

Jarna Lehtonen, Sanna Uusitalo

SELVIITYMISOPPAAN  
LAATIMINEN DOUBLE DEGREE-  
OPISKELIJOILLE

Opinnäytetyö  
Matkailun ko.  
Palvelujen tuottamisen ja johtamisen ko.


Marraskuu 2010




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**

Mikkeli University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> <small>Mikkeli University of Applied Sciences</small>		<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b>  19.11.2010
<b>Tekijä(t)</b> Jarna Lehtonen Sanna Uusitalo		<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b> Palvelujen tuottamisen ja johtamisen ko. Matkailun ko.
<b>Nimeke</b> Selviytymisoppaan laatiminen Double Degree opiskelijoille		
<b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyömme toimeksiantajana oli Mikkelin ammattikorkeakoulun ympäristö- ja ravitsemisalan laitos. Tavoitteenamme oli selvittää minkälaista tietoa Suomeen saapuvat ulkomaalaiset opiskelijat tarvitsevat Suomesta ja siellä työskentelystä ja mitä tietoa heillä siitä on jo valmiiksi. Selvitettyjen tietojen perusteella kokosimme perehdyttämisoppaan tyyllisen selviytymisoppaan</p> <p>Opinnäytetyömme on toteutettu kahdella Kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmään kuuluvalla aineistonkeruu menetelmällä. Ensimmäisenä teimme sähköpostitse toimitetun kyselyn vaihto-opiskelijoille. Tästä saamiamme tietoja täydensimme puolistrukturoiduilla haastatteluilla. Kysely lähetettiin 37 vaihto-opiskelijalle, joista saadut vastaukset olivat anonyymeja. Kun taas haastattelut suoritimme kolmelle eri osa-alueen edustajalle, jotta saisimme mahdollisimman monipuolisen näkökulman aiheeseemme.</p> <p>Kyselyissä ja haastatteluissa nousi muutama asia ylitse muiden. Esimerkiksi Ulkomaalaisten rekrytointi ja Suomen työpaikka kulttuuri. Myös kielitaidon puute sekä työntekijöillä, että työnantajilla esiintyi yhtenä suurimmista ongelmista. Näitä edellä mainittuja ja muita esille nousseita asioita käsitellessämme saimme selviytymisoppaалlemme pohjan.</p> <p>Suurimmiksi haasteiksi työssä osoittautui aikataulujen yhteen sovittaminen, tekemämme kyselyn vähäinen otanta ja perehdyttämisoppaan sisällön valitseminen. Haasteista huolimatta saimme kokoon kokonaisuuden, johon voimme olla tyytyväisiä ja, jonka toivomme auttavan tulevia Mikkelin ammattikorkeakoulun ulkomaalaisia opiskelijoita. Opinnäytetyö prosessin aikana nousi esiin erilaisia hyödyllisiä kehittämissuhteita, joista voi tulla tulevaisuudessa projekti ja opinnäytetyön aiheita. Kehittämissuhteita oli mm. rekrytointia, yritysrekistereitä ja oppaan muille kielille kääntämistä.</p>		
<b>Asiasanat (avainsanat)</b>  vaihto-opiskelija, ulkomaalainen työntekijä, työkäytänteet, perehdyttämisoppas		
<b>Sivumäärä</b> 45+liitteet	<b>Kieli</b> Suomi, Englanti	<b>URN</b>
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b>		
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b> Eliisa Kotro		<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b> Mikkelin Ammattikorkeakoulu, Ympäristö- ja ravitsemisalanlaitos

## DESCRIPTION

 <p><b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences</p>		<b>Date of the bachelor's thesis</b>  November 19, 2010	
<b>Author(s)</b> Jarna Lehtonen Sanna Uusitalo		<b>Degree programme and option</b> Hospitality Management Tourism Management	
<b>Name of the bachelor's thesis</b> Production of a survival guide for the Double Degree programme students			
<b>Abstract</b>  <p>Our thesis was commissioned by Mikkeli University of Applied Sciences, Department of Environment and Hospitality. Our goal was to find out what kind of information foreign students need and what they already know about working in Finland and Finland itself. A survival style orientation guide was put together based on the information collected.</p> <p>Our thesis was accomplished using two information gathering methods both belonging to the qualitative research method. First of all we conducted a survey of the exchange students sent by e-mail. We completed the information we got from the survey with half structured interviews. The survey was sent to 37 exchange students. Those who responded did so anonymously. The interviews were carried out with three specific representatives from different segments. This was done so that we could get as diversified a visual angle as possible.</p> <p>A couple of issues rose above others in the survey and in the interviews. For example the recruitment of foreigners and Finnish work principles. Also the employers and employees lack of linguistic abilities were found to be a problem. The factors mentioned above and other factors were the basis of our orientation survival guide.</p> <p>The biggest challenges turned out to be fitting our schedules together to conduct the interviews and the limited response rate in the survey as well as selecting the right information to the guide. Despite of the challenges we collected in its entirety a guide which we can be satisfied with and which we hope will help exchange students who are coming to Mikkeli University of Applied Sciences. During the entire process we found many different and useful development suggestions which could become topics for other thesis or projects in the future. Suggestions were e.g. recruitment fairs, enterprise records and translation of the orientation guide into other languages.</p>			
<b>Subject headings, (keywords)</b>  exchange student, foreign labour, work principles, orientation guide			
<b>Pages</b> 45 pgs. + app.		<b>Language</b> Finnish, English	<b>URN</b>
<b>Remarks, notes on appendices</b>			
<b>Tutor</b> Eliisa Kotro		<b>Bachelor's thesis assigned by</b> Mikkeli University of Applied Sciences, Department of Environmental and Hospitality Management	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	TYÖN AIHE JA TAVOITE .....	2
2.1	Aiheen rajaus .....	2
2.2	Teoreettinen viitekehys ja tutkimusongelma .....	4
2.2.1	Teoreettinen viitekehys .....	4
2.2.2	Tutkimusongelma .....	4
3	TOIMEKSIANTAJA JA KESKEISTEN TEKIJÖIDEN ESITTELY .....	5
3.1	Mikkelin ammattikorkeakoulu.....	6
3.2	Ympäristö- ja ravitsemisalanlaitos .....	6
3.3	Mamk:n kansainväliset opiskelijat .....	7
3.4	Erasmus opiskelijat .....	9
3.5	Muut osapuolet .....	10
3.5.1	Työnantajat ja työnvälittäjät .....	10
3.5.2	Ammattikorkeakoulun Kv-palvelut .....	11
4	ULKOMAALAINEN TYÖNTEKIJÄ SUOMESSA .....	13
4.1	Kansainvälistyvä Suomi .....	13
4.2	Ulkomaalainen työvoima.....	14
4.3	Huomioitavat poikkeuksien aiheuttajat tutkimuksen tiedonkeruussa.....	16
4.3.1	Harmaa talous ja muut tekijät .....	16
4.3.2	Muut tekijät .....	17
4.4	Perehdyttämisoppaan laatiminen .....	18
4.5	Perehdyttäminen oppaan avulla .....	18
5	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	19
5.1	Laadullinen tutkimusmenetelmä.....	19
5.2	Teemahaastattelu .....	19
5.3	Sähköinen kysely .....	20
5.4	Aiemmat tutkimukset aiheesta.....	21
5.5	Sisällönanalyysi .....	25
6	TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN PURKU.....	26
6.1	Sähköinen kysely vaihto-opiskelijoille.....	26
6.2	Haastattelujen purku .....	30

7	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS .....	33
7.1	Tutkimuksen kohde ja tarkoitus.....	33
7.2	Tutkimuksen tiedonantajat ja tutkija-tiedonantajasuhde .....	34
7.3	Tutkimuksen kesto ja aikataulu .....	35
7.4	Tutkimuksen raportointi .....	36
8	PEREHDYTTÄMISOPPAAN SISÄLTÖ SUOMEKSI.....	38
9	YHTEENVETO .....	39
10	OMA ARVIOINTI JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET .....	41
11	LÄHTEET.....	42

## LIITTEET

LIITE 1 KYSELY VAIHTO-OPISKELIJOILLE

LIITE 2 ENGLANNINKIELINEN SELVIYTYMISOPAS

## 1 JOHDANTO

Tilastokeskuksen (2007) mukaan vuonna 2007 Suomen ammattikorkeakouluissa opiskeli 4632 ulkomaalaista opiskelijaa. Ko. opiskelijoista monet saattavat olla halukkaita tai tilanteen pakosta joutuvat työskentelemään opintojensa ohella Suomessa. Sisäministeriönasiainliiton (2005) mukaan ulkomaalaiset opiskelijat ovat tärkeä osaajista koostuva voimavara, joka tulee täyttämään työvoiman tarvetta. Tämän vuoksi on siis tärkeää, että ulkomaiset opiskelijat tietävät suomalaisista työkäytännöistä ja heitä perehdytetään töihin.

Mikkelin Ammattikorkeakoulun palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma aloitti syksyllä 2010 ulkomaalaisille opiskelijoille suunnatun koulutusohjelma (Double degree Programme in Hospitality Management). Tämän hetkiset yhteistyökoulut kyseessä olevassa koulutuksessa ovat St. Petersburg state university of service and economics & Ural state University of economics. Ulkomaalaisille opiskelijoille suunnattu koulutus keskittyy ruokapalveluihin suunnittelun, toteutuksen ja päivittäiseen hallinnan näkökulmasta. Koulutus kestää vuoden ja siinä opetuskielenä on englanti. (Mikkelin ammattikorkeakoulun www-sivut 2010.) Suunnittelemamme perehdyttämisopas on suunnattu näille DD-opiskelijoille ja erityisesti niille, jotka aikovat työskennellä Mikkelissä opintojensa ohella.

Koimme aiheemme hyvin ajankohtaiseksi yhä kansainvälistyvämmässä Suomessa. Kansainvälistyminen ei näy enää pelkästään ammattikorkeakoulun arjessa vaihto-opiskelijoiden lisääntymisenä vaan myös työelämässä ulkomaalaisena työvoimana. Koska olemme itsekin astumassa työelämään täyspäiväisesti, tulemme varmasti kohtaamaan ulkomaalaisia työntekijöitä. Opinnäytetyömme avulla saamme itsekin arvokasta tietoa tulevaisuutta ajatellen.

Olemme kumpikin opiskelleet ulkomailla ja meillä on omaa henkilökohtaista kokemusta, siitä millaista on tulla vieraaseen kulttuuriin. Itse emme kumpikaan tehneet töitä vaihdossa ollessamme, mutta jos olisimme halunneet työskennellä, olisi kirjallinen opas ollut ehdottomasti hyödyksi.

## 2 TYÖN AIHE JA TAVOITE

Työmme aiheena ja tavoitteena on selvittää, minkälaista tietoa Suomeen ja erityisesti Mikkeliin saapuvilla ulkomaalaisilla opiskelijoilla on Suomen työelämästä ja Suomessa työskentelemisestä. Osana tavoitetta on myös se, millaista tietoa vaihto-opiskelijat arvelevat tarvitsevansa ja kuinka nämä luulot kohtaavat tosimaailman tarpeet. Pyrimme ottamaan huomioon koko prosessin yksityiskohtaisesti aina työnhakemisesta alkaen työsuhteen päättymiseen asti.

Selvityksemme avulla saamamme tiedon pohjalta kokoamme perehdyttämisoppaan, jonka tarkoitus on helpottaa ulkomaalaisia opiskelijoita saamaan töitä ja pärjäämään työelämässä. Selvityksemme lisäksi käytämme apuna jo valmiita ammattikorkeakouluissa valmistettuja oppaita. Mutta haluamme myös perehdyttämisoppaallamme auttaa vaihto-opiskelijoita sopeutumaan suomalaiseen työelämään ja elämään Mikkelissä. Ideana on siis sisällyttää perehdyttämisoppaaseen myös tarpeellista tietoa Mikkelistä ja Suomen kulttuurista. Näitä aiheita käsittelemme vain hieman, sillä niistä on jo paljon valmista tietoa, jota ei ole tarpeen toistaa.

Mikkelin Ammattikorkeakoulun palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman oli tarkoitus aloittaa jo vuonna 2009 ulkomaalaisille opiskelijoille suunnattu koulutusohjelma (Double degree Programme in Hospitality Management). Tuona vuonna ei kuitenkaan halukkaita vaihto-opiskelijoita ollut tarpeeksi ohjelman aloittamista varten. Toivomme perehdyttämisoppaamme auttavan myös omalta osaltaan Mikkelin ammattikorkeakoulun markkinoinnissa ja helpottavan ulkomaalaisten opiskelijoiden päätöstä tulla Mikkeliin opiskelemaan.

### 2.1 Aiheen rajaus

Tutkimusongelmaa ja alustavia selvityksiä tehtäessä ja pohtiessamme, huomasimme aiheemme laajuuden. Jottei opinnäytetyömme eikä perehdyttämisoppaamme sisältäisi turhaa ja ennestään tuttua tietoa, oli tärkeää rajata aihetta kunnolla. Kunnolla rajaaminen mahdollisti aiheemme syvemmän käsittelyn ja pohdinnan. Aihetta rajatessa piti kuitenkin olla varuillaan, jottei liika rajaaminen johda vain pintapuoliseen aiheen käsittelyyn ja ettei sen takia jää mitään tärkeää pois.

Huomioitavaa on myös, että kyseessä on kahden opiskelijan opinnäytetyö, jolloin sen on laajuudeltaan vastattava niitä opintopisteitä.

Aiheemme rajauksen lähtökohtana on vaihto-opiskelijoilta saamamme tieto, aikaisemmat opinnäytetyöt sekä haastateltaviltamme saatu informaatio. Näistä lähteistä olemme saaneet laajan tietopohjan, jonka avulla pystyimme hahmottamaan mitä perehdytysoppaamme tulisi sisältää. Kun teemme rajaamisen näin ”asiakas” -lähtöisesti eli rajamaamme aiheemme juuri vaihto-opiskelijoita ajatellen ja heidän toiveisiinsa sekä vastauksiinsa perustuen, uskomme perehdyttämisoppaasta tulevan hyvin hyödyllinen ja käyttökelpoinen.

Kuten jo aiemmin mainitsimme ja kuten kaavio 1 näkyy, tulee perehdyttämisoppaamme sisältämään kolme osa-aluetta: Perus informaatio paketin Suomesta ja Mikkelistä sekä osuudet Suomen työelämän käytänteistä ja Suomen työlainsäädännöstä. Lisäksi perehdyttämisoppaaseen tulee liitteeksi malli CV ja työhakemus ja linkkilista hyödyllisistä netti osoitteista. Näiden osa-alueen avulla pyrimme luomaan kokonaisuuden, joka täyttää vaihto-opiskelijoiden tarpeet.



**KUVIO 1: Perehdyttämisoppaan 3 osa-aluetta**



## 2.2 Teorettinen viitekehys ja tutkimusongelma

Opinnäytetyötä tehdessä selvisi, että siinä on selvästi kaksi osaa, on teorettinen ja empiirinen osa. Empiirinen osa tarkoittaa reaalimaailmaa, jossa elämme ja jossa ilmiöt tapahtuvat. Näitä osia yhdistää teorettisen viitekehysten ja tutkimusongelman selvittäminen ja niiden avaaminen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa saattaa syntyä teoriaa avaamalla ja vastaamalla tutkimusongelmaan empiriaa tutkimalla. Jos empiriaa on tutkittu tai tulkittu väärin se selviää siitä, ettei käytäntö kohtaa teoriaa, jolloin teorian pohjalta ei voi olettaa reaalimaailmasta mitään etukäteen. (Kananen 2008. 14.)

### 2.2.1 Teorettinen viitekehys

Opinnäytetyömme pohjautuessa kvalitatiiviseen tutkimukseen, viitekehyksessä tarkastellaan tutkimusaineiston tulkintaa. (Ahonen + ym. 1994, 22.) Tutkimusaineiston tulkinta edellyttää sen, että käsittelemästämme aihe alueesta on olemassa jo valmiita teorioita ja kirjallisia tuotoksia kuten esimerkiksi lähdekirjallisuutta ja aihetta sivuavia tutkimuksia. Kuitenkin työmme ollessa kvalitatiivinen eli aineistolähtöinen, ei se ole yhtä teoriasidonnainen kuin kvantitatiivinen tutkimusote. (Kananen 2008, 147.) Tästä syystä opinnäytetyössämme varsinaisena punaisena lankana toimii tutkimusongelma, siihen pohjautuvat kysymykset ja lopulta myös vastaukset. Teorettinen viitekehys ja muut hypoteesit syntyvät tutkimusongelman ratkaisun ”sivutuotteena” (Kananen 2008, 49.).

### 2.2.2 Tutkimusongelma

Tutkimusongelmassa tarkastellaan, mitä tutkimuksessa on tutkittu, eli millaisiin kysymyksiin ja ongelmiin pyrimme löytämään vastauksia opinnäytetyössämme. Olli Mäkisen (2005) mukaan pääasia on, että opinnäytetyön tekijä asettaa kysymyksen (tutkimusongelman) itse ja vastaa kysymykseen (johtopäätös). Osviittaa saimme meidän tutkimusongelman kysymykseen työn toimeksiannosta, eli suoraan toimeksiantajalta, joka on ympäristö- ja ravitsemisalalan laitos. Silti itse tutkimusongelman kysymyksen kehitimme sellaiseksi, joka kiteyttäisi työmme yhteen lauseeseen. Pääkysymyksemme eli tutkimuskysymyksemme siis on, millaisia tietoja ulkomaalaiset opiskelijat tarvitsevat ja miten me tuomme heille oleellisen tiedon.

Tutkimusongelmaa pohtiessa ilmeni se, että kiteytettyämme opinnäytetyömme tarkoituksen yhteen kysymykseen syntyy siitä silti osaongelmia, joista käytetään myös nimitystä alaongelmat. (Hirsijärvi + ym.1997, 117.) Osaongelmana työssämme on se, osaavatko ulkomaalaiset opiskelijat määrittellä, tuntematta suomalaisia tapoja, mitä kaikkea tietoa he tarvitsevat. Näin ollen on myös tärkeää, miten tietoa karsitaan, niin jottei mitään relevanttia jää pois. Saatuamme vastauksen pää- ja osaongelmiin olemme tulleet johtopäätökseen, josta koko opinnäytetyömme koostuu.

Saadaksemme tutkimusongelman pääongelmaan selvän vastauksen ja ettei aiheemme olisi aivan liian laaja, päätimme tehdä oppaan, joka sisältää selvityksemme mukaan tarpeelliset ja asiantuntijoiden haastatteluihin pohjautuvat tiedot. Suurin osa oppaastamme koostuu siitä, millaisia valmiuksia ja tietämystä vaihto-opiskelijoilla tulisi olla Suomen työkäytänteistä ennen työhön menemistä. Tarkoituksena on myös sivuten kertoa saapuville opiskelijoille faktatietoa Mikkelistä ja suomalaisesta kulttuurista.

### **3 TOIMEKSIANTAJA JA KESKEISTEN TEKIJÖIDEN ESITTELY**

Kun ulkomaalainen opiskelija hakee töitä Suomesta, ei kyseessä välttämättä ole pelkästään opiskelijan ja työnantajan välinen asia. Tietoa Suomen työelämästä ja apua työnhakemiseen voi opiskelija hakea monilta eri tahoilta. Tilanteeseen vaikuttaa myös onko kyseessä opintoihin liittyvä harjoittelu.

Kun kyseessä on Suomessa suoritettavaan opintoihin liittyvä harjoittelu, työnhakuprosessiin vaikuttaa myös Mikkelin ammattikorkeakoulu ja sen käytänteet sekä vaatimukset harjoittelun suhteen. Kansainvälisillä opiskelijoilla tarkoitetaan niitä opiskelijoita, jotka saapuvat ulkomailta Suomeen opiskellakseen suomalaisissa kouluissa tai suorittaakseen opintoihinsa liittyviä harjoitteluja. Kun haetaan työtä eikä harjoittelupaikkaa, voi kansainvälinen eli kv-opiskelija kääntyä erilaisten auttavien toimistojen puoleen. Koululta apua voi etsiä Kansainvälisyys-toimistosta ja esimerkiksi Student Counsellorilta, jonka toimenkuvaan ammattikorkeakouluissa kuuluu kv-opiskelijoiden auttaminen ongelmallisissa tilanteissa, joita uusi maa ja vieras kulttuuri tuovat mukanaan. Myös eri työnvälitysfirmoilta sekä

työvoimatoimiston eli Mol:n nettisivuilta löytyy tietoa englanniksi. Tietenkin yhteyttä voi ottaa suoraan työnantaja tahoonkin ja lähettää hakemuksensa.

### **3.1 Mikkelin ammattikorkeakoulu**

Mikkelin ammattikorkeakoulu (MAMK) aloitti toimintansa vuonna 1991 väliaikaisen toimiluvan turvin. Seitsemän vuotta myöhemmin Mikkelin ammattikorkeakoulun varsinainen toiminta alkaa. Mikkelin ammattikorkeakoulu toimii kolmella paikkakunnalla Mikkeliissä, Pieksämäellä ja Savonlinnassa. Opiskelijoita Mikkelin ammattikorkeakoulussa on 4500 ja joka vuosi uusia nuorisop opiskelijoita aloittaa 720 ja aikuis- opiskelijoita 400. Mamk:sta valmistuu vuosittain 800 eri alojen osaajaa. Mamk:lla on laaja yhteistyökorkeakouluverkosto ulkomailla, johon kuuluu yli 200 korkeakoulua. Rehtorina ja toimitusjohtajana toimii Heikki Saastamoinen. Koulutuksen lisäksi Mikkelin ammattikorkeakoulussa tehdään laajaa tutkimus- ja kehittämistyötä sekä tuotetaan monipuolisia palveluja. Uudet tuotteet tai toimintamallit syntyvät usein hankkeiden tai opinnäytetöiden kautta, joita tehdään MAMK:ssa vuosittain yli 800. (Mikkelin ammattikorkeakoulu 2009.)

Mikkelin ammattikorkeakoulussa on kahdeksan koulutusala: humanistinen ja kasvatusala, kulttuuriala, luonnontieteet, luonnonvara- ja ympäristöala, matkailu-, ravitsemis- ja talousala, sosiaali- ja terveysala, yhteiskuntatieteet, liiketalous ja hallinto ja tekniikka. Nämä alat tarjoavat 20 ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa koulutusohjelmaa, joista 3 toteutetaan englanninkielellä. Mikkelin ammattikorkeakoulussa on myös 7 ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaa koulutusohjelmaa. Tämän lisäksi koulu tarjoaa ammatillisia erikoistumisopintoja, täydennyskoulutusta sekä avoimen ammattikorkeakoulun opintojaksoja. (Mikkelin ammattikorkeakoulu 2008a.)

### **3.2 Ympäristö- ja ravitsemisalanlaitos**

Mikkelin ammattikorkeakoulun toiminta on jaettu 10 eri laitokseen. Toimeksiantajamme on ympäristö – ja ravitsemisalan laitos (YR-laitos). Ympäristö- ja ravitsemisalan laitoksen toiminta rakentuu kahdella koulutusosalalla (tekniikan ja liikenteen ala sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousala) annettavasta koulutuksesta, palvelutoiminnasta ja tutkimus ja kehittämis-toiminnasta.

YR-laitokseen kuuluu viisi koulutusohjelmaa: Palvelujen tuottaminen ja johtaminen, Ympäristötekniikka, Environmental Engineering, Palveluliiketoiminta (ylempi AMK) ja Ympäristötekniikka (ylempi AMK). Mikkelin ammattikorkeakoulun alueella toimiva ravintola Talli sekä ympäristölaboratorio kuuluvat myös YR-laitoksen alaisuuteen.

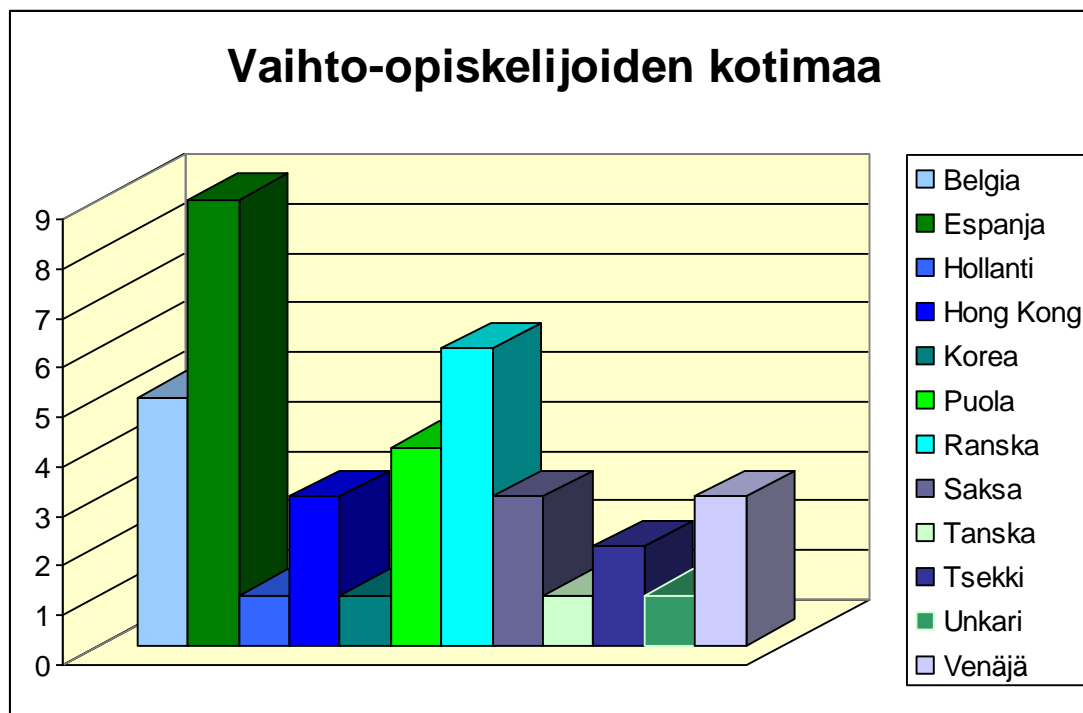
Ravintola Talli aloitti toimintansa vuonna 2004 ja toimii Mikkelin ammattikorkeakoulun oppimisympäristönä. Ravintolassa opiskelijat pääsevät harjoittelemaan esimiestaitojaan enne varsinaista harjoittelua. Myös erilaisia aiheita oppinnäytetöille ja muille projekteille löytyy Tallista (Ravintola Talli 2010.).

### **3.3 Mamk:n kansainväliset opiskelijat**

Mikkelin ammattikorkeakoulussa opiskelee vuosittain noin 200 kansainvälistä opiskelijaa noin 30 eri maasta. Saadaksemme taustatietoa Mikkeliin opiskelemaan tulevista vaihto-opiskelijoista, pyysimme Mikkelin Kv-toimistolta faktatietoa sisältävää infopakettia syksyllä ja keväällä 2010 Mikkelissä opiskelleista vaihto-opiskelijoista. Kyseiset kaaviot edustavat siis vain Mikkelin yksikön tietoja eivät koko ammattikorkeakoulun. Alla olevilla kaavioilla haluamme yksinkertaisella tavalla havainnollistaa vaihto-opiskelijoiden peruspiirteitä ja näin luoda kuvaa kohdejoukostamme.

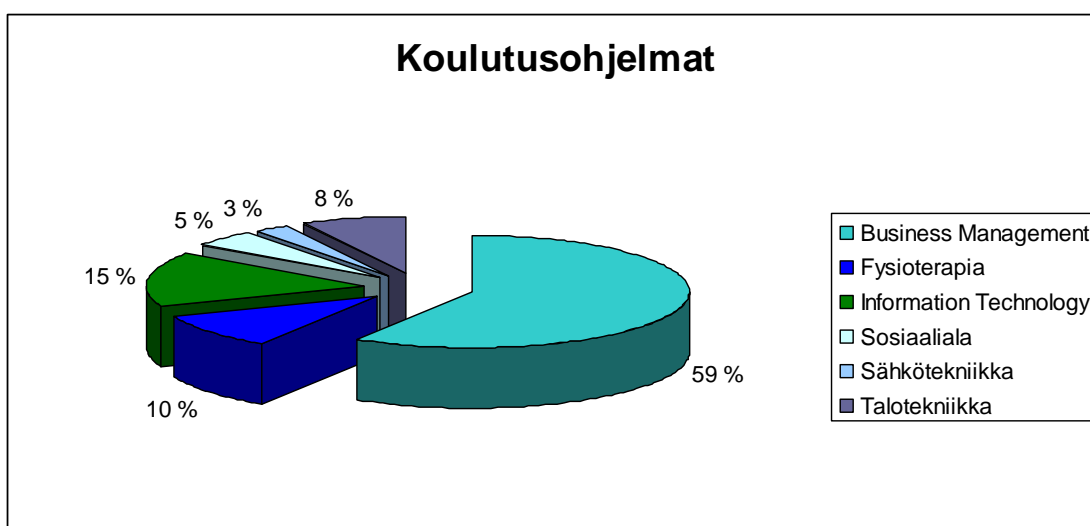
Vaihto-opiskelijoista noin puolet oli miehiä. Miespuolisia vaihto-opiskelijoita tuli Mikkeliin opiskelemaan hieman enemmän verrattuna naisiin. Iältään suurin osa vaihto-opiskelijoista oli 20–25 vuotiaita, mutta myös vanhempiakin löytyi.

Kaikki vaihto-opiskelijat jotka, tulevat EU:N alueelta kuuluvat Erasmus vaihto-ohjelman piiriin. Euroopan ulkopuolisista maista tulevat vaihto-opiskelijat ovat täällä korkeakoulujensa yhteisestä sopimuksesta.



**KUVIO 2: Vaihto-opiskelijoiden kotimaa**

Keväällä ja syksyllä 2010 Mikkeliin tuli vaihto-opiskelijoita 12 eri maasta. Kolmasosa heistä tuli Espanjasta. Seuraavaksi suurimmat maat olivat Ranska ja Venäjä. Suurin osa vaihto-opiskelijoista tuli Euroopan maista, poikkeuksina Venäjä, Korea ja Hong Kong.



**KUVIO 3: Koulutusohjelmat**

Vaihto-opiskelijat olivat jakautuneet Mikkeliissä kuuteen eri koulutus ohjelmaan joista suosituimmat olivat Business Management ja Information Technology.

### 3.4 Erasmus opiskelijat

Erasmus-ohjelma (engl. *European Region Action Scheme for the Mobility of University Students*) on Euroopan laajin korkeakouluopiskelijoiden vaihto-ohjelma. Erasmus-ohjelman avulla tuetaan korkeakoulujen eurooppalaista yhteistyötä ja liikkuvuutta. Se on perustettu vuonna 1987 ja kuuluu Euroopan unionin Elinikäisen oppimisen ohjelmaan *Lifelong learnin programme LLP 2007–2013*.

Erasmuksen toiminnassa Suomi on ollut mukana jo vuodesta 1992 lähtien. Nykyäänkin Suomi on yksi aktiivisimmista Erasmus-maista Euroopassa sekä arvostettu yhteistyökumppani. Ensimmäisen 15 vuoden aikana Suomesta on lähtenyt noin 45 000 opiskelijaa vaihtoon maailmalle ja Suomeen on tullut muualta maailmalta yli 46 000 opiskelijaa Erasmus-vaihdon kautta. Vuosittain Suomesta lähteen noin 4 000 opiskelijaa vaihtoon ja Suomeen tulee noin 6 000 opiskelijaa. Erasmus-ohjelman tavoitteena on, että peräti 3 miljoonaa opiskelijaa on saanut opiskella ja asua ulkomailla vuoteen 2012 mennessä.

Erasmuksen päämääränä on lisätä Euroopan liikkuvuutta ja sen laadun määrää. Ohjelma haluaa myös edistää sekä korkeakoulujen keskinäistä yhteistyötä että korkeakoulujen ja työelämän välistä yhteistyötä. Ohjelma tukee eurooppalaisen korkeakoulutusalueen toteutumista ja lisää tutkintojen sekä pätevyyksien läpinäkyvyyttä ja tunnustettavuutta. Samalla pyritään edistämään opintosuoritusten ja arvosanojen vastavuoroista tunnustamista. Erasmus-vaihto kehittää yhteistä eurooppalaista ajattelu tapaa ja edistää vuoropuhelua eri kulttuurien välillä.

Erasmus- ohjelmaan osallistuvat EU:n 27 jäsenvaltiota sekä sen ulkopuolelta Norja, Islanti, Liechtenstein ja Turkki. Näistä 31 maasta on mukana Erasmus-ohjelmassa yhteensä yli 3 000 korkeakoulua. Tämä tarkoittaa jo 90 % Euroopan korkeakouluista. Erasmus vaihto-ohjelmaan voivat osallistua kaikkia yliopistot ja ammattikorkeakoulut. Voidakseen osallistua Erasmus-ohjelman toimintoihin, on korkeakoulun ensi haettava Euroopan komissiolta Erasmus-peruskirjaa (Erasmus University Charter), jonka kautta oppilaitos sitoutuu ohjelman ehtoihin ja perusperiaatteisiin Tämä peruskirja tarjoaa kehykset kaikille korkeakoulujen yhteistöille.

Erasmus-ohjelma kattaa kaikki korkea-asteen koulutusalat ja tutkintotasot ja toimintaan voivat osallistua kaikkia korkeakoulujen ja yliopistojen opiskelijat, opettajat ja muu henkilökunta. Joihinkin Erasmus toimintoihin voivat osallistua myös yritykset ja muut työelämän organisaatiot ja niiden henkilökunta. Erasmusin kautta opiskelija voi lähteä opiskelija-vaihtoon tai suorittamaan opintoihin liittyvää harjoittelua. Vaihtojakson pituus vaihtelee kolmesta kahteentoista kuukauteen. Erasmus-ohjelman kautta ulkomaille lähtevät opiskelijat ja harjoittelijat voivat saada Erasmus-apurahan, joka kattaa osan vaihdon lisäkustannuksista. (Kansainvälisen henkilövaihdon keskus Cimo 2008)

Vuonna 2009 Suomesta lähti yhteensä 6 150 opiskelijaa Euroopan maihin. Kolme suosituinta vaihto kohdetta olivat Saksa (838 opiskelijaa), Espanja (743) ja Britannia (698). Samana vuonna Suomeen saapui 7 368 opiskelijaa muualta Euroopasta. Saksa (1242 opiskelijaa), Ranska (1090) ja Espanja (832) olivat määrältään suurimmat lähtömaat. (Kansainvälisen henkilövaihdon keskus Cimo 2010)

### **3.5 Muut osapuolet**

Muita osapuoolia, jotka ovat olleet tämän projektin toteuttamisessa mukana, ovat mm. haastateltavat, kyselyihin vastaajat ja muut ammattikorkeakoulun työntekijät. Työntekijät ovat avustaneet meitä mm. tiedonhaussa ja prosessin eri vaiheissa. Haastateltavina tässä opinnäytetyössä on ollut tavaratalo Carlsonin johtaja Hannu Koponen, lehtori Teija Taskinen ja Claudia Torres-Seppänen (Student Counsellor). Kyselyyn meille vastasi anonymisti joukko kansainvälisiä opiskelijoita.

#### **3.5.1 Työnantajat ja työnvälittäjät**

Mikkelin alueella työnantaja, jolle teimme haastattelun, oli tavaratalo Carlson. Siellä haastattelimme tavaratalon johtajaa Hannu Koposta. Tavaratalon johtajan näkökulma on hyödyllinen, sillä se avasi ongelmamme näkökulmaa työnantaja puolelta. Hannu Koponen tarjoaisi mielellään töitä ulkomaalaisille opiskelijoille, mutta haastattelun teko hetkellä (kevät 2010) oli mahdotonta palkata ketään taloudellisista syistä. Mikkelin alueen mahdollisista työnantajista moni nosti venäläisten opiskelijoiden kielitaidon tai sen puutteen esille. Jos työntekijä tai harjoittelija ei osaa suomea,

työnantajan tai muiden työntekijöiden riittämättömän englannin kielitaidon takia perehdyttäminen voi olla ongelmallista. Tämä selvisi lehtori Teija Taskisen (2010) tekemässä selvityksessä, joka koski nimenomaan venäläisten opiskelijoiden mahdollisia harjoittelupaikkoja.

Kun kyse on työpaikasta eikä harjoittelupaikasta, työpaikkoja on helpoin lähestyä työnvälitysten tai työnvälittäjien kautta. Vaihtoehtoina on ottaa yhteyttä suoraan kyseiseen yritykseen, josta haluaa töitä. Työnvälitystä saattaa tapahtua jopa kouluilla ns. rekrypäivinä, jolloin työntekijöitä kaipaavat yritykset tulevat esittelemään yritystään oppilaitokseen. Näiden tapahtumien ollessa vain muutaman kerran vuodessa kannatta ulkomaalaisten opiskelijoiden kääntyä työnvälitystoimiston puoleen.

Suomen työministeriö (ministry of labour) palvelee kaikkia suomalaisia niin kuin ulkomaalaisia työnhakijoita, työssä olevia ja työelämään tulossa olevia. Työ – ja elinkeinotoimisto eli TE-toimisto (nykyinen Elinkeino, -liikenne ja ympäristökeskus ELY) tarjoaa niin omatoimisesti käytettävissä olevia verkkopalveluita kuin henkilökohtaisia neuvonta palveluita, jotka opastavat mm. työnhaussa ja -välityksessä. Tietoa löytyy myös työmarkkinoista, koulutuksesta, ammateista sekä yrittäjyydestä. Lisäksi on mahdollista saada neuvoja työttömyydenaikaisten etuuksien hakemisesta. Työvoimatoimiston tarkoituksena on tukea työllistymistä eri tavoin. (Työvoimatoimisto, 2009) Kaiken tämä lisäksi mol.fi www-sivut tarjoavat paljon hyödyllistä tietoa myös englanninkielellä. Muita internetistä löytyviä työnvälitysyrityksiä ovat muun muassa Monster.fi, Staffpoint.fi, Uranus.fi ja vmp.fi jne.

### **3.5.2 Ammattikorkeakoulun Kv-palvelut**

Mamk:ssa opiskelee yli 200 kansainvälistä opiskelijaa noin 30 maasta. Kansainvälinen yhteistyökumppaneiden verkko muodostuu yli 200 kumppanista yli 40 maassa. Pääasiallisesti vaihto-opiskelijoita tulee Saksasta, Ranskasta, Espanjasta, Puolasta, Tšekeistä, Belgiasta, Venäjältä, Koreasta, Hong Kongista ja Chilestä. Useita ulkomaalaisia luennoitsijoita ja asiantuntijoita muista yhteistyökouluista vieraillee vuosittain. Mikkelin ammattikorkeakoululla on myös toimisto Pietarissa jossa koulun



toiminta on alkanut jo vuonna 1995. Mikkelin ammattikorkeakoulun kansainvälistymisen on palkinnut Suomen koulutusministeriö jo viidesti.

Suurin osa Mikkelin ammattikorkeakoulun vaihto-ohjelmista on koordinoitu Euroopan Unionin ohjelmien, pääasiallisesti Erasmus ja Sokrateksen ja pohjoismaissa Nord Plus ohjelman kautta. Euroopan ulkopuolisilta alueilta tulevien opiskelijoiden vaihdot ovat koulujen keskeisiä sopimuksia.

Kesäisin Mikkelin ammattikorkeakoulussa on tarjolla kesälukukausi, jossa opiskellaan eri alojen intensiivikursseja englanniksi. Suomen suurin kesälukukausi tuo Suomeen sekä vaihto-opiskelijoita että opettajia yhteistyökouluista.

Vaihto-opiskelijoille on Mikkelissä tarjolla opetusta seuraavilta aloilta: Business Management, Information Technology, Environmental Engineering, Building Services Engineering, Cultural Management, Social Work, Civic Activities and Youth Work on tailor-made basis. Myös harjoitteluaan voivat tulla Mikkeliin suorittamaan hoitoalan ja fysiatrian opiskelijat. Opiskelijat hakevat haluamaansa koulutusohjelmaan Online Application System:n kautta.

Mikkelin ammattikorkeakoulun *International Club* (IC) on tarkoitettu kaikille kansainvälisestä toiminnasta kiinnostuneille. IC pitää huolta vaihto-opiskelijoiden tutoroinnista ja järjestää heille aktiviteetteja ja tapahtumia. Aina uuden vaihto-opiskelija ryhmän saapuessa IC järjestää tutustumis-tilaisuuden.

(Mikkelin ammattikorkeakoulu 2008)

Monien englanninkielisten opiskelumahdollisuuksien lisäksi mamk tarjoaa muuta kansainvälisyystoimintaa. MAMK:n yleistä kansainvälisyystoimintaa koordinoi kansainvälistymispalvelut, joiden toimintaan kuuluu:

- opiskelija-, ja henkilökuntavaihto
- toimiminen kansainvälisissä verkostoissa laitosten kanssa
- kansainvälisen lukukauden järjestäminen

## 4 ULKOMAALAINEN TYÖNTEKIJÄ SUOMESSA

Minna Söderqvist kirjassaan *Ulkomaalaiset työnantajan silmin* (2005) julkaisemista tuloksista käy ilmi, että suomalaiset työnantajat kokevat, että korkeakoulut ovat auttaneet alueita kansainvälistymään ja monikulttuuristumaan. Kansainvälistymisen ollessa osa alueiden kehittämistä, palkkaamalla ulkomaalaisia, saadaan kehittämislle etenevyyttä ja uusia näkökulmia. Julkaisun mukaan työelämässä ”ulkomaalaisten hyödyntäminen tuloksenteossa on lapsenkengissä” Tämän takia on tärkeää päästää ulkomaalainen sisälle Suomen työorganisaatioon, ottaa heidät huomioon henkilöstöhallinnon prosesseissa ja henkilöstön johtamisessa. Jos ulkomaalaisten työntekijöiden ulkomaalaisuutta pyrittäisiin pitämään vahvuutena, eikä heitä rekrytoitaisi kuin suomalaisia voisi työpaikan moninaisuus ja monet eri ulottuvuudet toimia työpaikan työyhteisön rikkautena.

### 4.1 Kansainvälistyvä Suomi

Jo viime vuosi tuhannen lopulla kirjoitettiin, että suomalaiset yritykset ovat jo nyt varsin ennakkoluulottomasti ottaneet vastaan ulkomaista työvoimaa, vaikka sen johtaminen vaatii monia lisätoimia ja kulttuurierojen tunnistamista ja hyväksymistä. (Kauhanen 1993, 86.) Tarvittavia lisätoimia yms. huomioon ottamatta ulkomaisella työvoimalla on monia positiivisia vaikutuksia yritykselle. Ulkomainen työvoima voi mm. tuoda yritykseen uusia toteuttamisen arvoisia ideoita ja erilaisia näkökulmia, joita suomalainen työntekijä ei tulisi ajatelleeksi. Työikäisten suomalaisten määrän ennustetaan pienenevän parilla sadallatuhannella seuraavan kymmenen vuoden kuluessa. Ratkaisuksi tähän voisi mahdollisesti olla maahanmuuton ja ulkomaalaisten työntöön lisääminen. (Tilastokeskus, 2009) Kaikesta päätellen on siis hyvin todennäköistä, että myös osa-aikaisia ulkomaalaisia työntekijöitä tullaan tarvitsemaan entistä enemmän, jotta ennustettu työvoimapula jäisi mahdollisimman pieneksi.

Suomen kuuluessa Euroopan unioniin ulkomaalainen työvoima tulee lisääntymään. Lisääntymiseen vaikuttaa positiivisesti mm. EURES-Euroopan työnvälityspalvelu. EURES:n tavoitteena on helpottaa työntekijöiden vapaata liikkuvuutta Euroopan talousalueella. Kumppaneita ja työnhaun helpottajia ovat julkiset työnvälityspalvelut sekä ammatti- ja työnantajajärjestöt. Eures-työnvälityksestä huolehtivat Suomessa Työ- ja elinkeinoministeriö sekä työvoimatoimistot. (Työ- ja elinkeinoministeriö,

2008) EURES:n myötä Suomen työpaikat ovat kansainvälisillä markkinoilla ja tulevat tutuiksi sekä Euroopan että maailmanlaajuisilla markkinoilla.

Hallituksen vuoden 2006 maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa tavoitteena oli muodostaa kokonaisvaltaiset puitteet erityisesti EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen suuntautuvaa maahanmuuttoa koskevan politiikan suunnittelulle ja toimeenpanolle. Ohjelman avulla pyritään myös edistämään moniarvoisen, monikulttuurisen ja syrjimättömän yhteiskunnan kehittymistä. Näin ollen tukea Suomen kansainvälistymistä, parantaa kansainvälistä kilpailukykyä ja yhtenä keinona muiden keinojen joukossa vastata työvoiman ja koko väestön ikääntymisestä aiheutuviin haasteisiin. Tiivistettynä hallituksen tarkoituksena on edistää työperusteista maahanmuuttoa monipuolisin keinoin. (Valtioneuvosto, 2006)

Työperäisen maahanmuuton lisäksi työtä tekevät opiskelijat ovat otettu hyvin huomioon. Opiskelijoilla on mahdollisuus hakea enintään kuudeksi kuukaudeksi oleskelulupaa pelkästään työntekoa varten. Töiden löytämisen jälkeen ulkomaalainen opiskelija voi hakea oleskelulupaa. (Työhallinto, 2006) Tähän oleskeluluvan myöntämiseen ei liity työvoiman saatavuusharkintaa eli sitä, että työnantaja on ensin yrittänyt saada työvoimaan Suomesta. (Mäkyne, 2010)

Tämän takia yhä useampi Suomessa tutkinnon suorittaneista ulkomaalaisista jää työskentelemään Suomeen valmistuttuaan. Eli myös ne opiskelijat, jotka eivät suorita koko tutkintoaan Suomessa voivat tulevaisuudessa muuttaa maahan työperäisesti ja helpottaa mahdollista työvoimapulaa.

## **4.2 Ulkomaalainen työvoima**

Kokko ja Nedjet tutkivat opinnäytetyössään porvoolaisten yritysten asenteita työtä hakevia ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita kohtaa. Opinnäytetyössä selvisi se, kuinka paras vaihtoehto Suomen ulkomaalaisen työelämään integroitumiselle olisi yhdistää sekä oman että valtakulttuurin parhaat ominaisuudet. Tällöin hän toimii monipuolisena Suomen arvoja kunnioittavana työntekijänä. Yhdistäessä parhaat ominaisuudet, työntekijä tarjoaa työnantajalla uusia näkökulmia sekä työtapoja, joihin työnantaja on tottunut. Silloin työntekijä toimii kieltämättä parhaalla mahdollisella tavalla, kuitenkin tässäkin tilanteessa ei voi pois sulkea kielitaidottomuutta

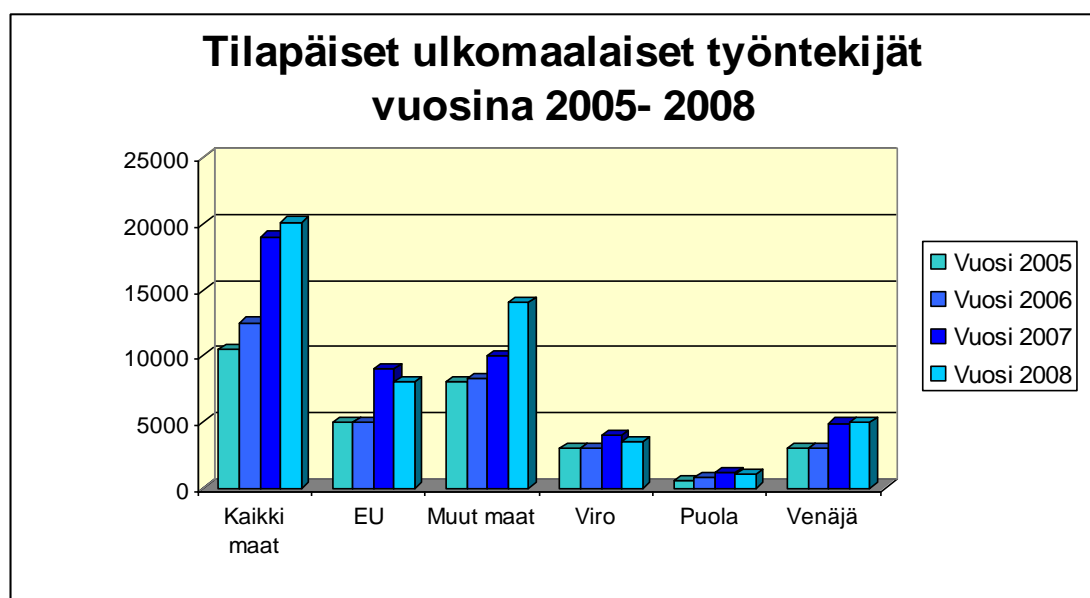
koskevaa ongelmaa. Ongelma tulee esille molemmissa sekä Teija Taskisen haastattelussa (2010) että Kokon ja Nedjetin opinnäytetyössä (2008). Eli vaikeuksilta ei välttämättä voi välttyä perehdytysvaiheessa ja jopa itse työssä jollei tarvittavaa kielitaitoa löydy. (Forsander 2002,109.)

Minna Söderqvist teetti kyselyn, jossa 635 työnantajasta yli 85 prosenttia otti kantaa rekrytointi kriteereihin. Näistä työnantajista 100 prosenttia oli sitä mieltä, että tärkeimmät rekrytointi kriteerit ovat asenne työntekoon ja motivaatio ja 91 prosenttia piti suomen kielentaitoa tärkeänä. Tämän perusteella on pääteltävissä, että monille työnantajille ammattitaito ja halukkuus ovat kielitaitoa tärkeämpää. Söderqvistin mukaan kielitaitoa tarvitaan eniten palvelualoilla ja vähiten alkutuotannossa. Tästä syystä työtä haettaessa on pienempi mahdollisuus törmätä kielitaidon puutteesta johtuviin konflikteihin jos perehtyy etsimään töitä alkutuotannon puolelta. (Söderqvist 2005, 71–72.) Joissakin tapauksissa kielitaidon tai ainakin tarvittavat termien oppiminen voi onnistua ulkomaalaiselta työntekijältä yllättävän nopeasti. On myös tapauksia, joissa työpaikalla on puhuttu vain suomea ja ulkomaalainen työntekijä on oppinut suomen kielen. Kielen oppimisen jälkeen hän on vaihtanut työpaikkaa omattuaan paremman pohjakoulutuksen, kuin mihin työhön hän oli päässyt huonon kielitaitonsa vuoksi. (Söderqvist 2005, 123.)

Nedjetin ja Kokon (2008) opinnäytetyöstä selvisi myös, että joissain tapauksissa ulkomaalainen opiskelija arvostaa työnantajaa eri tavalla kuin suomalainen opiskelija, sillä ulkomaiselle opiskelijalle työnteko on joskus välttämättömämpää. Näin ollen työn eteen tehdään enemmän töitä ja sitä ei pidetä itsestään selvyytenä. Joskus voi siis olla idearikkaampaa palkata ulkomaalainen työntekijä, mutta taas kotimaisessa työvoimassa on omat puolensa.

Vaikka opinnäytetyömme koskee pääasiassa ulkomaalaisia opiskelijoita, on osviittana heidän mahdolliselle työnteolleen muut Suomessa työskentelevät ulkomaalaiset. Varsinkin tilapäiset työntekijät ovat lähellä hetkellisiä töitä etsiviä opiskelijoita. Alla olevasta kuviosta näkyy vuosien 2005-2008 tilapäiset ulkomaalaiset työntekijät.

Vuonna 2007 Suomessa asui noin 130 000 ulkomaan kansalaista. Työnhakijoita heistä oli keskimäärin 30 000, joista työttömiä oli 16 000. (Työministeriö ja elinkeinoministeriö, 2009.)



**KUVIO 4: Tilapäiset ulkomaalaiset työntekijät vuosina 2005–2008**

### 4.3 Huomioitavat poikkeuksien aiheuttajat tutkimuksen tiedonkeruussa

Tiedonkeruussamme on muutama selvä epäkohta, joihin emme voi vaikuttaa, mutta ne on otettava huomioon puhuttaessa ulkomaalaisten työnteosta Suomessa. Kaikki haastattelumme ja teoreettinen materiaali puolestaan puhuu lainmyötäisesti ja faktatietoon pohjautuen. Joissakin tilanteissa ulkomaalaista työvoimaa, ei kuitenkaan ole saatu tallennettua tilastoihin tai siitä ei ole merkintää missään rekistereissä, varsinkaan tilapäisistä työntekijöistä. Tähän voi olla monia syitä, jotka on otettava huomioon tutkiessa aihetta.

#### 4.3.1 Harmaa talous ja muut tekijät

Harmaa talous, joka tarkoittaa muuten laillista liike- tai yritystoimintaa, josta ei kuitenkaan suoriteta lakisääteisiä maksuja tai veroja, esimerkiksi ennakonpidätyksiä tai sosiaaliturva- ja eläkemaksuja. Harmaasta taloudesta kansan keskuudessa tunnettuja synonyymeja ovat mm. ”pimeä työnteko” ja ”kuutamourakointi”.

(Sorainen 2007, 264.) Tällainen toiminta kytkee sisäänsä jatkuvasti laajenevia ja rikoksentekomuotojaan muuttavia rikollisuuden aloja. Näistä rikollisuuden aloista johtuen harmaa talous on haitallista kansataloudelle ja sen takia valtio menettää verotuloja. Opinnäytetyömme keskittyessä palvelujen tuottamiseen ja johtamiseen on ravintolatoimessa tyypillistä harmaata talouden toimintatapoja aliurakoinnin ja

kuittikaupan sekä ulkomaisten työntekijöiden ja yritysten hyväksikäyttäminen. (wikipedia). Täysin laitonta työntekoa ja laitonta työn teettämistä suurempi ongelma on ollut se, että ulkomaalaisten palkka- ja työehdot eivät aina ole vastanneet sitä, mitä Suomen lainsäädäntö ja työehtosopimukset edellyttäisivät. (Sorainen 2007, 268.) Joskus tällaisten riittämättömien palkka- ja työehtojen hyväksyminen voi johtua ulkomaalaisen työntekijän perehtymättömyydestä ja ennalta saadun tiedon puutteesta. Tosin työntekijöitä, joiden työskentelystä ei ole mitään konkreettista näyttöä on vaikea lähteä perehdyttämään tai antamaan tietoa Suomen työlainsäädännöstä.

Suomessa, kuten muissakin pohjoismaissa, on rikollinen ulkomaalaisen työvoiman käyttö määrällisesti vähäistä. Tähän vaikuttavat seuraavat asiat: laillista ulkomaista työvoimaa on suhteellisen hyvin saatavilla, työmarkkinat ovat suhteellisen läpinäkyvät, ammatillisen järjestäytymisen aste on korkea ja valvonta on tehokasta. Myös korruptio koskien viranomaisia on vähäistä.

#### **4.3.2 Muut tekijät**

Toisaalta maanlaajuista kirjaapitoa siitä, kuinka paljon ulkomaalaisia työntekijöitä Suomessa on ja tekevätkö he työtä laittomasti vai laillisesti, on vaikea pitää tilapäisten työntekijöiden takia. Tilapäisistä työntekijöistä ei ole tarkkaa lukua, sillä he voivat työskennellä vain kausiluonteisesti tai tietyn lyhyen ajan. Jatkuvan maahanmuutto tai tilapäisten oleskelulupien myöntämisprosessit ovat käynnissä jatkuvasti, joten tarkasti päivitettyjä ajan tasalla olevia tilastoja on vaikea saada.

Työpaikkojen lyhyt määräaikaisuus tai kausiluonteisuus vaikuttaa henkilöstön vaihtelevuuteen ja varsinkin isojen yritysten tiedot henkilöstöstä ei välttämättä ole koko aikaa ajan tasalla. Yksi tekijä lyhyttä aikaa koskeviin työsopimuksiin ja ei päivitettyyn tietoon voi myös olla vapaasti liikkuva työvoima. Vapaasti liikkuva työvoima, mikä on Suomen kannalta Pohjoismaista saapuvaa työvoima. Tämä on vapaasti liikkuvaa siksi, ettei Pohjoismaiden eli Islannin, Norjan, Ruotsin ja Tanskan kansalaisten työntekoon liity minkäänlaisia rajoituksia Suomessa. Joten kirjattaessa tuloksia nämä edellä mainituista maista saapuvat työntekijät toimivat eräänlaisina muuttujina ulkomaalaisten työntekijöiden yhtälössä.

#### 4.4 Perehdyttämisoppaan laatiminen

Seuraava vaihe laadullisen tutkimuksen alun eli lähtökohtien selvittämisen, käsittelyn eli tutkimusprosessin ja analyysin jälkeen on kerätä selvitetty tieto yhteen ja koota siitä kokonaisuus eli loppu. Perehdyttämisopas toimii tässä tapauksessa raportoivana loppuna. (Kananen 2008,129.)

#### 4.5 Perehdyttäminen oppaan avulla

Perehdyttämisoppaan tarkoituksena on esitellä yleisesti asia tai organisaatio, johon uutta ihmistä perehdytetään. Siitä tulee selvittää asian tai paikan yleiset käytänteet ja normit. Oppaan ollessa sisällöltään tarpeellinen voi uusi tulokas (meidän tapauksessamme ulkomaalainen opiskelija) tutustua asioihin jo etukäteen, ja myöhemmin hän voi kerrata asioita omatoimisesti kirjallisen oppaan avulla. (Hämäläinen & Kangas 2007, 7.) Perehdyttämisen ollessa osa osaamisen kehittämistä haluamme, että tekemämme opas toimii apuna Kv-opiskelijoille ja se luo heille myönteisen asenteen työskentelyyn Suomessa. (Kuopion yliopisto, 2009)

Muutokset tuovat usein tullessaan pelkoa ja myös runsaasti oppimistarpeita. Siksi perehdyttämiseen on muutostilanteissakin paneuduttava huolella (Hämäläinen & Kangas 2007,4.). Juuri tällainen muutostilanne DD-opiskelijoilla on, kun he saapuvat Suomeen ja aloittavat opiskelut uudessa koulussa ja erilaisessa kulttuurissa. Tämä on syynä siihen, miksi kirjoittamamme perehdyttämisopas sisältää työhön liittyvien tietojen lisäksi yhteystietoja henkilöille, jotka osaavat auttaa muutostilanteissa. Opastamme on mahdollista selata sähköisesti etukäteen tai se lähetetään heille, jotta DD-opiskelijat tietäisivät jo jotain Suomen työkuulttuurista ja ehkä heille on oppaan myötä herännyt kysymyksiä, joihin hän Suomeen saavuttuaan kaipaa vastauksia. Toinen syy miksi se on hyvä toimittaa opiskelijalle etukäteen, on se, että he voivat mahdollisesti etsiä ja jopa hakea töitä jo kotimaastaan käsin.

Meidän perehdyttämisoppaamme on kirjoitettu helpolla englanninkielellä, sillä ne opiskelijat, joiille opas on päätoimisesti tarkoitettu tulevat maista, joissa äidinkieli ei ole englanti. He tulevat Suomeen opiskelemaan ja myös heidän opetuskielenään tulee olemaan englanti, joten pidimme englantia ehdottomasti ainoana mahdollisena kielenä.

## 5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusmenetelmän valinta liittyy kysymykseen *tiedonintressistä*. Tiedonintressi vastaa kysymykseen, minkälaista tietoa tällä tutkimusmenetelmällä tavoitellaan. Tietoa tulemme keräämään teemahaastatteluilla ja kyselyillä. Pohjustamme opinnäytetyötämme myös jo olemassa olevilla kirjallisilla lähteillä.

### 5.1 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmiä ovat *määrällinen tutkimusmenetelmä* ja *laadullinen tutkimusmenetelmä*. Määrällisen tutkimusmenetelmän tiedonintressinä on saavuttaa numeraalista tietoa. Laadullisen tutkimusmenetelmän tiedonintressinä on saavuttaa tietoa, joka auttaa ilmiön tai asian ymmärtämisessä. (Vilka 2005, 49.)

Tarkoituksenamme aineiston keruussa on käyttää laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimusaineistoa voidaan kerätä laadullisessa tutkimuksessa monella eri tavalla. Vaihtoehtoina ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. (Vilka 2005, 49.) Omassa tutkimuksessamme tulemme käyttämään kyselyä, jo olemassa olevia dokumentteja sekä teemahaastattelua.

### 5.2 Teemahaastattelu

Koska haastattelu hyvin joustava menetelmä, se sopii moniin erilaisiin tutkimus tarkoituksiin. Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, ja tällainen tilanne luo mahdollisuuden suunnata ja mukauttaa haastattelu kysymyksiä itse haastattelu tilanteessa sen vaatimalla tavalla. (Hirsijärvi & Hurme 2004, 34.)

Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu on yksi yleisimmin käytetty tutkimushaastattelun muoto. Teemahaastattelussa tutkittavasta aiheesta valitaan keskeiset aiheet tai tema-alueet. Nämä aiheet ovat niitä joita haastattelussa on ehdottoman tärkeää käsitellä, jotta tutkimusongelmaan saataisiin vastaus. (Vilka 2005, 50.)



Tekemässämme opinnäytetyössä on kyse laadullisesta tutkimuksesta. Osallistuvien määrä ei ole yhtä tärkeä kysymys määrällisessä tutkimuksessa, koska näiden kahden tutkimusten tieteellisyys määritellään hieman eri tavoin. Laadullisessa tutkimuksessa ei myöskään tavoitella edustavuutta tai yleistämistä. Monesti laadullisen tutkimukseen osallistuneiden määrä on huomattavan paljon pienempi verrattuna määrälliseen tutkimukseen. Periaatteessa yksikin haastattelu saattaa riittää laadulliseksi tutkimukseksi, mutta usein haastatteluja on muutama, kuten meidän kohdallamme. (Tuomi 2007,142.)

Valitsimme haastattelun yhdeksi aineiston keruumuodoksi koska aiheemme oli vähän kartoitettu. Meidän oli siis vaikea tietää, minkälaisia vastauksia tulimme haastateltaviltamme saamaan, mutta osasimme odottaa monitahoisia ja moniin suuntiin viittaavia vastauksia. Haastattelun aikana pystyimme myös selventämään ja syventämään saamiamme vastauksia sekä esittämään lisäkysymyksiä tarpeen mukaan. (Hirsijärvi, Hurme 2004, 35.)

Juuri tällaisen puolistrukturoidun haastattelun teimme Mikkeli amk:n Student Counsellor Claudia Torres-Seppäselle, lehtori Teija Taskiselle sekä Carlsonin johtaja Hannu Kuposelle. Haastattelut nauhoitimme ja muutimme kirjalliseen muotoon eli litteroimme haastattelu aineiston, sillä laadullisissa tutkimuksissa analysoitava aineisto on aina kuva- tai tekstimuodossa.

### 5.3 Sähköinen kysely

Monet tutkijat puhuvat eri menetelmien yhdistämisen puolesta. Laajentamalla menetelmien käyttöä saadaan esiin laajempia näkökulmia ja voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Yksi tärkeä etu monien eri menetelmien käytössä on *perusteettoman varmuuden vähentäminen*. Kun käytetään vain yhtä menetelmää ja saadaan selviä tuloksia, voi tutkija päätyä uskomaan, että hän on löytänyt ”oikean” vastauksen. Kun lisänä käytetään toista menetelmää, saattaa syntyä erilaisia vastauksia, jotka myös poistavat näennäisen varmuuden. Juuri tällaista tilannetta yritämme välttää käyttämällä sekä haastattelua, kyselyä, että jo valmiita dokumentteja. (Hirsijärvi, Hurme 2004 38–39.)

Aineiston vaihto-opiskelijoiden mielipiteistä ja omakohtaisista kokemuksista keräämme sähköpostikyselyllä. Internetin välityksellä tehtävässä kyselyssä kysymykset ovat avoimina tai monivalintakysymyksinä sähköisessä lomakkeessa. Kysely on muodoltaan *survey*-tutkimus, joka viittaa siihen, että kysely on *standardoitu* eli *vakioitu*. Vakioiminen tarkoittaa, että kaikilta kyselyyn vastaavilta kysytään sama asiasisältö täsmälleen samalla tavalla (Vilka 2005, 73.).

Kyselymme koostuu yhdeksästä englanninkielisestä kysymyksestä joiden avulla pyrimme kartoittamaan vaihto-opiskelijoiden tietämystä ja kokemusta Suomen työelämästä. Pyrimme tiiviiseen kyselyyn, jotta vastauksia saataisiin enemmän. Sillä aika selvää, ettei monikaan vastaisi pitkään kyselyyn ilman minkäänlaista ”porkkanaa”. Kyselystä emme halunneet liian pitkää, mikä varmasti johtaisi pieneen vastausmäärään. Yritimme pitää kysymykset mahdollisimman yksinkertaisina, mutta samalla annoimme vastaajille mahdollisuuden avoimien kysymysten avulla kertoa niistäkin asioista joita emme osanneet suoraan kysyä. Kyselyä suunnitellessamme hyvin tärkeää oli ottaa huomioon vastaajiemme kielitaito. Vaihto-opiskelijoita Mikkeliin tulee moista eri maista, eikä kaikkien englannin kielen taso ole yhtä hyvä. Pyrimme myös siksi pitämään kysymykset yksinkertaisina ja helposti ymmärrettävänä.

Kysely suoritetaan kokonaistutkimuksena, mikä tarkoittaa, että koko perusjoukko otetaan mukaan tutkimukseen eikä otantamenetelmää käytetä. (Vilka 2005, 78.). Lomake lähetetään Mikkelin ammattikorkeakoulun Kv-toimiston kautta kevään 2010 tämän hetkisellemme vaihto-opiskelijaryhmälle. Sähköposti- ja Internet-kyselyyn liittyy myös tutkimuseettisiä ongelmia. Vastaajan anonymiteetin turvaaminen on vaikeaa. Sähköpostiosoite jo usein paljastaa vastaajan. (Vilka 2005, 75.) Koska kyselyn lähettää puolestamme Mikkelin amk:n kv-toimisto, säilyy vastaajien anonymiteetti parempana. Vastauksia käytimme pohjana itse perehdyttämispöytäkirjalle.

#### **5.4 Aiemmat tutkimukset aiheesta**

Oppaamme tulee perustumaan pitkälti jo olemassa olevaan tietoon, mutta meidän tehtävämme on kerätä siitä toimiva kokonaisuus perustuen aiempaan tietouteen aiheesta. Käytämme tiedon keruuseen teoreettisia julkaisuja kuten työ- ja elinkeino ministeriön laatimaa Working in Finland -esitettä ja Mikkelin Ammattikorkeakoulun

tarjoamia esitteitä kuten vaihto-opiskelijoille tarkoitettua Applicant's guide- julkaisua. Tärkeänä pohjana työlle on tämän hetkisen tilanteen kartoittaminen, eli millaista tietoa ko. asiasta jo löytyy.

Aiheeseemme liittyviä muita opinnäytetöitä löytyy jonkin verran. Suurimmalta osin ne käsittelevät työperäistä maahanmuuttoa, kuten Susanna Lehtosen (2009) *Ulkomaalaisten työntekijöiden perehdytysopas*. Kuten edellä mainittu Tampereen ammattikorkeakoulusta valmistunut opinnäytetyö Työperäisen *maahanmuuton käytännön opas työnantajalle ja työntekijälle* (2009) sisältää paljon meille hyödyllistä tietoa. Työn kirjoittaja Lukasz Mierzynski on kirjoittanut oppaan joka on tarkoitettu kaikille yrityksille, jotka aikovat rekrytoida työvoimaa ulkomailta. Oppaassa on myös erillinen osio työntekijälle, jossa on kerrottu kaikki olennaisin liittyen työskentelyyn Suomessa. Laura Kalén, Turun ammattikorkeakoulusta on kirjoittanut opinnäytetyönsä aiheesta *Ulkomaankomennus ja ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen: opas työnantajalle*. Kalénin (2009) tutkimuksen tarkoituksena on toimia oppaana yksityisen sektorin työnantajalle ulkomaankomennusta tai ulkomaalaisen työntekijän palkkaamista suunniteltaessa. Hieman eri näkökulmasta samaan aihepiiriin ovat paneutuneet Laine Laura ja Kujanpää Anna. Omassa opinnäytetyössään, *Ulkomaalainen työntekijä työnantajan silmin*, he käsittelevät työnantajien näkemyksiä ja kokemuksia ulkomaalaiseen työvoimaan ja sen käyttöön liittyen. Onko ulkomaiselle työvoimalle tarvetta ja mitkä syyt erityisesti hankaloittavat ulkomaalaisten työntekijöiden työllistämistä.

Aivan yhtä paljon opinnäytetöitä ei ole tehty pelkästään vaihto-opiskelijoiden työllistämisestä. Dan Ahllund, Ulla Aho ja Johnny Gädda tehneet opinnäytetyönsä *Ulkomaalaisten opiskelijoiden integrointi työelämään Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Pietarsaaren yksikössä*. Ahllundin, Ahon ja Gäddan kehittämishankkeen tavoitteena oli kuvata ulkomaalaisten opiskelijoiden kokemuksellisen oppimisen prosessia Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Pietarsaaren yksikössä.

Nedjet Karadagin ja Inka Kokon *Hyvä ulkomaalainen työntekijä ja suomalainen työnantaja* Haaga-Heliassa valmistuneen opinnäytetyön kautta olemme saaneet tietoa muiden kaupunkien (Porvoon) asenteista ulkomaalaisia työtä hakevia tutkinto-opiskelijoita kohtaan.

Muiden opinnäytetöihin perehtymällä luomme pohjaa omalle työllemme. Tutustuessamme näihin opinnäytetöihin huomioimme, sitä mitä aiheita he ovat käsitelleet ja mistä näkökulmasta. Toisten opinnäytetöihin tutustuminen nostatti myös paljon ajatuksia siitä, mitä olisi syytä ottaa huomioon perehdyttämisopasta tehdessä.

Tampereen ammattikorkeakoulusta valmistuneen Susanna Lehtosen (2009) opinnäytetyö samoin kuin myös Tampereen ammattikorkeakoulusta valmistuneen Lukasz Mierzynskin (2009) opinnäytetyö sisälsivät molemmat erillisen perehdyttämisoppaan samoin kuin meidänkin opinnäytetyömme tulee sisältämään. Vaikkei Laura Kálen Turun ammattikorkeakoulusta olekaan tehnyt omaan opinnäytetyöhönsä erillistä opasta, on itse opinnäytetyö sisältämillään faktatiedoiltaan jo hyvin perehdytysopasmaisen. Näihin kolmeen oppaaseen perehtymällä saamme hyvää kaikupohjaa ja vertailukohdetta oman perehdytysoppaamme tekoon.

Vaikka Susanna Lehtosen tekemä perehdytysopas onkin julistettu salaiseksi, oli sentään perehdytysoppaan sisällysluettelo laitettu esille opinnäytetyöhön. Näiden oppaiden, varsinkin Lehtosen ja Mierzynskin sisältöjä mallintamalla ja vertaamalla on meidän helpompi arvioida oman perehdytysoppaamme sisältämien tietojen arvoa ja relevanttiutta. Tietenkin on otettava huomioon perehdytysoppaiden erilaiset aiheet ja näkökulmat ja. Koska aiheemme poikkeaa muista perehdytysoppaiden aiheista sillä että kohteenamme ovat juuri opiskelijat eivätkä tavalliset ulkomaalaiset työntekijät ja että oppaassamme keskitymme Mikkelin alueeseen, uskomme perehdytysoppaamme olevan hyvä lisä näiden valmiiden oppaiden joukkoon eikä vain vanhan toistoa. Tietenkin yhtäläisyyksiäkin näiden oppaiden sisällysluetteloista varmasti löytyy, mutta tämän syynä on tiedon tärkeys.

Kun verrataan sekä Lehtosen että Mierzynskin perehdytysoppaiden ja Kálenin opinnäytetyön sisällysluetteloita omaamme, löytyy paljon yhtäläisyyksiä. Työelämään liittyen kaikki käsittelevät meidän laillamme työaikoja. Suomeen liittyvien perustietojen osalta informaatiomme on hyvin samantapaista. Samoin kuten meilläkin, Mierzynskin oppaan tärkein tavoite ei ole esitellä Suomea maana vaan esitellä Suomen työkäytänteitä. Me olemme kuitenkin ottaneet oppaaseemme vielä tietoja Mikkelistä sillä oppaamme kohde ovat juuri Mikkeliin saapuvat vaihto-opiskelijat. Nämä yhtäläisyydet ovat varmistusta siitä, että monet muutinkin asiaan perehtyneet

ovat päätyneet samanlaisiin lopputuloksiin asiassa, eivätkä omat mielipiteemme ole vaikuttaneet selvityksemme lopputuloksiin. (Lehtonen 2009, Mierzynski 2009, Kälén 2009) Se mikä muista oppaista näyttää puuttuvan ja minkä omaan oppaaseemme olemme ottaneet, ovat anniskelu- ja hygieniapassit. Nämä ovat tärkeitä juuri MaRaTaloilla työskenteleville.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa valmistunut opinnäytetyö *Ulkomaalaisten opiskelijoiden integrointi työelämään Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Pietarsaaren yksikössä* kartoittaa sitä kuinka Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Pietarsaaren yksikössä koordinoidaan ulkomaalaisten opiskelijoiden sopeutumista Pietarsaaren seudun työelämään. Dan Ahllundin, Ulla Ahon ja Johnny Gäddan opinnäytetyössä pidetään integraatiota tavoitteena, jonka ammattikorkeakoulu on asettanut ulkomaalaisten opiskelijoiden pääsemiselle ja sopeutumiselle Pietarsaaren työelämään. Opinnäytetyö keskittyy siihen kuinka integroitumista helpotettaisiin opintosuunnitelman kautta. Erillisestä perehdyttämisosasta tässä ei ole kyse, mutta opinnäytetyö sivuaa samoja asioita joita, tulemme käsittelemään omassa oppaassamme. Pietarsaaren yksikössä esimerkiksi tieto opiskelijoiden oikeuksista ja velvollisuuksista Suomessa yksityishenkilönä ja työntekijänä annetaan tuntiopintoina, opintoihin kuulu opetusta myös esimerkiksi työoikeudesta. (Ahllund, Aho, Gädda 2009) Tämä on myös toinen toimintatapa ratkomaan vaihto-opiskelijoiden työllistymistä ja sen vaatimaa huomiota. Varmasti hyvin toimiva tapa jakaa vaihto-opiskelijoille heidän tarvitsemaansa informaatiota. Taloudellisesti ajateltuna tällainen opetus on verrattain paljon kalliimpaa kuin perehdyttämisosan käyttö. Kirjallisessa tai sähköisessä perehtymisosassa on se etu, että sen jakaminen on mahdollista jo ennen vaihto-opiskelijan saapumista Suomeen ja samalla perehdyttämisosas toimii koulun markkinoinnin apuvälineenä.

Turun ammattikorkeakoulussa opinnäytetyönsä tehneet Laura Laine ja Anna Kujanpää ovat työssään käsitelleet niitä tekijöitä jotka hankaloittavat ulkomaalaisen työllistymistä. Juuri näitä työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä haluaisimme omalla perehdytysospaallamme poistaa. Laine ja Kujanpää (2009) mainitsevat työssään kielivaatimukset erääksi ulkomaalaisen työnhakijan kompastuskiveksi. Tämän saman huomasimme omissa haastatteluissamme. Yritykset vaativat vähintäänkin suomenkielen perusosaamista työnhakijoiltaan. Valitettavasti emme

perehdytysoppaamme avulla pysty opettamaan kenellekään suomenkielen taitoa, mutta pieni Suomi-Englanti sanasto on varmasti paikallaan oppaassamme.

## 5.5 Sisällönanalyysi

Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko on tutkimuksen keskeisimpiä asioita. Se on tärkeä vaihe johon tähdätään jo tutkimusta aloitettaessa. Aineiston analyysivaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia hän saa ongelmiinsa. (Hirsijärvi + ym.1997, 209.)

Laadullisella eli kvalitatiivisella aineistolla tarkoitetaan tavallisesti teksti muodossa olevaa aineistoa, jota ei voida tai haluta muuttaa numeraaliseen muotoon. Yleensä laadullisella aineistolla tarkoitetaan esimerkiksi tutkijan keräämä haastatteluaineistoa. Se on tavallisesti nauhoitettu ja sitten purettu eli litteroitu kokonaan tai osittain puhutusta tekstistä. Laadullista aineistoa ovat myös muita tarkoituksia varten kirjoitettu valmisdokumentti aineisto. (Aaltola & Valli 2007, 111.)

Haastattelujen nauhoitukset purimme teksti muotoon. Purkuvaiheessa päätimme käyttää propositiotason litterointia, jossa kirjataan ainoastaan havainnon tai sanoman ydinsisältö. (Kananen 2008, 81.) Litteroinnissamme pyrimme mahdollisimman yksityiskohtaiseen aineiston purkuun, jonka propositiotason litterointi vaan mahdollistaa ja niin, jottemme menettäisi tärkeää tietoa. Koska suorittamamme haastattelut olivat teemahaastatteluja, tarkastelimme mitä kukin haastateltava oli sanonut meidän valitsemiimme teemoihin liittyen. Haastatteluaineistosta nousi esille myös uusia teemoja ja aihealueita. Litteroinnin jälkeen jaoinme haastatteluaineiston teemojen mukaan, esimerkiksi yritysten suhtautumisesta vaihto-opiskelijoihin työntekijöinä, mahdollisiin ongelmiin vaihto-opiskelijan palkkaamisessa, kielellisiin ongelmiin jne.

Analyysin tehtävä on tiivistää aineisto; Tiivistää, järjestää ja jäsentää se sellaisella tavalla, että mitään olennaista ei jää pois vaan sen informaatioarvo kasvaa (Aaltola & Valli 2007,173.). Luimme läpi haastatteluja ja niistä muodostettuja teemoja samalla muistiinpanoja tehden. Koska haastateltavia ei tutkimuksessamme ollut kovin monta, ei haastatteluiden litterointi ja haastatteluaineiston läpi käyminen ollut kovinkaan

suuri urakka. Pyrimme poimimaan oman opinnäytetyömme kannalta tärkeimmät kohdat näistä haastatteluista ja tuomaan ne esille opinnäytetyössämme.

Vaihto-opiskelijoille laaditun sähköisen kyselyn avoimet kysymykset analysoimme vastaavalla tavalla. Kävimme vastauksista saadun aineiston ensin läpi ja teemoitimme sen. Näin pystyimme nostamaan esille vaihto-opiskelijoiden näkökulmasta tärkeimmät asiat. Kyselyn avointen kysymysten läpikäymistä hidasti hieman kieli, sillä kysely oli tehty englanniksi vaihto-opiskelijoiden joiden äidinkieli ei ole englanti.

Sähköisen kyselyn olimme laatineet Zoomerang ohjelmalla. Zoomerang on internetin välityksellä toimiva ilmainen kysely – ja tiedonkeruusovellus. Ohjelman avulla saimme helposti ja nopeasti analysoitua kyselymme monivalinta kysymykset. Ohjelma loi vastauksien perusteella kaavioita joita meidän oli helppo tulkita.

## **6 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN PURKU**

Aineiston osien säännönmukaisuus ja yhteen liitettävyyys kertoo johdannonmukaisesta tiedosta, tähän pyrimme tutkimustuloksista kerätyllä aineistoilla. Kerätty aineisto on silloin sopivan kokoinen jos olennainen saadaan tietää ilman, että on kovin paljon kerätty turhia. ( Konttinen + ym. 1996, 21.) Jos tutkimustuloksissa esiintyy liikaa ns. turhaa tietoa, viimeistään tutkimustulosten purkuvaiheessa tämä turha tieto karsiutuu pois. Ja tällä tavalla me etsimme empiiristä aineistoa, jonka voimme muuttaa hyödylliseksi teoriaksi.

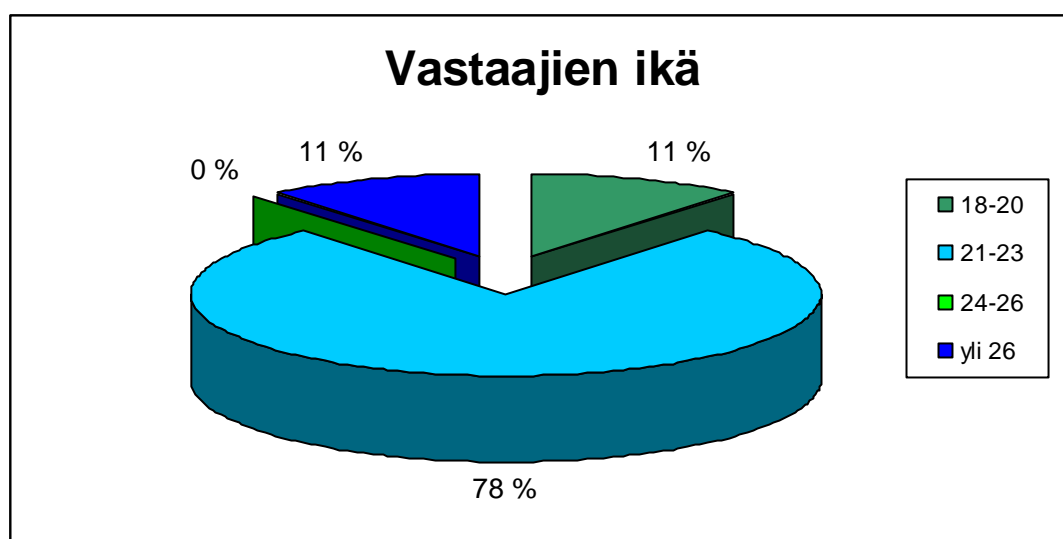
### **6.1 Sähköinen kysely vaihto-opiskelijoille**

Kartoittaaksemme vaihto-opiskelijoiden ajatuksia ja mielipiteitä Suomessa työskentelystä, teimme heille sähköiseen muotoon laaditun kyselyn. Uskoimme sähköpostin kautta lähetetyn kyselyn tavoittavan mahdollisimman monet kohderyhmästämme. Myös ajallisesti tällainen kysely säästäisi aikaa sekä meiltä että vastaajilta.

Kysely toteutettiin netistä löytyvällä Zoomerang-ohjelmalla. Se lähetettiin Mikkelin ammattikorkeakoulun Kv-toimiston kautta 2009–2010 Mikkelissä olleille vaihto-

opiskelijoille. Kysely lähetettiin 19. toukokuuta 2010. Vastaajille annettiin kaksi viikkoa aikaa vastata.

Kysely lähetettiin 35 opiskelijalle. Vastauksia saimme yhteensä yhdeksän eli vastausprosentti oli 38,8 mikä on vastausprosentiksi hyvä. Otantamme käsitti kaikki Mikkelissä 2009–2010 opiskelleet vaihto-opiskelijat. Tuo määrä ei vain ollut niin suuri kuin olimme toivoneet, mutta koska kysely ei ollut opinnäytetyömme ainut tiedonhankinnan keino, oli vastausten määrä meille aivan riittävä.

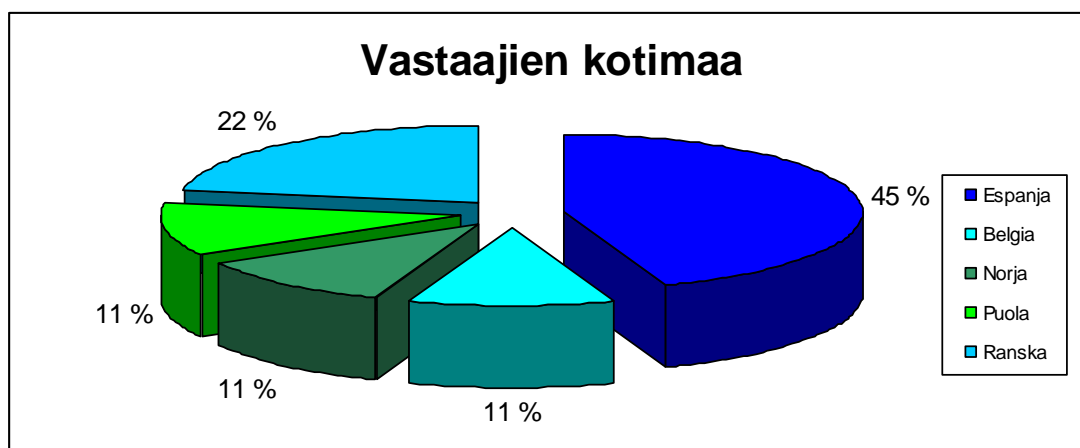


**KUVIO 5: Vastaajien ikä**

Vastaajien sukupuolijakauma oli hyvin tasainen vain pieni enemmistö (56 %) vastaajista oli miehiä. Iältään valtaosa vastaajista oli 21–23. Sekä yli 26 vuotiaita että 18–20 vuotiaita oli vastaajien joukossa 11 % kumpiakin.

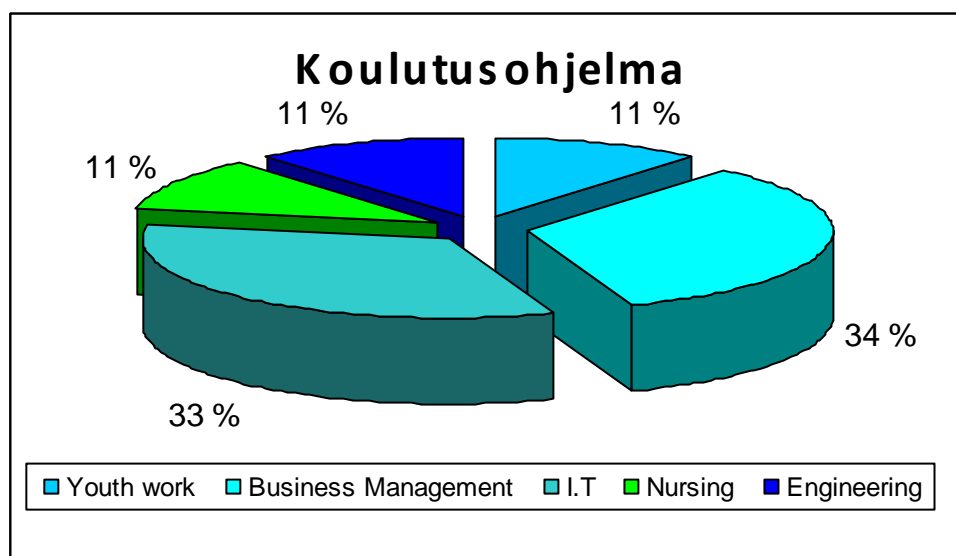
Lähes puolet kyselyyn osallistuneista olivat espanjalaisia. Myös muista Euroopan-maista oli vastaajia. Euroopan ulkopuolisista maista ei vastaajia ollut, mikä oli hieman harmillista sillä venäläiset opiskelijat ovat eräs tärkein kohderyhmä ajateltaessa Mikkelin ammattikorkeakoulun YR-laitoksen suunnitelmaa koulutusohjelmaa (Double degree Programme in Hospitality Management). Koulutusohjelmaa on tarkoitus tulevaisuudessa laajentaa.





**KUVIO 6: Vastaajien kotimaa**

Suurin osa vastaajista oli kotoisin Espanjasta ja Ranskasta. Muista maista tulleita oli vähemmän. Kyselystämme ei selvinnyt, millainen on opiskelijoiden työtilanne omassa maassaan ja onko opiskelijoilla tapana työskennellä omien opintojensa ohessa. Tällaiset kulttuuriset asiat voivat vaikuttaa suuresti vaihto-opiskelijoiden halukkuuteen ja osaamiseen kun tulee tarve hakea töitä Suomesta.



**KUVIO 7: Koulutusohjelma**

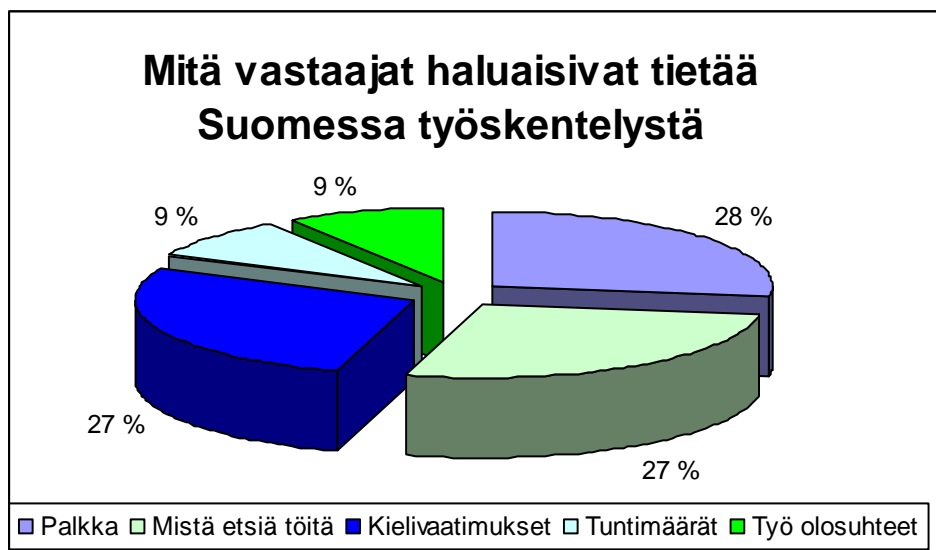
Kolmasosa kyselyyn osallistuneista opiskeli I.T:tä ja toinen reilu kolmasosa opiskeli liiketaloutta. Viimeisen kolmanneksen muodostivat nuorisotyö, hoitoala ja tekniikan ala. Suunnittelemamme perehdyttämispäivä on suunnattu Mikkelin Ammattikorkeakoulun palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelman ulkomaalaisille opiskelijoille. Koulutus keskittyy ruokapalveluihin suunnittelun, toteutuksen ja päivittäiseen hallinnan näkökulmasta. Eli vastaajat eivät ole opiskelleet

samaa alaa jota perehdyttämispoppaamme tärkein kohderyhmä opiskelee. Uskomme kuitenkin, että olipa koulutusala mikä tahansa, tulevat vaihto-opiskelijat kohtaamaan samanlaisia ongelmia ja haasteita töitä etsiessään Suomessa.

Kuten olimme olettaneet jo opinnäytetyön tekoprosessin alussa, ei kovin moni vastaajista työskennellyt Suomessa opiskelunsa aikana. Ainoastaan yksi kyselyyn osallistuneista kertoi työskennelleensä opintojensa ohessa. Tässä tapauksessaankin kyse oli nettisivujen suunnittelusta joita hän teki itsenäisesti. Vastauksesta ei valitettavasti selvinnyt, oliko työpaikka löytynyt Suomesta vai oliko hän ollut työllistynyt jo Suomeen tullessaan. Tietyillä aloilla tällainen itsenäinen työskentely, jossa suomenkielen osaamattomuus ei ole haitaksi tai jossa englanti on jopa työkielenä, on mahdollista. Juuri esimerkiksi erilaiset tietokoneisiin ja internetiin liittyvät alat voivat työllistää suomea puhumattomiakin. Toisin kuin palvelualan työt, joissa pääsääntöisesti sujuva suomenkielen taito on minivaatimus.

Kaikkein yllättävintä kyselystämme saaduista tuloksista oli, että vain hieman yli kolmannes vastaajista haluaisi työskennellä opiskelujensa ohella. Olimme olettaneet, että Suomen kalliimman puoleinen elintaso, muiden maiden heikommat opintotuet ja ylimääräinen vapaa-aika houkuttaisi vaihto-opiskelijoita etsimään töitä Suomessa oleskelunsa aikana.

Selkeää vastausta näin yllättävään tulokseen emme osaa antaa. Onko syynä vaihto-opiskelijoiden riittävän hyvä taloudellinen tilanne tai halu viettää vaihto-aika ilman työntekoa. Vastaajien intoa Suomen työelämään kohtaa saattaa myös latistaa tieto suomenkielen tärkeydestä. Myös puuttuva tieto, kuinka ja mistä hakea töitä vähentää vaihto-opiskelijoiden halua työskennellä Suomessa. Kysyessämme, mitä he tietävät Suomen työperiaatteista, oli vastaus kuin yhdestä suusta, ettei heillä ollut asiasta mitään tietoa. Vain yksi vastaaja oli tutustunut asiaan oman opinnäytetyönsä tiimoilta. Tähän tiedon puute ongelmaan toivomme tuovan helpotusta englanninkielinen perehdyttämispoppaamme.



**KUVIO 8: Mitä vastaajat halusivat tietää Suomessa työskentelystä**

Kun kysyimme, mitä vaihto-opiskelijat haluaisivat tietää liittyen Suomen työelämään ja työskentelyyn Suomessa, saimme hyvin odotettuja vastauksia. Kolmen kärkeen nousivat palkka, kielivaatimukset ja mistä etsiä töitä. Vastaajia kiinnostivat myös Suomen työolosuhteet ja työtuntien määrä. Tämä on hyvin tärkeää tietoa meille. Näiden vastausten pohjalta lähdemme laatimaan perehdyttämisopasta jonka tarkoituksena on helpottaa vaihto-opiskelijoiden työllistymistä.

## 6.2 Haastattelujen purku

Pohtiessamme, kuinka saada mahdollisimman laaja-alaisesti kerättyä tietoa opinnäytetyötämme varten, nousivat asiantuntija haastattelut heti kohderyhmälle suoritettavan kyselyn rinnalle. Halusimme haastatteluiden avulla lähestyä aiheitamme monipuolisesti eri näkökulmista ja tästä syystä pyrimme valitsemaan haastateltaviksemme eri tahojen edustajia. Mikkelin Carlson Oy:n tavaratalonjohtaja Hannu Koponen edusti työnantajan näkökulmaa kun taas Student Councillor Claudia Seppänen-Torres on työnsä puolesta paljon tekemisissä Mikkelin amk:n vaihto-opiskelijoiden kanssa ja pystyi valaisemaan heidän tilannettaan niiltä osin jota meidän kyselymme ei tuonut esiin. Lehtori Teija Taskisen tekemä selvitys loi laajempaa kuvaa Mikkelin yritysten halusta ja mahdollisuuksista palkata vaihto-opiskelijoita.

Haastatteluissamme oli pohjana suurin piirtein samanlaiset kysymykset jokaiselle haastateltavallemme. Kysymyksiä tietenkin muunneltiin sopimaan jokaisen haastateltavan oman asiantuntisuuden mukaan.

Kun vaihto-opiskelija saapuu uuteen maahan ja täysin vieraaseen kulttuuriin, tulee hän kohtaamaan paljon uutta ja ihmeellistä. Ongelmaksi niiden ei ole pakko muodostua, kunhan vain saa ja osaa etsiä apua ja tukea. Juuri tällaiseen auttamiseen on Mikkelin ammattikorkeakoulussa työskentelevä Claudia Torres-Seppänen keskittynyt. Torres-Seppäsen mukaan mm. kulttuurishokki, koulupaineet, käytännön elämässä selviytymiseen liittyvät asiat kuten, pankki maksut, lakiasiat, asuminen, huonekalut sekä terveyteen, vapaa-aikaan ja matkustamiseen liittyvät asiat mietityttävät vasta Suomeen saapuneita. Tietenkin myös perisuomalaiset asiat kuten talvi, pimeys, suomalaiset tavat ja ruoat aiheuttavat myös päänvaivaa. Ja monista näistä asioista on selvittävä ennen kuin voi edes harkita työnhankintaan. Yleisimpiä työelämään liittyviä kysymyksiä ovat olleet miten löytää töitä suomesta, mistä aloittaa, mistä etsiä, mitä tehdä, mitkä ovat oikeuteni työntekijänä? Ei ole ihme, että vaihto-opiskelijat saattavat turhautua.

Kun keskustelu kääntyi vaihto-opiskelijoiden kohtaamiin ongelmiin työhaussa, tuli jokaiselta haastattelevammaltamme ensimmäisenä mieleen suomenkielen osaamattomuus. Torres-Seppäsen (2010) mukaan kieli on pääongelma. Yritykset toivovat työntekijöiltään perus suomenkielen taitoa. Suomenkielen taitoa vaaditaan kahdesta syystä. Ensinnäkin monissa ammateissa ollaan sen verran paljon asiakaspinnassa, että Suomen kielen osaaminen on välttämättömyys. ”*Asiakasta on pystyttävä palvelemaan suomenkielellä, muuten yrityksestä syntyvä kuva saattaa olla aika erikoinen*” kuten Carlsonin johtaja Hannu Koponen asian esitti. Toisekseen kieliongelmat eivät ole vain asiakkaan ja vaihto-opiskelijan välinen vaan myös vaihto-opiskelijan ja muiden työntekijöiden välinen ongelma. Teija Taskinen yllättyi Mikkelin alueen yrityksille tekemässään selvityksessä siitä kuinka moni yritys mainitsi omien työntekijöiden riittämättömän englannin taidon syyksi palkata vain suomenkielen taitavia työntekijöitä. Henkilökunnalla ei kuulemma ollut tarvittavaa kielitaitoa ohjaamaan työntekijöitään englanniksi. Taskisen mukaan oman henkilökunnan kanssa on pystyttävä kommunikoimaan ongelmitta.

Vieraiden kielien osaamista ei tietenkään katsottu mitenkään pahalla. Hannu Koposen mukaan monissa kansainvälisissä yrityksissä on voitu sopia yrityksen sisäisen kielen olevan englanti jolloin kaikki puhuvat englantia eikä suomen kielen osaamattomuus ole ongelma. ”Tietenkin ilman kielitaitoa pystyy pärjäämään aloilla joissa ei olla asiakaspinnassa, tiedonkäsittely yms. Nokia.” Vieraiden kielten osaaminen katsotaan yleisesti positiivisena asiana, mutta suomenkieli tuli aika selvästi esille ehdottomana miniminä. Se, että osaa venäjää on positiivinen asia, koska venäjänkielistä henkilökuntaa tarvitaan ja sille on tilausta. Sanoo lehtori Teija Taskinen, mutta samalla lisäten, että venäjänkielen lisäksi täytyy olla hyvä englanninkielitaito ja olisi hyvä jos työntekijät osaisivat suomea

Kielitaidon puutteen lisäksi vaihto-opiskelija kohtaa muitakin haasteita etsiessään työtä. Kilpailu on kovaa työnhaussa. Mikkelissä on paljon suomenkielisiä opiskelijoita, jotka etsivät töitä. Vaihto-opiskelijan on löydettävä se vahvuus millä hakijajoukon keskeltä pääsee esille. Claudia Torres-Seppänen muistuttaa ettei vaihto-opiskelijan kanssa samoista työpaikoista kilpaile ainoastaan muut suomalaiset hakijat, vaan myös muut Suomessa asuvat ulkomaalaiset, kuten pakolaiset ja avioliiton myötä maahan tulleet.

Sekä Hannu Koponen että Claudia Torres-Seppänen pitivät tärkeänä vaihto-opiskelijoiden mahdollisuutta luoda yhteyksiä yrityksiin. Koponen toivoisikin erityisiä rekrytointi tapahtumia järjestettäväksi: ” Jos olisi aikataulullisesti mahdollista järjestää, silloin kun tulee enemmän ulkolaisia jotka ovat kiinnostuneita työelämästä, heille kannattaisi järjestää joku tilaisuus jonne kutsua työntekijä ja kertoa etukäteen, minkä alan opiskelijoita, joilla on jo koulutusta, on tulossa. Yritykset eivät tiedä, millaisia osaajia vaihto-opiskelijat ovat.” Tämän tyyppisestä rekrytointitapahtumasta innostui myös Torres-Seppänen: ” Opiskelijat ovat käyneet tällaisissa, mutta ne eivät olleet koulun järjestämiä. Olisi hyvä tapa saada oppilaat tutustumaan yrityksiin ja yritykset tutustuisivat koulumme oppilaisiin.”

Haastateltaviemme mielipiteet oppaamme sisällön suhteen olivat hyvin yhteneviä. Heidän mielestään tärkeää olisi käydä läpi perusasioita koskien sekä jokapäiväistä elämää Suomessa että työhön liittyviä käytänteitä. Konkreettisuutta ja faktatietoa painotettiin. Tärkeänä haastateltavamme pitivät myös tietoa siitä mistä töitä voi hakea ja kenen puoleen kääntyä ongelmatilanteissa.

## 7 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyön teon aikana on tärkeää pitää mielessä tutkimuksen luotettavuus, sillä kaikessa tutkimustoiminnassa tietenkin pyritään välttämään virheitä. Jokaisessa opinnäytetyössä on arvioitava siinä tehdyn tutkimuksen luotettavuus. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole yhtä selkeää arviointimallia, vaan laadullisten tutkimusten piiristä löytyy erilaisia käsityksiä siitä, kuinka tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei siis ole olemassa minkäänlaisia yksiselitteisiä ohjeita. Laadullista tutkimusta on paras kuitenkin arvioida kokonaisuutena. Eli silloin sen sisäinen johdonmukaisuus eli koherenssi on tärkeimmässä osassa. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka tutkimusraportissa kaikki sen osat (Katso alla oleva lista) olisivat erikseen hienosti totutettuja, niiden pitää olla sitä myös suhteessa toisiinsa. (Tuomi 2007, 150–151; Tuomi, Sarajärvi 2003, 131.)

Olemme arvioineet omaa opinnäytetyötämme ja sen tekoprosessin luotettavuutta seuraavan listan avulla.

### 7.1 Tutkimuksen kohde ja tarkoitus

Tutkimuksen kohderyhmänä meillä on Mikkelin ammattikorkeaan kouluun saapuvat kansainväliset opiskelijat ja heidän informaation tarpeensa. Vaihto- ja kansainvälisiä opiskelijoita, on ollut jo pitkään, mutta meidän tutkimuksemme lopputuloksen eli perehdyttämisoppaan varsinainen kohderyhmä on vasta ideointi asteella. Tutkimuksemme tärkein päämäärä on kerätä mielipiteitä siitä, mitä tietoa ihmiset tarvitsevat saapuessaan uuteen maahan ja etsiessään sieltä opiskelujen ohessa töitä. Tiedon löydyttyä sitoudumme jakamaan sitä saapuville opiskelijoille oppaan muodossa ja silloin kun, tieto kohtaa opiskelijan on tutkimuksemme tarkoitus täytetty.

Tutkimusta aloittaessa oletimme, etteivät vaihto-opiskelijat työskentele paljoakaan opiskelujen ohessa vaikka he haluaisivatkin. Suurin syy haluun työskennellä on todennäköisesti Suomen hinta-taso ja vapaa-ajan kulutus. Oletimme ettei vaihto-opiskelijoilla ole riittävää tietoa, kuinka työn etsimisprosessi käynnistetään ja, ettei

kielitaito ole tarpeeksi riittävä. Oletukset eivät juuri ole muuttuneet tutkimuksen edetessä. Tietoa on selvästi tullut lisää ja yksityiskohtaisempaa sellaista.

## 7.2 Tutkimuksen tiedonantajat ja tutkija-tiedonantajasuhde

Kun pohditaan opinnäytetyön tutkija-tiedonantaja suhdetta, on tärkeää, että suhde on asiallinen ja lisää näin ollen tutkimuksemme luotettavuutta. Asiallisuuden lisäksi arvioidaan tiedonantajien valinta kriteereitä, heidän määräänsä, kuinka heihin on otettu yhteyttä ja kuinka pyritään takaamaan heidän yksityisyytensä.

Tutkimuksessa käytetään nimitystä tiedonantaja tai informantti henkilöistä, joilta tutkija aineistoa kerää. Meidän tutkimuksessamme informantteja ei valittu täysin umpimähkään vaan meillä oli monia syitä valita juuri kyseiset tiedonantajat, jotta saimme tutkimukseemme tietyn osa-alueen tuntemusta. Sopivuuteen perustuva valinta oli yksi kriteerimme siihen miksi päädyimme niihin tiedonantajiin, joita meillä on. Sopivuuteen perustuvassa valinnassa kyse on siitä, että tiedonantajalle on tietyt ominaisuudet, jotka ovat olennaisia tutkittavan ilmiön kannalta. Näitä ominaisuuksia opiskelijoilla on, sillä he ovat tai ovat olleet samassa tilanteessa kuin tutkimuksemme kohderyhmä, myös ikä ja se, että he ovat saapuneet muualta kuin Suomesta ovat tärkeitä ominaisuuksia. Harkinnanvarainen valinta kertoo siitä, että tiedonantajalla on tietty asema ja tuntemus tietyltä ajalta. Tämän valinnan takia päädyimme haastattelemaan student councellor Claudia Torres-Seppästä. Torres-Seppäsen tehtävä on ohjata kansainvälisiä opiskelijoita, joten hänellä on tärkeä asema Kv-opiskelijoiden opinnoissa, ja hänellä on asiantuntemusta sekä opiskelijoiden, että koulun kannalta. Myös Hannu Koposen haastattelu tehtiin harkinnanvaraisen valinnan perusteella. Mielestämme hänellä on työntekijöitä palkkaavan henkilön asema, johon halusimme selvän katsauksen ja tietoa siitä millä valmiuksilla, ulkomaalaisilla on mahdollista saada töitä.

Haastatteluiden määrä oli riittävä, sillä haastateltavamme ihmiset edustivat suurta ammattitaitoa ja monien vuosien kokemusta aloiltaan. Samoin lehtori Taskisen haastattelu edusti monen yrityksen mielipidettä. Vain vaihto-opiskelijoilta saatu vastausten määrä jäi odotettua pienemmäksi.





## 7.4 Tutkimuksen raportointi

Jotta opinnäytetyön lukija pystyy arvioimaan tutkimuksen tuloksia, on hänelle annettava tarpeeksi tietoa siitä kuinka tutkimus on toteutettu. Monissa laadullisen tutkimuksen opaskirjoissa triangulaatiota on pidetty laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisäävänä arviointi menetelmänä. Triangulaatiolla tarkoitetaan eräänlaista toiminta suunnitelma. Koska triangulaatiossa tutkijat eivät voi pysyä vain yhdessä näkökulmassa, on heidän tuolloin helpompi ylittää henkilökohtaiset ennakkoluulonsa ja näin tutkimuksen luotettavuus kasvaa eikä tutkimuksen raportointi saa vaikutteita tutkijoiden omien mielipiteiden kautta. Triangulaatio jaetaan yleisesti neljään eri päätyyppiin. Seuraavaksi tarkastelemme oman opinnäytetyömme raportoinnin luotettavuutta kyseisten triangulaatioiden kautta. (Tuomi 2008, 151–152.)

Ensimmäinen triangulaatio on *Tutkimusaineistoon liittyvä triangulaatio*. Tällä tarkoitetaan sitä, että tietoa kerätään monelta eri tiedonantaja ryhmältä, jotka edustavat mahdollisimman montaa eri näkökulmaa. Näin minimoidaan mahdollisuus jumittua vain yhteen tapaan katsoa asiaa.

Meidän tutkimuksessa olimme pyrkineet valitsemaan tiedonantajat jotka ovat olleet tekemisissä tutkimus aiheemme parissa. Tietenkin ensimmäisenä ryhmänä olivat itse vaihto-opiskelijat, jotka antoivat tutkimukseemme opiskelija näkökulman. Vaihto-opiskelijoiden lisäksi haastattelimme vaihto-opiskelijoiden parissa työskentelevää Student councelloria jolla on jo vuosien kokemus vaihto-opiskelijoiden kohtaamista ongelmista ja heidän tarpeistaan. Jotta saisimme tutkimukseen myös työnantaja puolen näkökulman, haastattelimme tavaratalo Carlsonin johtajaa. Yleisesti työnantajien mielipidettä kartoitimme vielä haastattelemalla lehtori Teija Taskista, joka oli tehnyt selvityksen Mikkelin alueen yritysten halukkuudesta palkata vaihto-opiskelijoita. Mielestämme saimme tutkimukseemme mahdollisimman laaja-alaisia näkökulmia tiedonantajilta jotka edustivat tutkimuksemme eri osapuolia. Miinuksena on tosin mainittava kyselyyn vastanneiden vaihto-opiskelijoiden määrä, joka oli niin pieni, ettei niiden vastausten perusteella pystytty tekemään yleistyksiä. Vastaukset kuitenkin antoivat meille hyvää osviittaa.

Toisena triangulaationa on *Tutkijaan liittyvä triangulaatio*. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkijoina toimii mahdollisimman monia henkilöitä. Kun tutkimuksen kaikissa

vaiheissa on mukana enemmän kuin yksi tutkija, pienenee mahdollisuus että tutkijan omat mielipiteet vaikuttaisivat tutkimuksen lopputulokseen. Koko tutkimuksen ajan meitä on ollut tutkimuksessa kaksi tutkijaa. Tutkijoina toinen meistä edustaa matkailualaa ja toinen ravitsemusalaa, mikä myös laajentaa tutkimuksemme näkökulmia. Olemme pyrkineet laatimaan kyselyt sekä analysoimaan aineistot yhdessä. Tällä on pyritty siihen, etteivät toisen mielipiteet pääse vaikuttamaan enempää kuin tutkijalle on soveliaista. Olemme keskustelleet koko tutkimuksemme ajan, siitä kuinka asiat tehdään ja mitä kysytään ja huomauttaneet toisillemme jos emme ole tarpeeksi ottaneet huomioon muita näkökulmia. Kaksi tutkijaa on tietenkin siinäkin mielessä parempi, sillä on pienempi mahdollisuus, että mitään kriittistä jää huomaamatta.

Kolmantena on *Teoriaan liittyvä triangulaatio*. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa tulisi ottaa huomioon monia teoreettisia näkökulmia. Monet teoriat takaavat paremmin laaja-alaisemman näkökulman tutkimukseen. Olemme käyttäneet mahdollisimman paljon kirjallisia lähteitä, jotka toimivat meillä teoreettisena osviittana ja antavat parempaa näkökulmaa aiheeseen. Kirjallisia lähteitä ovat olleet mm. opinnäytetyön teorian käsittelyä koskevat kirjat muiden toteuttamat opinnäytetyöt sekä erilliset www- ja muut dokumentit. Teoriaa olemme pyrkineet käyttämään sinä välineenä, joka auttaa meitä vastaamaan tutkimuskysymykseen. Kuitenkaan teorialla ei ole mitään arvoa, jos sitä ei voida käyttää mihinkään.

Viimeisenä triangulaationa on *Methodinen triangulaatio*, jolla tarkoitetaan useiden metodien käyttöä. Methodinen triangulaatio voidaan jakaa vielä kahteen osaan. *Methodien sisäisellä triangulaatiolla* tarkoitetaan tilannetta, jossa tutkija valitsee yhden metodin, esimerkiksi kyselyn, ja kysyy samaa asiaa erityyppisin kysymyksin. *Methodien välisellä triangulaatiolla* tarkoitetaan eri metodein tai tutkimusstrategiain eli haastattelun, kyselyn, havainnoinnin, tilanteiden nauhoituksen tai dokumenttien analysoinnin avulla kerättävää tietoa samasta asiasta. Omassa tutkimuksemme Methodien välisellä triangulaatiolla oli suurempi rooli. Opinnäytetyötämme varten keräsimme tietoa haastatteluin sekä kyselyn avulla ja analysoimalla erilaisia jo olemassa olevia dokumentteja. Methodien sisäistä triangulaatiota käytimme haastatteluissa, joissa haastateltaviltamme kysyttiin aihepiiriimme liittyviä kysymyksiä, mutta kuitenkin niin, että kysymykset oli räätälöity erikseen jokaista haastateltavaa varten.

Kun arvioimme tutkimuksemme luotettavuutta, voimme olla tyytyväisiä ja todeta, että monilta osin tutkimustamme voi pitää luotettavana. Kaikki raporttimme osat eivät täytä avain niille asetettuja kriteereitä, mutta kokonaisuutta ja toimintatapojamme voi pitää yhdenmukaisina ja luotettavinakin. Erityistä lisä huomiota olisi kaivannut vaihto-opiskelijoiden kysely. Huonon ajankohdan vuoksi siitä saatujen vastausten määrä jäi toivottua pienemmäksi, mikä johti siihen ettei kyselystä saatuja tuloksia voi yleistää. Mutta paikkasimme tätä puutetta ottamalla laajasti asiasta selvää muista lähteistä ja vertailemalla jo valmiiden opinnäytetöiden sisältöä omaamme. Triangulaatioita käyttäen opinnäytetyömme raportointi täyttää kaikin puolin vaatimukset ja on näin ollen luotettava.

## **8 PEREHDYTTÄMISOPPAAN SISÄLTÖ SUOMEKSI**

Perehdyttämisooppaamme aloitimme perustiedoilla sekä Suomesta että Mikkelistä. Kyseessä on hyvin yleisluontoista tietoa, jota kyllä löytyy monistakin eri lähteistä. Mutta koimme tärkeäksi sisällyttää nämä aiheet oppaaseemme, jotta siitä muodostuisi kunnollinen kokonaisuus eikä vaihto-opiskelijan tarvitsisi etsiä tietoa monesta eri lähteestä. Myös toimeksiantajamme oli toivonut kyseistä osiota oppaaseemme.

- Suomen sijainti
- Valuutta
- Sää
- Kieli
- Uskonto

Mikkelin osuudessa halusimme keskittyä sellaisiin tietoihin jotka helpottavat vaihto-opiskelijan jokapäiväistä elämää sekä sopeutumista Mikkelisiin. Tähän osioon tulivat tiedot yleisistä aukioloajoista, pyhäpäivistä ja mistä löytää aikataulut eri kulkuvälineisiin. Myös kirjaston tiedot ja vapaa-ajan vietto tapoja on laitettu mukaan, jotta vaihto-opiskelijoilla oli mahdollisuus tutustua suomalaiseen elämään myös siitä näkökulmasta ja tutustua myös muihin suomalaisiin.

- Kulttuuri

- Kirjasto
- Aukioloajat
- Pyhäpäivät
- Kulkuneuvot

Seuraavassa osiossa käsittelemme lyhyesti Suomen työelämän käytänteitä, eli esimerkiksi kuinka ajallaan oleminen on tärkeää suomalaisessa työkuulttuurissa, kuinka töihin pukeudutaan ja muita pieniä jokapäiväisiä etiketti sääntöjä. Näiden tietojen toivomme helpottavan vaihto-opiskelijoiden sopeutumista sekä työelämään Suomessa, että tavallisten suomalaisten kanssa.

- Ajallaan oleminen
- Pukeutuminen
- Työpäivä
- Etiketti vinkkejä

Kolmannessa osiossa keskitytään Suomen työlaainsäädäntöön. Liian yksityiskohtaisesti ja monimutkaisesti emme halunneet lakiasioita ruveta käymään läpi vaan uskomme tärkeimpien perusasioiden riittävän, kuten mitä työsopimuksen tulisi sisältää.

- Työsopimus
- Työsuhde-edut
- Hygieniapassi
- Anniskelupassi

Viimeiseksi perehdyttämisoppaaseemme tulee malli cv:stä ja ansioluettelosta. Liitämme loppuun myös linkkilistan, jossa on vaihto-opiskelijan elämää ja työnhakua helpottavia netti sivustoja.

## **9 YHTEENVETO**

Käytimme opinnäytetyötä kirjoittaessa Jorma Kanasen mallia opinnäytetyön rakenteesta. Tämän mallin mukaan Opinnäytetyön prosessi koostuu seitsemästä eri kohdasta, jotka ovat johdanto, tutkimusmenetelmäosio, teoreettinen viitekehys,

empiirinen eli tulososasta, johtopäätöksistä ja pohdinnasta sekä lähdeluettelosta että liitteistä.

Johdannossamme pyrimme herättämään lukijan mielenkiinnon luomalla yleiskuvan siitä mistä opinnäytteessämme on kysymys. Tässä kyseisessä työssä johdanto tiivistää aiheitamme faktatietoon perustuen niin, että siitä selviää kokonaisuudessaan työn aihe ja tavoite. Myös aiheen rajausta on osa johdantoamme, jotta lukija pystyy päättämään opinnäytetyön kokonaisuutta.

Tutkimusongelma saatiin tiivistettyä työn edetessä. Tutkimusongelmaa lähdimme ratkomaan muodostamalla tutkimuskysymyksen ja analysoimalla pystymmekö kenties vastaamaan siihen. Tutkimuskysymykseen vastaaminen edellytti tiedonkeruuta ja erilaisia tiedonkeruu-, ja tutkimusmenetelmiä, jotka työssämme olivat haastattelut ja kysely. Nämä perustuivat siihen, että työn tutkimusotteena oli kvalitatiivinen ote.

Kvalitaativisen otteen vuoksi tutkimusongelmassamme teoreettisella viitekehysellä, joka tuo esille ilmiöitä selittävät teoriat ei ollut aluksi suurta roolia. Vaan opinnäytetyömme teoreettinen osa sisälsi ainoastaan aiempien opinnäytetöiden tutkimusta ja kirjallisuutta, joka käsittelee ulkomaalaista työvoimaa Suomessa. Työn edetessä käytimme hyväksi kirjallisuutta, joka kehittää tutkimuksen tekemistä ja kirjoittamista. Lähteitä pyrimme saamaan laajoilta osa-alueilta, kuten eri vuosikymmenien julkaisuista ja eri kulttuurien tekemistä opinnäytetöistä. Eri osa-alueita käytimme, jotta asiaan saataisiin monia näkökulmia.

Tulos eli empiirinen osa työssämme avautui haastattelujen ja kyselyn purkamisen myötä. Purkaessamme selvitettyjä asioita haastatteluista ja kyselystä yritimme tulkita vastauksia, jotta pystyisimme päättelyn avulla pääsemään haluttuun lopputulokseen.

Kehittämisehdotukset ja pohdinta kohdassa selvitetään sitä, ollaanko kokonaisuuteen tyytyväisiä ja käytimmekö mielestämme oikeita menetelmiä. Myös tulosten luotettavuus kyseenalaistetaan pohdinta osiossa. Tuloksista pohdinnan avulla syntyneitä kehittämisehdotuksia käsittelemme mahdollisina tulevina tutkimus ja projekti kohteina.

Lähdeluettelosta selviää käyttämämme kirjallisuus ja muut lähteet. Liitteiksi opinnäytetyöhömmme tulevat haastattelujemme litteroinnit, vaihto-opiskelijoille tekemämme kysely sekä tietenkin itse perehdyttämisosppaamme. (Kananen 2008. 131.)

## **10 OMA ARVIOINTI JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET**

Opinnäytetyön tekeminen kahdestaan oli kaiken kaikkiaan järkevä ratkaisu meille. Vaikka kaksi tekijää tarkoittaakin hankalaa aikataulujen sovittamista, on siitä saatu hyöty kuitenkin suurempi. Tavatessamme Irlannissa 2008, huomasimme olevamme samassa tilanteessa opiskelujen edistymisen suhteen ja samassa koulussa. Päätös tehdä opinnäytetyö yhdessä ei siis ollut kovinkaan vaikea. Myös yhteinen opiskelumme ulkomailla, synnytti suuren kiinnostuksen aiettamme kohtaan. Sen lisäksi, että yhteistyömme laajensi näkökulmiamme opinnäytetyöhömmme, se myös yhdisti kaksi alaa ja kaksi kampusta.

Tämän prosessin aikana olemme oppineet paljon. Ulkomaalaisten työnsaantiin liittyviä asioita emme olleet tulleet pohtineeksi kovinkaan paljoa ennen opinnäytetyömme tekoprosessin aloittamista. Tästä aiheesta opimmekin paljon uutta ja hieman yllättäviäkin asioita, kuten että joskus vieraskielistä ei palkata töihin johtuen oman työväen riittämättömästä kielitaidosta. Opimme myös paljon itse tutkimuksen tekemisestä, sillä tämä oli kummallekin meistä laajin tekemämme kirjallinen tuotos. Haastattelut olivat hyvin mielenkiintoisia ja sähköisen kyselyn vastausten odottaminen jännittävää.

Opinnäytetyötä tehdessämme on selvinnyt paljon uutta tietoa ulkomaalaisten rekrytoinnista. Varsinkin siitä, kuinka vaikeaa ulkomaalaisen opiskelijan on saada töitä pienemmästä kaupungista ilman suomenkielentaitoa. Se, kuinka työnsaantia voisi helpottaa, olisi yksi tulevaisuuden opinnäytetyön tai projektiopinnon aihe. Kansainvälisyydestä kiinnostunut opiskelija voisi projektina järjestää jopa jonkinlaisen rekrytointi tilaisuuden. Tällaisessa rekrytointi tilaisuudessa voitaisiin opastaa käytännössä työnhakua, ja erilaiset työvoimaa kaipaavat firmat voisivat esittäytyä ja saada kuvaa mahdollisista ulkomaalaisista työntekijöistä.

Harmaa talous ei suoranaisesti liity opiskelijoiden työntekoon, mutta sitä voisi vähentää ja jopa estää jonkinlaisella valistuksella suomen työlainsäädännöstä ja työntekoon liittyvistä käytänteistä. Tiedottamisen avulla saataisiin alipalkkainen tai laitton työnteko vähenemään. Sillä silloin kun työn aloittavalla opiskelijalla on tietoa, osaa hän vaatia oikeuksiaan eikä hänen työntekoaan käytetä hyväksi.

Niin kuin jo aikaisemmin mainitsimme, on opiskelijan joskus vaikea saada kielitaidon puutteen takia töitä, olisi hyvä järjestää suomenkielen intensiivikursseja jotka käsittelevät suomen kielen alkeita. Intensiivikurssit helpottaisivat opiskelijoita työelämän lisäksi opiskeluissa ja vapaa-ajalla integroitumaan suomalaiseen kulttuuriin kielellisesti. Intensiivikurssit voisivat olla myös internetissä suoritettavia ennen ulkomaalaisen opiskelijan Suomeen saapumista. Myös työpaikkojen varsinkin suurten yritysten perehdyttämisoppaat ja omavalvontasuunnitelmat voisivat olla englanninkielellä. Yrityksissä voitaisiin opettaa työntekijöille ammattisanastoa, jotta uuden työntekijän perehdyttäminen helpottuisi.

Ammattikorkeakoulu voisi mahdollisesti useammin ja laajemmin tehdä samanlaisia selvityksiä kuin lehtori Teija Taskinen kartoittaessaan Mikkililäisten yritysten halukkuutta ja mahdollisuutta palkata ulkomaalaista työvoimaa. Tutkimuksen pohjalta opiskelijat tietäisivät, mitä yritystä kannattaa lähestyä ja missä voisi olla työllistämisen mahdollista. Myös ammattikorkeakouluun voisi luoda rekisterin, jossa olisi mainittuna yritykset, jotka ovat palkanneet ulkomaalaisia opiskelijoita aikaisemmin ja ovat halukkaita tekemään niin jatkossakin mahdollisuuksien mukaisesti.

## **11 LÄHTEET**

Aalto-yliopiston teknillinen korkeakoulu 2005. Hyvä kysymys on puoli vastausta – Tutkimusongelmat. PDF-dokumentti. [http://www.cs.hut.fi/Research/COMPS\\_ER\\_ROLEP/seminaari-k05/S\\_05-nettiin/Tutkimusongelmat\\_1\\_Paivi.pdf](http://www.cs.hut.fi/Research/COMPS_ER_ROLEP/seminaari-k05/S_05-nettiin/Tutkimusongelmat_1_Paivi.pdf) 10.5.2010 Päivitetty 1.4.2005. Luettu 10.5.2010.

Ahllund, Dan, Aho, Ulla Gädda, Johnny 2009. Ulkomaalaisten opiskelijoiden integrointi työelämään Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun Pietarsaaren yksikössä. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu

Forsander, Annika 2002. Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Helsinki: Väestöliitto

Hirsijärvi, Sirkka, Hurme, Helena 2004. Tutkimushaastattelu- Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistonpaino

Hirsijärvi, Sirkka, Remes, Pirkko, Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki : Kustannus osakeyhtiö Tammi

Kalén, Laura 2009. Ulkomaankomennus ja ulkomaalaisen työntekijän palkkaaminen : opas työnantajalle. Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu.

Kananen Jorma 2008. Kvali. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja.

Kansainvälisen henkilövaihdon keskus Cimo 2009. Erasmus. PDF-dokumentti. <http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Esitteet+suomenkieliset/Erasmus-2008.pdf>. Päivitetty 19.5.2008. Luettu 08.10.2010.

Kansainvälisen henkilövaihdon keskus Cimo 2010. Vaihto-opiskelu kohdemaittain 2009. WWW-dokumentti. <http://www.cimo.fi/dman/Document.phx?documentId=ay23710094754066&cmd=download>. Päivitetty 11.8.2010. Luettu 08.10.2010

Karadagin Nedjet, Kokko Inka 2008. Hyvä ulkomaalainen työntekijä ja suomalainen työnantaja. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Kauhanen Juha 1993. Henkilöstö johtaminen kansainvälistyvässä yrityksessä. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino oy.

Konttinen Raimo, Kuusinen Jorma, Leskinen Esko, Nummenmaa Tapio 1997. Tutkimusaineiston analyysi. Porvoo: WSOY.



- Koponen, Hannu 2010. Haastattelu 19.5.2010. Tavaratalon johtaja. Carlson OY.
- Kuopion Yliopisto 2009. Kuopion Yliopiston henkilöstöopas. WWW-dokumentti. <http://www.uku.fi/hallinto/suunn/henkilostoopas04/perehdyttaminen.html>. Päivitetty 11.2.2009. Luettu 11.5.2010
- Laine, Laura, Kujanpää, Anna 2008. Ulkomaalainen työntekijä työnantajan silmin. Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu.
- Lehtonen, Susanna 2009. Ulkomaalaisten työntekijöiden perehdytysopas: Case: WorkPower Oy. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu
- Leney Terttu 2005. Finland. Malesia: Kuperard.
- Mierzynski, Lukasz 2009. Suomeen töihin: työperäisen maahanmuuton käytännön opas työnantajalle ja työntekijälle. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu
- Mikkelin ammattikorkeakoulu 2008a. Mikkelin ammattikorkeakoulun koulutusohjelmat. WWW-dokumentti. <http://www.mikkeli.amk.fi/koulutusohjelmat>. Päivitetty 20.3.2010 Luettu 20.3.2010
- Mikkelin ammattikorkeakoulu 2008b. Handbook for incoming exchange students.. WWW-dokumentti. [http://www.mikkeli.amk.fi/handbook\\_for\\_incoming\\_exchange\\_students](http://www.mikkeli.amk.fi/handbook_for_incoming_exchange_students). Päivitetty 5.5.2010 Luettu 5.5.2010
- Mikkelin ammattikorkeakoulu 2009. Mikkelin ammattikorkeakoulu lyhyesti. WWW-dokumentti. <http://www.mikkeli.amk.fi/lyhyesti>. Päivitetty 20.3.2010 Luettu 20.3.2010
- Mikkelin ammattikorkeakoulu 2010. Applicant's guide PDF-dokumentti. [http://www.mikkeli.amk.fi/ulkoiset/digipapers/digipaper\\_DD\\_spring-2010/](http://www.mikkeli.amk.fi/ulkoiset/digipapers/digipaper_DD_spring-2010/) Päivitetty 5.5.2010 Luettu 5.5.2010
- Mäkinen, Olli 2005. Tieteellisen kirjoittamisen ABC. Helsinki : Kustannus osakeyhtiö Tammi.

Pohjalainen 2010. Saatavuusharkinta tarpeen (Mikko Mäkynen) WWW-dokumentti  
<http://www.pohjalainen.fi/Article.jsp?article=496047> Päivitetty 29.4.2010 Luettu  
11.5.2010

Ravintola Talli 2010. Ravintola talli opetuksen kannalta. WWW-dokumentti.  
<http://www.ravintolatalli.fi/index.asp>. Päivitetty 11.2.2010. Luettu 2.11.2010

Sorainen Olli 2007. Ulkomaalainen työntekijä- Rekrytointi, maahantulo ja työnteko.  
Helsinki: Edita.

Suomen sisäasiainministeriö 2004. Ulkomaalaisten opiskelijoiden asemaa Suomessa  
käsittelevä hanke. PDF-dokumentti. <http://www.intermin.fi/julkaisu/562004> Päivitetty  
31.3.2010. Luettu 31.3.2010.

Suomen sisäasiainministeriö 2005. Sisäasiainministeri Kari Rajamäki: Ulkomaalaiset  
opiskelijat ovat Suomelle tärkeä voimavara. WWW-dokumentti  
[http://www.intermin.fi/intermin/bulletin.nsf/vwSearchView/F4B992A3C9305B62C22  
57020004326EE](http://www.intermin.fi/intermin/bulletin.nsf/vwSearchView/F4B992A3C9305B62C2257020004326EE). Päivitetty 31.3.2010. Luettu 31.3.2010

Syrjälä Leena, Ahonen Sirkka, Syrjäläinen Eija, Saari Seppo 1994. Laadullisen  
tutkimuksen työtapoja. Rauma: Kirjayhtymä Oy.

Söderqvist Minna 2005. Ulkomaalaiset työnantajan silmin. Helian julkaisusarja.  
Multiprint Oy.

Taskinen, Teija 2010. Haastattelu 22.4.2010. Lehtori. Mikkelin Ammattikorkeakoulu.

Tilastokeskus 2007. Ulkomaalaiset opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet  
ammattikorkeakouluissa2006. WWW-dokumentti.[http://www.tilastokeskus.fi/til/akop/  
2006/akop\\_2006\\_2007-04-13\\_tau\\_005.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/akop/2006/akop_2006_2007-04-13_tau_005.html). Päivitetty 26.4.2007. Luettu 30.3.2010

Tilastokeskus 2009. Ulkomaalaisten tilapäisen työnteon tilastointi on hajanaista ja  
puutteellista. WWW-dokumentti. [http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art\\_2009-09-  
30\\_008.html?s=0](http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-09-30_008.html?s=0) Päivitetty 14.12.2009. Luettu 1.4.2010

Torres-Seppänen, Claudia. Haastattelu. Student councillor. Mikkelin ammattikorkeakoulu.

Tuomi, Jouni 2007. Tutki ja lue. Helsinki : Kustannus osakeyhtiö Tammi.

Tuomi, Jouni, Sarajärvi, Anneli 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannus osakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2006. Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. PDF-dokumentti.[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/mamu\\_ohjelma19102006.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/mamu_ohjelma19102006.pdf) . Päivitetty 20.10.2006. Luettu 15.4.2010

Työ- ja elinkeinoministeriö 2008a. Euroopan unioni. WWW-dokumentti <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2357> Päivitetty 3.11.2008. Luettu 29.4.2010

Työ- ja elinkeinoministeriö 2008b. Euroopan unioni. WWW-dokumentti. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=2357>. Päivitetty 3.11.2008 Luettu 1.4.2010

Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Suomeen työhön. PDF-dokumentti [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/05\\_esitteet/tme7601s\\_suomeentyohon.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tme7601s_suomeentyohon.pdf) Päivitetty 12.1.2009. Luettu 31.3.2010.

Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki : Kustannus osakeyhtiö Tammi.

Wikipedia2010. Erasmus-ohjelma. WWW-dokumentti. <http://fi.wikipedia.org/wiki/Erasmus-ohjelma>. Päivitetty 10.8.2010. Luettu 8.10.2010.

Survey for exchange students

1 Gender

Female

Male

2 Age

18-20

21-23

24-26

26 and over

3 Nationality

4 Field of study

5 Are you working while studying here in Finland

Yes

No

6 If NO would you like to work while studying

Yes

No

7 If YES, where and how did you get it?

8 What do you know about work policies in Finland and where did you get the information?

9 What would you like to know of working in Finland?

LIITE 2

SELVIYTYMISOPAS

SURVIVAL GUIDE  
FOR  
WORKING IN  
FINLAND



**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**

Mikkeli University of Applied Sciences

*Got to Get in.*

## LIITE 2

### SELVIYTYMISOPAS

FINLAND .....	4
MIKKELI.....	5
HEALTH.....	6
PUBLIC HOLIDAYS .....	6
TRANSPORT.....	7
CUSTOMS RELATED TO DAILY WORK.....	8
PUNCTUALITY AND TIMING .....	8
CLOTHING .....	8
WORKING DAY.....	8
FINNISH EMPLOYMENT LEGISLATION AND GENERAL PRINCIPLES.....	9
BENEFITS .....	10
HYGIENE PROFICIENCY CERTIFICATION.....	10
SERVING OF ALCOHOL PASSPORT .....	12
HOW TO SEARCH AND APPLY FOR WORK .....	12
LIST OF USEFUL WEBSITES.....	13
Transport.....	13
Where to find jobs.....	14
Leisure time .....	14
Mikkeli University of Applied Sciences.....	14
CURRICULUM VITAE.....	15
JOB APPLICATION .....	16

**FINLAND**

Finland is situated in northern Europe. The country shares borders with Sweden, Norway and Russia and also with Estonia across the Gulf of Finland. The autonomous Åland Island in the south-west coast is also part of country. Finland is the fifth largest country in Europe after Germany, France, Spain and Sweden.

Finland has a population of 5.35 million (2009). The capital city is Helsinki.

Finland's nature is beautiful especially its 190,000 lakes.

The head of Finland is the President of the Republic. A new president is elected every six years. Tarja Halonen is the current president (2000-2006 and 2006-2012). She is also the first female president in Finland. Finland got its independence in 1917 and it has been a member of European Union since 1995.

The Finnish currency is the Euro (EUR). Finland is one of the leading countries in Internet use. Today, there are more mobile phones than fixed network subscriptions.

Because Finland is located in the northern part of the world, Finland has four seasons that are very different from each other. The climate changes from cold winters to warm summers. The highest temperature in southern Finland during the summer can rise to almost 30 degrees. During the winter months, especially in January and February, the temperatures can be as cold as minus 30 Celsius.

Finnish and Swedish are the official languages of Finland. That is why all legislation and other official information are published in both languages and everyone studies both of these languages in school. Swedish is spoken as a native language by a minority of 6 % of the whole population.

## **LIITE 2**

### **SELVIYTYMISOPAS**

The main religion in Finland is Lutheran. In 2010 the Evangelical Lutheran church of Finland had more than 4.3 million members. A small part of the Finnish population belongs to the Finnish Orthodox Church.

### **MIKKELI**

The city of Mikkeli is the capital of the Province of Eastern Finland and it is situated by Lake Saimaa

Mikkeli is a part of an active international network. Its different schools and institutes have operative exchange partners, and projects running all over the world. Also business life has important international interaction, for example the proximity of St. Petersburg is a great opportunity to accomplish fruitful collaboration.

#### **Libraries**

The main library is situated in the centre of Mikkeli. It is possible to borrow books, magazines, CDs and DVDs from the library's collection. To get a library card you must identify yourself with a photo ID, passport or driving license. You will also need a Finnish address.

#### **Business opening hours**

Finnish opening hours for shops etc. may be different from those in other countries. The basic office opening hours are 8 am-4 pm. Special holidays might cause alterations to opening hours.

**Banks** (For example Nordea and Etelä-Savon Osuuspankki) Mon-Fri 9.30 am-4.15 pm, Sat-Sun closed



## **LIITE 2**

### **SELVIITYMISOPAS**

**Pharmacies** Mon-Fri 8.30 am-6 pm (Pharmacy on duty Mon-Fri 8 am-9 pm, Sat 8 am-7 pm, Sun and Holidays 11 am-7 pm)

**Supermarkets and grocery stores** Mon-Fri 7 am-9 pm, Sat 7 am-6 pm and on Sundays 12 pm-6 pm.

**Shops, boutiques, hairdressers etc.** Usually opening hours are Mon-Fri between 9 am-6 pm, Sat between 9am-4 pm, there might be major individual differences.

### **HEALTH**

If you have any problems with your health, please contact the school nurse. You can find health services in G-building on MUAS' main campus.

The public health care centre is located on Kiiskimäenkatu 5-7 and it is open 8 am-4 pm. At other times Mikkeli Central Hospital is open. Its address is Porrassalmenkatu 35.

In an emergency, call 112.

### **PUBLIC HOLIDAYS**

Here is a list of public holidays annually celebrated in Finland. Remember that some dates of the holidays vary from year to year. Shops and banks are usually closed on these holiday

**LIITE 2**  
**SELVIITYMISOPAS**

1 January	New Year's Day
6 January	Epiphany
22 April	Easter
25 April	Easter
1 May	May Day
2 June	Ascension
12 June	Whit Sunday
25 June	Midsummer
2 December	All Saints' Day
6 December	Independence Day
25 December	Christmas Day
26 December	St Stephen's Day

**TRANSPORT**

Mikkeli is situated on the crossroads of five highways. Connections to everywhere in Finland are fast and it is possible to travel by car, train or bus. Local and regional buses operate between shorter distances in the Mikkeli area.

A common VR (State Railways) and Matkahuolto (Bus company) student card is supplied to students for discount travels on both trains and buses. The student discount on tickets is 50 % on trips longer than 80 km in one direction. You can buy a discount card from Finnish railway stations or central bus stations. To obtain the card you need one passport photo and the certificate of studies (to-distus opiskelijakortin saamiseksi in Finnish). The certificate will be posted to you together with the admission documents. The price of the card is 6 €. The card and sticker can be applied for at any time of the year.

Remember that the international student cards (e.g. ISIC) are not valid in trains or buses in Finland.

## **CUSTOMS RELATED TO DAILY WORK**

Customs as long-established habits or traditions are part of the Finnish culture regardless of your age, status, religion, gender or any other feature

### **PUNCTUALITY AND TIMING**

Finns are known for their punctuality and promptness. In Finland eight o'clock means 8.00, not 8.05. It is not unusual for a Finn to arrive early. Of course there are some exceptions and there are some unpunctual Finns. But as part of the culture it dictates good manners to be punctual especially at work and meetings. The twenty-four -hour clock is used for all official appointments and timetables. Finns also use the international week numbers.

### **CLOTHING**

The clothes you wear at work are determined by your profession so that your outfit is practical considering your duties during the day. When dealing with an audience or customers the clothing should be decent and suitable for the occasion. However the dress is casual and suits are worn for important meetings only. In our field of work practicality is the number one feature that should be considered when choosing work clothing. E.g. In the kitchen the clothes should be hygienic as well as easy to clean and the shoes should be safe taking into account the kitchen environment.

### **WORKING DAY**

Working hours in Finland are approximately eight hours per day and forty hours per week. Finnish people tend to start their work on a working day early, perhaps between 8-8:30 am. They also tend to finish early around 4-4:30 pm.

## LIITE 2

### SELVIITYMISOPAS

Lunch is usually taken between 11-12 pm, which seems an unfeasibly early hour to many other nationalities. Dinner is eaten after work around 5-6pm. Dinner and lunch are the main meals of the day but as Finns are great coffee drinkers during the working time there are usually a few coffee breaks besides the longer lunch break.

#### *Etiquette for everyday life*

*Greeting kisses are not generally used. A firm handshake should be used when greeting persons of either sex. Brief hugs are sometimes used when meeting close friends and relatives.*

*When visiting a Finnish home, gifts or flowers are highly appreciated.*

*When entering a Finnish home take off your shoes.*

*In conversation, do not interrupt or talk over someone.*

*Over all politeness and respect go a long way in Finland.*

## FINNISH EMPLOYMENT LEGISLATION AND GENERAL PRINCIPLES

Finland's employment legislation is far-reaching and is primarily designed to protect the rights of the employee.

### EMPLOYMENT CONTRACTS

Whenever you begin a new job, you should enter into an employment contract with your employer. The employment contact may be in written or oral form. If the contract is oral the employer is obligated to give the employee a written statement including the terms of the employment within the first pay period. Contracts may be concluded for a specified or unspecified period. Sometimes

## **LIITE 2**

### **SELVIYTYMISOPAS**

the employee and the employer agree on an unspecified trial period during which either of them may terminate the contract without notice.

In Finland most of the contracts include the following issues:

- Duration of the employment
- Notice period for termination
- Employee's duties
- Regular work hours
- Salary and benefits
- Confidentiality

### **BENEFITS**

Employers organise occupational healthcare services and very often also meal benefits for their employees. These benefits should also be specified in the employment contract.

### **HYGIENE PROFICIENCY CERTIFICATION**

What is it?

The hygiene proficiency certificate is also known as a "Hygiene passport". It includes an A4 paper, and a plastic proficiency card. Either the paper format or the plastic proficiency card can be used for demonstrating proficiency. The certificate, designed by the Finnish Food Safety Authority Evira, shows proof of knowledge in food hygiene and safety. Everyone in Finland who handles food in their work, especially those who handle unpacked and highly perishable food, is required by the National Food Act to have a food hygiene certificate.

## LIITE 2

### SELVIYTYMISOPAS

According to EU regulations food enterprises have to take care that all staff members are well oriented and instructed. The enterprises are also responsible for the training of staff. The conclusion of the training is that the staff use their food hygiene knowledge in practical daily work assignments.

How can I get it?

The hygiene proficiency certificate can be acquired by passing a hygiene proficiency test or producing a certificate from an appropriate examination or education.

The test has 40 questions and it's approved when the correct responses are at least 34/40. The questions are about different categories in food hygiene. The categories are

- basic microbiology and food contaminations
- food poisonings and hygienic working methods
- personal hygiene
- cleaning
- own or in-house control
- legislation

Hygiene proficiency tests are arranged in different part of Finland and all the examiners are approved by the Food Safety Authority Evira. It is also possible to take part in the test at Mikkeli University of Applied Sciences. The fees for the test can change depending on where you take the test.

## **SERVING OF ALCOHOL PASSPORT**

What is it?

According to Finnish alcohol regulations in a place where alcohol is served there must be a person in charge and as many substitutes as needed. The person in charge and the substitutes must be responsible that everything concerning the serving of alcohol is done properly and according to law. They must have the knowledge and skills that they received from education or previous work experience.

There are two ways to become a person in charge or a substitute in a place which has an A- or B- license to serve alcohol.

The first way is studying at least a year in the nutrition or hospitality field which includes alcohol studies and practical training in a restaurant with an A- or B- license. The other way is working full-time at least two years in a place where alcohol is served with an A- or B- license. People who work at least two years full- time in the restaurant field also need an alcohol passport.

How can I get it?

An alcohol passport is a certificate that a person gets by passing a test concerning alcohol regulations.

## **HOW TO SEARCH AND APPLY FOR WORK**

- Many businesses and organisations advertise their job vacancies in the jobs sections of newspapers.
- Some companies advertise their vacant places on their own websites.

## LIITE 2

### SELVIITYMISOPAS

- There are websites where you can search for job vacancies in Finland. (See the list of useful websites)
- You could also send your CV by email to a company you are interested in working for.
- Polite inquiry by phone about possible job vacancies is also acceptable.
- When you find an interesting job, send your CV and a job application letter (check example of both in the end of this booklet) to the company by email.
- Dress neatly and be on time for a job interview. It is also a good idea to bring an extra copy of your CV and other certificates you might want to show to the employer. It might help if the certificates are in English.

### LIST OF USEFUL WEBSITES

#### Transport

- Wilma - Local and regional bus traffic. Insert the place where you are and where you want to go, service recommends the most suitable bus connections. <http://wilima.mikkeli.fi:8080/traveller/matkainfo>
- Expressbus - Long distance bus traffic  
[www.expressbus.fi](http://www.expressbus.fi)
- VR - Railway traffic  
[www.vr.fi](http://www.vr.fi)
- Matkahuolto - Long distance bus traffic  
[www.matkahuolto.fi](http://www.matkahuolto.fi)
- Taxi number in Mikkeli 0600 300 55



### **Where to find jobs**

- Mol – Ministry of Labour  
[www.mol.fi](http://www.mol.fi)
- Staffpoint.fi
- Uranus.fi
- Vmp.fi
- Jobstep.net
- Eures – The European Job Mobility Portal  
[www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)

### **Leisure time**

- Movie theatres in Mikkeli  
<http://www.leffabuumi.fi/>
- Museums  
<http://www.mikkeli.fi/fi/museot/index>
- Multicultural Centre in Mikkeli  
<http://www.mimosa.fi/fi/>

### **Mikkeli University of Applied Sciences**

- [www.mamk.fi](http://www.mamk.fi)
- <http://student.mikkeli.mamk.fi>
- Handbook for incoming exchange students  
[http://www.mamk.fi/handbook\\_for\\_incoming\\_exchange\\_students](http://www.mamk.fi/handbook_for_incoming_exchange_students)
- Education Coordinator Ms Ulla Vuorinen  
[ulla.vuorinen@mamk.fi](mailto:ulla.vuorinen@mamk.fi)
- Mikkeli Student Housing  
[www.moas.fi](http://www.moas.fi)

**CURRICULUM VITAE**

6 February 2010

Jane Smith  
Kasarminkatu 7 b  
50120 MIKKELI  
FINLAND  
Tel. 050-987 5432

**PERSONAL DATA**

Name	Jane Smith
Date of Birth	23 April 1987
Marital status	Single
Nationality	Australian

**EDUCATION**

High school	2003-2006
Matriculation examination	2006
Mikkeli University of Applied Sciences	Currently studying

**WORK EXPERIENCE**

Palace Hotel	2009-2010	Receptionist
Restaurant Rosso	Summer of 2008	Waitress
Teboil Service Station	Summer of 2007	Cashier

**LANGUAGE SKILLS**

English	Native Language
Finnish	Fluent
Swedish	Advanced level
German	Intermediate level

(CV shouldn't be longer than one page. You can add other skills you might have like computer skills, drivers licence etc. Some companies want you to include a picture.)

**JOB APPLICATION**

6 February 2010

Jane Smith  
Kasarminkatu 7 b  
50120 MIKKELI  
FINLAND  
Tel. 050-987 5432

A good job application letter shouldn't be too long. It should contain only the facts that matter. Don't send the same application to every company. Write your application for a precise company.

Shortly introduce yourself. Tell why you are applying for the job and why they should hire you. Tell about your good qualities and skills which are useful in the job. Bring out the positive facts of being a foreigner.

You can also tell about your hobbies or other interests or free time activities if you feel that they might enhance your chances to get hired.

Check the spelling and grammar before sending your application!