

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

PLIITS18mar

Aino Kärkkäinen & Janette Ullakko

Kansainvälisen osaamisen huomioiminen rekrytoinnissa

–Tietoa kansainvälisille työmarkkinoille
suuntaaville opiskelijoille

Opinnäytetyö (AMK) | tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Liiketalouden koulutusohjelma | Markkinointi

2021 | 50 sivua

Aino Kärkkäinen & Janette Ullakko

Kansainvälisen osaamisen huomioiminen rekrytoinnissa

-Tietoa kansainvälisille työmarkkinoille suuntaaville opiskelijoille

Kansainvälisyyden merkitys työmarkkinoilla kasvaa enenevässä määrin ja tulevaisuuden työnhakijalta vaaditaan yhä enemmän monipuolisuutta. Kansainvälistä osaamista voidaan kerryttää monin eri tavoin kuten: työkokemuksella, opiskelulla, matkustamisella ja yleisesti maailman markkinoita seuraamalla. Opinnäytetyön tarkoitus on koota tietoa opiskelijoille työnhakuun ja lisätä tietoisuutta kansainvälisyyden merkityksistä työmarkkinoilla.

Tietopohjamme viitekehys syntyi opinnäytetyöprosessin aikana ja kiteytyi kansainvälisyyden, monikulttuurisuuden sekä kielitaidon raameihin. Teemat saivat vaikutteita tietopohjasta ja syventyivät haastatteluiden myötä. Haastattelimme kolmea eri suomalaista kansainvälisen yrityksen edustajaa ja kysyimme heidän kokemuksiaan sekä näkemyksiään kansainvälisen osaamisen merkityksestä kyseisissä yrityksissä.

Tietoperustan ja haastatteluiden pohjalta voidaankin todeta, että Suomessa kansainvälisyyttä arvostetaan muita Euroopan maita vähemmän mutta sen merkitys kasvaa yhä enemmän. Kielitaito, kulttuurituntemus ja kansainvälinen ajatusmalli ovat työnhakijassa tärkeitä piirteitä, joita voidaan oppia ulkomailta. Kulttuurisensitiivisyys kasvaa mitä enemmän altistaa itseään kansainvälisille ärsykeille ja näitä asioita on työnhakijana yhä tärkeämpää tulevaisuudessa havainnoida.

Asiasanat:

Kansainvälisyys, Rekrytointi, Kansainvälinen osaaminen, Kielitaito, Monikulttuurisuus, Teemahaastattelu

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Business Administration | Marketing

2021 | 50 pages

Aino Kärkkäinen & Janette Ullakko

Taking international experience into account in recruiting

- Tips for students heading for the international labour market

Internationalisation is becoming increasingly important in the labour market and the job seeker of the future will be required to be increasingly versatile. International skills can be acquired in a variety of ways, including work experience, studies, traveling and more generally by observing the world market. The purpose of this thesis is to provide tips for the students who are searching for a job and raise awareness of the importance of internationality in the labour market.

The framework of the thesis knowledge base was built while writing the thesis and crystallised in the frames of internationalism, multiculturalism, and language skills. The themes were inspired by the knowledge base and deepened through interviews. In addition, thematic interviews were conducted to deepen the theoretical part and three representatives of different Finnish international companies were interviewed on their experiences and views of the importance of international skills in these companies.

Based on the information base and the interviews, it can be concluded that in Finland internationality is less valued than in other European countries, but its importance is growing. For a job seeker language skills, cultural knowledge and international thinking are important traits that can be learned from abroad. Cultural sensitivity increases the more one is exposed to international stimuli, and it is increasingly important to observe these things as a job seeker in the future.

Keywords:

Internationalism, Recruitment, International competence, Language skills, Multiculturalism, Thematic interviews

Sisältö

1 Johdanto	6
2 Työnhakijan kansainvälisyys	8
2.1 Kansainvälisyys	8
2.2 Monikulttuurisuus	10
2.3 Kielitaito	11
2.4 Kansainvälinen kokemus ulkomailla	14
2.4.1 Opiskelijavaihto ja harjoittelu ulkomailla	15
2.4.2 Tutkinnon suorittaminen ulkomailla	17
2.4.3 Työkokemus ulkomailla	20
2.4.4 Työnhakijan mukavuusaluevyöhyke	21
3 Kansainvälisyys rekrytoinnissa	24
3.1 Työnhakijan koulutustausta ja sen vaikutukset työllistymiseen	24
3.2 Kansainvälisyyden vaikutus työllistymiseen	25
3.3 Lisäarvo kansainvälisestä kokemuksesta	29
3.4 Kansainvälistymisen kehitys työmarkkinoilla	30
4 Haastattelut	32
4.1 Teemahaastattelu	32
4.2 Yritysten ja haastateltavien valintaperusteet	33
4.3 Haastattelu ja analyysi	34
5 Tietopaketti työnhakijoille	40
6 Lopuksi	45
Lähteet	46

Liitteet

Teemahaastattelu	50
------------------	----

Kuviot

Kuvio 1. Opinnäytetyön viitekehys	9
Kuvio 2. EF EPI Maanosien tulokset 2020. (EF, 2020.)	12
Kuvio 3. Mihin maahan tulevaisuudessa hakeudutaan? (Opetushallitus, 2018, 5.)	19
Kuvio 4. Mukavuusaluevyöhyke. (The Wealth Hike, 2018.)	22
Kuvio 5: Työnhakijan tärkeimmät ominaisuudet	43

Kaaviot

Kaavio 1. Mihin toimintoihin yrityksenne tarvitsee vieraiden kielten osaamista? (Hyry, 2021, 11.)	13
Kaavio 2. Kansainvälisen osaamisen merkitys rekrytointitilanteessa. (Leppänen, 2013, 30.)	26
Kaavio 3. Opiskelijoiden arvio kansainvälisen osaamisen hyödyllisyydestä työelämässä vuonna 2012 (Leppänen, 2013, 31.)	27
Kaavio 4. Toimintasektorin vaikutus kansainvälisen osaamisen arvostamiseen rekrytointitilanteessa. (Leppänen, 2013, 31.)	27
Kaavio 5. Työpaikan kansainvälisen toiminnan vaikutus kansainvälisen osaamisen arvostamiseen rekrytointitilanteessa. (Leppänen, 2013, 32.)	28
Kaavio 6. Kansainvälisen toiminnan muotojen vaikutus kansainvälisen osaamisen arvostamiseen rekrytointitilanteessa. (Leppänen, 2013, 32.)	28

1 Johdanto

Kansainvälisen kokemuksen ja osaamisen hyödyntäminen on merkityksellistä ja tarjoaa kilpailuetua niin yrityksille kuin työntekijöillekin. Tämän vuoksi monet työnantajat arvostavat kansainvälistä osaamista ja ulkomailta hankitusta kokemuksesta voi olla hyötyä työnhaussa. Kansainvälinen kokemus ja sen tuoma osaaminen ei kuitenkaan ole ainoastaan kielitaitoa ja kulttuuriymmärrystä vaan paljon muitakin asioita, kuten esimerkiksi kiinnostusta maailman monenlaisiin kysymyksiin. Nykypäivän kansainväliset osaajat eivät nimittäin välttämättä kartuta kokemusta menemällä vaihtoon tai työskentelemällä ulkomailla, vaan sen sijaan he kuluttavat todennäköisesti kansainvälistä mediaa ja kulttuuria. Kansainväliset osaajat saattavat myös itse esimerkiksi tuottaa sisältöjä ja käyttää globaaleja palveluita sekä olla vuorovaikutuksessa erilaisten globaalien vertaisryhmien kanssa. Näin ollen he saavat kansainvälisiä vaikuttimia jatkuvasti osana arkeaan. Yritysten tulisi löytää rekrytoinnin avulla näkyvien kansainvälisten osaajien lisäksi myös piilossa oleva osaamispotentiaali, sillä kansainvälisen osaamisen paremmassa hyödyntämisessä on merkittävä mahdollisuus niin yrityksille kuin julkiselle sektorillekin. (Leppänen, 2013, 7–8.)

Opinnäytetyö käsittelee, sitä miten kansainvälinen osaaminen otetaan huomioon rekrytoinnissa. Teorian lisäksi aihetta syventää kahden rekrytoijan ja ulkomailla opiskelevan opiskelijan haastattelut. Kaikki haastateltavat työskentelevät rekrytoinnin parissa kansainvälisissä yrityksissä. Teorian ja haastatteluiden avulla tavoitteemme oli koota tietoa kansainvälisille työmarkkinoille suuntaaville opiskelijoille kansainvälisen kokemuksen merkityksestä rekrytointi- ja valintaprosessissa. Tämän tiedon avulla he saavat kuvan siitä, miten kansainväliset yritykset voivat huomioida kansainvälisyyden henkilöstöä palkatessaan ja osaavat mahdollisesti tuoda vahvuutensa paremmin esiin.

Tietopohjamme viitekehys kehittyi opinnäytetyötä kirjoittaessa ja siihen nojaututtiin sekä viitattiin läpi prosessin. Aiheen raameina toimii käsitteet kansainvälisyys, monikulttuurisuus sekä kielitaito. Nämä kolme pääteemaa kehittyi opinnäytetyön prosessin aikana ja saivat vaikutteita myös haastatteluista.

Tietoperusta pohjautui niin ulkomaisiin kuin kotimaisiinkin tutkimuksiin, sitä koottiin useista Internet- ja kirjallisuuslähteistä sekä haastatteluista.

Opinnäytetyössä tutkimukset käsittelivät muun muassa globalisaatiota, kielitaitoa ja kansainvälisten markkinoiden kasvua. Hyödynsimme opetushallituksen tutkimuksia suomalaisten opiskelijoiden käyttäytymisestä. Tämän lisäksi tietopohjamme perustui myös suurilta osin CIMOn ja Demos Helsingin (2013) selvityshankkeeseen, jossa tutkittiin työnantajien ja opiskelijoiden näkemyksiä kansainvälisen osaamisen merkityksestä työelämässä. Opinnäytetyömme aihetta on tutkittu kuitenkin vähän, joten lisätutkimuksille olisi ehdottomasti aihetta.

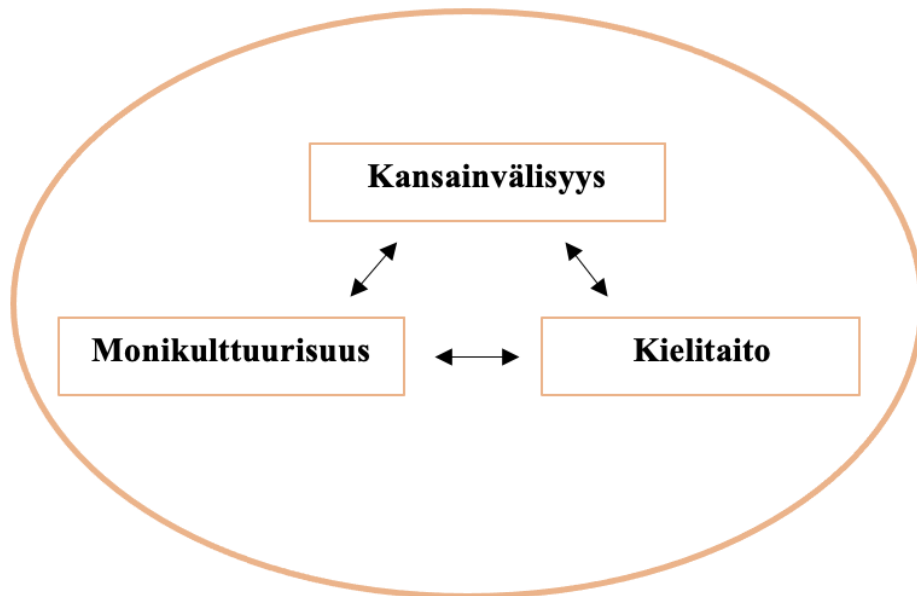
Opinnäytetyö koostuu viidestä pääluvusta. Toisessa luvussa käsitellään työnhakijan kansainvälisyyttä: millaista kansainvälistä osaamista/kokemusta työnhakija voi omata. Kolmas luku käsittelee kansainvälisyyttä rekrytoinnissa: miten kansainvälisyys voi vaikuttaa työllistymiseen, kansainvälistymisen kehitys työmarkkinoilla, kansainvälisen kokemuksen lisäarvo yrityksille ja kansainvälisyyden mahdollinen korvaaminen muilla taidoilla. Neljännessä luvussa käsitellään teemahaastatteluja ja puretaan ne auki. Haastatteluiden avulla on selvitetty, miten kansainvälinen kokemus otetaan huomioon valittujen yritysten rekrytointi- ja valintaprosessissaan. Viidenteen lukuun on koottu tietopaketti opinnäytetyössä esiin tulleista asioista, jotta lukijan ei tarvitse lukea koko opinnäytetyötä läpi saadakseen poimittua sieltä merkittävimmät asiat.

2 Työnhakijan kansainvälisyys

Työnhakijoiden kansainvälisyyttä pidetään usein etuna, mutta ei välttämättömyytenä. Faulkner ja McLough (2001, 105) totesivat artikkelissaan, että kansainvälisen liiketoiminnan aloilla tarvittavia taitoja ovat mm. ongelmanratkaisukyky, vuorovaikutustaidot ja tiimityöskentely. Työnhakeminen ja siihen liittyvät paineet ovat kasvaneet yhteiskunnan, ja trendien kehittyessä sekä kansainvälisyyden yleistymisen on muuttanut nykypäivän normeja. Tietopohjamme viitekehys rakentuu kolmesta isosta teemasta, jotka ovat: kansainvälisyys, monikulttuurisuus ja kielitaito. Viitekehys on itse luotu opinnäytetyön prosessin aikana ja siihen nojaututaan sekä viitataan pitkin tekstiä.

2.1 Kansainvälisyys

Kotimaisten kielten keskuksen kielitoimiston sanakirja (2020) määrittelee kansainvälisyyden eri kansojen tai valtioiden väliseksi, niitä koskevaksi tai niille yhteiseksi. Kansainvälisyys ilmenee usein arvostuksena maailman erilaisia kulttuureja kohtaan. Kansainvälisyyttä voidaan parantaa eri maiden välillä esimerkiksi jakamalla resursseja ja mahdollistamalla kaupantekoa. Kansainvälisyyttä henkilöstöhallinnon näkökulmasta tulee hallita hitsaamalla henkilöstöpolitiikka ja käytännöt yhteen eri kansalaisuuksien ja kulttuurien nojalla. Työntekijöiden motivaatiot ja odotukset ovat eritasoisia ja näin ollen kansainvälisyyden kääntäminen yrityksen eduksi on erittäin tärkeä hallinnollinen tehtävä. (Mutsuddi, 2011, 3.)



Kuvio 1. Opinnäytetyön viitekehys

Kuvioon 1 on koottu opinnäytetyön viitekehys, joka rakentui opinnäytetyötä tehdessä. Kaikki kolme käsitettä kansainvälisyys, monikulttuurisuus ja kielitaito, kulkevat käsikädessä vaikuttaen vahvasti työntekijään ja kansainvälisen yrityksen rekrytointiprosessiin. Käsitteet korreloivat toisiaan. Kansainvälisyys tuo yhteen eri kansat ja valtakunnat sekä yhdistää kulttuureja. Eri kielet, monikulttuurisuus ja uudet toimintatavat ovat osa kansainvälisyyttä. Ihmiset oppivat ihmisiltä. Kansainvälisyys vaatii avoimuutta, ennakkoluulottomuutta ja uteliaisuutta. Monikulttuurisuus on osittain myös erilaisuuden sietämistä esimerkiksi Suomessa toimintatavat ja aatteet eroavat muun muassa itämaisestä kulttuurista.

Cimon ja Demos Helsingin julkaisussa (2013) kansainvälisyyttä tarkastellaan osaamisena, jota tavanomaisesti on edustanut kielitaito, ymmärrys kansainvälisestä toiminnasta, laajat verkostot omalla toimialalla, kyky työskennellä kaikenlaisten ihmisten kanssa ja ulkomailla opiskelu tai asuminen. Raportissa näiden seikkojen rinnalle esitetään kuitenkin laajennettu näkemys kansainvälisyydestä, jonka mukaan kansainvälinen osaaminen pitää sisällään

myös kyvyn ajatella omaa kokemuspiiriään laajemmin, laajat verkostot poikki toimialojen, taitojen oppimisen myös vapaa-ajalla, kielestä ja sijainnista riippumatta toimiminen kaikenlaisissa yhteisöissä ja globaalin median seuraamisen.

2.2 Monikulttuurisuus

Monikulttuurisuus käsitteenä kuvaa kulttuurista monimuotoisuutta, jota säätelee nyky-yhteiskunta. Siihen liittyy kulttuurinen, uskonnollinen ja maailmankatsomuksellinen näkökulma. Monikulttuurisuudesta on usein paljon hyötyä työyhteisössä, sillä eri taustaiset työntekijät tuovat mukanaan erilaista osaamista ja erilaisia näkökulmia. Työntekijät, jotka edustavat eri kulttuureja ovat usein yritykselle suuri etu kansainvälisessä toimintaympäristössä työskenneltäessä (Bergholm, 2021). Monikulttuurinen yhteisö vaatii tunneälyä ja kulttuuriälyä – tietynlaisia ihmisiä, jotka välittävät ja haluavat aidosti edistää monimuotoisuutta sekä ymmärtää monikulttuurisuutta.

Työterveyslaitoksen (2021) teettämässä tutkimuksessa tarkasteltiin monikulttuurisuuden vaikutuksia työyhteisöihin ja sitä, mitkä asiat edistävät monimuotoisuutta sekä mitä vaikutuksia niillä on pidemmällä mittakaavalla. Tutkimustulos osoitti monikulttuurisuuden myönteisiä vaikutuksista organisaation innovatiivisuuteen ja luovuuteen, mutta myös taloudelliseen kannattavuuteen. Työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta on hyvä huomioida mutta sen liika korostaminen voi olla haitaksi rasismien ja erilaistamisen takia. Eroavaisuuksia voivat olla muun muassa, ikä, sukupuoli, kieli ja koulutustausta. (Bergholm ym. 2021.) Työntekijän hakiessa avoinna olevaa työpaikkaa on organisaation määriteltävä selkeästi, mitä asioita he työntekijältä vaativat ja mitä he työpaikkana tarjoavat. Yhdeksi asiaksi voidaan nostaa monikulttuurinen työympäristö. Mitä se sitten tarkoittaakin, on organisaation se itse määriteltävä. Mikäli kyse on kielitaidon vaikutuksesta työympäristössä, voidaan hakijalta vaatia esimerkiksi englannin kielen taitoa. Tällöin kieli on osa ammattitaitoa.

Monikulttuurisuus pyrkii ottamaan huomioon yhteiskunnan erilaisten jäsenten näkemykset ja panokset sekä samalla kunnioittamaan heidän erilaisuuttaan. Erilaisuus koetaan usein rikkautena eikä kenenkään kuuluisi vain sulautua yhteiskuntaan (Eagan, 2021). Monikulttuurisuus on muokannut opetussuunnitelmia niin Euroopassa kuin muuallakin maailmassa. Kouluissa on pyritty panostamaan yhä enemmän avoimempaan suhtautumiseen eri kulttuurien välillä ja painotettu sen tuomia hyötyjä yhteiskunnalle. Ennakkoluuloisia asenteita ja jännitteitä kitketään pois sekä käännetään monikulttuurisuuden haasteet positiivisiksi. Suomi on tunnettu erityisesti tasa-arvon perikuvana jo naispresidenttiydestä lähtien ja jatkumoa monimuotoisuuden edistämiseksi työstetään enenevissä määrin.

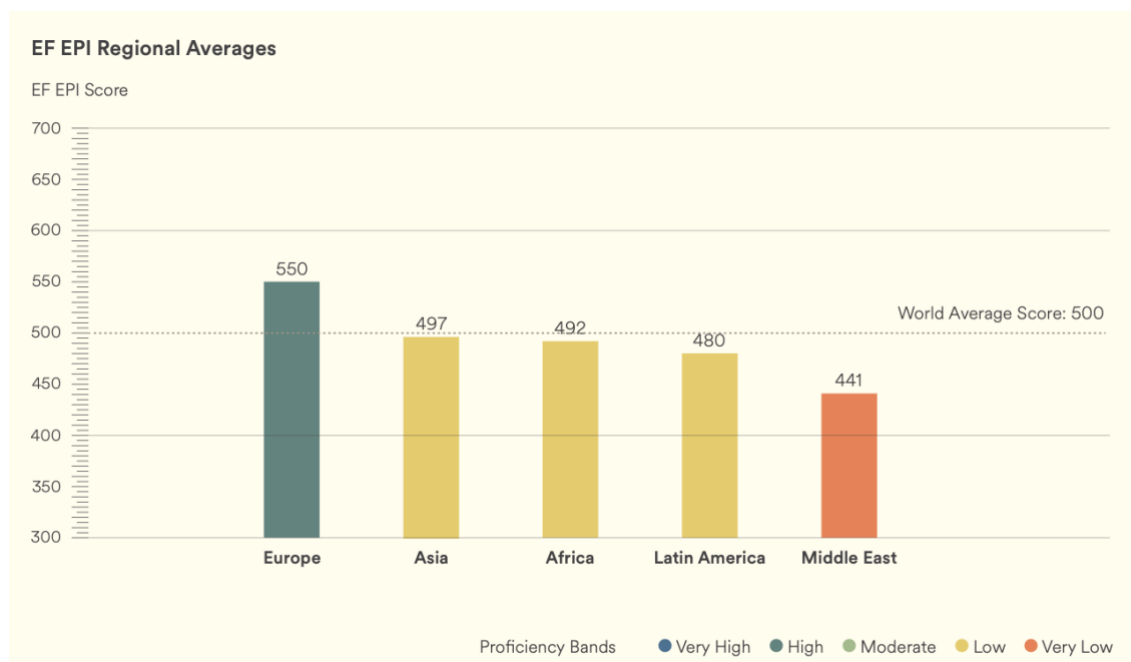
2.3 Kielitaito

Kielitaito on puhumista, kuuntelemista, lukemista ja kirjoittamista. Se mahdollistaa ja luo uusia kokemuksia mutta siihen, mitä monipuolinen kielitaito todellisuudessa on ja kuka sen määrittelee, ei löydy oikeata tai väärää vastausta. Aikojen saatossa käsitys kielestä ja kielitaidosta on muuttunut. Nykypäivänä kielellä on keskeinen rooli eri kansakuntien ymmärtämisessä ja tietojen käsittelyssä.

Globalisaation ja Euroopan integraatiokehityksen myötä kielitaidon merkitys kasvaa enenevissä määrin. Televisio-ohjelmien, videopelien ja sosiaalisen median kanavien kautta törmäämme päivittäin eri kieliin ja kulttuureihin. Suomessa televisio-ohjelmat ovat kautta aikojen tulleet alkuperäisillä kielillä suomeksi tekstitettyinä, kun taas muissa Euroopan maissa, kuten esimerkiksi Espanjassa ja Saksassa ohjelmat ovat esitetty pääosin dubattuina. Suomalaisten kielitaito on yleisesti ottaen huippuluokkaa. EF Education First (2020) järjestön teettämässä tutkimuksessa Suomi sijoittui kolmanneksi parhaaksi maaksi englannin kielen taidon mittauksessa. Tutkimukseen osallistui 2,2 miljoonaa henkilöä sadasta eri maasta. Suomea edellä oli vain Alankomaat ja Tanska. Viimeisen kymmenen vuoden aikana Suomen kehitys on ollut vaihtelevaa, mutta se on aina lukeutunut kahdeksan parhaan joukkoon. Viimeisimmässä

tutkimuksessa Suomi sijoittui parhaiten verraten aikaisempiin vuosiin ja voidaankin todeta, että kielitaidon kehitys on edelleen kasvussa.

EF:n tutkimus (2020) osoittaa, että eri maiden kansalaiset, joiden englannin kielen taito on korkea ovat reilumpia ja avoimempia. Yhteiskuntien verkostoituneisuuden ansiosta yhteys on selkeämpi eri kansakuntien välillä. Kansalaiset koetaan tasapainoisempina ja avoimempina, sillä yhteydenpito eri kulttuureihin on helpompaa korkean kielitaidon ansiosta. Englannin kielen taito korreloi hyvin kansainvälisiin yhteyksiin ja niiden ylläpitoon. Tämä tulee myös ilmi työelämässä olevien kesken. Tutkimuksen mukaan esimiestehtävissä työskentelevät henkilöt käyttävät enemmän englannin kieltä ja näin ollen kehittävät kielitaitoaan huomattavasti enemmän kuin nuorempi sukupolvi. Tutkimuksen mukaan parhaiten englantia puhuvat 26–30-vuotiaat miehet ja naiset. (EF, 2020.)

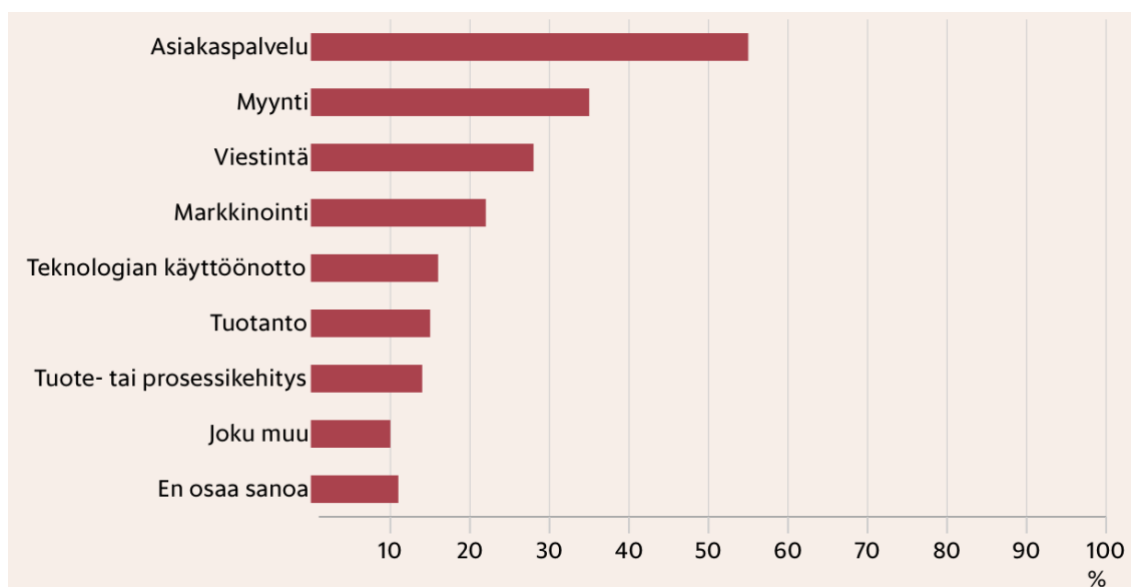


Kuvio 2. EF EPI Maanosien tulokset 2020. (EF, 2020.)

Kuviosta 2 voi nähdä, että Euroopan englannin kielen taso on huomattavasti korkeampi verrattuna muihin maanosiin. Vaikuttavin tekijä on ehdottomasti eurooppalainen koulutustaso. Parhaimmat tulokset tulevat Skandinaviasta, jonka

koulutusjärjestelmässä käytetään useita eri strategioita kehittämään nuorten kielitaitoa. Viestintätaitojen kehittäminen niin koulussa kuin vapaa-ajallakin on osa skandinaavista kulttuuria. Kouluissa englannin kieltä opiskellaan viimeisiin lukuvuosiin saakka, mutta sen lisäksi kielitaitoa ylläpitää esimerkiksi päivittäinen televisio-ohjelmien ja sosiaalisen median kulutus.

Suomen Yrittäjien (2021) teettämässä gallupissa selvitettiin pienten ja keskisuurten yritysten mielipiteitä ja näkemyksiä kielitaidon merkityksestä yrityksessä. Kielitaito on valtaosalle yrityksiä erittäin tärkeä tai melko tärkeä. Peräti 87 % vastaajista tarvitsee suomen- ja englannin kieltä työssään (Hyry, 2021). Toimiala, jolla työskennellään vaikuttaa paljolti tarpeisiin, mutta esimerkiksi asiantuntijatyössä ja kaupallisella alalla tarvitaan monipuolisia vuorovaikutustaitoja sekä ymmärrystä eri kulttuureista. Kyselyyn vastasi 1018 yrittäjää. Kaaviossa 1 on nimetty aloja, joihin kielitaidon merkitys heijastuu voimakkaimmin ja suurin tarve kielitaitoisille työntekijöille oli luonnollisesti asiakaspalvelussa ja myynnissä. (Hyry, 2021.)



Kaavio 1. Mihin toimintoihin yrityksenne tarvitsee vieraiden kielten osaamista? (Hyry, 2021, 11.)

Kielitaito on työmarkkinoilla tärkeä valttikortti ja sitä voitaisiinkin kutsua työllistymisen ajokortiksi. Kielitaito maksaa usein itsensä takaisin. Opiskeluun ja

vieraisiin kieliin käytetty aika näkyy myöhemmässä vaiheessa myös rahallisena etuna palkkauksessa. EF:n (2020) osoittaman tutkimuksen mukaan englannin kielen taito korreloi positiivisesti asukaskohtaisiin nettotuloihin, bruttokansantuotteeseen ja korkeampaan tuottavuuteen. Hyvä kielitaito auttaa pysymään kilpailukykyisenä korkeasti kilpailluilla markkinoilla ja laajentaa mahdollisuuksia kansainvälisesti.

2.4 Kansainvälinen kokemus ulkomailla

Kansainvälistä kokemusta ja osaamista voidaan hankkia monin tavoin, mutta tyypillisintä on kerryttää sitä ulkomailla. Nykypäivänä ihmiset haluavat yhä enemmän asua, työskennellä ja opiskella ulkomailla. Kansainvälisellä kokemuksella on todettu olevan positiivinen vaikutus luovuuteen, rohkeuteen ja uramahdollisuuksien edistämiseen. Sen lisäksi kansainvälinen kokemus vähentää myös eri ryhmien välisiä ennakkoluuloja. (Tadmor ym. 2012.) Kansainvälisellä kokemuksella uskotaan olevan vaikutusta henkilön minäkuvaan, vaikuttaen myös psykologisesti käyttäytymiseemme ja ajattelutapaamme. Harvardin tutkijoiden tekemässä tutkimuksessa (Adam ym. 2018). tutkittiin minäkuvan vaikutuksia pohjautuen kansainväliseen kokemukseen. Tutkimukseen osallistui 1874 henkilöä ja tutkimus toteutettiin kuudessa eri osaluueessa. Henkilöillä, jotka ovat asuneet ulkomailla oli huomattavasti selkeämpi minäkuva itsestään ja tavoitteistaan kuin niillä, joilla ei ollut ulkomaista kokemusta.

Ulkomailla asuessa on astuttava ulos mukavuusalueelta, jolloin vaikutukset ovat heijastettavissa myös käytökseen. Tutussa ja turvallisessa ympäristössä noudatamme alitajuntaisesti opittuja normeja. Tutkijat tekivät kyselyn käyttäen rekrytointi "360" -metodia ja kyselyssä parhaiten pärjäivät henkilöt, jotka ovat asuneet pidempään ulkomailla (Adam ym. 2018). Itsetutkiskelun rooli on vahvemmin läsnä, sillä altistuessaan erilaisille kulttuureille, tulee ajatelleeksi syvemmin omia uskomuksia ja arvoja. Näihin vaikuttavat myös kokemuksen pituus ja syvyys. Kokemukset eivät ole verrattavissa toisiinsa, sillä ne ovat henkilökohtaisia ja riippuen vahvasti tunnetasojen syvyyksistä. Toisille on

kehittynyt vahvoja tunnesiteitä joko ystävien, kumppanien tai joidenkin muiden tekijöiden takia, kun taas toisille kokemus on puolestaan voinut olla lyhytkestoinen ja vähemmän merkityksellinen. Se kuinka monessa maassa on asunut ei ole mittari siihen, kuinka hyvin henkilö tuntee itsensä työntekijänä. Harvardin tutkimukseen osallistuneiden vastaajien kesken ilmeni, että ulkomailla asuminen vaikuttaa henkilöön eniten. (Adam ym. 2018.) Henkilöt, joiden minäkäsitys on selkeämpi ovat usein johdonmukaisempia ja näkevät tulevaisuuden uramahdollisuudet kirkkaammin. On selvää, että omien vahvuuksien ja arvojen tunnistaminen on huomattavasti helpompaa, kun minäkuva on aukottomampi.

2.4.1 Opiskelijavaihto ja harjoittelu ulkomailla

Suomalaisten yritysten siirryttyä kansainväliseen ympäristöön, kansainvälistyminen on nostanut päätään myös korkeakoulupolitiikassa ja on ollut yksi painopistealueista jo 1980-luvun lopulta lähtien. Nykypäivän opiskelijoilla on ennen näkemättömiä mahdollisuuksia laajentaa maailmankatsomustaan ja kartuttaa kansainvälistä osaamistaan opiskelijavaihdon avulla. Vaikka kasvukäyrissä on ollut myös notkahduksia, 2000-luvun aikana korkeakouluopiskelijoiden tekemät ulkomaanjaksot ovat lisääntyneet. Suomesta lähti vuonna 2014 ulkomaille pitkäkestoiselle eli yli 3 kuukauden jaksolle yhteensä 10 171 vaihto-opiskelijaa tai harjoittelijaa ja Suomeen saapui 9 936 ulkomaalaista opiskelijaa. Sen lisäksi 5 650 opiskelijaa lähti ulkomaille lyhytkestoiselle eli alle 3 kuukauden mittaiselle jaksolle ja Suomeen saapui 2 680 opiskelijaa ulkomailta. (Garam, 2015, 5.) Viime vuosina kansainvälistyminen koulutuksessa on alkanut siis näkyä myös suomalaisen korkeakoulukampuksen monikulttuuristumisena. Sen lisäksi, että suomalainen yhteiskunta ja työelämä tarvitsee kansainvälisiä osaajia, lisääntyvän kansainvälisen yhteistyön ja opiskelijaliikkuvuuden tavoitteena on myös edistää koulutuksen laatua sekä tukea kulttuurien välisen ymmärryksen syntymistä. (Opetushallitus, 2005, 5.)

Opetushallituksen selvityksessä tutkija Irma Garam CIMOsta tarkastelee suomalaisopiskelijoiden kansainvälisen liikkuvuuden merkitystä työllistymisen ja työelämän kannalta. Tutkimuksen kiinnostuksen kohteena on se, että pidetäänkö opiskelun aikana saatua ulkomaan kokemusta työelämän kannalta hyödyllisenä ja onko sillä merkitystä vastavalmistuneen opiskelijan työllistymiseen. Vastaako siis kansainvälinen liikkuvuus ja sen tuoma lopputulos työelämän tarpeita? Kyselyyn vastanneet työantajat edustivat niin yksityistä kuin kunta- ja valtiosektoriakin. Yli puolessa toimipaikoista on kansainvälistä toimintaa sekä lähes puolessa käytetään säännöllisesti muitakin työskentelykieliä kuin suomea ja ruotsia. Kyselyn tulosten mukaan melko suuri osa suomalaisista työnantajista ottaa kansainvälisen harjoittelun tai ulkomailla opiskelun huomioon rekrytoidessaan vastavalmistuneita, vaikka sillä ei olekaan automaattisesti merkitystä rekrytoinnissa. Vajaa puolet kyselyyn vastanneista työnantajista ottaa kansainvälisen kokemuksen huomioon vastavalmistuneita rekrytoidessaan ja hieman yli puolet ei ole kiinnostunut siitä. Kansainvälisen kokemuksen huomioiminen voi tarkoittaa erilaisia asioita ja esimerkiksi jotkut työnantajat pitävät sitä yhtenä myönteisenä tekijänä monen joukossa, jolloin se vaikuttaa lopputulokseen lähinnä silloin, jos työpaikasta kilpailee kaksi tasavahvaa hakijaa. Joissakin työpaikoissa se voi taas olla merkittäväkin tekijä hakuprosessissa jatkamisen kannalta. (Opetushallitus, 2005.)

Yleisten työelämävalmiuksien kehittymisen ja ihmisenä kasvamisen näkökulmasta katsottuna ulkomailla opiskelua pidetään hyödyllisenä. Suomalaiset työnantajat uskovat vahvasti, että ulkomailla opiskelu lisää opiskelijan joustavuutta, paineensietokykyä, suhteellisuudentajua ja kykyä selviytyä hankalista tilanteista sekä avartaa hänen näkemyksiänsä. Työnantajat kokevat myös, että ulkomailla opiskelu vahvistaa opiskelijan kielitaitoa ja kykyä työskennellä vieraassa kansainvälisessä ympäristössä erimaalaisten ihmisten kanssa. Vaikka työnantajat siis tunnustavatkin kansainvälisen kokemuksen kehittävän opiskelijan yleisiä työelämävalmiuksia, ei se vielä riitä tekemään ulkomailla opiskelusta ja ulkomailla suoritetusta harjoittelusta yleisesti työelämässä hyödynnettävissä olevaa asiaa. (Opetushallitus, 2005.)

Ulkomailla opiskelu voi vaikuttaa positiivisesti avaintaitoihin, joita lähes kaikissa nykypäivän työpaikoissa tarvitaan. IIE:n vuonna 2017 (Farrugia & Sanger) julkaistu tutkimus osoittaaakin yhteyden kansainvälisen koulutuskokemuksen ja työllistymiseen tarvittavien ratkaisevien taitojen välillä. Tutkimuksen mukaan pitkäaikainen opiskelu ulkomailla vaikuttaa myöhempään urakehitykseen ja kielitaidon sekä viestintätaitojen kehittymiseen. Yli puolet IIE:n teettämään kyselyyn vastanneista kertoi, että ulkomailla suoritettut opinnot ja sen myötä kansainvälinen osaaminen vaikuttivat jossain vaiheessa työtarjouksiin. Useat vastaajat kokivat myös, että ulkomailla opiskelu avasi uusia urapolkuja ja mahdollisuuksia, joita he eivät olleet aiemmin edes ajatelleet. Opiskelijavaihdosta saatu kokemus auttoi myös usean mielestä kehittämään ja parantamaan huomattavasti kulttuurienvälisiä taitoja, uteliaisuutta, joustavuutta, sopeutumiskykyä ja luottamusta sekä itsetuntemusta. Noin puolet vastanneista koki, että opiskelu ulkomailla auttoi parantamaan muun muassa heidän ihmissuhdetaitojaan, kommunikaatiota, ongelmanratkaisukykyä ja kielitaitoa. Tekniset- ja ohjelmistotaidot olivat tutkimuksen mukaan taitoja, joita ulkomailla opiskelu ei merkittävästi kehittänyt tai parantanut. Näitä taitoja kehitettiin pääsääntöisesti kotimaassa tapahtuvan opiskelun kautta eivätkä ne olleet ulkomailla suoritettujen opintojen painopiste. (Farrugia & Sanger, 2017.)

IIE:n puheenjohtaja Allan Goodman kertoo, että tutkimuksen tavoitteena on auttaa opettajia ja työnantajia ymmärtämään paremmin ulkomailla opiskelemisen ja uramahdollisuuksien välistä yhteyttä ja edistää molemminpuolista kiinnostusta kansainvälisen osaamisen kehittämiseen (Farrugia & Sanger, 2017). Tutkimus tarjoaa myös oivalluksia opiskelijoille, jotka harkitsevat ulkomailla opiskelumahdollisuuksia ja urapolkuja.

2.4.2 Tutkinnon suorittaminen ulkomailla

Opinnot ovat mahdollista suorittaa kotimaan sijaan myös ulkomailla ja erityisesti EU:n sisällä se on tehty helpoksi. Useassa maassa korkeakoulutus on kuitenkin maksullista, jolloin kynnys lähteä pois Suomesta kasvaa, sillä koulutuksen voi saada Suomesta myös ilmaiseksi. Opetushallituksen (2018) teettämässä

kyselyssä tutkittiin Kelan opintotukea saavien korkeakouluopiskelijoiden motiiveja lähteä ulkomaille opiskelemaan ja tulevaisuuden näkymää myöhemmin Suomessa. Vuosien saatossa jo pelkästään Kelan opintotukitilastot osoittavat suomalaisten opiskelijoiden kiinnostuneen opinnoista ulkomailla. Lukuvuonna 2006–2007 ulkomailla opiskelevia oli noin 4000, kun taas 2015–2016 määrä oli kaksinkertaistunut (Opetushallitus, 2018, 1). Vastaajien lisäksi on joukko tutkinto-opiskelijoita, jotka eivät saa Suomen valtiolta tukea. Kyselyyn osallistui 1422 opiskelijaa ja heistä yli 50 % halusivat joko uusia kokemuksia tai parantaa mahdollisuuksiaan kansainvälisellä urallaan. Nämä olivat suurimpia motiiveja lähteä ulkomailla. Alle 5 % kaikista vastaajista lähti ulkomaille joko perheen suosituksesta tai lyhyemmän opiskeluajan takia. Moni opiskelija halusi kuitenkin ulkomaille omasta tahdosta. Yleisimpiä maita joihin opiskelijat lähtivät, oli Ruotsi, Iso-Britannia, Alankomaat ja Viro. Tutkimus on suoritettu ennen Brexitin astumista voimaan, joten nykyään tilanne voi Iso-Britannian suhteen olla hieman erilaisempi.

Motiivi ulkomailla opiskeluun on osalle myös sisäänpääsyvaatimusten alempi taso. Moniin koulutuksiin voi olla helpompi päästä kuin Suomessa ja kriteerit voivat olla erilaiset. Esimerkiksi Ruotsissa joidenkin koulujen sisäänpääsyvaatimuksena arvioidaan niin lukionpäättötodistuksen keskiarvoa kuin pakollisten kokeiden yo-arvosanojakin. Suomen nykysysteemissä suurin osa kiintiöistä täytetään yo-arvosanojen perusteella. Tämä siis voi olla usealle opiskelijalle huonompi vaihtoehto, kuin koko kolmen lukiovuoden aikana suoritettujen kurssien keskiarvojen vertailu. Muun muassa lääkärikoulutukseen Ruotsissa on samat pääsyvaatimukset koulusta riippumatta, kun taas Suomessa kaikissa kouluissa on oma asteikkonsa. (Maailmalle, 2021.) Yleisimpiä aloja, joiden takia ulkomaille lähdetään, on lääke- ja eläintieteet sekä kaupallinen- ja oikeustieteellinen ala. Näiden aineiden yliopisto opinnot ovat Suomessa vaikeimpia päästä sisään.

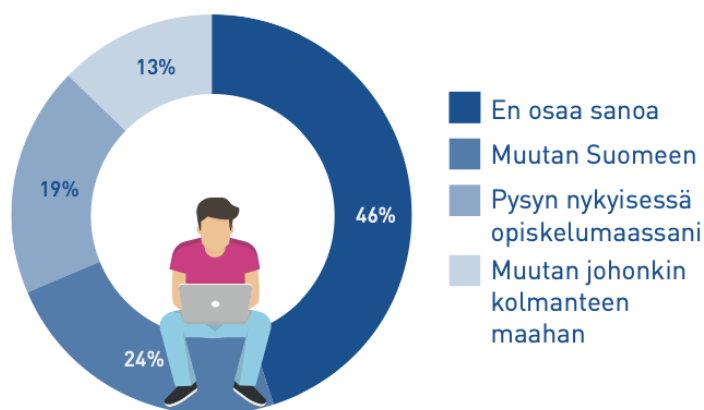
Opetushallituksen tutkimuksesta (2018) nousi esiin mielenkiintoinen fakta opiskelijoista, jotka lähtevät ulkomaille suorittamaan ylioppilastutkinnon. Kyselyn 1422 vastaajasta 71 % oli suorittanut Suomessa ylioppilastutkinnon ja sen

jälkeen lähtenyt ulkomaille. Kaikista vastaajista vain viidesosa oli suorittanut korkeakouluopintoja Suomessa ennen ulkomaille muuttoa. Tuloksista voidaankin todeta, että on todennäköisempää lähteä suoraan lukiosta tai ammattikoulusta ulkomaille opiskelemaan, kuin korkeakoulututkinnon jälkeen. Kyselyn mukaan tärkeimpiä kannusteita ulkomaille opiskelemaan lähdössä on valtion takaama taloudellinen tuki. Opintotuki oli näistä yleisin, mutta kaksikolmannesta vastaajasta käytti myös opintolainaa. (Opetushallitus, 2018.)

Uramahdollisuudet määrittelevät pitkälti sen, mitkä ovat opiskelijoiden tulevaisuuden näkymät Suomessa asumiselle ulkomailta olon jälkeen. Yleisiä syitä sille, että ihmiset jäävät ulkomaille ovat paremmat työmarkkinat ja laajemmat mahdollisuudet työllistyä. Suurinta osaa vastaajista ulkomaat kiehtovat kotimaata enemmän ja negatiivisiksi tekijöiksi Suomessa he nimesivät muun muassa yhteiskunnan kansainvälisyyden puutteen ja maan yleisen ilmapiirin. Suomalaiset puhuvat usein Suomesta väheksyvään sävyyn, kuten ”perähikiä pohjoisesta” tai ”kylmä” ja ”ahdasmielinen maa”.

MIHIN MAAHAN TODENNÄKÖISIMMIN HAKEUDUT NYKYISTEN OPINTOJESI PÄÄTYTTYÄ?

N=1 419



Kuvio 3. Mihin maahan tulevaisuudessa hakeudutaan? (Opetushallitus, 2018, 5.)

Moni ulkomailla opiskeleva opiskelija ei kuitenkaan tiedä, mitä opintojensa jälkeen aikoo. Kuvio 3 kertoo kyselyyn vastanneiden tulokset kysymykseen ”Mihin maahan todennäköisemmin hakeudut nykyisten opintojesi päätyttyä?”. Siitä voi nähdä, että vastaajista vain 24 % vastasi muuttavansa Suomeen ja mainittuja syitä oli puhdas luonto ja ympäristö sekä sosiaaliturvan taso. Yleisesti ottaen Suomen elintaso pidetään korkeana niin suomalaisten kuin ulkomaalaistenkin mielestä. Maailmalla arvostetaan erityisesti suomalaisten tasa-arvoisuutta ja ensiluokkaista terveydenhuoltoa. Nämä olivatkin vaikuttavia tekijöitä monelle takaisin Suomeen muuttavalle. (Opetushallitus, 2018, 6.)

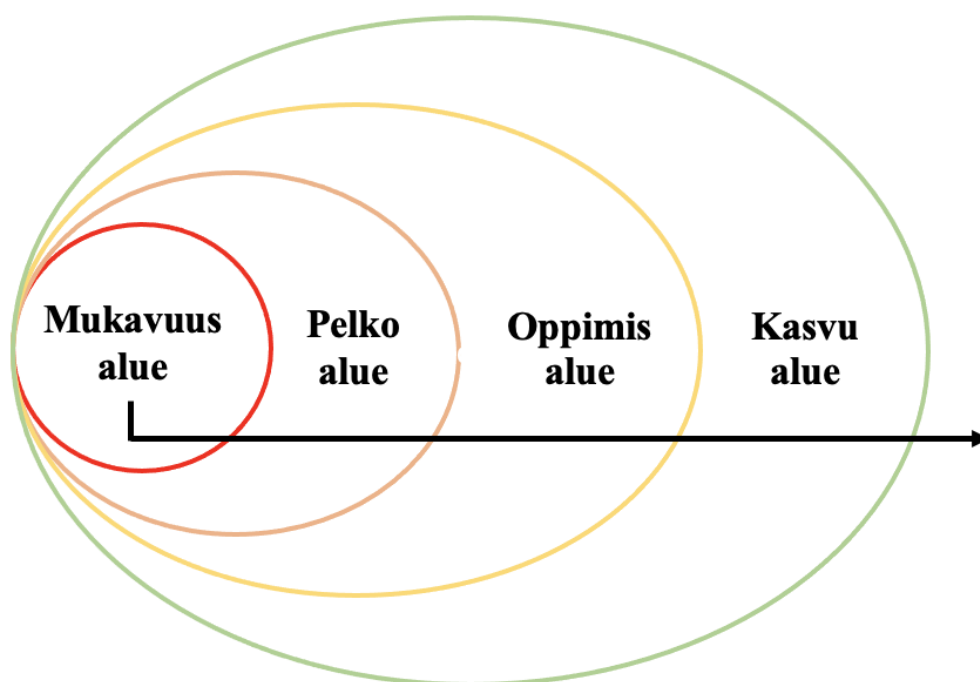
2.4.3 Työkokemus ulkomailla

Työkokemusta ulkomailta voidaan kartuttaa niin työharjoittelun kuin lyhyempien ja pidempienkin työjaksojen avulla. Jotkin työt jopa vaativat reissaamista ja välillä työtehtävät saattavat vaatia muuttamista kokonaan toiseen maahan. Korkeakoulu- ja yliopisto opiskelijoilla on mahdollisuus hakea uusia kokemuksia ulkomailta esimerkiksi valmistumisen jälkeen. Kaikilla ei välttämättä ole laajaa työkokemusta vielä valmistuessaan ja siksi mahdollisuus hakea kokemusta ulkomailta on houkutteleva ajatus. Oman tai vastaavan alan työkokemusta voi lähteä hankkimaan ulkomaille ja sieltä voi olla mahdollisesti jopa helpompi saada töitä, koska suomalaista koulutusta arvostetaan suuresti muualla Euroopassa.

On hyvin tyypillistä, että ulkomailla hankittu työkokemus tuo mukanaan erilaista työskentelymoraalia, sillä verrattuna Pohjoismaihin esimerkiksi Etelä-Euroopassa työskennellään pidempiä päiviä pienemmällä palkkatasolla. Nämä ovat asioita, jotka lisäävät arvostusta oman kotimaan työskentelytapoihin ja normeihin. Aiemmat asiat, jotka ovat tuntuneet kotimaassa haastavilta, voivat tuntua myöhemmin uudessa maassa paljon mitättömämmiltä. Työskentely ulkomailla osoittaa työnhakijassa rohkeutta ottaa riskejä, kunnianhimoisuutta ja monipuolisuutta. (GlobalExam, 2019.)

2.4.4 Työnhakijan mukavuusaluevyöhyke

Kansainvälinen kokemus kasvattaa ja tuo mukanaan uudenlaisia taitoja. Kielitaidon ja monikulttuurisuutta voidaan kartuttaa matkustamisen, opiskelun tai työkokemuksen avulla. Nämä kokemukset lisäävät työnhakijan tietoutta ja auttavat hallitsemaan ratkaisukykyä eri tilanteissa. The Wealth Hike -blogin (2018) luoma mukavuusaluevyöhyke kuviossa 4 kuvaa hyvin sitä, miten henkilöiden oppiminen etenee. Tätä samaa kuviota voidaan hyödyntää myös ulkomailla hankitussa työkokemuksessa. Mukavuusalueen ulkopuolelle astuminen on pelottava ja jännittävä ajatus, mutta se saattaa tuoda mukanaan korvaamattomia muistoja. Pelko alue puolestaan on sitä, kun miettii uskaltaako lähteä vai ei. Ajatukset epäonnistumisesta ja muiden mielipiteistä ovat normaaleita, mutta pelkotilan yli pääseminen voi saavuttaa oppimisen ja kasvun tasot. Nimeämällä syitä ja etuja, miksi ulkomaille lähteminen kannattaa auttaa pelon tunteen ylipääsemisessä. Nimettyjä kykyjä ja taitoja on mielenkiintoista katsoa jälkikäteen ja arvioida toteutuiko ne sekä, mitä mahdollisia uusia oppeja kokemuksen mukana tuli. Kasvun alue on tavoite ja matka siihen pisteeseen vaatii työtä ja rohkeutta. Se on myös osoitus työnhakijan kunnianhimoisuudesta ja rohkeudesta haastaa itseään.



Kuvio 4. Mukavuusaluevyöhyke. (The Wealth Hike, 2018.)

Ulkomailla kohdataan henkilöitä eri kulttuureista ja opitaan toimimaan eri ihmisten kanssa. Työntekijän kulttuurisensitiivisyys on yksi arvokkaimpia henkilökohtaisista ja ammatillisista eduista, jonka ulkomailta voi oppia. Sillä on vaikutuksia kielitaidosta ja monikulttuurisuudesta, kuten opinnäytetyömme viitekehyksessä viitataan. Globalisoituneessa ja monipuolistuvassa maailmassa kulttuuriymmärrys on äärimmäisen tärkeää ja sillä on vaikuttava merkitys työskentelyn sujuvuuteen. (Marie, 2018.) Eräs haastateltavistamme on oiva esimerkki oppaaseemme, sillä valmistuttuaan kandidatkinnosta hän suuntasi ulkomaille jatko-opintojen perään ja myöhemmin maassa asuessaan aloitti myös työt henkilöstöhallinnon parissa. Kuvio 4 kuvastaa hyvin myös hänen polkuaan. Mukavuus alueelta poistuminen on aina jännittävää, mutta tuo mukanaan paljon uutta. Muutto toiseen maahan ilman lähipiiriä on selvästi pelko aluetta, mutta sopeutumisen jälkeen on aikaa ja tilaa oppimisille. Onnistumisen ja

vastoinkäymisten myötä tapahtuu kasvua, joka lujittaa henkilön osaamista. Kansainvälinen kokemus tuo mukanaan vielä erilaista oppimista ja kasvua.

3 Kansainvälisyys rekrytoinnissa

Kansainvälisyyden näkyminen rekrytoinnissa on muuttunut vuosien saatossa globalisaation ja työntekijöiden taitojen kypsymisen myötä (Tarrant ym. 2015). Tässä luvussa käsittelemme työnhakijan koulutustaustaa, kansainvälisyyden vaikutuksia työllistymiseen, mitä lisäarvoa kansainvälisyys voi tuoda työnhakijalle ja työmarkkinoiden kehitystä.

3.1 Työnhakijan koulutustausta ja sen vaikutukset työllistymiseen

Koulutustaustan ei pitäisi olla ainut mittari, joka määrittelee tulevaisuuden työhaaveita. Tiettyihin ammatteihin tarvitaan tiettyä koulutus pohjaa, kuten lääkärin tai asianajan ammattiin. Kaupallisella alalla koulutustaustalle ei anneta välttämättä niin suurta painoarvoa. Työnhakuvaiheessa vertailussa saattaa olla kaksi muuten täysin samanlaista hakijaa, mutta toisella on maisteritutkinto. Maisteritutkinto ei kuitenkaan ole usein välttämättömyys työnhakijalle ollakseen tarpeeksi pätevä työhön. Työelämässä opitaan käytännön asiat ja koulussa niille oletetuksille rakennetaan tietopohja. Tarrantin, Rubinin ja Stonerin (2015) tutkimuksessa tutkittiin ulkomailla opiskelevien opiskelijoiden kansainvälisen oppimisen edistymistä. Tulosten mukaan ulkomailla suoritettulla koulutuksella on suuri vaikutus opiskelijoiden asenteisiin, monikulttuurisiin taitoihin ja itsekuriin opiskelussa. Vieras ympäristö ja vieraalla kielellä opiskeleminen vaativat usein hieman enemmän panostusta.

Koikkalaisen (2013) tutkimuksen vastaajien tuloksista kävi ilmi, että jokaisessa Euroopan maassa arvostettiin hieman erilaisia tutkintoja. Oli hyvin tyypillistä, että Irlannissa vaadittiin heidän koulutusjärjestelmänsä mukaista koulutusta, kun taas Espanjassa vannotaan MBA (Master of Business Administration) koulutuksen nimiin. Eräs vastaajista koki täysin suomalaisen tutkinnon omaavan hakijan olevan heikommassa asemassa kuin vastaava paikallinen hakija, mutta lopputuloksena työkokemus kuitenkin puhui puolestaan. Työkokemuksesta opitut tehtävät ja opit ovat tärkeimpiä valttikortteja työllistymiseen maasta riippumatta.

(Koikkalainen, 2013, 99–102.) On hyvin harvinaista, että työnantajat kysyvät konkreettista todistusta suoritetusta tutkinnosta. Maininta CV:ssä usein riittää.

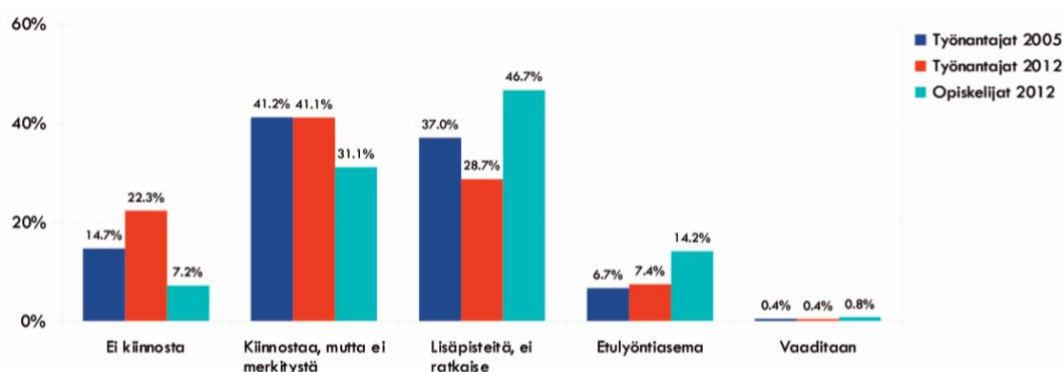
3.2 Kansainvälisyyden vaikutus työllistymiseen

Kansainvälinen osaaminen luo ja kasvattaa suhteita sekä laajentaa elämäkatsomusta. Suomessa ja monissa muissa maissa itsensä kehittäminen ja kielten opiskelun motivaatioina toimii taitojen tuomat taloudelliset vaikutukset (Yang & Lau, 2003, 109). Iso osa rekrytointiprosessia ja kandidaattien arviointia on työnhakijoiden ansioluettelo. Ansioluettelo kertoo, minkälaista työkokemusta työnhakijalla on, kuinka pitkiä työsuhteet ovat olleet ja mitä työnkuvia työrooleihin on kuulunut. Ansioluettelo toimii siis työnhakijoiden portfoliona, jonka antamaa informaatiota syvennetään haastatteluvaiheessa. On sanomattakin selvää, että kaikki eivät voi osata kaikkea ja siksi kokemukset ovat kultaakin arvokkaampia sekä tärkeää valuuttaa työmarkkinoilla. Oli kansainvälinen osaaminen sitten työn merkeissä kartutettua tai intohimoisen matkustelun kautta saatua, on se osa persoonaa.

Saara Koikkalaisen (2013) tutkimus tarkastelee korkeasti koulutettujen suomalaisten työmarkkinakokemuksia ulkomailla. Tutkimuksessa on haastateltu 18 ulkomaille muuttanutta suomalaista ja pääteemoina käsitellään muuttoliikettä Euroopan sisällä ja minkälaista liikkuvuutta sekä kulttuurista pääomaa se on tuonut mukanaan. Haastateltavien kommentteista nousi usein esille suomalaisen koulutuksen suuri arvostus maailmalla. Yksi haastateltavista toteaaakin, että työpaikan löytäminen ulkomailta on huomattavasti helpompaa kuin Suomessa ja ihmisten pitäisi olla rohkeampia ja kokeilla, sillä kotiin pääsee aina takaisin. (Koikkalainen, 2013, 109.)

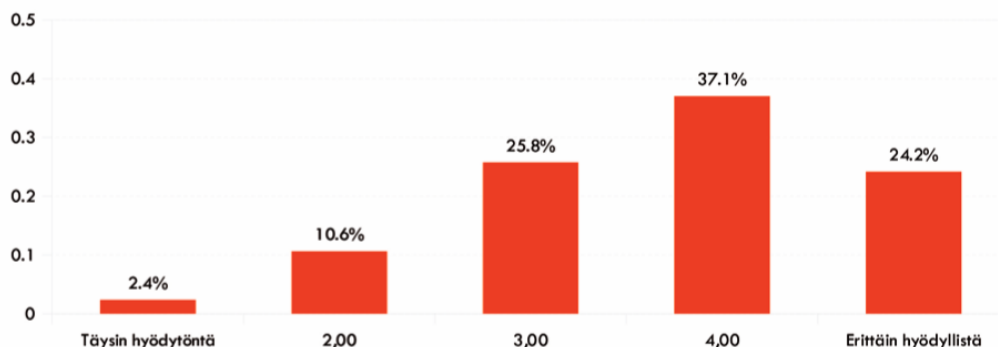
CIMO ja Demos Helsinki toteuttivat yhteistyössä tutkimushankkeen (2013), jonka tavoitteena oli selvittää kansainvälisyyden merkitystä muuttuvassa yhteiskunnassa ja tulevaisuuden työelämässä. Vuonna 2012 järjestettyihin työpajoihin ja kattavaan kyselytutkimukseen pääosin perustuva Demos Helsingin ja CIMOn tutkimus ja analyysi osoittaa, ettei kansainvälinen osaaminen ole

edelleenkin kovin tärkeä rekryointikriteeri. Kansainvälisen osaamisen huomioiminen ja sen arvostaminen rekrytoinnissa ovat kuitenkin kaksi toisistaan erillistä asiaa, jonka kertoo 2012 vuoden kyselyaineisto. Kyselyyn vastasi 283 työnantajaa ja 1770 opiskelijaa.



Kaavio 2. Kansainvälisen osaamisen merkitys rekryointitilanteessa. (Leppänen, 2013, 30.)

Kaavio 2 kertoo kansainvälisen osaamisen merkityksestä rekryointitilanteessa työnantajien vuonna 2005, työnantajien vuonna 2012 ja opiskelijoiden vuonna 2012 näkökulmasta. Kansainvälisyys ei ollut työnantajien mielestä merkittävä rekryointikriteeri vuonna 2005, eikä ollut sitä myöskään monta vuotta myöhemmin vuonna 2012. Kaaviosta voi nähdä, että vain 37 prosenttia työnantajista antaa kansainväliselle osaamiselle arvoa rekryointiprosessissa. Toisaalta tutkimus kuitenkin osoittaa, että kansainvälinen osaaminen on jollain tapaa merkityksellistä työnantajille, sillä vain 22,3 prosenttia työnantajista ei ole kiinnostunut lainkaan kansainvälisestä osaamisesta. Opiskelijat arvioivat, että työnantajat arvostavat kansainvälistä osaamista todellisuutta enemmän. Kaaviosta 3 näkee opiskelijoiden arvion kansainvälisen osaamisen hyödyllisyydestä työelämässä vuonna 2012. Opiskelijoista reilusti yli puolet (61,3 %) arvioi, että kansainvälisestä osaamisesta on hyötyä heille itselleen työelämässä. Tästä voi päätellä, että ainakin osalla opiskelijoista on virheellinen käsitys siitä, miten rekryointimarkkinoilla pärjää.

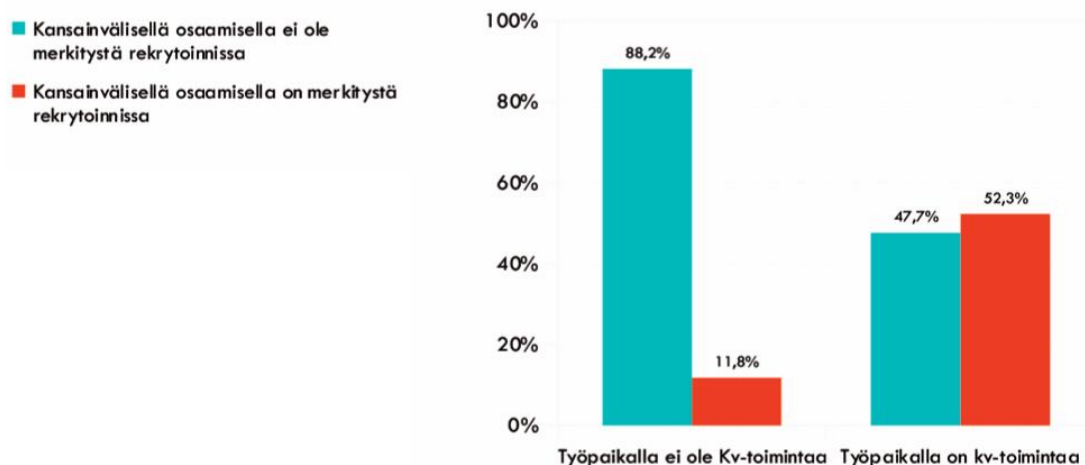


Kaavio 3. Opiskelijoiden arvio kansainvälisen osaamisen hyödyllisyydestä työelämässä vuonna 2012 (Leppänen, 2013, 31.)

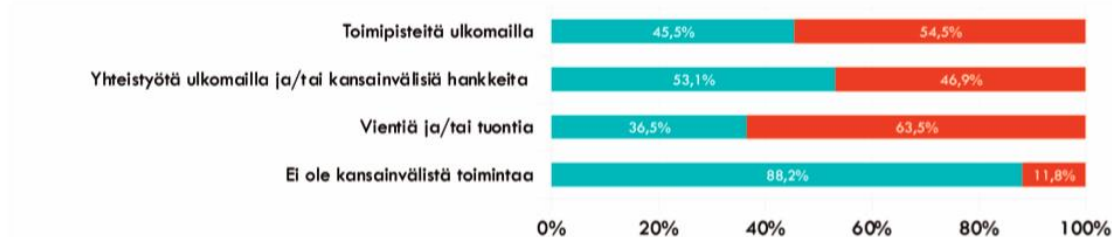
Kaavio 4 kertoo toimintasektorin vaikutuksesta kansainvälisen osaamisen arvostamiseen rekrytointitilanteessa. Kyselyn mukaan työnantajan toimintasektori vaikuttaa jonkin verran siihen, onko kansainvälinen osaaminen merkityksellistä rekrytoinnissa vai ei. Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että kuntasektorilla on yksinkertaisesti vähemmän kansainvälistä toimintaa kuin esimerkiksi järjestöissä. Ei ole siis yllättävää, että työnantajat, joilla on kansainvälistä toimintaa pitävät kansainvälistä osaamista tärkeämpänä rekrytointikriteerinä kuin ne, joiden toiminta rajoittuu ainoastaan Suomeen.



Kaavio 4. Toimintasektorin vaikutus kansainvälisen osaamisen arvostamiseen rekrytointitilanteessa. (Leppänen, 2013, 31.)



Kaavio 5. Työpaikan kansainvälisen toiminnan vaikutus kansainvälisen osaamisen arvostamiseen rekrytointitilanteessa. (Leppänen, 2013, 32.)



Kaavio 6. Kansainvälisen toiminnan muotojen vaikutus kansainvälisen osaamisen arvostamiseen rekrytointitilanteessa. (Leppänen, 2013, 32.)

Kaavio 5 kertoo työpaikan kansainvälisen toiminnan vaikutuksesta kansainvälisen osaamisen arvostamiseen rekrytointitilanteessa. Kaaviosta 5 voi huomata, että työpaikoilla, joilla on kansainvälistä toimintaa, työnantajista puolelle kansainvälinen osaaminen on merkittävä kriteeri rekrytoinnissa. Kaavio 6 täydentää kaaviota 5 ja kertoo kansainvälisen toiminnan muotojen vaikutuksesta kansainvälisen osaamisen arvostamiseen rekrytointitilanteessa. Kaaviosta 6 voi nähdä, että kaikista eniten painoarvoa kansainväliselle osaamiselle rekrytoinnissa antaa työnantajat, joilla on yhteistöitä tai kansainvälisiä hankkeita ulkomailla. Näistä työnantajista yli puolet ajattelee

kansainvälisen osaamisen olevan merkityksellinen tekijä rekrytoinnissa. Työnantajista, joilla on vientiä tai tuontia ulkomaille, vähän yli kolmasosa pitää kansainvälistä osaamista merkityksellisenä rekrytoinnissa.

3.3 Lisäarvo kansainvälisestä kokemuksesta

Kansainvälisen kokemuksen merkitys on tuottaa työnhakijalle lisäarvoa. Kokemus lisää hakijan tietoisuutta muista kulttuureista ja parantaa vuorovaikutustaitoja. Työnhakijoiden on panostettava osaamiseen ja laatuun (Lauronen, 2016). Kansainvälisesti hankittua kokemusta niin koulutuksen kuin työkokemuksen kautta ei koeta arvostettavan tarpeeksi Suomessa (Koikkalainen, 2013). Ulkomailta saatujen kokemusten hyötyjä ja laajuutta ei nähdä tarpeeksi isona asiana eikä ulkomailta suoritettujen tutkinnot anna aina pätevyyttä työskennellä Suomessa. Kansainvälisyys on rantautunut pääkaupunkiseudulle, mutta muualla maassa ulkomailta hankittu kokemus koetaan lisänä mutta ei etuna.

Hughesin, Nathwanin, Sheenin, Brennan ja Durazzin (2014) tutkimuksessa selvitettiin kansainvälisyyden tuomia mahdollisuuksia ja eräänä tutkimuskysymyksenä tarkasteltiin ulkomaisen kokemuksen tuomia lisätaitoja työnhakijalle. Tutkimukseen osallistui 1148 henkilöä, joista 712 kertoi omaavansa kansainvälistä kokemusta. Heitä pyydettiin nimeämään keskeisiä ominaisuuksia, joita kansainvälisyys on heille tuonut. Suurin osa mainitsi olevansa määrätietoisia ja itsenäisiä, mutta myös halukkaita kuuntelemaan muiden esittämiä ideoita. Vastauksissa tuli useasti myös ilmi henkilöiden hyvät organisointikyvyt ja kyky sopeutua erilaisiin tilanteisiin. Vastaajista 90 % oli täysin samaa mieltä siitä, että itsenäinen työskentely on mielekäästä ja he ovat omatoimisia. Taitojen he kokivat vahvistuneen kansainvälisyyden myötä. (Hughes ym. 2014, 24–25.) Edellä mainittujen ominaisuuksien ja taitojen vaikutus työnantajalle, on erittäin tärkeää. Luottamus niin työntekijän kuin työnantajan välille syntyy ajansaatossa, mutta sitä edesauttaa työntekijän itsenäisyys ja määrätietoisuus. Ominaisuudet peilaavat toisiaan ja tuovat mukanaan ongelmanratkaisukykyä sekä itsevarmuutta hakijalle.

Hughesin, Nathwanin, Sheenin, Brennan ja Durazzin (2014) otettiin huomioon koulutustaustan, työnteon ja matkailun vaikutuksia sekä niiden eroja. Työnteolla koettiin olevan suuri vaikutus henkilöihin ja opittuihin taitoihin, mutta matkailun tuoma itsevarmuus oli erottuvin tekijä vastaajissa. Ulkomaanmatkailuun verrattuna kansainvälinen työkokemus lisäsi enemmän työntekijöiden suvaitsevaisuutta ja vastaajista 81 % oli samaa tai täysin samaa mieltä asiasta. Vain 36 % vastaajista koki, että ulkomailta hankittu työkokemus olisi maksimoinut heidän tulojaan. Pitkällä tähtäimellä työntekijä kasvattaa monimuotoisuuttaan ja kokee tulevaisuudennäkymän positiivisena. Työn- ja kokemuksen tuottama lisäarvo on merkittävä myös työnantajan näkökulmasta. Kansainvälinen kokemus koetaan arvokkaana ja se on erityisesti osoitus työntekijän rohkeudesta.

3.4 Kansainvälistymisen kehitys työmarkkinoilla

Kansainvälistyminen on valtakuntien yhdistymistä ja sen kehitys näkyy työmarkkinoiden kasvavassa kilpailussa. Monitaiturit pärjäävät työnhakija vertailussa, mutta siinä miten ansioluettelossa mainitut adjektiivit todistetaan työhaastattelussa, astuvat kokemuksen äänet esiin. Empatia, sitkeys, ongelmanratkaisukyky, itsetunto, itsevarmuus ja luotettavuus ovat ominaisuuksia, jotka puolet suomalaisista työnantajista yhdistää kansainväliseen osaamiseen. Monet edellä mainitut ominaisuudet ovat suomalaisen työelämän tärkeimpiä rekryointikriteerejä. Näin ollen kansainvälinen osaaminen on hyvä indikaattori, jonka avulla rekrytoija voi tunnistaa työnhakijassa muitakin positiivisia ominaisuuksia. Näiden ominaisuuksien tunnistaminen rekryointiprosessissa on kuitenkin vaikeaa ja työmarkkinoiden haasteena onkin, että suuri osa työnantajista ei tunnista uusia kansainvälisiä osaajia eli niin sanottua piilossa olevaa osaamista. (Leppänen ym. 2013, 7–8.)

Kansainvälinen osaaja mielletään usein kielitaitoiseksi, liikkuvaksi ja eri kulttuureja ymmärtäväksi henkilöksi. Ajan saatossa kehityksen vaikutuksesta suomalaisen työntekijän kansainvälisen osaamisen luonne on kuitenkin muokkaantunut eikä kansainvälistä osaamista voi enää analysoida pelkästään näiden tavanomaisten osaamisalueiden kautta. Kansainvälinen osaaminen ei

nykypäivänä välttämättä kartu opiskelijavaihdosta tai ulkomailla työskentelystä vaan monet kansainväliset osaajat kuluttavat jopa erittäin todennäköisesti kansainvälistä mediaa ja kulttuuria. He voivat mahdollisesti tuottaa sisältöjä ja käyttää globaaleja palveluita sekä olla vuorovaikutuksessa erilaisten kansainvälisten vertaisryhmien kanssa saaden näin kansainvälisiä vaikutteita päivittäin. Juuri tämä on se suuri joukko osaavia henkilöitä, joilla ei ole aiemmin ymmärretty eikä huomattu olevan kansainvälistä kokemusta tai osaamista. Työmarkkinoilla kansainvälisen osaamisen arvoa ei siis ole vielä tunnistettu riittävän hyvin, vaikka sen paremmasta hyödyntämisestä olisi merkittävää etua yrityksille ja myös julkiselle sektorille. (Leppänen, 2013, 7–8.)

4 Haastattelut

Tässä luvussa käsitellään opinnäytetyön teemahaastatteluja ja haastateltavien valintaperusteita. Lopuksi esitellään haastattelukysymykset ja avataan haastateltavien vastauksia.

4.1 Teemahaastattelu

Opinnäytetyön haastattelut toteutettiin käyttäen teemahaastattelumenetelmää. Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu kohdennetaan teemoihin, jotka on laadittu etukäteen perustuen kerättyyn tietopohjaan. Teemat jaettiin pää- ja alateemoihin ja teemoihin liittyvät kysymykset suunniteltiin etukäteen kuitenkin niin, että niillä ei ole tarkkaa etenemisjärjestystä. Esittämämme kysymykset olivat avoimia kysymyksiä, joihin ei ollut valmiita vastausvaihtoehtoja. (Kamk, 2021.) Vaikka ennalta valitut teemat pyrittiin keskustelemaan kaikkien tutkittavien kanssa läpi, haastateltavien vapaalle puheelle annettiin myös tilaa. Teemahaastattelua pidetään sopivana haastattelumuotona esimerkiksi silloin, kun käsiteltävä asia on vähemmän tunnettu (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Tässä tapauksessa, kun aiheena oli kansainvälisyyden huomioiminen rekrytoinnissa, tuntui käsiteltävä aihe täyttävän tämän kriteerin. Teemahaastattelussa haastateltavien tulisi olla kuitenkin sellaisia, jotka parhaiten tuntevat käsiteltävän aiheen (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Haastateltaviksi valikoituikin kahden kansainvälistyneen yrityksen rekrytoinnista vastaavat henkilöt ja yksi kansainvälisen rekrytointiyrityksen työntekijä.

Teemahaastattelujen apuna käytettiin etukäteen valmisteltua haastattelurunkoa. Haastattelu koostui kahdesta pääteemasta: kansainvälisyys yrityksessä ja työnhakijan kansainvälisyys. Näiden kahden lisäksi yhtenä teemana haastattelun lopuksi syvennyttiin myös hieman haastateltavan omiin kokemuksiin kansainvälisestä osaamisesta. Valitut teemat ja haastattelukysymykset perustuivat opinnäytetyön aikana kehittyneeseen viitekehykseen ja toimivat keskustelun perustana. Teemahaastattelussa korostui haastateltavien

henkilöiden omat kokemuksen ja tulkinnot. Kaikilla kolmella haastateltavalla oli yhteneviä ajatuksia aiheeseen liittyen, jotka myös puolsivat tietopohjassa esiin tulleita asioita.

Haastattelut tehtiin aikataulullisista syistä ja koronatilannetta silmällä pitäen yksilöhaastatteluina videopuhelun välityksellä ja nauhoitettiin valittujen haastateltavien kanssa aikavälillä 28.9-25.10.2021. Jokainen haastattelu oli kestoaltaan noin puolen tunnin mittainen ja haastatteluja suoritettiin yhteensä kolme. Kokonaisuudessaan haastattelut olivat onnistuneita ja vastauksissa saatiin hyviä näkökulmia aiheeseen liittyen. Haastateltavat antoivat hyvää palautetta haastattelun rakenteesta, kysymyksistä ja ajankäytöstä.

Haastattelukysymykset löytyvät opinnäytetyön lopusta liitteenä 1, mutta tarkemmin kysymyksiä on avattu alaluvussa 4.3.

4.2 Yritysten ja haastateltavien valintaperusteet

Haastatteluita tehtiin yhteensä kolme kappaletta. Kahdessa niistä haastateltiin suomalaisten kansainvälisten yritysten rekrytoinnista vastaavia työntekijöitä ja kolmannessa suomalaista opiskelijaa, joka suorittaa maisteriopintoja Tanskassa ja työskentelee opintojen ohella tanskalaisessa kansainvälisessä yrityksessä henkilöstöhallinnon parissa. Tarkoituksenamme oli koota tietoa kansainvälisille työmarkkinoille suuntaaville opiskelijoille ja näin ollen saimme hyvää näkökulmaa myös suomalaiselta korkeakouluopiskelijalta, joka on lähtenyt myöhemmin ulkomaille suorittamaan opintojaan ja tekemään töitä rekrytoinnin parissa. Haastateltavien kommentit ja näkemykset olivat hyvinkin yhteneväisiä ja samoja asioita esiintyy opinnäytetyön tietopohjassa.

Ensimmäinen haastateltava oli Mihail Aittokallio yksi Cerecaption perustajista. Yritys on vuonna 2020 perustettu rekrytointikonsulttitalo. He myyvät erinäisille yrityksille osaavia henkilöitä sopiviin projekteihin eli toisin sanoen asiakas ostaa konsultin heidän kauttaan haluamaansa projektiin. Cerecaption päätoiminen toimiala on IT ja Tech -puolen rekrytointi pohjoismaissa, mutta työntekijöitä heillä on useasta Euroopan maasta. Näin ollen yrityksen taustat sopivat aiheeseemme,

sillä halusimme opinnäytetyössämme selvittää kansainvälistyneiden yritysten rekrytoijilta, miten he näkevät kansainvälisen kokemuksen hyödyt ja haitat työnhakijoissa. Cerecapiossa on kaksi suomalaista perustajaa ja yksi norjalainen. Nykyään yrityksessä on yhteensä kahdeksan työntekijää, mutta loppuvuoden tavoitteena on kasvattaa henkilöstöä 12–15 henkilöön.

Toiseen haastatteluun saimme vuonna 2019 Satakunnan ammattikorkeakoulusta valmistuneen Saara Alangon, joka tällä hetkellä opiskelee ja tekee töitä Tanskassa. Hän opiskelee toista maisteri vuottaan henkilöstöjohtamista Odensessa ja opintojen ohella työskentelee myös osa-aikaisesti rekrytointi-startupissa henkilöstö- ja toimintakoordinaattorina. Alangolla on loistavaa kansainvälistä kokemusta niin opintojen, työskentelyn kuin opiskelijavaihdonkin puolesta. Vuonna 2018 hän oli vaihdossa Tanskassa ja jo silloin ihastui ajatukseen suorittaa maisteriopinnot ulkomailla. Kansainvälisyys on kulkenut Alangon elämässä jo pitkään ja näin ollen opintojen jatkaminen englannin kielellä oli luontaista.

Kolmannessa haastattelussa haastattelimme Henrika Ekholmia, joka aloitti rekrytoinnin työtehtävissä Supermetricsillä noin 1,5 vuotta sitten. Supermetrics on Suomessa 2013 perustettu suomalainen markkinointidatan käsittelyn työkaluja rakentava yritys, joka on kuitenkin alusta alkaen ollut todella kansainvälinen niin henkilöstön kuin asiakkaidenkin näkökulmasta. Tällä hetkellä Henrika on Supermetricsillä titteliltään Talent Acquisition Lead ja vetää rekrytointitiimiä. Suurin osa hänen työajastaan menee kuitenkin edelleen rekrytointiin ja hän onkin ollut vastuussa muun muassa myyntirekrytoinneista, rekrytoinneista tuotetiimiin ja markkinointiin sekä muutenkin laajasti eri tiimeihin.

4.3 Haastattelu ja analyysi

Kysymykset ovat rakennettu kansainvälisyyden ympärille niin yrityksen kuin työnhakijankin näkökulmasta. Haastattelukysymykset on esitelty kappaleiden alussa ja niiden alle avattu haastateltavien vastauksia.

”Miten kansainvälisyys näkyy työpaikalla/työpäivien aikana?”

”Mitä kieliä yrityksessä käytetään ja miksi?”

Kaikissa haastatteluissa ja tietoperustassakin korostettu kielitaito nousi vahvasti esille. Cerecaption ehdoton rekrytointikriteeri on englanninkielentaito ja ilman sitä heiltä on käytännössä mahdotonta saada töitä. Yritys toimii lähtökohtaisesti pohjoismaissa, mutta heillä on työntekijöitä myös muun muassa Hollannista ja Saksasta. Sisäinen- ja ulkoinen viestintä hoidetaan englannin kielellä, asiakkaiden tai työntekijöiden maasta riippumatta. Toinen asia, joka vaadittavista kriteereistä nousi esiin, oli aikaisempi kokemus rekrytoinnista. Cerecaption ei voi työllistää henkilöä, joka ei ole aikaisemmin tehnyt rekrytointia.

Yritys, jossa Saara Alanko työskentelee, toimii vahvasti kansainvälisillä markkinoilla ja siitä syystä yrityksen henkilöstö ja työilmapiiri on hyvin kansainvälinen. Yrityksen erikoisuutena on rekrytointikonsultointi lääkealalle. Myös heidän sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä käytetään ainoastaan englannin kieltä. Tämä on mahdollistanut myös ulkomaalaisten palkkauksen, joita tällä hetkellä yrityksessä on neljä kappaletta. Heistä kukaan ei puhu tanskaa, mutta se ei ole pois sulkenut heiltä mahdollisuutta tulla valituksi. Tulevaisuuden näkymä on kuitenkin vahvasti kasvaa vielä enemmän kansainvälisesti, joten kielitaidon ja eri kulttuurien näkyminen työarjessa tulee vielä tulevaisuudessa vahvemmin esille. Englannin kieli puolestaan on kulkenut mukana rekrytoinnin alkuvaiheista saakka ja näin ollen kielenosaamista pidetään hakijassa itsestään selvyytenä.

Henrika Ekholmin mukaan tuntuu melkein, kun tulisi ulkomaille, kun saapuu Supermetricsin toimistolle, sillä työilmapiiri on todella kansainvälinen. Supermetricsin työntekijöitä on noin 200, joista noin 150 työskentelee Helsingin toimistolla, heistä yli puolet on ulkomaalaisia. Tällä hetkellä Supermetricsillä on toimistot myös Vilnassa ja Atlantassa sekä työntekijöitä etätöissä Puolassa ja Portugalissa. Tämän vuoksi Supermetricsin työkuultuuri on hyvin kansainvälinen

ja työ- sekä toimistokielenä toimii englanti. Ekholmin mukaan kansainvälisyys näkyy työpäivien aika muun muassa siinä, että tiimeissä on todella paljon erilaisia ja eritaustaisia ihmisiä ympäri maailmaa, mikä on hänen mielestään inspiroivaa ja mielenkiintoista. Supermetricsillä on myös asiakkaita ympäri maailmaa ja suurin osa myynnistä tulee ulkomailta. Asiakasrajapinnassa työskenteleville kansainvälisyys on erityisesti läsnä heidän rooleissaan.

”Miten otatte työnhakijan kansainvälisen kokemuksen huomioon rekrytoinnissa?”

Kansainvälistä kokemusta ja osaamista kielitaidon lisäksi ei työnhakijoissa erityisemmin haastateltavien mielestä nosteta esiin rekrytointiprosessin aikana. Seikka, joka nousi mielenkiintoisena esille haastatteluissa, oli kansainvälisen kokemuksen arvioinnin ja vaikutuksen vähäisyys rekrytointiprosessissa pärjäämiseen. Kuten tietopohjastammekin kävi ilmi, se nähdään plussana mutta se ei niinkään ole vaikuttavin tekijä prosessissa etenemiseen. Ekholm nosti kuitenkin esiin, että Supermetricsin työnhakijan kansainvälisyys nähdään todella isona vahvuutena, sillä työntekijän tulee sopeutua hyvin kansainväliseen ympäristöön. Kansainvälistä kokemusta ja osaamista voi olla monenlaista ja lähtökohtaisesti sitä on kerrytetty erinäisten projektien, opintojen tai työharjoitteluiden kautta. Jokainen haastateltava sanoi, että hakijan kansainvälinen kokemus herättää mielenkiinnon ja on erityisen mielenkiintoista kuulla, miksi työnhakija on ollut ulkomailla, ja mitä se on hakijalle antanut. Ekholm myös huomioi, että se kertoo paljon hakijasta ja osoittaa rohkeutta sekä kunnianhimoisuutta hypätä ulos tutusta ja turvallisesta ympäristöstä. Haastattelujen perusteella Suomessa ei edelleenkään painoteta kansainvälistä kokemusta, mutta kulkee käsikädessä rekrytointiprosessien alku vaiheilta saakka. Useimmiten hakijoilla on entuudestaan kokemusta ulkomailta.

”Mitkä ovat tärkeimpiä rekrytointikriteerejä työnhakijassa?”

Pyysimme haastateltaviamme nimeämään ominaisuuksia, jotka ovat heidän/yrityksen mielestä tärkeitä kriteereitä työnhakijassa. Työkokemuksen ja kielitaidon lisäksi haastateltaville oli tärkeää henkilön luonne. Mihail Aittokallio kertoi, että arvokas ominaisuus hakijassa on erityisesti, jos hän on avoin uusille asioille ja omaksuu tiedon nopeasti. Lisäksi työnhakijan halu kehittyä ja proaktiivisuus nousi esille. Esimerkiksi hakija, joka lähestyy eri tavoin yritystä esimerkiksi ottamalla yhteyttä suoraan yritykseen, erottuu usein joukosta edukseen. Samaa asiaa nostivat esille myös Saara Alanko ja Henrika Ekholm. Aittokallio muistuttaa, että hakuun on helppo hukkoa, joten proaktiivisuus osoittaa myös oma-aloitteisuutta ja näkyy myöhemmin työnjäljessä.

”Kansainvälisyyttä ja monikulttuurisuutta ajatellen avoimuus on tärkeä pitää mielessä hakijoita arvioidessa. Taustoilla ei niinkään ole merkitystä heidän rekrytointiprosessissaan, mutta auttaa hahmottamaan voisiko työnhakija soveltua kyseiseen rooliin. Sama pätee hakijan sekä yrityksen arvoihin ja niiden kohtaamiseen. Tärkeintä palkata henkilö, joka sopeutuu yritykseen ja tuo tiimiin lisäpotkua”, summaa Alanko. Mielenkiintoinen pointti, jonka Alanko nimesi oli työnhakijan vahva henkilöbrändi. Oli kyseessä mikä tahansa rooli, on tärkeää erottua joukosta. Hakijasta huokuu heti ulospäin, jos hän on luonut itselleen vahvan henkilöbrändin ja uskoo itseensä.

Ekholm toi esiin hakijan asenteen ja motivaation merkityksen. Supermetricsille rekrytoitaessa on tärkeää, että hakija on kasvu- ja tavoiteorientoitunut henkilö, sillä Supermetrics on kasvuyritys ja työntekijän täytyy pystyä tämän vuoksi toimimaan niin sanotusti myös kaaoksen keskellä. Hän painottaa myös tiimipelaaja luonteen tärkeyttä. On tärkeää, että työntekijä, joka yritykseen palkataan kunnioittaa muita ja on kiva kollega.

”Vaaditaanko hakijalta kansainvälistä kokemusta? Onko työnhakijan, jolla ei ole kansainvälistä kokemusta mahdollista työllistyä?”

Niin Cerecaptiolla, Supermetricsillä kuin myös yrityksessä, jossa Alanko työskentelee, kansainvälisyys on tavallaan alusta asti prosessissa läsnä eikä sitä edes erityisesti huomioida, koska se on niin luonnollinen osa rekrytoitaessa kansainväliseen yritykseen. Kansainvälistä kokemusta ei kuitenkaan missään näistä kolmesta yrityksestä vaadita hakijalta. Kaikissa kolmessa yrityksessä tärkeintä on, että englannin kielen taito on ammatillinen ja edeltävää rekrytointikokemusta löytyy. Kielen osaaminen voi tosin usein pohjautua kansainvälisiin kokemuksiin, kuten opiskelijavaihtoon tai matkusteluun. Yleisesti ottaen kansainvälistä kokemusta ei siis silmällä pidetä missään vaiheessa näiden yritysten rekrytointiprosessia. Ekholm sanoo, että Supermetricsillä on kuitenkin paljon rooleja, missä kansainvälinen kokemus ja osaaminen nähdään todella isona plussana.

”Oletko itse kohdannut työnhaussa etuja/haasteita kansainvälisestä osaamisesta?”

Mihail Aittokallio kertoo, ettei edellinen työnantaja juurikaan kysellyt missä hän on opiskellut tai löytyykö häneltä kansainvälistä kokemusta. Työhön vaadittiin suomea äidinkielenä puhuva henkilö ja englannin kieli tuli olla sujuvaa. Muulle ei juurikaan annettu suurempaa painoarvoa. Ennen edellistä työpaikkaa Aittokallio opiskeli Ruotsissa Lundin yliopistossa kauppatieteitä ja haki kesän ajaksi töitä Suomesta. Lukuisista hakemuksista huolimatta hän ei kuitenkaan koskaan saanut kesätöitä. Syytä hän ei osaa varmaksi sanoa, mutta Ruotsissa lukukaudet menevät pitkälle kesän alkuun, jolloin Suomessa usein kesätyöntekijät ovat jo palkattu. Muutoin hän ei juurikaan ole kokenut sen suurempaa vaikutusta kansainvälisestä kokemuksesta. Ruotsissa kansainvälisyys yleisesti ottaen on kuitenkin huomattavasti edellä Suomeen verrattuna ja se näkyy myös työelämässä.

Saaralla Alangolla puolestaan oli Bachelor tutkinnon jälkeen välivuosi ennen kuin hän suuntasi Tanskaan opiskelemaan. Siinä välissä hän työskenteli suuressa suomalaisessa vähittäiskauppa-korporaatiossa ja sen aikaisista työhaastatteluista muisteli saaneensa kommentin liittyen hänen kansainväliseen kokemukseensa mm. opintojen pohjalta. Hän on suorittanut Bachelor tutkinnon englanniksi ja ollut vaihdossa, joten haastattelijaa kiinnosti kuulla miksi hän halusi töihin juuri siihen yritykseen, sillä heillä ei ole tarjota hänelle työtä, joka vastaa Alangon koulutusta ja taustaa. Yleisesti ottaen kansainväliset kokemukset ovat herättäneet mielenkiintoa haastattelijoiden keskuudessa. He ovat kyselleet syitä miksi koulutus on haluttu hankkia englanniksi ja millainen kokemus esimerkiksi vaihto-opiskelu on ollut. Alanko on kokenut kansainvälisyyden kokemuksen osoittavan hänen kunnianhimoisuudestaan ja rohkeudestaan poistua mukavuusalueelta.

Henrika Ekholm kertoo, että on ehdottomasti kokenut kansainvälisen osaamisen ja kokemuksen olleen hänelle hyödyksi työnhaussa. Hän asui perheensä kanssa ulkomailla, kun oli nuori ja Suomeen palattuaan meni niin sanotulle paluumuuttaja luokalle kouluun. Hänellä on ollut siis tietynlainen kansainvälinen aspekti läpi elämän niin koulussa kuin työelämässäkin. Ekholm näkee, että erityisesti erinomaisesta englannin kielen taidosta ja ymmärryksestä eri taustaisia ihmisiä ja kulttuureja kohtaan on ollut hyötyä työnhaussa. Hän uskoo, että kansainvälisyys on näyttänyt hyvältä CV:ssä mutta ei kuitenkaan näe, etteikö voisi olla tämänhetkisessä pisteessä elämässään ilman kansainvälistä osaamista. Ekholm muistuttaa, että jokainenhan voi opetella kieliä myös Suomessa ja olla avoin uusille asioille ja kulttuureille vaikkei kansainvälistä kokemusta olisikaan.

5 Tietopaketti työnhakijoille

Tietopohjan ja haastatteluiden pohjalta olemme saaneet paljon hyviä näkökulmia ja viitteitä siihen, kuinka nykypäivänä kansainvälisyys nähdään, kuinka sitä arvostetaan työnhakijassa sekä miten se huomioidaan rekrytoinnissa. Tähän lukuun on koottu opinnäytetyössä esiin tulleita asioita tietopaketti, jonka avulla vastavalmistuneet opiskelijat saavat vihiä siitä, miten yritykset voivat ottaa kansainvälisen osaamisen huomioon etsiessään vahvistusta henkilöstöönsä, erityisesti ne opiskelijat, joilla on suunnitelmissa suunnata kansainvälisille markkinoille. Tietopakettiin on pyritty nostamaan esille asioita, joita opiskelija voisi hyödyntää esimerkiksi tehdessään ansioluetteloa, motivaatiokirjettä tai valmistautuessaan haastatteluun. Tietopaketti on koottu niin, ettei lukijan tarvitse lukea koko opinnäytetyötä läpi saadakseen poimittua sieltä merkittävimmät asiat. Selkeyttääksemme luvun rakennetta tuomme aluksi esiin tietopohjassa ja haastatteluissa ilmenneitä asioita, jonka jälkeen kerromme haastateltavien antamat yleiset vinkit tulevalle työnhakijalle sekä lopuksi hieman omaa pohdintaa.

Tietopohja ja haastattelut

Opinnäytetyömme tietopohjassa ja haastatteluissa monet esiin tulleet asiat tukivat toisiaan. Yhtenä tärkeänä tekijänä niin tietopohjassa kuin haastatteluissakin nousi työnhakijan kansainvälinen kokemus. Cimon ja Demos Helsingin julkaisussa (2013) kansainvälisyyttä huomioitiin kielitaidon osaamisena, ymmärryksenä kansainvälistä toimintaa kohden ja kykyä työskennellä kaikenlaisten ihmisen kanssa. Se tuo työnhakijassa persoonaa esiin jo ansioluettelon alku skannauksen aikana voi saada pienen käsityksen minkälaisesta henkilöstä on kyse. Haastateltavammekin nostivat esiin, että hakijan kansainvälinen kokemus herättää rekrytoijan mielenkiinnon. Kansainvälisyyden kasvu on ollut vuosien saatossa nousujohteista ja monipuolisuutta vaaditaan yhä enemmän. Kansainväliset kokemukset useimmiten kasvattavat henkilöitä henkisesti ja sitä kannattaa ehdottomasti korostaa myös työnhakuvaiheessa, varsinkin jos yritys on kansainvälinen ja

kokemus voitaisiin nähdä etuna. Henkilö, joka on hankkinut kokemusta ulkomailta, nähdään yleensä rohkeana ja seikkailunhaluisena kuvan. Hakijan kansainvälinen kokemus voi myös kieliä ymmärryksestä eri taustaisia ihmisiä ja kulttuureja kohtaan. Se ei kuitenkaan pois sulje sitä, etteikö kasvua voi tapahtua ilman kansainvälistä kokemusta.

Kielitaito nousi myös vahvasti esiin niin tietopohjassa kuin haastatteluissakin. Tekijät, jotka ovat vaikuttaneet työnhakijoiden kasvuun ja kehittymiseen ovat globalisaatio ja viestinnän integroituminen yhä kansainvälisenpään suuntaan. Suomen Yrittäjien (2021) tekemä kysely osoitti, että valtaosalle yrityksiä kielitaidon merkitys on joko erittäin tärkeä tai melko tärkeä. Toimialasta riippumatta, lähes 87 % vastaajista tarvitsevat työssään suomen- ja englannin kieltä. Kielitaidon tärkeyttä puolsivat myös haastateltavat. Kaikissa kolmessa haastattelussa kielitaitoa joko pidettiin itsestään selvyytenä tai sitä edellytettiin erikseen. Haastateltavien yrityksissä ulkoinen ja sisäinen viestintä toimii kaikille ymmärrettävällä kielellä, ja yleisolettamusten vuoksi kieleksi on valikoitunut englanti. Näin varmistetaan koko henkilöstön informointi ketään väheksymättä ja välttämään syrjinnältä olla valikoimatta työnhakijaa kielestä tai kulttuurista riippumatta. Kielitaidon merkitys on suuri ja yksi tärkeimpiä ominaisuuksia työnhakijalle niin kotimaisilla kuin ulkomaisilla markkinoilla.

Haastateltavien kommentteista nousi esiin tärkeänä asiana oma motivaation ja mielenkiinnon näyttäminen. On loppupeleissä melkein yhdentekevää mikä kandidaatti- tai maisteritutkinto CV:ssä on, mutta se kuinka motivaation ja innostuksen tuo esiin, erottaa hakijan. Suomalaiset korkeakoulu- ja yliopistotutkinnot ovat kaikki laadukkaita ja sen vuoksi työkokemus toimii suurimmaksi osaksi mittarina, pääseekö ensimmäisestä vaiheesta eteenpäin. Sitä tukee työnhakijan motivaatio ja kyky nostaa oikeita asioita esille, niitä asioita, jotka hyödyttäisivät häntä saamaan haluamansa työpaikan. Mikäli työ on englanniksi, kannattaa korostaa kielitaitoa ja, jos roolissa taas vaaditaan tietoteknistätaitoa, on hyvä nostaa IT-osaaminen esille. Kyse on kyvystä hahmottaa oikeat asiat ja korostaa niitä. Vasta valmistuneen opiskelijan ansioluettelo ei ole verrattavissa henkilöön, joka on ollut työelämässä jo 20

vuotta. Asia, joka heidät voi vahvasti erottaa toisistaan on oppimisen halu ja motivaatio. Jos työnhakija esimerkiksi omaa kansainvälistä kokemusta, on tärkeää osoittaa halukkuus oppia lisää ja kehittää taitoja. Kaikkea voi oppia, mutta luonnetta ja tarmokkuutta ei. Tämä tuli myös esiin haastatteluissa.

Alaluvussa 3.2 kansainvälisyyden vaikutus työllistymiseen, tuomme esiin tutkimuksen, jonka kyselyaineistosta voidaan nähdä, että opiskelijat arvioivat, että työnantajat arvostavat kansainvälistä osaamista todellisuutta enemmän. Vaikka kansainvälinen osaaminen ja kokemus nähdään plussana, Suomessa sille ei anneta sen suurempaa painoarvoa. Haastatteluissa kaikki mainitsivat kansainvälisen kokemuksen olevan mielenkiintoa herättävä asia työnhakijassa, mutta sitä ei kuitenkaan vaadita. Muualla maailmassa kansainvälisille kokemuksille annetaan enemmän painoarvoa ja ne nähdään vahvemmin etuna. Voidaankin todeta, että kokemukset rikastuttavat, mutta valituksi tuleminen ei jää siitä kiinni.

Haastateltavien omat vinkit työnhakijoille

Kysyimme haastateltaviltamme, mitä vinkkejä he antaisivat tuleville työnhakijoille ja niin Aittokallio, Alanko kuin Ekholminkin antoivat vinkkinä etsiä sellainen yritys, joka kiinnostaa. Aittokallion sanoin ”etsi, firma, josta saat kiksejä”. Näin ollen mielenkiinto ja motivaatio ovat jo valmiiksi taatut ja niitä on helpompi tuoda esiin hakuvaiheessa. Aittokallio muistuttaa, että asiaa helpottaa, kun saa jalkaa ovenväliin esimerkiksi ottamalla rohkeasti yhteyttä yrityksen päättäjiin. Hän painottaa myös työnhakijaa olemaan proaktiivinen jo hakujen alkuvaiheessa, tämä osoittaa yritykselle hakijan aitoa kiinnostusta ja oma-aloitteisuutta. Mikäli hakija pystyy osoittamaan mitä lisäarvoa hän yritykselle toisi tai kehitysehdotukset ovat relevantteja, erottuu jo niillä tekijöillä edukseen muista hakijoista. ”Rohkeutta peliin”, summaa Aittokallio. Ekholm muistuttaa, että aina ei kuitenkaan pääse heti unelmiensa työpaikkaan, joten ovet kannattaa pitää avoinna.

Alangon kommentit tulevalle työnhakijalle pohjautuivat vahvasti myös hänen omaan kokemukseensa. Hän suosittelee työnhakijoita karsimaan aloja, jotka eivät ainakaan kiinnosta. Se helpottaa suuntaamaan kohti niitä aloja/töitä, jotka

oikeasti kiinnostavat. Silmällä on hyvä pitää myös aloja, joilla menee hyvin ja olisi etenemismahdollisuuksia. Näin hakija turvaa itselleen myös kehityksen kaarta ja sitouttaa itseään yritykseen. Mikäli hakijalla on mielessä joitain mielenkiintoisia yrityksiä, pienentää hän segmenttiään jo sillä ja kykenee panostamaan haettaviin yrityksiin. Alanko kokee arvokkaaksi sen, jos hakijan hakemuksesta näkyy aito kiinnostus yritystä kohtaan, oli kiinnostus sitten peräisin lapsuuden haaveammattista tai vahvasta visiosta tuoda uusia ideoita yritykseen. Tärkeää on tuoda omaa persoonallisuutta esiin.

Omaa pohdintaa

Kokosimme kuvioon 5 kolme tärkeintä työnhakijan ominaisuutta ja joihin tulevaisuuden työnhakijan olisi syytä kiinnittää huomiota. Tietopohjan ja haastatteluiden pohjalta nousi useita yhteneväisyyksiä, mutta suurin huomio keskittyi kielitaitoon. Englanninkielentaito koetaan lähestulkoon välttämättömyytenä ja pidetään itsestään selvyutenä, mikäli pyrkii hiemankin kansainvälisempään ympäristöön/yritykseen töihin. Työnhakijana onkin syytä panostaa kielten opiskeluun ja ylläpitää oppeja eri vaikutteiden kautta. Niitä voivat olla tv-ohjelmat, sovellukset, lukeminen, matkustaminen sekä yhteydenpito eri kansalaisuuksien kanssa.



Kuvio 5: Työnhakijan tärkeimmät ominaisuudet

Kansainvälistä osaamista on kuitenkin monenlaista. Nyky-yhteiskunnassamme altistumme jatkuvasti erinäisille kansainvälisille ärsykkeille, mutta konkreettisinta osaamista kuitenkin kertyy ulkomailta. Luvussa 2 käsittelimme työnhakijan kansainvälisyyttä ja nimesimme erilaisia tapoja, kuinka sitä perinteisimmin

kerrytetään. Opiskelu, työnteko, matkustaminen ja perhesuhteet mahdollistavat kansainvälisten kokemusten ja osaamisen kartuttamisen. On myös hyvin erilaista olla opiskelijana vaihdossa ja nauttia puolivuotta opiskelijaelämää kuin rakentaa uraa ulkomailla sekä oppia tekemään töitä eri kulttuurissa. Sen vuoksi kokemuksia ja osaamista on vaikea arvioida, mutta se näkyy varmasti henkilöiden tavoissa ja persoonassa. Kansainvälistä kokemusta kannattaa vaalia ja korostaa mikäli on kokenut sen merkittävänä osana elämää ja kokemuksia.

6 Lopuksi

Kansainvälisyyden merkitys työmarkkinoilla kasvaa ja tulevaisuuden työnhakijalta vaaditaan yhä enemmän monipuolisuutta. Kansainvälisen kokemuksen ja osaamisen hyödyntäminen on merkityksellistä ja tarjoaa kilpailuetua niin yrityksille kuin työntekijöillekin. Tämän vuoksi monet työnantajat arvostavat kansainvälistä osaamista ja ulkomailta hankitusta kokemuksesta voi olla hyötyä työnhaussa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuoda tietoa kansainvälisille työmarkkinoille suuntaaville opiskelijoille siitä, miten kansainvälinen osaaminen huomioidaan rekrytoinnissa. Tietopohjan ja haastatteluiden avulla kokosimme tietopaketin. Sen avulla opiskelijat voivat saada vihiä siitä, miten työnantajat antavat painoarvoa kansainväliselle osaamiselle ja millainen merkitys sillä voi olla rekrytointipäätöksiä tehdessä. Tavoitteen saavuttamiseksi perehdyimme tietopohjaan kansainvälinen aspekti mielessä ja opinnäytetyön prosessin aikana kehittyneeseen viitekehykseen tukeuduttiin useissa eri vaiheissa. Tämän lisäksi teimme kolme haastattelua, joihin valitsimme kahden kansainvälistyneen yrityksen rekrytoijat ja yhden vasta valmistuneen opiskelijan, saadaksemme myös opiskelijan näkökulmaa aiheeseen.

Globalisaatio välttämätöntä ja kansainvälisyyden merkitys työmarkkinoilla kasvaa. Silti kansainväliselle osaamiselle ja kokemukselle ei anneta vielä sen suurempaa painoarvoa Suomessa, vaikka se nähdäänkin plussana. Tulevaisuudessa, sillä voi mahdollisesti ja jopa todennäköisesti olla suurempi merkitys yritysten rekrytoidessa uutta henkilöstöä. Meidän opinnäytetyömme on laajaan ja mielenkiintoiseen aiheeseen vain pieni pintaraapaisu ja tulevaisuudessa olisikin hyvä perehtyä aiheeseen enemmän.

Lähteet

- Adam, H., Obodaru, O., Lu, J. G., Maddux, W., & Galinsky, A. (2018). How living abroad helps you develop a clearer sense of self. *Harvard Business Review*. Saatavilla: https://www.researchgate.net/profile/Jackson-Lu-2/publication/349728394_How_Living_Abroad_Helps_You_Develop_a_Clearer_Sense_of_Self/links/603f0cd3a6fdcc9c780c7b9a/How-Living-Abroad-Helps-You-Develop-a-Clearer-Sense-of-Self.pdf.
- Bergholm, B. (2021). Monikulttuurinen työelämä. *Työterveyslaitos*. Viitattu 17.10.2021 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/monikulttuurinen-tyoelama/>.
- Bergholm, B., Yli-Kaitala, K., & Toivanen, M. (2021). *Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa?* Työterveyslaitos. Viitattu 20.9.2021 <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2021/02/Miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinneissa.pdf>.
- Eagan, J. L. (2021). *Multiculturalism*. *Encyclopedia Britannica*. Viitattu 25.7.2021 <https://www.britannica.com/topic/multiculturalism>.
- EF. (2020). *EF English Proficiency Index*. EF Education First. Saatavilla: https://www.ef.fi/assetscdn/WIBlwq6RdJvcD9bc8RMd/legacy/_/~/media/centralefcom/epi/downloads/full-reports/v10/ef-epi-2020-english.pdf.
- Farrugia, C., & Sanger, J. (2017). *The Impact of Study Abroad on 21st Century Skills & Career Prospects in the United States*. New York: Institute of International Education. Saatavilla: <https://www.iie.org/employability>.
- Faulkner, S., & McLoughlin, J. (2001). Developing International Business Skills Through the Study of Eastern European Transitional Economies—An Intercultural Case Method Approach. *Journal of Teaching in International Business*, 11(3), 85–114.

- Garam, I. (2015). *Kansainvälinen liikkuvuus yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2014*. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. Saatavilla:
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/56396_kansainvalinen_liikkuvuus_yliopistoissa_ja_ammattikorkeakouluissa_2014.pdf.
- GlobalExam. (2019). *6 Benefits of Having International Work Experience*. Globalexam.com. Viitattu 14.9.2021 <https://globalexam.com/blog/en/general-english-6-benefits-of-having-international-work-experience/>.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus. Helsinki University Press.
- Hughes, T., Nathwani, T., Sheen, J., Brennan, J., & Durazzi, N. (2014). *Research and analysis on the benefits of international opportunities*. Leicester: British Council. Saatavilla:
https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/research_and_analysis_on_the_benefits_of_international_opportunities_cfe_research_and_enterprise_report_0.pdf.
- Hyyry, J. (2021). *Yrittäjägallup kesäkuu 2021: Kielitaidon merkitys yrityksissä*. Kantar. Helsinki. Saatavilla:
https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagallup_kesa_2021_kielitaito.pdf.
- Kamk. (2021). Haastattelu. Kamk.fi. Viitattu 6.10.2021
<https://www.kamk.fi/fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Haastattelu>.
- Kielitoimiston sanakirja. (2020). *Kansainvälinen. Tietotoimistonsanakirja.fi*. Viitattu 23.8.2021
<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/kansainvalinen?source=suggestion>.

Koikkalainen, S. (2013). *Making it abroad: Experiences of highly skilled Finns in the European Union labour markets*. Rovaniemi: University of Lapland paper center. Saatavilla: <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61784>.

Lauronen, H. (2016). Mikä on työsi tuottama todellinen lisäarvo? Johtamisenkehitys.fi. Viitattu 12.8.2021
<https://www.johtamisenkehitys.fi/mika-on-tyosi-tuottama-todellinen-lisaarvo/>.

Leppänen, J., Lähdemäki, J., Mokka, R., Neuvonen, A., Orjasniemi, M., & Ritola, M. (2013). *Piilotettu Osaaminen*. Helsinki: Demos. Saatavilla: <https://demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2013/04/Piilotettu-osaaminen-raportti1.pdf>.

Marie, C. (2018). *Why This Popular 'Comfort Zone' Graphic Doesn't Apply to Trauma Survivors*. *TheMighty.com*. Viitattu 3.10.2021
<https://themighty.com/2020/01/the-problem-with-this-popular-comfort-zone-graphic/>.

Mutsuddi, I. (2011). *Managing Human Resources in the Global Context*. New Age International Ltd. Julkaisupaikkaa ei ole saatavilla.

Opetushallitus. (2005). *Opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus ja työelämä*. Saatavilla: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/garam-i.-opiskelijoiden-kansainvalinen-liikkuvuus-ja-tyoelama.-2005.pdf>

Opetushallitus. (2018). *Mikä veisi ulkomaille, mikä toisi takasin Suomeen?* Saatavilla: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/faktaaexpress5a_2018.pdf.

Maailmalle. (2021). *Tutkinto-opiskelu Ruotsi*. Maailmalle.net. Viitattu 7.10.2021
<https://www.maailmalle.net/tutkinto-opiskelu/tutkinto-opiskelu-ruotsi/korkeakouluun-hakeminen#Psyvaatimuksetkandidaattitaso-nopintoihin>.

- Tadmor, C. T., Hong, Y., Chao, M. M., Wiruchnipawan, F., & Wang, W. (2012). Multicultural experiences reduce intergroup bias through epistemic unfreezing. *Journal of Personality and Social Psychology, 103*(5), 750.
- Tarrant, M. A., Rubin, D. L., & Stoner, L. (2015). The Effects of Studying Abroad and Studying Sustainability on Students' Global Perspectives. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, 26*, 68-82.
- The Wealth Hike. (2018). *The Comfort Zone. Instagram*. Viitattu 3.10.2021
<https://www.instagram.com/thewealthhike/p/Bp5EkQvncnW/?hl=en>.
- Yang, A., & Lau, L. (2003). Student attitudes to the learning of English at secondary and tertiary levels. *System, 31*(1), 107–123.

Liitteet

Teemahaastattelu

Ongelman ratkaisua kysymykseen: Miten kansainvälinen osaaminen huomioidaan rekrytoinnissa? /
"opas työnhakijoille"

Käymme haastateltavan kanssa kansainvälisyys käsitteen läpi varmistaaksemme, että meillä on yhteinen näkemys aiheesta.

1. Onko okei, että äänitetään haastattelu?
2. Haastateltavan nimi, titteli ja kauan yrityksessä työskennellyt.
3. Kansainvälisyys yrityksessä
 - a. Millaista kansainvälisyyttä yrityksessä on? (miten toiminta jakautuu Suomessa ja muualla maailmassa)
 - b. Miten kansainvälisyys näkyy työpaikalla/työpäivien aikana? Erityisesti työyhteisössä.(kieli, monikulttuurisuus, kokemukset jne.)
 - c. Mitä kieliä yrityksessä käytetään ja miksi? (onko aina ollut näin, mitkä tulevaisuuden näkymät)
 - d. Miten kansainvälisyys näkyy työpaikka ilmoituksessa vai näkyykö se lainkaan? (apukysymys)
4. Työntekijän kansainvälisyys
 - a. Miten otatte työnhakijan kansainvälisen kokemuksen huomioon rekrytoinnissa? (miten ja missä kohtaa prosessia)
 - b. Mitkä ovat kolme tärkeintä rekrytointikriteeriä työnhakijassa? (Monikulttuurisuus, kielitaito, työkokemus vai luonteenpiirteet)
 - c. Vaaditaanko hakijalta kansainvälistä kokemusta? Onko työnhakijan, jolla ei ole kansainvälistä osaamista mahdollisuutta työllistyä? (lisäkysymys)
 - d. Mitä ohjeita antaisit työtä hakevalle opiskelijalle/vasta valmistuneelle?
5. Omat kokemukset
 - a. Oletko itse kohdannut työnhaussa etuja/haasteita kansainvälisestä kokemuksesta?
 - b. Onnistunut/epäonnistunut rekrytointi kansainvälisyyden näkökulmasta? (eli onko rekrytointi ollut onnistunutta kansainvälisen osaamisen näkökulmasta) (lisäkysymys)
6. Salassapito
7. Palautteen anto