students could bring along to local companies in the Lohja region?
7. What kind of networking opportunities co-operation or working could create between the parties?
8. What kind of challenges differences among people and cultural differences in general may cause?
9. Do you think that local companies have preconceptions about exchange students?
10. What would be the best way to exploit the diversity of people in local companies?