

Riitta Vatka

KV-OPISKELIJASTA YRITYKSEN MUUTOSAGENTTI?

Yrityksen valmentautuminen kansainvälisyyteen ulkomaalaisen opiskelijan avulla

Opinnäytetyö

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Merkonomista tradenomiksi -koulutus

Kevät 2006



**Kajaanin
ammattikorkeakoulu**

OPINNÄYTETYÖ TIIVISTELMÄ

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma
Tekijä(t) Riitta Vatka	
Työn nimi Kv-opiskelijasta yrityksen muutosagentti? Yrityksen valmentautuminen kansainvälisyyteen ulkomaalaisen opiskelijan avulla	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot	Ohjaaja(t) Jaana Lappalainen
	Toimeksiantaja Kirsi Sievers
Aika Kevät 2006	Sivumäärä ja liitteet 79 + 24
<p>Kajaanin ammattikorkeakoulun kansainvälisten asioiden toimisto haluaa kehittää koulun ulkomaalaisten opiskelijoiden mahdollisuuksia löytää opintoihin pakollisena osana kuuluva harjoittelupaikka. Opinnäytetyön toimeksiantona oli tehdä rekisteri niistä Kainuun alueen yrityksistä, jotka ovat halukkaita tarjoamaan harjoittelupaikkoja Kajaanin ammattikorkeakoulun ulkomaalaisille tutkinto- ja vaihto-opiskelijoille. Rekisteri päätettiin tehdä Kajaanin ammattikorkeakoulun www.kajak.fi -sivuston englanninkieliseen osioon, josta ulkomaalaiset opiskelijat ovat tottuneet etsimään käytännön ohjeita harjoitteluun. Internetissä saatavilla olevaa yritystietorekisteriä ulkomaalainen opiskelija voi käyttää lähtökohtana harjoittelupaikan etsinnässä.</p> <p>Yritystietorekisteriä varten otettiin puhelimitse yhteyttä Kainuun alueen yrityksiin. Koska opinnäytetyön näkökulmana oli liiketoiminnan kehittäminen ulkomaalaisten opiskelijoiden avulla, valikoitui yhteydenottojen kohderyhmäksi yritysten strategialinjauksista vastaava ylin johto. Puhelinkeskustelussa yritysjohdolle kerrottiin opinnäytetyöprojektin tavoite ja kysyttiin, haluaako yritys olla mukana tarjoamassa harjoittelupaikkoja ulkomaalaisille opiskelijoille ja antaa yritys- ja yhteystietonsa perustettavaan www-sivustoon. Mukaan lupautuneille yrityksille lähetettiin täytettävä yritystietolomake, jonka saatekirjeessä kerrattiin opinnäytetyön sisältö, annettiin toimintaohjeet ja lomakkeen palautusaika. Lähetys tapahtui sähköpostilla, jossa liitteenä oli myös projektin lehdistötiedote.</p> <p>Projektissa soitettiin 43 eri yritykseen. Mukaan saatiin 15 yritystä, joiden tiedot syötettiin www-sivustoon. Yritykset edustavat useita toimialoja ja mahdollistavat eri koulutusalojen opiskelijoiden sijoittumisen harjoittelijoiksi Kainuun alueen yrityksiin. Yritykset, joihin otettiin yhteyttä, suhtautuvat myönteisesti ulkomaalaisiin opiskelijoihin harjoittelijoina ja haluavat mahdollisuuksiensa mukaan tarjota harjoittelupaikkoja. Yritykset myös arvostavat mahdollisuutta olla opiskelijoiden välityksellä aktiivisena toimijana luomassa kansainvälisiä verkostoja. Tehdyn yritystietorekisterin pitkäjänteiselle kehittämiselle onkin hyvät mahdollisuudet. Rekisteriin voidaan hankkia lisää yrityksiä ja syventää sen tietosisältöjä. Tulevissa opinnäytetöissä voidaan esimerkiksi selvittää, mitä lisäarvoa yritykset haluavat saada liiketoimintaansa ulkomaalaisista opiskelijoista ja mitä asioita ulkomaalaiset opiskelijat haluavat mahdollisesta harjoittelupaikastaan ensi sijassa tietää.</p>	
Kieli	Suomi
Asiasanat	viestintä, muutos, kv-opiskelija, harjoittelu, liiketoiminnan kehittäminen
Säilytyspaikka	<input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun Kaktus-tietokanta <input checked="" type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Business	Degree Programme Business Administration
Author(s) Riitta Vatka	
Title Foreign Student as an Agent of Change in a Company? Companies Preparing for Internationalization with the Help of Foreign Students as Trainees	
Optional Professional Studies	Instructor(s) Jaana Lappalainen
	Commissioned by Kirsi Sievers
Date Spring 2006	Total Number of Pages and Appendices 79 + 24
<p>The International Office at Kajaani University of Applied Sciences wants to improve the opportunities of foreign students to find a practical job placement. Practical training is an essential part of polytechnic studies. The commission of this thesis was to create a register of the companies operating in Kainuu region which are willing to offer practical job placements for foreign students, both exchange students and degree students, studying at Kajaani University of Applied Sciences. The register was decided to be included in the English version of the site www.kajak.fi where foreign students are used to finding hands-on instructions for practical training. Foreign students can use the company information register available on the Internet as a starting point when searching for a practical job placement.</p> <p>Companies located in Kainuu region were contacted by telephone for the company information register. The standpoint of the thesis was to improve the business with the help of foreign students. Therefore the chosen target group was the managers responsible for the strategic definition of the company policy. During the telephone conversations with the managers the target of the thesis was explained. They were asked if the company was willing to be involved in offering practical job placements for foreign students and to give company and contact information for the website to be created. A company information form was sent by email to the committed companies to be filled in. The content of the thesis was repeated in the covering letter together with the instructions and return date. The press release of the project was also attached.</p> <p>During this project 43 different companies were contacted and 15 of them were interested in participating. The information on the committed companies was entered onto the www-site. The companies represent various branches enabling students at diverse schools to find a practice job in companies located in Kainuu region. The contacted companies adopted a positive attitude towards foreign students as trainees and are willing to offer practical job placements when possible. The companies also appreciate the possibility to actively create international networks with the help of foreign students. There are good opportunities for persistent development of the created company register. More companies can be acquired to the register and its content can be deepened. In forthcoming theses the additional value companies wish to acquire for their business by foreign students can be investigated. It can also be investigated what foreign students primarily want to know about their potential practical job placement.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	communication, change, foreign student, practical training, business development
Deposited at	<input checked="" type="checkbox"/> Kaktus Database at Kajaanin ammattikorkeakoulu, University of Applied Sciences <input checked="" type="checkbox"/> Library of Kajaanin ammattikorkeakoulu, University of Applied Sciences

ESIPUHE

Syksyllä 2005 opinnäytetyösuunnitelman esitystilaisuudessa tunnelmiani kuvasi www.positiivarit.fi -sivustolta lainattu ajatelma: ”Aerodynamiikan lakien mukaan kimalainen ei voi lentää. Onneksi kimalainen ei sitä itse tiedä – se sen kun lentää vaan.”

Nyt opinnäytetyön valmistuttua haluan lämpimästi kiittää teitä, jotka mahdollistitte sen, että tämä lento on onnistuneesti ohi. Toimeksiantajani Kajaanin ammattikorkeakoulun kv-suunnittelija Kirsi Sievers kannusti positiivisuudellaan, ohjaajani kauppatieteiden maisteri Jaana Lappalainen analysoi asiantuntevasti työtä sen eri vaiheissa ja sparraajani opintosihteerini Tuula Rajanderin kommentit auttoivat pysymään asiassa. Kajaanin ammattikorkeakoulun markkinointisuunnittelija Henna Roivainen auttoi lehdistötiedotteen laadinnassa ja muussa tiedottamisessa ja tietohallinnosta sain apua tietojärjestelmä- ja verkkoasioissa; kiitos käyttöpäällikkö Mika Moilanen, atk-suunnittelija Jouni Väisänen ja atk-suunnittelija Tuula Kempainen.

Sydämellinen kiitos teille te Kainuun alueen yritykset, jotka annoitte sisällön tälle opinnäytetyölle. Kiireistänne huolimatta te järjestitte aikaa keskusteluille ja tulitte omilla tiedoillanne mukaan tähän ulkomaalaisille opiskelijoille tehtyyn yritystietosivustoon. Te innovatiiviset ja rohkeat edelläkävijät näytätte esimerkillänne suuntaa muille yrityksille innostaen ja kannustaen ennakkoluulottomasti kohtaamaan globalisaation ja valmentautumaan oma-aloitteisesti kansainvälisyyteen.

Kiitos myös kaikille teille, jotka tällä opinnäytetyömatkalla autoitte jäsentämään ajatuksiani kuuntelemalla, kommentoimalla, kyseenalaistamalla ja jakamalla omaa tietotaitoanne.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	KV-OPISKELIJASTA YRITYKSEN MUUTOSAGENTTI?	4
2.1	Käsitteistä	6
2.2	Kv-opiskelijoiden hyödyntäminen liiketoiminnan kehittämisessä	8
2.3	Muutos ja muutoksen viestintä	15
2.4	Verkostoitumisesta apua yrityksen kansainvälistymiseen	21
2.5	Innovatiivinen organisaatio työssäoppimisympäristönä	28
3	FORSTU YRITYSTIETOREKISTERI	35
3.1	Viestintä	35
3.2	Yritystietojen hankinta ja käsittely	37
3.3	ForStu-yritystietorekisterin luonti	40
4	KV-OPISKELIJA HARJOITTELIJAKSI YRITYKSEEN	43
5	KV-OPISKELIJASTA YRITYKSEN MUUTOSAGENTTI	50
	LÄHTEET	69
	LIITTEET	73

KUVIOT

Kuvio 1:	Intellektuaalinen pääoma (Kamppinen, Kuusi & Söderlund 2002, 825)	11
Kuvio 2:	ForStu – Liiketoiminnan kehittäminen. Prosessi ja rajaukset.	14
Kuvio 3:	ForStu – Liiketoiminnan kehittäminen. Kysymykset.	16
Kuvio 4:	Näkymätön näkyy sittenkin (Pulkkinen 2003, 281)	17
Kuvio 5:	Läpiviemisen portaat (Erämetsä 2003, 154)	18
Kuvio 6:	Jatkuva kehittäminen, Demingin PDCA (Borgman & Packalén 2002, 22)	24
Kuvio 7:	Kehittäminen prosessina (Borgman & Packalén 2002, 25)	25
Kuvio 8:	ForStu-yritystietorekisterin taulukkoasettelu.	41
Kuvio 9:	Yrityksiä ForStu-yritystietorekisteriin – arvioitu / toteutunut.	49
Kuvio 10:	ForStu – Viestintä projektissa.	54
Kuvio 11:	Kv-opiskelijasta yrityksen muutosagentti.	67

1 JOHDANTO

Lukuvuonna 2005-2006 Kajaanin ammattikorkeakoulussa opiskelee noin 30 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa. Nämä ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat tulevat Kiinasta (11), Venäjältä (6), Keniasta (2) ja Nigeriasta (2). Yksittäisiä opiskelijoita on Vietnamista, Liettuaasta, Ranskasta, Saksasta, Hollannista, Gambiasta, Sambiasta, Ghanasta, Dominikaanisesta tasavallasta, Bulgariasta ja Bangladeshista. Tutkinnon suorittaminen kestää 3,5-4,5 vuotta. Bachelor of Business Administration eli BBA-tutkintoa suorittamaan pyritään vuosittain ottamaan kymmenen uutta ulkomaalaista opiskelijaa.

Syksyllä 2006 Kajaanin ammattikorkeakoulussa alkaa uusi englanninkielinen matkailualan koulutusohjelma Degree Programme in Tourism (tutkintonimikkeenä BHM eli Bachelor of Hospitality Management), johon pyritään saamaan ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita puolet sisäänottomäärästä. Lukuvuodesta 2006-2007 alkaen vuosittain aloitettavien ulkomaalaisten opiskelijoiden määrä lisääntynee siis 20 henkilöön.

Tutkinto-opiskeluun kuuluu pakollinen työharjoittelu, jonka tarkoituksena on antaa opiskelijalle mahdollisuus soveltaa teoriassa oppimiaan tietoja käytäntöön. Harjoittelun tavoitteena on syventää opiskelijan taitoja, valmentaa häntä alan työtehtäviin ja tukea suuntautumisvaihtoehdon mukaista opiskelua tavoitteena asiantuntijuus. Ulkomaalaiset opiskelijat suorittavat työharjoittelun joustavalla aikataululla kolmannen lukuvuoden kuluessa. Ongelmana on löytää näille tutkinto-opiskelijoille harjoittelupaikka.

Tutkinto-opiskelijoiden lisäksi harjoittelupaikkoja etsii satunnainen määrä Kajaanin ammattikorkeakoulun yhteistyökorkeakouluista tulevia vaihto-opiskelijoita, jotka tulevat tänne opiskelua ja/tai harjoittelua varten.

Kajaanin ammattikorkeakoulun kansainvälisten asioiden toimistossa (kv-toimisto) on pitkään ollut suunnitteilla tehdä alueen yrityksistä erillinen yritystietorekisteri ulkomaalaisten opiskelijoiden käyttöön ja samalla selvittää ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelijaksi pääsyn edellytyksiä, mutta nämä ovat resurssipulan vuoksi jääneet tekemättä. Elokuussa 2005 kv-toimisto tarjosi yritystietorekisteriä ja siihen liittyvää selvitystyötä tehtäväksi opinnäytetyönä. Aikuisopiskelijana ja Etelä-Suomen yrityskulttuuria jo tuntevana opinnäytetyön tekijää kiinnosti opinnäytetyöaiheessa mahdollisuus tutustua lähemmin Kainuun alueen yrityksiin, niissä vallitsevaan yrityskulttuuriin ja erityisesti yritysten muutosvalmiuteen.

Kainuun alueella toimii etupäässä yksityisomistuksessa olevia pieniä ja keskisuuria yrityksiä eli pk-yrityksiä. Syksyn 2005 pk-yritysbarometrin mukaan Kainuussa on pk-yrityksiä (<250 henkilöä) 3000, joista Kajaanin alueella toimii noin 1600 yritystä. Tilastokeskuksen vuoden 2003 tilaston mukaan Kajaanin alueen pk-yritysten henkilöstömäärä oli keskimäärin 5 henkilöä. Ulkomaalaisomisteisia yrityksiä (ulkomaisen omistuksen osuus vähintään 10 prosenttia) Kajaanin alueella oli vuoden 2003 tilaston mukaan noin 40, joissa työskenteli keskimäärin 3-4 henkilöä. Mitkä ovat ne edellytykset, joilla alueen yritykset innostuvat työllistämään ulkomaalaisia opiskelijoita ensin harjoittelijoina ja tutkinnon suorittamisen jälkeen mahdollisesti vakituisina työntekijöinä?

Opinnäytetyöprojektin tavoitteena on helpottaa ulkomaalaisten tutkinto- ja vaihto-opiskelijoiden sijoittumista työharjoitteluun paikkakunnan yrityksiin. Tavoitteeseen pyritään edistämällä alueen yritysten ja Kajaanin ammattikorkeakoulun välistä yhteistyötä; kiinnittämällä paikallisten yrittäjien huomio siihen, miten he voivat kääntää ulkomaalaisen opiskelijan osaamisen yrityksensä hyödyksi. Opinnäytetyöprojektissa kartoitetaan niitä alueen yrityksiä, jotka mahdollisesti haluavat ottaa ulkomaalaisia opiskelijoita työharjoitteluun. Selvitystyöstä saadun tiedon pohjalta tehdään ulkomaalaisten opiskelijoiden käyttöön yritystietorekisteri, josta löytyvät ne paikkakunnan yritykset, jotka ovat valmiita ottamaan ulkomaalaisia opiskelijoita työharjoitteluun.

Opinnäytetyöprojekti rajataan koskemaan lähinnä Kajaanin alueella toimivia yrityksiä työnantajayrityksinä ja Kajaanin ammattikorkeakoulua työntekijöitä – ulkomaalaisia opiskelijoita – tarjoavana yrityksenä. Se, otetaanko tässä kehittämistyössä aikaansaatu yritystietorekisteri käyttöön harjoittelupaikkojen etsinnässä, rajataan tämän kehittämistyöprojektin ulkopuolelle.

Opinnäytetyöprojektissa otettiin yhteyttä 43 eri yritykseen. Kohdeyrityksiksi valittiin ne, jotka todennäköisimmin pystyvät tarjoamaan harjoittelupaikan ulkomaalaiselle opiskelijalle ja tulevat mukaan perustettavaan yritystietorekisteriin. Tällä subjektiivisella valinnalla haluttiin tuoda esiin yrityksiä, joiden toivotaan esimerkillään innostavan alueen muita yrityksiä haluamaan ulkomaalaisen opiskelijan harjoittelijaksi.

Www.kajak.fi-sivustolle tehtyyn yritystietorekisteriin saatiin mukaan 15 yritystä. Yritykset edustavat seuraavia toimialoja: IT-teknologia (kuusi yritystä), matkailu (kolme yritystä), palvelut (kolme yritystä) ja teollisuus (kolme yritystä). Yritysten koko vaihtelee 2 henkilön mikroyrityksestä yli 3000 hengen konserniyritykseen, useimpien yritysten henkilöstömäärän ollessa 20-150 henkilöä. Mukaan ensiksi lupautuneiden, mutta sitten kuitenkin pois jääneiden yritysten suurin mukaantulon este oli pelko siitä, että ulkomaalaisilta opiskelijoilta tulee niin paljon yhteydenottoja, että yrityksen resurssit eivät riitä niiden käsittelyyn.

2 KV-OPISKELIJASTA YRITYKSEN MUUTOSAGENTTI?

Globalisaation vuoksi pk-yritykset kohtaavat kansainvälisen kilpailun myös kotimarkkinoilla, kun kansantaloutemme avoimuus kiristää kilpailua kotimaisesta kysynnästä (Kailaranta 1998, 10).

Kilpailuhaasteeseen vastaaminen vaatii yrityksiltä uudenlaista luovaa ja joustavaa ajattelumallia. Ajattelumallia, jossa kaikki osapuolet tavoittelevat yhteisesti määriteltyä päämäärää, johon päästäkseen organisaation ja sen työntekijöiden täytyy olla valmiita jatkuvaan oppimiseen. (Ranta 2005, 13.)

Yrityksen johdon tehtävä on käynnistää toimintaprosessien uudistaminen ja työntekijöiden osuutena on toteuttaa yksityiskohtainen kehittämistyö. Molempia tarvitaan; kumpikaan osapuoli ei voi tehdä työtään yksin. Johdon pitää antaa tuki ja todelliset valtuudet tehdä kehittämistyötä ja lisäksi rahaa ja aikaa koskevat resurssit. (Ranta 2005, 101.)

Valtaosa Kailarannan tutkimista pk-yrityksistä piti henkilöstön kouluttamista yrityksen kansainvälistymisessä välttämättömänä, mutta kalliina ja vaikeana. Siitä huolimatta lähes puolet vastanneista yrityksistä on järjestänyt henkilöstölleen kielikoulutusta. Kailaranta kuitenkin korostaa, että kielitaito ilman kulttuurintuntemusta on riittämätön väline kansainvälistymisessä. (Kailaranta 1998, 51-52.)

Yrityksen kansainvälistyminen vie aikaa ja vaatii yrityksen johdolta henkilöstön osaamisen kehittämistä ja rekrytointimahdollisuuksien parantamiseksi tiivistä alueellista yhteistyötä toisten yritysten, oppilaitosten ja erilaisten asiantuntijaorganisaatioiden kesken (Kailaranta 1998, 53).

Suomessa opiskeleva ulkomaalainen opiskelija on vähälle huomiolle jäänyt mahdollisuus aloittaa valmentautuminen kansainvälisyyteen. Yrityksen henkilöstön kielitaidon ja kulttuurintuntemuksen lisääminen onnistuu yrittäjältä ulkomaalaisen opiskelijan avulla suhteellisen vähäisin ponnistuksin. Yritykset voivat hyödyntää opiskelijoiden uusimpia tietoja ja taitoja ja opiskelija saa mahdollisuuden oppia työelämässä tärkeitä taitoja, kehittyä tulevaisuuden ammattilaiseksi ja tutustua Suomen yrityskulttuuriin.

Miten alueen yritykset saadaan työllistämään ulkomaalaisia opiskelijoita harjoittelijoina ja työntekijöinä? Kysymys on Suomessa ajankohtainen. Marraskuussa 2005 valmistui Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMOn yhteistyössä Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu Helian kanssa toteuttama tutkimus ”Ulkomaalaiset työnantajan silmin”. Tutkimuksessa Minna Söderqvist kartoitti työnantajien näkemyksiä ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoimisesta ja työskentelystä Suomessa ja selvitti, mitkä ovat työnantajien valmiudet työllistää ulkomaalaisia työntekijöitä. Tutkimuksen mukaan ulkomaalaiset opiskelijat työharjoittelijoina ovat pk-sektorilla lähes tuntemattomia. Pk-yrittäjien mukaan syynä on se, että opiskelijat eivät ole hakeutuneet heille töihin. Söderqvist kehottaakin ulkomaalaisia opiskelijoita hakemaan töitä myös pk-sektorilta, joka Suomessa on merkittävä työllistäjä. (Söderqvist 2005, 43.)

Jyväskylän yliopistossa puolestaan tarkastettiin marraskuussa 2005 väitös, jossa tutkija Matti Taajamo esitti, että opiskelijoiden tutustumista suomalaiseen elämään ja yrityksiin on voimakkaasti lisättävä, jos heidän halutaan jäävän Suomeen töihin. Taajamon mukaan suomalaiset yritykset eivät vielä osaa käyttää hyväkseen ulkomaisia opiskelijoita. Työelämään tutustuminen ja harjoittelupaikkojen saaminen olisi tärkeää, mutta yrityksiä asia ei kiinnosta. (Taajamo 2005, 104.)

Tässä ForeignStudents (ForStu) -opinnäytetyöprojektissä pyritään siihen, että Kainuun alueen yritykset huomaavat ulkomaalaisen opiskelijan voivan olla osa liiketoiminnan kehittämistä. Samalla etsitään vastausta kysymykseen, miten saada yritykset tarttumaan paikkakunnalla oleviin mahdollisuuksiin, joita ulkomaalaisen opiskelijan ottaminen työharjoitteluun tarjoaa? Ulkomaalainen opiskelija harjoittelijana yrityksellä on mahdollisuus parantaa esimerkiksi henkilöstön kielitaitoa ja kulttuurintuntemusta, valmentaa yrityksen henkilöstöä sopeutumaan muutoksiin ja samalla aloittaa yrityksessä valmentautuminen kansainvälisyyteen.

2.1 Käsitteistä

Opinnäytetyössä käytettyjen keskeisten käsitteiden sisältö liiketoiminnan kehittämisen näkökulmasta ja käsitteiden merkitys tämän opinnäytetyön viitekehyksessä.

Globalisaatio

Globalisaatiolla (maapalloistuminen) tarkoitetaan kehitystä, joka liittyy maailmanlaajuisen yhdentymiseen ja johon pääsääntöisesti vaikuttavina tekijöinä pidetään kansainvälisen kaupan ja pääomaliikkeiden vapauttamista, tekniikan kiihtyvää kehitystä ja tietoyhteiskuntaa (Taloustieto 2002, 69).

Integraatio

Integraatiolla eli yhdistämisellä tarkoitetaan tässä yhteydessä ulkomaalaisen opiskelijan yksilöllistä kehitystä edistäviä toimia, joiden tavoitteena on kotouttaminen eli kv-opiskelijan osallistaminen työelämään ja yhteiskunnalliseen toimintaan. Integraatiolla pyritään myös identiteetin muodostumiseen: mukauttamaan käyttäytyminen ja persoonallisuuden osatekijät toimivaksi kokonaisuudeksi. (Sivistyssanakirja 2001, 277-278.) Kun integraatio on onnistunut, opiskelijan voidaan katsoa esimerkiksi työntekijänä integroituneen suomalaiseen yrityskulttuuriin.

Tutkimuksessa ”Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan” Kinnunen määrittelee integraation tilanteena, jossa ”maahanmuuttaja kokee osallistuvansa aktiivisesti uuden asuinmaansa toimintoihin ja olevansa osa yhteiskuntaa”. Kinnusen mukaan integraatio on ”kykyä muutoksiin ja pysyvyyteen ilman huomattavia ristiriitoja itsen ja ympäristön kanssa”. Kun integroitunut opiskelija kokee olevansa osa suomalaista yhteiskuntaa, hän samalla kokee ”jatkuvuutta aiemman elämänsä ja kulttuurisen identiteettinsä kanssa”. Huomattavaa on myös, että tutkimuksessa kv-opiskelijat pitivät integraatiota pääsääntöisesti myönteisenä ilmiönä. (Kinnunen 2003, 107.)

Kv-opiskelija

Kv-opiskelija (Kansainvälinen opiskelija) on joko ulkomaalainen opiskelija, joka suorittaa tradenomin tutkinnon (BBA) kokonaisuudessaan Kajaanin ammattikorkeakoulussa tai ulkomaisen yhteistyökorkeakoulun opiskelija, joka hakee harjoittelupaikkaa Kainuusta.

Kansainvälistyminen

Kansainvälistyminen nähdään prosessina, jossa yritys tai yksilö kehittää itselleen valmiuksia toimia erilaisissa, kansallisesti tai kulttuurillisesti rajaamattomissa toimintaympäristöissä. Jokaisen yritystoiminnassa mukana olevan on omalla kohdallaan mietittävä, mitä kansainvälistyminen juuri hänelle henkilökohtaisesti ihmisenä ja työyhteisön jäsenenä merkitsee. Kansainvälistymisprosessi näkyy siten myös yksilötasolla yksilön asenteissa, ajattelussa ja toiminnassa. (Ahokangas & Pihkala 2002, 7.)

Kansainvälisyys

Kansainvälisyyden Ahokangas ja Pihkala määrittelevät yrityksen tai yksilön kyvyksi toimia erilaisissa ympäristöissä, joita eivät rajaa tai kuvaa yksittäiset valtiolliset olosuhteet tai ominaispiirteet (Ahokangas & Pihkala 2002, 7).

Kulttuuri

Kulttuuri on tietyn ihmisryhmän yhtäläinen elämäntapa, joka oppimisen kautta siirtyy sukupolvelta toiselle. Kulttuuri on aika- ja paikkasidonnaista ja se muuttuu ajan mukana. Ihmisen pysyvin kulttuurinen ominaisuus on Mikluhan mukaan etnosentrismi eli omaryhmäkeskeisyys: asennoituminen, jossa oma kansa ja kulttuuri mittapuuna lähestytään muita kulttuureja ylhäältäpäin. (Mikluha 1996, 7, 12.)

Muutosagentti

Muutosagentiksi (change agent) voidaan nimittää henkilöä, jonka tarkoituksena on saada aikaan muutos organisaation rutiinimaisiin toimintatapoihin (Lipiäinen 2000, 86).

2.2 Kv-opiskelijoiden hyödyntäminen liiketoiminnan kehittämisessä

Tutkimuksessa ”Kansainvälistyvän pk-yrityksen liiketoimintaosaamisen kehittämistarpeet” tuodaan esiin se ulkomaalaisten harjoittelijoiden ja vaihto-opiskelijoiden osaamisen ja maantuntemuksen hyödyntämisen potentiaali, mikä suomalaisilla yrityksillä on käytettävissä kansainvälistymisprosesseissaan. Tutkimustuloksissa esitetään, että korkeakoulujen ja pk-yritysten välisen yhteistyön lisäämiseksi niiden tulee yhteistyössä kehittää malleja, jotka mahdollistavat yritysten tarpeiden ja kv-opiskelijoiden osaamisen joustavan linkittämisen. (Larjovuori, Laiho & Talonen 2004, 64.) Myös Kainuu 2/2005 Pk-yritysbarometrissa nousi esiin yritysten kokema heikko yhteistyömahdollisuus yliopistojen ja korkeakoulujen kanssa (Suomen Yrittäjät & Finnvera 2005, 14). Kajaanin ammattikorkeakoulun ja yritysten välisen yhteistyön kehittäminen onkin tämän opinnäytetyön tavoitteista.

ForStu-projektiin rinnastettavissa oleva kv-harjoittelijahanke toteutettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulussa 1.6.2003-31.5.2004 Seija Kiiskilän vetämänä Kansainvälisen harjoittelun kehittäminen -projektina. Kohdealueena oli Keski-Suomi ja siellä toimivat yritykset. Projektissa tilannetta selvitettiin kv-opiskelijoiden kannalta.

Hankkeen tavoitteena oli muun muassa lisätä kansainvälisen harjoittelun volyymia sitomalla toiminta keskisuomalaisten yritysten kansainvälistämiseen. Lähestymisnäkökulmana oli Jyväskylän ammattikorkeakoulun henkilökunnan vastuu kv-harjoittelupaikkojen löytymisestä. Raportin yhteenvedossa Kiiskilä toteaa muun muassa, että harjoittelupaikkojen luominen ja asiakassuhteen hoitaminen on oppilaitoksen vastuulla ja että etenkin suomenkielen osaamattomuus estää kv-opiskelijoita saamasta harjoittelupaikkaa. (Kiiskilä 2004, 24.)

Jyväskylän hankkeesta poiketen tässä ForStu-projektissa asiaa tarkastellaan yritysjohdon näkökulmasta ja kysymyksenasetteluna on liiketoiminnan kehittäminen kv-opiskelijoita hyödyntäen. ForStu-projektissa pyritään paikalliset yritykset aktivoimaan niin sanotun ”imuteorian” mukaisesti haluamaan kv-opiskelijoita työharjoitteluun sen sijaan, että ammattikorkeakoulun täytyy heitä sinne ”työntää”, mikä lähtökohta oli Jyväskylässä toteutetulla projektilla.

Kv-opiskelija harjoittelijana -tematiikkaa käsitellään Kainuun alueella useissa eri hankkeissa. Niissä kv-opiskelijaa tarkastellaan muun muassa seuraavista näkökulmista: kv-opiskelijoiden harjoittelun suunnittelu ja kehittäminen, kv-opiskelijastrategian kehittäminen tavoitteena koulutuksen jatkuvuus ja alueen pk-yritysten kansainvälistymisen avustaminen.

Esimerkkinä hankkeista on Kajaanin kaupunkiseudun aluekeskusohjelma, jonka tavoitteena on lisätä kansainvälistä yhteistyötä ja verkottumista ja jonka yhtenä painopistealueena on osaamisen kehittäminen nimenomaan kansainvälistymisen näkökulmasta. Sitä varten alueelle halutaan luoda kv-koulutusstrategia, jonka yhtenä osapuolena on Kajaanin ammattikorkeakoulu. Alueohjelmassa on tekeillä Kainuun kv-opintopolku -selvitys, jonka projektityöehdotus on päivätty 7.3.2005. Kv-opintopolku -selvityksen tavoitteena Kainuun alueella on saada tietoa kv-tasoisesta koulutuksesta, sisällöstä ja tavoitteista, joihin sisältyy myös harjoittelupaikkojen löytäminen Suomeen tuleville kv-opiskelijoille. Selvityshanke antaa pohjaa korkeakoulujen yhteisen kv-tasoisesta koulutusstrategian suunnitteluun. Kv-opintopolkuseelvityksen loppuraportti pyritään ohjelmajohtaja Virpi Kaikkosen mukaan julkaisemaan keväällä 2006. (Kaikkonen 2005).

Kainuun TE-keskuksen yritysosasto on koordinoanut hankkeita, joiden sisältö sivuaa tätä ForStu-projektia pk-yritysten liiketoiminnan kehittämiseen liittyvän kansainvälistymisen osalta. Hankkeet ovat päättyneet vuonna 2005 tai päätymässä vuonna 2006:

- Kehittyvien yritysten kilpailukyvyn parantaminen (875 ESR) -hanke, jolla pyritään edistämään pk-yritysten yhteistyötä, it-osaamista, markkinointiosaamista, laatuosaamista, alihankintatoimintaa, kilpailukykyä ja kansainvälistymistä (Kainuun TE-keskus 2002 a).

- Pk-yritysten osaamisen ja verkottumisen edistäminen (876 ESR) -hanke, jonka tavoitteena on lisätä vientiä aloittavien yritysten markkinointi- ja kansainvälistymisosaamista ja edistää ulkomaille suuntautuvaa liiketoimintaa. Projektin tuloksena 10 yritystä on aloittanut suunnitelmalliset kansainvälistymistoimenpiteet (Kainuun TE-keskus 2002 b).
- Yritystoiminnan kehittäminen (1511 ESR) -hanke, joka pyrkii edistämään yritysten liiketoimintaosaamista ja sitä kautta kilpailukykyä ja kansainvälistymistä (Kainuun TE-keskus 2004 c).

Syksyn 2005 Pk-yritysbarometrin mukaan Kainuun pk-yrityksissä selvimminkin lisääntyneet kehittämistarpeet liittyvät henkilöstön kehittämiseen ja koulutukseen. Tehostamista tarvitaan markkinointi- ja myyntitoiminnoissa sekä yhteistyössä ja verkottumisessa. Liiketoiminnan kehittämisen pääasiallisina esteinä pidetään yleistä maailmantilannetta, ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta ja kireää kilpailutilannetta. (Suomen Yrittäjät & Finnvera 2005, 10-11.) Kysymys on laajasta ja monitahoisesta toimenpidekokonaisuudesta, jonka ytimenä on uusien liiketoimintamallien kehittäminen ja hallinta (Hautamäki & Lemola 2004, 37).

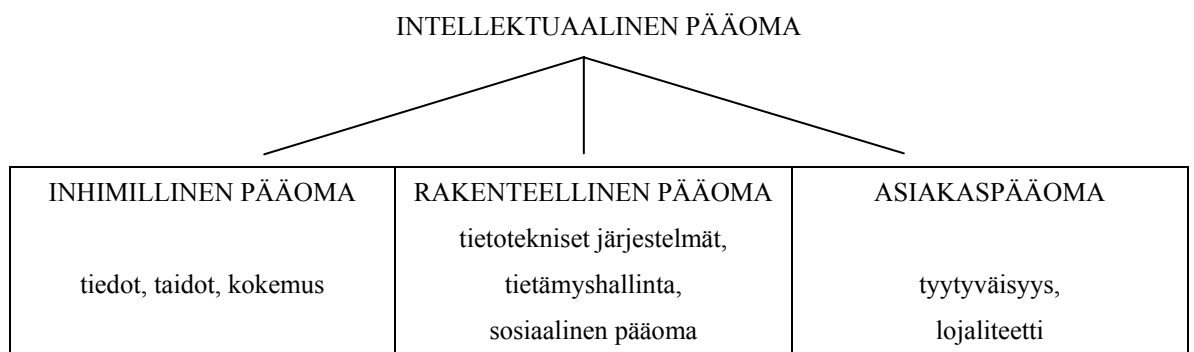
Liiketoiminnan jatkuvuus on turvattu, kun kannattavuus pystytään pitämään riittävällä tasolla. Silloin myös liiketoiminnan kehittäminen on mahdollista. Borgmanin ja Packalénin mukaan liiketoiminnan kehittäminen on jatkuva prosessi (sana on johdettu latinankielisestä sanasta pro-cedere ja tarkoittaa onnistumista ja kulkemista menestyksellä eteenpäin). Prosessille tunnusomaista on tarkoitushakuisuus: sarja toimintoja, jotka vaativat aikaa, jotka etenevät ja muuntuvat ajan myötä ja johon kuuluvat vaiheet on kohdattava ajallaan. Prosessissa tieto koko ajan lisääntyy ja formaalin päämäärän lisäksi prosessista voidaan erottaa sekä taidollinen että sisällöllinen päämäärä. (Borgman & Packalén 2002, 24.)

Liiketoiminnan kannattavuuteen vaikuttavat myös ei-taloudelliset tekijät, kuten henkilöstön osaaminen. Henkilöstön osaamisen taso vaikuttaa toiminnan laatuun ja prosessien tehokkuuteen, jotka puolestaan vaikuttavat muun muassa asiakastyytyväisyyteen ja asiakasuskollisuuteen. (Alhola & Lauslahti 2003, 77.)

Johdon laskentatoimen koulutuksissa kiinnitetään aiheellisesti huomiota henkilöstöön, jota pidetään yrityksen kannattavuuteen positiivisesti vaikuttavan ketjun tärkeimpänä tekijänä. Liiketoimintaprosessissa, jossa logistinen ketju on kehitetty asiakkaiden tarpeita vastaavaksi, osaava henkilöstö tuottaa laadukkaita tuotteita ja palveluita. Ammattitaitoinen henkilöstö viestii siitä, että yritys näkee liiketoiminnan laaja-alaisesti ja osoittaa sen investoimalla henkilöstöön. (Alhola & Lauslahti 2003, 77-78.) Kainuun pk-yritykset käyttävät investointeihin vuoden 2006 aikana arviolta 9 % liikevaihdostaan, josta henkilöstön koulutukseen 0,9 % ja kansainvälistymiseen 0,2 % (Suomen Yrittäjät & Finnvera 2005, 18).

Liiketoiminnan kehittämisen ydinkysymys on se, kuinka yritys onnistuu visioon perustuvan yrityksen strategisen osaamisen ennakoinnissa ja sen kehittämisessä (Kamppinen, Kuusi & Söderlund 2002, 824). Osaamisen ennakointi on yrityksen proaktiivista ja preaktiivista johtamista ja tarkoittaa sitä, että yritys huomaa organisaation liiketoimintaympäristössä tapahtuvat muutokset ja vastaa niihin toiminnallaan (Kamppinen ym. 2002, 839).

Jos osaamisen kehittämisen näkökulmaksi otetaan pääomien kasvattaminen, niin yrityksen resursseista keskeisin on henkilöstön osaamis pääoma, inhimillinen pääoma, joka on osa kuviossa 1 esitettyä intellektuaalista pääomaa. Intellektuaalinen pääoma jakautuu inhimilliseen, rakenteelliseen ja asiakaspääomaan, joista inhimillinen pääoma sisältää yrityksen henkilöstön tiedot, taidot ja kokemuksen. (Kamppinen ym. 2002, 824-825.)



Kuvio 1. Intellektuaalinen pääoma (Kamppinen, Kuusi & Söderlund 2002, 825)

Yrityksen strategisia ratkaisuja ovat myös kansainvälistymiseen liittyvät päätökset, joiden tuloksellinen toimeenpano vaatii sen selvittämistä, onko kansainvälistyminen yrityksen kokonaistavoitteiden saavuttamiseksi tarpeellinen toimenpide (Vaarnas 2001, 32). Kansainvälistyminen vaatii järjestelmällistä ja pitkäjänteistä yrityksen liiketoimintojen johtamista – suunnitelmallista organisointia, kehittämistä ja toteuttamista – jonka tulee sisältyä tärkeänä osana yrityksen liiketoimintaperiaatteiden suunnitteluun (Kailaranta 1998, 18). Pk-yrityksissä tämä vaade haastaa yritysjohdon niukkojen resurssien vuoksi luovaan ongelmanratkaisuun, jossa kv-opiskelijan käyttäminen yhtenä ratkaisukeinona on innovatiivisuutta osoittava päätös.

Larjovuori ym. toteaa, että yritysten haluttomuus panostaa kansainvälistymisvalmiuksien ja pitkäjänteisen, strategisen toiminnan kehittämiseen on yllättävää, kun toisaalta pk-yrityksissä kriittisenä menestystekijänä entistä useammin pidetään – toimialasta ja toimialueesta riippumatta – henkilöstön kansainvälistymisosaamisen kehittämistä (Larjovuori ym. 2004, 63).

Kehityksen ja kehittämisen esteenä on muutosvastarinta; muutoksen pelko, joka ulottuu yritysten rakenteisiin ja tuottaa uskottavalta kuulostavia selityksiä sille, miksi näihin rakenteisiin ei pidä koskea. Sisättö toteaa, että Suomi yhteiskuntana ja suomalaiset yritykset ovat lähestymässä kulminaatiopistettä, jossa niiden on punnittava todellinen halu kehittyä tai jäädä kehittymättä. (Sisättö 2004, 170.) Muutosvastarinnan tiedostaminen ja tunnistaminen ja sen olemassaolon hyväksyminen on perustana sen rationaaliselle käsittelylle (Erämetsä 2003, 100). Koska muutosvastarinta on osa yrityskulttuuria, se täytyy tiedostaa ja tehdä näkyväksi. Tässä prosessissa yrityksen henkilöstö voidaan yhteistyön avulla osallistaa muutokseen ja saada heidät tuntemaan omistajuutta muutoksesta ja sitoutumaan sen läpivientiin. (Erämetsä 2003, 191-192, 198.)

Muutoksen edellytys on tieto ja viestintä on alku tietoisuudelle. Tieto syntyy vuorovaikutuksessa ja uuden tiedon luomisen perusta on viestinnässä, vuorovaikutuksessa ja informaatiossa. (Huotari, Hurme & Valkonen 2005, 10.) Huotarin ym. mukaan yrityksen henkilöstön itsenäisyys lisää koko työyhteisön kykyä tulkita joustavasti informaatiota ja omaksua ja sisäistää informaatiota tiedoksi. Yritysjohdon tehtävä on liiketoiminnan kehittämisen näkökulmasta huolehtia siitä, että yrityksen strategia ja toiminnan tavoitteet ohjaavat työntekijöiden itsenäistä työskentelyä. (Huotari ym. 2005, 129.)

Yritysjohdon sitoutuminen osaamisen kehittämiseen on Immosen mukaan välttämätöntä, koska kehittämiseen tähtäävät investoinnit vaativat varsinkin pienyrityksiltä taloudellisia panostuksia, joihin niillä ei välttämättä ole mahdollisuuksia (Immonen 1998, 111).

Opinnäytetyössä kv-opiskelijoiden harjoittelupaikan saantiin vaikuttavia tekijöitä tarkastellaan yritysjohdon ja liiketoiminnan kehittämisen näkökulmasta. Valitulla näkökulmalla halutaan kiinnittää huomiota siihen, että yrityksen ylimmän johdon suhtautuminen kehittämiseen vaikuttaa ratkaisevasti yrityksen henkilöstön kehittymismahdollisuuksiin ja sitä kautta koko organisaation kehittämiseen ja kehittymiseen. Kv-opiskelijoiden avulla yritys pystyy kehittämään toimintaansa vähäisin taloudellisin panostuksin. Työskentely kv-opiskelijoiden kanssa kartuttaa henkilöstön kielitaitoa ja vuorovaikutustaitoja, lisää vieraan kulttuurin tuntemusta ja taitoa sopeutua muutoksiin, josta ulkomaalaisella opiskelijalla on omakohtaista kokemusta.

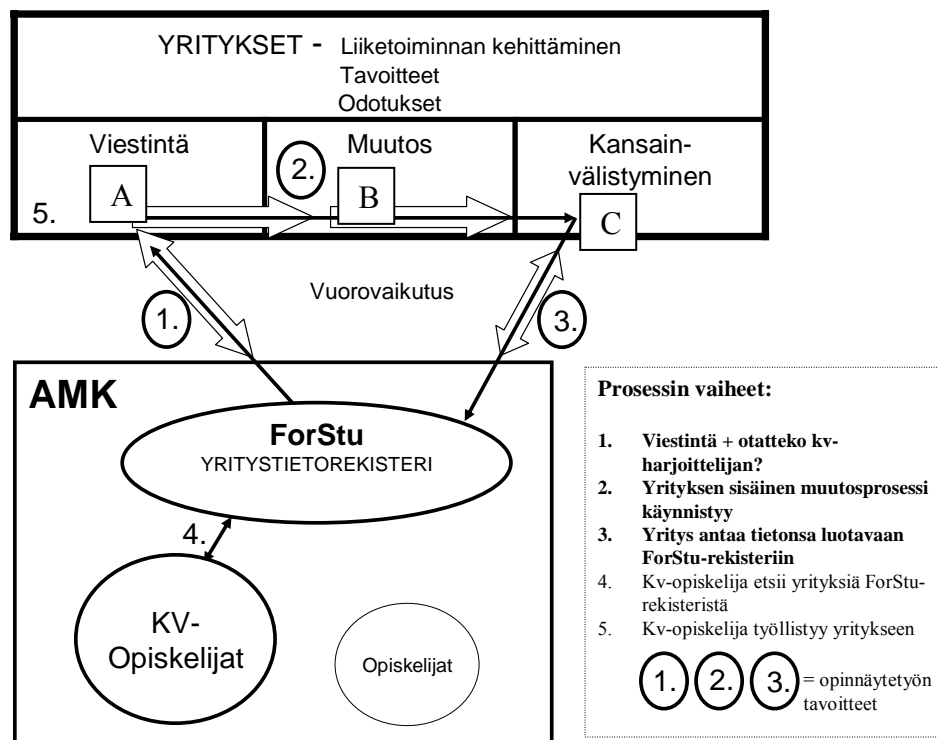
Taajamo rinnastaa ulkomaalaisen opiskelijan tilanteen maahanmuuttajan, pakolaisen ja ulkomailla työskentelevän henkilön tilanteeseen: heidän kaikkien täytyy sopeutua vieraaseen kulttuuriin. Ulkomaalaisen opiskelijan tilanne on sikäli erilainen, että oleskeluaika vieraassa maassa on etukäteen päätetty ja rajattu ja että ulkomaalaiset opiskelijat kokevat olevansa toivottuja vieraita kohdemaassa, koska he useimmiten tapaavat vain niitä ihmisiä, jotka odottavat heitä. (Taajamo 2005, 67.)

Ulkomaalaisen tutkinto-opiskelijan on kuitenkin sopeuduttava suomalaiseen yhteiskuntaan syvällisemmin (akkulturaation eli käyttäytymisen, arvojen, asenteiden ja identiteetin tasolla) kuin vain lyhyen aikaa Suomessa oleskelevan vaihto-opiskelijan. Esimerkiksi työtä etsivät tutkinto-opiskelijat kokivat olleensa syrjinnän kohteena oudon nimensä vuoksi ja/tai siksi, että heidän suomenkielentaitonsa ei ollut sujuva. (Taajamo 2005, 68.)

Pk-yritysten kansainvälistymisessä kehittämisen tärkeänä osa-alueena pidetään henkilöstön kielitaidon parantamista ja vieraiden kielten hallintaa (Immonen 1998, 136). Ahokangas ja Pihkala ovat samoilla linjoilla todetessaan, että kansainvälistymisen johtamisen vaatimukset yritykselle kiteytyvät yrityksen osaamisiin – toimintaan, josta ilmenee, miten organisaatio kykenee hyödyntämään resurssejaan. (Ahokangas & Pihkala 2002, 96.)

Osaamisen kehittäminen kuuluu liikkeenjohtostrategioissa osaamis pohjaiseen strategia-teoriaan, josta käytetään myös nimeä resurssiteoria. (Ahokangas & Pihkala 2002, 96.) Resurssiteorian mukaan resurssien luonne määräytyy sen perusteella, kuka hallitsee niiden käyttöä. Työyhteisössä toimivan yksilön hallinnassa olevien resurssien – kuten taitotieto ja henkilökohtaiset verkostot – käytöstä määrää yksilö itse ja resurssien käyttö on täysin riippuvainen yksilön halusta käyttää niitä. Osaamis pääoman kehittäminen on pitkäjänteistä työtä, kun työntekijöiden osaamisresurssin uudistamisaika on keskimäärin 4,6 vuotta. Ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö luo osaltaan yrityskuvaa ja yrityksen mainetta, jonka uudistamisaika on 10,8 vuotta. (Ahokangas & Pihkala 2002, 97.)

Opinnäytetyössä korostetaan sitä, että liiketoiminnan kehittäminen alkaa tietoisuudesta, asian tiedostamisesta, jota voidaan nopeuttaa viestinnällä (Kuvio 2.).



Kuvio 2. ForStu – Liiketoiminnan kehittäminen. Prosessi ja rajaukset.

Viestinnällä (A) alueen yritykset halutaan saada tietoisiksi siitä, että Kajaanin ammatti-korkeakoulun kautta heille on tarjolla ulkomaalaisia opiskelijoita harjoittelijoiksi ja että näiden opiskelijoiden avulla heillä on mahdollisuus saada uusia näkökulmia liiketoimin-taansa. Muutos (B) alkaa, kun yrityksessä mietitään, mitä tavoitteita voidaan asettaa

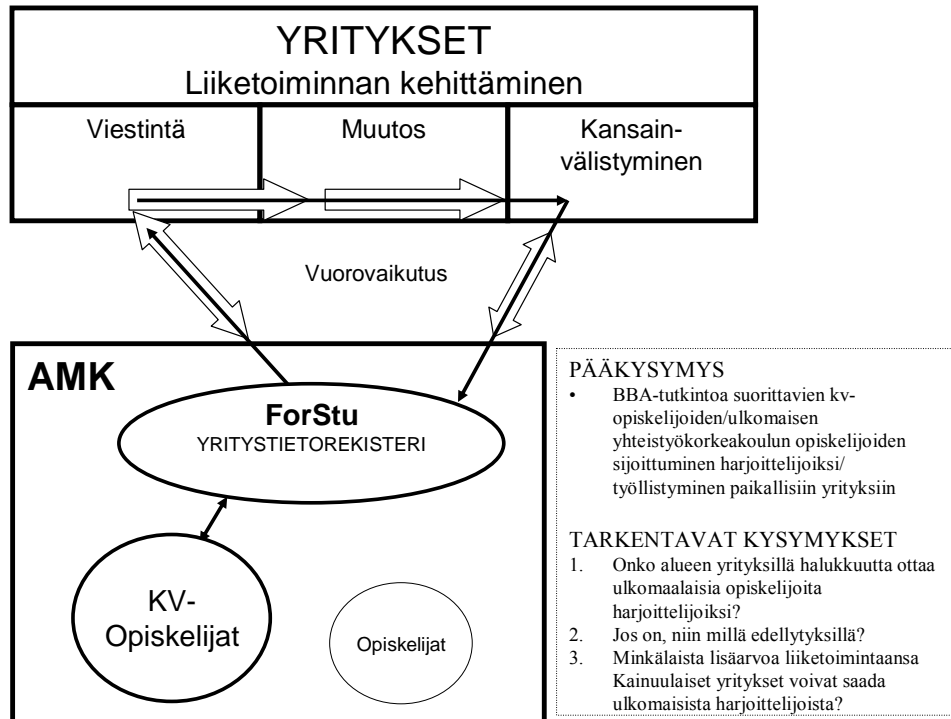
ulkomaalaisen opiskelijan ottamiselle ja minkälaisissa tehtävissä opiskelija parhaiten tuottaa liiketoiminnallista lisäarvoa (mentaalinen muutos, joka alkaa asian tiedostamisesta, tietoisuudesta). Muutos konkretisoituu esimerkiksi kulttuurieroina, kun yritykseen saapuu ulkomaalainen opiskelija harjoitteluun. Tästä kv-opiskelijan käynnistämästä muutoksesta voi seurauksena olla pitkälle tulevaisuuteen vaikuttava toimintatapojen muutos ja se, että yrityksessä aloitetaan kansainvälistyminen (C) ja samalla siirtyminen liiketoiminnan jatkuvan kehittämisen prosessiin.

Kamppisen ym. mukaan globaali toimintaympäristö vaatii yrityksiä sopeutumaan ja huolehtimaan strategisesta osaamisestaan myös verkostoitumisen ja kansainvälistymisen avulla, jotka aina edellyttävät muutosta siihen tapaan, jolla on totuttu toimimaan. Tulevaisuuden kilpailukyvyn ydin muodostuu yrityksen osaamisesta, joka toimii geneerisenä alustana yrityksen liiketoimintaprosesseihin. Osaaminen on liiketoiminnan lähtökohta ja sen puute suurin kehityksen este. (Kamppinen ym. 2002, 840.)

2.3 Muutos ja muutoksen viestintä

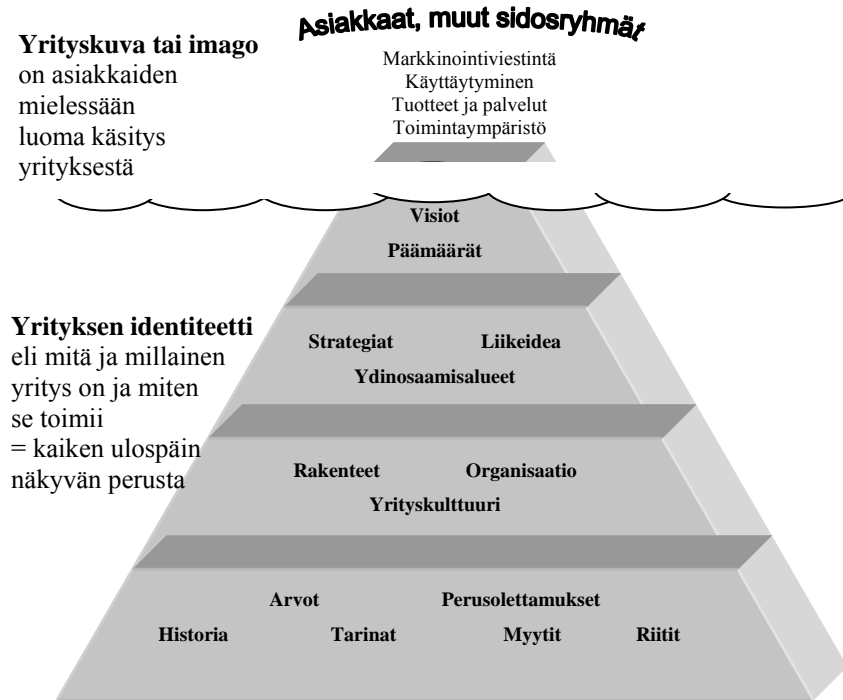
”Muutos on mahdollisuus – ei uhka” korostetaan Sitran Suomi 2015 -koulutusohjelmassa (Hautamäki & Lemola 2004, 4). Koulutusohjelma kiinnittää huomiota osaamisperustan vahvistamiseen ja hyödyntämiseen, jossa ulkomailta Suomeen tulevat opiskelijat ovat merkittävässä roolissa (Hautamäki & Lemola 2004, 9).

Suomi on pieni maa ja globaalisti ajatellen kotimarkkinamme ovat minimaaliset. Kansainvälistyminen on välttämätöntä, kun yritys haluaa kehittyä ja kasvaa. Organisaation kehittyminen lähtee käyntiin, kun yritykseen tulee kv-opiskelija. Opinnäytetyössä etsitäänkin vastauksia kysymyksiin (Kuvio 3.), millä edellytyksillä alueen yritykset suostuvat ottamaan kv-harjoittelijoita ja miten alueen yritykset saa motivoitua – kansainvälistymisenkö varjolla – myös työllistämään kv-opiskelijoita? Onko yritys halukas tulemaan mukaan ja aktiivisesti osallistumaan kehittävään muutokseen, josta liiketoiminnan tuloksentekokyky ja tuloksen kasvu pitkällä tähtäyksellä saattaakin olla riippuvainen?



Kuvio 3. ForStu – Liiketoiminnan kehittäminen. Kysymykset.

Muutoksen kokonaisvaltaisuutta yleensä ja erityisesti soveltaen kv-opiskelijaan yrityksen muutosagenttina, voi kuvata käyttäen lähtökohtana Pulkkinen jäävuori-analogiaa (Kuvio 4.). Muutos on aina haaste ja vaikuttaa sekä yritykseen että kv-opiskelijaan. Kv-opiskelija tulee yritykseen, jossa vastassa on hänelle aluksi näkymätön yrityksen identiteetti, jonka eri osiin hänen tulonsa vähitellen alkaa vaikuttaa ja ”veden pinnan” alla olevat rakenteet alkavat muuttua – usein osapuolten sitä tiedostamatta. Yrityksen identiteetti muodostuu henkilöstön todellisesta toiminnasta, jota yritysjohto johtamisellaan suuntaa. Esimerkkinä tilanne, jossa yrityksessä valmistaudutaan yhdessä etukäteen hyödyntämään harjoittelijaksi otettavan kv-opiskelijan koko kapasiteetti. Muutos koskettaa silloin yritystä hyvin syvällisesti ja muuttaa ajan myötä myös yrityskuvaa – imagoa. (Pulkkinen 2003, 280-281.)



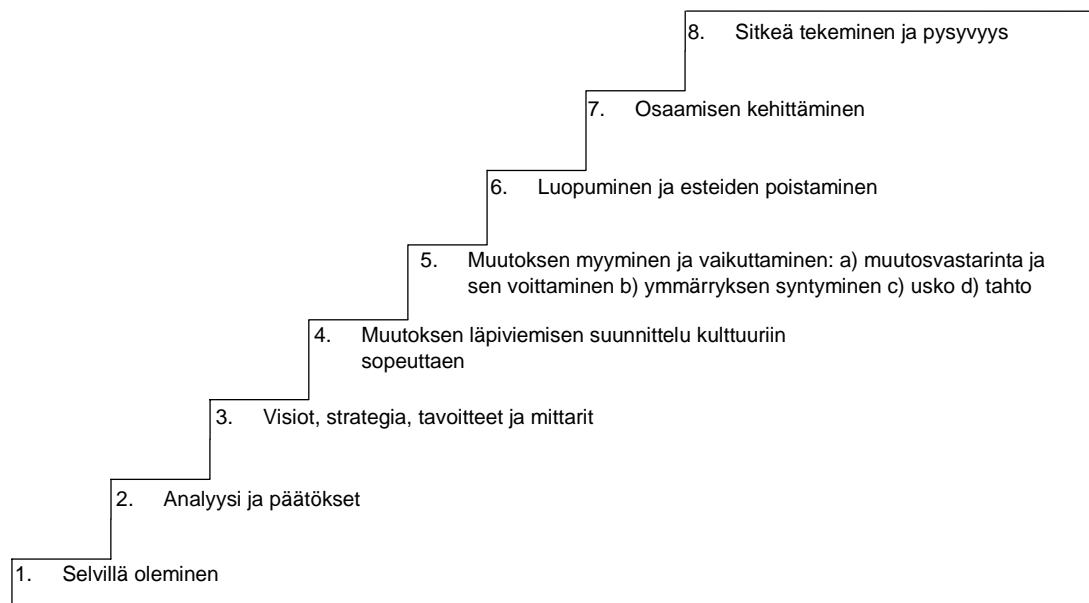
Kuvio 4. Näkymätön näkyy sittenkin (Pulkkinen 2003, 281)

Erämetsä kuvaa muutoksen kokonaisvaltaisuutta yksilöstä käsin; muutos tapahtuu neljällä tasolla, joista ensimmäisenä tasona on yksilön muuttuminen. Erämetsän mukaan yksilön muutos on organisaatiota koskevan muutoksen ydin – ilman yksilöiden muutosta ei tapahdu yhteisöllistä muutosta. Toisen tason muutokset ovat taktisia, menettelytapoja koskevia tai työhön liittyviä muutoksia. Koska muutosten luonne ei ole yrityskulttuurinen tai strateginen, ne eivät koske koko organisaatiota. Kolmannen tason muutokset puolestaan ovat strategisia ja ne edellyttävät yrityskulttuurin muutosta ja kehitystä. Muutos koskee ihmisten kollektiivista ajattelua ja asenteita. Näissä strategisissa muutoksissa tärkeintä on nykytilan realismista johdettu muutosten sitominen olemassa oleviin resursseihin ja kompetensseihin sekä kilpailukykyyn. Strateginen yrityskulttuurin muutos koskee esimerkiksi yrityskauppoja, etabloitumista uusille markkinoille, kumppanuussuhteita tai brändin muutosta. (Erämetsä 2003, 23-25.)

Neljännän tason muutos vaikuttaa yrityskulttuuriin, joka on yhtä kuin yrityksen sisäinen olemus. Yrityskulttuuri koostuu yrityksen liikeideasta, arvoista, asenneilmastosta, yrityksen eksplisiittisistä säännöistä ja implisiittisistä laeista, kommunikaatiosta, johtamisesta – sanalla sanoen toimintatavoista (Erämetsä 2003, 56). Neljännän tason muutos tarkoittaa kulttuurisia muutoshankkeita, sitä, millaiset todelliset arvot ja uskomukset ohjaavat

yrittäjien toimintaa. Kulttuurin muuttaminen vaatii pitkäjänteisyyttä ja on hidasta ja vaikeaa. Kulttuurisen muutoksen ja kehittymisen tulee olla jatkuvaa, pienin askelin tapahtuvaa edistymistä. (Erämetsä 2003, 23-25.)

Kehittämisen ja muutosvastarinnan esteiden madaltaminen yrityksissä vaatii toteutukseen useita toisiaan tukevia toimenpiteitä. Muutosta täytyy johtaa. Johtamisen tärkeimmäksi asiaksi muodostuu viestintä. Muutosta täytyy suunnitella, muutos täytyy ”myydä” henkilöstölle ja sen läpiviennissä on oltava systemaattinen, kuten Erämetsä kuviossa 5 Läpiviemisen portaatt esittää.



Kuvio 5. Läpiviemisen portaatt (Erämetsä 2003, 154)

Sisätön mukaan muutokseen liittyvä muutosvastarinta sellaisenaan on hukkaan heitettyä energiaa. Muutosvastarintaan kätkeytyy kuitenkin valtava kehityspotentiaali, mahdollisuus kehittymiseen, jos muutosvastarinta onnistutaan kääntämään positiiviseksi, muutosta edistäväksi voimavaraksi. (Sisättö 2004, 128.) Samoilla linjoilla ovat Borgman ja Packalén esittäessään, että muutosvastarinta on väline, jolla yksilö tiedostamattaan säätelee psyykkistä toimintaansa. Muutosvastarinnasta voidaan saada kehittämiseen voimaa ja sitoutumista, jos hyväksytään ristiriitoja ja erilaisia näkemyksiä ja pyritään avoimeen keskusteluun ja argumentoituun väittelyyn. (Borgman & Packalén 2002, 87.)

Liiketoiminnan kehittämisessä jatkuva muutos on nykyajan realismia. Yritysjohdon tehtävänä on rohkaista ja valmentaa henkilöstöä muutoksiin luomalla organisaatiossa edellytykset avoimelle viestinnälle. Ilman hyvin suunniteltua, tarkoin harkittua ja oikein kohdennettua viestintää muutosten läpivienti yrityksessä epäonnistuu. Viestinnälle täytyy antaa kaikissa suunnitelmissa päärooli ja yritysjohdon kannattaa panostaa tehokkaaseen ja avoimeen viestintään. (Graves & Fowler 1998, 181.)

Mitä viestintä sitten on? Misteilin mukaan viestintä on viestintätilanteessa tapahtuvaa ideoiden ja informaation kaksisuuntaista vaihtoa. Ajatustenvaihdon tuloksena on reaktio tai toiminta. Tämän teoreettisen lähtökohdan ymmärtäminen auttaa yksilöä viestijänä ohjaamaan oman käyttäytymismallinsa kehittämistä ja muistuttaa siitä, että jokainen on yksilöllinen viestijä ja siten osittain teorioiden ulottumattomissa; mikään teoria ei toimi samalla tavalla kaikkien kohdalla. (Misteil 2004, 11.)

Åbergin mukaan viestintä on informaation tai sanomien vaihdantaa lähettäjän ja vastaanottajan välillä (prosessinäkemys). Se on tietyssä kontekstissa tapahtuva prosessi, jossa ihmiset yhdessä sanomien avulla luovat, ylläpitävät ja käsittelevät merkityksiä (semioottis-kulttuurinen näkemys). Se on prosessi, tapahtuma, jossa merkityksien antamisen kautta tulkitaan asioiden tilaa ja jossa tämä tulkinta saatetaan muiden tietoisuuteen vuorovaikutteisen, sanomia välittävän verkoston kautta (synteesinäkemys). (Åberg 2000, 308.)

Viestintäkäyttäytymistä ohjaavat vuorovaikutusvalmiudet koostuvat tiedoista, taidoista ja asenteista. Prosessoitu ja sisäistetty tieto vaikuttaa asennoitumiseen. Esimerkiksi kielteisesti ulkomaalaisiin asennoituvilla henkilöillä ei tutkimusten mukaan ole kokemusperäistä ja riittävän laajaa tietoa ulkomaalaisista. Toisaalta, kuten Hjelt-Putilin korostaa, myönteinen asenne motivoi hakemaan lisätietoa ja johtaa vuorovaikutustilanteisiin, joissa vuorovaikutustaidot edelleen kehittyvät ja samalla vuorovaikutusvalmiuksien kokonaisuus eheytyy. (Hjelt-Putilin 2005, 30-31.)

Viestintästrategia on viestijän valitsema tilanteesta toiseen toistuva viestintäkäyttäytymisen kaava. Viestintästrategian tietoisella suunnittelulla voidaan viestintätilanteista rakentaa toisiaan tukevaa, pitkän aikavälin viestinnällistä kokonaisuutta. (Hjelt-Putilin 2005, 85.)

Viestintätaktiikka taas on tilannekohtaista viestintäkäyttäytymistä. Kulloisessakin tilanteessa valituksi tulleella viestintätaktiikalla pyritään lyhyen tähtäyksen tavoitteisiin ja vaikutuksiin. Toisen osapuolen viestintäkäyttäytymisen ennakoimattomuuden vuoksi punnitaan hetkittäisen viestintätaktiikan käyttökelpoisuus jokaisessa viestintätilanteessa erikseen. (Hjelt-Putilin 2005, 85-86.)

Miten viestiä onnistuneesti? Edellä mainittujen näkemysten mukaan viestintä on prosessi. Ja onnistunut prosessi viestintä on silloin, kun sanoma ymmärretään lähettäjän tarkoittamalla tavalla ja viestijät toimivat vuorovaikutuksessa antaen palautetta, joka myös havaitaan ja tulkitaan (Repo & Nuutinen 1998, 14). Viestintä on tehokasta silloin, kun se tuottaa toivotun tuloksen. Viestinnän tehokkuuden takaamiseksi on varmistettava, että vastaanottaja ymmärtää koko viestin selvästi ja sen alkuperäisessä, lähettäjän tarkoittamassa muodossa, jolloin sillä on suurin mahdollisuus aikaansaada lähettäjän haluama vaikutus. (Misteil 2004, 42.)

Myönteiseksi koettu viestintäilmasto tehostaa työyhteisön työskentelyä. Myönteisyys helpottaa avointa kommunikaatiota ja keskustelua asioista. Työyhteisön viestintäilmasto vaikuttaa myös yrityksen ulkopuolelle, siihen mielikuvaan, jonka työyhteisön sidosryhmät yrityksestä muodostavat. Viestintäilmasto on kokonaisuus, joka muodostuu sosiaalisen vuorovaikutuksen eri ulottuvuuksista, muun muassa tunteista, asenteista, luottamuksesta, sosiaalisesta tuesta, välittämisestä ja työyhteisön jäsenten yhdessä jakamista merkityksistä. Se muodostuu viestinnän täsmällisyydestä ja viestintään käytetystä ajasta. Viestintäilmastoon kuuluu myös viestinnällinen ylikuormitus, josta vastuu Hjelt-Putilinin mukaan on sekä viestijällä että viestin vastaanottajalla. (Hjelt-Putilin 2005, 74.)

Muutostenhallinnassa tärkeintä on tehokas ja jatkuva viestiminen (sivu 18, Kuvio 5., kohta 5: Muutoksen myyminen ja vaikuttaminen). Viestinnän tavoitteena on saada esiin muutosvastarinta ja asiaa yhdessä käsitellen muutosvastarinnan voittaminen. Asiallinen ja oikein rakennettu viestintä aikaansaa ymmärryksen, uskon muutoksen tarpeellisuuteen ja tahdon olla mukana mahdollistamassa muutos. Yritysjohdon ennakoiva panostus viestintään mahdollistaa hallitun muutoksen.

Muutosviestiä kannattaa tarkastella eri näkökulmista. Osmo A. Wiion mukaan viestinnän sisältötekijöitä ovat havainnollisuuden aste, samastuminen ja ideatiheys, kirjoittaa

Sorjanen. (Sorjanen 2004, 18.) Kun halutaan viestiä selkeästi ja ymmärrettävästi, täytyy panostaa erityisesti sisältötekijöihin ja esittää viesti mahdollisimman konkreettisena, todellisena ja samastuttavana, mikä lisää vastaanottajan kiinnostusta ja motivaatiota viestiä kohtaan. Vaikka ydinviesti pysyy samana, sen tarkastelu erilaisia tilanteita ja erilaista tekemistä vasten auttaa pitämään viestin jatkuvasti esillä ilman toistoa. (Erämetsä 2003, 251.)

Viestijän on kuitenkin hyvä muistaa, että viime kädessä vastaanottaja antaa viestille sen lopullisen merkityksen ja muodon, joka voi olla täysin toinen, mitä viestin lähettäjä itse ymmärtää. Siksi kannattaa kiinnittää huomiota myös viestinnän välineisiin ja keinoihin; niiden avulla viestijällä on mahdollisuus joko tehostaa tai vaikeuttaa viestin ymmärtämistä. (Misteil 2004, 25.)

2.4 Verkostoitumisesta apua yrityksen kansainvälistymiseen

”Kansainvälistyminen on suurimpia kansallisia haasteita” painotetaan Sitran raportissa Suomi uuteen nousuun. Tutkimus- ja kehitystyö samoin kuin liiketoiminta ovat jo nyt täysin globaaleja. (Hautamäki & Lemola 2004, 4.) Kansainvälistyminen vaatii yrityksen johdolta asenteellista valmiutta toimia erilaisissa toimintaympäristöissä, kykyä nähdä uusia mahdollisuuksia ja tehdä nopeita päätöksiä. Ennen kaikkea yritysjohdon täytyy pystyä arvioimaan, mikä on pitkällä aikavälillä tärkeintä yrityksen toiminnan jatkuvuuden kannalta. Yritysjohdolta vaaditaankin erityistä rohkeutta ja avoimuutta kohdata haasteita ja sietää riskiä. (Kailaranta 1998, 12-13.)

Yrityksen henkilöstöltä kansainvälistyminen vaatii muun muassa riittävää kielitaitoa, vieraiden kulttuurien tuntemusta ja kykyä empatiaan vieraita kulttuureja kohtaan. Siksi kansainvälisissä verkostoissa toimiminen ja kansainvälisen osaamisen kehittäminen ja johtaminen valikoituu ydinasiaksi, kun yritys miettii toimenpiteitä käytännön kansainvälistymiseen. (Ahokangas & Pihkala 2002, 100.)

Immonen toteaa, että henkilöstön kehittämistoimintojen täytyy varsinkin pk-yrityksissä olla innostavia, mutta osallistumiskynnyksen alhainen (Immonen 1998, 111). Kv-opiskelijan tulo yritykseen työharjoitteluun jopa poistaa koko osallistumiskynnyksen niin

positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä, koska henkilöstö on väistämättä mukana prosessissa.

Henkilöstön tuloksellinen toiminta edellyttää kaikkia yksilön käyttäytymisen viitekehyyksessä tunnistettuja tekijöitä: myönteisiä arvoja, rakentavia asenteita, halua oppia (motivaatiota) ja riittävää osaamistasoa (tietotaitoa) (Lipiäinen 2000, 667).

Valmentautuminen kansainvälisyyteen, yrityksessä ehkä kokonaan uudelle osaamisen alueelle, vaatii onnistuakseen sitä, että yrityksen henkilöstö näkee kansainvälistymisen merkityksen liiketoiminnalle ja arvostaa sitä (Lipiäinen 2000, 668).

Myös pk-yrityksiä koskeva yhteiskunnallinen muutos vaatii niiltä kykyä toimia samanaikaisesti sekä globaalisti että sisäisesti useaan kulttuuriin ja kansallisuuteen kuuluvien ihmisten kanssa (Lipiäinen 2000, 787). Lipiäinen nostaa pk-yritysten kansainvälistymisen esteeksi yritysten vähäisen tietämyksen globaalista toiminnasta ja kielitaidon ja kulttuurien tuntemuksen puutteen (Lipiäinen 2000, 790). Vieraasta kulttuurista tulevan ihmisen kohtaaminen vaatii omasta varautuneisuudesta irtipääsyä ja kiinnostusta ottaa selvää, mitä ja kuka tämä vieras ihminen itse uskoo olevansa. Samalla selviää se, mikä on itse. (Taajamo 2005, 70.)

Kulttuurien kohtaaminen on aina prosessi. Kaksisuuntaisena prosessina se on erilaisten ihmisten kohtaamista ja oppimista toisen tavasta järjestää elämänsä. Siinä kumpikin osapuoli ratkaisee suhteensa toisen arvoihin ja käsityksiin; mitä niistä omaksuu ja miten. Omaksuessaan uutta kulttuuria ihminen muuttuu ja samalla muuttaa ympäristöään. Kohtaamisen jälkeen kaikki ei ole aivan entisellään. Monikulttuurisuus on jatkuva prosessi, jossa asiat, arvot, normit ja tavat muuttuvat koko ajan. Jatkuvässä muutoksessa kyky omaksua uutta ja pitää samaan aikaan kiinni omastaan on tärkeää. (Taajamo 2005, 101.)

Jo yrityksen ensimmäinen kansainvälistymispäätös tarvitsee tuekseen markkinatietoa, jonka tarve yritysten toimintaympäristön nopeassa muutoksessa on jatkuvaa. Yrityksen täytyy koko ajan tarkkailla sekä omaa toimintaansa että yrityksen ulkoista ympäristöä ja käyttää saatuja tietoja päätöksenteossa, yrityksen toiminnan suunnittelussa ja yrityksen henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Yrityksen kansainvälistyessä on oleellisinta

panostaa henkilöstön kansainväliseen osaamiseen varustamalla heidät perustiedoilla sekä kohdemaasta/-maista että niiden liiketoimintakulttuurista. (Vaarnas 2001, 30-31.)

Yksilön henkilökohtaisen kehittymisen ja organisaation kehittymisen kytkeytyminen yhteen – yhteiseksi prosessiksi – mahdollistaa tuloksellisen kehittämisen. Uudistumisen muuttuminen luonnolliseksi osaksi arkista toimintaa innostaa ja motivoi ihmisiä tekemään parhaansa organisaation hyväksi. Samalla he saavat yritykseltä tukea, kannustusta ja resursseja omaan kasvuunsa ja kehittymiseensä. (Ranta 2005, 9.)

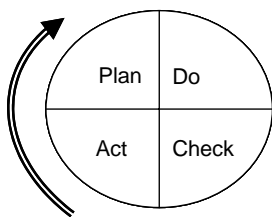
Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO julkaisi 13.10.2005 lehdistötiedotteen otsikolla ”Ulkomaalaisesta harjoittelijasta apua kansainvälistymiseen”. Tiedotteessa todetaan, että ”Osaavaa työvoimaa etsivät suomalaisyritykset saattavat löytää rekrytointipulmiinsa toimivan ratkaisun ulkomaalaisista harjoittelijoista etenkin silloin, kun tarvitaan projektityöntekijöitä tai lisäapua kansainvälistymiseen.” (CIMO 2005). Tiedotteen mukaan vastaava kampanja toistuu aina syksyisin ja sen tarkoitus on muistuttaa ja rohkaista työnantajia tarjoamaan harjoittelupaikkoja ulkomaalaisille opiskelijoille tai opintonsa päättävälle.

Kv-opiskelijoiden kokemusten mukaan suomalaisen työelämään osallistumisen esteenä on ulkomaalaisuus sinänsä. Kinnunen tulkitsee sen niin, että suomalainen asenneilmasto ei ole valmis ottamaan ulkomaalaisia vastaan eikä Suomi yhteiskuntana ole vielä integroitunut monikulttuuristuneeseen maailmaan. (Kinnunen 2003, 110.) Ulkomaalaisten opiskelijoiden kokema erilaisuus johtui Taajamon tutkimuksen mukaan juuri kulttuurisista eroavaisuuksista tavoissa, kielessä ja ulkonäössä (Taajamo 2005, 65).

Monikulttuurinen yksilö omaa tarvittavat tiedot ja taidot, joiden avulla hän tuntee olonsa mukavaksi eri kulttuuristen ihmisten parissa ja osaa kommunikoida heidän kanssaan tehokkaasti (Mikluha 1996, 23). Aidosti monikulttuurisen – monikulttuurisuuden sisäistäneen – yksilön kehittymiseen tarvitaan aikaa, joten ulkomaalaisten opiskelijoiden integraatio suomalaisiin yrityksiin on monikulttuurisuuden kehitysprosessin alku, jonka kohteena ovat sekä opiskelijat että suomalaisten yritysten henkilöstö. Siten onkin ymmärrettävää, että Kailarannan mukaan osaavan kv-henkilöstön saatavuus on yritysten kansainvälistymisprosessin suurimpia haasteita (Kailaranta 1998, 50).

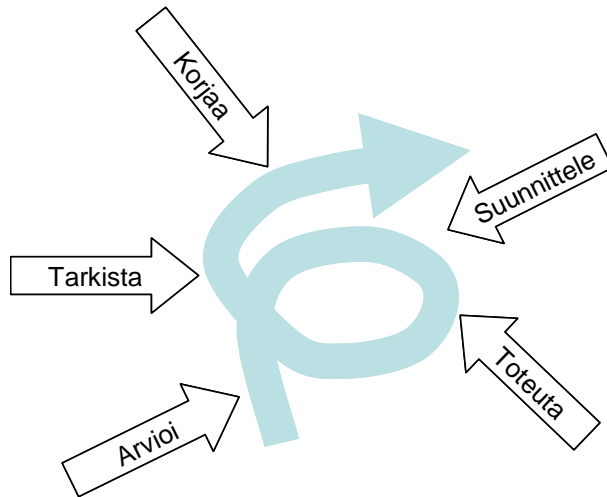
Kehittämällä omaa toimintaansa jatkuvasti ja systemaattisesti, yritys voi valmentautua kansainvälisyyteen, joka globalisaation edetessä väistämättä tulee koskettamaan jokaista liiketoimintaa harjoittavaa.

Jatkuva kehittäminen (Kuvio 6.) on arjessa tapahtuvaa organisaation aktiivista ongelmien ratkaisemista ja oppimista, jonka syklistä luonnetta voidaan kuvata Demingin PDCA-ympyrän avulla. Jatkuvaan kehittämiseen kuuluvat suunnittelu (Plan), toteutus (Do), tarkistaminen (Check) ja korjaavat toimenpiteet (Act). (Borgman & Packalén 2002, 22.)



Kuvio 6. Jatkuva kehittäminen, Demingin PDCA (Borgman & Packalén 2002, 22)

Borgman ja Packalén painottavat sitä, että Demingin jatkuvan kehittämisen sykli ei enää riitä kilpailukyvyn ylläpitämiseen, vaan kehittäminen tulee nähdä jatkuvana prosessina, jonka tuloksena syntyy uutta tietoa (Kuvio 7.). Käsitteellisesti kehittämisprosessi sisältää useita prosesseja, jolloin yhden prosessin tietokertymä on aina uuden prosessin edellytys. Samoin yhden prosessin taitokertymä toimii toisen, uuden prosessin alustana ja on siten välttämätön edellytys tämän uuden prosessin vaativille ja monimutkaisille taidoille. Huomioitavaa on, että koska prosessit päättyvät vain muodollisen päämäärän osalta, ne muodostavat nousevan spiraalin seuraaville toimenpiteille kuviossa 7 esitetyllä tavalla. (Borgman & Packalén 2002, 25.)



Kuvio 7. Kehittäminen prosessina (Borgman & Packalén 2002, 25)

Yrityksen oma, sen strategiasta johdettu aktiivisuus kansainvälistyä ja löytää uusia markkinoita toimii sisäisenä impulssina yrityksen tarpeelle hankkia kansainvälistä markkinatietoa. On tärkeää huomata, että kansainvälisen markkinatiedon tarve ei riipu yrityksen todellisesta kansainvälistymisestä (esimerkiksi vientitoiminnan aloittamisesta), vaan myös pelkästään kotimaassa toimivat yritykset tarvitsevat sitä esimerkiksi torjuessaan ulkomaisia kilpailijoita markkina-alueellaan. (Vaarnas 2001, 31.)

Myös internetin avulla pk-sektorin yritykset pystyvät niin halutessaan toimimaan globaalisti. Edellytyksenä on kuitenkin kyky löytää kansainvälisiä kontakteja ja uskallus ja taito sovittaa erilaisia toimintakulttuureja yhteen. (Sisättö 2004, 58.) Yrityksen kansainvälistyminen voi internetin aikakaudella toimia niinkin, että yrityksen kaikki kansainvälinen toiminta tapahtuu tietoverkkojen välityksellä. Tämänkaltainen yritysmalli voi globaalisti työllistää useita ihmisiä, mutta sen toteuttaminen vaatii hyvin kiteytettyä liikeideaa, huolellisesti valittuja avainhenkilöitä ja tarkkaa huolehtimista tietoturva-asioista. (Sisättö 2004, 61.)

Kansainvälisyys on aina vieraan kohtaamista. Kansainvälisessä toiminnassa paikallisen kulttuurin tuntemus – uskonto, eettiset arvot, mentaliteettierot, käytöstavat ja sosiaaliset suhteet – voi muodostua yritystoiminnan kriittiseksi menestystekijäksi. Paikallisen kulttuurin erityispiirteiden tuntemus auttaa yritystä arvioimaan kulttuuriosaamisensa riittävyyttä ja sen kehittämistarpeita kyseisellä markkina-alueella. Vaarnas toteaa myös, että

yhteistyökumppanin kontaktiverkosto on useissa Aasian maissa yrityksen menestymisen merkittävä tekijä. (Vaarnas 2001, 35-36.)

Kajaanin ammattikorkeakoulussa opiskelevista tutkinto-opiskelijoista valtaosa tulee Aasian maista. Näissä kv-opiskelijoissa yrityksellä on kontaktiverkoston luontiin peili, joka toimii harjoittelukenttänä kansainvälistymisen tiellä. Esimerkiksi kansainvälisen markkinatiedon hankkimisessa yritys voi hyödyntää kv-opiskelijoita ja saa tällä innovatiivisella ja totutusta poikkeavalla tiedonhankintatavalla luotettavasti ja edullisesti tietoa kv-opiskelijan kotimaan markkinoista. Samalla opiskelijalla on mahdollisuus perehtyä liiketoimintaan ja oppia arvostamaan sekä Suomen että kotimaansa yrityskulttuureja uudesta näkökulmasta.

Yrityskulttuuriin tutustuminen tapahtuu toiminnan kautta, johon osallistuvat ihmiset ratkaisevat sen, onnistuuko kulttuurien kohtaaminen. Yrityskulttuuri syntyy toiminnasta, toimenpiteistä, eikä sitä voi suunnitella eikä omaksua lukemalla. Yrityskulttuuri ilmenee helposti kuvattavina ja ymmärrettävinä ulkoisesti näkyvinä merkkeinä (arkkitehtuuri, sisustus, tiedotusmateriaalit) ja näkymättöminä normeina ja arvostuksina (auktoriteetit, valta, johtaminen, päätöksenteko, tapa tehdä työtä). (Mikluha 1996, 200-201.)

Mikluha toteaaakin, että monikansallisten yritysten johtamisessa esiintyvien erojen suurimpana yksittäisenä tekijänä on kansallisuus (Mikluha 1996, 202). Yritysjohdon täytyy huomioida muun muassa kulttuurierot, kielierot ja kansanluonne ja tuntea omat arvonsa ja kulttuuri- ja työympäristönsä ennen kuin se voi asettaa arvoja ulkomaalaiselle henkilökunnalleen (Mikluha 1996, 203).

Ahokankaan ja Pihkalan yrityskulttuurista käyttämään termiin organisaatiokulttuuri sisältyy heidän mukaansa myös mielen kollektiivinen ohjelmointi, joka ohjaa sitä tapaa, jolla kukin toimii organisaatiossa. Siten organisaatiokulttuurilla on merkittävä vaikutus organisaation toimintaan ja sen muuttaminen on hidasta. Esimerkiksi kansainvälistyessään yritys kohtaa uusia asioita – kasvavan moniarvoisuuden ja uuden ympäristön asettamat organisaation arvoihin liittyvät odotukset – joiden vuoksi yrityksen on pakko tarkastella siellä vallitsevaa organisaatiokulttuuria. (Ahokangas & Pihkala 2002, 135.)

Yrityksen keskeinen strategiatyö koostuu Ahokankaan ja Pihkalan käsityksen mukaan heikkojen signaalien havainnoinnista ja arvioinnista ja strategisesta tietoisuudesta. Strateginen tietoisuus tarkoittaa yritysjohtajan kykyä arvioida yrityksessä ja sen ympäristössä tapahtuvien muutosten vaikutusta yrityksen valitsemaan strategiaan. (Ahokangas & Pihkala 2002, 116.)

Erilaisista toimijoista koostuvat monimuotoiset verkostot havaitsevat yksittäisiä yrityksiä herkemmin ympäröivässä maailmassa tapahtuvia muutoksia. Ne myös tunnistavat paremmin ongelmia ja onnistuvat ratkaisemaan niitä. Tärkeitä yrityksille ovat nimenomaan sellaiset verkostot, jotka kykenevät yhdistämään erilaisten tahojen muodostamaa informaatiota. (Stähle, Kyläheiko, Sandström & Virkkunen 2002, 99.) Esimerkkinä internet, joka liiketoiminnan kehittämisen välineenä palvelee verkottumista ja mahdollistaa uusia työ- ja yritysmaalle ja vuorovaikutteisena muuttaa ja laajentaa ihmisten kanssakäymistä sekä globalisoi asioita ja toimintoja ikään kuin ikkunana maailmaan ilman rajoja (Sisättö 2004, 112).

Organisaatioiden verkostoituminen on tapa kehittää liiketoimintaa ja saavuttaa kilpailukykyä markkinoilla. Verkostoituneessa yhteiskunnassa vuorovaikutussuhteita syntyy ihmisten välille kiihtyvässä tahdissa ja yhä enemmän tarvitaan tilanne- ja tapauskohtaisia vuorovaikutussuhteita, jotka eivät rajoitu virallisten organisaatorakenteiden pysyviin vaaka- ja pystysuoriin suhteisiin. Uusia suhteita on pystyttävä solmimaan nopeasti ja tekemään tuottavaa yhteistyötä ennestään vieraiden ihmisten kanssa. (Kamensky 2003, 301.) Management by interaction on vuorovaikutusjohtamista, jonka mukaan tulevaisuudessa yrityksen strategisen johtamisen keskeinen menestystekijä on kyky havaita, ymmärtää, kehittää ja hallita yhä monimutkaistuvia vuorovaikutussuhteita (Kamensky 2003, 319).

Pk-yritysbarometrin mukaan Kainuun pk-yrityksistä 38 prosenttia toimii osana yritysverkostoa tai muuta tiivistä yhteenliittymää tai ketjua. Valtakunnallisesti vastaava luku on 34 prosenttia. (Suomen Yrittäjät & Finnvera 2005, 22.) Yritysbarometrin luvuista päätellen Kainuun alueen pk-yritykset ovat tietoisia verkostoitumisen positiivisesta vaikutuksesta liiketoimintaan.

Ulkomaalaisten opiskelijoiden kautta muodostuneita verkostoja hyväksikäyttäen suomalaisilla yrityksillä on mahdollisuus tulla tunnetuiksi ulkomailla. Suuri osa yritysten sisäisestä ja ulkoisesta kansainvälisestä markkinatiedosta jaellaan edelleen inhimillisen kanssakäymisen välityksellä, johon henkilökontaktit ja -verkotot antavat tehokkaan työkalun (Vaarnas 2001, 139). Opiskelijat levittävät verkostoissaan Suomi-tietoutta ja ainakin jonkin verran suomenkieltä taitavina herättävät kiinnostusta tähän pieneen, teknologian huippua edustavaan edelläkävijämaahan, kuten Garam toteaa (Garam 2003, 23).

2.5 Innovatiivinen organisaatio työssäoppimisympäristönä

Innovatiivisen organisaation sisäisenä asenteena on joustavuus ja halukkuus hylätä totutut ja vakiintuneet käyttäytymismallit; innovatiivinen organisaatio osaa ja uskaltaa suuntautua kohti uusia mahdollisuuksia. Tämän innovatiivisen organisaation avoimuuden taustalla on organisaation pitkälle kehittynyt kommunikaatioprosessi. (Ranta 2005, 30.)

Myös Stählen ym. mukaan innovatiiviselle organisaatiolle luonteenomaista toimintaa on avautua ulospäin ja hankkia yrityksen ulkopuolelta tarvitsemiaan resursseja ja informaatiota. Samoin se, että yritys kykenee organisoimaan ja kytkemään resurssejaan taloudellisten, kulttuuristen ja teknologisten rakenteiden avulla siten, että niistä syntyy uusia tuotavia yhdistelmiä. (Stähle ym. 2002, 101.) Innovatiivisuus liitetään usein vain teknologiseen osaamiseen. Kailarannan mukaan pk-yritysten tulee tavoitella innovatiivisuutta yrityksen kaikissa toiminnoissa. (Kailaranta 1998, 60.)

Innovatiivisessa yrityksessä jokainen työyhteisössä vastaa kysymykseen ”Kuka on yrityksen tärkein henkilö?” yksiselitteisesti ”Minä”. Liiketoiminnan kehittämisen perussääntö Gallweyn mukaan on tunnustaa ja tunnistaa yrityksen heikoin lenkki – yritys on parhaimmillaankin vain niin vahva kuin mitä on sen heikoin lenkki. Yritys sellaisenaan ei ole yhtä tärkeä kuin mitä on työyhteisön jokainen yksittäinen toimija, koska organisaatio ei syvimmältä olemukseltaan koostu henkilöstöstään, vaan sen olemassaolo perustuu yrityksessä työskentelevien keskinäiseen sopimukseen. (Gallwey 2000, 167.)

Kehittämällä osaamis- ja innovointirakenteitaan – investoimalla henkilöstön inhimillisiin voimavaroihin ja henkiseen pääomaan – pk-yrityksillä on mahdollisuus vastata globalisaation ja kansainvälistymisen niille asettamiin muutostarpeisiin. Pk-yritysten täytyy ottaa huomioon monimutkaistuvat, toiminnallisesti vaativammat ja kansainvälistyvät verkostot ja niiden tarpeet ja muuttaa vastaavasti omia toimintatapojaan. Henkilöstöltä vaaditaan siten yhä korkealaatuisempaa ja monipuolisempaa osaamista. (Immonen 1998, 86-87.)

Pk-yritysten onnistuminen henkilöstönsä kehittämisessä vaatii yritysjohtolta vahvaa sitoutumista ja valmiuksia avoimeen kommunikointiin (Immonen 2000, 84). Avoin vuorovaikutus puheen muodossa on tärkeää nimenomaan pk-yrityksissä, joissa kirjoitettuja strategioita ei useinkaan ole ja kirjallinen kommunikaatio on vähäistä. Jos henkilöstön kehittämisestä ei yrityksessä keskustella tai sitä ei koeta sallittuna avoimesti keskusteltavana asiana, voi seurauksena olla suuri henkilöstön vaihtuvuus – yksilöt kehittävät itseään työn ulkopuolella vapaa-aikanaan ja vaihtavat lopulta työpaikkaan, jossa arvostetaan heidän osaamistaan. (Tuomi 2005, 206.)

Monikulttuuristuvassa maailmassa yritykset joutuvat toimimaan yhä suuremmissa epävarmuudessa. Yrityksen kilpailuetu syntyy silloin Stählen ym. mukaan yrityksen dynaamisesta tietopääomasta ja sen hyödyntämisestä. Dynaamisella tietopääomalla tarkoitetaan yrityksen kykyä luoda uutta tietoa olemassa olevasta tiedosta ja kykyä luoda uusia dynaamisia kyvykkyksiä. Dynaamiset kyvykkyudet pyrkivät ennakoivasti tunnistamaan yritys ympäristön muutossignaaleja ja niiden kautta avautuvia mahdollisuuksia ja uhkia. Mitä nopeampaa yritystä ympäröivien markkinoiden muutossykli on, sitä tärkeämpää on myös dynaamisten kyvykkyyksien toiminta yritykselle ja sen kilpailukyvyille. (Stähle ym. 2002, 174.)

Innovatiivisuutta pidetään yritysten keskeisenä kilpailutekijänä. Koska innovaatiot usein syntyvät valtavirrasta poikkeavan havainnon, näkemyksen tai toimintatavan johdosta, on kulttuurieroilla innovaatioiden tuottamisessa suuri merkitys. (Söderqvist 2005, 64.) Innovaation omaksumisen prosessi etenee hitaasti ja rakentuu kansainvälistymismahdollisuuden havaitsemiseen, mahdollisuuden kiinnostavuuden toteamiseen ja sen hyväksymiseen. Innovaatioprosessin analogia yrityksen kansainvälistymispäätöksen syntyprosessiin ja sen kuvaamiseen onkin selvä. (Ahokangas & Pihkala 2002, 109.)

Voiko työssä oppia ja onko pk-yrityksissä sijaa henkilöstön kehittämiseksi? Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittämisen merkitys yrityksen menestymiselle myös pk-yrityksissä, on menneen vuosikymmenen aikana noussut tutkijoiden mielenkiinnon kohteeksi. Aiemmin tutkijat ovat olleet kiinnostuneita pk-yrittäjän omista voimavaroista ja kehittymisestä, nyt näkökulma on laajentunut käsittämään koko henkilöstön yrityksen tuloksellisen liiketoiminnan mahdollistajana. Tuomen mukaan syynä tähän on pk-sektorilla toimivien yritysten turbulentti toimintaympäristö, joka pakottaa pk-yritykset panostamaan henkilöstön kehittämiseen. (Tuomi 2005, 11-12.)

Pk-yritykset motivoituvat kehittämään henkilöstöään, kun henkilöstön monitahoinen kehittäminen mielletään yrityksen dynaamisena muutosvoimana ja strategisena voimavarana. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on mitä suurimmassa määrin yrityksen strateginen päätös, josta pitkällä tähtäyksellä kehittyy yritykselle strateginen kilpailutekijä. (Tuomi 2005, 19.) Tuomi korostaa tutkimuksessaan sitä, että nimenomaan pk-yrityksissä henkilöstöllä on strateginen rooli osaamisen kehittämisessä, koska pienissä yrityksissä henkilöt toimivat samaan aikaan useassa eri roolissa. Henkilöstö on siten se tekijä, jonka avulla yrityksen strategia jalkautuu ja jonka ansiosta yritys joko kukoistaa tai kuihtuu. (Tuomi 2005, 23-24.)

Tuomen mukaan henkilöstön jatkuva kehittäminen on välttämätöntä, että yritys säilyy elinvoimaisena ja vireänä toimijana ja tekee hyvää tulosta (Tuomi 2005, 31). Tuomi korostaa yrityksen kehittämistä sisältä päin, henkilöstön kautta, koska yrityksen ulkoinen kilpailutilanne on kaikille yrityksille sama ja kaikki yritykset pystyvät hankkimaan siitä (samaa) kilpailijatietoa. Ulkoisen tiedonhankinnan sijaan kannattaa keskittyä yrityksen sisäiseen henkilöstöanalyysiin ja pyrkiä löytämään henkilöstöstä ainutlaatuista osaamista ja kykyjä. (Tuomi 2005, 33.) Yritysjohdon täytyy jatkuvasti etsiä uusia tapoja uusintaa osaamista, jonka avulla se pystyy tekemään parempaa tulosta (Tuomi 2005, 35).

Yritykselle arvokas on henkilö, joka käyttää ammattitaitoaan, tietojaan ja kokemustaan hyödyntääkseen mahdollisuuksia ja/tai minimoidakseen uhkia. Henkilön kyky selviytyä työstään ei riitä, vaan hänen on lisäksi oltava motivoitunut ja kyvykäs tarttumaan tilaisuuksiin. (Tuomi 2005, 46.)

Yrityksen kehittämisessä tavoitteena on antaa jokaiselle yksittäiselle työntekijälle mahdollisuus kasvaa ja kehittyä. Jos yritys aloittaa strategisen osaamisen kehittämispanostuksen yrityksen tunnistetuista avainhenkilöistä, jokaisella muulla yrityksen työntekijällä täytyy myös olla mahdollisuus (hänen sitä itse halutessaan ja siihen pystyessään) kykyjensä ja motivaationsa mukaisesti kehittyä avainhenkilöksi. Tähän yrityksen henkilöstön strategisen kehittämisen lähestymistapaan sisältyy sitoutuminen henkilöstöön ja sen kehittämiseen pitkällä tähtäyksellä. Tämä strategia puolestaan sitouttaa henkilöstön yritykseen ja auttaa yritystä saavuttamaan omat strategiset tavoitteensa ja samalla parantaa yrityksen tuloksentekeyttä. (Tuomi 2005, 50.)

Kuoppala, Virtanen, Anttiroiko & Pantzar kuitenkin huomauttavat, että ”organisaatioiden sisäisiin työjärjestelyihin vaikuttaminen on monimutkainen ja aikaa vievä prosessi, jonka toteutusta estävät mm. pk-yritysten vähäiset mahdollisuudet suunnata resursseja kehittämiseen.” (Kuoppala, Virtanen, Anttiroiko & Pantzar 2003, 61).

Tuomi painottaa, että työ sinänsä on tärkeä oppimisen mahdollistaja. Tutkimuksessa mukana olleissa pk-yrityksissä kehittäminen kuitenkin Tuomen mukaan painottui yksilötasolle jopa niin, että yksilön itsehankitut tiedot ja taidot jäivät piiloon – sen paremmin työtoverit kuin esimiehetkään eivät ole olleet tietoisia niistä. (Tuomi 2005, 201.)

Samoin kuin Kuoppala ym. myös Tuomi korostaa pk-yritysten resurssien huomioimista. Jotta raha- ja aikaresurssit eivät muodostu esteiksi, kannattaa pk-yrityksessä kohdistaa huomio avainhenkilöiden tunnistamiseen ja heidän kehittämiseensä. Kehittämisprosessi käynnistyy yrityksessä heti, kun siellä aloitetaan keskustelu henkilöstöresurssien kehittämisestä. Myös yrityksen tunnistetut avainhenkilöt voivat olla keskusteluiden käynnistäjinä. Avainhenkilöiden kautta ja avulla mahdollistuu koko henkilöstön strateginen kehittäminen. (Tuomi 2005, 201.)

Onko pk-yrityksissä tarvetta strategiselle henkilöstön kehittämiselle? (Tuomi 2005, 50). Tutkimuksessaan Tuomi päätyi siihen, että strategisen henkilöstökehittämisen rooli oli yrityksissä enimmäkseen tarve- (need) tai tilaisuuspohjainen (opportunity); tietotaitoa kartutettiin joko jonkin epäkohdan korjaamiseksi tai jonkin uuden mahdollisuuden tavoittamiseksi (Tuomi 2005, 202).

Henkilöstön kehittämisen nostaminen strategiselle tasolle vaatii paitsi jaettua näkemystä ja siten tietoisuutta strategiasta, myös vahvaa tulevaisuuden visiota yhdistettynä yritystasolla oppimiseen ja yksilöoppimisen tukemiseen. Tätä kautta yrityksellä on mahdollisuus saavuttaa strategiset päämääränsä. (Tuomi 2005, 203.)

Yritys antaa henkilöstölleen mahdollisuuden kehittyä ja yritykseltä vaadittava panostus on suhteellisen pieni, jos se ottaa kv-opiskelijan harjoittelijaksi. Yritykseen rekrytoidun kv-harjoittelijan avulla tapahtuvaa henkilöstön osaamispääoman kehittämistä tukee myös se, että pk-yritysten on vaikea irrottaa henkilöstöään päivittäisestä työstä yrityksen ulkopuolella tapahtuviin koulutus- ja muihin tilaisuuksiin. Pk-yrityksen sitoutuminen henkilöstönsä kehittämiseen on sitä vahvempaa, mitä pienemmällä panostuksella yritys siitä selviää. (Immonen 2000, 7.)

Oppimisen merkitys lisääntyy koko ajan niiden monien muutosten vuoksi, joita työelämässä ja yhteiskunnassa tapahtuu. Samalla korostuu koko työyhteisön ja organisaation kyky oppia. Yrityksen toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi on tärkeää ymmärtää ja arvostaa sitä, että työntekijät oppivat työssään koko työuransa ajan – myös elämänlaajuisesti – ja että vuorovaikutuksen ja verkostoitumisen merkitys työyhteisöissä kasvaa. (Huotari ym. 2005, 164.)

Huotari ym. toteavat, että käsitteitä vuorovaikutus, verkostoituminen, luovuus ja innovaatio käytetään nykyään usein abstraktisti ja ilman, että niitä kytetään mitenkään käytäntöön. Kuitenkin niillä on merkitystä vasta, kun ne yhdistetään toimintaan. Esimerkiksi sosiaalisten suhteiden ylläpidossa vuorovaikutus on tärkeää, mutta työyhteisössä vuorovaikutus on työtä. Huotarin ym. mukaan kaikki yhteistyö perustuukin vuorovaikutukseen ja yhteistyön onnistumiseksi tarvitaan viestintää ja viestintäosaamista. (Huotari ym. 2005, 164.)

Kun ajatellaan ulkomaalaisia opiskelijoita yrityksen muutosagentteina ja yrityksen henkilöstön mahdollista epävarmuutta ja jopa pelkoa siitä, miten selviytyä päivittäisessä kanssakäymisessä vieraalla kielellä, on hyvä muistaa sanattoman viestinnän suuri merkitys kanssakäymisen onnistumisessa; ”Words are not enough”. Elekielen merkitys viestinnässä on Suomessa 48 % ja äänen käytön 40 %, kun puheilmaisun merkitys on

vain noin 12 % viestinnästä. Vastaavat luvut USA:ssa ovat 55 %, 38 % ja 7 %. (Lahtinen & Isoviita 1994, 188.)

Työssäoppimiseen suomalaisilla työpaikoilla on hyvät edellytykset. Aallon, Garamin ja Rissasen mukaan ulkomaalaisten harjoittelijoiden mielipiteet suomalaisesta työkuultuurista ovat myönteisiä ja he kokevat suomalaisen työyhteisön hyvänä ja miellyttävänä ja pitävät työkuultuuria korkeatasoisena. Työpaikkojen varustelutaso ja teknologia on korkeatasoista ja työilmapiiri hyvä. Suomalainen työyhteisö koetaan epämuodolliseksi, avoimeksi ja rennoksi ja siihen integroituminen on helppoa. Suomalaisia työtovereita pidetään auttavaisina ja ystävällisinä ja esimiessuhteita mutkattomina. Kritiikkiä ulkomaalaiset opiskelijat antavat suomalaisten työtovereiden vähäpuheisuudesta ja sulkeutuneisuudesta ja saamistaan liian vaatimattomista työtehtävistä. (Aalto, Garam & Rissanen 2002, 35-37.)

Kulttuuri rakentuu luottamukselle (mikrotaso) ja arkkitehtuurille (makrotaso), joiden välittäjänä toimii ihmisten johtaminen – leadership-johtajuus. Luottamus koostuu kolmesta tasosta: ensimmäisellä tasolla on ammatillinen luottamus, toisella tasolla henkilökohtainen luottamus ja kolmannella tasolla täydellinen luottamus. Ammatillista luottamusta esiintyy työyhteisön kaikkien henkilöstöryhmien välillä, mikä ilmenee siinä, että ammatillisesti sitoudutaan tekemään sovitut asiat. Tästä muodostuu työkuulttuuri. (Lipiäinen 2000, 39.) Luottamus on myös yksi kollektiivisen ja yliyksilöllisen sosiaalisen pääoman elementti, ja siten tärkeä yrityksen taloudelliselle menestymiselle (Kamppinen ym. 2002, 826).

Yrityksen kulttuuri sisältää yrityksen rakennepääoman, jonka kehittäminen vaatii näkemystä, aikaa ja kärsivällisyyttä. Rakennepääoma on yrityksen pysyvä voimavara, toisin kuin työntekijöiden mukanaan tuoma inhimillinen pääoma tai asiakassuhteiden asiakaspääoma. Rakennepääoma on oppivaa organisaatiota, kokemukseen perustuvaa prosessien, järjestelmien ja toimintatapojen kumulatiivista rakentamista, yrityksen, erehdyksen ja palautteen kautta oppimista. (Lipiäinen 2000, 128.)

Koska yrityskulttuuri on laaja, täytyy muutokset toteuttaa kulttuurin ehdoilla (Erämetsä 2003, 55). Yrityskulttuurin kehittämiseen panostava yritys käy Erämetsän mukaan läpi vain myönteisiä muutoksia. Erämetsä on uudelleen nimennyt tällaisessa yrityksessä vallitsevan kulttuurin aikuiseksi yrityskulttuuriksi (aiemman nimityksen oppiva organisaatio sijasta). Aikuinen yrityskulttuuri antaa ihmiselle mahdollisuuden jatkuvaan oppimiseen ja saa hänet mieltämään muutoksen kehittymisenä, josta seuraa yrityksen menestys. (Erämetsä 2003, 253.)

Ulkomaalaisen opiskelijan ottaminen yritykseen harjoittelijaksi mahdollistaa osaamisen monipuolisen kehittämisen osana päivittäistä työtä. Tuomen tutkimuksessaan (Tuomi 2005, 206) peräänkuuluttama vuorovaikutuksen rikastama työyhteisö, jossa avoimesti puhutaan henkilöstön kehittämisen tärkeydestä ja sitoudutaan päivittäisessä toiminnassa mahdollistamaan työntekijän kehittyminen, voikin saada alkunsa katalyyttinaan kv-opiskelija.

3 **FORSTU** YRITYSTIETOREKISTERI

Kv-opiskelijasta yrityksen muutosagentti? -opinnäytetyön empiirinen osuus koostui viestinnästä, yritysytymdenotoista ja www-sivuston luonnista. Viestinnällä haluttiin kiinnittää paikallisten yritysten huomio ulkomaalaiseen opiskelijaan harjoittelijana ja herättää asiaan liittyvää pohdintaa jo ennen kuin yrityksiin otetaan yhteyttä. Englanninkielinen www-sivusto tehtiin ForeignStudents-yritystietorekisteriin (ForStu) mukaan tulleiden yritysten yritystiedoista. Internetin kautta käytettävä yritystietorekisteri sisältää tiedot mahdollisista harjoittelupaikasta ja/tai työpaikasta ulkomaalaisille opiskelijoille tarjoavista Kainuun alueen yrityksistä.

3.1 Viestintä

Ulkomaalainen opiskelija harjoittelijaksi -asialle pyrittiin ennen yritysytymdenottoja saamaan näkyvyyttä eri keinoilla ja eri medioissa. Tavoitteena oli jakaa tietoa siitä, että Kajaanin ammattikorkeakoulu on kansainvälinen yhteisö, jossa opiskelee merkittävä määrä ulkomaalaisia opiskelijoita, joita yritykset voivat hyödyntää liiketoimintansa kehittämässä. Tiedottamisella pyrittiin myös luomaan tilanteita, joissa keskustelunaiheeksi yrityksissä nousee ajatus rekrytoida ulkomaalainen opiskelija harjoittelijaksi yritykseen.

Yritysten kiinnostuksen herättämiseksi julkaistiin 2.2.2006 projektin lehdistötiedote (Liite 1.). Projektisuunnitelmassa oli varattu lehdistötiedotteen julkaisun jälkeen eri medioille viikko aikaa ottaa yhteyttä opinnäytetyön tekijään. Lehdistötiedotteen johdosta

paikallinen Radio Kajaus pyysi haastattelua, joka toteutettiin perjantaina 3.2.2006 kello 10 suorassa lähetyksessä. Lähetyksessä kerrottiin opinnäytetyöstä ja sen tavoitteista sekä pyydettiin yrityksiä miettimään, miten he voivat hyötyä ulkomaalaisista opiskelijoista harjoittelijoina.

Kainuun Sanomat julkaisi tiistaina 7.2.2006 puhelinhaastatteluun perustuvan aihetta käsittelevän lehtiartikkelin. Artikkelin ydinviesti yrityksille oli se, että ulkomaalaisen opiskelijan ottaminen harjoitteluun on hyvä tapa aloittaa kansainvälistyminen ja totuttelu globalisaatioon, joka koskettaa myös jokaista Kainuulaista yritystä täysin riippumatta siitä, onko yrityksellä kansainvälistä liiketoimintaa vai ei. Yrityksiä pyydettiin myös ottamaan yhteyttä opinnäytetyön tekijään. Radio Kajauksen haastattelun ja Kainuun Sanomissa julkaistun haastattelun jälkeen annettiin yrityksille viikko aikaa omaehtoiseen reagointiin.

Kajaanin ammattikorkeakoulussa 8.2.2006 pidetyillä Expeditus Novus rekrytointimessuilla jaettiin paikalla oleville yrityksille projektiesitettä (Liite 2.). Esitteeseen oli tietoisku-tyyppisesti koottu projektin ydinasiat: tieto Kajaanin ammattikorkeakoulussa parhaillaan opiskelevien ulkomaalaisten opiskelijoiden lukumäärästä ja ne liiketoiminnalliset hyödyt, joita yritys voi saada ulkomaalaisesta opiskelijasta harjoittelijana. Lisäksi esitettä jaettaessa kerrottiin yrityksistä messuilla edustaneille henkilöille siitä, miksi yrityksen kannattaa ottaa ulkomaalainen opiskelija yritykseen harjoittelijaksi – mikä on liiketoiminnan kehittämisen näkökulmasta se lisäarvo, joka yrityksen on mahdollista saavuttaa kv-opiskelijoiden avulla. Keskusteluissa yritysedustajien kanssa saatiin samalla tulevia puhelinyhteydenottoja varten tietoa paikallisten yritysten suhtautumisesta ulkomaalaiseen opiskelijaan harjoittelijana.

Julkaistussa lehdistötiedotteessa ja muussa viestinnässä yrityksiä kehoitettiin olemaan oma-aloitteisia ja aktiivisia ja ottamaan yhteyttä opinnäytetyön tekijään, jos ulkomaalainen opiskelija harjoittelijana alkoi kiinnostaa. Opinnäytetyön tekijä oli varautunut antamaan lisätietoja siitä, miten yritys voi hyötyä ulkomaalaisista opiskelijoista ja miten toimitaan, kun yritykseen halutaan ottaa ulkomaalainen opiskelija harjoittelijaksi.

Näiden tiedottamistapahtumien jälkeen yrityksille annettiin viikko aikaa oma-aloitteisiin yhteydenottoihin; pyytää lisätietoja ja/tai ilmoittautua yritykseksi, joka on valmis ottamaan jossain vaiheessa ulkomaalaisen opiskelijan harjoittelijaksi yritykseen. Yrityksistä ei tullut yhtään yhteydenottoa opinnäytetyön tekijälle.

3.2 Yritystietojen hankinta ja käsittely

Puhelinyhteydenotot yrityksiin aloitettiin viikko Expeditus Novus -rekrytointimessujen jälkeen. Opinnäytetyössä kiinnostuksen kohteena ja teoriataustana oli liiketoiminnan kehittäminen ulkomaalaisen opiskelijan avulla. Sen perusteella yhteydenottojen kohdeyhmäksi valikoitui yritysten strategialinjauksista vastaava ylin johto. Koska enemmistö alueen yrityksistä on pk-yrityksiä, ylin johto käytännössä oli yhtä kuin yrityksen toimitusjohtaja tai hänen ilmoittamansa henkilö. Puhelut siis kohdistettiin ensi sijassa yritysten toimitusjohtajille.

Yritykset pyrittiin valitsemaan sen mukaan, minkälaiset edellytykset niillä oletettiin olevan ulkomaalaisten opiskelijoiden rekrytointiin. Kohdeyritysten löytämiseksi oltiin yhteydessä myös Kainuun yrittäjien Kajaanin alueosastoon, TE-keskuksen yritysosastoon ja Kajaanin ammattikorkeakoulun työelämäsuhteista vastaavaan henkilöön sekä Kajaanin naisyrittäjiin. Lisäksi opinnäytetyön toimeksiantaja ja työn ohjaaja antoivat neuvoja yhteyttä otettavien yritysten valintaan. Koska Kajaanin ammattikorkeakoulussa on BBA-tutkintoa suorittavien tutkinto-opiskelijoiden lisäksi useita eri koulutusaloja edustavia ulkomaalaisia vaihto-opiskelijoita, valikoitui myös yhteyttä otettaviin yrityksiin useita eri toimialoja.

Puhelinyhteydenottoihin oli varattu aikaa kaksi työpäivää; suunnitelman mukaan soitetaan 55 yritykseen, joista yrityskäynti – ja siten tavoiteltu mukaan tulevien yritysten määrä – täytyy pystyä sopimaan 15 yritykseen. Yrityskäynteihin oli varattu aikaa kolme työpäivää.

Yhteydenotot yrityksiin alkoivat ystävänpäivänä 14.2.2006, mikä sopi hyvin tähän opinnäytetyön aiheeseen – tiivistää entisestään alueen yritysten ja Kajaanin

ammattikorkeakoulun välistä yhteistyötä. Koska yritysten johtohenkilöt olivat usein varattuja juuri soittohetkellä, soitettiin yrityksiin suunnitellun kahden päivän sijasta viitenä päivänä.

Yhteydenottopäivät olivat pääsääntöisesti tiistai ja torstai, jotka opinnäytetyön tekijällä olivat koulutuksen etäpäiviä. Haluttujen henkilöiden tavoitettavuuden varmistamiseksi puheluita kuitenkin soitettiin satunnaisesti myös muina päivinä. Parempaan tavoitettavuuteen pyrittiin myös soittamalla puheluita vaihteleviin aikoihin; toisinaan soitettiin heti aamukahdeksalta ja toisinaan vasta myöhään iltapäivällä niin sanotun virastoajan jälkeen.

Tämän opinnäytetyönä tehdyn yritystietosivuston on tarkoitus olla alku pitkäjänteiselle kehittämistyölle, jolla pyritään helpottamaan kv-opiskelijoiden sijoittumista harjoittelijaksi yritykseen. Empiirisen osuuden ydin oli luoda ensimmäinen versio yritystietorekisteristä ja saada siihen mukaan mahdollisimman monta yritystä. Siksi etukäteen valittuihin kohdeyrityksiin päätettiin ensin tehdä puhelinkysely, jonka avuksi tehtiin kyselylomake (Liite 3.).

Kyselylomakkeen kysymysten avulla puhelinkeskustelussa oli tarkoitus saada tietoa opinnäytetyöprojektissa tehtyjen viestintätoimenpiteiden tehokkuudesta ja niistä edellytyksistä, joilla yritys voi ottaa ulkomaalaisen opiskelijan harjoittelijaksi. Puhelinkyselyssä kiinnostuksensa ilmaisseet yritykset aiottiin haastatella henkilökohtaisilla yrityskäynneillä. Yrityskäyntien tavoitteena oli saada yrityksiltä lupa kirjata heidän yhteystietonsa yritysrekisteriin kv-opiskelijoita harjoittelijoiksi ottavina yrityksinä. Yrityskäynneillä oli tarkoitus myös myydä yrityksille ajatus kv-opiskelijoista yrityksen kehittämisen käynnistäjinä ja siitä, että kv-opiskelijoiden vaikutus työyhteisöön on monella tapaa positiivinen asia.

Lisäksi puhelinkeskustelussa haluttiin saada selville, voiko yritys, joka nyt ei pysty tulemaan mukaan, tulla mukaan myöhemmin ja jos voi, niin milloin on hyvä ajankohta ottaa seuraavan kerran yhteyttä. Lopuksi oli tarkoitus sopia yrityskäynti, jos yritys suostui tiedoillaan tulemaan mukaan www-sivustolle. Yrityskäynnillä opinnäytetyön tekijän piti yhdessä yrityksen edustajan kanssa täyttää yritystietolomake, kertoa tarkemmin projektista ja ulkomaalaisista opiskelijoista sekä harjoitteluprosessista.

Tavoitteena oli sitouttaa yritys heti asiaan, saada päätös mukaantulosta yritystietorekisteriin ja saada rekisteriin tulevat www-sivulle syötettävät tiedot kerralla kerätyksi.

Muutaman soitetun puhelun jälkeen selvisi, että projektissa tehdyt viestintätoimet olivat jääneet yrityksiltä huomiotta. Siksi yhteydenotoissa keskityttiin lähinnä kertomaan projektin ydinasia ja myymään yrityksille ajatus siitä, että heidän kannattaa tiedoillaan tulla mukaan perustettavaan www-sivustoon.

Kun haluttu henkilö tavoitettiin, hänelle kerrottiin ulkomaalainen opiskelija harjoittelijana -asia ja kysyttiin, onko yrityksellä mahdollisuus antaa tietonsa perustettavaan www-sivustoon. Jos yritys halusi olla mukana, kysyttiin sähköpostiosoite ja lähetettiin pääsääntöisesti heti puhelun päätyttyä yritystietolomake täytettäväksi. Mukaan lupautuvat yritykset halusivat saada yritystietolomakkeen täytettäväkseen sähköpostitse, jotta he voivat ajasta ja paikasta riippumatta rauhassa miettiä, mitä he lomakkeeseen täyttävät. Lomake oli alkuaan suunniteltu opinnäytetyön tekijän omaan käyttöön, joten sitä täytyi ennen lähetystä muokata yritysten käyttöön sopivaksi (Liite 4.).

Sähköpostiviestin saatekirjeessä kerrattiin opinnäytetyön sisältö, annettiin toimintaohjeet ja pyydettiin palauttamaan lomake tiettyyn päivään mennessä. Yleensä vastausaikaa oli viisi arkipäivää. Ulkomaalainen opiskelija harjoittelijaksi yritykseen -viestiä pyrittiin edelleen vahvistamaan lähettämällä yrityksille sähköpostin liitteenä myös projektin lehdistötiedote.

Yrityksille lähetetty täytettävä yritystietolomake oli suomenkielinen. Puhelinkeskustelussa ja sähköpostin saatekirjeessä kerrottiin, että www-sivusto, johon tiedot tulevat on englanninkielinen, mutta lomakkeen voi täyttää suomenkielellä ja että opinnäytetyön tekijä kääntää tiedot englanninkielelle ennen niiden syöttämistä www-sivustoon. Samoin kerrottiin, että ennen sivuston julkaisua ja käyttöönottoa yrityksille lähetetään huhtikuussa 2006 sivuston osoite, jotta he voivat tarkistaa antamiensa tietojen oikeellisuuden ja halutessaan myös kommentoida tehtyä käännöstä.

Ensimmäiset yritykset palauttivat täyttämänsä yritystietolomakkeen 21.2.2006. Viimeiset lomakkeet palautuivat 24.3.2006 kolmen muistutussähköpostin jälkeen, jotka lähetettiin

viikon välein. Yritysten palauttamat yritystietolomakkeet numeroitiin saapumisjärjestyksessä ja saapumistiedot päivitettiin taulukkolaskentaohjelmalla tehtyyn yhteenvetotaulukkoon mahdollisia tulevia tarkistuksia varten.

Palautettujen yritystietolomakkeiden tiedot käännettiin englanniksi käyttäen ensin termejä, jotka tuntuivat parhaiten sopivan yrityksen toimialaan ja asiayhteyteen ja kuvasivat yritystä mahdollisimman tarkasti. Sen jälkeen käytiin läpi kaikkien niiden yritysten sivustot, joilla oli kotisivut internetissä. Jos yrityksellä oli myös englanninkieliset sivut, pyrittiin yhdenmukaisuuden vuoksi käyttämään samaa terminologiaa ja tapaa ilmaista asiat kuin mitä heidän sivustoillaan oli käytetty. Kotisivuilta tarkistettiin yrityksen toimialan kuvaus ja yhteystiedot. Mikäli tietoja sivuilta löytyi, tarkistettiin myös henkilökunnan ja liikevaihdon keskimääräiset luvut ja se, onko yrityksellä kansainvälistä toimintaa, ulkomaalaista omistusta ja/tai ulkomaalaista henkilökuntaa. Tavoitteena oli saada yritystietorekisteri yhdenmukaiseksi yrityksen kotisivujen tietosisällön kanssa, jotta näitä yritystietoja selailevat ulkomaalaiset opiskelijat tunnistavat yrityksen siirtyessään etsimään tarkempia tietoja yritysten kotisivuilta.

Yritystietolomakkeiden käännökset tarkistutettiin vielä käännöstoimistolla ja sen jälkeen luotiin ForStu-sivusto ja syötettiin sinne yritysten tiedot.

3.3 ForStu-yritystietorekisterin luonti

Kajaanin ammattikorkeakoulun yhteistyökorkeakouluista Kajaaniin tulevat vaihto-opiskelijat ja Kajaanin ammattikorkeakoulussa opiskelevat tutkinto-opiskelijat ovat tottuneet hakemaan tietoa www.kajak.fi-sivuston englanninkielisestä versiosta. Siitä syystä harjoittelupaikkoja tarjoavien yritysten tiedot haluttiin tuoda esiin opiskelijoille jo tuttuun ympäristöön ja tutulla tavalla. Yritystietorekisteri tehtiin olemassa olevan www.kajak.fi-sivuston Study/Practical Training -osioon. Sivusto tehtiin noudattaen nykyisen www.kajak.fi-sivuston ulkoasua asetteluineen, joten käyttöliittymään ei tarvinnut tehdä muutoksia. Tutulla ympäristöllä pyrittiin tekemään tietojen löytäminen ja käyttäminen ulkomaalaisille opiskelijoille mahdollisimman helpoksi.

Kuten Sisättö toteaa, käyttöliittymä toimii rajapintana koneen ja sen käyttäjän välillä. Käyttöliittymä on tietokoneen ja ohjelmien käyttäjälle näkyvä osa, jonka kautta käyttäjä vuorovaikutteisesti ohjaa tietokoneen toimintaa. (Sisättö 2004, 51.) Hyvä käyttöliittymä on helppokäyttöinen ja tehokas – toiminnallinen, helposti hahmottuva ja opittava – jonka virheellinen käyttö on eliminoitu (Sisättö 2004, 52). Käyttöliittymän (GUI - graphic user interface) suunnittelun tärkein periaate ja ohjenuora on johdonmukaisuus. Johdonmukaisesti toteutettu käyttöliittymä tai www-sivusto auttaa käyttäjää hahmottamaan kokonaisuuden ja oppimaan sivuston tehokkaan käytön nopeasti. (Gunderloy 2005, 20.)

Yritystietorekisteri tehtiin nykyiseen www.kajak.fi-sivustoon ja sen taulukkomuotoiseen asetteluun. Jokaisen yrityksen palauttama ja englanninkielelle käännetty yritystietolomake syötettiin yritystietosivustoon omaan taulukkoon ja omaksi sivukseksi. Taulukkoasettelussa kaikille sivuille yhteiset osat ovat kuviossa 8 esitetyt yläpalkki (kuvassa >Study), oikea reuna (Finnish Version ▶) ja alapalkki, jossa ovat Kajaanin ammattikorkeakoulun yhteystiedot.

The image shows a screenshot of the ForStu website. At the top, there is a navigation menu with the following items: > Study, > Polytechnic, > Internationality, > Library and Information, > Business Services, > Location. Below the menu, there is a section titled "Practical Training Possibilities" with two sub-items: "Information on Companies" (highlighted in green) and "Information on Companies" (with a green circle next to it). Below this, there is a list of 15 companies that may offer a place for practical training. The list is numbered 1 to 15 and includes the following companies: 1. BASE International Ltd, 2. CR-Keskus Ltd, 3. Ebsolut Ltd, 4. Elektrobot Ltd, 5. Exéns Development Ltd, 6. FinFun Group Ltd, 7. Hotelli Kalevala / AAWA International Ltd, 8. Immigrant Services in Kajaani, 9. Jannpuu Ltd, 10. Kainuun Energia Ltd, 11. Kajaani Technology Centre Ltd / Incubator Intotolo, 12. Metso Automation Inc., 13. Mondo Minerals Ltd, 14. RTG Ready To Go Ltd, 15. Sunit Ltd. At the bottom right, there are three links: Finnish Version ▶, Intranet ▶, and Sitemap ▶. At the bottom center, there is contact information: P.O. Box 52 • Ketunpolku 3 • FIN-87101 Kajaani, Tel +358 86 18 991 • kajaanin.amk@kajak.fi.

Kuvio 8. ForStu-yritystietorekisterin taulukkoasettelu.

Yritysten tiedoista tuli 15 taulukkoa ja siis 15 sivua. Lisäksi yritystietosivustolle tehtiin pääsivu Index.htm (Practical Training Possibilities) ja kuviossa 8 näkyvä yritystietojen pääsivu Companies.htm (Information on Companies), johon yritykset linkitettiin aakkosjärjestyksessä. Sivustoon tuli yksittäisiä sivuja kaikkiaan 17 kappaletta (Liite 5.).

Kajaanin ammattikorkeakoulun graafinen ohje www-sivuille, valmiiden sivupohjien ja olemassa olevien www.kajak.fi-sivuston tyylitiedostojen käyttö mahdollisti sivuston luonnin opinnäytetyöprojektin määräajassa. Koska Kajaanin ammattikorkeakoulun verkkokäyttöympäristö on johdonmukainen ja helposti hahmottuva, ei ulkomaalaisille opiskelijoille tehty myöskään sivuston käyttöohjeita, vaikka opinnäytetyön suunnitelmassa siihen oli varauduttu. Varsinaista sivuston pilotointia (koekäyttöä) ja testausta ei sivuston yksinkertaisuuden vuoksi myöskään nähty tarpeelliseksi.

Valmiin yritystietosivuston www-osoite lähetettiin yritystiedoillaan rekisteriin mukaan tulleiden yritysten yhteyshenkilöille. Osoite lähetettiin sähköpostilla, jolloin samalla tuli testattua sivuston yhteyshenkilöiden sähköpostiosoitteiden oikeellisuus ja toimivuus. Yhteyshenkilöitä pyydettiin tarkistamaan sivustolla olevat yrityksen tiedot ja palauttamaan kommentit ja/tai hyväksyntä vastaamalla sähköpostiviestiin. Sivustoon tehtiin vastausviesteissä kommentoidut muutokset, jonka jälkeen viimeistelty valmis sivusto linkitettiin www.kajak.fi-sivustoon.

Yritystietosivuston julkaisun ja varsinaisen käyttöönoton jälkeen sen hallinta ja ylläpito ovat Kajaanin ammattikorkeakoulun vastuulla. Projektissa lähtökohtana oli se, että sivujen ylläpidon ja sivuilla olevien tietojen päivityksen hoitaa aluksi kv-toimiston henkilöstö. Kajaanin ammattikorkeakoulun www.kajak.fi-sivuston parhaillaan suunnitella olevan ulkoasu-uudistuksen jälkeen myös ForStu-sivuston ulkoasu täytyy päivittää. Jos sivusto otetaan tuotantokäyttöön, kannattanee aluksi kerätä kokemuksia sivuston käytöstä ja tehdä sen pohjalta mahdolliset jatkokehityssuunnitelmat.

4 KV-OPISKELIJA HARJOITTELIJAKSI YRITYKSEEN

Kv-opiskelijasta yrityksen muutosagentti? -opinnäytetyöllä pyrittiin helpottamaan Kajaanin ammattikorkeakoulussa opiskelevien ja/tai Kajaanin ammattikorkeakoulun kautta Kainuuseen harjoitteluun tulevien ulkomaalaisten opiskelijoiden sijoittumista harjoittelijoiksi paikallisiin yrityksiin. Opinnäytetyön toimeksiantajan tavoitteena oli kartoittaa Kainuun alueelta niitä potentiaalisia yrityksiä, jotka ovat halukkaita ottamaan kv-opiskelijoita harjoittelijoiksi ja tehdä kv-opiskelijoille verkostoon mukaan lupautuneista yrityksistä yritystietorekisteri, josta opiskelijat voivat etsiä itselleen sopivaa harjoittelupaikkaa.

Opinnäytetyön perusongelma ja pääkysymys oli BBA-tutkintoa suorittavien kv-opiskelijoiden ja/tai ulkomaisen yhteistyökorkeakoulun opiskelijoiden sijoittuminen harjoittelijoiksi ja/tai työllistyminen paikallisiin yrityksiin. Ratkaisuna perusongelmaan haluttiin löytää ne yritykset, jotka ovat valmiita ottamaan ulkomaalaisen opiskelijan harjoittelijaksi ja luoda löydetystä yrityksistä yritystietorekisteri, josta kv-opiskelijat voivat aloittaa harjoittelupaikan etsinnän. Harjoittelupaikan mahdollisesti tarjoavien yritysten löytäminen oli edellytys yritystietorekisterin luonnille.

Kainuun alueella toimivien, kv-opiskelijoita mahdollisesti harjoittelijoiksi haluavien yritysten etsiminen aloitettiin kysymällä puhelimitse, onko alueen yrityksillä halukkuutta ottaa ulkomaalaisia opiskelijoita harjoittelijoiksi ja jos on, niin millä edellytyksillä. Lisäksi opinnäytetyön tekijän mielenkiinnon kohteena oli teoriataustasta esiin nousut ajatus selvittää yritysjohdon näkemyksiä siitä, mitä lisäarvoa heidän mielestään yritys voi saada liiketoimintaansa kv-opiskelijoista harjoittelijoina.

Tulokset

Perusongelmaan haettiin ratkaisua etsimällä vastauksia kysymyksiin: Onko alueen yrityksillä halukkuutta ottaa ulkomaalaisia opiskelijoita harjoittelijoiksi? Jos alueen yrityksillä on halukkuutta ottaa ulkomaalaisia opiskelijoita harjoittelijoiksi, niin millä edellytyksillä yritykset ovat siihen valmiita? Minkälaista lisäarvoa Kainuulaiset yritykset voivat saada liiketoimintaansa ulkomaalaisista opiskelijoista harjoittelijoina?

Onko alueen yrityksillä halukkuutta ottaa ulkomaalaisia opiskelijoita harjoittelijoiksi?

Kun yrityksiin otettiin puhelimitse yhteyttä, heille kerrottiin opinnäytetyöstä ja kysyttiin mielipidettä ottaa kv-opiskelija harjoittelijaksi yritykseen. Enemmistö niistä 43 yrityksestä, joihin otettiin yhteyttä, ei tiennyt, että Kajaanin ammattikorkeakoulussa opiskelee ulkomaalaisia opiskelijoita. Jos yrityksessä tiedettiin, että paikkakunnalla on kv-opiskelijoita, heillä ei ollut käsitystä opiskelijoiden määristä.

Kainuun alueen yritykset, joihin oltiin yhteydessä, suhtautuvat myönteisesti ulkomaalaisiin opiskelijoihin harjoittelijoina ja haluavat mahdollisuuksiensa mukaan tarjota heille harjoittelupaikkoja. Ne yritykset, joilla jo oli kokemusta kv-opiskelijoista harjoittelijoina, arvostavat mahdollisuutta olla opiskelijoiden välityksellä itse aktiivisena toimijana luomassa kansainvälisiä verkostoja. Saman asian toivat esiin myös ne yritykset, jotka joko harkitsevat kansainvälistä toimintaa tai jo toimivat globaalisti. Yritysjohdon mielestä on parempi olla itse mukana vaikuttamassa globalisaation kehitykseen ja suuntaamassa kv-toimintaa kuin antaa muiden määritellä toiminnan ehdot.

Taajamo (2005, 103) näkeekin ruohonjuuritason kansainvälistymistä siinä, kun suomalaiset yritykset avoimin mielin rekrytoivat ulkomaalaisia kv-opiskelijoita tekemään työtä suomalaisten ammattitaitoisten ja korkean työmoraalin omaavien työntekijöiden kanssa.

Jos alueen yrityksillä on halukkuutta ottaa ulkomaalaisia opiskelijoita harjoittelijoiksi, niin millä edellytyksillä yritykset ovat siihen valmiita?

Suurin osa yhteyttä otetuista yrityksistä korosti puhelinkeskusteluissa sitä, että he ottavat mielellään ulkomaalaisen opiskelijan harjoittelijaksi, jos ja kun heillä on tarjota järkevää tekemistä opiskelijalle. Pienimmät mikroyritykset toivat esiin niitä ongelmia, jotka vaikeuttavat kv-opiskelijan ottamista harjoittelijaksi yritykseen. Ongelmat johtuvat yrityksen vähäisistä resursseista, joita tarvitaan päivittäisen liiketoiminnan hoitamiseen. Siten mikä tahansa poikkeama rutiineista aiheuttaa helposti resurssien ylikuormituksen. Ongelmiksi koettiin työtehtävien perehdyttämiseen vaadittavat resurssit – henkilö(t) ja aika – sekä koko harjoitteluaajan jatkuva ohjaustarve. Näihin ei pk-yrityksissä ole resursseja.

Useimmat yritykset näkivät kv-opiskelijan ottamisen harjoittelijaksi kyllä mahdollisena, mutta edellyttivät opiskelijalta suomenkielen taitoa. Tätä vaatimustaan he perustelivat sillä, että henkilöstön englanninkielen taito ei välttämättä ole riittävän hyvä työntekijän perehdyttämiseksi tehtäviinsä. Koska suurimmalla osalla yrityksistä toimialasta riippumatta on myös asiakaspalvelua, yritysjohto näkee, että henkilöstön – myös mahdollisten kv-opiskelijoiden – on osattava hyvin suomenkieltä. Koska yritykset ovat kooltaan pieniä, työtehtäviä ei voi rajata, vaan kaikki yrityksessä joutuvat tekemään kaikkea.

Pääsääntöisesti Kajaanin ammattikorkeakoulun kautta harjoitteluun hakeutuvat kv-opiskelijat eivät osaa suomenkieltä. Yritykset suhtautuvat myönteisesti kv-opiskelijoihin, eivätkä näe ulkomaalaisuutta sinänsä esteenä. Mutta kuten Kiiskilä (2004, 24) toteaa, suomenkielen taito on kv-opiskelijalle usein asetettu vaatimus harjoittelupaikan saamiseksi. Tämä asettaa kv-opiskelijalle vaatimuksia, joihin hänen on vaikea vastata.

Yritykset myös edellyttivät, että Kajaanin ammattikorkeakoulu tarjoaa heille tukea kv-opiskelijan integroimisessa yritykseen. Yksikään yritys ei edellyttänyt suoraa rahallista tukea, vaan Kajaanin ammattikorkeakoulun heille osoittamaa tukihenkilöä, jonka puoleen yritys voi kaikissa kv-opiskelijaan liittyvissä asioissa kääntyä. Tähän liittyi myös – melko hahmottomattomana – toive saada Kajaanin ammattikorkeakoululta jatkuvaa, koko

harjoitteluajan kestäväää apua käytännön asioissa ja kv-opiskelijoiden selviytymisen seurannassa.

Pienimmät pk-yritykset toivat esiin myös huolen siitä, miten selviytyä harjoittelussa olevan kv-opiskelijan kanssa, jos yrittäjä – joka usein on harjoittelua valvova henkilö – esimerkiksi sairastuu. Muun muassa tästä syystä vastuu kv-opiskelijan ottamisesta harjoittelijaksi koetaan liian raskaana.

Yritykset pitivät hyvänä asiana sitä, että kv-opiskelijoilla harjoittelu-aika on yhtäjaksoinen. Yrittäjät edellyttivätkin vähintään viiden kuukauden yhtäjaksoista harjoittelua. Viittä kuukautta pidettiin harjoittelun minimikestona, koska kv-opiskelijan perehdyttäminen vie yrittäjien mukaan helposti useita kuukausia. Kahden yrittäjän omaan kokemukseen perustuen kv-opiskelijan perehdyttäminen työtehtäviinsä vie keskimäärin aikaa kolme kuukautta. Viiden kuukauden jaksolla kv-opiskelija ehtii oppia työtehtävät ja tuottaa yritykselle myös lisäarvoa ennen harjoittelun loppumista. Useimmat pitivät kuutta kuukautta ihanteellisena harjoitteluajan kestona. Kesäaikaan sijoittuva harjoittelu koettiin useimmissa yrityksissä ongelmallisena kesälomakauden ja yrityksen omien resurssien vähyyden vuoksi.

Minkälaista lisäarvoa Kainuulaiset yritykset voivat saada liiketoimintaansa ulkomaalaisista opiskelijoista harjoittelijoina?

Yritykset pitivät päivittäisen työn sujuvuuden kannalta tärkeänä sitä, että kv-opiskelija harjoittelijana yritys voi saada liiketoiminnallisia hyötyjä luontaisesti työn lomassa ilman mitään erityisiä toimenpiteitä. Hyödyistä tärkeimpänä pidettiin henkilöstön osaamis-
pääoman kasvua; kielitaitoa ja vuorovaikutustaitoja, jotka kehittyvät yhteistyössä eri kulttuureja edustavien kanssa. Lisäksi yrityksissä arvostettiin kv-opiskelijan kotimaan markkinoiden (ja kulttuurin) tuntemusta, joka yhdistettynä kv-opiskelijan oman alan erityisosaamiseen – puhelinkeskusteluissa mainittiin esimerkiksi matkailu, myynti, markkinointi, laskentatoimi, tietotekniikka – antaa yritykselle mahdollisuuden laajasti hyödyntää kv-opiskelijan asiantuntemusta. Erityisesti kansainvälisessä toiminnassa jo mukana olevat yritykset arvostivat näitä asioita.

Nämä yritykset myös pitivät kv-opiskelijaa mahdollisuutena saada yritykseen kohde-markkinoita tuntevia työntekijöitä. Kahdessa yrityksessä kv-opiskelijoita olikin harjoittelun jälkeen otettu yritykseen vakituisiksi työntekijöiksi.

Ne yritykset, joilla jo oli kokemusta kv-opiskelijoista harjoittelijoina, pystyivät helposti kertomaan kv-opiskelijoiden vaikutuksesta yrityksen liiketoimintaan. Ulkomaalainen opiskelija auttaa suhdeverkostojen luonnissa ja tuo siten yritykselle kilpailuetua ja kansainvälisyyttä käytännössä. Kuten FinSpirit Oy:n Maire Härkönen-Schwab projektin lehdistötiedotteessa korostaa, yrityksen on mahdollista saada täysi hyöty ulkomaalaisesta opiskelijasta vain, jos yrityksen koko henkilökunta sitoutuu asiaan. Yritysjohdon kannattaakin yhteistyössä henkilöstön kanssa etukäteen miettiä ne tehtävät, joissa ulkomaalainen opiskelija voi osoittaa kyvykkyytensä.

Sunit Oy:n Pasi Junttila puolestaan toteaa lehdistötiedotteeseen antamassaan lausunnossa, että Sunit Oy:n työyhteisö on kansainvälistynyt käytännössä ulkomaalaisten asiakasprojektien ja opiskelijoiden ansiosta. Sunit Oy:n henkilöstö on taitava kommunikoidaan myös englanninkielellä. Ulkomaalaiset opiskelijat ovat tuoneet työyhteisöön uteliasta aktiivisuutta ja päivittäisessä kanssakäymisessä koko henkilökunta on luontevasti harjaantunut toimimaan vieraista kulttuureista tulevien henkilöiden kanssa.

Kv-opiskelijan kohtaaminen lisää henkilöstön yleistä rohkeutta kohdata uusia haasteita. Kuoppala ym. (2003, 64) huomauttavatkin, että valmentautuminen kansainvälisyyteen ja globaaliin toimintaympäristöön parantaa joka tapauksessa yrityksen kilpailukykyä työn paremman hallinnan ja muutosvastarinnan alenemisen kautta.

Henkilöstön lisääntyvä osaamispääoma lisää myös innovatiivisuutta, joka, kuten Hakanen (2004, 199) painottaa ”on avoimuutta ja joustavuutta uusille ideoille, kykyä ja taitoa luoda uusia ideoita ja kehittää niitä hyödynnettäväksi yrityksen toiminnassa ja markkinoilla.” Myös Söderqvist huomauttaa (2005, 64), että kulttuurieroilla on innovaatioiden tuottamisessa suuri merkitys, koska innovaatiot usein syntyvät valtavirrasta poikkeavan havainnon, näkemyksen tai toimintatavan johdosta. Innovatiivisuutta pidetäänkin yritysten keskeisenä kilpailutekijänä.

Opinnäytetyön perusongelma ratkaistiin tekemällä kv-opiskelijoiden käyttöön yritystietorekisteri niistä Kainuun alueen yrityksistä, jotka ilmaisivat halukkuutensa ottaa kv-opiskelijoita harjoittelijoiksi.

Kv-opiskelijoista harjoittelijoina kiinnostuneita yrityksiä

Kainuun alueelta löytyi yrityksiä, jotka haluavat tarjota harjoittelupaikan ulkomaalaisille opiskelijoille ja mahdollisesti myös työllistää heidät valmistumisen jälkeen. Projektissa soitettiin Kainuun alueella sijaitsevaan 43 eri yritykseen (Taulukko 1.).

Taulukko 1. Yhteydenotot yrityksiin – arvioitu / toteutunut

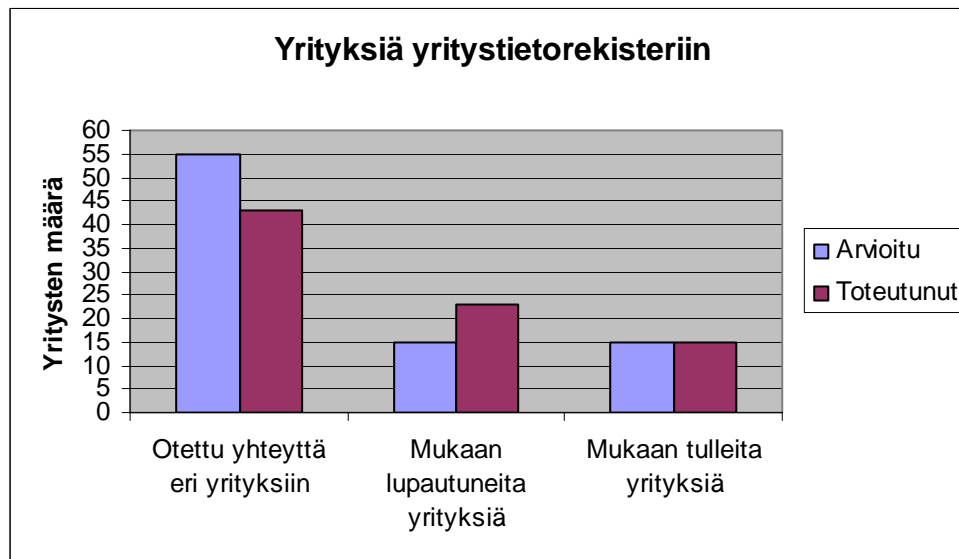
	Arvioitu	Toteutunut
Otettu yhteyttä eri yrityksiin	55	43
Puheluita soitettu kpl	66	77
Puheluiden kesto minuuttia	550	713
Puhelun kesto keskimäärin minuuttia	8	9
Mukaan lupautuneita yrityksiä	15	23
Mukaan tulleita yrityksiä	15	15

Soitetuista yrityksistä enemmistöllä toimipaikka on Kajaanin kaupungin alueella. Yrityksistä suurin osa oli kiinnostunut ajatuksesta ottaa ulkomaalainen opiskelija harjoittelijaksi yritykseen. Osalla yhteyttä otetuista yrityksistä oli myös jo kokemusta kv-opiskelijoista harjoittelijoina.

Niistä alueen yrityksistä, jotka ilmoittivat olevansa jossain vaiheessa halukkaita ottamaan ulkomaalaisia opiskelijoita harjoittelijoiksi, tehtiin englanninkielinen, internetin kautta (www.kajak.fi) käytettävä yritystietorekisteri kv-opiskelijoiden käyttöön. Yritystietorekisterin kautta kv-opiskelijat voivat selata niitä yrityksiä, jotka ovat antaneet tietonsa rekisteröitäväksi ja siten ilmaisseet halukkuutensa työllistää kv-opiskelijoita.

Yritystietorekisteriin mukaan tulleita yrityksiä

Www.kajak.fi-sivustolle tehtyyn yritystietorekisteriin lupautui alkuaan mukaan 23 yritystä eli noin puolet yhteyttä otetuista yrityksistä. Yritystietorekisteriin saatiin lopulta mukaan 15 yritystä (Kuvio 9.), noin 35 % yhteyttä otetuista yrityksistä, jotka palauttivat täyttämänsä yritystietolomakkeen ja joiden tiedot syötettiin yritystietorekisteriin.



Kuvio 9. Yrityksiä ForStu-yritystietorekisteriin – arvioitu / toteutunut.

Yritykset edustavat neljää eri toimialaa ja mahdollistavat eri koulutusalojen opiskelijoiden sijoittumisen harjoittelijoiksi Kainuun alueen yrityksiin. Yritystietorekisterissä nyt olevat yritykset ovat seuraavilta toimialoilta: IT-teknologia (kuusi yritystä), matkailu (kolme yritystä), palvelut (kolme yritystä) ja teollisuus (kolme yritystä). Yritysten koko vaihtelee 2 henkilön mikroyrityksestä yli 3000 hengen konserniyritykseen, useimpien yritysten henkilöstömäärän ollessa 20-150 henkilöä. Mukaan ensiksi lupautuneiden, mutta sitten kuitenkin pois jääneiden yritysten suurin mukaantulon este oli pelko siitä, että ulkomaalaisilta opiskelijoilta tulee niin paljon yhteydenottoja, että yrityksen resurssit eivät riitä niiden käsittelyyn.

5 KV-OPISKELIJASTA YRITYKSEN MUUTOSAGENTTI

Kv-opiskelijasta yrityksen muutosagentti? -opinnäytetyön tavoitteena oli helpottaa Kajaanin ammattikorkeakoulussa opiskelevien ja/tai Kajaanin ammattikorkeakoulun kautta Kainuuseen harjoitteluun tulevien ulkomaalaisten opiskelijoiden sijoittumista harjoittelijoiksi paikallisiin yrityksiin. Opinnäytetyön toimeksiantona oli kartoittaa alueelta niitä potentiaalisia yrityksiä, jotka ovat halukkaita ottamaan kv-opiskelijoita harjoittelijoiksi ja tehdä näistä yrityksistä yritystietorekisteri, josta kv-opiskelijat voivat etsiä itselleen sopivaa harjoittelupaikkaa.

Projektissa soitettiin 43 eri yritykseen, joista yritystietorekisteriin saatiin mukaan 15 yritystä. Yritykset edustavat useita toimialoja ja mahdollistavat siten eri koulutusalojen opiskelijoiden sijoittumisen harjoittelijoiksi Kainuun alueen yrityksiin. Yritykset, joihin otettiin yhteyttä, suhtautuvat myönteisesti ulkomaalaisiin opiskelijoihin harjoittelijoina ja haluavat mahdollisuuksiensa mukaan tarjota opiskelijoille harjoittelupaikkoja. Yritykset myös arvostavat mahdollisuutta olla opiskelijoiden välityksellä aktiivisena toimijana luomassa kansainvälisiä verkostoja.

Kv-opiskelija harjoittelijaksi -asian selvitys aloitettiin pohtimalla, millä keinoin alueen yritykset saadaan innostumaan ulkomaalaisista opiskelijoista harjoittelijoina ja mitkä ovat ne edellytykset, joilla yritykset saadaan mukaan yhteistyöhön. Opinnäytetyössä etsittiin vastauksia kysymyksiin: Onko alueen yrityksillä halukkuutta ottaa ulkomaalaisia opiskelijoita harjoittelijoiksi? Jos on, niin millä edellytyksillä? Liiketoiminnallista näkökulmaa haettiin selvittämällä teorioiden pohjalta, minkälaista lisäarvoa Kainuulaiset yritykset voivat saada liiketoimintaansa ulkomaalaisista harjoittelijoista.

Kv-opiskelijan tuloa yritykseen edeltää yrittäjien mukaan huolellinen mietintä siitä, voidaanko kv-opiskelija ottaa yritykseen harjoittelijaksi; mitä tehtäviä yrityksellä on antaa kv-opiskelijalle. Yrittäjillä on huoli siitä, ovatko tehtävät riittävän haasteellisia ja merkityksellisiä ja tukevatko ne kv-opiskelijan oppimista. Ennen kaikkea yrittäjillä on huoli siitä, onko heillä tarpeeksi resursseja opastaa kv-opiskelijaa työtehtäviin ja sen lisäksi selviytyä jokaisen omista päivittäisistä työtehtävistä.

Kainuun alueen yritykset suhtautuvat vakavasti ja vastuuntuntoisesti kv-opiskelijaan harjoittelijana. He myös näkevät kauaskantoisesti sen viestin, joka kv-opiskelijan mukana yrityksestä on mahdollista lähettää maailmalle ja sen, että kv-opiskelijan kautta voi yritykselle avautua uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Yritykset eivät siksi halua suhtautua asiaan kevyesti, kuten erään yrityksen edustaja puhelinkeskustelussa totesi, ”otetaan nyt tuo ulkomaalainen tänne vaikka keittämään kahvia” -asenteella. Yrityksissä mieluummin odotetaan sopivaa hetkeä, jolloin yritykseen harjoittelijaksi otettavasta kv-opiskelijasta on mahdollista saada suurin hyöty yrityksen liiketoimintaan. Kun yrityksessä on kv-opiskelijalle haastavia ja monipuolisia tehtäviä, siitä hyötyvät sekä kv-opiskelija että yritys. Tämä yrittäjien näkökulmasta tässä projektissa saatu tulos poikkeaa siten aiemmista tutkimuksista, joiden mukaan ulkomaalaiset opiskelijat ovat kritisoineet harjoittelijana saamiaan liian vaatimattomia työtehtäviä.

Yrittäjien mainitsema oikean ajoituksen tärkeys tarkoittaa sitä, että kv-opiskelija harjoittelijaksi -asiaa täytyy pitää esillä koko ajan. Kajaanin ammattikorkeakoulun kannattaneekin kehittää jatkuvasti asiaa esillä pitävä viestintämalli, jonka avulla alueen yritykset voivat pysyä koko ajan tietoisina ja ajantasalla kv-opiskelijoiden tarjoamista mahdollisuuksista.

Kv-opiskelijasta yrityksen muutosagentti -opinnäytetyön ydin oli yritystietorekisterin tekeminen ulkomaalaisille opiskelijoille niistä alueen yrityksistä, jotka ovat valmiita – tai olettavat jossain vaiheessa tulevaisuudessa olevansa valmiita – tarjoamaan harjoittelupaikkoja ulkomaalaisille opiskelijoille. Yritysten saamiseksi mukaan rekisteriin, täytyi opinnäytetyön tekijän valmistautua perustelemaan, miksi yrityksen kannattaa ottaa ulkomaalainen opiskelija harjoittelijaksi yritykseen. Perustelujen tueksi etsittiin teorioita, joiden avulla liiketoiminnan kehittämistä vastaava yritysten ylin johto oli

mahdollista saada vakuuttuneeksi niistä hyödyistä, joita kv-opiskelijat voivat tuoda yrityksen liiketoimintaan.

Opinnäytetyön näkökulmaksi ja teoreettiseksi taustaksi valittiin liiketoiminnan kehittäminen, koska kv-opiskelijan tulo työyhteisöön liittyy organisaation oppimiseen, joka taas määräytyy yrityksen ylimmän johdon linjaamasta strategiasta, miten osaamispääomaa yrityksessä tulevaisuutta ajatellen kehitetään.

Liiketoiminnan johtamisteorioissa painotetaan yritysjohton sitoutumisen tärkeyttä liiketoimintaa kehitettäessä. Kehittäminen tarkoittaa yleensä sitä, että pyrittäessä kohti tavoitetilaa, nykytila muuttuu. Siinä tilanteessa korostuvat muutos ja muutoksen hallinta; muutosta täytyy johtaa, että siitä on hyötyä yritykselle. Muutosjohtamisen ydin on viestintä. Kun työyhteisössä viestitään muutoksista ja niistä keskustellaan avoimesti, mahdollistetaan samalla muutostilanteisiin liittyvän muutosvastarinnan käsitteleminen. Yrityksen kansainvälistyminen on muutos, joka vaikuttaa organisaation rakenteisiin ja vaatii yrityksiltä innovatiivisuutta, verkostoja sekä verkostoitumista.

Lähes aina liiketoiminnan kehittäminen edellyttää toimintaan muutosta, jota voidaan edistää viestinnällä. Liiketoiminnan kehittäminen vaatii innovatiivisuutta, jota ulkomalaisen opiskelijan tuleminen työyhteisöön lisää. Samoin kv-opiskelija työyhteisössä antaa henkilöstölle mahdollisuuden oppia kansainvälistymisessä tärkeitä taitoja ja mahdollistaa sen, että työ itsessään toimii kansainvälistymisen ja -välistämisen oppimisympäristönä. Yrityksen on luontevaa aloittaa valmentautuminen kansainvälisyyteen lisäämällä henkilöstön kulttuurientuntemusta ja kielitaitoa, jotka ovat kansainvälistymisessä tärkeitä asioita. Lisäksi kv-opiskelijoiden avulla luodut verkostot helpottavat kansainvälistymistä.

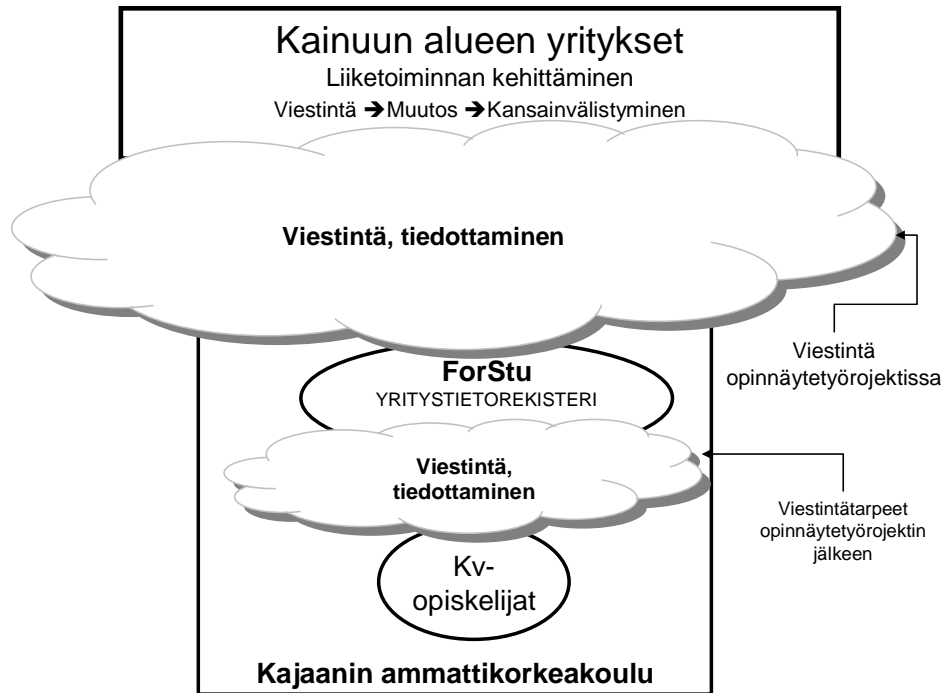
Opinnäytetyöprojektissa viestinnän tavoitteena oli herättää paikallisten yritysten kiinnostus siihen, miten liiketoimintaa voi kehittää ulkomaalaisten opiskelijoiden avulla. Kv-opiskelijan tulo yritykseen käynnistää muutosprosessin. Työyhteisössä muutoksesta täytyy pystyä avoimesti keskustelemaan, jolloin muutos todennäköisimmin tulee olemaan positiivinen ja yritykselle hyödyksi. Muutoksen myönteisyyteen voidaan vaikuttaa myös kiinnittämällä ennakoivasti huomiota työyhteisön sisäiseen viestintään.

Eri teorioiden mukaan yleisin syy kehitysprojektien epäonnistumiseen on se, että viestintään ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota. Opinnäytetyössä tehdyn www-sivuston yrittäjätietojen hankkiminen tapahtui ottamalla yhteyttä ennalta valittuihin kohdeyrityksiin. Yrityksiä haluttiin valmistella tuleviin yhteydenottoihin ja siksi ennen yhteydenottoja opinnäytetyöprojektista viestittiin eri tavoilla ja eri medioissa. Viestinnällinen tavoite oli jakaa tietoa kv-opiskelija harjoittelijaksi -asiasta ja vähentää muutosvastarintaa, jota ulkomaalaisen opiskelijan tulo harjoittelijaksi työyhteisöön voi aiheuttaa. Viestinnän keinoin pyrittiin myös mahdollistamaan opinnäytetyöprojektin onnistuminen.

Puutteellisesta viestinnästä johtuva muutosvastarinta hidastaa myös liiketoiminnan kehittämistä. Muutosvastarinnan tiedostaminen ja sen avoin käsittely on työyhteisössä edellytys sille, että muutosvastarinta onnistutaan kääntämään positiiviseksi muutosvoimaksi. Kun yrityksessä halutaan saada aikaan muutos, täytyy asiaa huolellisesti valmistella etukäteen ja viestiä siitä hyvissä ajoin ennen muutosta yrityksen henkilökunnalle. Yritysjohdon vastuulla on luoda yritykseen avoin keskustelukulttuuri, jolloin muutosvastarintaa voidaan yhdessä keskustellen käsitellä ja kääntää myönteisyydeksi. Asiallisella ja oikein rakennetulla viestinnällä voidaan herättää ymmärrys asiasta, saada aikaan usko muutoksen tarpeellisuuteen ja synnyttää jokaiselle työyhteisön toimijalle tahto olla mukana mahdollistamassa muutos.

Viestintään oli projektissa kaksi näkökulmaa. Ensimmäisenä näkökulmana oli ulkoinen viestintä, viestintä yrityksille – Kajaanin ammattikorkeakoulun viestintä yrityksiin kv-opiskelija harjoittelijaksi -asiasta. Toisena näkökulmana oli Kainuun alueen yritysten sisäinen viestintä – yritykseen aiotaan ottaa kv-opiskelija harjoittelijaksi ja siitä seuraavasta muutoksesta keskustellaan yhdessä ja mietitään niitä tehtäviä, joissa kv-opiskelija parhaiten hyödyntää yritystä.

Opinnäytetyöprojektissa korostui Kajaanin ammattikorkeakoulun ulkoisen viestinnän merkitys – Viestintä opinnäytetyöprojektissa (Kuvio 10.). Yrityksille viestittiin siitä, että Kajaanin ammattikorkeakoulussa opiskelee ulkomaalaisia opiskelijoita ja että tarjoamalla opiskelijoille harjoittelupaikkoja, yritys voi valmentautua toimimaan kansainvälisessä ympäristössä.



Kuvio 10. ForStu – Viestintä projektissa.

Ennen varsinaisen projektin alkua kysyttiin kahdelta yritykseltä kokemuksia ulkomaalaisesta opiskelijasta harjoittelijana. Yrityksillä oli ollut vuosien aikana useita ulkomaalaisia opiskelijoita harjoittelussa ja he olivat analysoineet kv-opiskelijasta koituvia positiivisia ja negatiivisia asioita. Kokemukset olivat hyvin myönteisiä, joten heitä pyydettiin tulemaan lausunnollaan mukaan projektin lehdistötiedotteeseen. Tällä haluttiin innostaa alueen muita yrityksiä kiinnostumaan kv-opiskelijasta harjoittelijana.

Ulkomaalainen opiskelija harjoittelijana on yritykselle tilaisuus käytännön kansainvälistymiseen, johon yrityksiä pakottavat nopeasti etenevä yritysten globalisoituminen, Suomen odotettavissa oleva työvoimavaje ja Suomeen vastaanotettavat maahanmuuttajat. Muun muassa nämä tekijät vaikuttavat yrityksiin ja vaativat niitä ottamaan toiminnassaan huomioon kansainvälistymisen ja kulttuurierot. Kv-opiskelijoiden integroiminen suomalaisen yhteiskuntaan oppilaitosten ja yritysten tiiviillä ja pitkäjänteisellä yhteistyöllä, on myös yhteiskuntaa uudistavaa toimintaa. Tämä opinnäytetyöprojekti edistää pitkäjänteistä jatkuvaa vuorovaikutusta ja tiivistyvää yhteistyötä Kajaanin ammattikorkeakoulun ja paikallisten yritysten välillä.

Koska opinnäytetyöstä oli rajattu pois yritystietorekisterin käyttöönotto ja käyttö kv-opiskelijoiden keskuudessa, ei pystytä sanomaan, käynnistivätkö projektissa tehdyt viestintätoimenpiteet muutosprosesseja ja jos käynnistivät, niin missä määrin. Voinee kuitenkin olettaa, että projektissa tehdyllä viestinnällä saatiin aikaan muutosta. Jokaisen rekisteriin tiedoillaan mukaan tulleen yrityksen kanssa keskusteltiin puhelimesta keskimäärin puoli tuntia, mikä lienee käynnistänyt pohdintaa koskien kv-opiskelija harjoittelijaksi -asiaa. Voinee myös olettaa, että yrityksissä nyt – projektissa tehdyn tiedottamistyön johdosta – paremmin tiedetään paikkakunnan tarjoamat kv-opiskelijoiden hyödyntämismahdollisuudet. Keskusteluista yritysjohton kanssa opinnäytetyön tekijälle jäi se mielikuva, että yritysten tavoitteet koskien kv-opiskelijoita ovat vielä hyvin epäselviä. Kun kv-opiskelija harjoittelijaksi -asiasta kerrottiin (jaettiin tietoa), löytyi myös halukkuutta kv-opiskelijoiden hyödyntämiseen. Halukkuutta siis on, mutta tietoa puuttuu. Jatkuva asian esillä pitäminen antaa yrityksille lisää tietoa ja auttaa yrityksiä selkiyttämään kantansa kv-opiskelijaan harjoittelijana.

Opinnäytetyöprojektista rajattiin pois myös projektin päättymisen jälkeen tapahtuva viestintä, Kajaanin ammattikorkeakoulun sisäinen viestintä, joka on opinnäytetyön toimeksiantajan vastuulla. Viestintätarpeet opinnäytetyöprojektin jälkeen (sivu 54, Kuvio 10.) sisältävät muun muassa sen, että kv-opiskelijoille kerrotaan yritystietorekisteristä ja sen käytöstä.

Jotta yritysrekisterin pystyi toteuttamaan, tarvittiin niitä potentiaalisia yrityksiä, jotka ovat halukkaita ottamaan kv-opiskelijoita harjoittelijoiksi ja/tai opintojen jälkeen työllistämään heitä. Opinnäytetyön tekijällä ei ulkopaikkakuntalaisena ollut tietoa alueen yrityksistä, joten yritysten taustatietoja ja tilastoja alueen yritysraakenteesta pyrittiin selvittämään eri tahoilta hyvissä ajoin ennen yritysytteenottoja. Siten opinnäytetyön tekijällä oli yhteydenottojen alkaessa kokonaisnäkemys alueella toimivista yrityksistä ja hyvä tausta alkaa selvittää, mitä yritysjohto ajattelee kv-opiskelija harjoittelijaksi -asiasta.

Yritystietorekisteriin mukaan saatavia potentiaalisia kohdeyrityksiä pyrittiin projektin alkuvaiheessa löytämään niin monta, että niistä joka tapauksessa saadaan ForStu-rekisteriin projektin tavoitteeksi asetettu määrä, vähintään 15 yritystä.

Tiedossa oli myös, että osalla valituista kohdeyrityksistä oli jo aiempaa kokemusta ulkomaalaisesta opiskelijasta harjoittelijana. Harjoittelijakokemuksen toivottiin helpottavan yritysten mukaantuloa. Yritysjohdon tavoitettavuus olikin oletettua parempi ja heidän myönteinen suhtautumisensa ulkomaalaisen opiskelijan ottamiseen harjoittelijaksi yritykseen auttoi pääsemään opinnäytetyölle asetettuun tavoitteeseen.

Yritystietojen kerääminen aikataulutettiin sen mukaan, että puhelinkysely tehdään 55 yritykseen ja henkilökohtainen yrityskäynti niistä valikoituneisiin 15-20 yritykseen. Siten tähän ensimmäiseen yritystietorekisterin versioon mukaan saatuja 15 yritystä 43:stä yhteyttä otetuista yrityksistä, voidaan pitää hyvänä tuloksena; prosentuaalisesti se on lähes 35 %. Mukaan tulleiden yritysten voidaan olettaa jo sitoutuneen sekä kansainvälistymisprosessiin että kv-opiskelija harjoittelijaksi yritykseen -prosessiin. Siten yritykset tulevat todennäköisesti olemaan yhteistyökumppaneita kv-opiskelijoita harjoittelijoiksi haluavina yrityksinä myös tulevaisuudessa.

Yritysten mukaantulon helpottamiseksi yritystietolomakkeet olivat suomenkielisiä ja tiedot pyydettiin suomenkielellä. Suomenkielisyyden oletettiin myös nopeuttavan lomakkeen täyttöä ja säästävän yrityksiltä aikaa. Yksi yritys palautti lomakkeen oma-aloitteisesti suoraan englanninkielisenä ja kaksi yritystä halusi saada täytettävän yritystietolomakkeen englanninkielisenä, joten lomake käännettiin yhteydenotto-prosessin aikana myös englanninkielelle. Kumpikaan englanninkielistä lomaketta pyytäneistä yrityksistä ei kuitenkaan tullut tiedoillaan mukaan yritystietorekisteriin.

ForStu-yritystietorekisteri tehtiin alueelliseen tarpeeseen helpottamaan ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelupaikan löytymistä. Useita vuosia toiminut ammattikorkeakoulujen valtakunnallinen www.jobstep.net-palvelu koettaneen alueelliseen tarpeeseen liian laajana. Lisäksi www.jobstep.net-palvelun sisältö (työpaikka-, harjoittelupaikka- ja opinnäytetyötarjoukset) on pääosin suomenkielistä, joten ulkomaalaiset opiskelijat eivät pysty sitä hyödyntämään. ForStu-projektissa useimmille tavoitetuista 43 yrityksestä kerrottiin myös www.jobstep.net-palvelusta ja sen käyttötarkoituksesta. Yrityksiä kehoitettiin käyttämään palvelua aina silloin, kun niillä on tarjota kv-opiskelijoille pidempiaikaisia työpaikkoja.

Opinnäytetyön toimeksianto oli selkeä: yritystietorekisterin tekeminen kv-opiskelijoille. Yritystietorekisterin konkreettisena toteuttamistapana oli projektimainen työskentely.

Opinnäytetyön tekijällä oli ennestään hyvin vähän tietoa kv-opiskelijoista Suomessa, ei lainkaan tietoa kv-opiskelijoista harjoittelijoina Suomessa eikä myöskään tietoa kv-opiskelijoiden työllistymisestä Suomeen. Projektin toimeksiantajana oli Kajaanin ammattikorkeakoulun kv-toimisto ja projektin lopputuloksen, ForStu-yritystietorekisterin, tulevina käyttäjinä ovat ammattikorkeakoulun kv-opiskelijat ja mahdollisesti myös paikalliset yritykset, joille rekisterin laajentuessa voidaan järjestelmään antaa omien yritystietojen päivitysoikeudet. Tämä opinnäytetyönä tehty kehittämisprojekti motivoi tekijää juuri projektissa kehitettävän asian uutuuden ja siitä johtuvan prosessin ennakoimattomuuden vuoksi. Koska opinnäytetyön tekijällä ei ollut aiheesta aiempaa käsitystä, kv-opiskelija harjoittelijaksi yritykseen -asiaa oli mahdollista lähestyä ennakkoluulottomasti.

Opinnäytetyön teoriataustaa valittaessa pyrittiin löytämään liiketoiminnan kehittämiseen liittyvää uusinta tietoa, jota etsittiin myös asiayhteyteen nähden yllättäviltä tuntuvista julkaisuista. Lähdeluettelossa mainituista teoksista näitä edustavat esimerkiksi Gallweyn *The Inner Game of Work*, Graves & Fowlerin *Managing an Effective Operation*, Kampaisen ym. *Tulevaisuuden tutkimus*, Sisätön Internet taskussa, Ståhlen ym. *Epävarmuus hallintaan ja Vaarnaksen Markkinatieto yrityksen kansainvälistymisessä*.

Opinnäytetyö toteutettiin projektina, mikä työtapana oli opinnäytetyön tekijälle työelämäprojekteista tuttu tapa toimia. Projektin edetessä opinnäytetyön tekijä koki ongelmallisena sen, miten liittää projektiin ammattikorkeakoulun soveltavissa opinnäytetöissä käytännön toteutuksen pohjaksi vaadittava teoreettinen tausta. Työelämäprojekteissa tehdään projektisuunnitelma, jonka mukaan projekti toteutetaan. Projektin päätyttyä alkupeleistä suunnitelmaa verrataan toteutuneeseen eli projektissa aikaansaatuihin tuloksiin. Tässä opinnäytetyönä tehdyssä projektissa toimeksianto oli selkeä ja projektisuunnitelma oli helppo tehdä. Nyt työn valmistuttua havaitsee, että syvyyttä työlle antoi kuitenkin vasta teorian mukaanliittäminen ja teoriaan pohjautuva projektin tulosten käsittely. Teoria oli avuksi myös projektin alussa, kun etsittiin kv-opiskelija harjoittelijaksi

yrikykseen -asian myyntiä auttavia perusteluja. Perustelujen avulla puhelinkeskustelut yritysten ylimmän johdon kanssa käytiin kielellä, jota kumpikin osapuoli ymmärsi.

Opinnäytetyön tekijälle tämälntapainen työskentely antoi uutta näkökulmaa työelämäprojektien tehostamiseen. Projektissa opittua, projektin tulosten laatua parantavaa työtapaa opinnäytetyön tekijä voinee soveltaa tulevissa työtehtäväprojekteissa.

Luotettavuuden arviointia

Tutkimuksessa validius (luotettavuus, pätevyys, todenmukaisuus) merkitsee tutkimuksen kuvauksen ja siihen liitettyjen selitysten ja tulkintojen yhteensopivuutta; sitä, miten selitys sopii kuvaukseen ja onko selitys luotettava.

Projektina toteutetussa opinnäytetyössä luotettavuus tarkoittaa sitä, että raportissa kerrotaan mahdollisimman tarkasti, mitä projektissa tehtiin ja miten on päädytty työssä esitettyihin johtopäätöksiin. Tämän opinnäytetyönä tehdyn kehittämistyön luotettavuutta toisaalta parantaa se, että yrityksiin otettiin yhteyttä henkilökohtaisesti, jolloin puhelinkeskustelun aikana voitiin varmistua, että kumpikin osapuoli ymmärsi esitetyt kysymykset samalla tavalla. Kysymyksiin saadut vastaukset ovat siten luotettavia. Toisaalta luotettavuutta heikentää sama asia, koska puhelinkeskustelussa saatujen vastausten tulkinta tapahtui jälkikäteen ja ne tulkitsi yksipuolisesti opinnäytetyön tekijä.

Luotettavuutta parantaa myös projektin eri vaiheiden huolellinen dokumentointi ja projektin aikana käydyt keskustelut projektin toimeksiantajan ja työn ohjaajan kanssa. Projektissa saavutettuja tuloksia on myös pyritty arvioimaan objektiivisesti vertailtaessa niitä asetettuihin tavoitteisiin.

Entä voiko projektin reliaabeliutta eli toistettavuutta arvioida? Voidaanko projekti tässä raportissa kerrotun perusteella tehdä uudelleen tai voiko samoista lähtökohdista toisessa projektissa toistaa tässä opinnäytetyöprojektissa tehdyn ja päästä samaan lopputulokseen?

Opinnäytetyön liitetiedoista näkee, miten työn perusongelmaa eli kv-opiskelija harjoittelijaksi yritykseen -asiaa on lähdetty ratkaisemaan. Projektin alussa erityistä huomiota tuli kiinnittää ForStu-yritystietorekisterin kohdeyrityksien yhteydenotoissa apuna käytettävän kyselylomakkeen sisältöön: kysymysten yksiselitteisyyteen, loogisuuteen ja siihen, että niiden avulla saadaan se tieto, jota tarvitaan projektin etenemiseksi seuraavaan vaiheeseen.

Kyselylomake perustui opinnäytetyöprojektin perusongelmaan ja sen ratkaisuksi teorioista johdettuihin kysymyksiin. Aluksi mietittiin, mitä tietoja tarvitaan, että opinnäytetyön kysymyksiin voidaan vastata. Sitten pohdittiin, miten yrityksiltä saadaan tarvittavat tiedot. Erilaisista mahdollisista toteutustavoista valittiin vaadittavaa aikaa ja resursseja koskien tehokkaimmiksi mielletyt puhelinkyselyt ja henkilökohtaiset yrityskäynnit. Tavoitteena oli saada yrityksiltä tietoa siitä, mikä vaikuttaa halukkuuteen ottaa kv-opiskelija harjoittelijaksi ja miten tuo halu voidaan muuttaa toiminnaksi; harjoittelupaikaksi kv-opiskelijalle. Kyselylomakkeen kysymyksillä pyrittiin saamaan selville myös se, mihin toimenpiteisiin Kajaanin ammattikorkeakoulun kv-toimiston lähitulevaisuudessa täytyy varautua, kun kv-opiskelijoille etsitään harjoittelupaikkoja.

Kyselylomakkeen kysymykset perustuivat opinnäytetyön tekijän oletukseen siitä, mitkä ovat ne perustiedot, jotka auttavat kv-opiskelijaa muodostamaan pika-analyysin yrityksestä, jonne hän on hakeutumassa harjoitteluun. Yritysten perustiedoista kv-opiskelija näkee nopeasti yrityksen taustan – muun muassa yrityksen koon ja kansainvälistymisen asteen (ulkomaalaisten työntekijöiden ja/tai ulkomaalaisten omistajien määrän) – ja voi miettiä omia kompetenssejaan niitä vasten. On eri asia tarjoutua harjoittelijaksi yritykseen, jossa on vain muutama työntekijä verrattuna yritykseen, jossa on kymmeniä tai satoja työntekijöitä.

Kun muutaman yrityksiin soitetun puhelun jälkeen selvisi, että kv-opiskelija harjoittelijaksi -asia oli jäänyt projektin viestintätoimenpiteistä huolimatta yrityksissä huomiotta, täytyi suunniteltua yritystietojen keräämistapaa muuttaa. Yritysjohdolta ei enää kysytty kyselylomakkeen kysymyksiä sellaisenaan ja järjestyksessä, vaan kysymyksiä tehtiin keskustelun kuluessa sopivissa kohdin. Käydyissä puhelinkeskusteluissa saatiinkin vastauksia lomakkeen kysymyksiin, vaikka niitä ei suoraan kysytty.

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämisprojektina. Luonteenomaista kehittämisprojekteille on kehitettävän asian uutuus ja siitä johtuva ennakoimattomuus, joka tuo projektiin monimutkaisuutta ja vaativuutta. Kehittämisprojektien onnistumiseen oleellisesti vaikuttavat myös projektinaikainen viestintä sekä projektin hallinta ja johtaminen; tässä tapauksessa siis oman toiminnan johtaminen. Näitä asioita pyrittiin hallitsemaan projektin huolellisella suunnittelulla, aikataulutuksella ja seurannalla. Tässä opinnäytetyöraportissa kerrotaan perustelut projektissa tehdyille ratkaisuille ja se teoriatausta, johon tulosten tulkinnat perustuvat. Opinnäytetyön lukija voi liitetiedostojen ja tämän opinnäytetyöraportin avulla päätellä, riittävätkö raportoidut tiedot projektin toistamiseen.

Miten projektissa toteutui objektiivisuuden vaatimus?

Kun yritykset halusivat saada yritystietolomakkeen täytettäväksi sähköpostin liitteenä, jäi opinnäytetyön selvitysosa – jota varten kysymyslomake tehtiin – siinä mielessä vajaaksi, että tarkkoja ja suoria vastauksia kysymyksiin ei saatu. Vastaukset ovat opinnäytetyön tekijän puhelinkeskustelujen perusteella tekemää tulkintaa ja siten mukana on väistämättä tietty subjektiivinen oletamus.

Puhelinkeskustelut mukaan tulleisiin yrityksiin kestivät keskimäärin puoli tuntia yritystä kohti (kun lasketaan mukaan kaikki soitot ja niiden aikana käydyt keskustelut samaan yritykseen), joten tulosten tulkinnan autenttisuuden olisi voinut varmistaa vain puhelujen nauhoitus ja niiden purkaminen jälkikäteen. Nopeatempoisuutensa vuoksi puhelinkeskustelun tulkinta ilman nauhoituksesta tehtävää varmennusta on joka tapauksessa epävarmaa. Tulosten tulkinnan objektiivisuutta olisi jonkin verran lisännyt mahdollisuus sankaluurien käyttöön; nopeana konekirjoittajana opinnäytetyön tekijä olisi voinut kirjata puhelun aikana ainakin puhelun pääkohdat muistiin. Koska opinnäytetyöprojektin lähtökohtana olivat yrityskäynnit, ei projektin toteutukseen puhelimitse oltu osattu etukäteen varautua. Toimintatavan muutokseen ei enää projektin alkamisen jälkeen ollut mahdollisuutta opinnäytetyötä varten jo tehtyjen järjestelyiden ja työn rajoitetun aikataulun vuoksi.

Projektin aikana muotoutui ajatuksia siitä, miten alueen yrityksiä autetaan hyödyntämään ulkomaalaisia opiskelijoita yrityksen voimavarana.

Suomalainen opiskelija kv-opiskelijan tutorina voisi auttaa kv-opiskelijan integroimisessa yritykseen. Tutor säästää yrityksen omia resursseja opastamistyöstä ja kuitenkin antaa sen hyödyn, joka ulkomaalaisen opiskelijan tulosta yritykseen on saatavissa (muutoskykyisyys, kulttuurientuntemus, kielitaito, verkostoituminen). Yrityksethän toivoivat, että työhönopastus voitaisiin tehdä suomenkielellä. Suomenkielen käyttö nopeuttaa opastusta ja varmistaa viestin perillemenon oikeassa muodossa. Samalla suomalainen opiskelija saa arvokasta kokemusta niin toimimisesta kulttuurien välittäjänä kuin erilaisista yrityksistä ja niiden toimintatavoista.

Koska alueen yritysten enemmistö on pieniä yrityksiä, voisi usea yritys yhdessä ottaa ulkomaalaisen opiskelijan harjoittelijaksi. Näin yritysten pelkäämä resurssien ylikuormitus voitaisiin jakaa ja varmistua myös siitä, että kv-opiskelijalle on koko harjoittelun ajaksi riittävästi mielekästä tekemistä. Tässäkin suomalainen opiskelija voisi toimia koordinaattorina ja eräänlaisena seniori- tai tutoropiskelijana ja muun muassa opastaa kv-opiskelijan kunkin verkostossa mukana olevan yrityksen toimintatapoihin. Tutoroinnista suomalainen opiskelija voisi saada hyväkseen luettavia kurssisuorituksia.

Tulevia harjoittelupaikkatarpeita ajatellen kannattaa miettiä, miten kv-opiskelija harjoittelijaksi yritykseen -asian voisi tuotteistaa ja tehdä siitä oman konseptin. Konseptissa yrityksille tarjottaisiin erilaisia harjoittelijayhdistelmiä, esimerkiksi kv-opiskelija yksin, kv-opiskelija yhdessä suomalaisen opiskelijan kanssa, useita kv-opiskelijoita tiiminä, useita sekä kv- että suomalaisia opiskelijoita tiiminä ja sama kv-opiskelija useaan pieneen yritykseen. Eri vaihtoehtoisissa voisi olla mukana eritasoista tutorointia ja ohjausta. Yritys valitsee tarjonnasta tarvitsemansa tuotepaketin, johon sisältyy valitusta tuotepaketista määräytyvä tutorointi ja/tai ohjaus.

Kun kv-asiat on tuotteistettu, viestitään uudesta konseptista ja ”myydään” valittuihin kohdeyrityksiin kv-tuotepaketteja. Selkeä tuotekonsepti – Osta tätä, niin saat tätä. Jos yrityksenne tarpeet ovat nämä, niihin löytyy ratkaisu tästä tuotepaketista. – helpottaa yrityksiä niiden miettiessä, miten he voisivat hyödyntää kv-opiskelijoita.

Kv-opiskelijoille tulisi myös ennen harjoittelupaikanhakua ja harjoitteluun lähtöä järjestää mahdollisuus tutustua aiempien vuosien kv-opiskelijoiden tekemiin harjoitteluraportteihin. Niiden avulla heidän on mahdollista ennakolta tutustua alueen yrityksiin ja saada tietoa tarjolla olevista työtehtävistä. Kv-opiskelijat ovat sitten omaa harjoittelupaikkaa hakiessaan paremmin valmistautuneita osaamisensa esiin tuomiseen – kompetenssiensa myyntiin. Edellytyksenä tähän on, että harjoitteluraportit ja -päiväkirjat ovat elektronisessa muodossa ja internetin kautta saatavilla. Tämän oppimista tukevan järjestelmän voisi teettää opinnäytetyönä.

Hyvin organisoidulla harjoittelupaikkakonseptilla on mahdollisuus parantaa kv-opiskelijoiden saamaa kuvaa suomalaisesta yritystoiminnasta. Projektin aikana tehty yritysکوhtainen tiedottaminen lisäänee alueen yritysten valmiutta rekrytoida ulkomaalainen opiskelija yritykseen. Tieto auttaa yrityksiä valmistautumaan paremmin kv-opiskelijan vastaanottamiseen ja hänen sopeuttamiseensa yrityksen kulttuuriin. Yritystenkin muisti on lyhyt. Siksi asiaa täytyy pitää esillä, jatkaa yhteistyötä yritysten kanssa ja tiedottaa kv-asioista.

Niihin yrityksiin, jotka ovat antaneet tietonsa yritystietorekisteriin, voi lähettää säännöllisesti ennakotietoa niistä kv-opiskelijoista, jotka seuraavaksi tulevat harjoittelupaikkamarkkinoille. Toimintatavasta voi kehittää erillisen yhteistyökumppani-mallin, jolla yrityksiä voi sitouttaa yhä syvemmälle yhteistyöhön. Yhteistyöyrityksille voi esimerkiksi antaa pääsyoikeudet Kajaanin ammattikorkeakoulun intranettiin (tiedon jakelua varten) tai extranettiin (uuden tiedon hankintaa varten). Intranet ja extranet mahdollistavat tehokkaan verkosto-organisaation, johon jäsenet voivat tuoda hankkimaansa tietoa yhteiseen käyttöön. Tieto on elektronisessa muodossa ja ajankohtaista ja sitä on helppo käsitellä. Näin kerättyä tietoa voi käyttää esimerkiksi opinnäytetöiden aiheina (elleivät kv-opiskelijat saa yrityksistä harjoittelupaikkaa, he voivat tehdä opinnäytteitä yritysten tuottamasta materiaalista).

Lisäarvoa ja pitkäjänteisyyttä kehittämistyölle toisi myös extranetissa yhteistyöyrityksille tarjolla oleva palautekanava, jonka kautta he voisivat kertoa kokemuksistaan kv-harjoittelijan kanssa.

Näitä kokemuksia voisi myös käyttää markkinoinnissa ja mainonnassa, kun kv-opiskelija harjoittelijaksi yritykseen -mallia laajennetaan yhä useampiin yrityksiin. Tehokkaan palautteenkäsittelyn ja palautteiden hyväksikäytön esteeksi voi kuitenkin muodostua Kajaanin ammattikorkeakoulun resurssien puute.

Harjoittelijapaikkoja tarjoaville yrityksille ja niille, jotka ovat mukana www-sivustolla omilla tiedoillaan, voisi järjestää yhteisiä tilaisuuksia, joissa he voivat saada tukea toisiltaan muun muassa pohtiessaan sitä, miten kv-opiskelija harjoittelijana parhaiten hyödyntää liiketoimintaa. Yhteisiin tapaamisiin kv-opiskelijat voisivat myös valmistella esityksiä kotimaansa taloudesta, markkinoista, kulttuurillisista ja muista yhteistyössä huomioon otettavista asioista. Tällä voitaisiin helpottaa yritysten ja kv-opiskelijoiden tutustumista ja siten saada mahdollisesti lisää harjoittelupaikkoja.

Yhteisiin tilaisuuksiin voisi toisinaan kutsua mukaan myös yritysten henkilöstön perheenjäseniä ja samalla edistää niin sanottua ystäväperheohjelmaa, jota muun muassa Jyväskylän yliopisto järjesti kv-opiskelijoilleen nimellä isäntäperheohjelma. Ohjelman tavoitteena on tutustuttaa suomalaisia tavallisia perheitä kv-opiskelijoihin ja kv-opiskelijoita suomalaiseen yhteiskuntaan ja sen arkeen. Näin solmitut suhteet vaikuttavat vähitellen ihmisten asenteisiin ja myönteinen asenne siirtyy työyhteisöihin ja helpottaa kv-opiskelijoiden harjoittelupaikkojen löytämistä. Tämä taas lisää ulkomaalaisten opiskelijoiden viihtyvyyttä ja antaa viestiä Suomesta kansainvälisenä valtiona.

Yrittäjille opinnäytetyöprojektin viesti on, että aika on rahaa – myös ennakoivasti. Pk-yritysten kansainvälistymisessä ajoitus on ratkaiseva ja valmistautuminen täytyy yrityksessä aloittaa riittävän aikaisessa vaiheessa. Pääsääntöisesti pk-sektorin yritykset toimivat vähillä voimavaroilla. Yritykseen rekrytoitava kv-opiskelija voi auttaa yritystä valmentautumaan kansainvälisyyteen tuomalla yritykseen ulkopuolelta tulevana muutosagenttina erilaista näkemystä ja erilaisia tapoja toimia. Kv-opiskelija tuo yritykseen tietynlaista ”draivia” sen lisäksi, että henkilöstö havahtuu tarkastelemaan kriittisesti arjen rutineja ja että henkilöstön kielitaito, eri kulttuurien tuntemus, muutosvalmius ja epävarmuuden sietokyky lisääntyvät.

Tämä ForStu-yritystietorekisteri on alku kehittämistyölle, jonka tavoitteena on helpottaa kv-opiskelijoiden harjoittelupaikkojen löytymistä. Kehittämistyön jatkuvuuden varmistamiseksi kv-opiskelija harjoittelijaksi -asiaa kannattaa pitää säännöllisesti esillä. Kajaanin ammattikorkeakoulun kv-toimistossa tulee miettiä, mikä on se tapa, jolla yrityksille luontevasti voidaan säännöllisin väliajoin muistuttaa tästä liiketoiminnan kehittämisen mahdollisuudesta.

Kajaanin ammattikorkeakoulussa opiskelevat suomalaiset opiskelijat voisivat säännöllisesti soittaa yrityksiin osana opintojaan. Yhteydenotot yrityksiin voisi liittää esimerkiksi markkinointi-, asiakassuhdemarkkinointi-, yrityssuunnittelu- ja muuttuva johtaminen kursseihin. Yritysyhteydenottoihin sopii oheistehtäväksi myös yritystietojen muuttaminen ja/tai lisääminen tässä opinnäytetyössä luodulle www-sivustolle.

Yrityksiin voisi ottaa yhteyttä esimerkiksi kahdesti vuodessa muutaman kuukauden välein, mutta ei säännöllisesti, vaan vaihdellen (4 kk - 8 kk - 6 kk - 6 kk - 3 kk - 9 kk) opiskelijoiden opintojen mukaan. Tällä tavalla toiminta on joustavaa ja siinä säilyy viestinnän jatkuvuus ja ennalta-arvaamattomuus, joka auttaa pitämään asiaa yrityksissä esillä. Tässä opinnäytetyössä esitettyä teoriapohjaa opiskelijat voivat – niin kauan kuin teoria on ajankohtaista – käyttää yhteydenotoissa apuvälineenä ja yritysjohtoa vakuuttavien perustelujen lähteenä. Tulevissa opinnäytetöissä teoriaa voidaan syventää ja etsiä taas uusia, erilaisia näkökulmia kv-opiskelija harjoittelijaksi -asiaan. Viestintätaitojen kehittymisen ohella opiskelijat saavat harjoitusta myynti- ja markkinointityössä, puhelinasioinnissa ja verkostojen luonnissa sekä opinnäytetöiden hyödyntämisessä. Opinnäytetyön tekijänkin olisi hyvä saada palautetta tämän opinnäytetyön käytettävyydestä yhteydenottojen apuna.

Miten tästä eteenpäin?

Kainuun alueella on usealla taholla liittymiä tähän kv-opiskelija harjoittelijaksi -asiaan. Kv-opiskelijoiden harjoittelun suunnittelu ja kehittäminen, kv-opiskelijastrategian kehittäminen koulutuksen jatkuvuuden näkökulmasta ja alueen pk-yritysten kansainvälistymisen avustaminen ovat olleet lähiaikojen hankkeita. Opinnäytetyöprojektissa

käytyjen keskustelujen perusteella Kainuun alueella on potentiaalia liiketoiminnan tulokselliseen kehittämiseen. Hankkeista saatavien hyötyjen maksimointiin tarvitaan kuitenkin tehostettua yhteistyötä ja käynnissä olevien samansuuntaisten hankkeiden koordinoitua hankkeista vastaavien eri tahojen välillä.

Kainuun alueen yritykset ovat ennakkoluulottomia, innovatiivisia ja avoimia uusille toimintatavoille. Kajaanin ammattikorkeakoululla onkin hyvät mahdollisuudet saada aikaan tehokkaasti toimiva kv-opiskelija harjoittelijaksi yritykseen -toiminta. Kv-opiskelijoista liiketoiminnan kehittämiseen saatavien hyötyjen mahdollistamiseksi toiminta täytyy vakiinnuttaa. Syksyllä Kajaanin ammattikorkeakoulussa alkava englanninkielinen matkailualan koulutusohjelma lisää alueen yritysten mahdollisuuksia hyötyä kv-opiskelijoista harjoittelijoina. Voidaanko kv-opiskelijoista yritysten muutosagentteja ja kansainvälistymisen vauhdittajia -problematiikkaan saada tukea myös esimerkiksi EU:n rakennerahastoista, on selvittämisen arvoinen asia.

Kv-opiskelijoissa Kainuun alueen yrityksillä on liiketoiminnan kehittämiseen voimavara, jota kannattaa hyödyntää. Muutamalla yhteyttä otetuista yrityksistä on suunnitelmia laajentaa liiketoimintaa Aasian maihin, joissa yhteistyökumppanin kontaktiverkosto helpottaa yrityksen menestymistä. Lisäksi muutama yritys on jo aloittanut markkinointia Aasiaan. Kun Kajaanin ammattikorkeakoulussa tällä hetkellä opiskelevista kv-opiskelijoista enemmistö tulee Aasian maista, on Kajaanin ammattikorkeakoulun ja paikallisten yritysten yhteistoimintaan tässä kv-asiassa selvä tarve. Kv-opiskelijat ovat yrityksille edullinen tapa aloittaa valmentautuminen kansainvälisyyteen.

Tässä opinnäytetyössä pohdittiin, mitä lisäarvoa yritykset voivat saada liiketoimintaansa kv-opiskelijasta harjoittelijana. Tulevissa opinnäytetöissä voidaan myös selvittää, mitä lisäarvoa yritykset haluavat saada liiketoimintaansa kv-opiskelijoista harjoittelijoina. Kv-opiskelijoilta voi selvittää, mitä he haluavat tietää yrityksestä, jonne he ovat hakeutumassa harjoitteluun ja/tai töihin. Selvityksen voi tehdä esimerkiksi kysymällä asiaa kaikilta tietyinä ajankohtana Kajaanin ammattikorkeakoulussa opiskelevilta ulkomailta opiskelijoilta.

Olisi myös mielenkiintoista tehdä kirjoituspöytä tutkimus niistä Kainuun alueen yrityksistä tehdyistä opinnäytetöistä, joissa käsitellään henkilöstön kehittämistä. Opinnäytetöistä tutkittaisiin, löytyykö niistä henkilöstön esittäminä näkemyksiä, joista voi muodostaa kuvaa ja vetää johtopäätöksiä henkilöstön suhtautumisesta työyhteisöön tulevaan kv-opiskelijaan. Jos henkilöstö kaipaa muutosta ja/tai haluaa kehittää itseään, onko kv-opiskelijasta yritykseen saatava hyöty samansuuntainen kuin mitä henkilöstö ajattelee osaamispääoman kehittämistään. Jos tutkimuksessa ilmenee, että näkemykset ovat tavoitteiltaan yhteneviä, tulos edistäisi kv-opiskelija harjoittelijaksi -asiaa.

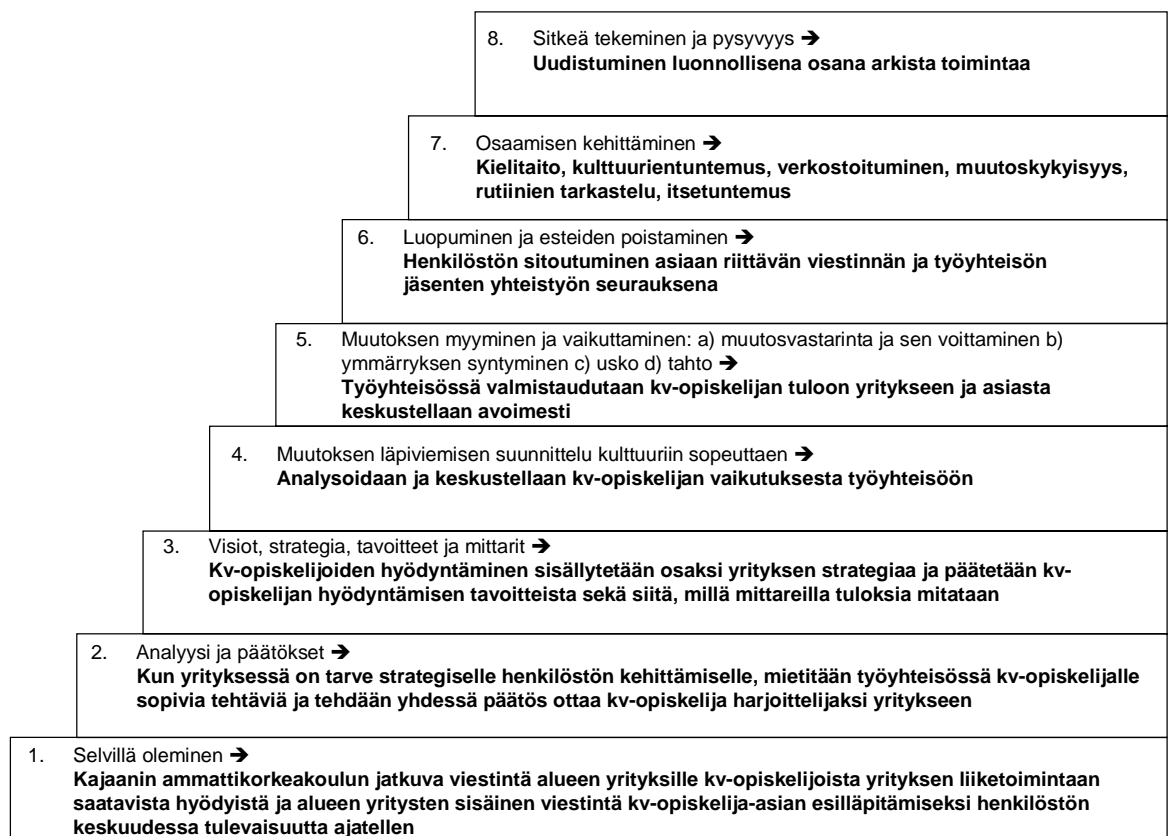
Kv-opiskelijasta yrityksen muutosagentti -opinnäytetyössä tehty yritystietorekisteri on ensimmäinen askel kehittämistyössä, jonka tarkoituksena on helpottaa kv-opiskelijoiden sijoittumista alueen yrityksiin harjoitteluun. Selvitystyö ja luotu yritystietorekisteri vähentänevät jatkossa kv-toimiston työmäärää, kun jokaista harjoittelupaikkaa ei enää tarvitse etsiä yksitellen. Ulkomaalaiset opiskelijat voivat itse ottaa suoraan yhteyttä niihin yrityksiin, jotka ovat antaneet tietonsa yritystietorekisteriin ja siten ilmaisseet halukkuutensa työllistää ulkomaalaisia opiskelijoita.

Yritystietorekisterin oletetaan säästävän Kajaanin ammattikorkeakoulun resursseja helpottamalla kv-toimiston rekrytointityötä, kun ulkomaalaisille opiskelijoille etsitään harjoittelupaikkoja. Yritystietorekisteri voi myös nopeuttaa ulkomaalaisten opiskelijoiden harjoittelupaikkojen löytymistä. Pakollisen harjoittelupaikan nopea löytyminen edistää tutkinto-opiskelijoiden valmistumista ja parantaa heidän opiskelumotivaatiotaan, kun he kokevat olevansa yrityksiin haluttuja työntekijöitä. Pitkällä tähtäyksellä Suomi-kuva voi parantua valmistuneiden opiskelijoiden välityksellä, kun he ovat saaneet positiivisen kuvan yritystoiminnasta Suomessa ja vievät sitä viestiä kotimaahansa.

Mitä tapahtuu kun ulkomaalaiset vaihto- ja tutkinto-opiskelijat ovat palanneet kotimaahansa? Miten heihin pidetään yhteyttä ja miten heitä hyödynnetään jatkossa? Kainuulaisten ja muiden suomalaisten yritysten päästyä liikkeelle kv-opiskelijoiden hyödyntämisessä, voidaan tähän kysymykseen alkaa hakea vastauksia. Onko internetin kautta tapahtuva yhteydenpito mahdollista ja jos on, niin minkälaista lisäarvoa siitä koituu yritykselle?

Lähes kolmasosa yrityksistä, joihin otettiin yhteyttä ja joille kerrottiin kv-opiskelija harjoittelijaksi -asiasta, oli valmis tulemaan tiedoillaan mukaan rekisteriin. Osatekijä hyvään tulokseen on varmasti puhelimitse tehty henkilökohtainen yhteydenotto, joka pakottaa ottamaan jonkinlaisen kannan esitettyyn asiaan heti. Tämän opinnäytetyön perusteella nyt tehdyn yritystietorekisterin pitkäjänteiselle kehittämiselle näyttää olevan hyvät mahdollisuudet.

Opinnäytetyön nimenä ollut kysymys Kv-opiskelijasta yrityksen muutosagentti? kyseenalaisti ajatusta, voiko ulkomaalainen opiskelija harjoittelijana saada aikaan muutosta yrityksen totuttuihin toimintatapoihin. Onko mahdollista, että ulkomaalainen opiskelija voi olla yrityksen muutosagentti ja auttaa liiketoiminnan kehittämisessä muun muassa vahvistamalla henkilöstön osaamispääomaa?



Kuvio 11. Kv-opiskelijasta yrityksen muutosagentti.

Yrityksen kansainvälistyminen kv-opiskelijan toimiessa muutosagenttina, katalyyttina, on pitkäjänteisyyttä vaativa tapa kehittää liiketoimintaa (Kuvio 11.).

Valitsemalla kv-harjoittelijoita auttamaan yrityksen kansainvälistymisessä ja henkilöstön osaamispääoman kehittämisessä, yritys osoittaa halua kehittyä ja investoida henkilöstöön. Kyse on yrityksessä tehtävästä päätöksestä ja halusta olla mukana jatkuvassa kehittämisprosessissa, jonka tuloksena uudistuminen muuttuu luonnolliseksi osaksi arkista toimintaa ja joka vuosien kuluessa vähitellen muuttaa koko yrityksen toimintatapaa ja yrityskulttuuria (Kuvio 11.).

Opinnäytetyöprojektin aikana Kv-opiskelijasta yrityksen muutosagentti? -otsikon kysymysmerkki liudentui pois ja muuntui opinnäytetyön tuloksia vastaavaksi toteamukseksi Kv-opiskelijasta yrityksen muutosagentti. Yrityksessä harjoittelijana oleva kv-opiskelija voi toimia muutosagenttina ja auttaa yritystä valmentautumaan kansainvälisyyteen.

LÄHTEET

- Aalto, P., Garam, I. & Rissanen, J. 2002. Try Finland. Views and Experiences of Finland by International Trainees. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO Publications 2/2002. Helsinki: CIMO.
- Ahokangas, P. & Pihkala, T. 2002. Kansainvälistyvä yritys. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Alhola, K. & Lauslahti, S. 2003. Laskentatoimi ja kannattavuuden hallinta. Helsinki: WSOY.
- Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- CIMO. 2005. Ulkomaisesta harjoittelijasta apua kansainvälistymiseen. Lehdistötiedote 13.10.2005. Saatavilla:
<http://WWW.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Lehdistopalvelu/Tiedotteet+2005/kvharjoittelu131005html.html> (Luettu 29.10.2005).
- Erämetsä, T. 2003. Myönteinen muutos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Gallwey, T. 2000. The inner game of work. Overcoming mental obstacles for maximum performance. Cornwall: Orion Business Books.
- Garam, I. 2003. Advanced and unusual. Finland as seen by international students and trainers. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO. Occasional Paper 1/2003. Helsinki: CIMO.
- Graves, P. & Fowler, E. 1998. Managing an Effective Operation. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Gunderloy, M. 2005. Developer to designer: GUI design for the busy developer. San Francisco: SYBEX.

- Hakanen, M. 2004. Pk-yrityksen strategiatyö. Menestystekijöinä tieto, luovuus ja oppiminen. Helsinki: Multiprint Oy.
- Hautamäki, A. & Lemola, T. (toim.) 2004. Suomi uuteen nousuun. Innovaatiot ja osaaminen huipputasolle. Sitran raportteja 39. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hjelt-Putilin, P. 2005. Turvallisuutta viestinnällä. Kommunikaatio haastavissa asiakas- ja palvelutilanteissa. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Huotari, M-L., Hurme, P. & Valkonen, T. 2005. Viestinnästä tietoon. Tiedon luominen työyhteisössä. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Immonen, S. 1998. Osaamis- ja innovointirakenteiden kehittäminen. ESR-julkaisut. Helsinki: Työministeriö.
- Immonen, S. 2000. Osaamisen levittäminen pk-yrityksiin: osaamis- ja innovointirakenteiden kehittämisen toteutuksen arviointi. ESR-julkaisut. Helsinki: Työministeriö.
- Kaikkonen, V. 2005. Puhelinkeskustelu Kaikkonen Virpi / Votka Riitta 9.11.2005.
- Kailaranta, J. 1998. Kansainvälistyvän pk-yrityksen vahvuudet ja kehittämistarpeet. ESR-julkaisut. Helsinki: Työministeriö.
- Kainuun TE-keskus, yritysosasto 2002 a. Kehittyvien yritysten kilpailukykyyn parantaminen. Saatavilla:
http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/kuvaus_S00875.html (Luettu 12.11.2005).
- Kainuun TE-keskus, yritysosasto 2002 b. Pk-yritysten osaamisen ja verkottumisen edistäminen. Saatavilla:
http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/kuvaus_S00876.html (Luettu 12.11.2005).
- Kainuun TE-keskus, yritysosasto 2004 c. Yritystoiminnan kehittäminen. Saatavilla:
http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/kuvaus_S01511.html (Luettu 12.11.2005).
- Kamensky, M. 2003. Strateginen johtaminen. Helsinki: Talentum.
- Kamppinen, M., Kuusi, O. & Söderlund, S. 2002. Tulevaisuuden tutkimus. Perusteet ja sovelluksia. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Kiiskilä, S. 2004. Kansainvälisen harjoittelun kehittäminen 1.6.2003-31.5.2004. Projektin loppuraportti. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kinnunen, T. 2003. "If I can find a good job after graduation, I may stay". Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden integroituminen Suomeen. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO. Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs. Occasional Paper 2b/2003. Helsinki: CIMO.

- Kuoppala, M., Virtanen, P., Anttiroiko, A-V. & Pantzar, E. 2003. Haasteena sosiaalinen innovatiivisuus. ESR-viitekehityksen tietoyhteiskuntateeman arviointi. Loppuraportti. Helsinki: Työministeriö.
- Lahtinen, J. & Isoviita, A. 1994. Customer Relationship Marketing. Tampere: Avaintulos Oy.
- Larjovuori, R-L., Laiho, M. & Talonen, H. 2004. Kansainvälistyvän pk-yrityksen liiketoimintaosaamisen kehittämistarpeet. KTM Julkaisuja. 27/2004. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Lipiäinen, T. 2000. Liiketoiminnan menestystekijät uudella vuosituhanella. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mikluha, A. 1996. Työkulttuurit. Avain menestykseen kansainvälisessä liiketoiminnassa. Helsinki: TT-Kustannustieto Oy.
- Misteil, S. 2004. Viestintä työyhteisössä. Helsinki: Inforviestintä Oy.
- Pulkkinen, S. 2003. Mielipaikka markkinoilla. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Ranta, R. 2005. Kehittyvä työyhteisö. Kehittäminen ja uudistuminen ihmisenä ja organisaationa. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Repo, I. & Nuutinen, T. 1998. Aikuisten viestintätaito. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Sisättö, S. 2004. Internet taskussa: mobiiliin sähköiseen yhteiskuntaan. Helsinki: Inforviestintä Oy.
- Sivistyssanakirja. 2001. Juva: WSOY.
- Sorjanen, T. 2004. Kirjoita ja puhu sujuvasti suomeksi. Helsinki: Gummerus Kustannus Oy.
- Stähle, P., Kyläheiko, K., Sandström, J. & Virkkunen, V. 2002. Epävarmuus hallintaan. Yrityksen uudistumiskyky ja vaihtoehdot. Porvoo: WSOY.
- Suomen Yrittäjät ry & Finnvera Oyj. 2005. Pk-yritysbarometri. Kainuu 2/2005. Helsinki: Finnvera Oyj.
- Söderqvist, M. 2005. Ulkomaalaiset työnantajan silmin. Helian julkaisusarja A:20, 2005. Helsinki: Multiprint Oy.
- Taajamo, M. 2005. Ulkomaiset opiskelijat Suomessa. Kokemuksia opiskelusta ja oppimisesta, elämästä ja erilaisuudesta. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Taloustieto Oy. 2002. Taloussanasto. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

- Tuomi, L. 2005. Strategic Human Resource Development in SMEs. The Identification of Key Employees and Their Discourses on Human Resource Development. Acta Wasaensia No. 135. Business Administration 55. Management and Organization. Vaasa: Universita Wasaensi. Väitöskirja.
- Vaarnas, M. 2001. Markkinatieto yrityksen kansainvälistymisessä. FINTRA julkaisu nro 118. 2. uusittu painos. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Åberg, L. 2000. Viestinnän johtaminen. Helsinki: Inforviestintä Oy.

LIITTEET

- Liite 1: Lehdistöiedote
- Liite 2: Esite yrityksille
- Liite 3: Kyselylomake
- Liite 4: Yritystietolomake
- Liite 5: Yritystietorekisteri – www-sivusto tulosteina

**LEHDISTÖTIEDOTE**

Julkaisuvapaa

2.2.2006

KV-OPISKELIJASTA YRITYKSEN MUUTOSAGENTTI?

Yrityksen valmentautuminen kansainvälisyyteen ulkomaalaisen opiskelijan avulla

Kajaanin ammattikorkeakoulussa tekeillä olevassa opinnäytetyössä ”Kv-opiskelijasta yrityksen muutosagentti?” haastetaan alueen yrityksiä tarttumaan mahdollisuuteen hyödyntää ulkomaalaisia opiskelijoita yrityksen voimavarana.

- Pohtikaa, mikä teidän yrityksessänne voi olla se tehtävä, jossa ulkomaalainen opiskelija tuottaa liiketoiminnalle lisäarvoa, kehottaa opinnäytetyön tekijä Riitta Vatka.

Kajaanin ammattikorkeakoulu on kansainvälinen työyhteisö; amk:ssa opiskelee englanninkielisessä International Business -koulutusohjelmassa tutkinto-opiskelijoita Kiinasta, Venäjältä, Keniasta, Nigeriasta, Vietnamista, Liettuasta, Ranskasta, Saksasta, Hollannista, Gambiasta, Sambiasta, Ghanasta, Dominikaanisesta tasavallasta, Bulgariasta ja Bangladeshista. Lisäksi kampuksella on Euroopasta tulevia eri alojen vaihto-opiskelijoita ja yhteistyökorkeakouluista tulevia vaihto-opiskelijoita, jotka haluavat tulla työharjoitteluun Suomeen ja Kainuuseen.

Syksyllä 2006 Kajaanin ammattikorkeakoulussa alkaa uusi englanninkielinen matkailualan koulutusohjelma Degree Programme in Tourism, joka tuo Kainuuseen lisää ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita.

Opinnäytetyöprojektin tavoite ja sisältö

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Kajaanin ammattikorkeakoulun kansainvälisten asioiden toimisto.

Opinnäytetyöprojektin tavoitteena on

1. edistää alueen yritysten ja Kajaanin ammattikorkeakoulun välistä yhteistyötä
2. kiinnittää paikallisten yrittäjien huomio siihen, miten he voivat kääntää ulkomaalaisen opiskelijan osaamisen yrityksensä hyödyksi
3. helpottaa ulkomaalaisten tutkinto- ja vaihto-opiskelijoiden sijoittumista työharjoitteluun paikkakunnan yrityksiin.

Opinnäytetyöprojektissa kartoitetaan niitä alueen yrityksiä, jotka mahdollisesti haluavat ottaa ulkomaalaisia opiskelijoita työharjoitteluun. Opinnäytetyö toteutetaan tammi-huhtikuussa 2006 ja sen esitystilaisuus on toukokuun 2006 lopulla.

- Odotan alueen yrityksiltä aktiivisuutta – nyt teillä on mahdollisuus ohjautusti hyödyntää Kajaanin ammattikorkeakoulussa olevia ulkomaalaisia opiskelijoita oman yrityksenne liiketoiminnan kehittämisessä. Ottakaa niin verkostoituminen, kielitaito, monikulttuurisuus kuin muutosvalmiuskin yrityksenne voimavaraksi. Globaalistuvassa yhteiskunnassa selviämme, kun tartumme rohkeasti mahdollisuuksiin, kehottaa Riitta Vatka yrityksiä.

**LEHDISTÖTIEDOTE**

Julkaisuvapaa

2.2.2006

Kokemuksia ulkomaalaisista opiskelijoista työharjoittelussa**FinSpirit Oy**

Kajaanissa toimiva yrityspalveluyritys FinSpirit Oy markkinoi suomalaisia tuotteita lähinnä saksankieliselle alueelle ja järjestää siellä markkinointi- ja myyntitapahtumia. FinSpirit Oy kerää myös tuoteperheitä In The Spirit of Kalevala Finland -tavaramerkin alle ja hakee näille tuotteille vientikanavia.

FinSpirit Oy:ssä on ollut työharjoittelussa useita ulkomaalaisia opiskelijoita. FinSpirit Oy:n toimitusjohtaja **Maire Härkönen-Schwab** kuvaa kokemuksiaan ulkomaalaisista opiskelijoista myönteisiksi. Härkönen-Schwabin mukaan erityisesti kansainvälisesti toimiva yritys hyötyy ulkomaalaisen opiskelijan työyhteisöön tuomasta osaamispääomasta. Toimitusjohtaja Maire Härkönen-Schwab korostaa kuitenkin, että yritys saa täyden hyödyn ulkomaalaisesta opiskelijasta vain, jos yrityksen koko henkilökunta sitoutuu asiaan ja yrityksessä on etukäteen yhdessä mietitty ne tehtävät, joissa ulkomaalainen opiskelija voi osoittaa kyvykkyytensä.

Sunit Oy

Sunit Oy – ajoneuvotietojärjestelmien asiantuntijayritys toimii kansainvälisesti liikeideanaan parantaa asiakasyritysten tuottavuutta uusinta ajoneuvotietotekniikkaa hyödyntäen. Sunit Oy valittiin vuoden 2000 innovatiivisimmaksi yritykseksi Euroopassa. Innovatiivisuudesta kertoo myös Sunit Oy:n edelläkävijyys ulkomaalaisten opiskelijoiden hyödyntämisestä liiketoiminnassa.

Kehitys- ja suunnittelujohtaja **Pasi Junttila** Sunit Oy:stä kertoo, että ulkomaalaisten opiskelijoiden ansiosta Sunit Oy:n henkilöstö on tänä päivänä taitava kommunikoidaan myös englanninkielellä - taito, jota asiakkaat arvostavat. Ulkomaalaiset opiskelijat ovat tuoneet työyhteisöön uteliasta aktiivisuutta ja päivittäisessä kanssakäymisessä koko henkilökunta on luontevasti harjaantunut toimimaan vieraista kulttuureista tulevien henkilöiden kanssa. Kuten Pasi Junttila toteaa:

- Työyhteisömme on viime vuosien aikana ulkomaalaisten asiakasprojektien sekä opiskelijoiden ansiosta kansainvälistynyt käytännössä.

Ulkomaalaisten opiskelijoiden integroituminen työyhteisöön on Sunit Oy:ssä tapahtunut hyvinkin nopeasti opiskelijoiden oma-aloitteisuuden ja positiivisen asenteen vuoksi ja heidän kauttaan myös kansainvälinen verkostoituminen on edennyt uudella tavalla.

Sunit Oy:n vakituiseen henkilökuntaan kuuluu tällä hetkellä myös kaksi heille alkuaan työharjoitteluun tullutta ulkomaalaista opiskelijaa.

”Tässä mahdollisuus - ottakaa yhteyttä, niin kerron lisää”

Riitta Vatka 040 716 3922 tai sähköpostilla riitta.vatka@kajak.fi



**Kajaanin
ammattikorkeakoulu**

Myötätuulta liiketoimintaan

Tiedätkö?

Kajaanin ammattikorkeakoulussa opiskelee parhaillaan 60 ulkomaalaista opiskelijaa.

Tarjoaako?

Yrityksesi ulkomaalaiselle opiskelijalle harjoittelupaikan

YRITYS SAA

Liiketoiminnallisia hyötyjä ulkomaalaisesta opiskelijasta harjoittelijana

- ➔ Osaamispääoman kasvua päivittäisen työn myötä
 - Muutosvalmiutta
 - Kielitaitoa
 - Vuorovaikutustaitoja eri kulttuureja edustavien kanssa
 - Opiskelijan oman alan erityisosaamisen
- ➔ Innovatiivisuutta ja suhdeverkostoja
- ➔ Kilpailuetua ja kansainvälisyyttä käytännössä

Tartu mahdollisuuteen!

Ota yhteyttä!

Riitta Vatka 040 716 3922 riitta.vatka@kajak.fi

Ulkomaalainen opiskelija työharjoitteluun yritykseen

Kysymys	Vastaus	Kysytty
1. Minkälaista tiedottamista asiasta olette huomanneet		<input type="checkbox"/>
2. Minkälaista tietoa teillä on ennestään asiasta		<input type="checkbox"/>
3. Mitä itse ajattelette asiasta		<input type="checkbox"/>
4. Mitä hyötyjä yritys mielestänne voisi saada kv-opiskelijasta		<input type="checkbox"/>
5. Mitä ongelmia kv-opiskelijan ottamisesta yritykselle saattaa koitua		<input type="checkbox"/>
6. Minkälaista kv-toimintaa yrityksellänne on / Onko suunnitteilla kv-toimintaa		<input type="checkbox"/>
7. Onko Teillä kokemusta kv-harjoittelijoista		<input type="checkbox"/>
8. Voitteko harkita kv-opiskelijan ottamista yrityksenne työharjoitteluun		<input type="checkbox"/>
9. Minkälaisia tehtäviä teillä mahdollisesti on ulkomaalaiselle opiskelijalle		<input type="checkbox"/>
10. Mitä hyötyjä yrityksenne voi saada kv-opiskelijasta		<input type="checkbox"/>
11. Mitä odotatte Kajaanin ammattikorkeakoululta tässä kv-asiassa		<input type="checkbox"/>
12. Annatteko yrityksenne tiedot Kajaanin ammattikorkeakoululle luotavaan rekisteriin, josta ulkomaalaiset opiskelijat etsivät harjoittelupaikkoja		<input type="checkbox"/>
JOS KYLLÄ	TÄYTÄ SEURAAVAN SIVUN TIEDOT	➔
13. Miksi ette halua tulla nyt mukaan		<input type="checkbox"/>
14. Oletteko valmis myöhemmin harkitsemaan asiaa		<input type="checkbox"/>
15. Milloin voi ottaa uudelleen yhteyttä		<input type="checkbox"/>
16. Mitä arvelette MITEN tällä alueella saadaan harjoittelupaikkoja ulkomaalaisille opiskelijoille		<input type="checkbox"/>
17. Mitä arvelette MISTÄ halukkuus tulla mukaan kv-yhteistyöhön riippuu		<input type="checkbox"/>
18. Millä edellytyksillä Te suostutte ottamaan kv-opiskelijoita harjoittelijoiksi		<input type="checkbox"/>

Yrityksen tiedot ForStu-rekisteriin

1. täytä alla oleva lomake tai
2. sovi yrityskäynti tai
3. sovi, että lähetät lomakkeen sähköpostitse täytettäväksi + PALAUTUSPÄIVÄ!!
4. JOS yritys antaa tiedot puhelimesta, SOVI tietojen tarkistuksesta = yrityksen edustaja tarkistaa tiedot ennen rekisteriinsyöttöä → KOHTA 3

Yrityksen perustiedot		Kysytty
Yrityksen nimi		<input type="checkbox"/>
Toimiala		<input type="checkbox"/>
Liikevaihto		<input type="checkbox"/>
Henkilöstön määrä		<input type="checkbox"/>
Ulkomaalaisia työntekijöitä		<input type="checkbox"/>
Ulkomaalainen omistus		<input type="checkbox"/>
Kansainvälinen toiminta		<input type="checkbox"/>
Harjoittelijapaikan kuvaus		<input type="checkbox"/>
Mihin tehtäviin / tehtävään		<input type="checkbox"/>
Minkälaista henkilöä etsitte		<input type="checkbox"/>
Milloin voi aloittaa		<input type="checkbox"/>
Harjoittelun toivottu kesto		<input type="checkbox"/>
Erityistoiveita		
Mistä maasta		<input type="checkbox"/>
Muuta		<input type="checkbox"/>
Yhteystiedot		
Yhteyshenkilö		<input type="checkbox"/>
Sähköposti		<input type="checkbox"/>
Puhelinnumero		<input type="checkbox"/>
Tavattavissa parhaiten		<input type="checkbox"/>
ForStu		
Yritystiedot saa tallentaa rekisteriin	Pvm	Allekirjoitus <input type="checkbox"/>

Yrityksen tiedot, jotka saa tallentaa yritystietorekisteriin.

Yrityksen perustiedot	
Yrityksen nimi ja osoite	
Toimialan kuvaus	
Liikevaihto	
Henkilöstön määrä	
Ulkomaalaisia työntekijöitä	
Ulkomaalainen omistus	
Kansainvälinen toiminta	
Harjoittelijapaikan kuvaus	
Mihin tehtäviin / tehtävään	
Minkälaista henkilöä etsitte	
Toivottu aloitusajankohta	
Erityistoiveita	
Mistä maasta	
Muuta	
Yhteystiedot	
Yhteyshenkilö	
Sähköposti	
Puhelinnumero	
Tavattavissa parhaiten kello	
Hyväksyn antamieni tietojen tallennuksen ja käytön seuraavasti	
Yritystiedot saa tallentaa rekisteriin	Pvm Allekirjoitus TAI palautus sähköpostin liitetiedostona

This information is allowed to be saved in the company register.

Basic information	
Company name and address	
Branch description	
Turnover	
Personnel	
Foreign employees	
Foreign ownership	
International business	
Description of traineeship	
Type of job offered	
Expectations of trainee	
Desired starting date	
Special needs	
Nationality / Where from	
Other requirements	
Contact information	
Contact person	
Email	
Phone number	
Best contact time	
Permission to use the given information	
Company information can be saved into the register	Date = Return by email Signature