

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalouden koulutusohjelma

Sähköisen liiketoiminnan kansainvälinen osaaja

2013

Tanja Könnömäki

VAIHTO-OPISKELIJOIDEN TYÖHARJOITTELU- MAHDOLLISUUDET SALOSSA

– hyödyt ja haasteet



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tanja Könnömäki

VAIHTO-OPISKELIJOIDEN TYÖHARJOITTELUMAHDOLLISUUDET SALOSSA -hyödyt ja haasteet

Vaihto-opiskelijoita saapuu Suomeen vuosittain tuhansia ja jotkut heistä haluavat suorittaa myös työharjoittelun Suomessa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää salolaisten yritysten halukkuutta ottaa kansainvälinen työharjoittelija. Työ esittelee millaisia työharjoittelumahdollisuuksia vaihto-opiskelijoille Salosta löytyy ja pohtii mitä kansainvälisen työharjoittelijan ottaminen yritykseen tarkoittaa ja millaisia hyötyjä, haasteita ja mahdollisia esteitä se tuo mukanaan. Salon tämän hetkinen huono työllisyystilanne tuo ilmiöön omat haasteensa.

Menetelmänä oli kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen yhdistelmä. Tutkimusongelmien selvittämiseen käytettiin kyselytutkimusta. Kysely lähetettiin 50 yritykselle ja siihen vastasi 15 yritystä. Lisäksi kyselyn avulla pyrittiin löytämään uusia yrityskontakteja Turun ammattikorkeakoululle.

Tulosten mukaan suurin osa vastanneista oli teollisuuden alan yrityksiä ja työllisti 11–100 henkilöä. Kahta vastaajaa lukuun ottamatta he olivat joko toimitusjohtajia tai muita johtotasemassa olevia. Kuudella yrityksellä oli kansainvälistä toimintaa ja yksi suunnittelee sitä tulevaisuudessa. Suomen, ruotsin ja englannin lisäksi joidenkin yritysten työkielinä olivat viro, venäjä ja saksa.

Kuudessa yrityksessä on tai on ollut ulkomaisia työntekijöitä tai työharjoittelijoita. Kolmessa yrityksessä he ovat olleet liiketalouden opiskelijan opintoihin sopivissa tehtävissä. Kaikkien yritysten mielestä ulkomaisen opiskelijan harjoittelu oli sujunut pääosin hyvin. Vain kolme yritystä ilmoitti heillä olevan sekä resursseja että kiinnostusta ottaa vaihto-opiskelija työharjoitteluun. Suurin este oli kielitaidon puute, mutta suurimmaksi hyödyksi valittiin myös kielitaidon karttuminen.

ASIASANAT:

vaihto-opiskelu, työharjoittelu, perehdyttäminen, verkostoituminen, kansainvälistyminen, monikulttuurisuus, suomalaisuus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business | International e-business

4 June 2013 | 51

Pia Lindgren

Tanja Könnömäki

INTERNSHIP OPPORTUNITIES FOR EXCHANGE STUDENTS IN SALO -advantages and challenges

Thousands of exchange students arrive in Finland every year and some of them also would like to do their internship in Finland. The objective of this thesis is to find out whether there are companies in Salo interested and willing to take an international student for internship in their company. Another aim is to look into internship possibilities for exchange students in Salo. The thesis discusses what it means to a company to take an international student for internship and what kinds of advantages, challenges and possible obstacles it may bring. Due to the extremely negative employment situation in Salo, the internships are very hard to find.

The method used was a combination of quantitative and qualitative methods. To find out answers, an online questionnaire was used. It was sent to 50 companies and it was answered by 15 of them. In addition the survey helped to find company contacts for Turku University of Applied Sciences.

Results show that most of the companies were industrial SMEs with 11-100 employees. With the exceptions of two, all respondents were CEOs or other managers. Six of the companies had international functions and one is planning to have it in the future. In addition to Finnish, Swedish and English, in some of the companies Estonian, Russian and German are one of the working languages.

Six of the companies have or have had foreign employees or students doing internship. In three companies they were in positions suitable for business students. All of the companies think that the internship went well. Only three companies said that they have enough resources and interest to take an international student. The major obstacle was the lack of language skills but it also was found the most important benefit of international internship.

KEYWORDS:

student exchange, internship, orientation, networking, internationalization, multicultural, finnish

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

KÄYTETYT LYHENTEET JA SANASTO	6
1 JOHDANTO	7
2 VAIHTO-OPISKELIJOIDEN TYÖHARJOITTELU SUOMESSA	11
3 SUOMALAISYRITYSTEN KANSAINVÄLISTYMINEN PROSESSINA	16
3.1 Suomalaisyritysten kansainvälinen kilpailukyky	18
3.2 Monikulttuurisuus vaikuttaa työpaikan vuorovaikutukseen	20
3.3 Kansainvälistä osaamista tarvitaan	20
3.4 Kansainvälisen työharjoittelijan tuomat hyödyt ja haasteet	23
4 TUTKIMUSONGELMAT JA -MENETELMÄT	26
4.1 Salo ja salolaiset yritykset	27
4.2 Kyselylomake	28
5 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU	30
6 YHTEENVETO	40
LÄHDELUETTELO	44

LIITTEET

- Liite 1. Saate
- Liite 2. Kyselylomake

KUVIOT

Kuvio 1. Osa-aikatyötä tekevät, Suomi ja Eurooppa (Työpiste 2011)

- Kuvio 2. Osa-aikatyötä tekevät, sukupuolijakauma (Työpiste 2011)
- Kuvio 3. Vaihto-opiskelijoiden määrä Suomessa 2000–2011 (Garam 2012)
- Kuvio 4. Kansainvälisen osaamisen käsitys muutoksessa (Leppänen ym. 2013)
- Kuvio 5. Väite: Kansainvälisyys on arkipäivää (Leppänen ym. 2013)
- Kuvio 6. Vastaajan työnimike
- Kuvio 7. Vastaajan toimiala
- Kuvio 8. Henkilöstön määrä
- Kuvio 9. Onko yrityksellänne kansainvälistä toimintaa?
- Kuvio 10. Millä kielillä yrityksessänne yleisesti kommunikoidaan?
- Kuvio 11. Väite: Ulkomaisen opiskelijan työharjoittelu sujui hyvin
- Kuvio 12. Väite: Harjoittelujakson aikana oli ongelmia
- Kuvio 13. Väite: Ulkomaisen harjoittelijan ottaminen yritykseen oli hyödyllistä
- Kuvio 14. Väite: Otamme mielellämme jatkossakin ulkomaisia työharjoittelijoita
- Kuvio 15. Yritysten resurssit ja mahdollisuudet ottaa ulkomaista työharjoittelijaa
- Kuvio 16. Yritysten kiinnostus ottaa ulkomainen työharjoittelija tulevaisuudessa
- Kuvio 17. Miten uskoisitte hyötyvänne ulkomaisesta opiskelijasta?

TAULUKOT

- Taulukko 1. Vaihto-opiskelu ja harjoittelu 2011 (Garam 2012)

KÄYTETYT LYHENTEET JA SANASTO

BRIC-maat	BRIC-maat ovat Brasilia, Venäjä, Intia ja Kiina. (Kurki-lahti & Äijö 2007, 19)
Kiina-ilmio	Käsitettä Kiina-ilmio käytetään tuotannon siirtymisestä länsimaista Kiinaan korkean verotuksen ja edullisten kustannusten takia. (Maailmantalous.net 2007)
EU	Euroopan unioni on taloudellinen ja poliittinen liitto, johon kuuluu 27 jäsenmaata Euroopan mantereella. (Euroopan unioni 2013)

1 JOHDANTO

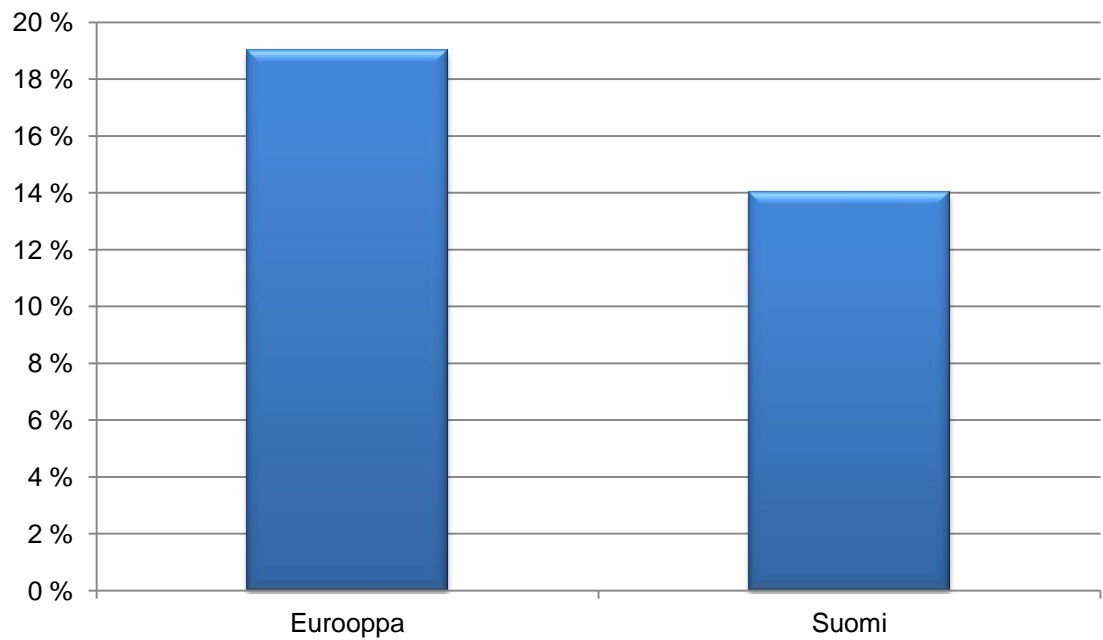
Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Turun ammattikorkeakoululle koskien vaihto-opiskelijoiden työharjoittelua Suomessa ja erityisesti Salossa. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää:

- Kansainvälisten vaihto-opiskelijoiden työharjoittelumahdollisuudet. Millaisia työharjoittelumahdollisuuksia kansainvälisille liiketalouden vaihto-opiskelijoille on tarjolla Salossa?
- Yritysten velvoitteet kansainvälisen työharjoittelijan ottamisen yhteydessä. Mitä ulkomaisen työntekijän ottaminen tarkoittaa yritykselle?
- Kansainvälisen työharjoittelijan tuomat hyödyt, haasteet ja esteet. Millaisia hyötyjä, haasteita ja mahdollisia esteitä työharjoittelu tuo yritykselle?

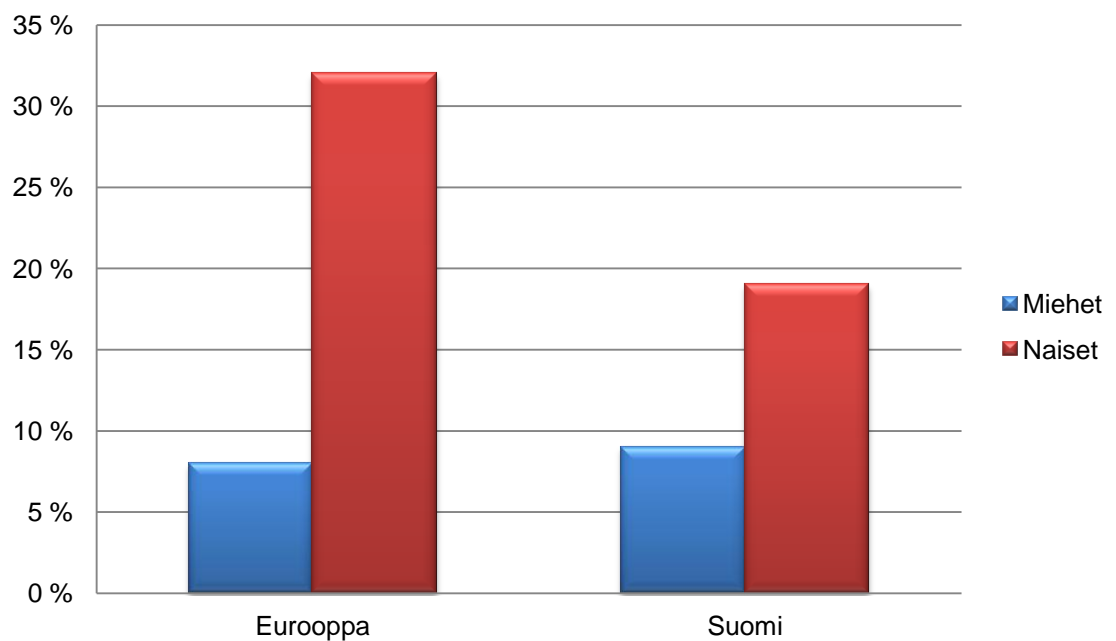
Opinnäytetyö pohtii vaihto-opiskelua ja kansainvälistä työharjoittelua Suomessa, suomalaisten yritysten kansainvälistymistä ja yritysten kansainvälisten osajien tarvetta. Aihe on ajankohtainen ja työharjoittelupaikkojen löytäminen vaihto-opiskelijoille on todettu vaikeaksi. Salon toimipisteen kv-assistentin mukaan Salossa ei ole ollut paljonkaan kysyntää kansainvälisten liiketalouden opiskelijoiden työharjoittelulle, vaan enimmäkseen työharjoittelua on ollut terveys- ja sosiiaalialalla. Kyse saattaa olla tiedottamisen ja yritys yhteistyön puutteesta. Tämän opinnäytetyön avulla pyritään siis myös löytämään yritys yhteistyötä Turun ammattikorkeakoululle salolaisista yrityksistä. Turun ammattikorkeakoulun kansainvälistymisstrategiassakin (2006–2015) mainitaan tavoitteeksi mm. työelämäyhteyksien lisääminen ja opiskelijoiden harjoittelumahdollisuuksien parantaminen.

Työ- ja elinkeinotoimiston (2011) mukaan Suomessa suurin osa työpaikoista on vakituisia. Osa-aikatöitä ei tehdä yhtä paljon kuin muualla Euroopassa, mutta ne ovat kuitenkin yleistymään päin (Kuvio 1. ja 2.). Vakituksissa töissä työaika on yleensä kahdeksan tuntia päivässä ja yhteensä 40 tuntia viikossa. Lomapäiviä saadaan vähintään kaksi päivää yhtä kuukautta kohden, mutta riippuen pal-

velusvuosien määrästä. Tarkat säännökset ja määräykset määrittelevät Suomessa ylitöiden määrän ja monta muuta työntekoon liittyvää seikkaa.



Kuva 1. Osa-aikatyötä tekevät (Työpiste 2011)



Kuva 2. Osa-aikatyötä tekevät, sukupuolijakauma (Työpiste 2011)

Työntekijöiden ja työharjoittelijoiden tilanne ei ole Salossa tällä hetkellä kaikkein parhain. Paikallisessa sanomalehdessä, Salon Seudun Sanomissa (23.10.2012, 21.12.2012, 24.4.2013) ja muutenkin yleisissä keskusteluissa, on jo kauan ollut puheenaiheena Salon työllisyyden tila. Salon työllisyystilanne on keväällä 2013 ollut erittäin huono ja myös työharjoittelupaikkoja on tämän johdosta vaikea löytää. Salon työttömyysprosentti on kasvanut vauhdilla, sillä vuosi sitten se oli 10,1 ja syyskuussa 2012 se oli jo 13,3. Työttömyysprosentti oli maaliskuussa 15,5, joka tarkoittaa 4 062 työtöntä, joista tuhat on pitkäaikaistyöttömiä. Tämä työttömyyden kasvu on aiheutunut suureksi osaksi Nokian Salon toimipaikan irtisanomisista joko suoraan tai välillisesti. Maakunnan pahin työllisyystilanne on Salossa.

Garamin (2012, 5-6) tekemä tutkimus koskee tämän opinnäytetyön toista puolta eli kansainvälistä liikkuvuutta Suomen yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Tutkimuksen mukaan tuhansia vaihto-opiskelijoita saapuu Suomeen opiskelemaan jopa muutamaksi vuodeksi tai lyhyemmäksi jaksoksi vuosittain. Osa haluaa myös toteuttaa työharjoittelun täällä. Yritys-Suomi (2013) määrittelee, että työharjoittelu voi kestää 1-18 kuukautta, mutta yleensä ulkomaalainen harjoittelija työskentelee Suomessa 3-6 kuukautta touko-syyskuussa. Työpaikkoja löytyy usein oppilaitosten kautta, mutta niitä voi löytää myös itsenäisesti. Jos tai kun työnantaja haluaa löytää kansainvälisen työharjoittelijan itselleen, hän voi käyttää omia kontaktejaan tai työharjoitteluita järjestäviä organisaatioita kuten Pohjola-Nordena, Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyönkeskusta (CIMO), oppilaitoksia tai opiskelijajärjestöjä. Yhdeksi suureksi mahdolliseksi hyödyksi, kansainvälistyvälle yritykselle ulkomaisen työharjoittelijan ottamisesta, mainitsee Turun ammattikorkeakoulu (2013) kansainvälistymisen kotimaasta käsin.

Työn viitekehys perustuu erityisesti CIMO:n tutkimuksiin, Työ- ja elinkeinotoimiston verkkosivuihin sekä Äijön ja Kurkilahden teoksiin (2001, 2007, 2011). Lisäksi seurasin ajankohtaisia puheenaiheita mediasta ja haastattelin Turun ammattikorkeakoulun Salon toimipisteen kv-assistenttia Reetta Partalaa ja Turun toimipisteen kv-asioiden suunnittelijaa Hanna Peussaa.

Tästä aiheesta on tehty aiemmin muitakin tutkimuksia. Näitä ovat muun muassa Uusitalon (2009) opinnäytetyö koskien Kokkolassa toimivien yritysten halukkuutta ottaa kansainvälisiä työharjoittelijoita ja Aunion (2011) tekemä opinnäytetyö Turun ammattikorkeakoululle. Aunion työn kohteena olivat IT Degree -koulutusohjelmassa opiskelevat ulkomaalaiset opiskelijat. Vuonna 2012 Turun ammattikorkeakoulussa on myös päätynyt 3 vuoden pituinen Cosmos-projekti, joka keskittyi edistämään ulkomaalaisten työllistymistä. Projektin tulokset julkaistaan syksyllä 2013. ELY-keskuksellakin on useita hankkeita meneillään (mm. Kv-YPK eli yrityspalvelut kansainvälistymisen tueksi), joihin sisältyy myös tämän opinnäytetyön teema. Nykyiset kv-hankkeet päättyvät vuoden 2013 lopussa. Syksyllä 2013 ELY-keskus käynnistää maakunnallisen kv-hankkeen suunnittelun koskien tulevaa EU-ohjelmakautta.

2 VAIHTO-OPISKELIJOIDEN TYÖHARJOITTELU SUOMESSA

Tässä luvussa käsitellään sekä vaihto-opiskelua että vaihto-opiskelijoiden työharjoittelua. Yleisen määritelmän mukaan vaihto-opiskelu on sitä, kun opiskelijat matkustavat johonkin toiseen maahan opiskelemaan. Vaihto-opiskelun tavoitteena on mm. kehittää opiskelijoiden valmiuksia toimia kansainvälisissä ja monikulttuurisissa työympäristöissä. (Turun ammattikorkeakoulu 2012)

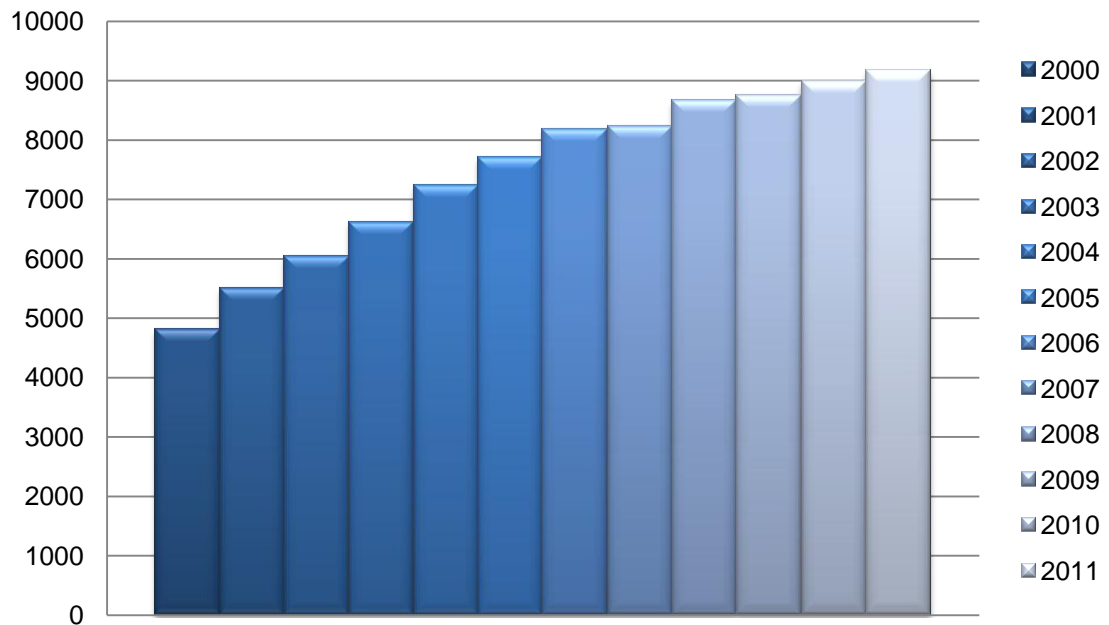
Työharjoittelun tarkoituksena taas on osana opiskelua tai työtä hakiessa perehdyttää työhön, kerryttää ammattitaitoa ja valmiuksia sekä päästä sisään työelämään todellisessa työympäristössä. Työharjoittelupaikka valitaan omalta alalta, jos se suoritetaan opiskelujen yhteydessä ja se on pakollinen opintojakso. Jos työharjoittelu tehdään löytääkseen pysyvän työpaikan, se on myös hyvä tapa kokeilla eri työtehtäviä ja samalla kehittyä siinä, mitä tekee. Vaikka työ ei olisi sitä mitä oli ajateltu, siitä saadaan työkokemusta, jota työnantajat arvostavat. Työharjoittelu on usein palkatonta. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010, 2012)

CIMO:n Fakta express julkaisussa (2013, 1-4), otsikolla opiskelijavaihdon motiivit, esteet ja hyödyt kirjoitettiin, että opiskelijaliikkuvuus on tärkeää korkeakoulutuksen kansainvälistymistä ajatellen Euroopassa. Julkaisu keskittyy tutkimukseen, joka liittyy keväällä 2012 käynnistyneeseen Selvitys-hankkeeseen, jossa oli mukana CIMOn lisäksi Senter for internasjonalisering av utdanning Norjasta ja Universitets- och högskolerådet Ruotsista. Hankkeessa selvitettiin suomalaisten, ruotsalaisten ja norjalaisten käsityksiä opiskelijavaihtoon lähdön motiiveista, esteistä ja hyödyistä. Yleisimmät syyt lähteä vaihtoon olivat kielitaidon kehittäminen, kulttuurituntemus, uusien näkökulmien saaminen opintoihin ja uramahdollisuuksien parantaminen. Esteinä olivat olleet usein perhe- tai muut henkilökohtaiset syyt. Vaihto-opiskeluun suhtauduttiin positiivisesti. Erityisesti henkilökohtaista kehitystä arvostettiin hyötynä vaihto-opiskelusta.

Hanna Hietaluoma (2001, 5) on myös tehnyt selvityksen siitä, että miksi vaihto-opiskelijat tulevat Suomeen opiskelemaan. Selvityksessä kävi ilmi, että suomalaisissa korkeakouluissa arvostetaan hyvää mainetta, runsasta ja monipuolista englanninkielisten kurssien tarjontaa ja tiettyjen alojen huippuosaamista. Lisäsyitä Suomeen vaihto-opiskelemaan tulemiselle olivat erilainen kulttuuri ja luonto. Opiskelijoilla oli hyvin positiivinen kuva Suomesta opiskelumaana ja korkeakoulujen opiskelijavaihto-ohjelmat mahdollistivat heidän mielestään vaivattoman lähdön.

Kansainvälisten opiskelijavaihtojen määrän on ennustettu kasvavan tulevaisuudessa Garamin (2012, 13–14, 26–27) tutkimuksessa. Arvion mukaan vaihto-opiskelijoita olisi yhteensä 6 miljoonaa vuotena 2020. Vertailun vuoksi vuonna 2005 vaihto-opiskelijoita oli 2,7 miljoonaa. Turun ammattikorkeakoulun Salon toimipisteeseen saapui syksynä 2012 lähes 40 vaihto-opiskelijaa ainakin seitsemästä eri maasta. Osa heistä palasi kotimaahansa joulukuussa ja osa vasta kesän 2013 alussa. Vuonna 2011 Suomen korkeakouluihin saapui 9172 opiskelijaa yli kolmen kuukauden kestävälle jaksolle ja Turun ammattikorkeakouluun 331 opiskelijaa. Jos vertaa tätä lukua vuoteen 2010, siinä on 2 prosentin kasvu.

Kuviosta 3 näkyy vaihto-opiskelijoiden määrän kasvu vuosina 2000–2011. Suomeen saapuvista opiskelijoista 82 prosenttia tulee muualta Euroopasta, mutta eurooppalaisten osuus on kuitenkin laskenut ja Aasiasta tulevien kasvanut. Selkeästi eniten Suomeen tullaan Saksasta, Ranskasta ja Espanjasta.



Kuvio 3. Vaihto-opiskelijoiden määrä Suomessa 2000–2011 (Garam 2012)

Tutkimuksessa on myös tietoa työharjoitteluista. Kansainvälistä työharjoittelua on nähtävissä enemmän ammattikorkeakouluissa kuin yliopistoissa. Ilmiötä voi selittää sillä, että ammattikorkeakouluissa työharjoittelu on osa pakollisia opintoja, kun yliopistoissa se voi olla myös vapaaehtoinen. Samalla, kun vaihto-opiskelu on kasvattanut suosiotaan, työharjoitteluja tehdään vähemmän. Suomeen tulevien opiskelijoiden harjoittelujaksot ovat keskimäärin 3,6 kuukauden pituisia. Vuonna 2010 työharjoittelijoita oli ammattikorkeakouluissa 347 ja vuonna 2011 määrä laski 330:neen eli 4,9 prosenttia. Turun ammattikorkeakoulun Turun toimipisteessä on ollut vuosina 2009–2013 harjoittelijoina 75 opiskelijaa. Heistä 39 on tullut Erasmus-ohjelman kautta. Taulukosta 1 näkyy Suomeen tulleiden vaihto-opiskelijoiden ja harjoittelijoiden määrä vuonna 2011.

Suomeen 2011	Vaihto-opiskelu	Harjoittelu	Harjoittelun koko liikkuvuudesta, %	osuus
Kaikki korkeakoulut	8800	372	4,1	
Yliopistot	5433	42	0,8	
Ammattikorkea- koulut	3367	330	8,9	

Taulukko 1. Vaihto-opiskelu ja harjoittelu 2011 (Garam 2012)

Norden.org (2013) ja CIMO ohjeistavat, että kun ulkomaalainen hakee Suomesta työharjoittelupaikkaa, hänen kannattaa ottaa ensimmäisenä yhteyttä omaan opiskelupaikkaan. Opiskelupaikassa voi olla olemassa omia sopimuksia yritysten kanssa tai työharjoittelupaikka voi löytyä esimerkiksi Leonardo-harjoitteluohjelman tai Erasmus-ohjelman kautta. Toinen tapa on löytää se itse. Jotkut yritykset ilmoittavat työ- ja elinkeinotoimiston sivuilla etsivänsä työharjoittelijaa, mutta haluamaansa yritykseen voi olla suoraankin yhteydessä.

Työharjoitteluun kuuluu tietenkin ensin myös perehdytysjakso, kuten muutakin työtä aloitettaessa. Kupias ja Peltola (2009, 86) määrittelevät, että perehdyttäminen on ne toimenpiteet ja tuki, jonka uusi tai uudenlaista työtä opetteleva työntekijä saa työpaikalla. Perehdyttämisen onnistumiseen vaaditaan osaamisen, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä niin, että uusi työntekijä pääsee alkuun ja pääsee mahdollisimman nopeasti toimimaan itsenäisesti. He (2009, 9) jatkavat, että perehdyttämiseen tulisi varata sekä aikaa että resursseja. Perehdyttäminen ei ole välttämättä niin helppoa kuin voisi kuvitella. Varsinkin, kun siihen liittyy niin monta eri osapuolta. Usein uudet työntekijät eivät koe, että se on tehty hyvin. Tarkkaankin tehdyt suunnitelmat eivät toteudu aina niin kuin ne ovat paperille kirjoitettu.

Kuten Holopainen (2006, 273) myös Työ- ja elinkeinotoimisto (2011) huomauttaa, että sekä suomalaisia että ulkomaisia työntekijöitä koskee Suomessa samat työehdot ja työturvallisuusvaatimukset. Työnantajan on mm. perehdytettävä työntekijä riittävästi uuteen työhönsä ja tehtävä sopimus koskien työharjoittelua. Sopimus turvaa työehtojen vähimmäistason ja mahdolliset muut erikseen sovitut ehdot, kuten suomalaisillekin harjoittelijoille. Lakisääteisesti työnantajan on hankittava jokaiselle työntekijälleen työeläkevakuutus, tapaturmavakuutus, ryhmähenkivakuutus, työttömyysvakuutus ja maksettava sosiaaliturvamaksu. Palkkauksen pitäisi olla sen verran, että se vuokran ja verojen jälkeen riittää vielä ruokaan ja työmatkoihin.

Eriyistä ulkomaiselle työharjoittelijalle on hakea ennen työharjoittelun alkua vähintään oleskelulupa, jonka enimmäispituus on 12 tai 18 kuukautta riippuen perusteista. (Suomi.fi 2012) EU/ETA-valtioiden kansalaiset eivät kuitenkaan tarvitse oleskelulupaa. Heidänkin on kuitenkin käytävä rekisteröimässä oleskeluoi-keutensa, jos he ovat Suomessa yli kolme kuukautta. Muiden kuin EU/ETA-kansalaisten on haettava lupa jo ennen maahan saapumistaan. (Yritys-Suomi 2013)

Maahanmuuttoviraston (2013) sivuilla on myös vaihto-opiskeluun liittyen, että kun opiskelija tulee opiskelemaan Suomeen ulkomailta yli kolmeksi kuukaudeksi, hänen pitää hakea oleskelulupaa. Jos opiskelee alle kolme kuukautta, tulee hakea viisumia, ellei ole viisumivapaan maan kansalainen. Poikkeuksina ovat siis EU-valtioiden, Islannin, Liechtensteinin, Norjan ja Sveitsin kansalaiset, joiden ei tarvitse hakea Suomeen oleskelulupaa. (http://www.migri.fi/opiskelu_suomessa 2.4.2013)

Vaihto-opiskelu on siis suositumpaa kuin työharjoittelu. Vuosina 2010–2011 Suomeen tulleiden vaihto-opiskelijoiden määrä oli kasvanut 2 prosenttia, mutta työharjoitteluiden määrä laskenut 4,9 prosenttia. Opiskelijoita tulee entistä enemmän Suomeen Aasiasta. Suomeen tullaan koulujen hyvän maineen, englanninkielisen kurssitarjonnan ja tiettyjen alojen osaamisen takia.

3 SUOMALAISYRITYSTEN KANSAINVÄLISTYMINEN PROSESSINA

Tämä luku pyrkii antamaan vastauksia kysymyksiin: Miksi yritykset kansainvälistyvät? Millaisia haasteita kansainvälistymisprosessissa on? Mikä on globalisaatio ja mitä muutostrendejä siihen liittyy? Yritysten kansainvälistymistä pohditaan käytännössä jatkuvana prosessina.

Yritykset lähtevät laajentamaan toimintaansa ulkomaille silloin, kun kasvunäkymät näyttävät paremmilta siellä kuin kotimaassa. Se on jatketta yrityksen perustamista seuraavalle kasvulle. Kansainvälistymisen mukana tulee kuitenkin paljon uusia asioita ja herää kysymyksiä. Ensinnäkään yrityksen luoma kilpailuetu ei sinällään välttämättä toimi kotimaan markkinoiden ulkopuolella.

Yritys syntyy innovaation pohjalta ja se sopeutuu kotimaan ympäristön ja mahdollisuuksien mukaan. Jokaisen yrityksen perustavoitteet ovat voiton maksimointi ja kannattava kasvu. Kun yritys tulee uutena markkinoille, se käyttää kilpailuetuaan menestyäkseen. Se voi tinkiä jonkin verran voitostaan saavuttaakseen varman kasvun. Yritysten strategiat voidaan siis usein rinnastaa kasvustrategioiksi. Yritykset pyrkivät hallitsemaan itse ympäristöään, jotta niillä olisi mahdollisimman pienet riskit ja hyvät kasvumahdollisuudet. Menestyksekkäät yritykset tyydyttävät asiakkaidensa tarpeet paremmin kuin kilpailijansa ja tiedostavat kilpailuetunsa.

Kansainvälistyminen on luonnollinen osa yrityksen kasvua, kun kotimaassa kasvupotentiaali on pieni. Kasvupotentiaalin arvioimiseen kuuluu monet ympäristö- ja markkinatekijät sekä yritysjohton omat ominaisuudet, joihin kuuluu mm. kokemukset. Nämä yritysjohton omat ominaisuudet vaikuttavat myös siihen, miten yritys toimii ja tekee päätöksiä.

Haasteita tai jopa esteitä ulkomaan markkinoille mennessä voi olla esimerkiksi kuljetuskustannukset tai suhteiden puuttuminen. Voittaakseen nämä haasteet yritys tarvitsee kilpailuetuaan ja kuten aiemmin mainittiin, usein kotimaassa ole-

va kilpailuetu ei toimi ulkomailla. Menestyksekkäs kansainvälistyminen vaatii selkeää näkemystä omasta kansainvälisestä kilpailuedusta. Kun kilpailuetu kehittyy kansainvälisessä ympäristössä, myös yrityksen toiminta kehittyy vaativampaan suuntaan. (Äijö 2001, 30–33)

Kun yritys haluaa kansainvälistyä, on parempi olla tietoinen siitä mitä maailmalla tapahtuu ja nähdä asiat niin kuin ne todellisuudessa ovat kuten Salonen (2007, 27) mainitsee. Hän jatkaa, että muussa tapauksessa yritys saattaa menettää kilpailukykyänsä, sillä kansainvälistymisprojektien strategiaa tulisi muuttaa maailman muutoksien mukaan. Suomalaisten olisi myös hyvä tiedostaa omaan kulttuuriinsa liittyvät asiat sillä liiketoiminnan ja kulttuurin erinevyydet voivat yllättää.

Äijö ja Kurkilahti (2007, 16–21) muistuttavat, että kansainvälistyminen tai globalisaatio ei ole sinänsä uusi asia vaan sitä on tapahtunut jo kauan ja kaikkialla. Yritysten toimintaympäristöt muuttuvat nyt kiihtyvällä vauhdilla, joten yritysjohton pitäisi pystyä muuttamaan niiden strategioita ja muutenkin sopeutua muutoksiin jopa radikaalisti tarvittaessa.

Tärkeimmät muutostrendit globalisaatiota koskien ovat poliittiset, taloudelliset, teknologian ja yhteiskunnalliset muutokset. Poliittisiin muutoksiin luetaan poliittisten järjestelmien muutokset ja epävakaus, kuten sodat, valtasuhteiden kehitys, keskinäisen riippuvuuden kasvaminen ja markkinoiden vallan kasvu. Teknologian muutokset ovat nopea teknologian kehitys, uusien materiaalien ja vaihtoehtoisten energiamuotojen käyttöön tuleminen, sekä informaatio- ja bioteknologinen vallankumous. Yhteiskunnallisia muutoksia tapahtuu esimerkiksi arvoissa, kulttuurissa ja väestössä. Maailmassa vallitsee tunne, että olemme kaikki samassa veneessä ja kulttuurit ovat alkaneet samankaltaistua mm. englannin kielen ja Internetin myötä. Globalisaatio on kuitenkin ennen kaikkea taloudellinen ilmiö, joka pitää sisällään monia asioita mm. kaikkien yritysten pääsymahdollisuuden kaikille markkinoille, uusien markkinoiden ja talousmahtien nousun esim. Kiina-ilmiö, BRIC-maat ja alueelliset ja taloudelliset integraatiot kuten EU.

Julkisissa keskusteluissa on välillä suhtauduttu hyvin negatiivisesti investointeihin ulkomaille, kuten tuotannon ulkoistamiseen. Kauppapolitiikka-lehdessä (15.9.2004) mietitäänkin, että tämä saattaa vaikuttaa suomalaisten yritysten rohkeuteen kansainvälistyä. Investoinnit ovat kuitenkin olennainen tekijä kansainvälisessä kilpailussa menestykseen. Onnistunut kansainvälistyminen luo suhteessa enemmän työpaikkoja kotimaahan kuin mitä se menettää ulkomaille. Se näkyy siis lisääntyvinä työpaikkoina ja hyvinvointina.

3.1 Suomalaisyriyten kansainvälinen kilpailukyky

Suomessa on panostettu paljon korkean tason osaajiin. Kauppapolitiikka (15.9.2004) mainitseekin kasvavan globaalien kilpailun tällä osa-alueella olevan tulevaisuuden suurin ongelma. Toinen huolen aihe on suomalaisen innovaation valuminen ulkomaille jalostamattomana tai jo kehitellyn tuotteen siirtyminen ulkomaille markkinoitavaksi ja rahastettavaksi.

Äijön (2001, 34–35) mukaan Suomea verrataan yleensä muihin Länsi-Euroopan kehittyneisiin teollisuusmaihin. Vertailussa katsotaan Suomen kotimarkkinoiden ominaisuuksia, kotimaisia raaka-ainevaroja ja energiavaroja, teknologia osamista, työvoiman tasoa ja pääomamarkkinoita.

Suomen taustatekijät vaikuttavat suomalaisyritysten kilpailukykyyn ulkomaan markkinoilla ja kansainvälistymisstrategioihin. Suomalaisyriykset joutuvat kansainvälistymään pienempinä kuin kilpailijamaiden yritykset, sillä kotimarkkinat ovat niin pienet. Suomi ei voi kilpailla alhaisilla työvoima- ja raaka-ainekustannuksilla eli halvoilla massatuotteilla suomalaisyritykset eivät menestyisi. Parhaiten suomalaisyritykset pystyvät kilpailemaan korkean teknologian-, telekommunikaatio- ja informaatioteknologian aloilla, koska ne eivät ole työvoimavaltaisia, raaka-aineintensiivisiä tai pääomaintensiivisiä ja työvoiman koulutustasot ja teknologian tasot ovat hyviä. Rajoitteita suomalaisten voimavaroille ja kilpailuresursseille ovat myös yrityksen koko ja pääoman hinta. Yleensä ainoa keino saavuttaa markkinajohtajan asema on toimia kapealla erikoisalalla tai tehdä yhteistyötä ulkomaisen toimijan kanssa. Suomen etuina voi mainita mm.

uudistuvat metsäraaka-aineet, luonto, puhtaat elintarvikkeet, kokemus arktisista oloista ja idänkaupasta.

Äijö (2001, 36–37) viittaa FINTRAN (nykyään MIF) tutkimukseen, jossa on tutkittu, mitä suomalaisten yritysten edustajat pitivät vuonna 1990 yritystensä suurimpina kilpailuetuina ulkomaan markkinoilla. Tuloksista käy ilmi, että tuotteiden laatutaso kilpailijoihin verrattuna (73 %) ja teknologia osaaminen (70 %) ovat saaneet suurimman osan äänistä. Niiden jälkeen järjestyksessä tulee tuotantomenetelmien uudenaikaisuus, markkinointiosaaminen, yrityksen koko suhteessa kilpailijoihin, toiminnan laajuus toimialalla, kansainvälisten toimintojen osaaminen, kapasiteetin koko ja käyttöaste, yrityksen taloudelliset resurssit verrattuna kilpailijoihin, kansainvälistymisstrategioiden suunnittelu ja muu strateginen suunnittelu ja niin edelleen. Suurimmaksi heikkoudeksi taas koettiin tuotteiden hinta ja kielitaidon puute.

Nyt 2000-luvulla yritetään turvata Suomen kansainvälinen kilpailukyky mm. työvoiman korkealla koulutustasolla. Sen halutaan olevan yksi maailman korkeimmista. Tämä tavoite mainitaan Koulutus.fi (2010) viittaamassa valtioneuvoston hyväksymässä koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa. Suunnitelmassa Suomen vahvuudeksi nähdään erityisesti kansainvälisesti nuorten naisten korkea koulutustaso. Yksi tavoitteista on, että 25–34 -vuotiaista 38,5 % olisi kahden vuoden päästä suorittanut ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinnon. Vuonna 2020 sen olisi suorittanut 42 %.

Elinkeinoelämän valtuuskunta teki keväällä 2013 mielipidekyselyn suomalaisyritysten yritysjohtajille koskien Suomen kilpailukykyä. Kyselyyn vastasi 1260 johtajaa. Kyselyn tuloksista tulee selville, että muihin läntisiin markkinatalouksiin verrattuna kilpailukyky on vahvempi heidän mielestään vain kolmella tekijällä; omaisuuden suoja, koulutusjärjestelmä ja ICT-infra. Valoisimpana tilanne nähtiin Uudenmaan alueella ja huonoimpana Varsinais-Suomessa, jossa tämän opinnäytetyön kohdekaupunki Salokin sijaitsee. Vastaajista 62 % arveli, että kolmen vuoden päästä suomalaisten yritysten kilpailukyky on tämän hetkistä huonompi, 12 % arveli sen olevan paljon huonompi ja kolmasosa sen pysyvän nykyisenä.

3.2 Monikulttuurisuus vaikuttaa työpaikan vuorovaikutukseen

Tämä alaluku käsittelee monikulttuurisuutta työpaikalla ja sitä, miten se vaikuttaa siellä toimivaan vuorovaikutukseen. Lahden (2008, 21) määritelmän mukaan monikulttuurisuus työpaikalla tarkoittaa, että yrityksessä on eri kansallisuuksien kulttuureja omaavia työntekijöitä. Monikulttuurisuus kuuluu luonnollisiin työelämän muutoksiin ja sitä tavoitellaan myös kilpailuetuna. Mäkilouko huomauttaa (2003, 25), että jotkin kulttuurit ovat lähempänä toisiaan kuin toiset. Kansalliset kulttuurit muodostuvat monesta eri asiasta, esim. alueellisesta sijainnista, uskonnollisesta vakaumuksesta, kielestä, eettisyydestä, sukupuolesta, iästä ja sosiaalisesta luokasta.

Mäkilouko (2003, 47–48, 63) jatkaa, että jossain määrin samankaltainen kulttuuri vaikuttavat vuorovaikutustilanteisiin positiivisesti. Mitä kauempana kulttuurit työpaikan tai tiimin sisällä ovat, sitä helpommin syntyy ongelmia tai sekaannuksia monikulttuurisessa ryhmässä. Esimiesten tehtävä olisi ratkaista nämä tilanteet. Ryhmän jäsenien tulisi puhua avoimesti näistä kulttuurieroista etukäteen, jotta saataisiin vähennettyä sekaannuksia. Maunula (1999, 23, 121) painottaa sitä, että Pohjoiseurooppalaisissa yrityksissä on esimerkiksi usein matala hierarkia, joka voi erota ulkomaisen työntekijän tottumaan työympäristöön.

3.3 Kansainvälistä osaamista tarvitaan

Tämä alaluku pohtii kansainvälisyyttä opinnoissa, ts. miten määritellään nykyajan kansainvälinen osaaja ja tarvitaanko kansainvälistä osaamista työelämässä. Garamin (2012, 5, 35) tutkimuksessa todetaan, että tärkeä osa korkeakoulujen kansainvälistymistä on opettaa opiskelijoille kansainvälisessä ympäristössä toimimista. Opetusministeriön korkeakoulujen kansainvälistymisstrategiassa tavoitteena on, että kaikkiin Suomen korkeakouluopintoihin kuuluu osio, joka tukee kansainvälistymistä. Esimerkiksi Turun ammattikorkeakoulun jokaisen koulutusohjelman on tarjottava vähintään 15 opintopisteen verran englanninkielisiä opintoja. Strategian tavoitteen perusteena ovat työelämän tarpeet, jotka

aiheuttaa Suomen monikulttuuristuminen ja kansainvälistyminen. (Opetusministeriö 2009, 26–31) Samoja asioita nousee esille myös Turun ammattikorkeakoulun omassa kansainvälistymisstrategiassa. (Turun ammattikorkeakoulu 2006) Monissa suomalaisissa kouluissa on mahdollista työskennellä monikulttuurisissa ryhmissä ja saada opetusta kansainvälisiltä opettajilta. Näistä mahdollisuuksista ei aina kuitenkaan osata ottaa kaikkea hyötyä irti, koska ei toimita tarpeeksi systemaattisesti.

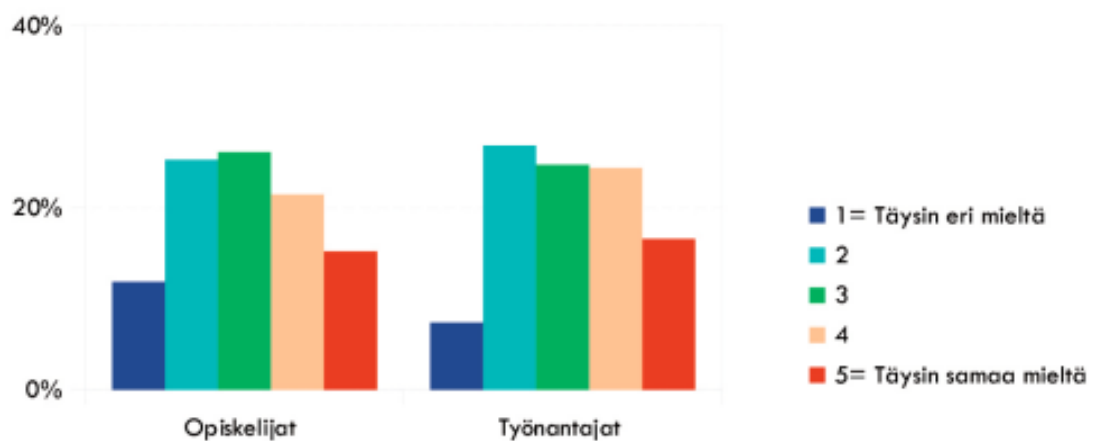
Tutkimuksen vastausten mukaan kansainvälisen osaajan tärkeimmiksi hallitsemisalueiksi voidaan määritellä kielitaito, kyvyn hahmottaa oman alan kehitys kansainvälisesti, kommunikoinnin kansainvälisessä ympäristössä ja kansainvälisten kontaktien omaaminen. Tehokas kansainvälistyminen vaatii positiivista asennetta jokaiselta osapuolelta.

Tuoreessa Demos Helsingin ja Cimon julkaisemassa tutkimuksessa otsikolla piilotettu osaaminen (2013) kirjoitetaan, että Suomen elinkeinorakenne on muuttunut. 1990-luvulla Nokian osuus Suomen kokonaisviennistä oli 20 prosenttia, mutta viime vuonna se oli enää alle 3 prosenttia. Uusia vientituotteita kaivataan Nokian rinnalle. Tämä muutos saattaa muokata käsityksiä siitä, mitä on kansainvälinen osaaminen.

Suomalainen työelämä on kansainvälistynyt tuttujen isojen muutosten myötä; globalisoituva talous, Internet, työntekijöiden kansainvälistyminen. Nykyisessä muuttuvassa maailmassa jokainen työnantaja tarvitsee kansainvälisiä osaajia. Yritykset eivät välttämättä tunnista tätä tarvetta ja kansainvälisien osaajien potentiaalia ei osata täysin hyödyntää. Rekrytoidessaan yritykset eivät nimittäin etsi kansainvälistä osaamista, mutta samaan aikaan arvostavat juuri sellaisia ominaisuuksia, joihin kansainvälinen osaaminen liitetään. Suomessa kansainvälisyyteen suhtaudutaan myönteisesti ja se on myös arkipäivää 41 % yrityksistä ja 37 % opiskelijoista (Kuvio 5.). Vaihto-opiskelun ja muun kansainvälisen liikkuvuuden lisäksi kansainvälisyyttä opitaan enemmän ja enemmän omissa harastuksissa, viihteessä ja vuorovaikutuksessa (Kuvio 4.). Kansainvälinen liikkuvuus ei ole enää edellytys kansainväliselle osaamiselle.



Kuvio 4. Kansainvälisen osaamisen käsityksen muutoksessa (Leppänen ym. 2013)



Kuvio 5. Väite: Kansainvälisyys on arkipäivää (Leppänen ym. 2013)

Maailman muutoksien tuomat haasteet ovat globaaleja. Se mikä ratkaistiin 1900-luvulla helposti, vaatii nyt 2010-luvulla laajempaa ymmärrystä. Yritysten kilpailu on kovenemassa globaalien megatrendien takia ja sen seurauksena yritykset tarvitsevat sellaisia osaajia, jotka ymmärtävät näitä trendejä. Mikään toimiala ei ole näiltä trendeiltä suojassa, joka tekee niistä haastavia. Megatrendejä ovat mm. väestönmuutos ja resurssien niukkuus.

Tutkimus tunnisti uudenlaisen osaajaluokan, uteliaan luokan, joka on nousemassa luovan luokan rinnalle. Utelias luokka on aidosti kiinnostunut globaaleista ongelmista ja niiden ratkaisemisesta. Uteliaat ovat kiinnostuneita oppimaan ja osaavat hyödyntää oppimaansa. Heitä motivoi henkilökohtainen kiinnostus kansainvälisyyttä kohtaan. Työelämä tarvitsee nyt uteliaita ihmisiä, jotka ymmärtävät nykyistä muuttuvaa maailmaa.

3.4 Kansainvälisen työharjoittelijan tuomat hyödyt ja haasteet

Kansainväliset työharjoittelijat tuovat sekä hyötyjä että haasteita. Yritys-Suomen (2013) mukaan ulkomaalainen työntekijä tuo parhaimmillaan työpaikalle sellaista taitotietoa, näkökulmaa ja osaamista eli monikulttuurista näkemystä, jota siellä ei vielä ole. Monikulttuuriset työyhteisöt ovat usein luovempia. Ammattiosaimisen ohella kaikki tarvitsevat uusia taitoja, jotka auttavat toimimaan tämän päivän muuttuvassa työelämässä. Osaaminen on kilpailuetu. Työnteon yhteydessä saadaan mahdollista uudenlaista kielitaitoa ja suvaitsevaisuutta sekä eri kulttuurien ominaisuuksien tuntemusta. Kulttuurituntemus auttaa työntekijöitä ymmärtämään esimerkiksi sen, miksi työaika ei ole yksiselitteinen käsite. Kuten Eneh kirjoittaa *Talouselämässä* (21.11.2008) myös Valtiovarainministeriön henkilöstöosaston julkaisussa (1995, 51–55, 57) ilmaistaan, että ulkomaalaisen työntekijän ottamisen mahdollisia hyötyjä on myös mm. henkilöstön kehittäminen, samassa saattaa muodostaa kansainvälistä yhteistyötä yritykselle eli luoda uutta verkostoa, saada yritykselle hyvää mainetta ja saada suomalaisiakin lähtemään kokeilemaan työntekoa muualle maailmaan. Suomikin kansainvälistyy ja globalisoituu koko ajan enemmän ja enemmän, joten henkilökohtaiset kontak-

tit ja kokemukset ulkomaalaisista parantavat pikkuhiljaa huonoja asenteita. Kaikki tämä kuuluu elinikäiseen oppimisprosessiin. Kun ihmiset oppivat ensin, oppivat myös organisaatiot.

Kansainvälisten työntekijöiden kautta yritys voi siis luoda uusia verkostoja. Niemelä (2002, 9-11, 13, 18, 20) määrittelee, että verkostoituminen on monipuolista yhteistyötä, jonka avulla haetaan ratkaisuja ongelmiin ja saadaan lisää voimavaroja selvittää niistä. Hyvä ja menestyvä yritys- ja yhteistyöverkosto on yksi tärkeimmistä keinoista selviytyä talouden muutoksista. Verkostoituminen myös kohentaa yrityksen kilpailukykyä kansainvälistyvillä markkinoilla. Eri verkostoilla voi olla erilaisia luonteita. Verkostoitumista ovat mm. alihankintasopimukset, yhteistyöprojektit ja pysyvä kumppanuus. Näiden erilaisten räätälöityjen verkostojen toimintaa tehostaa ja mahdollistaa viestintä- ja tietotekniikan nopea omaksuminen.

Niemelä (2002, 26, 32–34, 94) jatkaa, että ennen yhteistyötä oli lähinnä tuotannon saralla, mutta nyt sitä on laajennettu muillekin alueille kuten markkinointiin ja henkilöstön rekrytointiin. Verkostoille on tärkeää, että sillä on selkeä näkemys siitä mihin se pyrkii ja mikä on yhteinen päämäärä. Jos nämä tavoitteet eivät ole selviä osapuolille, on vaarana yhteistyön mutkistuminen tai jopa päättymisen. Verkoston kumppaneihin on kuitenkin voitava luottaa ihmisinä sekä heidän osaamiseensa ja yhteiseen tavoitteeseensa tai muuten voi osata odottaa ongelmia. Samoja asioita voi soveltaa työntekijöihin ja yrityksen sisäisiin projekteihin.

Yrityksien, joiden tavoitteena on kansainvälistyä ja laajentaa toimintaansa ulkomaille, yksi mahdollisuus kansainvälistyä kotimaasta käsin on ottaa ulkomalainen työntekijä tai harjoittelija muistuttaa Turun ammattikorkeakoulu (2013). Yritys-Suomi (2013) muistuttaa myös samaan asiaan liittyen, että kun yritys ottaa ulkomaalaisen työharjoittelijan, on yksi mahdollisista hyödyistä se, että työharjoittelija avaa uusia ovia kotimaansa markkinoille omien verkostojensa kautta. Parhaimmassa tapauksessa kyseinen yritys on suuntaamassa juuri siihen maahan, josta työharjoittelijan ottaa.

Monikulttuurisuus työpaikalla voi tuoda tuoretta oppia organisaatioon, mutta ainakin se tuo kokemuksia. Parhaimmassa tapauksessa niistä saadaan ideoita ja innovatiivisuutta, jota voidaan edelleen kehittää ja käyttää hyödyksi. Työharjoittelijan palatessa kotimaahansa hän voi kertoa positiivisia kokemuksia ja välittää tietoa Suomesta maailmalla. (Valtiovarainministeriö henkilöstöosasto 1995, 57; Turun Ammattikorkeakoulu 2013)

Kyse on pohjimmiltaan henkilökemioista, joten lopputulosta kansainvälisen opiskelijan tuomista vaikutuksista ei voi tietää etukäteen. Yksi este ulkomaisen työntekijän tai työharjoittelijan ottamiselle voi olla Kurkilahden ja Äijön (2011, 100–102) toteama, Suomessa nähtävissä oleva johdon ja työntekijän etäisyys, joka on vähempää kuin monessa muussa maassa. Täällä esimies ja alainen voivat tehdä ulkopuolelta nähtävästi töitä lähes samalla tasolla yhteistyössä, kun muualla he työskentelevät selkeästi eri tasoilla. Kaikissa organisaatioissa ei tietysti ole asiat samalla tavalla. Kuitenkin se tosiasia, että työtä tehdään kaikki tiiviissä yhteistyössä voi olla suomalaiselle este ottaa ulkomaalaista työntekijää, vaikka nykyään yhä enemmän johtajilta vaaditaan aitoa kansainvälisyyttä. Kurkilahti ja Äijö kirjoittaa, että suomalaisilta johtajilta puuttuu aitoa kansainvälisyyttä, psykologista otetta ja kommunikaatiotaitoja.

Ulkomaalaisia ja suomalaisia koskevat myös samat työehdot ja työturvallisuusvaatimukset, joten sen ei pitäisi olla este kansainvälisen työharjoittelijan ottamiselle. Kupias ja Peltola (2009, 20–25) mainitsevat, että näitä on mietittävä jo ennen perehdyttämistä, sillä on otettava huomioon, että antaa työntekijälle riittävät tiedot mm. työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä.

Suomella on kaksi virallista kieltä, suomi ja ruotsi, mutta työnantaja määrittelee millä tasolla kielitaidot pitävät olla tiettyä työtehtävää varten. Yksi työharjoittelupaikkojen ja työpaikkojen löytämisen haasteista ulkomaalaisille on, että kuitenkin lähes jokainen työpaikka edellyttäisi edes perusteet suomen kielestä vaikka isoimmissa yrityksissä voi pärjätä töissä pelkällä englannilla. (Työ- ja elinkeino- toimisto 2011) Oletetaan, että joillekin yrityksille suomen kielen puute on suurin este kansainvälisen harjoittelijan ottamiseen.

4 TUTKIMUSONGELMAT JA MENETELMÄT

Tämä opinnäytetyö on empiirinen tutkimus, jonka toteuttamisessa on käytetty kenttätutkimusmenetelmää eli kerätty uutta tietoa. (Lahtinen & Isoviita 1998, 49) Tämä luku kuvaa, millaisia menetelmiä tässä tutkimuksessa on käytetty aineiston hankintaan, millaisia analyysitekniikoita on käytetty tutkimuksen vastauksien läpikäynnissä, mitä tutkimuksella halutaan selvittää, millä perusteilla kyselylomake on luotu sekä tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia.

Tutkimuksen avulla pyritään selvittämään millaisia työharjoittelumahdollisuuksia Salossa on kansainvälisille vaihto-opiskelijoille. Lisäksi tavoitteena on selvittää mitä ulkomaalaisen työntekijän ottaminen tarkoittaa yritykselle sekä millaisia hyötyjä, haasteita ja mahdollisia esteitä työharjoittelu tuo yritykselle. Näiden ohella tavoitteena on löytää Turun ammattikorkeakoululle yrityskontakteja salolaisista yrityksistä, joilla on resursseja ja kiinnostusta ottaa kansainvälinen harjoittelija. Työharjoittelupaikkojen löytäminen kansainvälisille opiskelijoille on todettu vaikeaksi. Toivotaan myös, että tutkimus herättää yritysten kiinnostuksen ja ajatuksen tästä mahdollisuudesta. Tutkimusongelmia on lähestytty teorian avulla, mutta myös kyselytutkimuksen vastausten perusteella.

Tutkimusmenetelmäksi on valittu kvalitatiivisen eli laadullisen ja kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen yhdistelmä, sillä tutkimuskysymys kysyy *millaisia* ja tutkimus keskittyy selvittämään yritysten mielipiteitä ja niiden syitä ja seurauksia kyselyn avulla. Suurimpana syynä on se, että vastaajien perusjoukko jäi suppeaksi pelkkää kvantitatiivista tutkimusta ajatellen. Tämän takia käytin myös koko perusjoukkoa tutkimukseen. Tutkimus päätettiin toteuttaa verkkokyselynä, koska se on sillä tavalla kaikille samanlainen ja haastattelijan persoonallisuus ei vaikuta vastauksiin. Verkkokysely säästää myös aikaa sekä tutkimuksen tekijältä että vastaajilta. (Taloustutkimus 2013) Vastaukset analysoitiin verkkokyselyn palveluntarjoajan omilla mahdollisuuksilla ja Excelillä.

Tutkimus syntyi ajankohtaisesta vallitsevasta kansainvälisten vaihto-opiskelijoiden työharjoittelupaikkojen puutteesta Salossa ja Salon työllisyystilan-

teesta. Vastaavaa tutkimusta ei ollut vielä tehty Turun ammattikorkeakoululle Salossa, joten kyselytutkimusta käytettiin tietojen keräämiseen. Tästä syystä tutkimustulokset perustuvat yrityksiltä itse kerättyyn tietoon.

Tutkimusta varten kerätyt tiedot ja käytetyt lähteet ovat tunnettujen asiantuntijoiden sekä organisaatioiden kirjoittamia. Käytetyt elektroniset lähteet ovat suomalaisten korkeakoulujen ja erilaisten arvostettujen organisaatioiden verkkolähteitä ja luotettavien alan lehtien artikkeleita. Käytettyjen aineistojen laatua voidaan pitää takuuna luotettavaan tutkimukseen.

Huolellisesti luotu kyselylomake ja tarkkaan valitut vastaajat taas takaavat tutkimuksen pätevyyden eli reliabiliteetin. Kyselylomake luotiin hyvään kieliasuun ja kysymykset muotoiltiin mahdollisimman selviksi, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman päteviä ja luotettavia. Jos tutkimus suoritettaisiin uudestaan, vastaukset olisivat todennäköisesti hyvin samankaltaisia. (Mäntyneva ym. 2008, 31–34)

4.1 Salo ja salolaiset yritykset

Tutkimusta varten oli löydettävä lisää tietoa Salosta ja kartoitettava potentiaalisia salolaisia yrityksiä. Tässä auttoi paljon saloon.fi -sivusto, jolla luetellaan Salossa menestyviä yrityksiä ja kerrotaan myös heidän tarinoitaan liiketoiminnasta Salossa.

Salo on Suomen suurin monikuntaliitos. Kuntaliitos tapahtui vuoden 2009 alkaessa ja siihen kuuluu seudun kymmenen kuntaa; Halikko, Kiikala, Kisko, Kuusjoki, Muurla, Perniö, Perteli, Salo, Suomusjärvi ja Särkisalo. Salossa on nyt 55 000 asukasta. Salosta on Helsinkiin 115 km. Kaupungin tuloveroprosentti on 19,75 ja työttömyysprosentti 15,5.

Salo on monikulttuurinen kaupunki. Siellä on maahanmuuttajia noin 83 eri maasta. Eniten maahanmuuttajia on Virosta ja Venäjältä kuten muuallakin Suomessa. Ulkomaiden kansalaisten osuus asukkaista on ollut vuoden 2011

lopulla 4 %. Salossa on runsaasti kansainvälistyneitä yrityksiä. Niitä on yli 400 toimijaa. Monet toimivat vientimarkkinoilla. (Salo.fi 2012, 2013)

Kun arvioidaan huippuosaamista ja innovaatiota, Salo oli Suomen kymmenen kilpailukykyisemmän seutukunnan joukossa vielä viime vuonna. Salon Seudun Sanomien (23.10.2012, 24.4.2013) ja yleisen keskustelun mukaan se ei ole sitä enää. Salon Nokian toimipisteen vähennykset ovat tämän takana sekä suoraan että välillisesti. Salo.fi sivuilla (16.10.2012) mainitaan kuitenkin, että Salon kaupunki tekee silti monipuolista kansainvälistä toimintaa. Toiminnan lähtökohtana on edelleen vetovoimaisuuden ja kilpailukyvyyn kasvattaminen.

Salon työttömyysprosentti oli 0,7 prosenttia suurempi joulukuussa 2012 kuin nyt keväällä 2013, mutta sen laskemista selittää myös se että ihmiset muuttavat Salosta pois töiden perässä. ELY-keskuksen (2013) mukaan Salon tilanne on menossa vain pahempaan suuntaan syksyllä ja seuraavan vuoden keväällä. Salon Seudun Sanomat kertoi myös 27.4.2013, että Salon kaupunki käyttää joka päivä lainarahaa 100 000 euroa, josta on nettovelkaa 60 000 euroa. Tällä vauhdilla vuoden kuluttua velkaa olisi jo 22 miljoonaa euroa lisää. Salon tilanne on huolestuttava, mutta monet asiantuntijat ovat kuitenkin positiivisella mielellä tulevaisuuden suhteen.

Yrityssalon (2013) mukaan Salon kärkitoimialat ovat tällä hetkellä ICT, metalliteollisuus, muoviteollisuus, puuteollisuus sekä kauppa ja palvelut. Tämän tiedon perusteella voidaan olettaa, että ainakin näillä aloilla toimivia yrityksiä olisi kannattavaa ottaa mukaan kyselyyn. Yrityksistä näkisin parhaimmaksi ottaa tutkimukseen mukaan jo kansainvälistä toimintaa harjoittavia tai sitä suunnittelevia suuria ja keskikokoisia kokoluokkia edustavia menestyviä yrityksiä ja sellaisia, jotka voisivat työllistää liiketalouden opiskelijan.

4.2 Kyselylomake

Kyselytutkimusta varten tehtiin kyselylomake (Liite 1.), jonka avulla pyrittiin selvittämään aiemmin mainitsemani tutkimuskysymykset. Kyselylomake perustuu siihen, että selviäisi salolaisten yritysten halukkuus ja mahdollisuudet ottaa vaih-

to-opiskelijaa työharjoitteluun. Tämän kyselyn avulla toivottiin saatavan tietoon yrityksiä, jotka olisivat mahdollisesti kiinnostuneita tästä tulevaisuudessa ja myös joitakin kehitysehdotuksia, miten ammattikorkeakoulu voisi vaikuttaa kansainvälisten opiskelijoiden työharjoittelupaikan hakuun positiivisesti. Yksi tavoitteista on myös löytää Turun ammattikorkeakoululle uusia yrityskontakteja Salosta.

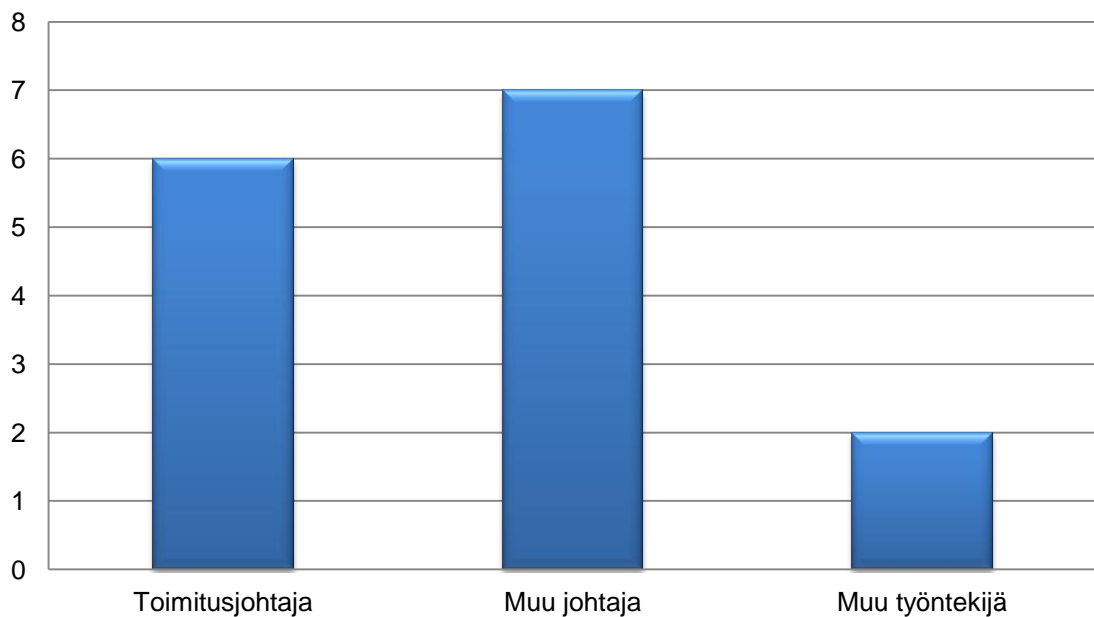
Kyselylomake alkaa saatetekstillä, jotta vastaanottaja ja vastaaja tietävät mihin vastaavat, kenelle ja miksi. Saatetekstillä pyrittiin saamaan vastaajan luottamus, korostamaan tärkeyttä ja tiedottaa, että vastaaminen ei kestä kuin noin 5 minuuttia. Sen jälkeen tulevat taustatietokysymykset, joiden avulla pystyn jaottelamaan yrityksiä. Taustakysymyksissä kysytään yrityksen nimeä ja vastaajan tiedoista vain työnimikettä yrityksessä. Myös henkilöstön määrää kysytään, jotta saan kuvan yrityksen kokoluokasta. Näiden kysymysten jälkeen alkaa tutkimuskysymykset. Siellä tiedustellaan yrityksen kansainvälisyyteen liittyviä asioita ja asenteita ulkomaisia työntekijöitä ja työharjoittelijoita kohtaan. Tutkimuskysymyksistä 5-11 selvittävät yritysten kansainvälisyyttä ja sitä, onko heillä jo ollut ulkomainen työntekijä tai työharjoittelija. Kysymyksiin 12–15 vastaavat vain ne, joilla on ollut ulkomainen työharjoittelija koska kysymykset selvittävät mitä mieltä he ovat olleet työjakson kulusta. Kysymykset 16–17 ovat kaikille pakollisia. Ne selvittävät yritysten mahdollisuuksia ja kiinnostusta ottaa tulevaisuudessa vaihto-opiskelija työharjoitteluun. Kysymys 18 kysyy millaisia hyötyjä yritykset uskoisi kansainvälisen harjoittelijan tuovan ja tämä ei ole pakollinen kysymys niille, jotka vastasivat että heillä ei ole kiinnostusta ottaa tulevaisuudessa ulkomaisesta työharjoittelijaa. Seuraava kysymys 19 on taas pakollinen kaikille, sillä siinä kysytään mitä ongelmia tai haasteita he uskoisivat ulkomaisesta työharjoittelijasta koituvan yritykselle. Loput kysymykset 20 ja 21 ovat vapaaehtoisia. Niissä kysytään kehitysehdotuksia ja yhteystietoja.

Kysely lähetettiin menestyville keskikokoisille ja suurille salolaisille yrityksille, joilla ajateltiin olevan kansainvälisiä toimintoja tai niitä suunnitteilla. Kysely lähetettiin omasta toimestani 50 yritykselle, joista vastasi 15 yritystä. Vastausprosentti oli siis 30 %. Vastausaikaa oli 18 päivää ajalla 13.5.2013–31.5.2013.

5 TUTKIMUSTULOSTEN TARKASTELU

Seuraavaksi käsitellään kyselyn avulla saadut vastaukset. Tutkimustuloksia on tarkasteltu verkkokyselyn palveluntarjoajan omilla mahdollisuuksilla ja Excelillä. Vastausten läpikäynti on tehty siinä järjestyksessä, jossa ne ovat kyselylomakkeellakin, jotta johdonmukaisuus säilyy. Kyselylomakkeessa oli yhteensä 21 kysymystä. Kyselylomake alkaa taustakysymyksillä ja jatkuu varsinaisilla tutkimuskysymyksillä. Taustakysymykset selvittivät, mistä yrityksestä vastattiin ja millä alalla se toimii, mistä asemasta vastattiin ja minkä kokoinen yritys on henkilökunnan määrällä mitattuna.

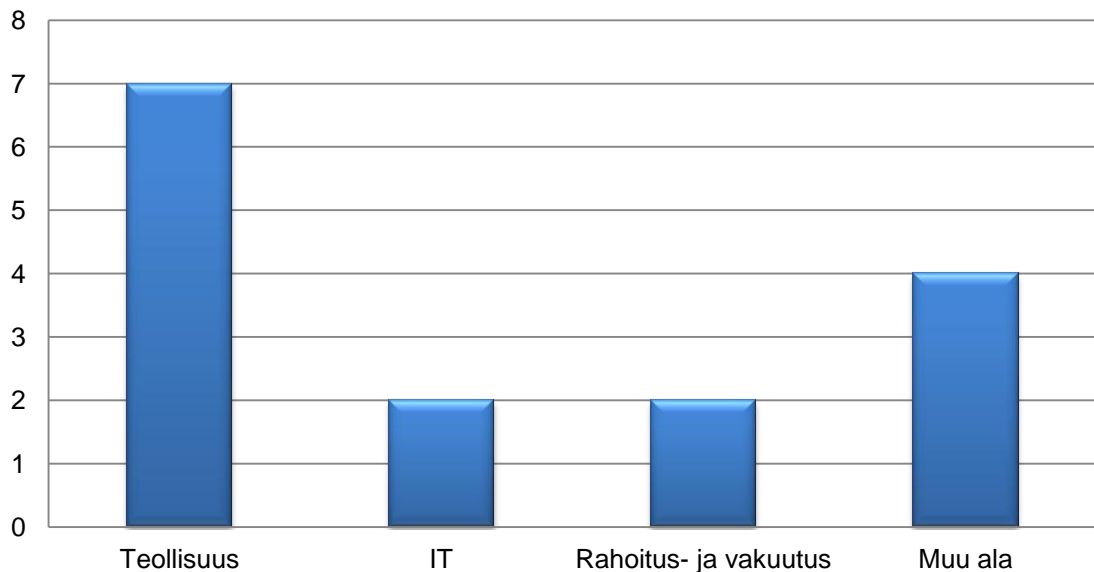
Kyselyyn vastasi 15 yritystä 50:stä eli 30 %. Vastausaikaa annettiin 18 päivää ajalla 13.5.2013–31.5.2013. Kuviosta 6 näkee, että vastaajista suurin osa oli joko toimitusjohtajia tai muita johtajia. Kaksi vastaajista oli muita työntekijöitä.



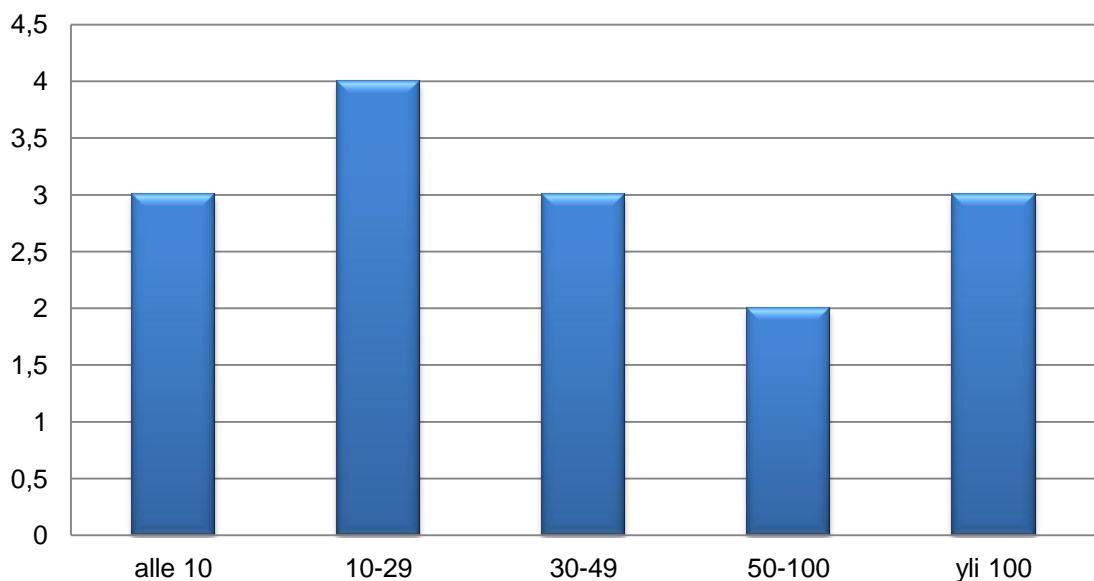
Kuvio 6. Vastaajan työnimike

Vastanneet yritykset olivat media-, IT-, rakennus-, sosiaali-, kauppa-, tilitoimisto- ja isännöinti-, vakuutus- ja rahoitus-, tekniikka-, metalli-, sähkö- ja elektroniikka-

alalta. Kuviossa 7 on nähtävissä, että suurin osa on teollisuusalalta. Palkkiin ”muu ala” on kerätty kaikki alat, joilta oli vain yksi vastaaja. Kaikki nämä yritykset voisivat työllistää liiketalouden opiskelijan. Vastanneista yrityksistä suurin osa (4) työllistää 10–29 henkilöä. Alle 10 ja 30–49 henkilöä työllisti molempia kolme ja kolme vastanneista, 50–100 henkilöä työllisti kaksi vastanneista ja yli 100 työllisti myös kolme (Kuvio 8).

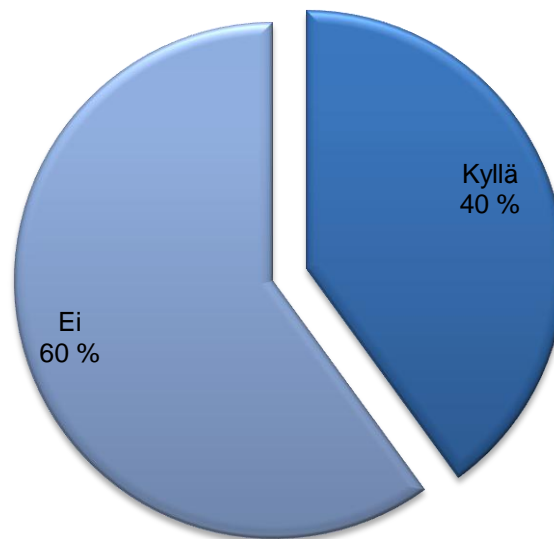


Kuvio 7. Vastaajan toimiala



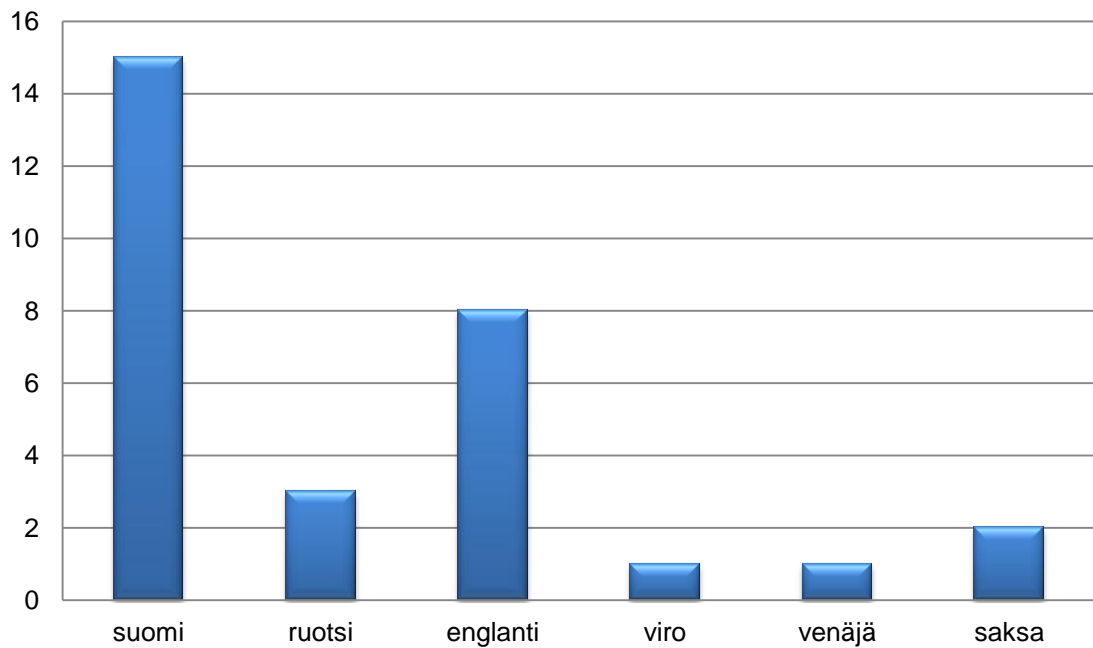
Kuvio 8. Henkilöstön määrä

Seuraavaksi kyselyssä kysyttiin, että onko yrityksellä kansainvälistä toimintaa tällä hetkellä. Vastanneista kuudella on kansainvälistä toimintaa ja yhdeksällä ei vielä ole. Alla olevasta kuviosta on nähtävissä prosenttijakauma. Näistä yhdeksästä yrityksestä, joilla ei vielä ollut kansainvälistä toimintaa, kahdeksan ei myöskään suunnitellut sitä tulevaisuudessa.



Kuvio 9. Onko yrityksellänne kansainvälistä toimintaa?

Yrityksistä viidessä kommunikointiin vain suomen kielellä, yhdessä yrityksessä kommunikointiin suomen lisäksi ruotsiksi, kolmessa kommunikointiin suomen lisäksi englanniksi ja yhdessä suomen lisäksi viron kielellä. Suomeksi, englanniksi ja ruotsiksi kommunikoi yksi ja niiden lisäksi venäjäksi kommunikoi yksi. Suomea, englantia ja venäjää käyttää yksi ja saksaa käyttää kaksi yritystä. Kuviossa 10 kielet ovat yksittäin. Kun vastanneista yrityksistä kahdeksalla ei ollut kansainvälistä toimintaa tai sitä suunnitteilla ja viisi yritystä käyttää vain suomea yleisessä kommunikoinnissa, se tarkoittaa että kuitenkin kolme käyttää jotakin muuta kieltä suomen lisäksi. Nämä kielet olivat ruotsi, englanti ja venäjä.

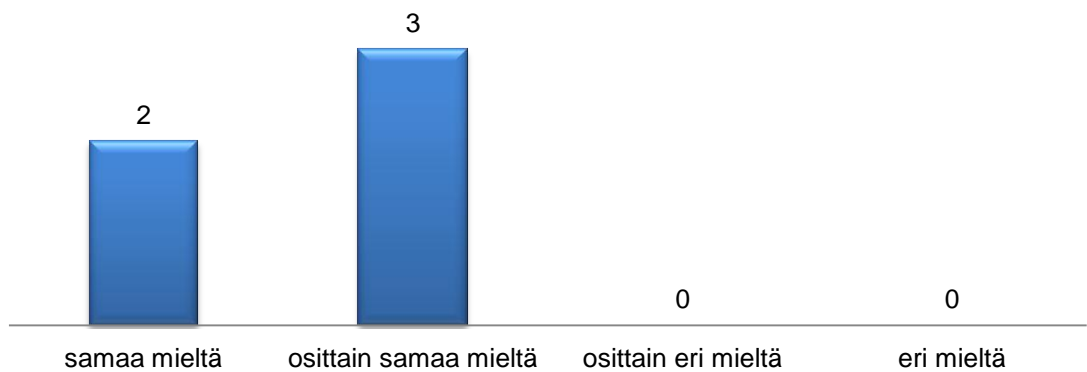


Kuvio 10. Millä kielillä yrityksessänne yleisesti kommunikoidaan?

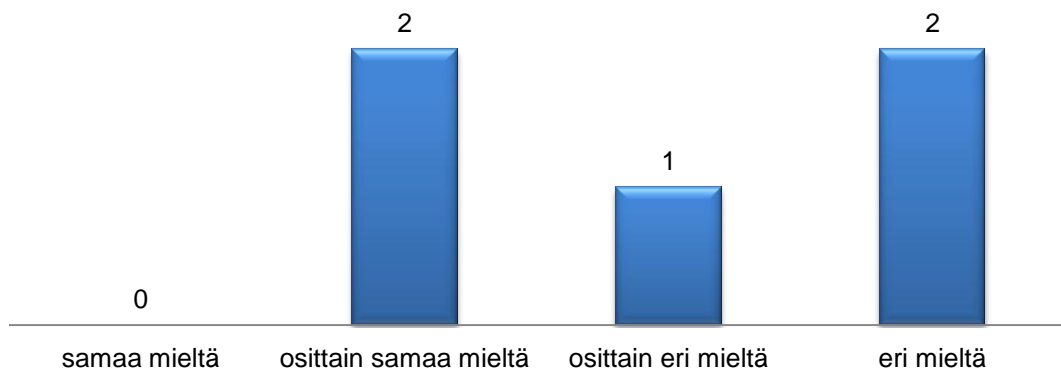
Viidessä yrityksessä on tällä hetkellä ulkomaisia työntekijöitä tai työharjoittelijoita. Kymmenessä yrityksessä siis ei ole ja niistä vain yhdessä on aiemmin ollut. Ulkomaiset työntekijät tai harjoittelijat ovat tai ovat olleet kokoonpano-, pakkaus-, ompelimo-, puu-, mielenterveys kuntoutus-, asiakaspalvelu-, myynti-, asentaja-, tuotanto- ja markkinointitehtävissä. Näistä kaikki eivät siis sovi liiketalouden opiskelijan opintoihin.

Syiksi ulkomaisen työntekijän tai harjoittelijan ottamiselle lueteltiin kielitaito, ammattitaito ja markkinatuntemus. Laajalla kielitaidolla pystyy tarjoamaan parempaa asiakaspalvelua. Yhteen yritykseen oli otettu työharjoittelija emoyhtiön harjoitteluohjelman kautta. Toiseen yritykseen oli otettu harjoittelija tasoittamaan työn määrää ja he mainitsevat, että tarkoituksena on saada tälle myös jatkoa tulevaisuudessa. Yksi yritys pystyi ottamaan ulkomaisen työntekijän, koska hän puhuu kohtalaisesti suomea ja yksi mainitsi myös, että eivät valikoi työntekijöitä kansalaisuuden perusteella vaan antavat kaikille mahdollisuuden.

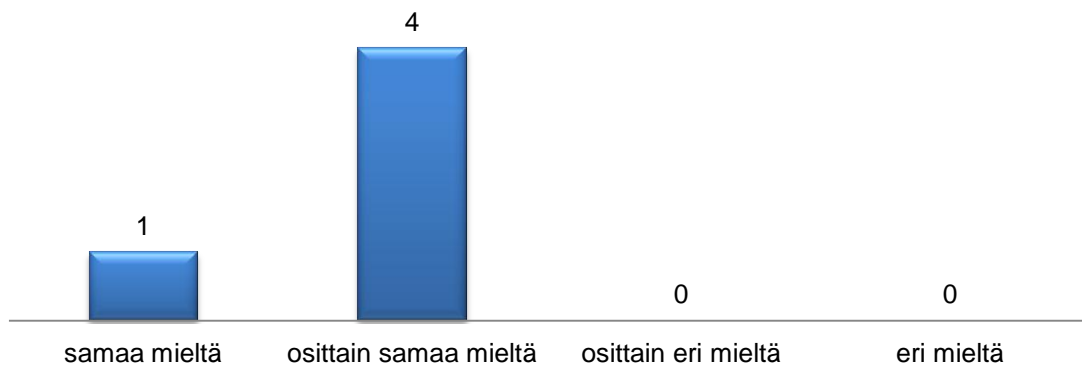
Tämän jälkeen kyselyssä oli väitteitä niille viidelle yritykselle, joilla oli ollut ulkomainen työharjoittelija. Ensimmäinen väite oli, että työharjoittelu sujui hyvin (Kuvio 11). Toinen oli, että harjoittelujakson aikana oli ongelmia (Kuvio 12). Kolmas oli, että ulkomaisen harjoittelijan ottaminen yritykseen oli hyödyllistä (Kuvio 13) ja neljäs oli, että otamme mielellämme jatkossakin ulkomaisia harjoittelijoita (Kuvio 14). Vastaukset näihin väitteisiin oli pääosin erittäin positiivisia. Kaikki olivat samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että ulkomaisen opiskelijan työharjoittelu oli sujunut hyvin. Ongelmia oli kuitenkin ollut jonkin verran, kolmessa yrityksessä. Kahdessa yrityksessä oli säästyttävä ongelmilta. Väitteeseen ulkomaisen opiskelijan työharjoittelun hyödyllisyydestä vastattiin myös hyvin positiivisesti. Yksi oli samaa mieltä ja neljä oli osittain samaa mieltä. Kaikki viisi yritystä ottaisi mielellään jatkossakin ulkomaisia harjoittelijoita.



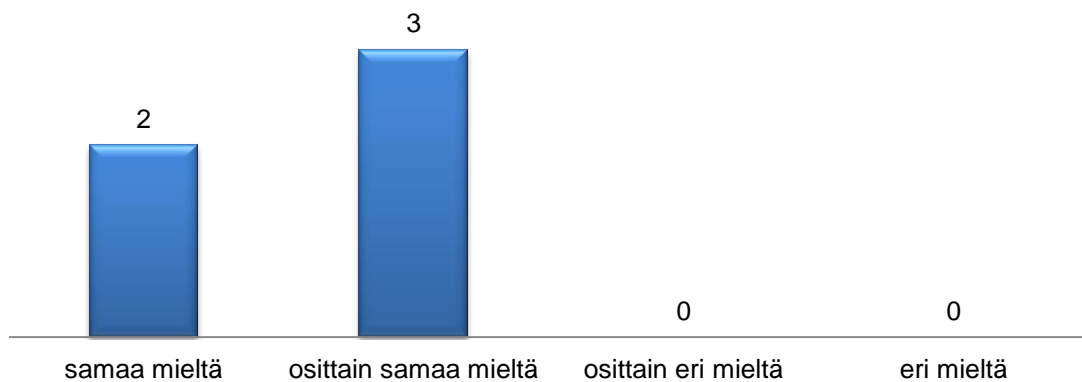
Kuvio 11. Väite: Ulkomaisen opiskelijan työharjoittelu sujui hyvin



Kuvio 12. Väite: Harjoittelujakson aikana oli ongelmia



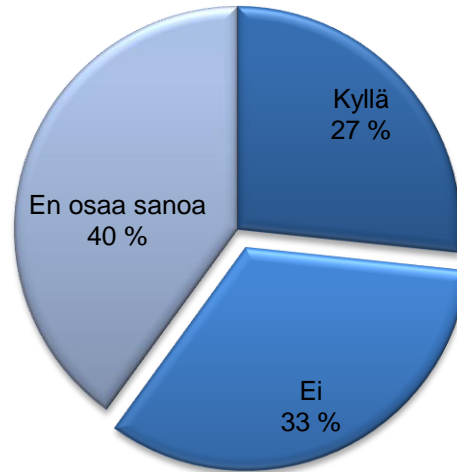
Kuvio 13. Väite: Ulkomaisen harjoittelijan ottaminen yritykseen oli hyödyllistä



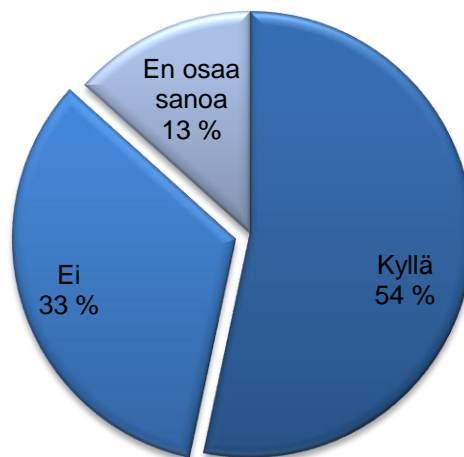
Kuvio 14. Väite: Otamme mielellämme jatkossakin ulkomaisia työharjoittelijoita

Seuraavilla kysymyksillä pyrittiin kartoittamaan yritysten resursseja ja mahdollisuuksia nyt (Kuvio 15) ja kiinnostusta tulevaisuudessa (Kuvio 16) ottaa ulkomainen työharjoittelija. Vastausvaihtoehdot olivat kyllä, ei ja en osaa sanoa. Kuusi vastaajaa ei osannut sanoa onko yrityksellä resursseja ottaa työharjoittelijaa. Ei vastasi viisi ja kyllä vastasi loput eli neljä. Kiinnostuksesta ei tiennyt kaksi vastaajista. Kahdeksan yritystä ilmoitti olevansa kiinnostuneita tulevaisuudessa ottamaan ulkomaisen työharjoittelijan, mutta vain kolmella olisi myös resursseja.

Ulkomaista työharjoittelijaa ei olisi valmis ottamaan viisi yritystä. Heistä neljä vastasi, että syynä on suomen kielen hyvä tai kohtalainen vaatimus työssä. Yksi kertoi syyksi sen, että työhön opastaminen vie paljon aikaa.



Kuvio 15. Yritysten resurssit ja mahdollisuudet ottaa ulkomaista työharjoittelijaa

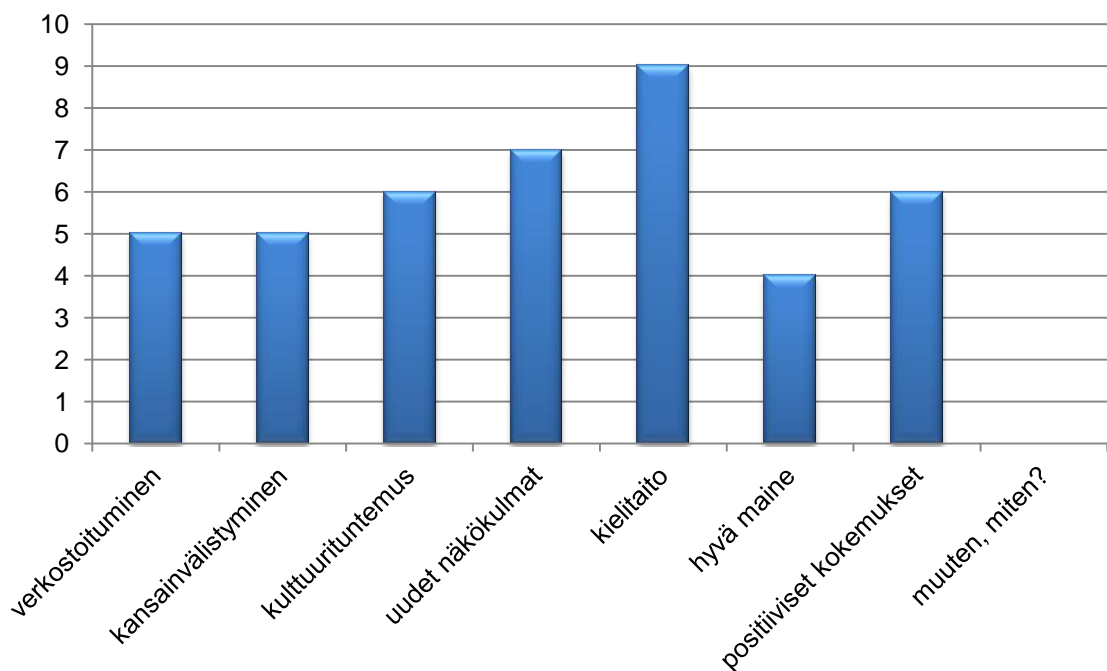


Kuvio 16. Yritysten kiinnostus ottaa ulkomainen työharjoittelija tulevaisuudessa

Ne kahdeksan yritystä, joilla ei ole kansainvälistä toimintaa eikä sitä suunnitella, eivät olleet myöskään niin kiinnostuneita ottamaan vaihto-opiskelijaa harjoitteluun yritykseensä. Viisi heistä ei ole kiinnostuneita ja yksi ei osaa sanoa eli

kaksi kuitenkin olisi kiinnostunut. Suomen kieli tai rajallinen aika oli tässä kaikilla ei-vastanneilla esteenä. Kaikki muut yritykset paitsi yksi, joilla on kansainvälistä toimintaa vastasi, että heillä on kiinnostusta.

Vastanneista kaksi ei usko hyötyvänsä mitenkään ulkomaisesta opiskelijasta. Heillä ei myöskään ole kansainvälistä toimintaa eikä sitä suunnitteilla. Loput 13 vastaajaa on valinnut vastausvaihtoehdoista vähintään yhden hyödyn. Kukaan ei ole kirjoittanut vastausvaihtoehtojen lisäksi muita hyötyjä. Kielitaidon parantaminen katsottiin olevan suurin hyöty, jonka jälkeen tuli uudet näkökulmat, kulttuurituntemus ja positiiviset kokemukset. Neljä uskoi ulkomaisen opiskelijan työharjoitteluun ottamisen tuovan hyvää mainetta yritykselle, mutta sitä valittiin kaikkein vähiten.



Kuvio 17. Miten uskoisitte hyötyväne ulkomaisesta opiskelijasta?

Hyödyistä siirryttiin kyselyssä ongelmiin ja haasteisiin. Kysymys oli kaikille pakollinen, mutta kolme vastaajista ei antanut vastausta. Suurin osa eli 11 vastaajaa mainitsi ongelmaksi kielitaidon. Joko työharjoittelijan tulisi osata suomea tai yrityksen oman henkilöstön kielitaito on puutteellista. Kielellisten ongelmien li-

säksi mainittiin tausta- ja kulttuuriongelmat. Myös yrityksen omat sisäiset vallitsevat tilanteet saattavat olla ongelmana työharjoittelijan ottamisessa.

- Kielen suhteen ulkomaisen työharjoittelijan ottaminen on haastavinta, koska yrityksemme työkieli on suomi
- Tällä hetkellä kielimuuri on suurin syy. Kaikki työntekijät tekevät työtä asiakasrajapinnassa ja asiakkaat odottavat palvelua suomeksi (osittain myös ruotsiksi)
- Suomen kielen perusteet tulee hallita
- Riippuu harjoittelijan taustasta: mikä kieli, mikä tuotetuntemus...
- Vie vakituisen työntekijän työaika
- Työn monipuolisuuden ja tuotteiden laajan valikoiman takia työharjoittelijan opettaminen yleensäkin haastavaa
- Vaihto-opiskelijan ollessa kyseessä taito ei jää taloon
- Kouluttajan kielitaito
- Suomen kielen lähes täydellinen suullinen ja kirjallinen osaaminen vaatimus
- Työ on yrityksessämme asiakaspalvelutyötä, joka edellyttää erinomaista suomen kielen hallintaa
- Osa työntekijöistä ja asiakkaista ei puhu muuta kuin suomea
- Kieleen liittyvät ongelmat sisäisessä kommunikaatiossa ja yhteydenpidossa
- Kieli/kulttuuriongelmat
- Oman henkilöstön puutteellinen kielitaito vaikeuttaa perehdyttämistä
- Tällä hetkellä ei pystytä työllistämään kaikkia omia työntekijöitä, joten harjoittelijaa ei välttämättä oteta muiden työntekijöiden osalta positiivisesti vastaan

Toiseksi viimeinen kysymys koski kehitysehdotuksia, jotka vaikuttaisivat positiivisesti yritysten mahdollisuuksiin ottaa vaihto-opiskelijaa töihin yritykseen. Kysymyksellä saatiin vain yksi ehdotus, jossa ehdotettiin että jokin taho myöntäisi tähän erillistä rahallista tukea. Kaksi vastaajaa kirjoitti, että ottavat harjoittelijoita hakemusten ja omien tarpeiden perusteella, joten siihen eivät ulkopuoliset tahot pysty vaikuttamaan.

Viimeisen kohdan tavoite oli löytää Turun ammattikorkeakoululle uusia yrityskontakteja. Neljä vastaajaa antoi yhteystietonsa ja luvan siihen, että Turun am-

mattikorkeakoulu saa olla yhteydessä yritykseen koskien vaihto-opiskelijoiden työharjoittelujaksoa. Nämä yhteystiedot toimitetaan koululle. Yhteystietonsa jättäneistä kahdella on kiinnostusta ottaa vaihto-opiskelija töihin yritykseensä, mutta ei osaa sanoa onko resursseja. Loput kaksi vaativat suomen kielen perusteita ja ottaminen riippuu sen hetkisestä tilanteesta, että onko opastamiseen aikaa.

6 YHTEENVETO

Kyselytutkimuksella pyrittiin selvittämään vastaukset tutkimuskysymyksiin, jotka muodostuivat tutkimusongelmien pohjalta: Millaisia työharjoittelumahdollisuuksia vaihto-opiskelijoille on Salossa? Millaisia hyötyjä, haasteita ja esteitä kansainvälinen työharjoittelu tuo yritykselle?

Kyselytutkimuksen vastausprosentti oli mielestäni positiivinen yllätys. Odotin vielä vähemmän vastaajia, sillä yrityksillä ei välttämättä ole aikaa tai kiinnostusta vastata. Sähköposti on myös helppo poistaa. Luulen, että vastausprosentiksi tuli 30 sen avulla, että tein kyselystä mahdollisimman lyhyen ja henkilökohtaisen. Lähetin sen jokaiseen yritykseen yksitellen ja korostin sen tärkeyttä.

Maailmalla on meneillään talouskriisi, joka koskettaa myös Suomea ja Saloa. Salon työllisyystilanne on huono ja yritykset joutuvat tekemään irtisanomisia ja lomautuksia. Tämän takia voi olla mahdotonta ottaa työharjoittelijaa, jos omia työntekijöitäkään ei pystytä täysin työllistämään.

Salossa on n. 400 yritystä, joilla on kansainvälistä toimintaa, joten kyselyn tuloksia katsottaessa tulee ottaa huomioon että kysely lähetettiin vain 50:lle ja siihen vastasi 15. Kaikki yritykset voisivat työllistää liiketalouden opiskelijan, mutta kolme vastanneista yrityksistä työllistää alle 10 henkilöä ja vastanneista vain kuudella yrityksellä on kansainvälistä toimintaa ja seitsemäs suunnittelee sitä tulevaisuudessa.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että salolaisilla yrityksillä ei ole ollut paljon ulkomaisia työharjoittelijoita. Vastanneista viidellä eli 33 % on ollut yrityksessä ulkomainen työharjoittelija. Kahdella näistä yrityksistä ei ole kansainvälistä toimintaa, mutta kolmella muulla on. Kaikki nämä viisi yritystä kuitenkin suhtautui erittäin positiivisesti siihen, miten työharjoittelu oli sujunut. Ne kahdeksan yritystä, joilla ei ole kansainvälistä toimintaa eikä sitä suunnitteilla, eivät olleet myöskään niin kiinnostuneita ottamaan vaihto-opiskelijaa harjoitteluun yritykseensä. Kahdeksan yritystä ilmoitti olevansa kiinnostuneita tulevaisuudessa ottamaan ulkomaisen

työharjoittelijan, mutta vain kolmella olisi myös resursseja. Olin siitäkin positiivisesti yllättynyt, että kuitenkin 60 prosenttia vastanneista yrityksistä olisi tulevaisuudessa kiinnostuneita. Jos tämä tulos saataisiin tutkimuksesta, jossa olisi kaikki salolaiset yritykset mukana, tuo prosenttimäärä olisi todella hyvä.

Suurin osa yrityksistä mainitsi haasteeksi tai jopa esteeksi suomen kielen osaamisen vaatimuksen. Joko työntekijän tulisi osata sitä, koska hänen pitäisi olla asiakkaiden kanssa tekemisissä tai sitten yrityksen omat työntekijät eivät osaa englantia tarpeeksi hyvin. Yrityksistä kuitenkin kahdeksan kommunikoi yrityksessä englanniksi, joten miksi ei sitten pärjättäisi vaihto-opiskelijan kanssa englannilla. Suurimmaksi hyödyksi valittiin kielitaito, joten eikö se olisi yrityksille hyödyksi, että työntekijät oppisivat käytännössä englantia tai mahdollista muuta vierasta kieltä vaihto-opiskelijan kanssa toimiessaan? Seuraaviksi isoimmiksi hyödyiksi tutkimuksen mukaan valittiin uudet näkökulmat, kulttuurituntemus ja positiiviset kokemukset.

Kehitysehdotuksissa mainittiin vain, että jokin taho voisi myöntää rahallista tukea ulkomaisen työharjoittelijan ottamiseen. Vastaajien mukaan yritykset ottavat harjoittelijan hakemusten ja oman tarpeen perusteella, joten siihen eivät ulkopuoliset tahot voi positiivisesti vaikuttaa. Neljä yritystä antoi yhteystietonsa Turun ammattikorkeakoululle, mutta näyttäisi siltä, että niistä vain kaksi olisi potentiaalisia työharjoittelupaikkoja vaihto-opiskelijoille. Työharjoittelijoiden kannattaa olla muutenkin yhteydessä eri yrityksiin suoraan, vaikka ne eivät tunnistaisivat tarvetta harjoittelijan ottamiseen. Saattaa olla, että kysyttäessä sinne silti otetaan lopulta ja nähdään se mahdollisuutena.

Tätä tekemääni tutkimusta voi hyödyntää Turun ammattikorkeakoulun Salon toimipiste esimerkiksi käyttämällä kyselyn saamia yrityskontakteja. Salolaisia yrityksiä, joilla on kiinnostusta kansainväliselle työharjoittelulle, voisi kartoittaa enemmän vaikka puhelimitse ja luoda niistä tietokannan koulun käyttöön. Kansainvälisiä työharjoittelumahdollisuuksia voisi markkinoida enemmän sekä yrityksille, että opiskelijoille. Työharjoittelumahdollisuutta voisi tarjota näkyvämmiin, vaikka vaihto-opiskelun rinnalla yhteistyökouluissa. Joillain kouluilla on verkkosivuillaan lueteltuna maita ja heidän koulujaan, jonne voi mennä työharjoitte-

luun tietynä aikana. Turun ammattikorkeakoulu voisi myös luoda verkkosivuilleen osion juuri tätä aihetta varten. Siinä osiossa voisi olla kokemuksia työharjoitteluista ja tietoa opiskelijoiden osaamisesta. Opiskelijoille siellä voisi olla tuo aiemmin mainitsemani yritystietokanta ja mahdollisuus jättää oma ansioluettelo yritysten selattavaksi. Yrityksille pitäisi saada paremmin tietoon, millaisia mahdollisuuksia on tarjolla ja mitä hyötyjä kansainvälisestä harjoittelusta olisi yritykselle. Kuten teoriaosiossa tuli esille, kansainvälisten osaajien tarvetta ei välttämättä tiedosteta yrityksissä.

Yritykset voivat myös hyödyntää tätä opinnäytetyötä löytääkseen hyödyllistä tietoa mm. kansainvälisten harjoittelijoiden tuomista hyödyistä ja haasteista, löytääkseen ja tunnistaakseen kansainvälisiä osaajia sekä tietääkseen mitä kansainvälisen harjoittelijan ottaminen vaatii. Kun yritykset saavat laajempaa tietoa hyödyistä, voi olla, että he ottavat työharjoittelijan Suomen sijaan muualta.

Opiskelijat hyötyvät tästä mahdollisesti koulun tai yritysten kautta. Jos yrityksistä saataisiin tehtyä tietokanta koululle, opiskelijoille olisi helppo tiedottaa ja tarjota erilaisia yrityksiä työharjoittelupaikaksi. Tämä voisi nopeuttaa paikan löytymistä. Opiskelijat voisivat ottaa suoraankin yhteyttä yrityksiin, joihin haluaisivat työharjoitteluun, jotta yritykset tunnistaisivat tarpeen kansainväliselle osaajalle ja huomaisivat että opiskelija tosiaan haluaa juuri heidän yritykseensä. Opiskelijat hyötyvät pitkälti samoilla tekijöillä ulkomailla suoritetusta harjoittelusta kuin yritykset, mutta henkilökohtaisella tasolla. Myös opiskelijoiden kielitaito voi parantua, kun vierasta kieltä on pakko käyttää kommunikoinnissa.

Aihetta voisi tutkia enemmän. Tutkimuksessa voisi olla enemmän yrityksiä kuin tässä on. Aihetta voisi myös tutkia yritysten työntekijätasolla johdon lisäksi. Niistä voisi tulla ilmi erilaisia näkökulmia, työntekijöiden omia asenteita, mielteitä ja valmiuksia. Työntekijät kuitenkin yleensä opastavat työhön eivätkä johtajat. Yritysten lisäksi aihetta voisi tutkia vaihto-opiskelijoiden kannalta. Tutkimukseen voisi valita esimerkiksi opiskelijoita niistä maista, joissa suomalaisyrityksillä on eniten toimintaa.

Opin itse tätä opinnäytetyötä tehdessäni paljon uutta ja omasta mielestäni mielenkiintoisia asioita. Minulla on selvästi parempi ymmärrys tästä aiheesta nyt jälkeinpäin. Opinnäytetyö eteni hyvässä tahdissa ja omasta toimestani. Olisin kyllä voinut aloittaa sen vähän aikaisemminkin, niin kyselyyn olisi ollut enemmän vastausaikaa. Ulkoisista tekijöistä vaikutti se viivästyttävästi, että ajattelin ensin että joku ulkopuolinen organisaatio olisi lähettänyt kyselyn eteenpäin yrityksille. Se ei kuitenkaan onnistunut, joten etsin itse kaikki yritykset, joille kyselyn lähetin. Vastauksia olisin toivonut vieläkin enemmän, mutta siihen en tässä ajassa pystynyt enempää vaikuttamaan. Olen kuitenkin tyytyväinen vastausten määrään.

LÄHDELUETTELO

KIRJALLISET LÄHTEET

Holopainen, T. 2006. Establishing and Doing Business in Finland. Helsinki: Edita Prima.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Yliopistokustannus.

Kurkilahti, L. & Äijö, T. 2007. Ui tai uppoa. Suomalaisyriykset globaalitalouden hyökyaallossa. Juva: WSOY.

Kurkilahti, L. & Äijö, T. 2011. Selviydy tai sukella. Kriisistä kilpailuetuun suomalaisella johtamismallilla. Helsinki: Talentum.

Lahti, L. 2008. Monikulttuurinen johtaminen. Helsinki: WSOY.

Lahtinen, J & Isoviita, A. 1998. Markkinointitutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Mäkilouko, M. 2003. Multicultural Leadership. Strategies for improved performance. Helsinki: Multiprint.

Mäntyneva, M; Heinonen, J & Wrangle, K. 2008. Markkinointitutkimus. Helsinki: WSOY.

Niemelä, S. 2002. Menestyvä yritysverkosto. Verkostorakentajan ABC. Helsinki: Edita Prima.

Salonen, P. 2007. Onnistu suuressa maailmassa. Opas globaaleille kilpailukentille. Hämeenlinna: Talentum, Karisto.

Valtiovarainministeriö 1995. Henkilöstön osaaminen ratkaisee. Henkilöstön kehittämishanke. Helsinki: Painatuskeskus.

Äijö, T. 2001. Suomalaisyritys kansainvälistyy. Strategiat, vaihtoehdot ja suunnittelu. Helsinki: Yliopistopaino.

ELEKTRONISET LÄHTEET

Elinkeinoelämän valtuuskunta. 25.4.2013. EVA Analyysi: Tulehduksen oireet - Näin yritysjohtajat näkevät Suomen kilpailukyvyn 19 osatekijää. Viitattu 20.5.2013 <http://www.eva.fi/blog/2013/04/25/eva-analyysi-tulehduksen-oireet-nain-yritysjohtajat-nakevat-suomen-kilpailukyvyn-19-osatekijaa/>.

CIMO. Faktaa express. 2013. Opiskelijavaihdon motiivit, esteet ja hyödyt. Viitattu 20.5.2013

http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/28090_Faktaa_Express_2_2013.pdf.

Garam, I. 2012. Kansainvälinen liikkuvuus yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2011. Cimo.

http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/25637_Kansainvalinen_liikkuvuus_yliopistoissa_ja_ammattikorkeakouluissa_2011.pdf.

Garam, I. 2012. Kansainvälisyys osana korkeakouluopintoja. Cimo.

http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/24636_Kansainvalisyys_osana_korkeakouluopintoja.pdf.

Hietaluoma, H. 2001. Why Finland. Selvitys ulkomaisten vaihto-opiskelijoiden hakeutumisesta suomalaisiin korkeakouluihin. Viitattu 20.5.2013

http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15460_whyfinland.pdf.

Kaupppolitiikka 15.9.2004. Yritykset kansainvälistyvät Suomea nopeammin. Viitattu 2.4.2013

<http://www.kaupppolitiikka.fi/public/default.aspx?contentid=158303&nodeid=41404&contentlan=1&culture=fi-FI>.

Koulutus.fi. 2010. Kuinka Suomesta kansainvälisesti kilpailukykyinen? Viitattu 14.4.2013

http://www.koulutus.fi/blogpost/Kuinka_Suomesta_kansainvalisesti_kilpailukykyinen__p3259.html.

Leppänen, J.; Lähdemäki, J.; Mokka, R.; Neuvonen, A.; Orjasniemi, M.; Pesälä, J.; Ritola, M. & Siivonen, R. 2013. Piilotettu osaaminen. Demos Helsinki. Cimo.

http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/28224_piilotettu_osaaminen_raportti_valmis_logot.pdf.

Maahanmuuttovirasto. 2013. Opiskelu Suomessa. Viitattu 2.4.2013

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

Maailmantalous.net. 2007. Mikä Kiina-ilmio on ja kuinka se muuttaa globaalia taloutta? Viitattu 4.6.2013

<http://www.maailmantalous.net/fi/artikkeli/mika-kiina-ilmio-ja-kuinka-se-muuttaa-globaalia-taloutta>.

Norden. 2013. Työharjoittelu ja vapaaehtoistyö Suomessa. Viitattu 2.4.2013

<http://www.norden.org/fi/sinun-pohjolas/tyoeskentely-pohjoismaissa/tyoeskentely-suomessa/tyoeharjoittelu-ja-vapaaehtoistyo-suomessa>.

Opetusministeriö. 2009. Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009-2015. Viitattu 4.6.2013

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm21.pdf>.

Pinnet.fi. 2006. Ammattikorkeakoulujen kansainvälisen toiminnan kehittämisverkosto. Turun ammattikorkeakoulu. Kansainvälistymisstrategia. Viitattu 4.6.2013 [http://www.pinnet.fi/alahankkeet/Kv-laatu/tieto/turku/kv-strategia%2011\[1\].8.pdf](http://www.pinnet.fi/alahankkeet/Kv-laatu/tieto/turku/kv-strategia%2011[1].8.pdf).

Salo.fi. 2012. Kansainvälinen ja monikulttuurinen Salo. Viitattu 16.10.2012 <http://www.salo.fi/linkit/salotietoa/kansainvalisyys/>.

Salo.fi. 2013. Tietoa Salosta. Viitattu 19.4.2013 <http://www.salo.fi/linkit/salotietoa/>.

Salon Seudun Sanomat 21.12.2012. Salon työttömyysaste nousi 15 prosenttiin. Viitattu 30.4.2013 <http://www.salonseudunsanomat.fi/uutiset/429937.html>.

Salon Seudun Sanomat 23.10.2012. Salon työttömyys kasvaa vauhdilla. Viitattu 30.4.2013 <http://www.salonseudunsanomat.fi/uutiset/405365.html>.

Salon Seudun Sanomat 24.4.2013. Salon työllisyys ei notkahtanut. Viitattu 30.4.2013 <http://www.salonseudunsanomat.fi/mielipiteet/paakirjoitus/477818.html>.

Salon Seudun Sanomat 7.3.2013. Ely-keskuksen ennuste. Viitattu 15.5.2013 <http://www.sss.fi/uutiset/459541.html>.

Salon Seudun Sanomat 27.4.2013. 60 000 euron päivävauhtia. Viitattu 15.5.2013 <http://www.sss.fi/mielipiteet/kolumni/479175.html>.

Saloon.fi. 2013. Viitattu 15.5.2013 www.salon.fi.

Suomi.fi. 2012. Oleskelulupahakemus työharjoittelun perusteella. Viitattu 2.4.2013 http://www.suomi.fi/suomifi/suomi/asioi_verkossa/lomakkeet/migri_ole_ty3/index.html.

Talouselämä 21.11.2008. Maahanmuuttaja tuo yritykselle mahdollisuuksia. Viitattu 15.10.2012 <http://www.talouselama.fi/minavaitan/maahanmuuttaja+tuo+y yritykselle+mahdollisuuksia/a2086451>.

Taloustutkimus Oy. 2013. Kvalitatiivinen tutkimus. Viitattu 15.5.2013 http://www.taloustutkimus.fi/tuotteet_ja_palvelut/tiedonkeruuratkaisut_ja_monitila/kvalitatiivinen_tutkimus/.

Turun AMK. 2012. Kansainvälisyys on osa jokaisen opiskelijan opintoja. Viitattu 15.10.2012 <http://www.turkuamk.fi/public/default.aspx?nodeid=7753&culture=fi-FI&contentlan=1>.

Turun AMK. 2013. Kotikansainvälistyminen voi viedä maailmalle. Viitattu 4.6.2013 <http://www.turkuamk.fi/public/default.aspx?contentid=446279&nodeid=7563>.

Työ- ja elinkeinotoimisto. 2010. Työharjoittelu ja työelämävalmennus. Viitattu 15.10.2012

http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/01_tyonhaku_suomessa/07_tyoharjoittelu_ja_ty_oelamavalmennustuki/index.jsp.

Työ- ja elinkeinotoimisto. 2011. Ulkomaalainen töissä Suomessa. Viitattu 18.9.2012
http://mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/index.jsp

Työ- ja elinkeinotoimisto. 2012. Töihin tai työharjoitteluun. Viitattu 15.10.2012
http://www.mol.fi/mol/fi/00_tyonhakijat/03_nuoret/02_toihin_tyoharjoitteluun/index.jsp.

Työpiste. 2011. Osa-aikatyötä tehdään Suomessa vähän. Viitattu 6.5.2013
http://tyopiste.ttl.fi/Uutiset/Sivut/Osa_aikatyota_tehdaan_Suomessa_vahan.aspx.

Yrityssalo. 2013. Suomen Salosta maailman markkinoille. Viitattu 6.5.2013
<http://www.yrityssalo.fi/sijoittautumispalvelu/elinkeinoelama/>.

Yritys-Suomi. 2013. Ulkomaalainen harjoittelija. Viitattu 19.4.2013
http://www.yrityssuomi.fi/web/guest/aihe?pp=polku_Tyonantajuus&ppa=palp_Tyontekija_ulkomailta&aihe=1000272.

MUUT LÄHTEET

Kauppila, Jari (kansainvälistymispäällikkö/Varsinais-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus). Sähköposti 16.5.2013.

Partala, Reetta (kv-assistentti/Turun ammattikorkeakoulu). Haastattelu, Salo 2013.

Peussa, Hanna (kansainvälisten asioiden suunnittelija/Turun ammattikorkeakoulu). Sähköposti 14.5.2013.

Liite 1. Saate

Kysely vaihto-opiskelijoiden työharjoittelumahdollisuuksista

Olen Turun ammattikorkeakoulun liiketalouden opiskelija ja teen opinnäytetyötäni selvittääkseni vaihto-opiskelijoiden työharjoittelumahdollisuuksia Salossa. Yrityksenne on valittu mukaan tutkimukseen, jossa **selvitetään salolaisten yritysten mahdollisuuksia ja kiinnostusta sekä haasteita ja esteitä ottaa ulkomainen työharjoittelija yritykseen**. Vastaaminen vie vain noin 5 minuuttia.

Jotta tutkimukseen saataisiin mahdollisimman kattavia vastauksia, pyydän, että henkilöstöasioista parhaiten tietävä täyttäisi kyselyn. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja niitä käytetään vain tähän kyseiseen tutkimukseen.

Pyydän Teitä vastaamaan kyselyyn perjantaihin **31.5.2013 mennessä**.

Kiitän yhteistyöstänne itseni ja mahdollisten tulevien työharjoittelijoiden puolesta. **Jokainen vastaus on arvokas** tutkimuksen edistämiseksi ja ne voivat myös tulevaisuudessa hyödyttää yritystänne sopivien kansainvälisten työharjoittelijoiden löytämisessä

Kunnioittaen,
Tanja Könnömäki
liiketalouden opiskelija

Liite 2. Kyselylomake

Kysely sisältää avoimia kysymyksiä ja monivalintakysymyksiä. Pyydän vastaamaan huolellisesti vastauksille varattuun tilaan tai valitsemalla oikeat vaihtoehdot. Tähdellä merkityt kysymykset ovat pakollisia.

TAUSTA

1. Yrityksen nimi*

2. Vastaajan työnimike*

3. Yrityksen toimiala*

4. Yrityksenne työllistää... henkilöä.*

- alle 10
- 10-29
- 30-49
- 50-100
- yli 100

TUTKIMUSKYSYMYKSET

5. Onko yrityksellä kansainvälistä toimintaa?*

- kyllä → siirry kysymykseen 7 ei

6. Onko yrityksenne suunnittelemassa kansainvälistä toimintaa tulevaisuudessa?

- kyllä ei

7. Millä kielillä yleisesti kommunikoitte yrityksessänne?*

- suomi
- ruotsi
- englanti
- jokin muu, mikä/mitkä? _____

8. Onko yrityksessänne ulkomaisia työntekijöitä tai työharjoittelijoita tällä hetkellä?*

- kyllä → siirry kysymykseen 10 ei

9. Onko yrityksessänne joskus ollut ulkomaisia työntekijöitä tai työharjoittelijoita?

kyllä

ei → siirry kysymykseen 16

10. Missä työtehtävissä he ovat olleet?

11. Miksi otitte ulkomaisen työntekijän tai työharjoittelijan?

Jos yrityksessänne on ollut ulkomainen työharjoittelija, vastaa väittämiin 12-15.
Muuten siirry kysymykseen 16.

12. Työharjoittelu sujui hyvin

- samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- osittain eri mieltä
- eri mieltä

13. Työharjoittelun aikana oli ongelmia

- samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- osittain eri mieltä
- eri mieltä

14. Työharjoittelijan ottaminen oli hyödyllistä

- samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- osittain eri mieltä
- eri mieltä

15. Otamme mielellämme jatkossakin ulkomaisia työharjoittelijoita

- samaa mieltä
- osittain samaa mieltä
- osittain eri mieltä
- eri mieltä

16. Onko yrityksellänne resursseja ja mahdollisuuksia ottaa kansainvälistä työharjoittelijaa?*

kyllä

ei

en osaa sanoa

17. Onko yrityksellänne kiinnostusta ottaa tulevaisuudessa kansainvälistä työharjoittelijaa?*

kyllä

ei

en osaa sanoa

→ miksi? _____

18. Miten uskoisitte hyötyväne kansainvälisestä opiskelijasta?

verkostoituminen

kansainvälistyminen

kulttuurituntemus

uudet näkökulmat

kielitaito

hyvä maine

positiiviset kokemukset

muuten, miten? _____

19. Millaisia ongelmia tai haasteita uskoisitte koituvan yritykselle kansainvälisen harjoittelijan ottamisesta?*

20. Voisiko joku taho (esim. Turun AMK, Salon kaupunki, opiskelija) vaikuttaa positiivisesti kansainvälisen työharjoittelijan ottamiseen yrityksenne? Miten?

21. Jos Turun Ammattikorkeakoulu saa olla tarvittaessa yrityksenne yhteydessä kansainvälisten opiskelijoiden työharjoittelujaksoon liittyen, täytä alle yhteyshenkilön nimi ja puhelinnumero.

Nimi _____

Puhelin _____

Suuri kiitos vaivannäöstänne!