

Maarit Koivulampi

**YRITYSTEN NÄKEMYKSET KANSAINVÄLISTEN
OPISKELIJOIDEN TYÖLLISTYMISESTÄ OULUN
ETELÄISELLÄ ALUEELLA**

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Lokakuu 2015**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Ylivieska	Aika Lokakuu 2015	Tekijä/tekijät Maarit Koivulampi
Koulutusohjelma Liiketalous		
Työn nimi Yritysten näkemykset kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisestä Oulun Eteläisellä alueella		
Työn ohjaaja Eija Huotari		Sivumäärä 57+1
Työelämäohjaaja Antti Rahja		
<p>Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia ja selvittää, millaiset työllistymismahdollisuudet ulkomaalaisilla opiskelijoilla on Ylivieskassa ja sen lähialueilla. Toisena tavoitteena on löytää tutkimuksen pohjalta kehittämisehdotuksia työllisyystilanteen parantamiseksi. Tutkimus toteutettiin yritys näkökulmasta haastatteleamalla eri yrityksiä Ylivieskasta ja sen lähikaupungeista. Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii Centria-ammattikorkeakoulu.</p> <p>Työn tietoperustassa käsitellään yritysten kansainvälistymistä ja kansainvälistymisen operaatiomuotoja. Lisäksi tarkastellaan koulutuksen kansainvälistymistä ja kansainvälisyyttä Centria-ammattikorkeakoulussa. Toinen pääaihe tietoperustassa on ulkomaalainen työntekijä. Kyseisessä osiossa tarkastellaan ulkomaalaisen työvoiman tarvetta Suomessa ja ulkomaalaisten työnteko-oikeuksiensa määräytymistä sekä sitä, millainen asema ulkomaalaisilla työntekijöillä on Suomen työelämässä. Opinnäytetyön käytännön osuudessa käydään läpi teemahaastattelua, joka toteutettiin eri yrityksille Ylivieskassa, Nivalassa, Sievissä, Kalajoella, Haapajärvellä ja Oulaisissa. Haastattelukysymykset pohjautuivat työn kahteen pääteemaan kansainvälisyys ja ulkomaalainen työntekijä. Haastateltavilta yrityksiltä kysyttiin esimerkiksi, millaisia kokemuksia ja käsityksiä heillä oli ulkomaalaisista työntekijöistä. Yhteensä haastateltavia yrityksiä oli 14 ja haastattelut toteutettiin huhtikuun ja kesäkuun välillä. Työn tutkimusote oli kvalitatiivinen ja tuloksia analysoitiin tyyppittelyn avulla. Työn lopussa on yrityshaastattelujen pohjalta tehtyä pohdintaa siitä, kuinka ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymistilannetta voitaisiin parantaa.</p> <p>Tutkimustulokset osoittavat, että yritysten kansainvälistymisen tilanne on hyvä, sillä kaikilla haastatteluun osallistuneilla yrityksillä oli ainakin jonkinlaista kansainvälistä toimintaa. Suurimmalla osalla yrityksistä oli positiivisia kokemuksia ja käsityksiä ulkomaalaisista työntekijöistä, vaikka heille ei haastatteluhetkellä ollut tarvetta monessa yrityksessä. Osa kuitenkin arveli, että tulevaisuudessa saattaisi olla.</p>		
Asiasanat kansainvälisyys, työllistyminen, ulkomaalainen tutkinto-opiskelija, ulkomaalainen työntekijä		

ABSTRACT

Unit Ylivieska	Date October 2015	Author/s Maarit Koivulampi
Degree programme Business administration		
Name of thesis Companies` views of the employment of international students in Oulu South region		
Instructor Eija Huotari		Pages 57+1
Supervisor Antti Rahja		
<p>The objective of thesis was to investigate and find out what kind of employment opportunities international students have in Ylivieska and its nearby areas. Another objective was to find development proposals for improving the employment of international students on the basis of the research results. The study was carried out from the viewpoint of companies by interviewing different companies from Ylivieska and its nearby towns. The thesis was commissioned by Centria university of applied sciences.</p> <p>In the theoretical part of thesis the internationalization of companies and the operational modes of internationalization are discussed. In addition the focus is on the internalization of education and how internationalism appears in Centria university of applied sciences. The second main topic of the theoretical part of the thesis is the foreign employee which included discussing what the need for foreign employees in Finland is and how their working license is determined. Moreover, the position of foreign employees` position in Finnish working life is discussed. In the practical part of the thesis the focus is on the theme-centered interview. The interview was conducted in selected companies which were from Ylivieska, Nivala, Sievi, Kalajoki, Haapajärvi and Oulainen. The interview questions were based on two main topics of the thesis, internationality and the foreign employee. In the interview the participants were asked for example what kind of experience and opinions companies had about foreign employees. There were all together fourteen companies that took part in the interview. The interviews were carried out between April and June. The research approach was qualitative and the results were analyzed by using categories. At the end of the thesis the question of how the employment situation of international students could be improved is discussed on the basis of the research results.</p> <p>The results of this study showed that the companies` internationalization is in good situation because every company had at least some sort of international operations. Most of the companies had positive experiences and opinions of foreign employees, even though there was no need for foreign employees in the companies right now. However, some companies believed that there might be in future.</p>		
Key words employment, foreign employee, internationality, international degree student		

KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY

Born global -yritys

Yritys, joka toimii kansainvälisillä markkinoilla heti perustamisen jälkeen.

CIMO

Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön asiantuntija- ja palveluorganisaatio

ETA

Euroopan talousalue

OECD

OECD (The Organisation for Economic Co-operation and Development) on järjestö, joka keskittyy taloudelliseen yhteistyöhön eri maiden välillä. Järjestöön kuuluu yli 30 maata.

Operaatiomuoto

Toimintomuoto, jonka kautta yritys kansainvälistyy.

Saatavuusharkinta

Työ- ja elinkeinotoimiston selvitys, siitä, onko sopivaa työvoimaa saatavilla tiettyyn työhön kotimaan työmarkkinoilta, ennen työperustaisen oleskeluluvan myöntämistä EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevalle ulkomaiselle henkilölle.

Sisääntuloammatti

Työ, joka ei vastaa siinä työskentelevän henkilön koulutusta, mutta toimii henkilön ensimmäisenä työpaikkana ja sisäänpääsynä työmarkkinoille esimerkiksi vieraassa maassa.

Ulkomaalainen tutkinto-opiskelija

Tutkintotavoitteisessa koulutuksessa opiskeleva henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen.

**TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS**

1 JOHDANTO	1
2 KANSAINVÄLISTYMISEN MONET MUODOT	4
2.1 Yrityksen kansainvälistyminen	5
2.1.1 Kansainvälistymisen operaatiomuodot	9
2.1.2 Vientiä monella tavalla	10
2.1.3 Sopimusperusteinen yhteistyömuoto	11
2.1.4 Suorat ulkomaiset investoinnit	13
2.2 Koulutuksen kansainvälistyminen	13
2.3 Kansainvälisyys Centria-ammattikorkeakoulussa	18
3 ULKOMAALAINEN TYÖNTEKIJÄNÄ	21
3.1 Ulkomaalaisten työntekijöiden tarve Suomen työmarkkinoille	21
3.2 Ulkomaalaiset työelämässä	22
3.3 Ulkomaalaisten työnteko-oikeus Suomessa	25
3.4 Työyhteisön monimuotoisuus	27
4 TUTKIMUKSEN KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS	29
4.1 Tutkimusote ja tutkimusmenetelmä	29
4.2 Tutkimuksen toteutus	31
4.3 Haastattelun teemarunko	32
4.4 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti	33
5 TUTKIMUSTULOSTEN ANALYSOINTI	35
5.1 Yritysten kansainvälisyys tutkimuskohteena	36
5.2 Ulkomaalaiset työntekijät yritysten palveluksessa	37
5.3 Ajatuksia ulkomaalaisista työntekijöistä	39
5.4 Ulkomaalaisten työllistymisväylät	42
5.5 Haastateltavien yritysten ajatuksia haastattelun temasta	44
6 KEHITTÄMISEHDOTUKSIA JA POHDINTAA	46
6.1 Kehittämisehdotuksia työllistymisen parantamiseksi	46
6.2 Vastauksia tutkimusongelmiin	49
6.3 Pohdintaa opinnäytetyön tekemisestä	52
6.4 Jatkotutkimusehdotus aiheeseen	53
LÄHTEET	54
LIITE	

KUVIOT

KUVIO 1. Työn teoreettinen viitekehys	2
KUVIO 2. Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrät Suomen yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2000–2013	14
KUVIO 3. Kehittämisehdotuksia työllistymisen parantamiseksi	46

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Industrial Management koulutusohjelmasta valmistuneet 2010-2014	19
TAULUKKO 2. Haastatteluun osallistuneiden yritysten taustatietoja	35

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheena on selvittää yritysten näkemyksiä kansainvälisten opiskelijoiden työllistymisestä Oulun Eteläisellä alueella. Työni tavoitteena on tutkia ja selvittää, millaiset työllistymismahdollisuudet ulkomaalaisilla opiskelijoilla on Ylivieskassa ja sen lähialueilla. Tarkoitukseni on keskittyä erityisesti Centria-ammattikorkeakoulussa, Industrial Management -koulutusohjelmassa opiskelevien työllistymisen tutkimiseen. Työni toisena tavoitteena on löytää tutkimuksen pohjalta kehittämissuhteita työllistymisen parantamiseksi. Työn toimeksiantajana toimii Centria-ammattikorkeakoulu.

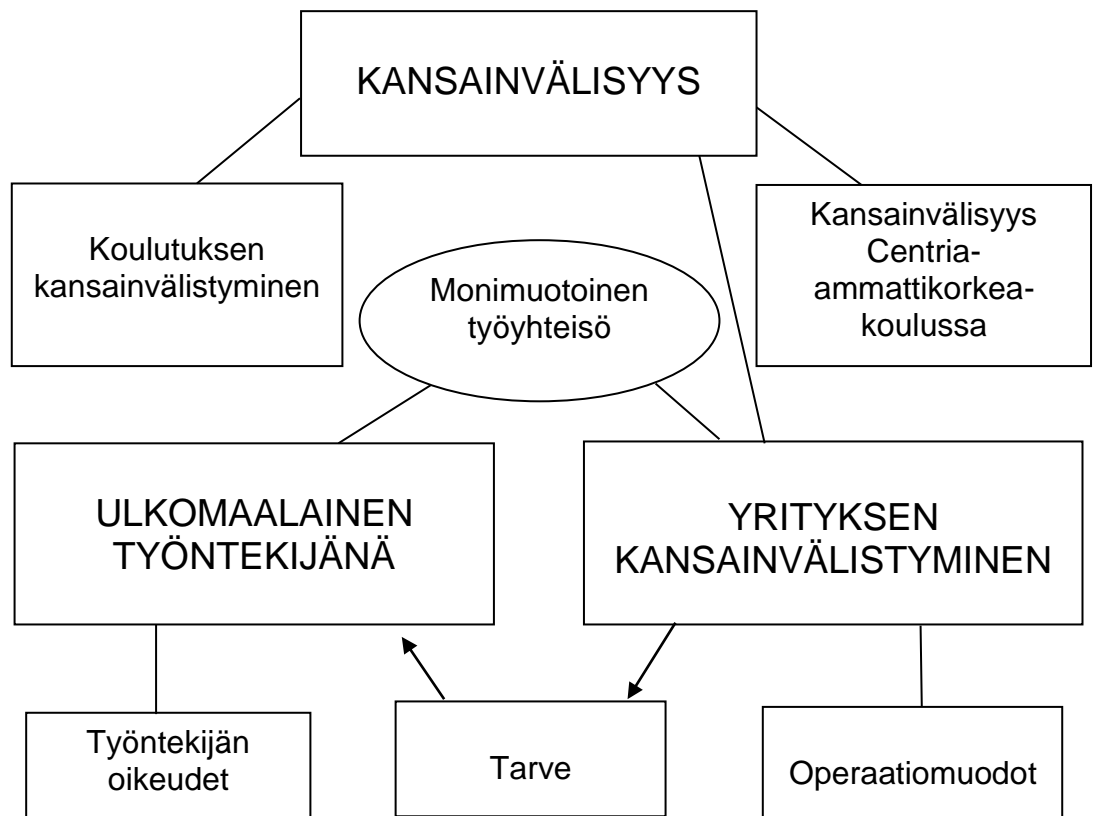
Työni tutkimusongelma jakautuu yhteen pääongelmaan ja kolmeen alaongelmaan. Pääongelmana on:

- Millaisia käsityksiä ja kokemuksia alueen yrityksillä on ulkomaalaisista työntekijöistä?

Alaongelmia ovat:

- Kuinka halukkaita Oulun Eteläisen alueen yritykset olisivat palkkaamaan ulkomaalaisia työntekijöitä?
- Millaiset resurssit alueen yrityksillä on palkata ulkomaalaisia työntekijöitä?
- Millainen on Oulun Eteläisen alueen yritysten kansainvälistymisen tilanne?

Työn teoriaosuus muodostuu kahdesta pääteemasta, jotka ovat kansainvälistymisen monet muodot ja ulkomaalainen työntekijä. Kansainvälistymisen monet muodot -osiossa käsitellään yritysten kansainvälistymistä, kansainvälistymisen operatiivimuotoja, koulutuksen kansainvälistymistä ja kansainvälisyyttä Centria-ammattikorkeakoulussa. Ulkomaalainen työntekijä -osiossa käsitellään ulkomaalaisen työvoiman tarvetta Suomessa ja ulkomaalaisten asemaa työelämässä. Lisäksi tarkastellaan myös ulkomaalaisten työnteko-oikeuden määräytymistä Suomessa ja työyhteisöjen monimuotoisuutta. Kuvioista 1. tulee ilmi työn teoreettinen viitekehys. Pääkäsitteenä työssäni on selkeästi kansainvälisyys ja sen eri ilmene-mismuodot.



KUVIO 1. Työn teoreettinen viitekehys

Työni tutkimusote on kvalitatiivinen ja tutkimusmenetelmänäni käytin teemahaastattelua. Tutkimus toteutettiin yritys näkökulmasta ja valitsin tutkimukseen haastateltavaksi ne yritykset, jotka toimivat pääasiassa teollisuuden alalla. Työn käytännön osuudessa käydään läpi teemahaastattelujen tuloksia ja sen pohjalta tehtyjä kehittämissuhteita.

Koen työni aiheen tärkeäksi, sillä Centria-ammattikorkeakoulussa on paljon kansainvälisiä opiskelijoita, joiden on vaikea löytää töitä Ylivieskan alueelta. Useimmat joutuvat kulkemaan töissä kauempana kuten pääkaupunkiseudulla, missä työllistymismahdollisuudet ovat paremmat. Kaukana oleva työpaikka saattaa haitata opiskelua ja siten myös viivästyttää valmistumista. Työssäkäynti on kuitenkin monelle välttämätöntä, sillä ulkomaalaiset opiskelijat eivät yleensä saa minkäänlaista opintotukea kotimaastaan.

Osa ulkomaalaisista opiskelijoista päättää jäädä Suomeen opiskelun jälkeen, mutta heidän maahan jäämiseensä vaikuttaa kuitenkin vahvasti se, millainen työllisyystilanne on. Suomi tarjoaa vielä ilmaisen opetuksen myös ulkomaalaisille tutkinto-opiskelijoille, joten heidän osaamistaan tulisi hyödyntää niin paljon kuin mahdollista. Lisäksi ulkomaalaiset opiskelijat tuovat Suomelle myös taloudellista hyötyä. Työnsaanti on ulkomaalaisille vaikeaa, ellei suomen kielen taitoa löydy. Suomessa maahanmuuttajien työttömyysaste on kolminkertainen verrattuna koko väestön työttömyyteen. Työnantajien olisi kuitenkin hyvä hyödyntää enemmän Suomessa koulutettuja ulkomaalaisia opiskelijoita, esimerkiksi yrityksen kansainvälisessä toiminnassa. Moninainen työympäristö on yritykselle rikkaus monella tapaa, vaikka ulkomaalaisen työntekijän perehdytys vaatii ehkä hieman enemmän aikaa.

Ulkomaalaisten työllistyminen on ollut pidemmän aikaa ongelmana Suomessa ja aihe on jatkuvasti ajankohtainen. Maahanmuuttoväestön lukumäärä on koko ajan kasvanut ja Suomen väestö on yhä enemmän monikulttuurisempaa. Liikkuminen EU:n alueella on helpottunut, mutta myös Euroopan ulkopuolelta kuten Aasiasta ihmisiä on tullut yhä enemmän. Verrattuna kuitenkin useampaan muuhun Euroopan maahan Suomessa ulkomaalaiset kohtaavat vielä paljon ennakkoluuloja. Suomessa riittää vielä paljon työtä sen eteen, jotta ulkomaalaiset saataisiin paremmin integroitua työelämäään. Nähtäväksi siis jää kuinka kauan menee siihen, että ulkomaalaisten työntekijöiden osuus on samaa tasoa muiden Euroopan maiden kanssa.

2 KANSAINVÄLISTYMISEN MONET MUODOT

Kansainvälistyminen voidaan määritellä usealla tavalla ja sitä voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Kansainvälistyminen voi toteutua yrityksissä pienessä tai suuressa mittakaavassa, riippuen esimerkiksi yrityksen koosta. Ahokangas ja Pihkala (2002, 7) määrittelevät kansainvälisyyden yrityksen tai yksilön kyvyksi toimia erilaisissa ympäristöissä, joita eivät rajaa tai kuvaa yksittäiset valtiolliset suhteet tai ominaispiirteet. Käsite kansainvälisyys taas voidaan mieltää prosessiksi, jossa yritys tai yksilö kehittää itselleen valmiuksia toimia kansallisesti tai kulttuurisesti erilaisissa toimintaympäristöissä. Kansainvälistyminen on olemassa prosessina myös yksilön asenteissa, ajattelussa ja toimintatavoissa. (Ahokangas & Pihkala 2002, 7.)

Kansainvälistyminen on osa globalisaatiota, joka on jatkuvasti laajeneva prosessi, jossa koko maailma on mukana. Globalisaatio syventää ja laajentaa maiden välisiä keskinäistä riippuvuutta. Kansainvälinen liiketoiminta on kasvanut viime vuosikymmeninä teknologisen kehityksen, vapautuneen liikkuvuuden, palvelujen kehittymisen, maailmanlaajuisen kilpailutilanteen ja muuttuneen poliittisen tilanteen seurauksena. (Daniels, Radebaugh & Sullivan 2013, 72.)

Suomen maantieteellinen koko, sijainti ja pienet markkinat ovat osin pakottaneet maan kansainvälistymään ja etsimään potentiaalisia kauppakumppaneita rajojen ulkopuolelta. Vahvaselän (2009, 3) mukaan talouden globalisoituminen tarjoaa paljon mahdollisuuksia suomalaisille yrityksille, mutta myös tekee kilpailusta entistä kovempaa. Yritysten on suunnattava ulkomaan markkinoille yhä aikaisemmin saadakseen itselleen kilpailuetua.

Suomalaisten yritysten menestystekijöitä ovat muun muassa tuotteiden laadukkuus, asiakassuhteiden pitkäjänteisyys ja luottamuksellisuus, toimitusaikojen täsmällinen noudattaminen ja hyvä tuoteominaisuuksien räätälöinti. Yritykset eivät voi kuitenkaan aina kasvaa pelkästään kotimarkkinoilla kansainvälisesti suuriksi yrityksiksi markkinoiden pienen koon vuoksi. Suomen pienet markkinat rajoittavat markkinointi- ja tuotekehitysresursseja. Kotimaan markkinat eivät myöskään anna

edellytyksiä kilpailla alhaisilla tuotanto-, työvoima- tai raaka-ainekustannuksilla. Suomen kotimarkkinat koostuvat asiakkaista, joilla on korkea tulo- ja vaatimustaso. Lisäksi markkinat ovat suhteellisen kehittyneet ja avoimet. Suomen työvoima on hyvin koulutettua ja ammattitaitoista, mutta se on moneen muuhun maahan verrattuna kallista. (Äijö 2001, 34–46.)

Suomessa koulutus on kansainvälisesti hyvällä tasolla ja tutkimus- ja kehitystoiminta ovat kansainvälistä huippuluokkaa. Suomen on kuitenkin ollut yhä vaikeampaa kilpailla esimerkiksi monien Aasian maiden kanssa perustuotannossa, joten Suomessa on keskitytty yhä enemmän korkeaan osaamiseen ja lisäarvon toimintoihin. Teollisuudella on edelleen tärkeä merkitys Suomen taloudelle, vaikka se onkin kokenut rakennemuutoksia viime aikoina. Metsä- ja paperiteollisuuden merkitys on vähentynyt ja elektroniikkavalmistus on korostunut entisestään. Palvelujen merkitys on kasvanut viime vuosikymmeninä paljon, vaikka yksityisten palvelujen tuotannossa Suomi ei ole EU-maiden kärjessä. (Rikama 2010.)

2.1 Yrityksen kansainvälistyminen

Yrityksen kansainvälistyminen on pitkä ja kauaskantoinen prosessi, jota yritys lähtee toteuttamaan vähitellen. Koko prosessi käynnistyy yrityksen johdon kiinnostuksesta kansainvälistä liiketoimintaa kohtaan. Kokonaisuudessaan kansainvälistyminen lähtee liikkeelle strategisista päätöksistä. Yrityksen koko toiminta sopeutetaan ympäristöönsä siten, että saadaan yritykselle kilpailuetua tai asiakashyötyä. Kansainvälistyessään yritys tarvitsee monia strategioita toteuttaakseen suuntaratkaisujaan. Kansainvälistyminen on yleensä luonnollinen osa yrityksen kasvustrategi-aa. (Vahvaselkä 2009, 17–19.)

Kasvun lisääminen Suomessa on tärkeää, jotta valtio pystyy rahoittamaan kasvavat kustannukset. Yrittäjältä tämä kasvu edellyttää kasvukykyä- ja halua sekä myös toimivaa toimintaympäristöä. Suomessa on kuitenkin suhteellisen vähän kasvuyrityksiä, etenkin pk-yritysten keskuudessa. Kasvuyritysten vähäistä määrää on selitetty kasvuhaluttomuudella (Vahvaselkä 2009, 30–31.) Yrityksillä löytyy uskoa omiin kykyihin, mutta kansainvälistyminen ei silti kiinnosta. Pk-yritysten kan-

sainvälistymisessä on paljon käyttämätöntä potentiaalia. (Fiilin 2008.) Yrityksen kasvattaminen vaatii yrittäjältä suurempaa työmäärää, enemmän riskien ottamista ja uusien työntekijöiden rekrytoimista (Vahvaselkä 2009, 31). Suurin osa yrityksistä on tyytyväinen pelkästään kotimarkkinoilla toimimiseen ja kansainvälistyminen nähdään suurena riskinä (Nurminen 2009).

Suomalaisten yritysten kansainvälistymisen tukena on innovaatiojärjestelmä, jonka kautta yritykset voivat hakea rahoitusta kansainväliseen toimintaan. Muun muassa Tekes, Finnvera ja TE-keskukset tarjoavat erilaisia rahoitusmalleja ja asiantuntijapalveluita yrityksille. Harva yritys pystyy rahoittamaan ulkomaille lähtemisensä kokonaan itsenäisesti. Kaikille yrityksille kansainvälistyminen ei ole kuitenkaan strateginen valinta, vaan päätös lähteä ulkomaan markkinoille on saattanut syntyä nopeasti, koska julkista rahaa on melko helppo saada eri vientiä tukevien organisaatioiden kautta. Mikäli yritys ei onnistu saamaan rahoitustaan kuntoon, voi kansainvälistymisprosessi heidän kohdallaan päättyä siihen. Kansainvälistyvien yritysten ei siis pitäisi täysin tukeutua saatavissa olevaan julkiseen rahoitukseen, vaan päätöksen kansainvälistymisestä pitäisi aina olla huolellisesti suunniteltu strateginen päätös. Ilman julkisen sektorin tukea ja riskinotto-kykyä yritysten vienti ja kansainvälistyminen romahtaisi kuitenkin vielä pienempään osuuteen, kuin mitä se nykyään on. (Nurminen 2009.)

Kansainvälistymiseen vaikuttavat tekijät voidaan jakaa yrityksen ulkoisesta toimintaympäristöstä tuleviin tekijöihin ja yrityksestä itsestään johtuviin tekijöihin. Ulkoisesta ympäristöstä tuleviin tekijöihin kuuluvat joko koti- tai kohdemarkkinatekijät, joista voidaan käyttää myös nimitystä kansainvälistymisen paine- tai imutekijät. Yrityksestä itsestään johtuvat tekijät muodostuvat yrityksen ominaisuuksista, kuten koosta ja toimialasta sekä johtoon liittyvistä tekijöistä, kuten kansainvälisestä koulutuksesta, kielitaidosta ja suhdeverkostoista. (Vahvaselkä 2009, 62.)

Karhun (2002, 18) mukaan kansainvälistymisen imutekijöitä ovat esimerkiksi ulkomailta tuotteille ilmennyt kysyntä, syntyneet kansainväliset yhteydet ja mahdollisuus rahoituksen ja avustusten saamiseen. Painetekijöitä ovat esimerkiksi pyrkimys varmistaa tuotantopanosten saatavuus, kilpailijoiden kansainvälistyminen ja heikko kysyntätilanne kotimaan markkinoilla. (Karhu 2002, 18.) Kansainvälistymi-

nen tarkoittaa yrityksille myös uusia vaatimuksia tuotteiden, palveluiden, markkinoiden, organisaation rakenteen, henkilöstön, rahoituksen ja organisaation kyvykkyyden kannalta (Ahokangas & Pihkala 2002, 15).

Äijö (2001, 15) kiteyttää kansainvälistymisen syyt kahteen seikkaan, yrityksen kasvun ja tuloksen turvaamiseen. Kansainvälistyminen tuo mukanaan mahdollisuuden tasata kotimaisen kysynnän kausivaihtelua ja myös parantaa yrityksen sarjatuotantoetua. Joskus yrityksen tuote on sen tyyppinen, ettei sille ole lainkaan kysyntää kotimaassa, jolloin yritys ajautuu suoraan ulkomaan markkinoille. Kansainvälistymisen haasteita yritys kohtaa muun muassa yrityskulttuurin, kielen, kansainvälisen kokemuksen, tuotannon ja toiminnan tehokkuuden sekä markkinointitaitojen suhteen. Yrityksen toiminnan ja sen suunnittelun on siis oltava kansainvälistä tasoa. (Äijö 2001, 15.)

Daniels ym. (2013, 59) määrittelevät kolme yrityksen toiminnan tavoitetta, joiden vuoksi yritys lähtee toteuttamaan kansainvälistä liiketoimintaa. Tavoitteet ovat myynnin laajentaminen, resurssien hankkiminen ja riskien vähentäminen. Nämä tavoitteet ohjaavat myös yrityksen päätöstä siitä, kuinka kansainvälistä liiketoimintaa aletaan toteuttamaan.

Yritykset kohtaavat monia markkinoille pääsyn esteitä pyrkiessään ulkomaan markkinoille. Samalla tavoin kuin kotimaassa toimintaansa aloitteleva yritys, myös ulkomaan markkinoille suuntaavat yritykset kohtaavat samanlaisia ongelmia. Esteenä ovat muun muassa kuljetuskustannukset, kaupan ja investoinnin esteet, tiedon puute markkinoista ja yrityksen tuntemattomuus uudessa maassa. Samoin myös yritykseltä puuttuu kokemusta siitä, kuinka ulkomaan markkinoilla toimitaan. Kaikkien näiden esteiden selvittämiseen yritys tarvitsee rahaa ja aikaa. (Äijö 2001, 17.) Vahvaselkä (2009, 16) toteaa, että kansainväliseen osaamiseen tarvitaan koulutusta, kokemusta, kielitaitoa ja sosiaalisten suhteiden rakentamistaitoa yrityksen työntekijöiden osalta. Yrityksen kasvumahdollisuudet ovat hyvin riippuvaisia henkilöstön tekemistä päätöksistä ja toiminnasta.

Pohjoismainen näkemys kansainvälistymisestä on se, että yritys siirtyy vähitellen kohti kansainvälisempää toimintaa. Yritys aloittaa ensin laajentamalla lähimarkki-

noille kuten Suomen naapurimaihin. Aloittamalla varovasti kansainvälisen liiketoiminnan yritys näkee, onko laajentuminen uusille markkinoille sille kannattavaa. Yritys myös välttyy turhan suurilta riskeiltä. Toinen toimintatapa kansainvälistymiselle on lähteä suoraan niille markkinoille, joissa on eniten kilpailua. Tämä pätee erityisesti yrityksiin, jotka toimivat yritysten välisillä markkinoilla ja eivät ole suoraan yhteydessä kuluttajiin. Yritysten välisillä markkinoilla tunnettuus ja imago syntyvät aikaisempien referenssien kautta. Hankkimalla itselleen ensimmäiseksi niin sanotun vaikeimmin saavutettavan asiakkaan, yritys osoittaa samalla muille asiakkaille olevansa varteenotettava kauppakumppani. (Ahokangas & Pihkala 2002, 15–16.)

Yrityksiä, jotka lähtevät suoraan markkinoille kansainvälisestä näkökulmasta, kutsutaan born global -yrityksiksi. Born global -yritykset aloittavat ulkomaan toimintansa ennen tai samanaikaisesti kotimaan toimintojen kanssa. Heti perustamisvaiheessa born global -yritykset ovat globaaleja ja suunnittelevat tuotteensa, rakenteensa, järjestelmänsä ja rahoituksensa kansainvälisen toiminnan näkökulmasta. Born global -yritykset myös kasvavat kansainvälisillä markkinoilla nopeasti. Yritykset ovat usein pienikokoisia pk-yrityksiä, joilla on 1-3 omistajaa ja pari työntekijää. Yrityksillä on hallussaan korkea osaamisen taso. Yrityksen perustajilla on myös hyvä kielitaito, korkea koulutus, riskinkantohalukkuutta, hyvä motivaatio ja kunnianhimoa menestyä kansainvälisillä markkinoilla. Born global -yrityksen tuotteet ovat yleensä korkeaa teknologiaa tai erikoistuotteita. Tuotteet ovat myös yleensä aineettomia ja niillä on lyhyt elinkaari. (Vahvaselkä 2009, 33–34.)

Yrityksen kansainvälisyyttä on voitu perinteisesti mitata esimerkiksi sillä, kuinka suuri viennin osuus on yrityksen koko liikevaihdosta ja kuinka paljon viennin tuomien voittojen osuus on koko yrityksen saamista voitoista. Lisäksi voidaan tarkastella, millainen on vientihenkilöstön lukumäärä suhteessa koko henkilöstön lukumäärään ja kuinka paljon yrityksellä on eri ulkomaanoperaatioita. Edellä mainitut mittarit tarkastelevat kansainvälistymistä eri näkökulmista, kuten tuottavuuden ja laajuuden näkökulmasta. Mitattaessa yrityksen kansainvälisyyttä on otettava kuitenkin huomioon yrityksen tavoitteet ja tarpeet. (Ahokangas & Pihkala 2002, 63.)

2.1.1 Kansainvälistymisen operaatiomuodot

Kun yritys on tehnyt päätöksen kansainvälisen toiminnan aloittamisesta, on sen valittava siihen itselleen sopiva operaatiomuoto. Vahvaselkä (2009, 72) luokittelee kansainvälistymisen operaatiomuodot lyhyesti vientiin, sopimusperusteisiin yhteistyömuotoihin ja suoriin ulkomaisiin investointeihin. Karhu (2002) toteaa vielä edellä mainittujen lisäksi tuonnin yhdeksi ulkomaankaupan muodoksi. Operaatiomuodon valinta tehdään yleensä jo heti suunnittelun alkuvaiheessa. Yrityksen on mietittävä operaatiomuotoa valittaessa, miten ja missä kansainvälisille asiakkaille tuotteet valmistetaan ja miten ne toimitetaan heidän saatavilleen. (Äijö 2001, 86.) Yrityksellä voi olla samaan aikaan useita operaatiomuotoja, etenkin siinä vaiheessa, kun kansainvälinen toiminta on lähtenyt laajentumaan yhä useammalle markkina-alueelle. Yrityksen eri markkina-alueiden operaatiomuodot voivat vaihdella esimerkiksi alueen koon mukaan. (Albaum & Duerr 2011, 26.)

Sopivan operaatiomuodon valintaan vaikuttavat yrityksen sisäiset ja ulkoiset tekijät. Sisäisiin tekijöihin eli yritys- tai tuotetekijöihin kuuluvat muun muassa yrityksen strategia, koko, rahoitus- ja henkilöstöresurssit sekä kokemus. Tuotetekijöitä ovat esimerkiksi tuotteen hinta, immateriaaliset oikeudet ja teknologia. Ulkoisiin vaikuttaviin tekijöihin kuuluvat kotimaan olosuhteet, kohdemarkkinoiden koko, riskitaso ja markkinoille pääsyn helppous ja nopeus. Operaatiomuodon valintaprosessi alkaa yrityksen strategian ja pitkän aikavälin tavoitteiden selvittämisellä. Yrityksen on myös selvitettävä, millaiset mahdollisuudet heillä on kilpailuedun saavuttamiselle valitulla kohdealueella. Tämän jälkeen yrityksessä mietitään, mitkä operaatiomuodon vaihtoehtoista ovat yritykselle mahdollisia toteuttaa. Mahdollisia operaatiomuotoja verrataan tiettyjen kriteerien perusteella. On mietittävä teknologian siirtomahdollisuuksia, riskialttiutta, taloudellisten resurssien tarvetta ja markkinoille pääsyn nopeutta. Tätä menettelyä voidaan nimittää myös strategiseksi tarkasteltavaksi. (Vahvaselkä 2009, 71–72.)

Johtamisen näkökulmasta operaatiomuotoja voidaan vertailla sen perusteella, millaista osaamistasoa operaatiomuodot vaativat yritykseltä. Tarvitaanko esimerkiksi vieraiden kielten hallintaa ja ulkomaan markkinoiden tuntemusta sekä vientiasiakirjoihin tai tullauskäytäntöihin liittyvää osaamista. Näitä taitoja tarvitaan etenkin, jos

yritys toimii itsenäisesti ulkomaan markkinoilla ilman välikäsiä. Operaatiomuotoja voidaan tarkastella myös niiden tehtävien, sitoumusten ja haasteiden suhteen, joita valitut operaatiot aiheuttavat yrityksen partnereille. Asioita ja yhteistyökumppaneita voidaan kontrolloida ja ohjata vaikkapa patenttien ja sopimusten avulla tiettyyn rajaan asti. Yritysten väliset riippuvuussuhteet ovat kuitenkin kahdensuuntaisia, joten operaatiomuotoja täytyisi tarkastella sen kannalta, millaisia keskinäisiä riippuvuuksia ja riippuvuuksien muutoksia yrityksellä on toisiin yrityksiin verkostosaan tai arvoketjussaan. (Ahokangas & Pihkala 2002, 25–26.)

Kun yritys lopulta sitoutuu kansainvälisillä markkinoilla tiettyyn operaatiomuotoon ja tietyllä alueella toimimiseen, vaikuttaa se yrityksen toiminnan määrään, läsnäoloon ja näkyvyyteen kohdemarkkinoilla. Yrityksen sitoutumisen taso kohdemarkkinoille operaatiomuodon perusteella vaikuttaa asiakkaiden käsitykseen yrityksestä. Kun yritys valitsee itselleen resursseja vaativan operaatiomuodon, ajattelevat asiakkaat yrityksen haluavan panostaa kyseiseen markkina-alueeseen tosissaan. Yrityksen ajatellaan esimerkiksi takaavan myynnin jälkeisen palveluiden saatavuuden pitkällä aikavälillä. (Vahvaselkä 2009, 72.)

2.1.2 Vientiä monella tavalla

Tavaravientiä voidaan toteuttaa kolmella eri tavalla: epäsuorana, suorana tai välittömänä vientinä. Tuotteet valmistetaan Suomessa ja ne viedään ulkomaan markkinoille itse tai välikäsien kautta. Välikäsistä puhuttaessa tarkoitetaan vientiyhtiötä, vientiagenttia tai vientirengasta, jonka yritykset ovat perustaneet keskenään. (Vahvaselkä 2009, 73.)

Epäsuorassa viennissä tuotteiden valmistaja vain valmistaa tuotteet ja toimittaa ne vientiyhtiölle. Yritys ei näin ollen ole suoraan kontaktissa markkinoihin ja asiakkaisiin. (Vahvaselkä 2009, 73.) Epäsuora vienti ei siis vaadi yrityksiltä erityistä osaamista kansainvälisestä liiketoiminnasta tai ulkomaan markkinoista (Ahokangas & Pihkala 2002, 30). Suorassa viennissä yritys hoitaa kaikki vientiin liittyvät toimenpiteet itse ja on yhteydessä ulkomaan markkinoilla toimivaan välikäteen, kuten tuontiagenttiin ja jälleenmyyjään. Suoraa vientiä toteuttavan yrityksen on siis tunnetta-

va kohdemaan markkinat ja vientikäytänteet hyvin. Välittömässä eli omassa viennissä yritys myy tuotteensa suoraan ulkomaille ilman siellä toimivia välikäsiä. Vientikustannukset ovat suorassa viennissä usein korkeat ja yrityksen on matkustettava paljon ulkomailla hoitaakseen liikeasioita. Välittömään myyntiin kuuluu myös Internetin kautta tapahtuva myynti, mikä on erittäin yleistynyt kaupankäynnin muoto. Internetmyynnissä yrityksen on kuitenkin tunnettava hyvin eri maiden sääntely- ja tullitoiminnan periaatteet, jotta kaupankäynti on sujuvaa. (Vahvaselkä 2009, 73–74.)

2.1.3 Sopimusperusteinen yhteistyömuoto

Sopimusperusteisiin yhteistyömuotoihin kuuluvat kansainvälinen lisensiointi, franchising, alihankinta, sopimusvalmistus, projektioperaatiot ja strategiset liittoumat, joihin kuuluvat allianssit ja kumppanuudet. Lisensioinnissa yritys myy toiselle yritykselle oikeuden käyttää omistamaansa immateriaalioikeutta, kuten patenttia, tavaramerkkiä ja tekijänoikeutta. Lisenssin ostaja maksaa lisenssin myyjälle oikeuden käytöstä korvauksen, joko etukäteismaksuna, kiinteänä maksusummana, aloitusmaksuna tai vuotuisina rojalteina. Lisenssin käyttö on määritelty ja rajattu tarkkaan sopimuksella. Franchising tarkoittaa kokonaisen standardoidun liiketoimintakonseptin myymistä. Liiketoiminnan omistaja myy ulkomaiselle valmistajalle oikeuden valmistaa ja myydä tuotteitaan ja käyttää tavaramerkkiään. Yritykselle, joka on luonut liiketoimintakonseptin, franchising on toimiva tapa laajentua nopeasti kansainvälisesti ja saada tunnettuutta. Liiketoimintakonseptin ostajalle franchising tarjoaa helpon tien vakaaseen liiketoimintaan. (Ahokangas & Pihkala 2002, 34–38; Vahvaselkä 2009, 75.)

Sopimusvalmistuksessa yritys etsii itselleen ulkomailta yhteistyöyrityksen, joka sitoutuu sopimuksella valmistamaan yrityksen tuotteita ulkomailla korvausta vastaan. Valmistuksen jälkeen tuotteet luovutetaan yritykselle takaisin myyntiä varten. Sopimusvalmistuksessa yritys vastaa itse tuotteidensa markkinoinnista kotimaassa tai ulkomaan markkinoilla. (Äijö 2001, 102.) Sopimusvalmistus on erityisesti kannattava silloin, kun valmistuskustannukset ovat halvemmat ulkomailla kuin kotimaassa (Vahvaselkä 2009, 77). Sopimusvalmistuksessa tuotteiden valmistaja voi

olla myös yrityksen oma tytäryhtiö, osakkuusyhtiö tai yhteisyritys (Karhu 2002, 213).

Yritysten välistä yhteistyötä kansainvälistymisessä voidaan nimittää yleisesti yhteistyöoperaatioiksi tai yhteistyösopimuksiksi. Yritysten välillä tapahtuva yhteistyö voi liittyä esimerkiksi tuotekehittelyyn, tuotantoon ja markkinointiin. Yhteistyö sisältää muun muassa tietojen vaihtoa, toiminnallista avunantoa, toiminnan rätionalisointia ja koordinoitua. Kansainvälistä yhteistyötä voidaan tehdä joko kotimaisten tai ulkomaisten yritysten kanssa Suomessa tai ulkomailla. Yhteistyösopimukset eivät yksin pelkästään riitä yrityksen tuotteiden kansainvälisille markkinoille saamiseen, vaan yhteistyösopimuksia solmitaan varsinaisten kansainvälistymisen operaatiomuotojen lisäksi. (Äijö 2001, 103–104; Ahokangas & Pihkala 2002, 48.)

Projektivienti on ajallisesti, paikallisesti, määrällisesti ja sisällöllisesti rajatun hankkeen myymistä ulkomaalaiselle asiakkaalle. Projektivienti on yleensä investoinnin toteutuspalvelus, jonka laajuus ja kesto vaihtelevat tilauksen mukaan. Projektivientiä varten useampi projektiin osallistuva yritys voi perustaa väliaikaisen yhteisyrityksen projektin toteuttamista varten. Monilla yrityksillä projektivienti on lisätoimintomuotona fyysisten tuotteiden viennin lisäksi, sillä projektivienti sisältää paljon riskejä ja toiminta on usein epätasaista ja ajoittaista. Tämä operaatiomuoto sopii kuitenkin yrityksille, joilla on erityistä osaamista liittyen projektitoimintaan. (Äijö 2001, 110.)

Liikkeenjohtosopimuksessa yritys myy johtamisosaamistaan palveluiden muodossa. Yrityksen johtohenkilö siirtyy määrätyksi ajaksi asiakasyritykseen johtotehtäviin ja johtaa yritystä sen omistajien puolesta. Yritykset eivät kuitenkaan käytä liikkeenjohtosopimusta erillisenä kansainvälistymisen keinona. Liikkeenjohtosopimusta saatetaan esimerkiksi käyttää projektiviennin yhteydessä. (Äijö 2001, 112–113; Vahvaselkä 2009, 77.) Suomessa liikkeenjohtosopimuksia yleisempiä ovat teknologiansiirtosopimukset. Teknologian siirroksi lasketaan esimerkiksi mikä tahansa osaamisen, tiedon ja tekniikan vaihtaminen organisaatioiden välillä. Esimerkiksi lisensointi voidaan luokitella kuuluvaksi myös yhdeksi teknologiansiirtosopimuksen osaksi. (Ahokangas & Pihkala 2002, 51–52.)

2.1.4 Suorat ulkomaiset investoinnit

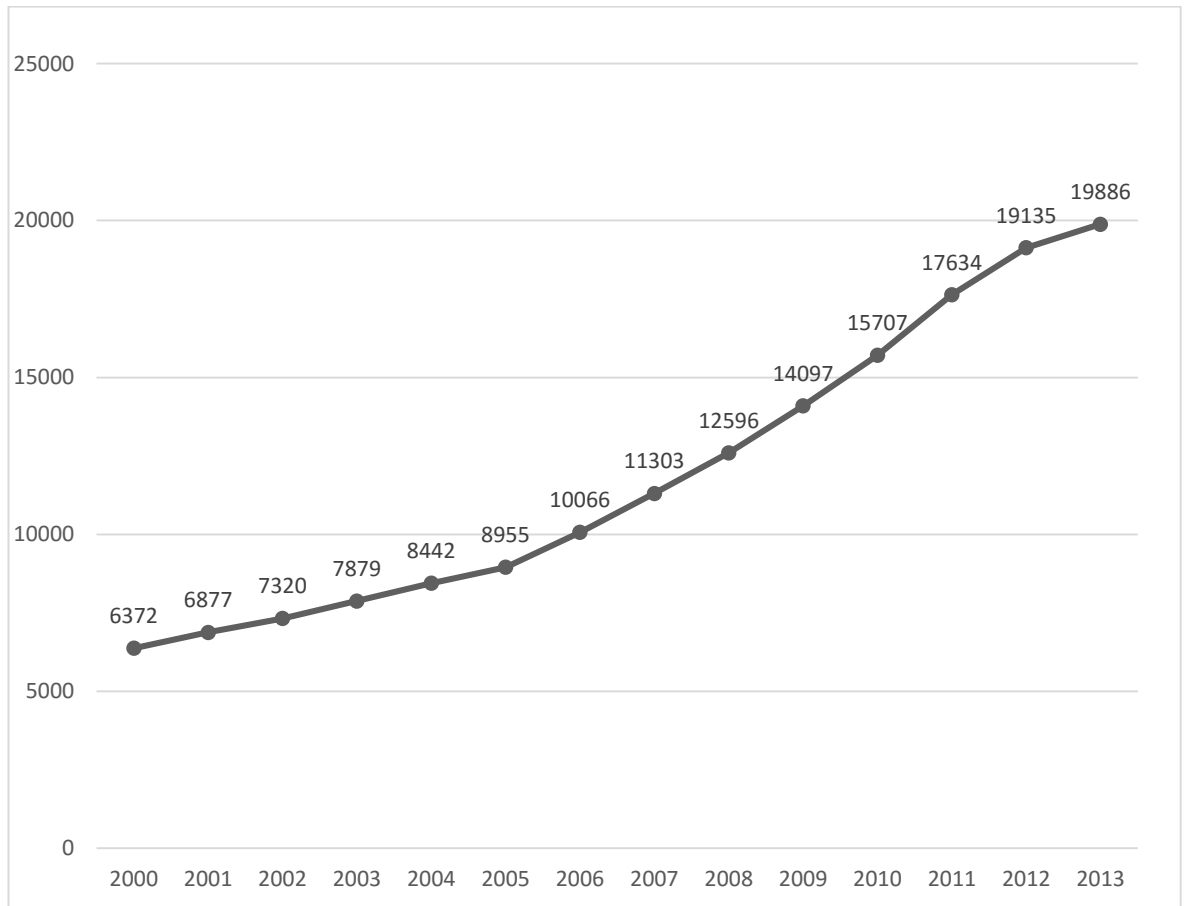
Suorilla ulkomaalaisilla investoinneilla tarkoitetaan tytäryrityksen perustamista, ostamista tai yhteisyrityksen perustamista. Myös ulkomaisen myyntikonttorin perustaminen kuuluu suoriin ulkomaisiin investointeihin. Suorien investointien tekeminen ulkomaan markkinoille on yleensä viimeinen vaihe yritysten kansainvälistymisprosessissa ja operaatiomuodoista mahdollisesti vaativin. (Vahvaselkä 2009, 80.)

Ulkomaalaisen tytäryhtiön perustaminen on yritykseltä strateginen päätös, joka perustuu yrityksen pitkäaikaisiin tavoitteisiin. Tytäryhtiön perustaminen on usein luonnollinen jatke vientitoiminnalle. Ulkomaalainen tytäryhtiö eroaa kotimaisesta tytäryhtiöstä siinä suhteessa, että ulkomaalainen tytäryhtiö toimii sijaintimaansa lainsäädännön mukaan, mikä taas saattaa synnyttää toiminnallisia eroja yritysten välillä. Yritys voi myös ostaa valmiin yrityksen ulkomailta, jolloin kustannukset jäävät alhaisemmiksi ja yrityksen on mahdollista samalla ostaa henkilö- ja asiakaskuntaa. Yhteisyrityksellä tarkoitetaan yritystä, jonka useampi yhteistyökumppani omistaa. Yhteisyritys voi toimia yhtenä välitappina kansainvälistymisprosessissa yritykselle, jonka suunnitelmissa on tytäryhtiön perustaminen. Syinä yhteisyrityksen perustamiseen ovat muun muassa riskinjako partnerien kanssa, kustannusten vähentäminen ja parempi neuvotteluvoima. (Äijö 2001, 109–114; Ahokangas & Pahkala 2002, 43–45.)

2.2 Koulutuksen kansainvälistyminen

Suomalaisten korkeakoulujen ulkomaalaiset vaihto- ja tutkinto-opiskelijoiden määrä vastaa lähes kymmentä prosenttia kaikista korkeakouluopiskelijoista. Erityisesti ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä on kasvanut. Vuonna 2012 tutkinnon suorittajia oli jo lähes 20 000. Kuviossa 1. esitetään, kuinka ulkomaalaisten opiskelijoiden määrä on jatkuvasti noussut joka vuosi ja kasvu näyttää jatkuvan tasaiseen tahtiin. Runsaat 2800 ulkomaalaista opiskelijaa sai tutkintonsa valmiiksi yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa vuonna 2012 (CIMO 2014b). Tutkinto-opiskelijoiden määrän kasvua selittää erityisesti se, että Suomessa korkeakoulut

tarjoavat paljon englanninkielisiä tutkinto-ohjelmia, joihin opiskelijoita rekrytoidaan suoraan ulkomailta. Lyhyelle opiskelujaksolle, kuten opiskelijavaihtoon tai työharjoitteluun tulleiden opiskelijoiden määrä oli vuonna 2012 lähes 10 000. Ulkomaalaisista tutkinto-opiskelijoista 40 % tulee Aasiasta. Lähes saman verran opiskelijoita tulee Suomeen Euroopan alueelta. 14 % opiskelijoista tulee Afrikasta. Yleisimmät oppilaiden kotimaat ovat Venäjä, Kiina, Vietnam, Nepal ja Nigeria. (CIMO 2013.)



KUVIO 2. Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrät Suomen yliopistossa ja ammattikorkeakouluissa 2000–2013 (mukaillen CIMO 2014 a)

Ulkomaalaisten opiskelijoiden suorittamien tutkintojen määrä on yksi kriteeri sille, että korkeakoulut saavat rahoitusta. Suomen korkeakouluissa onkin yli 300 tutkintoon johtavaa englanninkielistä koulutusohjelmaa, joita löytyy jokaisesta ammattikorkeakoulusta ja lisäksi yliopistoissa on mahdollisuus opiskella englannin kielellä. Englannin kielisen opetuksen lisäksi Suomi houkuttelee opiskelijoita hyvällä maineellaan koulumenestyksessä ja lukukausimaksuttomuudella. (Garam & Korkala 2013.)

Verrattuna kaikkiin OECD-maihin Suomessa on kuitenkin koko opiskelijamäärällä suhteellisen vähän ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita verrattuna. Vuonna 2011 ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden osuus kaikista opiskelijoista oli 4,6 %. Garam ja Korkala (2013) toteavat, että Keski-Pohjanmaan alueella ulkomaalaisten opiskelijoiden osuus on 16,2 % korkeakouluopiskelijoiden kokonaismäärästä. (Garam & Korkala 2013.) Centria-ammattikorkeakouluun tulee siis erityisen paljon ulkomaalaisia opiskelijoita.

CIMO:n tekemän tutkimuksen mukaan Suomeen työllistyneiden ulkomaalaisten opiskelijoiden osuus on vähentynyt muutaman vuoden aikana. Työllistymisen vähentymiseen vaikuttaa osittain se, että ulkomaalaisia opiskelijoita tulee yhä enemmän Suomeen. Työllistymiseen vaikuttaa myös se, millä opintoasteella opiskelija on suorittanut tutkintoaan. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittajat työllistyvät ylempään korkeakoulututkinnon tai tohtoritutkinnon suorittajia paremmin. Ulkomaalaisten työllistymistilannetta tarkasteltaessa on kuitenkin hyvä erottaa toisistaan korkeakoulututkinnon suorittajat ja maahanmuuttajat. Maahanmuuttajiin kuuluvat yleensä ne henkilöt, jotka muuttavat Suomeen toisesta maasta työn perässä tai pakolaisina. (CIMO 2014 b.) Maahanmuuttajilla saattaa olla suoritettuna korkeakoulututkinto kotimaassaan, mutta ulkomailla suoritettut tutkinnot eivät kuitenkaan usein vastaa Suomessa suoritettavia tutkintoja. Tästä syystä työllistyminen Suomessa on vaikeaa korkeasti koulutetuille henkilöille.

Ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksiin vaikuttavat suomen tai ruotsin kielen osaaminen ja suomalaisen kulttuurin tunteminen. Vaikka korkeakoulu ovat kehittäneet suomen kielen opettamista, on kielen oppiminen kuitenkin edelleen opiskelijan oman motivaation ja oppimishalukkuuden varassa. Kieltä ei opi muuten kuin puhumalla. Suomalaiset kuitenkin puhuvat selkeyden vuoksi ulkomaalaisten kanssa mieluummin englantia, mikä hidastaa jonkin verran suomen kielen oppimista. Monet työpaikat Suomessa vaativat ulkomaalaistaustaisilta työntekijöiltä täydellistä suomen kielen osaamista. Esimerkiksi muissa maissa, joissa englantia käytetään enemmän, on totuttu siihen, ettei ulkomaalaisilta välttämättä löydy täydellistä kielitaitoa.

Ulkomaalaisten opiskelijoiden työnsaamista vaikeuttaa myös kontaktien puute. Kontaktit työelämään syntyvätkin yleensä harjoittelun aikana. Mikä tahansa työkokemus Suomessa kuitenkin saattaa auttaa työn saannissa, vaikka se ei välttämättä olisi kokemusta oman alan töistä. Myös koulun olisi hyvä järjestää esimerkiksi työelämähankkeita ja rekrytointitapahtumia opiskelijoille. Työllistymistä saattaa vaikeuttaa työpaikalla esiintyvä uskonnollinen, etninen ja kulttuurinen syrjintä. Syrjintään saattaa auttaa vaikkapa se, että korkeakoulut toisivat työelämäyhteisössä esille opiskelijan osaamista. (CIMO 2014 b.) Koulun ja työelämän keskeisellä vuorovaikutuksella on siis merkitystä. Yhteisten projektien kautta opiskelijat pääsevät verkostoitumaan paremmin työelämään.

Suomessa tutkintoon johtava opiskelu on vielä maksutonta kaikille opiskelijoille. Ulkomaalaiset opiskelijat vastaavat kuitenkin itse kaikista muista opintoon liittyvistä kustannuksista. EU/ETA alueen ulkopuolelta tulevien opiskelijoiden on hankittava itselleen myös sairausvakuutus, joka kattaa mahdolliset sairauskulut. Opiskelijoilla on oltava myös tarpeeksi rahaa käytössään lukuvuotta kohden. Väliaikainen oleskelulupa Suomessa ei oikeuta opiskelijaa kuulumaan suomalaisen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin, mikä tarkoittaa sitä, ettei opiskelijan ole mahdollista saada valtiolta opinto- ja asumistukea. (Garam, Jaalivaara, Kuosmanen & Suhonen 2014.)

Suomessa on kokeiltu viime vuosina lukukausimaksujen käyttöönottoa. Maksua on voitu periä vieraskielisissä maisteritason koulutusohjelmissa opiskelevilta, jotka tulevat EU/ETA alueen ulkopuolelta. Lukukausimaksujen kokeilu on kuitenkin ollut melko vähäistä Suomen korkeakouluissa, eikä kokeilun taloudellisia hyötyjä ole vielä voitu todentaa. (Garam ym. 2014.) Lukukausimaksuilla arvioidaan kuitenkin olevan negatiivisia vaikutuksia opiskelijamääriin, sillä suurin osa opiskelijoista tulee juuri EU/ETA -maiden ulkopuolelta. Esimerkiksi Ruotsissa otettiin lukukausimaksut käyttöön vuonna 2011, minkä seurauksena kansainvälisten opiskelijoiden määrä laski merkittävästi (Maahanmuuttovirasto 2013).

Pohjoismaan, EU/ETA-maiden, Sveitsin ja Liechtensteinin kansalaiset eivät tarvitse oleskelulupaa tullessaan opiskelemaan Suomeen. Pohjoismaista tulleiden on rekisteröitävä kotipaikkansa maistraatissa, mikäli opinnot kestävät yli kuusi kuu-

kautta. EU/ETA-maiden, Sveitsin ja Liechtensteinin kansalaisten on rekisteröidyttävä asuinpaikkansa poliisilaitoksella ja maistraatissa, mikäli opinnot kestävät yli kolme kuukautta. Euroopan ulkopuolelta tulevien opiskelijoiden on haettava oleskelulupaa Suomessa opiskelua varten. Oleskeluluvan saaminen edellyttää esimerkiksi sitä, että opiskelupaikka on hankittuna, opinnot ovat ammattiin tai tutkintoon johtavia, luvan hakijalla on sairausvakuutus ja tarpeeksi varallisuutta opiskelua varten. (Infopankki 2015.)

Ulkomaalaisten opiskelijoiden oleskelulupa on aina määräaikainen. Mikäli opinnot kestävät yli vuoden, on opiskelijan haettava jatkolupaa asuinpaikkakuntansa poliisilaitokselta, sillä oleskelulupa myönnetään vain yhdeksi vuodeksi kerrallaan. Jatkoluvan saaminen edellyttää sitä, että opiskelija on edelleen kirjoilla oppilaitoksessa ja opiskelu on päätoimista. Lisäksi opiskelijalla on oltava riittävä määrä opintoja suoritettuna. (Infopankki 2015.)

Valmistumisen jälkeen ulkomaalaiset opiskelijat voivat hakea uutta oleskelulupaa työn perusteella useimmissa EU:n jäsenmaissa. Joissakin jäsenmaissa on olemassa rajoituksia sille, millaista työtä vastavalmistuneet saavat tehdä. Suomessa ei ole vastaavia rajoituksia käytössä. Suomessa vastavalmistunut ulkomaalainen opiskelija voi hakea jatkolupaa oleskeluunsa Suomessa, mikäli hänellä on työpaikka tiedossa. Mikäli opiskelijalla ei ole vielä työpaikkaa, hän voi saada työnhakuluvan yhdeksi vuodeksi. Opiskelijan toimeentulon täytyy olla kuitenkin turvattuna työnhaun aikana. (Euroopan muuttoliikeverkosto 2013.)

Ulkomaalaiset opiskelijat nähdään tärkeäksi voimavaraksi Suomen työmarkkinoille. Ongelmana on kuitenkin se, että valmistuttuaan opiskelijat eivät jää Suomeen työskentelemään, vaan palaavat mahdollisesti takaisin kotimaahansa tai jatkavat opiskeluaan jossakin toisessa maassa. Suomen hallitus puuttui tähän ongelmaan vuonna 2013 rakennepoliittisessa ohjelmassaan ja Maahanmuuton tulevaisuus 2020 -strategiassaan. Vuonna 2014 sisäministeriössä valmisteltiin muutosta ulkomaalaislakiin, minkä tarkoituksena oli pidentää ulkomaalaisten valmistuneiden opiskelijoiden oleskeluoikeutta Suomessa. Lakimuutos astui voimaan keväällä 2015. (Euroopan muuttoliikeverkosto 2014.) Vuonna 2011 valmistuneista ulkomaalaisista korkeakouluopiskelijoista vajaa puolet työllistyi Suomeen vuosi valmis-

tumisen jälkeen. Hieman yli viisi prosenttia valmistuneista jatkoi opiskelua ja vajaa viidennes valmistuneista oleskeli Suomessa muusta syystä. Noin kolmasosasta valmistuneista ei enää asunut Suomessa. (CIMO 2014 b.)

2.3 Kansainvälisyys Centria-ammattikorkeakoulussa

Kansainvälisyydestä on tullut yksi merkittävimmistä Centria-ammattikorkeakoulun vahvuuksista. Kansainvälisyys ilmenee erityisesti opiskelukampuksilla kansainvälisinä ja monikulttuurisina oppimisympäristöinä. Centria-ammattikorkeakoulu on yksi Suomen kansainvälisimmistä oppilaitoksista tarkasteltaessa ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrää. Centrian kansainvälinen toiminta jaetaan neljään eri toiminta-alueeseen: liikkuvuus, kotikansainvälistyminen, kansainvälinen verkostoituminen ja kansainvälinen tutkimus- ja kehitystoiminta. Ammattikorkeakoulussa opiskelee yhteensä noin 3000 opiskelijaa, joista noin 500 on ulkomaalaisia opiskelijoita. Suomeen tulleiden vaihto-opiskelijoiden määrä on vuosittain 80–90, kun vaihtoon lähtevien lukumäärä on yli 100 vuosittain. (Isotalus & Sormunen 2013.)

Opiskelijavaihto ja harjoittelu ulkomailla ovat Centrian kansainvälisen toiminnan näkyvämpiä ja tärkeimpiä muotoja. Centria-ammattikorkeakoululla on vaihtosopimuksia yli sadan partnerikoulun kanssa. Lisäksi ammattikorkeakoulu on tehnyt pitkään yhteistyötä esimerkiksi Puolan Poznanin teknillisen yliopiston kanssa. Puolasta tulee myös paljon opiskelijoita Centria-ammattikorkeakouluun opiskelemaan kansainvälisiin tutkinto-ohjelmiin. Kotikansainvälistymisen avulla taas pyritään lisäämään opiskelijoiden ja henkilöstön kansainvälisyysosaamista. Kotikansainvälistyminen toteutetaan englanninkielellä opetettavien kurssien, kielikurssien ja kansainvälisiä elementtejä sisältävien kurssien kautta. Lisäksi joillakin kursseilla on vierailevia luennoitsijoita eri maista. (Centria-ammattikorkeakoulu 2015 b.)

Centria-ammattikorkeakoululla on myös ollut useita hankkeita, joiden tavoitteena on ollut integroida ulkomaalaisia opiskelijoita työelämään, mikä on ollut haasteellista korkeakoulun alueella. Lisäksi koululla on järjestetty yhteisiä opintojaksoja kotimaisten ja ulkomaalaisten opiskelijoiden kesken. Kansainvälisille opiskelijoille on järjestetty suomen ja ruotsin kielen opintojaksoja. Kielen opiskelun yhteydessä

opetetaan myös asioita Suomen kulttuuriympäristöstä. (Isotalus & Sormunen 2013.)

Centria-ammattikorkeakoulussa on mahdollista opiskella englanninkielellä seuraavissa koulutusohjelmissa: Environmental Chemistry and Technology, Information Technology, Industrial Management, Business Management, Nursing ja International Business Management (ylempi AMK). Ylivieskassa toteutuu ainoastaan Industrial Management -koulutusohjelma. (Centria-ammattikorkeakoulu 2015 b.) Vuonna 2015 Centria-ammattikorkeakoulun englanninkielisiin koulutusohjelmiin haki yhteensä 2691 henkilöä, ensisijaisia hakemuksia tästä määrästä oli 894. Vuonna 2015 aloituspaikkoja englanninkielisissä koulutusohjelmissa oli 145. Industrial Management -koulutusohjelmassa aloituspaikkoja oli tarjolla 25. (Centria-ammattikorkeakoulu 2015 a.)

TAULUKKO 1. Industrial Management -koulutusohjelmasta valmistuneet 2010-2014 (mukaillen Leppälä 2015)

vuosi	valmistuneet	tavoite	työpaikka valmistumispäivänä	työllistynyt Oulun eteläiselle alueelle
2010	1	0	0	0
2011	2	12	1	1
2012	21	25	11	7
2013	9	20	5	4
2014	10	15	1	0
yhteensä	43	72	18	12

Taulukossa 1. kuvataan Industrial Management -koulutusohjelmasta valmistuneiden määrää vuosien 2010–2014 aikana. Tällä aikavälillä valmistuneita oli yhteensä 43. Koulutusohjelma on alkanut Ylivieskassa vuonna 2006 ja ensimmäinen opiskelija valmistui vuonna 2010. Vuonna 2011 valmistui kaksi opiskelijaa, joista toisella oli työpaikka Oulun Eteläisellä alueella valmistumispäivänään. Vuosi 2012 oli valmistuneiden lukumäärän osalta huippuvuosi, sillä valmistuneita oli tuolloin 21. Työpaikka valmistumispäivänä oli yhdellätoista henkilöllä, näistä seitsemällä työpaikka sijaitsi Oulun Eteläisellä alueella. Kahtena seuraavana vuonna valmistumismäärät ovat pysyneet suurin piirtein kymmenessä henkilössä vuotta kohden. (Leppälä 2015.) Kuten taulukosta 1. voi havaita, ulkomaalaiset eivät työllisty Oulun Eteläiselle alueelle suurissa määrin. Täytyy kuitenkin ottaa huomioon, että ammatikorkeakoululla ei ole välttämättä tietoa opiskelijoiden työpaikkatilanteesta valmistumisen jälkeen. Siksi työllisyystilannetta on vaikea tarkastella opiskelijoiden valmistuttua.

3 ULKOMAALAINEN TYÖNTEKIJÄNÄ

3.1 Ulkomaalaisten työntekijöiden tarve Suomen työmarkkinoille

Suomella ei ole kokemusta työvoimapulasta samalla tavalla kuin Ruotsilla ja Saksalla, mikä selittää osin sitä, miksi maahanmuutto on ollut näissä maissa luontevampaa kuin Suomessa. Maahanmuutto on edelleen edellä mainituissa maissa vahva työvoimapolitiikan väline. Työhön muutto Suomeen on johtunut enimmäkseen Neuvostoliiton hajoamisesta ja Viron liittymisestä Euroopan Unioniin, jolloin näiden maiden kansalaisten liikkuvuus vapautui. Suomessa ulkomaalaisten työntekijöiden on koettu lisäävän kilpailua, jossa suomalaiset eivät koe aina olevansa vahvoilla. (Sorainen 2014, 11.)

Suomessa ollaan kuitenkin vähitellen tulossa tilanteeseen, ettei tarvittua työvoimaa saada tarpeeksi edes eläkeikää nostamalla ja opiskelutahtia nopeuttamalla. Jo parinkymmenen vuoden päästä Suomen huoltosuhteen arvioidaan olevan EU-maiden heikoimpia ja työkäisten osuus koko väestöstä tulee laskemaan 58 %:iin. (Kaukonen 2011.) Työtä tekeviä suomalaisia tulee siis olemaan tulevaisuudessa yhä vähemmän. Kasvava työvoiman tarve näyttää tarjoavan mahdollisuuden ulkomaalaisen työvoiman palkkaamiseen. Suomalaisyrietykset rekrytoivat kuitenkin harvoin työvoimaa suoraan ulkomailta. (Sorainen 2014, 12.)

Rapo (2011) toteaa, kuinka Suomessa on yhtä aikaa työttömyyttä ja työvoimapulaa siitä syystä, että työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohta. Globalisaation seurauksena joidenkin ammattiryhmien työpaikat ovat häviämässä Suomesta. On kuitenkin aloja, joihin suomalaiset eivät kouluttaudu tai hakeudu. Työvoimapulasta kärsivä ala ei kuitenkaan voi aina hankkia työvoimaa ulkomailta, vaikka kotimaassa ei olisikaan sopivaa työvoimaa tarjolla. (Rapo 2011.)

Myrskylän ja Pyykkösen (2015) mukaan Suomeen tarvittaisiin joka vuosi 34 000 maahanmuuttajaa, jotta työvoimavaje voitaisiin paikata. Maahanmuuton lisäämisellä työkäisen väestön määrä voitaisiin nostaa 75 %:n tasolle. Tällä hetkellä vuotuinen maahanmuuttajien lukumäärä on noin 18 000. Jo nyt maahanmuutto paik-

kaa kantaväestön supistumista, joka johtuu muun muassa eläkeläisten kasvusta ja työttömien lisääntymisestä. Lisää työvoimaa on vaikea saada työvoiman ulkopuolisista ryhmästä, johon kuuluvat opiskelijat, kotiäidit ja eläkeläiset. Myös 31 % työttömistä on vaikeasti työllistettävissä muun muassa alhaisen koulutustason ja korkean iän vuoksi. (Myrskylä & Pyykkönen 2015.)

Maahanmuutosta on siis tulossa yhä tärkeämpi keino lisätä työikäisten määrää, sillä mikään muu väestöryhmä ei helpota työvoiman vähenemistä. Tällä hetkellä maahanmuuttajien työllisyysaste on hieman yli 50 prosenttia. Maahanmuuttajien työllistyminen riippuu paljon myös siitä, mistä maasta he ovat Suomeen tulleet. Virosta, EU-maista ja tietyistä Aasian maista tulleet työllistyvät yhtä hyvin kuin kantaväestöön kuuluvat. Kaikkein heikoimmin työllistyvät pakolaisena maahan tulleet ulkomaalaiset. Tällä hetkellä Suomessa on maahanmuuttajataustaisia työikäisiä noin 226 000, joista 112 000 on työssäkäyviä ja 44 000 opiskelee. (Myrskylä & Pyykkönen 2015.)

3.2 Ulkomaalaiset työelämässä

Suomessa työperusteiselle maahanmuutolle on merkittävää se, ettei kyse ole aina konkreettisesta maahanmuutosta. Ulkomaalaiset työntekijät saattavat työskennellä vain tilapäisesti Suomessa ja palaavat sen jälkeen takaisin kotimaahansa, ellei heille ole ilmennyt erityistä syytä jäädä Suomeen. Suurin osa Suomessa työskentelevistä ulkomaalaisista työskentelee rakennus-, siivous-, ravintola- ja maatalousaloilla. Näille aloille työllistyvät eivät myöskään ole kovin korkeasti koulutettuja. Maahanmuuttajat ajautuvat edellä mainituille aloille, koska muuta heille sopivaa työtä ei ole tarjolla. Ulkomaalaistaustaiset työskentelevät enemmän palvelu- ja myyntityöntekijöinä, rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöinä verrattuna syntyperäisiin suomalaisiin. Moni maahanmuuttajista kuitenkin työskentelee myös yrittäjänä. (Sorainen 2014, 14.)

Ulkomaalaisilla työntekijöillä ei ole aina välttämättä omaa työnantajaa Suomessa, vaan he tulevat maahan lähetettyinä työntekijöinä, jolloin myös verorahojakaan ei makseta Suomeen. Kun Suomeen otetaan ulkomaalaisia töihin rajan takaa, on

Suomessa asuvilla maahanmuuttajilla entistä vaikeampaa löytää töitä. Näin ollen Suomessa pysyvästi asuvien ulkomaalaisten työllistyminen ei ole helpottunut samaan tahtiin verrattuna työperusteisen maahanmuuton lisääntymiseen. (Sorainen 2014, 14–15.)

Ulkomaalaisilla ei ole aina varaa valita töitä ja siksi he suostuvat tekemään työtä heikommilla työehdoilla. Ulkomaalaisten asema työmarkkinoilla on erilainen verrattuna suomalaisiin, joilla on mahdollisuus sosiaaliturvaan työttömäksi jäätyään. Sosiaaliturvan varassa elämisen seurauksena on se, ettei työtön välttämättä halua ottaa vastaan sellaista työtä, josta tienaa vähemmän kuin työttömänä olemisesta. Ulkomaalaisten oikeus sosiaaliturvaan riippuu heidän oikeudellisesta asemastaan. Ulkomaalaisilla opiskelijoilla ei esimerkiksi ole oikeutta julkisiin palveluihin ja sosiaalietuihin, joten heillä ei ole mahdollisuutta saada samanlaista työttömyystukea kuin suomalaisten. Tästä syystä ulkomaalaisille kelpaavat ne työt, jotka eivät enää kelpaa suomalaisille huonon palkan vuoksi, kuten esimerkiksi siivoustyöt. EU:n ulkopuolelta tulevien ulkomaalaisten työntekijöiden oikeus sosiaaliturvaan edellyttää sitä, että työntekijä asuu vakinaisesti Suomessa ja hänellä on toistaiseksi tai vähintään kahden vuoden määräajaksi solmittu työsopimus. Oleskelun ja sosiaaliturvan ehdollisuus vaikuttavat siihen, etteivät työntekijät saa mahdollisuutta vaikuttaa työehtoihinsa. (Könönen 2011.)

Ulkomaalaisilla työntekijöillä on rajalliset mahdollisuudet vaatia työssä heille kuuluvia oikeuksia, sillä pelkona voi olla esimerkiksi työpaikan menettäminen. Työpaikan menettäminen taas voi johtaa oleskeluluvan menettämiseen niille ulkomaalaisille, jotka ovat tulleet Suomeen työperusteella. Ulkomaalaisten kesken töistä on jo valmiiksi kova kilpailu ja työsuhteet ovat usein määräaikaisia. Tämän vuoksi työntekijät haluavat osoittaa olevansa ahkeria ja tunnollisia, eivätkä he halua ottaa turhia riskejä valittamalla työn epäkohdista. (Könönen 2011.)

Matalapalkkaisista suoritustason töistä, joissa työntekijä ei tarvitse kieli- ja ammatitaitoa käytetään nimitystä sisääntuloammatti. Näitä ovat esimerkiksi siivous- ja ravintola-alan työt. Sisääntuloammatti on sellainen, josta pyritään siirtymään korkeampiin ja vaativampiin työtehtäviin. Sisääntuloammattin voidaan siis sanoa yk-

sinkertaisesti olevan se työ, jonka kautta työntekijä aluksi pääsee työelämään kiinni. (Könönen 2011.)

Sorainen (2014, 32) nimeää seikkoja, jotka houkuttelevat ulkomaalaisia Suomeen. Nämä ovat esimerkiksi puhtas luonto, yleinen vakaus ja turvallisuus, toimivat julkiset palvelut, kansainvälisesti toimivien yritysten tunnettuus ja kohtuullinen ansiotaso. Suomessa mielletään olevan myös korkea oppilaitosten taso ja hyvät mahdollisuudet suorittaa tutkinto eri kielellä. Kielteisiksi seikoiksi Suomessa on koettu esimerkiksi vaikea kieli, kylmä ilmasto, korkea verotus ja kustannukset, jotka aiheutuvat työntekijälle työhön liittyvistä lupahakemuksista. (Sorainen 2014, 32.) Ulkomaalaisten työllistymismahdollisuuksia vaikeuttavat enimmäkseen asianmukaisen ammattitaidon ja kielitaidon puute. Myös lainsäädännölliset rajoitukset, julkisen sektorin resurssipula, negatiiviset asenteet, ennakkoluulo ja syrjintä ovat esteinä työllistymiselle. (Lahti 2008, 56.)

Useat työyhteisöt vieroksuvat ulkomaalaisen työntekijän palkkaamista. Ulkomaalaisen koulutukseen ja ammattipätevyyteen voidaan suhtautua varauksella. Puutteellisen kielitaidon on pelätty aiheuttavan työturvallisuusriskejä työpaikalla. Yksityisellä sektorilla ei kuitenkaan ole säädetty suomen tai ruotsin kielen edellytyksiä, vaan kielitaidon arviointi jää työnantajan varaan. Myös asiakkaiden reaktiota ulkomaalaista työntekijää kohtaan saatetaan pelätä. (Sorainen 2014, 144.) Ulkomaalaiset työntekijät saattavat herättää ihmettelyä ja ihmisten epäluottamusta erityisesti niillä alueilla, joissa on hyvin vähän tai ei ollenkaan ulkomaalaisia. Pääkaupunkiseudulla ja suurimmissa kaupungeissa ulkomaalaisiin on totuttu vuosien varrella. Ennakkoluulot ja stereotyyppit vallitsevat edelleen suomalaisten ajatuksissa ja asenteissa ulkomaalaisia kohtaan.

Maahanmuuttajien työllistäminen on kaikille osapuolille hankalaa, sillä prosessi on käynnistettävä kuukausia ennen hakijan maahanmuuttoa ja vakituiseen työhön yritykset eivät uskalla palkata tuntemattomia maahanmuuttajia, johtuen kustannuksista. Lainsäädännöllisistä syistä johtuen yritys ei voi palkata maahanmuuttajia lyhytaikaisiin työsuhteisiin. (Lahti 2008, 56.)

Lahden (2008, 26) mukaan ulkomaalainen tausta, riippumatta kielitaidosta ja koulutustasosta, herättää usein epäluuloja ja syrjintää myös heterogeenisissa maissa. Erilaisiksi ja epäilyttäviksi koetut piirteet eivät kuitenkaan automaattisesti kerro suoraan mitään vähemmistöön kuuluvan henkilön pätevyydestä tai suoritustasosta.

3.3 Ulkomaalaisten työnteko-oikeus Suomessa

Suomessa ulkomaalaisen työntekijän työntekoon liittyvä lupajärjestelmä on monivaiheinen ja monimutkainen. Erilaisiin töihin tarvitaan eri luvat, riippuen myös siitä, mistä maasta työntekijä tulee. Lupien käsittelyaika ja hinta myös vaihtelee luvan tyyppin mukaan. Jokaisessa eri lupakanavassa on oma harkinta ja viranomaismenettely. Luvan myöntämistä varten tarkastellaan hakijan toimeentuloedellytyksiä ja sitä, muodostaako hakija uhan yleiselle järjestykselle ja turvallisuudelle Suomessa. (Sorainen 2014, 21–22.)

Ulkomaalaisen oikeus tehdä ansiotyötä määräytyy suurimmaksi osaksi kansalaisuuden mukaan. EU/ETA-maiden ja Pohjoismaiden kansalaisella on oikeus tehdä ansiotyötä Suomessa vapaan liikkuvuuden perusoikeuden nojalla. Mikäli työ kuitenkin kestää yli kolme kuukautta, on EU/ETA -valtioiden kansalaisten rekisteröitävä oleskeluoikeutensa Suomessa. Pohjoismaiden kansalaisille riittää muuttoilmoituksen tekeminen maistraattiin. EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevien on hankittava itselleen oleskelulupa. (Yritys Suomi.)

Työperusteisen oleskeluluvan hakeminen kuuluu työnhakijan tehtäviin ja saatu lupa on voimassa yhdellä tai useammalla ammattialalla. Lupaa haetaan maahanmuuttovirastolta. Työnantajan on aina varmistettava, että ulkomaalaisella työntekijällä on työhön tullessaan vaadittava oleskelulupa, mikäli hänellä on se lain mukaan oltava. Työnantajan on säilytettävä tiedot palveluksessa olleista työntekijöistä ja heidän työnteko-oikeutensa perusteista. Tiedoista on myös tultava ilmi, perustuuko työnteko-oikeus EU/ETA-maan kansalaisuuteen, oleskelulupaan tai muuhun työnteko-oikeuteen. (Työsuojeluhallinto 2014.)

Työntekijän oleskelulupa myönnetään kaksivaiheisesti. Ensiksi työ- ja elinkeinotoimisto harkitsee luvan myöntämisen työmarkkinaedellytykset. Edellytyksiin kuuluvat arviointi siitä, onko avoinna olevaan työpaikkaan saatavilla kohtuullisessa ajassa työvoimaa työmarkkinoilta ja työehtojen riittävyys varmistaminen. Luvan myöntämisen toisessa vaiheessa Maahanmuuttovirasto myöntää työntekijälle luvan, mikäli luvan myöntämiselle ei ole ilmennyt yleiseen järjestykseen tai turvallisuuteen liittyviä riskejä. Työntekijän mahdollisen jatkoluvan myöntämisestä vastaa poliisi. (Sorainen 2014, 19.)

EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevien työntekijöiden oleskeluluvan myöntämisen liittyy saatavuusharkinta. Saatavuusharkinnalla tarkoitetaan sitä, että työ- ja elinkeinoministeriö selvittää onko Suomen työmarkkinoilla saatavilla suomalaista työvoimaa kohtuullisessa ajassa siihen työhön, johon ulkomaalainen työntekijä on hakeutumassa. Mikäli ulkomaalaiselle työntekijälle annettu lupa estää jo työmarkkinoilla olevan henkilön työllistymisen, lupaa ei välttämättä silloin myönnetä. Saatavuusharkintaan sovelletaan kuitenkin ala- ja aluekohtaista tarveharkintaa, josta osa ammateista on vapautettu. (Kuntatyönantajat 2013.) Saatavuusharkinnan tarkoituksena on huolehtia kotimaisen työvoiman työllistymismahdollisuuksista ja vartioida työvoiman vapaan liikkuvuuden alueen työmarkkinoita. (Sorainen 2014, 21–22.)

Ulkomaalaisen maahantuloon, maastalähtöön, oleskeluun ja työntekoon sovelletaan ulkomaalaislakia. Ulkomaalaislain 78 §:n 3 momentin kohdan 4 mukaan ulkomaalaisella, jolle on myönnetty oleskelulupa opiskelua varten, on oikeus tehdä ansiotyötä seuraavin perustein: Työ on tutkintoon sisältyvää työharjoittelua tai työ on opintoihin sisältyvän lopputyön tekemistä ansiotyönä. Työn määrä tasoittuu noin 25 tuntiin viikossa sen aikana, kun oppilaitoksessa järjestetään opetusta. Tai kokoaikainen työ sisältyy aikaan, jolloin oppilaitoksessa ei järjestetä varsinaista opetusta. (Sorainen 2014, 77–78.)

Mikäli opiskelija haluaa työskennellä laajemmin, kuin lain säännökset rajoittavat, voi opiskelija hakea muuta työssä vaadittavaa oleskelulupaa menettämättä kuitenkin oikeuttaan opiskella Suomessa. Suomen hallituksen vuoden 2013 rakennepoliittisen ohjelman tavoitteena oli parantaa ulkomaalaisten opiskelijoiden edelly-

tyksiä jäädä maahan työskentelemään suomalaisen tutkinnon suorittamisen jälkeen. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi tulisi opiskelijalle myöntää valmistumisen jälkeen pidempikestoinen oleskelulupa ja tarjota harjoittelumahdollisuuksia. (Sorainen 2014, 77–78.)

Ulkomaalaislain säännökset eivät koske pelkästään ulkomaalaisia, vaan laissa on määritelty erilaisia erityisvelvollisuuksia myös työnantajille ja ulkomaalaisten palvelujen hankkijoille. Heidän erityisvelvollisuuksien tarkoituksena on edistää ulkomalaisen työntekijän vähimmäistyöehtojen toteutumista, torjua harmaata taloutta ja ehkäistä ulkomaalaisten laitonta työntekoa. Työnantajan veloitteet riippuvat kuitenkin työntekijän kansallisuudesta, työntekoasetelmasta ja luvasta, jonka ulkomaalainen työntekijä on saanut. (Sorainen 2014, 21.)

3.4 Työyhteisön monimuotoisuus

Soraisen (2014, 143–144) mukaan tulevaisuudessa monimuotoiset työyhteisöt tulevat lisääntymään yhä enemmän talouden globalisaation, muuttoliikkeen sekä väestön ja työmarkkinoiden rakenteellisen muutoksen myötä. Monimuotoisella työyhteisöllä tarkoitetaan työyhteisöä, jonka jäsenet eroavat toisistaan esimerkiksi etnisen alkuperän, kielen, uskonnon tai kansalaisuuden perusteella. Lain mukaan nämä ovat myös ominaisuuksia, joiden perusteella ihmisiä ei voi asettaa eriarvoiseen asemaan toisiin nähden.

Positiiviseksi eduksi Sorainen näkee työyhteisön monimuotoisuudessa sen tarjoaman mahdollisuuden monipuolisempaan osaamiseen, uusia näkemyksiä, uudenlaista työn tekemisen mallia ja ideoita. Työyhteisön monimuotoisuus on myös voitu nähdä esimerkiksi kilpailukyvyn perustana, pääsynä uusille markkinoille ja palvelevan paremmin monimuotoistuvaa asiakaskuntaa. Työyhteisön monimuotoisuudessa on myös nähty ongelmia. Esiin ovat nousseet esimerkiksi ennakkoluulot, erilaiset käsitykset työstä, ajankäytöstä ja sukupuolirooleista sekä riittämättömät kielelliset, viestinnälliset ja ammatilliset taidot. (Sorainen 2014, 143–144.)

Työyhteisön muutos kohti monimuotoisuutta ei tapahdu lyhyessä ajassa. Ensiksi monimuotoisuutta saatetaan vastustaa esimerkiksi vetoamalla lainsäädäntöön ja työtehtävien vaativuuteen. Työyhteisössä saattaa vallita vanhanaikaisia ja vääriä käsityksiä ulkomaalaisista työntekijöistä. Ulkomaalaisen työntekijän perehdyttämiseen saatetaan ajatella kuluvan liian paljon henkilöstöresursseja. Aina monimuotoisen työyhteisön luomiselle ei koeta myöskään olevan varsinaista tarvetta. Yrityksissä, joissa monimuotoisen työyhteisön käsite on sisäistetty melko pitkälle, monimuotoisuus nähdään strategisena hyötynä. Työyhteisön monimuotoisuuden katsotaan tuovan etuja muun muassa markkinoinnin, asiakaspalvelun, tuotekehityksen ja uusien markkinoiden saavuttamisen suhteen. Monimuotoisuutta tuetaan kiinnittämällä huomiota ulkomaalaisten työntekijöiden perehdyttämiseen, työryhmien ja tiimien työn organisointiin ja ulkomaalaisten integroitumiseen työyhteisössä. Yritys saattaa tuoda esille monimuotoisuuttaan esimerkiksi julkisuudessa ja omassa yrityskuvassaan. (Sorainen 2014, 145–147.)

4 TUTKIMUKSEN KÄYTÄNNÖN TOTEUTUS

4.1 Tutkimusote ja tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia ja selvittää, millaiset työllistymismahdollisuudet ulkomaalaisilla opiskelijoilla on Ylivieskassa ja sen lähialueilla. Toisena tavoitteena on löytää tutkimuksen pohjalta kehittämisehdotuksia työllistymisen parantamiseksi. Tutkimuksen näkökulmaksi on valittu yritys­näkökulma ja tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia ja ajatuksia yrityksillä on ulkomaalaisista työntekijöistä. Tutkimuksen pääongelma on: Millaisia käsityksiä ja kokemuksia alueen yrityksillä on ulkomaalaisista työntekijöistä? Alaongelmat ovat: Kuinka halukkaita Oulun Eteläisen alueen yritykset olisivat palkkaamaan ulkomaalaisia työntekijöitä? Millaiset resurssit alueen yrityksillä on palkata ulkomaalaisia työntekijöitä? Millainen on Oulun Eteläisen alueen yritysten kansainvälistymisen tilanne?

Opinnäytetyön tutkimusote on kvalitatiivinen ja tutkimusmenetelmänäni käytän teemahaastattelua. Kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan joukkoa erilaisia tulkinnallisia tutkimuskäytäntöjä (Metsämuuronen 2001, 9). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähtökohtana on se, että kuvataan todellista elämää. Tutkimuksen aineisto kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Tiedon hankinta kvalitatiivisessa tutkimuksessa on kokonaisvaltaista ja tutkittava kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei sattumanvaraisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tavoitteena on ymmärtää tutkimuskohdetta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1998, 161–181.) Yleisimmät aineistonkeruumenetelmät kvalitatiivisessa tutkimuksessa ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustava tieto. Menetelmiä voidaan käyttää myös rinnakkain tai erilailla yhdistettynä. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 73.)

Teemahaastattelua käytetään tilanteissa, joissa tutkittavana on haastateltavalle arka aihe tai tutkimuksessa halutaan selvittää heikosti tiedostettuja asioita, kuten arvostuksia, ihanteita ja perusteluja. (Metsämuuronen 2001, 42.) Teemahaastattelussa kysymykset on mietitty etukäteen valmiiksi. Kysymysten muoto on kaikille sama, mutta niiden järjestys voi vaihdella. Vastauksia ei ole sidottu vastausvaihto-

ehtoihin, vaan haastateltava voi vastata kysymyksiin omin sanoin. Teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan tiettyihin, ennalta valittuihin teemoihin. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47.) Etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen, eli siihen, mitä tutkittavasta ilmiöstä tiedetään etukäteen. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 77–78.) Tässä työssä pääteemoina ovat yrityksen kansainvälisyys ja ulkomaalainen työntekijä.

Haastattelu on tutkimusmenetelmänä joustava, haastattelutilanteessa haastattelija pystyy tarkentamaan kysymyksiä ja käydä keskustelua tiedonantajan kanssa. Haastattelussa kysymykset voidaan esittää siinä järjestyksessä, kuin haastattelija katsoo aiheelliseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 75.) Esimerkiksi joku kysymys voidaan jättää kokonaan esittämättä, mikäli haastateltava on jo vastannut samaan kysymykseen aiemman kysymyksen yhteydessä. Tuomen ja Sarajärven (2006, 75) mukaan tärkeää on kuitenkin saada haastattelulla mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta aiheesta, sillä teemahaastattelussa tarkoituksena on löytää merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoitukseen ja ongelman asetteluun. Tämän vuoksi olisi hyvä, että haastattelija antaa haastateltavalle jo etukäteen haastattelukysymykset tutustuttavaksi.

Ennen kuin tutkimustuloksia voidaan alkaa analysoida, on aineisto ja muistiinpanot kirjoitettava puhtaaksi eli litteroida. Litteroinnin voi toteuttaa siten, että koko aineisto kirjoitetaan auki sanasta sanaan tai niin, että litteroidaan vain ne osat, jotka ovat tutkijan mielestä oleellisia tutkimuksen kannalta. (Metsämuuronen 2001, 51.) Työn tuloksia analysoidaan tyypittelyn avulla, mikä on yksi kvalitatiivisista analyysitavoista. Tyypittelyssä tutkimuskohdetta analysoidaan niin, että pyritään määrittelemään, kuinka tutkimuskohteet voitaisiin ryhmitellä tiettyjen yhteisten piirteiden perusteella. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 174.) Tyypittely kuitenkin edellyttää ensin jonkinlaista teemoittelua, jonka jälkeen tyypittelyä on helpompi viedä eteenpäin. Teemoittelussa aineistosta nostetaan esiin erilaisia teemoja, jotka valaisevat tutkimusongelmaa. (Taanila 2007.)

4.2 Tutkimuksen toteutus

Osa teemahaastatteluista tehtiin puhelinhaastatteluina ja osa kasvotusten. Jo tutkimuksen alussa oli selvää, että yhteydenotot yrityksiin tapahtuisivat puhelimitse. Kokemuksesta olen huomannut, että suora yhteydenotto on huomattavasti parempi vaihtoehto, sillä suostumus haastatteluun on mahdollista saada heti. Kun esitin haastattelupyynnön yrityksille puhelimitse, ei yritystä edustavalla henkilöllä ollut usein aikaa osallistua haastatteluun heti. Sovimme lähes jokaisen vastaajan kanssa haastattelun ajankohdan toiselle päivälle. Lähetin haastateltavalle aina haastattelukysymykset etukäteen, jotta vastaajalla olisi mahdollisuus miettiä vastauksia valmiiksi. Näin myös haastattelutilanteet sujuivat nopeammin. Nauhoitin puhelinhaastattelut puhelimeen ja kasvokkain tehdyt haastattelut sanelukoneella.

Mikäli tutkimus olisi toteutettu sähköposti- tai postikyselynä, olisi vastausten määrä ollut todennäköisesti hyvin vähäinen. Yrityksissä työpäivät ovat kiireisiä, joten todennäköistä olisi ollut, että tekemäni sähköposti- tai postikysely olisi hukkunut muiden töiden sekaan. Teemahaastattelu mahdollisti sen, että haastattelukysymyksiä pystyi tarkentamaan haastattelutilanteessa. Lisäksi haastattelun aikana oli mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä. Teemahaastattelussa haastateltavat antavat yleensä pidempiä vastauksia ja perustelevat vastauksensa tarkemmin.

Haastatteluun valittiin pääasiassa yrityksiä, jotka toimivat teollisuuden alalla ja joilla on myös kansainvälistä toimintaa. Olen ottanut haastateltavia yrityksiä valittaessa huomioon myös koulutusalan, jota ulkomaalaiset henkilöt opiskelevat Centria-ammattikorkeakoulussa Ylivieskassa. Mielestäni tutkimukseen ei kannattanut ottaa esimerkiksi sen alan yrityksiä, joissa opiskelijat työskentelevät väliaikaisesti opintojensa ohessa, mutta työ ei kuitenkaan vastaa opiskelijoiden koulutusala. Esimerkkinä tästä ovat siivousalan yritykset, jotka työllistävät hyvin paljon ulkomaalaisia eri puolen Suomea. Neuvoa haastateltavien yritysten valintaan sain opinnäytetyön toimeksiantajalta. Haastatteluun osallistuneet yritykset tulivat Ylivieskasta, Sievistä, Oulaisista, Kalajoelta, Nivalasta ja Haapajärveltä. Esitin haastattelupyynnön kahdellekymmenelle yritykselle ja heistä neljätoista suostui haastatteluun. Haastattelut toteutettiin huhtikuun ja kesäkuun välillä.

Haastattelukysymyksiä oli noin kaksikymmentä, riippuen siitä oliko haastateltavalla yrityksellä ulkomaalaisia työntekijöitä vai ei. Niille yrityksille, joilla oli ulkomaalaisia työntekijöitä oli hieman eri haastattelukysymykset, kuin niillä yrityksillä, joilla ei ollut koskaan ollut ulkomaalaisia työntekijöitä palveluksessa. Haastattelujen kesto vaihteli riippuen siitä, tehtiinkö haastattelu puhelimitse vai kasvokkain. Haastattelukysymyksiä ei kuitenkaan voinut olla liian montaa, sillä haastattelut tehtiin usein keskellä haastateltavien työpäivää, joten he eivät olisi voineet todennäköisesti osallistua haastatteluun, mikäli siihen olisi täytynyt käyttää aikaa enemmän kuin puoli tuntia.

4.3 Haastattelun teemarunko

Haastattelun teemarunko muodostuu kahdesta teemasta: yrityksen kansainvälisyys ja ulkomaalainen työntekijä. Samoista teemoista, joita työn teoriaosuudessa käsitellään. Kansainvälisyys-osiossa selvitetään yrityksen toimintaa kansainvälisillä markkinoilla ja sitä, miten yritys on kansainvälistynyt. Yrityksen kansainvälisyyteen liittyviä kysymyksiä oli vain muutama kappale, sillä tarkoituksena oli enimmäkseen tarkastella kuinka laajaa yrityksen toiminta on ja olisiko yrityksellä mahdollista hyödyntää tulevaisuudessa ulkomaalaisten opiskelijoiden osaamista kansainvälisessä toiminnassaan.

Ulkomaalainen työntekijä –teemassa tarkoituksena on selvittää, kuinka paljon ja minkä maalaisia ulkomaalaisia työntekijöitä yritysten palveluksessa on ollut. Yrityksiltä kysyttiin, millaisissa työtehtävissä ulkomaalaiset työskentelivät. Yrityksiltä kysyttiin myös millaisia käsityksiä ja kokemuksia heillä on ollut ulkomaalaisista työntekijöistä sekä miten henkilöstö ja asiakkaat ovat suhtautuneet ulkomaalaisiin työntekijöihin. Muita teemaan kuuluvia kysymyksiä olivat: Onko yrityksellä tarvetta ulkomaalaisille työntekijöille? Tarvitaanko työssä suomen kieltä? Miten ulkomaalaiset työntekijät perehdytetään työhön? Millaiset resurssit? Miten ja mitä kautta ulkomaalaiset opiskelijat voivat löytää töihin yritykseen? Viimeisenä kysyin aina toivoisiko yritys jonkinlaista yhteistyötä Centria-ammattikorkeakoulun kanssa liittyen nimenomaan ulkomaalaisiin opiskelijoihin, sillä monet yritykset tekivät tai olivat tehneet jo ennestään Centria-ammattikorkeakoulun kanssa yhteistyötä jollakin

muulla osa-alueella. Haastattelun lopussa annoin haastateltavalle aina vapaan sanan kommentoida haastattelussa käsiteltyä teemaa, mikäli hän halusi.

Ulkomaalainen työntekijä –teeman kysymykset on jaettu kahteen osaan, jotta kysymykset olisi helpompi esittää. Haastattelukysymykset löytyvät liitteestä 1. Ulkomaalainen työntekijä –otsikon alla olevat kysymykset esitettiin niille yrityksille, joissa on tai oli ollut ulkomaalaisia työntekijöitä. Mikäli yrityksellä ei ollut koskaan ollut ulkomaalaisia työntekijöitä, esitin heille kysymykset, jotka olivat otsikon: ”Mikäli yrityksessänne ei ole koskaan ollut ulkomaalaisia työntekijöitä” alla. Kysyin näiltä yrityksiltä: Olisiko yritys valmiina palkkaamaan ulkomaalaisen työntekijän tai harjoittelijan? Jos ei, mistä syystä? Ovatko ulkomaalaiset opiskelijat hakeneet yritykseen töihin? Näitä kolmea kysymystä lukuun ottamatta haastateltaville yrityksille esitettiin samat kysymykset, riippumatta siitä onko yrityksessä ollut ulkomaalaisia työntekijöitä vai ei.

4.4 Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta. Validiteetti kertoo, onko tehdyssä tutkimuksessa mitattu sitä, mitä on luvattu. Validiteetilla tarkastellaan, kuinka hyvin tutkimusote ja siinä käytetyt menetelmät vastaavat sitä ilmiötä, jota halutaan tutkia. (Virtuaali ammattikorkeakoulu; Tuomi & Sarajärvi 2006, 133.) Tämän tutkimuksen validiteetti toteutui hyvin, sillä tutkimuksella haluttiin selvittää kansainvälisten opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia Ylivieskassa ja sen lähialueilla. Työllistymismahdollisuuksia tutkittiin selvittämällä eri yritysten kokemuksia ja ajatuksia ulkomaalaisista työntekijöistä. Teemahaastattelulla saatiin hyvin vastauksia laadittuihin kysymyksiin. Tutkimukseen valitut yritykset oli ennalta valittuja muun muassa niiden toimialan ja sijainnin perusteella. Suurimmalla osalla yrityksistä oli tai oli ollut joskus ulkomaalaisia työntekijöitä palveluksessaan, joten tutkimukseen valittiin sopivia yrityksiä haastateltavaksi.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta ja luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2006, 133.) Reliabiliteetti kertoo, kuinka luotettavasti ja toistettavasti käytetty mittari tai menetelmä mittaa haluttua ilmiötä. Tässä työssä se tar-

koittaa sitä, kuinka hyvin teemahaastattelulla on saatu kerättyä haluttuja tuloksia. Tutkimukseen saatiin mukaan neljätoista eri yritystä ja yhteensä haastattelupyynnöt esitettiin kahdellekymmenelle yritykselle. Haastatteluun saatiin siis suostumus suurimmalta osalta yrityksistä, joihin otettiin yhteyttä. Mikäli tutkimus toteutettaisiin uudelleen, olisivat tulokset todennäköisesti samanlaisia. Tässä työssä tutkimuksen reliabiliteettia tukee myös se, että kaikki tehdyt haastattelut litteroitiin eli kirjoitettiin sanasta sanaan auki. Työn tutkimustulosten tarkastelun yhteyteen olen lisäksi liittänyt suoria lainauksia haastatteluista tukemaan tulosten analysointia ja ymmärtämistä.

Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä oli kaiken kaikkiaan onnistunut valinta, sillä tarkoituksena oli selvittää yritysten kokemuksia ja ajatuksia ulkomaalaisista työntekijöistä. Haastattelun kautta kokemuksista oli helpompi ja sujuvampi kertoa ja haastateltava pystyi antamaan esimerkkejä kokemuksistaan. Lomakekyselyn kautta ei luultavasti olisi saatu samanlaisia vastauksia, sillä tärkeää oli, että yritykset saivat mahdollisimman vapaasti vastata haastattelukysymyksiin, ilman rajattuja vastausvaihtoehtoja.

5 TUTKIMUSTULOSTEN ANALYSOINTI

TAULUKKO 2. Haastatteluun osallistuneiden yritysten taustatietoja

Yritys	Yrityksen työntekijämäärä	Yrityksen toimiala	Haastateltavan asema yrityksessä
Yritys A	38	metallintyöstö	toimitusjohtaja
Yritys B	87	ohutlevymekaniikan sopimusvalmistus	henkilöstöpäällikkö & hallituksen pj.
Yritys C	65	mekaaninen puunjalostus	toimitusjohtaja
Yritys D	120	kone- ja laitesuunnittelu	yrittäjä & talousjohtaja
Yritys E	100	teräsrakentaminen, te- räsrakenteiden valmis- tus, toimitus ja asennus	liiketoimintajohtaja
Yritys F	25	rakennusteollisuus	toimitusjohtaja
Yritys G	24	ongelmajätteiden kierrätys	kehitysjohtaja
Yritys H	30	rakennuspuusepän teollisuus	toimitusjohtaja
Yritys I	37	metalliteollisuus	toimitusjohtaja
Yritys J	127	mekaaninen metsätalous	taluspäällikkö
Yritys K	246	elektroniikkateollisuuden sopimusvalmistus	henkilöstö- ja viestintäpäällikkö
Yritys L	20	jääkiekkokaukalot ja jäähallien varusteet	toimitusjohtaja
Yritys M	450	vähittäiskauppa	ostojohtaja
Yritys N	160	puusepän teollisuus	tehtaanjohtaja

Haastattelin työtä varten neljätoista eri yritystä. Käytän yrityksistä seuraavia nimi-tyksiä: Yritys A, Yritys B, Yritys C, Yritys D, Yritys E, Yritys F, Yritys G, Yritys H, Yritys I, Yritys J, Yritys K, Yritys L, Yritys M ja Yritys N. Haastatteluun vastasi yri-

tyksessä toimitusjohtajan, henkilöstöpäällikön ja hallituksen puheenjohtajan, yrittäjän, talousjohtajan, liiketoimintajohtajan, kehitysjohtajan, talouspäällikön, henkilöstö- ja viestintäpäällikön sekä ostojohtajana nimikkeellä työskentelevät henkilöt, kuten taulukosta 2. käy ilmi.

5.1 Yritysten kansainvälisyys tutkimuskohteena

Ensimmäisenä haastattelun teemana oli yrityksen kansainvälisyys, minkä tarkoituksena oli tutkia, millainen on Oulun Eteläisen alueen yritysten kansainvälistymisen tilanne? Ensimmäisenä kysyin yrityksiltä, miten heidän yrityksensä on kansainvälistynyt. Yritykset vastasivat tähän kysymykseen hyvin vaihtelevasti. Kaikilla haastatteluun osallistuneilla yrityksillä on ainakin vähän kansainvälistä toimintaa. Tyypillisesti yritysten kansainvälinen toiminta on vientitoimintaa eri muodoissa. Esimerkiksi Yritys D:n vientitoiminta on palveluvientiä kun taas Yritys B ja Yritys K harjoittivat sopimusvalmistusta eri maihin. Kolme yritystä, Yritys A, Yritys F ja I mainitsivat viennin osuuden olevan vain muutaman prosentin luokkaa. Yritys J:n viennin osuus on 42 % ja Yritys H:n 40 %. Yritys F:n ja Yritys M:n kansainvälinen toiminta oli selvästi tuontipainotteista.

Kaksi yritystä, Yritys N ja Yritys E mainitsivat vastauksissaan kuuluvansa osaksi suurempaa omistajakonsernia, jonka kautta yritys on saanut tukea kansainvälistymiselle, ja jonka kautta yritykset ovat myös päässeet kasvamaan. Kaksi yritystä Yritys E ja Yritys C kertoivat lähteneensä kansainvälisille markkinoille itsenäisesti, Yritys C hakemaan asiakkaita, ja Yritys E perustamaan ulkomaisia myyntikontto-reita. Yritys E kertoi kuitenkin saaneensa tukea kansainvälistymiselle ylemmältä konsernilta, johon yritys kuuluu osaksi.

Meillä on aina ollut käytännössä suuret omistajat, jotka on ollut kansainvälisessä liiketoiminnassa niin sitä kautta on saatu sitten tämmöstä niin kun tukea. (Yritys E.)

...kaikki mitä me ollaan kansainvälistytty niin me on ite haettu ne asiakkaat... ja lähetty myymään sitten suoraan näihin asiakkuuksiin. (Yritys C.)

Kysymykseen, millä kansainvälisillä markkinoilla yritys toimii, oli kaikista tyypillisimpänä vastauksena, että yrityksellä on toimintaa Euroopan alueella. Haastattelussa mainittiin vähintään kolmen yrityksen kohdalla seuraavat maat tai alueet: Eurooppa, Pohjoismaat, Ruotsi, Keski-Eurooppa, Baltian maat, Venäjä, Englanti ja Aasia.

Viimeinen kysymys kansainvälisyys-teemasta oli kysymys: Kuinka kauan yrityksellä on ollut kansainvälistä toimintaa? Yritysten vastauksista ilmeni, että suurimmalla osalla yrityksistä kansainvälinen toiminta on alkanut heti yrityksen toiminnan alettua. Esimerkiksi Yritys G kertoi, että se teki kansainvälistymissuunnitelman heti yrityksen perustamisen alussa. Yritys totesi heti toimintansa alettua, että yrityksen kasvattaminen vaatii kansainvälistymistä.

...heti kun me aloitettiin tämä toiminta niin me saman tien tehtiin kansainvälistymissuunnitelma...Se lähti saman tien kun yritys alkoi niin alkoi tää kansainvälistyminen samalla. (Yritys G.)

Suurimmalta osin haastatteluun osallistuneilla yrityksillä oli takanaan vähintään 10 vuotta kansainvälistä toimintaa. Yritys C kertoi, että yrityksellä on ollut systemaattista kansainvälistä toimintaa 4-5 vuotta. Kaikilla haastatteluun osallistuneilla yrityksillä oli ollut kansainvälistä toimintaa jo pidemmän aikaa. Moni yritys hakee jatkuvasti uusia markkina-alueita ja selvästi kasvattaa toimintaansa ulkomailla. Muutamalla yrityksellä toiminnan pääpaino on enemmän kotimaan markkinoilla, vaikka vähän vientiä ulkomaille on jatkuvasti. Kaiken kaikkiaan haastateltavien yritysten kansainvälistymisen tilanne on hyvä.

5.2 Ulkomaalaiset työntekijät yritysten palveluksessa

Siirryttäessä haastattelussa teemaan ulkomaalainen työntekijä kysyin ensiksi, onko yrityksellä ollut koskaan ulkomaalaisia työntekijöitä. Vain Yritys A ja Yritys B vastasivat, ettei heillä koskaan ole ollut ulkomaalaisia työntekijöitä palveluksessa. Kun haastateltavilta kysyttiin, olisivatko he valmiita palkkaamaan ulkomaalaisen työntekijän tai harjoittelijan, Yritys A:n vastauksena oli, ettei yrityksellä ollut sillä hetkellä suunnitelmissa palkata ulkomaalaisia työntekijöitä kielikysymyksiin liitty-

vistä syistä. Yrityksessä työhön perehdytys tapahtuu suomen kielellä, joten heikko suomen kielen taito nähtiin esteenä ulkomaalaisen työntekijään palkkaamiselle. Yritys B vastasi melkein samalla tavalla Yritys A:n kanssa, että he voisivat palkata ulkomaalaisen työntekijän, mikäli he puhuvat suomea. Kummatkin yritykset vastasivat, että ulkomaalaiset opiskelijat ovat yrittäneet hakea yritykseen töihin.

Yhdeksällä yrityksellä oli ulkomaalaisia työntekijöitä palveluksessa haastatteluhetkellä. Yritys M, Yritys I, Yritys J, Yritys E ja Yritys H kertoivat, että heillä oli palveluksessaan sillä hetkellä 2 työntekijää. Yritys L:n palveluksessa oli neljä ja Yritys N:llä kolme ulkomaalaista työntekijää. Yritys C:llä oli haastatteluhetkellä muutama työharjoittelija. Yritys D ei maininnut, montako työntekijää heillä oli sillä hetkellä. Yritys E:llä arvioi, että heidän palveluksessa on ollut noin 20 työntekijää tai harjoittelijaa koko sen toiminnan aikana. Yritys C:llä oli ollut palveluksessa arviolta 30 ulkomaalaista työntekijää tai harjoittelijaa. Keskimäärin muilla yrityksillä oli aiemmin ollut palveluksessa 3-6 työntekijää. Muutama yritys ei maininnut tarkkaa lukumäärä siitä, kuinka monta ulkomaalaista työntekijää heillä oli ollut vuosien varrella.

Kaikilla haastatteluun osallistuneilla yrityksillä oli melko vähän ulkomaalaisia työntekijöitä palveluksessa haastatteluhetkellä. Ulkomaalaisen työntekijän käsite on melko häilyvä. Jotkut henkilöt ovat ulkomaalaistaustaisia, mutta he ovat kuitenkin asuneet koko elämänsä Suomessa. Henkilöillä saattaa olla molemmat tai jompikumpi vanhemmista ulkomaalainen, joka on muuttanut Suomeen. Täten on vaikea määrittellä kuka on ulkomaalainen työntekijä.

Mitä mä tuossa äskön laskeskelin tuolla niin ehkä meillä on tuommosta 5-6 henkilöä ollu niin kun mejän historian aikana. Jolla on selkeesti ulkolainen tausta on varmaan 5-6 henkilöä ollu niin kun mejän historian aikana. Ja tällä hetkellä on kaksi ulkolaista työntekijää. (Yritys J.)

Kolmella yrityksellä Yritys F, Yritys K ja Yritys G:llä ei ollut haastatteluhetkellä ulkomaalaisia työntekijöitä palveluksessa, mutta kaikilla heillä oli aiemmin ollut. Yritys K mainitsi työntekijöitä olleen kymmenkunta historian saatossa ja Yritys G:llä oli ollut aiemmin kaksi ulkomaalaista työntekijää. Yritys F:llä oli kokemusta vain työharjoittelijoista ja opinnäytetyön tekijöistä, joiden määrästä ei ollut tarkkaa tie-

toa. Joidenkin yritysten oli vaikea sanoa tarkkaa määrää ulkomaalaisista työntekijöistä, koska heitä saattoi olla monen vuoden takaa.

Kysyessäni minkä maalaisia työntekijöitä yrityksissä työskenteli tai oli työskennellyt, selvästi eniten yrityksillä oli ollut unkarilaisia työntekijöitä. Unkarilaisia työntekijöitä oli tai oli ollut yhteensä kuudella haastateltavalla yrityksellä. Toiseksi tyypillisimpiä olivat Venäjältä, Virosta ja Puolasta tulleet työntekijät, joita työskenteli kolmen eri yrityksen palveluksessa. Kolmanneksi eniten yrityksissä työskenteli tai oli työskennellyt kiinalaisia, bulgarialaisia, hollantilaisia, saksalaisia ja ranskalaisia työntekijöitä. Näitä kansallisuuksia oli ainakin kahden eri yrityksen vastauksissa. Muita maita, joista ulkomaalaiset työntekijät tulivat olivat Kreikka, Turkki, Jordania, Englanti, Malesia, USA, Ruotsi ja Intia. Myös Itä-Eurooppa mainittiin vastauksissa. Euroopan ulkopuolelta tulleita työntekijöitä on siis selvästi vähemmän kuin Euroopan alueelta tulleita työntekijöitä.

Haastateltavilta kysyttiin millaisissa työtehtävissä ulkomaalaiset työntekijät työskentelivät. Tyypillisesti ulkomaalaiset työntekijät työskentelivät tuotannollisissa tai myynnin ja markkinoinnin tehtävissä. Yritys E vastasi, että he ovat halunneet hyödyntää ulkomaalaisten työharjoittelijoiden kielellistä ja kulttuurillista osaamista myynti- ja markkinointia tukevilla työtehtävissä. Muita mainittuja työtehtäviä olivat muun muassa vienti-, osto-, huolto-, suunnittelu- ja logistiikkatehtävät.

No meillä on sekä tuotannon tehtävissä että viennissä elikkä vientimyynnissä. (Yritys J.)

Nämä harjoittelijat on ollut täällä...enemmän...myyntiä ja markkinointia tukevilla tehtävissä että lähinnä niin kun on hyödynnetty sitä heidän kielitaitoa ja sen kulttuuri ja markkinointiosaamista, mistä he tulevat. (Yritys E.)

5.3 Ajatuksia ulkomaalaisista työntekijöistä

Haastateltavilta yrityksiltä kysyttiin, miten tarpeellisena he pitävät ulkomaalaisten työntekijöiden suomen kielen osaamista. Lähes kaikki haastateltavat yritykset vaativat ulkomaalaisilta työntekijöiltä suomen kielen osaamista, etenkin tuotannon puolen työtehtävissä toimivilta. Moni perusteli suomen kielen osaamisen tarvetta

sillä, että yrityksen suomalaiset työntekijät eivät puhu englantia välttämättä ollenkaan, jolloin kommunikointi työntekijöiden välillä on vaikeaa. Huono suomen kielen taito koettiin myös työturvallisuusriskiksi ja se vaikeuttaa työohjeiden ymmärtämistä. Muutama yritys totesi myös puuttuvan kielitaidon vaikeuttavan sisälle pääsyä työyhteisöön.

Muutamit yritykset mainitsivat kuitenkin työn johdon olevan kielitaitoista, joten perehdyttäminen ja ohjeiden antaminen onnistuu myös englannin kielellä. Mutta suomen kielen osaamista pidettiin silti tärkeänä. Yritys E kertoi, että he ovat halunneet kehittää henkilökuntansa kielitaitoa palkkaamalla ulkomaalaisia työharjoittelijoita konttorilleen. Yritys on siis kokenut saavansa positiivista hyötyä ulkomalaisen palkkaamisesta. Yritys E piti tärkeänä sitä, että konttorilla työskentelevät henkilöt osaisivat myös ruotsin kieltä. Yritys J ja Yritys L vastasivat, että he vaativat ulkomaalaisilta suomen kielen taitoa tuotannon tehtävissä, mutta vientitehtävissä tai markkinoinnin tehtävissä työskentelevät pärjäävät englannin kielellä.

Osalla yrityksissä oli ollut ulkomaalaisia työntekijöitä lyhyen jakson ajan esimerkiksi työharjoittelussa tai toteuttamassa kehityshanketta. Yrityksillä on ollut yhtiön sisäisiä vaihtoja maasta toiseen ja ekskursioita, jolloin ulkomailta on tullut henkilöitä tutustumaan yrityksen toimintaan. Muutaman yrityksen vastauksista tuli myös esille se, etteivät kaikki ulkomaalaiset työntekijät ole osanneet suomen kieltä työhön tullessaan, mutta ovat kuitenkin oppineet kielen työn kautta tai itse opiskelemalla.

No se tietenkin helpottaa elämää mutta ei näistäkään kukaan osannut suomeakaan kun ne tuli. Nyt osaavat kyllä. (Yritys N.)

Sanotaan näin, että tarpeeksi hyvin osaavat suomea ja pidän sitä tärkeänä että nimenomaan suomen kielellä (kommunikoidaan) koska meilläkin on täällä tuotannossa henkilöitä, joilla ei osaa sinänsä muuta kielitaitoa, että...suomella pitäis pyrkiä pärjäämään. (Yritys I.)

...viennissä pärjää englannilla ja sitten natiivi kieli, mikä on itse kullakin. (Yritys J.)

...ne henkilöt, jotka tuolla verstaassa työskentelee niin on tärkeää että he osaa jonkun verran suomea työturvallisuuden ja kaiken takia...Mutta...ei me täällä konttorilla...totta kai se olisi aina hyvä mutta tuota ei se ole mikään pakko. (Yritys E.)

Kymmenen neljästätoista haastatteluun osallistuneesta yrityksestä vastasi hyvin yksimielisesti, ettei ulkomaalaisille työntekijöille ollut sillä hetkellä tarvetta. Osa yrityksistä arveli, että heillä saattaa olla tarvetta mahdollisesti tulevaisuudessa. Muutama yritys vastasi, että heillä oli haastatteluhetkellä avoimia työpaikkoja ja työnhakijan kansallisuudella ei ole väliä, vaan nimenomaan henkilön osaaminen on ratkaisevampi tekijä. Yksi yritys, Yritys M vastasi, että heillä on tarvetta ulkomaalaisille työntekijöille, mutta heitä ei kuitenkaan pystytä ottamaan töihin nopealla tahdilla. Useat yritykset mainitsivat myös, että kielitaitoiselle henkilölle on aina töitä tarjolla, mutta työllistyminen vaatii kuitenkin suomen kielen osaamista.

No joo on kyllä meillä tarve ja sen takia meillä on pikkuhiljaa ruvettu ottamaan että on, mutta se on sellanen että me ei pystytä niitä (ulkomaalaisia työntekijöitä) niin kun kovin nopeesti ottamaan. (Yritys M.)

Kyllä varmaan jatkossa...just nyt ei oo tota varmasti tulevaisuudessa on...(Yritys H.)

No tällä hetkellä ei oo tarvetta ja mä en sitä sinänsä nää tämmösenä kysymyksenä että onko se ulkomaalainen vai kotimainen vaan se on enemmänkin kiinni ite henkilöstä...(Yritys I.)

Valtaosalla haastateltavista oli positiivisia kokemuksia ulkomaalaisista työntekijöistä. Ulkomaalaisia kuvailtiin ahkeriksi, hyväksi, motivoituneiksi, vastuuntuntoisiksi ja tunnollisiksi työntekijöiksi. Osa yrityksistä vastasi kulttuurierojen vaikuttaneen työsuhteeseen, eroja oli esimerkiksi työskentelytavoissa. Kysymykseen, millaisia käsityksiä yrityksellä on ulkomaalaisista työntekijöistä haastateltavat vastasivat hyvin samalla lailla kuin edelliseen kysymykseen, "Millaisia kokemuksia yrityksellä on ulkomaalaisista työntekijäistä?" Tyypillisemmin kysymykseen vastattiin, että ulkomaalaiset työntekijät ovat samanlaisia työntekijöitä kuin muutkin ja he ovat muiden kanssa samalla viivalla. Joidenkin yritysten oli vaikea vastata tähän kysymyksen, sillä heillä ei ollut niin paljon kokemusta ulkomaalaisista työntekijöistä. Yksikään haastateltava yritys ei maininnut, että heillä olisi pelkästään negatiivisia käsityksiä tai kokemuksia ulkomaalaisista työntekijöistä.

Haastateltavat yritykset vastasivat kysymykseen "Miten henkilöstö ja asiakkaat ovat suhtautuneet ulkomaalasiin työntekijöihin?" yksimielisesti, että sekä henkilöstö ja asiakkaat ovat molemmat suhtautuneet hyvin ulkomaalasiin työntekijöihin.

Kaikilla yrityksillä on kansainvälisiä asiakkaita, joten suhtautuminen on ollut positiivista. Kaikki yrityksen asiakkaat eivät välttämättä tiedä onko yrityksellä ulkomalaisia työntekijöitä, joten suhtautumista on tämän vuoksi vaikea arvioida. Yhdelläkään haastateltavalla yrityksellä ei ole ollut suoranaisia ongelmia henkilöstön ja asiakkaiden suhtautumisen osalta.

5.4 Ulkomaalaisten työllistymisväylät

Kysymykseen ”Miten ulkomaalaiset työntekijät perehdytetään työhön?” haastateltavat yritykset vastasivat tyypillisesti, että ulkomaalaiset työntekijät perehdytetään työhön samalla tavalla kuin suomalaiset työntekijät. Monella yrityksellä on olemassa oma perehdytysohjelma, jonka mukaan perehdytys tapahtuu. Perehdyttäjänä toimii työntekijän esimies tai jokin muu henkilö yrityksestä, joka on nimetty uudelle työntekijälle perehdyttäjäksi. Jotkin yrityksistä mainitsivat, että perehdytyksen tekee se henkilö, jolla on kielitaitoa opastaa englannin kielellä tai työntekijän omalla äidinkielellä. Perehdyttäminen vaatii tapauskohtaisesti hyvää englannin kielen taitoa suomalaiselta perehdyttäjältä, mitä kaikilta ei välttämättä löydy. Parhaimmassa tapauksessa perehdyttäjä voi toimia henkilö, joka on työskennellyt yrityksessä pitkään ja hän tulee samasta maasta kuin uusi työntekijä. Näin perehdyttäminen voi tapahtua uuden työntekijän omalla kielellä, jolloin perehdyttäminen käy helposti. Haastateltavista yrityksistä Yritys H mainitsi, että heillä uusia työntekijöitä on perehdytetty tällä tavalla.

Samalla tavalla (perehdytetään) kun...kaikki työntekijät. Et meillä on oma perehdytysprosessi joka käydään läpi kaikkien työntekijöiden kanssa. (Yritys I.)

No käytännössä ihan samalla lailla kun kaikki muutkin. Eli meillä on työopastajat ja tää kielitaito on totta kai et ne henkilöt opastaa kellä sitä on. Aina joutuu tietenkin valintaa tekemään mutta ihan samanlaiset perehdytykset pitää olla. (Yritys N.)

Meillä on ollut hyvä tällainen pidempiaikainen venäläinen työntekijä, joka on sitten perehdyttänyt näitä uusia niin se on mennyt tosi joustavasti, mallikkaasti et siinä ei oo ollut mitää vaikeuksia. (Yritys H.)

Seuraavaksi haastateltavilta yrityksiltä kysyttiin, miten ulkomaalaiset opiskelijat voivat löytää yritykseen töihin ja missä harjoittelu- ja työpaikat ovat avoinna. Tyyppillisemmin yritysten avoimista työpaikoista ilmoitetaan yrityksen nettisivuilla, lehti-ilmoituksilla ja työvoimatoimiston kautta. Avoimia työpaikkoja voi myös tiedustella ottamalla suoraan yhteyttä yritykseen. Kolme yritystä myös kertoi, että he ovat ilmoittaneet tarjolla olevista harjoittelupaikoista Centria-ammattikorkeakoululle. Osalta haastateltavilta yrityksiltä kysyttiin lisäkysymyksenä, ovatko ulkomaalaiset opiskelijat hakeneet tai kyselleet töitä yrityksestä. Suurin osa yrityksistä vastasi, että heille on tullut kyselyitä opiskelijoilta. Yritys B ja Yritys F kertoivat, että kyselyjä on tullut heille erittäin paljon, mutta Yritys I, Yritys A ja Yritys C mainitsivat, että kyselyitä on tullut vain muutamia. Kaksi yritystä myös mainitsi, että myös oppilaitosten opettajat ovat olleet yrityksiin yhteydessä ja kyselleen oppilaille harjoittelupaikkoja.

Muutamia kyselyitä on ollut tässä tosiaan sitten siinä aina katotaan sitä vastaako se niitä tarpeita mitä meillä on. (Yritys I.)

Yhteen väliin täällä kävi hyvinkin tiheään ja silloin niihin aikoihin ei ollut tarjota mitään... Viikko tasolla käytiin kysyy että oisko (töitä) ja voisin tulla melkein ilmaiseksi töihin. (Yritys F.)

Viimeinen haastattelukysymys oli: Toivoisitko Centria-ammattikorkeakoulun puolesta jonkinlaista yhteistyötä? Tarkensin kysymystä haastattelutilanteessa vielä kysymyksellä, voisiko yhteistyö olla jotain ulkomaalasiin opiskelijoihin liittyvää ja heidän edukseen tehtävää. Kaikilla haastateltavilla yrityksillä oli jo jonkinlaista yhteistyötä Centria-ammattikorkeakoulun kanssa liittyen enimmäkseen tutkimukseen ja kehitykseen, messutoimintaan tai opinnäytetöiden tekemiseen. Monet yritykset myös korostivat vastauksissaan sitä, että yhteistyön tekeminen riippuu aina siitä miten kummankin osapuolen tarpeet kohtaavat.

Joo kyllä aina on mahdollista sanotaanko näin, että se on hyvin ratkaisevaa se mitä on teillä (Centrialla) tarjota ja mikä meillä taas on kysyntä, miten ne lähtee kohtaamaan. (Yritys C.)

Totta kai pystyy ajattelemaan, että edelleenkin samaa sitten kun meillä on niitä tarpeita niin tavallaan sitä kautta pystytään niihin vastaamaan sitten. (Yritys I.)

Tuota semmonen kohdistettu tarve juuri ulkomaalaisiin opiskelijoihin on meillä niin pieni. Meillä ei oo montaa työpaikkaa ole missä vois toimia. (Yritys M.)

5.5 Haastateltavien yritysten ajatuksia haastattelun teemasta

Haastattelun lopuksi annoin haastateltaville mahdollisuuden kommentoida haastattelussa läpikäytyä teemaa omin sanoin. Yritys K ja Yritys M pitivät tärkeinä sitä, että ulkomaalaiset opiskelijat pyrkisivät opettelemaan suomen kielen, mikäli he haluavat työllistyä Suomeen: Mitä paremmin henkilö osaa suomen kielen, sen paremmat ovat myös työllistymismahdollisuudet. Yritys C korosti oman aktiivisuuden tärkeyttä esimerkiksi työpaikan etsimisessä ja sitä, kuinka tärkeää on olla avoin, jotta suomalaiseen yritysmaailmaan voi päästä sisälle. Yritys I ja Yritys N mainitsivat, ettei heidän yrityksessään työntekijän kansalaisuudella ole niin paljon merkitystä, kuin henkilön ammattitaidolla ja osaamisella tai sillä, millaisen työvoiman tarve yrityksessä sattuu olemaan.

Ei kai siinä muuta voi sanoa kun että vähän paremmin osaa suomen kielen niin sen paremmin saa Suomesta töitä. (Yritys M.)

...kysymällä ja tekemällä itensä tyköksi niin sanotusti niin sillain voi löytää erilaisiakin...projekteja, työpaikkaa tai opinnäytetyötä tai mitä tahansa että kun on aktiivinen ite niin oikeastaan oli sitten ulkolainen tai suomalainen niin kyllä hyvin pitkälle sillä pääsee eteenpäin...Suomi on kuitenkin tietyllä tavalla vähän sisäänpäin lämpiävä kansa niin kyllä täällä jos ei ite oo avoin niin varmasti on hankala päästä sisälle yritykseen. (Yritys C.)

Yritys D kertoi havainneensa, kuinka asenne kansainvälisiä työntekijöitä kohtaan on muuttunut koko ajan positiivisempaan suuntaan viimeisen 15 vuoden aikana. Suomi alkaa Yritys D:n mukaan olemaan niin kansainvälinen paikka, joten Suomessa on pakko pystyä toimimaan kansainvälisesti etenkin maan pienien markkinoiden takia. Yritys G piti positiivisena etuna ja tietynlaisena voimavarana sitä, että Centria-ammattikorkeakoulussa opiskelee monia eri kansallisuuksia, jolloin yrityksen voisi ajatella saavan nopeasti apua esimerkiksi vieraskielisen tekstin muodostamiseen tai muuta käänösapua, mikäli tällaisia tilanteita sattuisi joskus tulemaan eteen.

Yritys F mainitsi kehitysehdotuksen ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymistilanteen parantamiseksi: Centria-ammattikorkeakoulun kautta voitaisiin kehittää jonkinlainen hanke työllistymisen parantamiseksi. Esimerkiksi oppilaat voisivat perustaa omia pieniä yrityksiä, joiden kautta olisi matalampi kynnyks päästä työelämään mukaan. Haastateltava myös antoi vinkin tutustua Me2WE-nimiseen yritykseen, jonka pääasiallinen tarkoitus on kansainvälisten opiskelijoiden työllistäminen ja hankkeisiin mukaan saaminen. Yritys J ehdotti, että Industrial Management opiskelijat voisivat koota yhteen kansioon tietoja itsestään ja osaamisestaan ja lähettää kansion yrityksiin, jolloin yritykset voisivat valita sopivia harjoittelijoita.

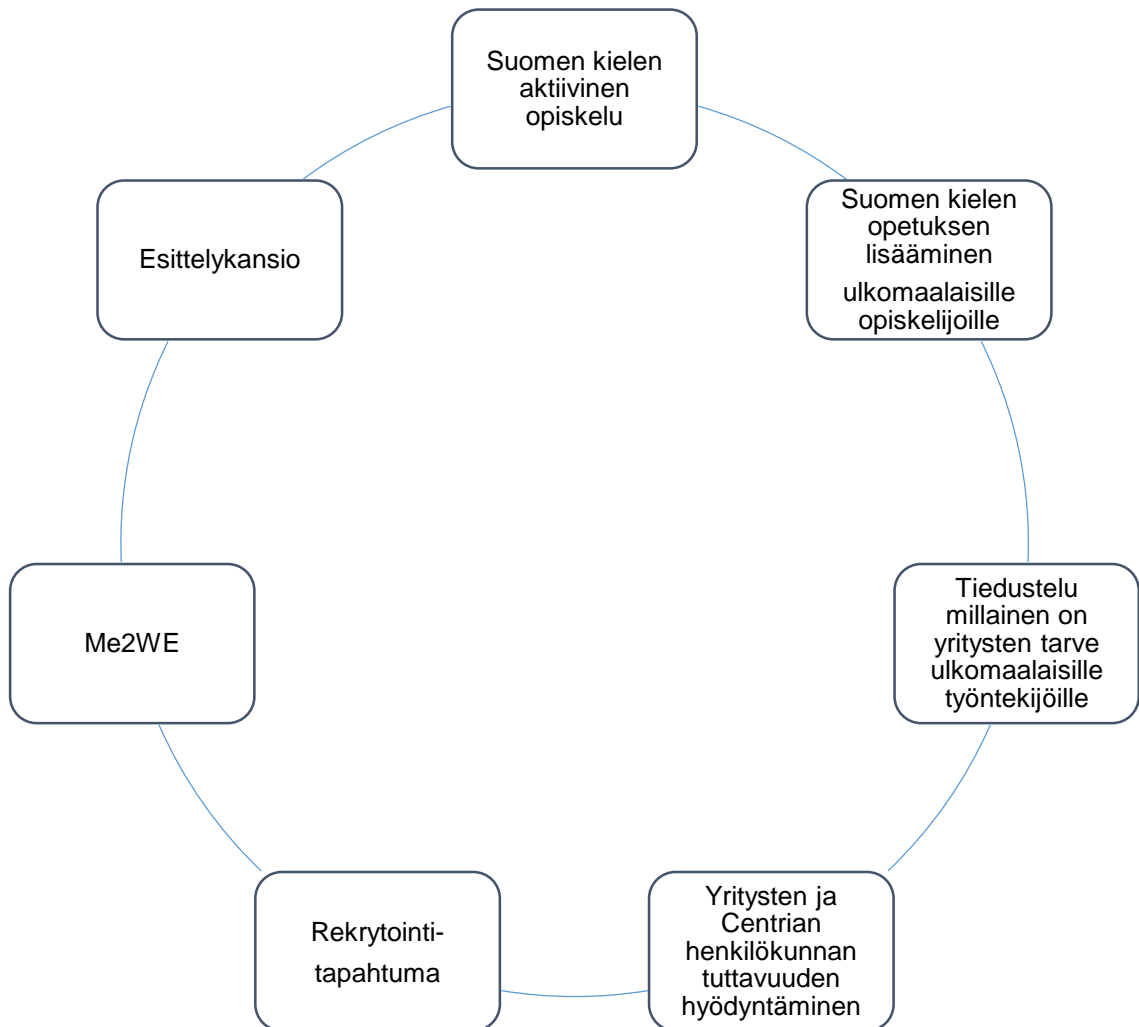
Se ois ihan jotakin hanttihommia jollekin porukalle, pikkuprojekteja viikko kahelle henkilölle tai tälleen jokka vois sitten kiertää usemmissa paikoissa...joku tämmönen kiertävä systeemi olla että tutustuisivat ja tekisivät jonkunlaista työtä ehkä jonkinlaista korvausta vastaan. (Yritys F.)

Centrian näitten ulkomaalaisten opiskelijoitten se tarjonta mitä siellä niin kun on osaamistaustaa...jos aattelee...työllistymistä ja sillain kannattais varmaan tehdä sellaisia niin kun jotain...tavallaan yhteisesitteitä...semmosen vois koota...osaamisalueittain...ja lähettää yrityksiin ja yritykset vois ottaa yhteyttä. (Yritys J.)

Yritys E ehdotti yrityksen ja Centria-ammattikorkeakoulun välistä jatkuvaa vuoropuhelua. Pari kertaa vuodessa järjestettävässä yhteisissä tapaamisissa voitaisiin keskustella mahdollisista yhteisistä projekteista, hankkeista tai harjoittelupaikoista. Yhdessä yrityksen ja ammattikorkeakoulun edustajat voisivat keskustella, millaisia tarpeita kummallakin osapuolella on, esimerkiksi onko ammattikorkeakoululla tarvetta harjoittelupaikoille. Yhteiseen keskustelutilaisuuteen voisi osallistua ammattikorkeakoulusta henkilöitä, jotka vastaavat harjoittelusta, kehittämissprojekteista ja yrityksen puolesta osallistuisivat henkilöt, jotka vastaavat myynnistä, markkinoinnista ja tuotannosta.

6 KEHITTÄMISEHDOTUKSIA JA POHDINTAA

6.1 Kehittämisehdotuksia työllistymisen parantamiseksi



KUVIO 3. Kehittämisehdotuksia työllistymisen parantamiseksi

Tähän seuraavaan lukuun olen kerännyt erilaisia kehittämisehdotuksia ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymisen parantamiseksi. Kaikki kehittämisehdotukset löytyvät kuviosta 3. Kuten haastatteluista käy ilmi, suurin ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymistä vaikeuttava tekijä on suomen kielen osaamattomuus. Ulkomaalaisten opiskelijoiden tulisi olla aktiivisia suomen kielen opiskelun suhteen. On vaikeaa löytää ratkaisua siihen, miten suomen kielen opiskelu voitaisiin tehdä helpommaksi. Suomi on kuitenkin yksi maailman vaikeimmista kielestä. Kielten opis-

keluun on annettu monia neuvoja, joista jokainen voi löytää itselleen sopivan oppimistavan. Tärkeää olisi kuitenkin, että suomen kielen opiskelu olisi päivittäistä ja että kieltä pystyisi käyttämään mahdollisimman paljon arkipäivän tilanteissa.

Centria-ammattikorkeakoulussa kansainvälisillä opiskelijoilla on mahdollisuus opiskella koulutusohjelmissaan suomen kieltä kahdentoista opintopisteen edestä, josta puolet muodostuu pakollisista kursseista ja puolet valinnaisista. Vieraskielisten koulutusohjelmien suomen kielen opinnot eroavat jonkin verran toisistaan. Esimerkiksi vain Industrial Management –koulutusohjelman opintosuunnitelmassa on ainoastaan mahdollista valita suomen kielen kurssi neljäntenä lukuvuonna. Ensimmäisenä lukuvuonna suomen kielen opetusta on yhteensä neljän opintopisteen verran. Suomen kielen kurssit ovat kuitenkin jakautuneet melko tasaisesti neljälle lukuvuodelle, kolmannella ja neljännellä lukuvuodella suomen kielen kurssit ovat kuitenkin valinnaisia. Suomen kielen opetusta olisi kuitenkin hyvä vielä lisätä, mikäli se vain on mahdollista.

Suomen kielen opetusta tarjoavat myös Ylivieskan kansalaisopisto, jossa järjestetään kurssi Finnish for foreigners. Kurssin pituus on yhteensä 20 tuntia syyskaudella ja 22 tuntia kevätkaudella. Kurssin hinta on 63 €. Muita samanlaisia kursseja läheltä Ylivieskaa löytyy Nivalan Jokilatvan opistosta, jossa on järjestetty Suomea maahanmuuttajille -niminen alkeiskurssi ja jatkokurssi, kummatkin 48 €:n hintaan. Suomen kieltä on voinut myös opiskella Pohjois-Pohjanmaan kesäyliopistossa kesän aikana. Kurssin hintana on ollut 50 €. Suomen kieltä on siis mahdollista opiskella myös muualla koulun ulkopuolella, vaikka kurssien korkea hinta saattaa olla suurena kynnyksenä osallistumiseen. Toisaalta näillä kursseilla voidaan käydä läpi samoja asioita kuin ammattikorkeakoulun suomen kielen opetuksessa. Suomen kieltä olisi kuitenkin tärkeä harjoitella koko ajan myös koulun ulkopuolella itsenäisesti. Suomen kielen opiskeluun on saatavilla paljon opetusmateriaalia itsenäistä opiskelua varten esimerkiksi kirjastosta.

Industrial Management –koulutusohjelman opiskelijat käyvät paljon yritysvierailulla ylivieskalaisissa yrityksissä tutustumassa niiden toimintaan. Olisi hyvä, jos opiskelijat saisivat mahdollisuuden kysyä esimerkiksi, millaiset vaatimukset yrityksellä on ulkomaalaisten työntekijöiden suhteen ja miten heille on mahdollista päästä töihin

tai harjoitteluun. Yritykset voisivat mainita, mikäli he tarvitsevat jotain erikoisosamista, esimerkiksi tiettyä kielitaitoa tai hyvää tuntemusta jostain maasta, jossa yrityksellä on toimintaa. Yritysten tulisi saada tietää, millaista opiskelijoiden osaamista Centria-ammattikorkeakoulu tarjoaa, ja tätä osaamista olisi hyvä markkinoida yrityksille.

Monet yritykset tuntevat Centria-ammattikorkeakoulun henkilökunnan ja yhteistyötä on saatettu tehdä hyvin pitkään esimerkiksi tutkimus ja kehitys -yksikön kanssa. Centria-ammattikorkeakoululla on siis olemassa hyvät suhteet monelle taholle, joten opettajat voisivat auttaa opiskelijoita harjoittelupaikkojen saamisessa, vaikkapa ryhtymällä opiskelijalle suosittelijaksi työhakemukseen. Tämä saattaisi auttaa ainakin vähän, sillä ulkomaalaisilla opiskelijoilla ei ole välttämättä olemassa minikäänlaisia verkostoja Suomessa. Tärkeää olisi siis myös, että ulkomaalaiset opiskelijat pyrkisivät jo opiskeluaikana tutustumaan mahdollisimman moneen suomalaiseen, jotta heillä olisi olemassa jonkinlainen verkosto ennen valmistumisen jälkeistä työelämää.

Centria-ammattikorkeakoululla voitaisiin myös järjestää ns. rekrytointitapahtuma, johon kutsuttaisiin alueen yrityksiä keskustelemaan ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamisesta. Tilaisuudessa työnantajat saisivat kertoa millaisia odotuksia heillä on ulkomaalaisista työntekijöistä ja onko heillä jotain erikoisosamisen tarvetta esimerkiksi kielitaidon suhteen. Myös ammattikorkeakoulu voi puolestaan antaa tietoa mitä Industrial Management –koulutusohjelmassa opiskellaan ja millaista osaamista opiskelijoilta löytyy.

Sain yhdeltä haastateltavalta yritykseltä vinkin tutustua Me2WE-nimiseen yritykseen. Me2WE on suomalainen startup-yritys, joka tekee yhteistyötä kahdenkymmenen yliopiston kanssa kahdeksassa eri maassa. (Eilakaisla 2015.) Me2WE:n tarkoituksena on tuoda yrityksiä ja korkeakouluja yhteen. Tätä varten on kehitetty digitaalinen yhteistyöalusta, joka mahdollistaa yritysten ja korkeakoulujen välisen viestinnän. Yritykset voivat etsiä uusia osajia omiin projekteihinsa, joita se tarjoaa korkeakoulukursseille ja opiskelijoille. Yritykset voivat myös tarjota työpaikkoja, harjoittelupaikkoja ja lopputyömahdollisuuksia. (Jyväskylän yliopisto 2015.) Yhteis-

työalusta tuo joukkoistamistyökalut jokapäiväiseen käyttöön ja se auttaa yrityksiä löytämään osaajia ympäri maailmaa. (Eilakaisla 2015.)

Me2WE- yritys on perustettu nimenomaan sitä varten, että kansainväliset opiskelijat ja suomalaiset yritykset saataisiin niin sanotusti saman pöydän ääreen. Me2WE tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden päästä oikeiden yritysprojektien pariin. (Me2WE Finland Oy 2014.) Me2WE järjestää ja osallistuu tapahtumiin eri puolella Suomea. Tapahtumissa pyritään tuomaan opiskelijat, yritykset ja korkeakoulut yhteen keskustelemaan korkeakoulun ja yritysten välisestä yhteistyöstä. Me2WE-internetsivustolle voi rekisteröityä joko yksittäinen henkilö, yritys tai muut instituutiot. (Me2WE Finland Oy.) Centria-ammattikorkeakoulun kannattaisi tutustua palveluun tarkemmin ja olisi hyvä, mikäli myös ulkomaalaiset opiskelijat tietäisivät tästä työllistymisväylästä. Me2We ei välttämättä edistäisi ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymistä ainoastaan Ylivieskan alueelle, vaan mahdollisesti koko Suomen alueella ja myös muihin maihin.

Toinen haastateltava yritys ehdotti, että opiskelijat voisivat tehdä itsestään esittelykansion, joka lähetetään yrityksiin. Esittelykansioon voisi tulla jokaisesta opiskelijasta lyhyt esittely, jossa tulee ilmi henkilön osaaminen ja tietämys. Opiskelija kertoo esittelyssään lyhyesti, millaista aiempaa työkokemusta häneltä löytyy ja mitä erikoisosaamista hänellä on. Opiskelija voi kertoa myös tulevaisuuden suunnitelmistaan ja uratavoitteistaan. Esittelyyn olisi hyvä liittää mukaan myös kuva opiskelijasta. Esittelyssä voisi olla vielä suomeksi kuvaus koulutusohjelman sisällöstä ja opinnoista, jotka kuuluvat koulutusohjelmaan.

6.2 Vastauksia tutkimusongelmiin

Millaisia käsityksiä ja kokemuksia alueen yrityksillä on ulkomaalaisista työntekijöistä?

Kaiken kaikkiaan haastateltavilla yrityksillä on ollut positiivisia kokemuksia ulkomaalaisista työntekijöistä. Ulkomaalaisia työntekijöitä myös kehuttiin mm. ahkeriksi, motivoituneiksi ja tunnollisiksi työntekijöiksi. Yritysten käsitykset ulkomaalaisista

työntekijöistä olivat myös hyviä. Kaikkia työntekijöitä pidettiin samanarvoisina riippumatta kansallisuudesta. Vaikka ulkomaalaisista työntekijöissä ei ole mitään negatiivista sanottavaa, on heidän osuutensa melko pieni työpaikoilla, vain muutama työntekijä yhdessä paikassa. Moni yritys vastasi, ettei ulkomaalaisille työntekijöille ole tarvetta. Tilanteeseen vaikuttaa se, että suomalaisten työttömien määrä on myös suuri. Monessa paikassa saattaa vallita yhä ajattelutapa, jonka mukaan ensin täytyy antaa töitä suomalaisille ja vasta sitten ulkomaalaisille. Haastateltavissa yrityksissä suomalaiset työntekijät ja yrityksen asiakkaat ovat suhtautuneet pääosin positiivisesti ulkomaalaisiin työntekijöihin.

Kuinka halukkaita Oulun Eteläisen alueen yritykset olisivat palkkaamaan ulkomaalaisia työntekijöitä?

Suurin osa haastateltavista yrityksistä vastasi, ettei tällä hetkellä ulkomaalaisille työntekijöille ole tarvetta. Moni täydensi vastaustaan arvelulla, että tulevaisuudessa ulkomaalaisille työntekijöille saattaa olla tarvetta, etenkin jos yritys kasvaa. Mikäli ulkomaalainen osaa suomen kieltä auttavasti, on työllistyminen todennäköisesti helpompaa. Suomen kielen osaamattomuus on suurin syy sille, miksi ulkomaalaisia työntekijöitä ei voida palkata.

Millaiset resurssit alueen yrityksillä on palkata ulkomaalaisia työntekijöitä?

Ulkomaalaiset työntekijät perehdytetään työhön samalla lailla kuin suomalaiset työntekijät, joten perehdyttäminen ei vaadi erikoisjärjestelyjä lukuun ottamatta sitä, että perehdytys tehdään joissakin tapauksissa englannin kielellä. Tällöin perehdyttäjän on osattava riittävästi englannin kieltä. Joskus perehdytyksen voi tehdä toinen samasta maasta kotoisin oleva työntekijä, jolla on sama äidinkieli uuden työntekijän kanssa. Useammassa työpaikoissa on tärkeää, että perehdytyksessä työntekijä ymmärtää työturvallisuuteen liittyvät asiat ja miten missäkin tilanteessa toimitaan.

Millainen on Oulun Eteläisen alueen yritysten kansainvälistymisen tilanne?

Kaikilla haastatteluun osallistuneilla yrityksillä on ainakin jonkun verran kansainvälistä toimintaa, osalla enemmän ja osalla vähemmän. Kansainvälinen toiminta on selvästi vientipainotteista, mutta moni harjoittaa myös tuontitoimintaa tai sopimusvalmistusta. Monet mainitsivat kansainvälisen toiminnan alkaneen heti yrityksen perustamisvaiheessa ja laajentamista uusille markkina-alueille tapahtuu jatkuvasti. Suurimmalla osalla yrityksistä kansainvälistä toimintaa on ollut ainakin yli kymmenen vuoden ajan. Osalla yrityksistä on ollut kansainvälistymisprosessissa takanaan suuremman konsernin tai emoyhtiönsä tuki. Osa taas on hakenut markkinansa täysin omatoimisesti. Suurimmaksi osaksi haastatteluun osallistuneiden yritysten kansainvälinen toiminta on keskittynyt Euroopan tai Pohjoismaiden alueelle. Osalla kansainvälistä toimintaa löytyy myös Aasiasta, Afrikasta ja Amerikasta.

Se, kuinka paljon yrityksellä on kansainvälistä toimintaa, ei kerro ulkomaalaisten työntekijöiden määrästä paljon. Mikäli yrityksellä on ulkomailla omistuksessaan olevia yrityksiä, on ulkomaalaisia työntekijöitä tällöin paljon. Mutta jos tarkastellaan sitä, miten paljon ulkomaalaisia työntekijöitä on Suomessa sijaitsevien yritysten palveluksessa, on määrä hyvin pieni. Eli yrityksellä on saattanut olla kymmenen vuotta tai enemmän kansainvälistä toimintaa, mutta ulkomaalaisia työntekijöitä on koko tuon ajan saattanut olla vain muutamia.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että suurin este ulkomaalaisten työntekijöiden palkkaamiseen on suomen kielen osaamattomuus. Suomessa osataan englannin kieltä vaihtelevasti, riippuen esimerkiksi iästä ja koulutuksesta. Kaikki ulkomaalaisetkaan eivät osaa välttämättä englantia, joka yleensä toimii yhteisenä kommunikointikielenä. Suoranaisia ennakkoluuloja ulkomaalaisista työntekijöistä ei voi ainakaan havaita haastattelujen perusteella, vaan ulkomaalaiset työntekijät ovat samalla viivalla suomalaisten työntekijöiden kanssa.

Jotkut yritykset ovat hyödyntäneet jonkun verran ulkomaalaista osaamista kansainvälisessä toiminnassa, mutta kaikki eivät ole vielä huomanneet hyödyntää ulkomaalaisten kielitaitoa ja kulttuurituntemusta, mitä heillä mahdollisesti on yrityk-

sen kohdemarkkina-alueesta. Ongelmana kuitenkin on se, ettei yksi yritys voi tarjota töitä kuin yhdelle henkilölle kerrallaan. On huomattu, etteivät suomalaiset pk-yritykset mielellään lähde kansainvälisille markkinoille. Esteinä ovat muun muassa huono kielitaito ja puutteelliset tiedot eri maan kulttuureista ja liike-elämän tavoista. Mikäli yritykset hyödyntäisivät ulkomaista osaamista enemmän, olisi ehkä myös helpompi lähteä kansainvälisille markkinoille.

6.3 Pohdintaa opinnäytetyön tekemisestä

Haastatteluja tehdessäni olen tutustunut paremmin Ylivieskan alueen eri yrityksiin. Mielestäni tiedonkerääminen haastattelemalla oli aluksi hankalaa sen vuoksi, ettei itselläni ollut ollenkaan kokemusta haastattelun tekemisestä. Haastattelut sujuivat kuitenkin yllättävän hyvin, vaikka kysymysasettelussa olisikin ollut hieman parantamisen varaa ja tarkentavia kysymyksiä olisi voinut esittää enemmänkin. Yllätyin positiivisesti myös siitä, kuinka moni lopuksi suostui haastatteluun. Vaikka haastattelu tiedon keräämisen välineenä ei ollut mieluisin vaihtoehto, oli se silti paras keino saada vastauksia. Olen siis tyytyväinen siihen, että päätin toteuttaa tutkimuksen haastatteluina. Haastatteluja tehdessä mielenkiintoista oli se, miten haastateltavat kommentoivat vapaasti aihetta haastattelun lopussa. Esimerkiksi pari kehittämissuositusta tuli esille juuri tätä kautta.

Työn kirjoittamisprosessi lähti melko nopeasti käyntiin työn aiheen valinnan ja toimiksiantajan löytämisen jälkeen. Kesällä kirjoitustahti kuitenkin hidastui ja kirjoittaminen tuntui vaikealta. Vaikeinta oli etenkin kehittämissuositusten keksiminen ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymistilanteen parantamiseksi. Itsellä on kuitenkin ollut koko ajan kova tahto saada työ valmiiksi aikataulun mukaan. Työn aihealue kiinnostaa minua paljon ja tämän tutkimuksen jälkeen seuran mielenkiinnolla, kuinka asiat tulevat kehittymään ja muuttumaan Suomessa ulkomaalaisten työllistymisen osalta.

6.4 Jatkotutkimusehdotus aiheeseen

Ulkomaalaisten työllistymistilanteessa on vielä paljon tutkittavaa ja kehitettävää. Aihetta kannattaisi tutkia enemmän ulkomaalaisten opiskelijoiden näkökulmasta, mikä olisi ollut omassa työssäni myös vaihtoehtona. Opiskelijoiden näkökulmasta pystytään selvittämään, millaisia odotuksia heillä on työllistymisen suhteen. Erittäin hyödyllistä olisi tutkia lisää myös sitä, kuinka ulkomaalaiset opiskelijat ovat työllistyneet opiskelun jälkeen ja kuinka moni todellisuudessa jää opiskelujen jälkeen Suomeen työskentelemään. Ei voida kuitenkaan sanoa, että ulkomaalaisen opiskelijan paluu kotimaahansa olisi pelkästään huono asia Suomen kannalta. Ulkomaalaiset opiskelijat välittävät kotimaahan palattuansa kokemuksiaan Suomessa olostaan tutuille ja ikään kuin markkinoivat Suomea omassa maassaan. Positiiviset kokemukset Suomesta saavat ihmiset kiinnostumaan maasta ja parhaimmassa tapauksessa tätä kautta uusia opiskelijoita tai työntekijöitä saapuu Suomeen.

LÄHTEET

Ahokangas, P. & Pihkala, T. 2002. Kansainvälistyvä yritys. Helsinki: Edita.

Albaum, G. & Duerr, E. 2011. International marketing and export management. 7. uudistettu painos. Harlow: Pearson Education Limited.

Centria ammattikorkeakoulu. 2015 a. Centrian englanninkielisiin koulutuksiin hyvin hakijoita. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://web.centria.fi/Item.aspx?news=2074>. Luettu 26.4.2015.

Centria ammattikorkeakoulu. 2015 b. Uusi alku Centriasta. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://web.centria.fi/Page.aspx?id=261&p1=41&p2=261>. Luettu 17.4.2015.

CIMO. 2014 a. Mitä tiedämme ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden taloudellisista vaikutuksista? Fakta-express 4A/2014. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/53795_20.10_Express4A_14.pdf. Luettu 26.4.2015.

CIMO. 2014 b. Ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistyminen Suomeen. Fakta-express 5A/2014. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/54160_netsti_Express5A_14.pdf. Luettu 4.4.2015.

CIMO. 2013. Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä kasvaa muuta opiskelijaliikkuvuutta nopeammin. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.cimo.fi/ajankohtaista/mediatiedotteet/101/1/ulkomaalaisten_tutkinto-opiskelijoiden_maara_kasvaa_muuta_opiskelijaliikkuvuutta_nopeammin_23_10_2013. Luettu 2.4.2015.

Daniels, J., Radebaugh, L. & Sullivan, D. 2013. International Business. 14. uudistettu painos. Harlow: Pearson Education Limited.

Eilakaisla. 2015. Eilakaisla yhteistyöhön start-up yrityksen Me2we Finland Oy:n kanssa. Www-dokumentti. Saatavissa: https://www.eilakaisla.fi/eilakaisla_yrityksena/ajankohtaista_arkisto/eilakaisla-yhteistyohon-startup-yritys-m. Luettu 3.8.2015.

Euroopan muuttoliikeverkosto. 2012. Kansainvälisten opiskelijoiden maahanmuutto Euroopan unioniin-synteesiraportti. Www-dokumentti. Saatavissa: http://emn.fi/files/791/300713_EMN-Synteesiraportti7-2013-Taitto.pdf. Luettu 25.4.2015.

Euroopan muuttoliikeverkosto. 2014. Vuosittainen maahanmuutto- ja turvapaikkapolitiikkaa koskeva raportti. Www-dokumentti. Saatavissa: http://emn.fi/files/1167/EMN_Annual_Policy_Report_Final_FIN.pdf. Luettu 25.4.2015.

Fiilin, P. 2008. Meno maailmalle ei houkuta. Fakta 30.1.2008.

Garam, I., Jaalivaara, J., Kuosmanen, I. & Suhonen, T. 2014. Esiselvitys ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden taloudellisista vaikutuksista. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/v21.pdf. Luettu 6.4.2015.

Garam, I. & Korkala, S. 2013. Mitä tilastot kertovat kansainvälisestä opiskelijaliikkuvuudesta Suomessa? CIMO, Fakta-Tietoja ja tilastoja julkaisusarja. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/29924_Faktaa_1a_2013.pdf. Luettu 3.4.2015.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1998. Tutki ja kirjoita. 3.-4. painos. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Infopankki. 2015. Opiskelemaan Suomeen. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.infopankki.fi/fi/muutto-suomeen/opiskelemaan-suomeen>. Luettu 26.4.2015.

Isotalus, T. & Sormunen, A. 2013. Keski-Pohjanmaan kansainvälisyys selvitys 2012. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.keski-pohjanmaa.fi/Data/Upload/b103f0da-1d44-4aa1-ba9e-ef586a5ab188_KV_selvitys%202012%20painoversio%20%28ID%202500%29.pdf. Luettu 17.4.2015.

Jyväskylän yliopisto. 2015. Tapahtumat ja koulutukset. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jyu.fi/yliopistopalvelut/tutkimuspalvelut/tapahtumat-ja-koulutukset/me2we-keskustelua-yritysten-ja-korkeakoulujen-yhteistyosta-19.3.2015-klo-14-16-yritystehdas-vapaudenkatu-25>. Luettu 22.7.2015.

Karhu, K. 2002. Kansainvälisen liiketoiminnan käsikirja. Helsinki: Edita.

Kaukonen, M. 2011. Suomeen on tultava töihin virallisia teitä. Talouselämä 8.4.2011.

Kuntatyönantajat. 2013. Ulkomaalaisen oikeus työskennellä Suomessa. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.kuntatyönantajat.fi/fi/esimiehille/rekrytointi/kansainvalinen/oikeus-tyoskennella/Sivut/default.aspx>. Luettu 29.4.2015.

Könönen, J. 2011. Palvelualan työnantajat ja joustavat ulkomaalaiset työntekijät. Maahanmuuttohallinnon merkitys prekaarin työvoiman tuottamisessa. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.maahanmuutonmahdollisuudet.fi/files/3013/4572/2948/Janus_01_2011_Kononen.pdf. Luettu 27.4.2015.

- Lahti, L. 2008. Monikulttuurinen johtaminen. Juva: WS Bookwell Oy.
- Leppälä, H. 2015. Henkilökohtainen tiedonanto, tiedosto.18.4.2015.
- Maahanmuuttovirasto. 2013. Euroopan ulkopuolelta tulevan opiskelijan työllisyysmahdollisuudet vaihtelevat EU-maissa. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.migri.fi/medialle/tiedotteet/lehdistotiedotteet/lehdistotiedotteet/1/0/euroopan_ulkopuolelta_tulevan_opiskelijan_tyollistymismahdollisuudet_vaihtelevat_eu-maissa_46155. Luettu 25.4.2015.
- Metsämuuronen, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. 2. painos. Helsinki: International Methelp.
- Me2WE Finland Oy. 2014. Me2WE Finland OY. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.youtube.com/watch?v=rQhx1vvJRMl>. Katsottu 7.8.2015.
- Me2WE Finland Oy. What me2we offers. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://me2we.jobs/sites/me2we/>?. Luettu 19.8.2015.
- Myrskylä, P. & Pyykkönen, T. 2015. Tulevaisuuden tekijät. Elinkeinoelämän Valtuuskunta, analyysi. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2015/01/Tulevaisuuden-tekij%C3%A4t.pdf>. Luettu 12.4.2015.
- Nurminen, T. 2009. Vienninedistämistuki on tekohengitystä. Talouselämä 13.11.2009.
- Rapo, M. 2011. Kuka on maahanmuuttaja? Tilastokeskus. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-02-15_003.html?s=0. Luettu 16.4.2015.
- Rikama, S. 2010. Miten Suomi selviää? Tilastokeskus. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2010/art_2010-09-07_003.html?s=0. Luettu 16.4.2015.
- Sorainen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä. 2. uudistettu painos. Porvoo: Edita.
- Taanila, A. 2007. Laadullisen aineiston analyysi. Kansanterveystieteen ja yleislääketieteen laitos. Oulun Yliopisto. Www-dokumentti. Saatavissa: http://kelo.oulu.fi/jatkokoulutus/AT_Laadullisen_aineiston_analyysi_170407.pdf. Luettu 11.6.2015.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-4. painos. Helsinki: Tammi.
- Työsuojeluhallinto. 2014. Ulkomaalaisten työnteko Suomessa. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/ulkomaalaiset>. Luettu 29.4.2015.
- Vahvaselkä, I. 2009. Kansainvälinen liiketoiminta ja markkinointi. Helsinki: Edita.

Virtuaali ammattikorkeakoulu. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464185783/1194413809750/1194415367669.html>. Luettu 27.8.2015.

Yritys Suomi. Työntekijän oleskelulupa ja rekisteröinti. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://www.yrityssuomi.fi/tyontekijan-oleskelulupa-ja-rekisteroityminen>. Luettu 19.4.2015.

Äijö, T. 2001. Suomalaisyritys kansainvälistyy. 4. uudistettu painos. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Haastattelukysymykset

Yrityksen taustatietoja:

- Kuinka monta työntekijää yrityksessänne on?
- Mikä on yrityksenne toimiala?
- Mikä on haastateltavan asema yrityksessä?

Kansainvälisyys:

- Miten yrityksenne on kansainvälistynyt?
- Millä kansainvälisillä markkinoilla yritys toimii?
- Kuinka kauan yrityksellä on ollut kansainvälistä toimintaa?

Ulkomaalainen työntekijä:

- Kuinka monta ulkomaalaisia työntekijää tai harjoittelijaa yrityksellä on ollut?
- Onko ulkomaalaisia työntekijöitä palveluksessa tällä hetkellä?
- Minkä maalaisia työntekijöitä yrityksessä on ollut tai on?
- Millaisissa työtehtävissä ulkomaalaiset työskentelivät? (kv tehtävät?)
- Miten tarpeellisena pidätte suomen kielen osaamista?
- Onko yrityksellänne tarvetta ulkomaalaisille työntekijöille?
- Millaisia kokemuksia yrityksellä on ollut ulkomaalaisista työntekijöistä?
- Millaisia käsityksiä yrityksellä on ulkomaalaisista työntekijöistä?
- Miten henkilöstö ja asiakkaat ovat suhtautuneet ulkomaalaisiin työntekijöihin?
- Miten ulkomaalaiset työntekijät perehdytetään työhön? Millaiset resurssit?
- Miten ulkomaalaiset opiskelijat voivat löytää töihin yritykseenne?
- Missä harjoittelu- ja työpaikat ovat avoinna?
- Toivoisitteko Centria-ammattikorkeakoulun puolesta jonkinlaista yhteistyötä?

Mikäli yrityksessänne ei ole koskaan ollut ulkomaalaisia työntekijöitä:

- Olisiko yritys valmiina palkkaamaan ulkomaalaisen työntekijän tai harjoittelijan?
- Jos ei, mistä syystä?
- Onko yrityksellänne tarvetta ulkomaalaisille työntekijöille?
- Ovatko ulkomaalaiset opiskelijat hakeneet yritykseenne töihin?
- Tarvitaanko työssä suomen kieltä?
- Millaisia käsityksiä yrityksellä on ulkomaalaisista työntekijöistä?
- Miten ulkomaalaiset opiskelijat voivat löytää töihin yritykseenne?
- Missä harjoittelu- ja työpaikat ovat avoinna?
- Toivoisitteko Centria-ammattikorkeakoulun puolesta jonkinlaista yhteistyötä?