

## **Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ja partneriyritysten välisen yhteistyön kehityskohtien kartoittaminen kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi**

Janina Broman



<b>Tekijä</b> Janina Broman	
<b>Koulutusohjelma</b> Finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelma	
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ja partneriyritysten välisen yhteistyön kehityskohtien kartoittaminen kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 70 + 12
<p>Merkittävä osa Suomessa opintonsa aloittavista opiskelijoista on vuosittain kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita. Korkeakoulutuksesta huolimatta monet heistä eivät saa töitä Suomesta ja joutuvat siksi palaamaan kotimaahansa. Samalla Suomeen tarvittaisiin jatkuvasti enemmän osaavaa työvoimaa. Kansainväliset tutkinto-opiskelijat voivat olla ratkaisu tulevaisuuden osaaajaongelmiin.</p> <p>Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä luodaan kyselylomake toimeksiantajana toimivalle Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ura- ja rekrytointipalveluille. Kyselylomakkeella on tarkoitus tutkia Haaga-Helian ja partneriyritysten välistä kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävää yhteistyötä partneriyritysten näkökulmasta. Kyselylomakkeella tehtävän tutkimuksen avulla toimeksiantaja voi kehittää omaa toimintaansa paremmin partneriyritysten tarpeita vastaavaksi ja kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäväksi. Aihe on toimeksiantajalle ajankohtainen ja tärkeä. Opinnäytetyö on toteutettu konstruktivisena tutkimuksena. Opinnäytetyöprosessi alkoi syksyllä 2020.</p> <p>Kyselylomake rajattiin koskemaan Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ura- ja rekrytointipalveluiden ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulun partneriyritysten välistä yhteistyötä, jonka tarkoituksena on edistää alempaan tai ylempään korkeakoulututkintoon tähtäävien opiskelijoiden työllistymistä. Yhteistyötä tarkastellaan partneriyritysten näkökulmasta keskittyen kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseen liittyviin seikkoihin. Opinnäytetyön tuotoksena syntyneellä kyselylomakkeella on tarkoitus tutkia kaikkia Haaga-Helia ammattikorkeakoulun partneriyrityksiä.</p> <p>Opinnäytetyön tietoperusta on jaettu kahteen pääluukuun. Ensimmäisessä luvussa käsitellään ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymistä. Luvussa syvennyttään erityisesti kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymiseen liittyviin seikkoihin. Toisessa tietoperustan luvussa käsitellään korkeakoulujen ja yritysten välistä yhteistyötä. Tietoperustan sisältöä hyödynnettiin erityisesti opinnäytetyön tuotoksena syntyneen kyselylomakkeen kysymyksien suunnittelussa.</p> <p>Opinnäytetyön tuotoksena syntyi Webropolilla luotu kyselylomake, jota Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ura- ja rekrytointipalvelut voi hyödyntää tulevaisuudessa Haaga-Helia ammattikorkeakoulun partneriyhteistyön tutkimiseen. Kyselylomakkeen suunnittelu ja toteutus kuvataan tarkasti opinnäytetyön empiriistä osiota käsittelevissä luvuissa. Myös kyselylomakkeen käyttömahdollisuuksiin ja jatkokehitysehdotuksiin on annettu opinnäytetyössä useita ehdotuksia. Opinnäytetyö valmistui huhtikuussa 2021.</p>	
<b>Asiasanat</b> yritysyhteistyö, ulkomaalaiset opiskelijat, työllistyminen, kansainvälisyys, korkea-asteen koulutus	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus .....	2
1.2	Konstrukttiivinen tutkimus .....	3
1.3	Keskeiset käsitteet .....	4
2	Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistyminen Suomessa.....	6
2.1	Suomen työmarkkinatilanne .....	8
2.2	Korkeakoulutettujen ulkomaalaistaustaisten työllistyminen .....	9
2.3	Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistyminen.....	11
2.4	Haaga-Helia ammattikorkeakoulun kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistyminen .....	18
3	Korkeakoulujen ja yritysten välinen yhteistyö .....	21
3.1	Korkeakoulujen tehtävät.....	22
3.2	Korkeakoulujen ja yritysten välisen yhteistyön alueet ja muodot .....	24
3.3	Korkeakoulujen ja yritysten välinen yhteistyö Suomessa.....	28
3.4	Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ja yritysten välinen yhteistyö .....	30
4	Kyselylomakkeen suunnittelun lähtökohdat.....	34
4.1	Toimeksiantajan esittely.....	34
4.2	Kyselylomakkeen tuottamista rajaavat tekijät .....	35
4.3	Kyselylomakkeen toteuttamisen suunnitelmakuvaus.....	37
5	Kyselylomakkeen toteutuskuvaus.....	39
5.1	Kyselylomakkeen kysymysten sisältö ja muotoilu.....	40
5.2	Kyselylomakkeen rakenteen suunnittelu .....	45
5.3	Kyselylomakkeen luominen Webropoliiin .....	47
5.4	Kyselylomakkeen testaus.....	49
6	Valmiin kyselylomakkeen esittely .....	55
7	Pohdinta.....	57
7.1	Johtopäätökset.....	57
7.2	Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi .....	59
7.3	Oman oppimisen arviointi ja ammatillinen kehittyminen .....	61
	Lähteet .....	63
	Liitteet.....	71
	Liite 1. Kyselylomake.....	71
	Liite 2. Saatekirje.....	78
	Liite 3. Kyselylomakkeen säännöt .....	79
	Liite 4. Kyselylomakkeen ulkoasu: kyselyn logo, tausta ja koko.....	80
	Liite 5. Kyselylomakkeen ulkoasu: etenemispalkki .....	81
	Liite 6. Kyselylomakkeelta testauksen jälkeen poistetut kysymykset .....	82

# 1 Johdanto

Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden määrä Suomen ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa on kasvanut moninkertaiseksi 2000-luvun alusta. Vuonna 2019 opintonsa yliopistossa aloitti noin 2600 ulkomaalaista opiskelijaa (Tilastokeskus 2020a). Aloittaneiden opiskelijoiden määrässä on huomioitu alempaa- ja ylempää korkeakoulututkintoa sekä lisensiaatin tai tohtorin tutkintoa suorittavat opiskelijat. Ammattikorkeakouluissa vuonna 2019 aloittaneiden alempaa tai ylempää ammattikorkeatutkintoa suorittavien ulkomaalaisten opiskelijoiden määrä kasvoi hieman edellisestä vuodesta, kun opintonsa aloitti noin 2900 ulkomaalaista opiskelijaa (Tilastokeskus 2020b). Suuri ongelma on kuitenkin se, että monet kansainväliset tutkinto-opiskelijat eivät saa opiskelunsa aikana tai niiden jälkeen töitä Suomesta. He joutuvat siksi palaamaan takaisin kotimaahansa tai muuttamaan toiseen maahan, vaikka he haluaisivat jäädä töihin Suomeen. Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden sujuva työllistyminen Suomeen on opiskelijan, korkeakoulun ja työelämän etu.

Suomessa syntyneiden lasten määrä lähti selvään laskuun vuonna 2010. Syntyvyyden lasku on jatkunut vuosi vuodelta, ja väestöennusteen mukaan Suomen väkiluku lähtee laskuun 2030-luvun alussa. (Tilastokeskus 2019.) Tilastokeskuksen ennakoarvion mukaan syntyvyys oli vuonna 2020 lievässä nousussa ensimmäistä kertaa sitten vuoden 2010. Vuonna 2020 Suomen väkiluku kasvoi ennakoarvion mukaan noin 10 900 henkilöllä. Syynä väkiluvun kasvulle oli kuitenkin se, että maahanmuuttoa oli noin 19 400 enemmän kuin maastamuuttoa. (Tilastokeskus 2021.) Suomeen tarvitaan ulkomailta jatkuvasti osaavaa työvoimaa, ja kansainväliset tutkinto-opiskelijat voivat olla ratkaisu tulevaisuuden osajaongelmiin. Kansainvälisissä opiskelijoissa on paljon potentiaalia, joka olisi hyvä käyttää työmarkkinoiden ja suomalaisten yritysten hyödyksi.

Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ja korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden näkökulmia ja kokemuksia korkeakoulujen ja yritysten välisestä yhteistyöstä on selvitetty, mutta työelämän puolelta asiaa ei ole aiemmin yhtä laajasti tutkittu. Kyselylomakkeen luominen tulevaa tutkimusta varten on tärkeää, koska sen avulla Haaga-Helian ja muiden korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelut voivat parantaa nykyistä toimintaansa yhä enemmän kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäväksi, yritysten tarpeet huomioiden.

Tämän opinnäytetyön aiheena on Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ja partneriyritysten välisen yhteistyön kehityskohtien kartoittaminen kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi. Opinnäytetyö on toiminnallinen työ, joka toteutetaan konstruktivisena tutkimuksena. Opinnäytetyössä luodaan kyselylomake, jolla kartoitetaan

Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulun (myöhemmin Haaga-Helia) partneriyritysten välisen yhteistyön kehityskohtia, partneriyritysten kokemuksia aiemmin tehdystä yhteistyöstä sekä yhteistyön tulevaisuuden näkymiä partneriyritysten näkökulmasta.

### **1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus**

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda kyselylomake, jolla voidaan selvittää Haaga-Helian partneriyritysten näkökulmasta,

1. miten Haaga-Helian ura- ja rekryointipalvelut voisi kehittää nykyistä toimintaansa paremmin kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäväksi,
2. millaiseksi Haaga-Helian partneriyritykset kokevat Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehdyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävän yhteistyön sekä
3. millaisena Haaga-Helian partneriyritykset näkevät Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehdyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävän yhteistyön tulevaisuudessa.

Kyselylomakkeen on tarkoitus hyödyttää toimeksiantajana toimivaa Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluita, muiden korkeakoulujen ura- ja rekryointipalveluita, Haaga-Helian partneriyrityksiä, kansainvälisiä opiskelijoita ja minua itseäni. Valmiilla kyselylomakkeella on mahdollista tehdä tutkimus, jonka kautta voidaan saada uutta tietoa näkökulmasta, jota ei ole aiemmin juurikaan tutkittu. Uuden tiedon avulla Haaga-Helian ura- ja rekryointipalvelut voivat kehittää omaa toimintaansa. Myös muiden korkeakoulujen ura- ja rekryointipalvelut voivat hyödyntää kyselylomaketta toimintansa kehittämiseen. Kyselylomake hyödyttää merkittävästi partneriyrityksiä, jotka voivat tuoda kyselylomakkeella omat tarpeensa esille ja vaikuttaa ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehtävään yhteistyöhön. Kyselylomakkeen luomisesta hyötyvät myös kansainväliset opiskelijat, joiden työllistymistä voidaan edistää kyselylomakkeella tehdyllä tutkimuksella esille tulevien asioiden myötä. Hyödyn kyselylomakkeen tekemisestä lisäksi itse, koska tulen perehtyneeksi itselleni uuteen aihealueeseen ja oppimaan uutta kyselylomakkeen tekemisestä. Opinnäytetyöprosessin tarkan kuvaamisen myötä kyselylomakkeen luominen voidaan myöhemmin toistaa ja sitä voidaan jatkokehittää.

Opinnäytetyö rajattiin koskemaan Haaga-Helian ja Haaga-Helian partneriyritysten välistä yhteistyötä, jonka tarkoituksena on edistää alempaan tai ylempään korkeakoulututkintoon tähtäävien opiskelijoiden työllistymistä. Jatko-opintoihin liittyvä yritys yhteistyö rajattiin

opinnäytetyön ulkopuolelle. Opinnäytetyön tuotoksena syntyvä kyselylomake rajattiin koskemaan Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden tekemää yhteistyötä Haaga-Helian partneriyritysten kanssa. Yhteistyötä tarkastellaan partneriyritysten näkökulmasta keskityen kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseen liittyviin seikkoihin. Opinnäytetyön tuotoksena syntyvä kyselylomake on tarkoitettu lähetettäväksi Haaga-Helian partneriyrityksille.

## **1.2 Konstruktiivinen tutkimus**

Tämä opinnäytetyö on toteutettu toiminnallisena kehittämistyönä konstruktiivisen tutkimuksen muodossa. Konstruktiivisessa tutkimuksessa luodaan aiemman teorian tiedon ja uuden empiirisen tiedon pohjalta tuotos, joka on konkreettinen rakenne tai ratkaisu. Konstruktiivisella tutkimuksella on tarkoitus luoda uudenlaista tietoa perustellun tuotoksen kautta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 65.) Konstruktiivisessa tutkimuksessa olennaisena osana on myös luodun ratkaisun testaus (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 67). Konstruktiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää hyvin laajasti erilaisia menetelmiä, kuten tyypillisesti käytettyjä haastatteluita, kyselyitä, havainnointia ja ryhmäkeskusteluja. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 68.)

Konstruktiivinen tutkimus alkaa prosessina merkittävän ongelman etsimisellä. Kun ongelma on löydetty, edetään keräämään teorian tietoa ja käytännön tietoa kehittämisen ja tutkimuksen kohteena olevasta asiasta. Kun tietoa on kerätty, lähdetään luomaan ratkaisua ongelmaan. Luotua ratkaisua on sen luomisen jälkeen tärkeää testata, jotta sen toimivuudesta voidaan varmistua. Ratkaisun uutuusarvo ja yhteydet ratkaisun luomisen pohjalla olevaan tietoon tulee osoittaa. Prosessi päättyy ratkaisun soveltamismahdollisuuksien pohtimiseen. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 65–68.)

Konstruktiivinen tutkimus sopii hyvin opinnäytetyön toteutustavaksi, koska tässä opinnäytetyössä luodaan konkreettisenä tuotoksena kyselylomake. Opinnäytetyössä menetelmänä kyselylomakkeen tekemisessä on käytetty käytyjä keskusteluja ja sähköpostiviestejä. Keskustelut on käyty Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden edustajien, ystävän ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa sekä Haaga-Helian tarjoamassa kvantitatiivisessa menetelmäpajassa. Keskusteluja on käytetty kyselylomakkeeseen liittyvän palautteen saamiseen testaamisen kautta ja kyselylomakkeen muokkaamiseen palautteen pohjalta. Sähköpostiviestien avulla on saatu vastauksia kysymyksiin Haaga-Helian henkilökunnalta. Saatuja vastauksia on hyödynnetty tietoperustassa ja kyselylomakkeen kysymysten ja rakenteen suunnittelussa.

Kyselylomakkeella tehtävän tutkimuksen avulla Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut voi parantaa partneriyritysten kanssa tehtyä yhteistyötä enemmän partneriyritysten toiveita vastaavaksi. Merkittävänä ongelmana tässä konstruktivisessa tutkimuksessa ovat partneriyhteistyön kehityskohtien kartoittamisen lisäksi kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen haasteet. Kyselylomakkeella tehtävällä tutkimuksella voidaan edistää kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä.

Ulkomaalaistaustaisten, ja erityisesti kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden, työllistymiseen sekä korkeakoulujen ja yritysten väliseen yhteistyöhön liittyvä teoretieto on olennaisessa osassa tuotoksen laatimisessa. Etenkin kyselylomakkeen kysymyksiä suunniteltaessa tukeudutaan vahvasti tietoperustassa käsiteltyihin asioihin. Ilman asioiden syvällistä ymmärrystä kyselylomakkeelle ei saataisi oikeita kysymyksiä ja sitä kautta opinnäytetyölle asetetut tavoitteet jäisivät täyttymättä.

Lopullinen ratkaisu on käyty yhdessä läpi opinnäytetyön tekijän ystävän ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa sekä Haaga-Helian kvantitatiivisessa menetelmäpajassa. Kyselylomakkeen toimivuutta on lisäksi testattu Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluissa ja kyselylomake on lähetetty Haaga-Helian partneriyrityksille partnerikirjeen mukana. Kyselylomakkeen käytölle ja jatkokehitykselle annetaan opinnäytetyössä useita ehdotuksia.

### **1.3 Keskeiset käsitteet**

Tässä alaluvussa esitellään opinnäytetyössä käytettyjä keskeisimpiä käsitteitä. Kyseiset käsitteet ovat opinnäytetyössä keskeisessä osassa ja niiden ymmärtäminen on tärkeää jo alusta alkaen. Opinnäytetyön keskeisimpiä käsitteitä ovat kansainvälinen tutkinto-opiskelija, ulkomaalaistaustainen tutkinto-opiskelija, ulkomaalainen tutkinto-opiskelija, korkeakoulujen ja yritysten välinen yhteistyö, korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelut ja partneriyritykset. Muut opinnäytetyön kannalta olennaiset käsitteet määritellään vasta myöhemmin opinnäytetyössä, kun kyseistä asiaa käsitellään ensimmäistä kertaa.

Käsitteitä kansainvälinen tutkinto-opiskelija, ulkomaalaistaustainen tutkinto-opiskelija ja ulkomaalainen tutkinto-opiskelija käytetään tässä opinnäytetyössä keskenään synonyymeinä. Käsitteet määritellään tässä opinnäytetyössä samankaltaisesti, kuin Opetushallitus määrittelee ulkomaalaisen tutkinto-opiskelijan käsitteen. Opetushallituksen (2021) mukaan ulkomaalaisella tutkinto-opiskelijalla tarkoitetaan ulkomaan kansalaista, joka on kirjoilla suomalaisessa korkeakoulussa, eli ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa, tutkinnonsuorittajana. Tässä opinnäytetyössä käsitteillä kansainvälinen tutkinto-opiskelija, ulkomaalaistaustainen tutkinto-opiskelija ja ulkomaalainen tutkinto-opiskelija tarkoitetaan ainoastaan

alempaa tai ylempää korkeakoulututkintoa suorittavia opiskelijoita, eikä jatko-opiskelijoita, ellei toisin mainita.

Korkeakoulujen ja yritysten välisellä yhteistyöllä tarkoitetaan kaikkea suoraa ja epäsuoraa, henkilökohtaista ja ei-henkilökohtaista vuorovaikutusta korkeakoulun ja yrityksen välillä. Yhteistyöllä pyritään saavuttamaan molemminpuolista ja yhteistä etua. Etu voi liittyä esimerkiksi tutkimus- ja kehitystoimintaan, henkilöstön liikkuvuuteen, yrittäjyyteen tai päätöksentekoon. (Davey, Baaken, Galán-Muros & Meerman 2011, 25.) Korkeakoulujen yritysyhteistyötä, yritysyritys yhteistyötä ja työelämäyhteistyötä voidaan käyttää synonyymeinä tarkoittamaan korkeakoulujen ja yritysten välistä yhteistyötä.

Korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä korkeakoulun tarjoamia opiskelijan työllistymistä edistäviä palveluja. Ura- ja rekrytointipalvelut ohjaa korkeakoulun opiskelijoita erilaisissa työllistymiseen ja uralla etenemiseen liittyvissä asioissa. Euroopan tasolla ura- ja rekrytointipalvelut nähdään alaluvun 3.2 mukaisena korkeakoulujen ja yritysten välisen yhteistyön tukimekanismina. Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden roolista Haaga-Helian ja yritysten välisessä yhteistyössä kerrotaan tarkemmin alaluvussa 3.4.

Partneriyrityksillä tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä Haaga-Helian yhteistyöyrityksiä, joiden kanssa on solmittu alaluvussa 3.4 esitelty partnerisopimus. Haaga-Helia tekee partneriyritysten kanssa monipuolista yhteistyötä, josta hyötyvät Haaga-Helia, partneriyritykset ja Haaga-Helian opiskelijat. Partneriyrityksiä käsitellään tarkemmin alaluvussa 3.4.



## 2 Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistyminen Suomessa

Tämä luku käsittelee ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymistä Suomessa. Luvun ensimmäisessä alaluvussa tarkastellaan Suomen työmarkkinatilannetta etenkin ulkomaalaistaustaisten henkilöiden ja kansainvälisten osaajien työllistymismahdollisuuksien näkökulmasta. Toisessa alaluvussa tarkastelun kohteena on korkeakoulutettujen ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistyminen Suomessa. Kolmannessa alaluvussa käsitellään kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä Suomessa sekä heidän työllistymiseensä vaikuttavia seikkoja. Neljännessä alaluvussa tarkastellaan Haaga-Helian kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä Suomessa.

Ulkomaalaistaustaisia ovat Tilastokeskuksen (2020c) mukaan henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2020) mukaan ulkomaalaistaustaisia ovat ”Henkilöt, jotka ovat syntyneet ulkomailla tai joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla.” Tässä opinnäytetyössä ulkomaalaistaustaisella henkilöllä tarkoitetaan Tilastokeskuksen ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen määritelmien mukaisia henkilöitä. Ulkomaalaistaustaisesta henkilöstä voidaan tässä opinnäytetyössä käyttää myös ilmaisua taustamaaltaan ulkomaalainen henkilö.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2020) mukaan maahanmuuttaja on ”Yleiskäsite henkilölle, joka on muuttanut maasta toiseen. Käsitteellä viitataan yleensä henkilöihin, jotka ovat syntyneet ulkomailla.” Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2020) mukaan kaikkiin erilaisista syistä ulkomailta Suomeen muuttaneisiin henkilöihin viitataan maahanmuuttaja- ja ulkomaalaistaustainen-käsitteillä. Tässä opinnäytetyössä maahanmuuttaja määritellään niin kuin Terveiden ja hyvinvoinnin laitos sen määrittelee.

Ulkomaalaistaustaisen henkilöiden määrä Suomessa on kasvanut kahden viime vuosikymmenen aikana tasaista vauhtia. Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden määrä oli Suomessa vuonna 2019 noin 423 000, ja entinen Neuvostoliitto oli taustamaa selkeästi suurimmalle osalle ulkomaalaistaustaisista. Muita yleisiä taustamaita olivat Viro, Irak, Somalia, entinen Jugoslavia ja Kiina. (Tilastokeskus 2020c.)

Helsingissä asui vuoden 2019 lopussa noin 107 800 taustamaaltaan ulkomaalaista henkilöä, ja Helsingin väestöstä 16 prosenttia oli ulkomaalaistaustaisia henkilöitä. Helsingiläisten ulkomaalaistaustaisten henkilöiden määrä on moninkertaistunut 2000-luvun aikana, ja valtaosa vuosittaisesta väkiluvun lisääntymisestä on aiheutunut juuri ulkomaalaistaustaisten henkilöiden määrän suuresta kasvusta. Helsingissä asuu paljon ulkomaalaistaustaisia

henkilöitä, mistä on osoituksena se, että vuonna 2018 siellä asui noin 12 prosenttia koko Suomen väestöstä, mutta jopa yli neljäsosa Suomen ulkomaalaistaustaisista henkilöistä. Pääkaupunkiseudulla Suomen ulkomaalaistaustaisista henkilöistä asui tällöin lähes puolet. (Helsingin kaupunki 2019a; Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat 2021a.)

Vuonna 2017 helsinkiläisten maahanmuuttajista työllisiä 20–64-vuotiaiden keskuudessa oli noin 53 prosenttia. Työttömiä oli noin 22 prosenttia maahanmuuttajista. Suomalaista syntyperää olevista henkilöistä työllisiä oli samana vuonna jopa lähes 77 prosenttia ja työttömiä ainoastaan alle 9 prosenttia. (Helsingin kaupunki 2019b.) Suomalaista syntyperää olevalla henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jonka toinen vanhempi tai molemmat vanhemmat ovat syntyneet Suomessa (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020). Maahanmuuttajien työllisyysasteessa on suuri ero suomalaista syntyperää oleviin henkilöihin. Tilastoissa on kuitenkin mukana tuntematon määrä maasta muuttaneita henkilöitä, jotka eivät ole ilmoittaneet muutosta viranomaisille. Työttömyysluvut voivat siksi todellisuudessa olla tilastoissa esiintyneitä lukuja matalampia. (Helsingin kaupunki 2019b.)

Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistyminen Helsingissä vaihtelee huomattavasti riippuen taustamaasta. Vuoden 2018 lopussa virolais- ja ruotsalaistaustaisilla oli selkeästi korkeimmalla oleva työllisyysaste. Länsi-Euroopan maista tullaan Suomeen usein työperusteisesti muuttaen. Taustamaaltaan Länsi-Euroopasta olevat henkilöt ovat työllistyneet keskimäärin paremmin kuin muut ulkomaalaistaustaiset ja työttömyys on ollut vähäistä heidän keskuudessaan. Hyvä työllistyminen on voinut selittyä esimerkiksi korkeammalla koulutuksella, hyvällä kielitaidolla tai laajalla aiemmalla työkokemuksella. (Helsingin kaupunki 2019b; Helsingin kaupunki 2020.)

Taustamaaltaan Lähi-Idästä ja Pohjois-Afrikasta olevilla henkilöillä työllistyminen on ollut keskimääräistä huonompaa. Näistä maista on usein tultu Suomeen pakolaisina tai turvapaikanhakijoina. Helsinkiläisillä irakilaisistaustaisilla ja somalialaistaustaisilla maahanmuuttajilla työllistyminen on ollut hyvin heikkoa, kun vuoden 2018 lopussa irakilaisistaustaisista henkilöistä ainoastaan noin 27 prosenttia ja somalialaistaustaisista noin 37 prosenttia oli työllisiä. Myös näissä tilastoissa on kuitenkin mukana tuntematon määrä maasta muuttaneita henkilöitä, jotka eivät ole ilmoittaneet muutosta viranomaisille, ja työttömyysluvut voivat siksi todellisuudessa olla tilastoissa esiintyneitä lukuja matalampia. (Helsingin kaupunki 2020.)

Taustamaalla näyttää olevan vaikutusta myös ulkomaalaistaustaisten työskentelyn toimialaan Helsingissä, minkä lisäksi työskentely eri toimialoilla näyttää määräytyvän merkittävästi sukupuolen mukaan. Vuonna 2016 virolaistaustaisista työssä olevista henkilöistä

neljäsosa oli töissä hallinnon- ja tukipalveluiden toimialalla. Virolaistaustaisista miehistä suuri osa työskenteli rakentamisen toimialalla. Somalialaistaustaisista naisista moni työskenteli terveys- ja sosiaalialalla ja miehistä taas logistiikassa. Turkkilastaustaisista lähes puolet työskenteli majoitus- ja ravitsemusalalla. Intialaistaustaisista yli neljäsosa oli töissä informaation ja viestinnän alalla. (Helsingin kaupunki 2019b.)

Maahanmuuttajien kielitaito nähdään tärkeänä asiana työpaikkoja täytettäessä. Taloustutkimus Oy:n (2020, 15) teettämän ja Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen julkaiseman tutkimuksen mukaan ainoastaan 23 prosenttia työnantajista voisi palkata maahanmuuttajan, joka ei osaa suomea sujuvasti. Yrityksistä 48 prosenttia vastasi, että maahanmuuttajan suomen kielen taidon tulisi olla lähes äidinkielen tasolla, jotta hän pärjäisi töissä yrityksessä. Kielitaitoa pidettiin erityisen tärkeänä sosiaali- ja terveysalalla sekä rakennus- alalla. (Taloustutkimus Oy 2020, 28.) Kolmannes tutkimukseen vastanneista yrityksistä olisi kuitenkin valmiita maksamaan osan maahanmuuttajan suomen kielen koulutuksesta. Tutkimukseen vastanneista yli 50 henkilön yrityksistä peräti puolet olisi valmiita maksamaan osan suomen kielen koulutuskustannuksia tai maksamaan ne kokonaisuudessaan itse. (Taloustutkimus Oy 2020, 31.)

## **2.1 Suomen työmarkkinatilanne**

Työ- ja elinkeinoministeriö (2019, 14–15) piti julkaisussaan Suomen työmarkkinoita pääsääntöisesti hyvin toimivina ja työmarkkinoiden taipumusta palata erilaisista kriiseistä hyvänä. Lisäksi suomalainen työvoima on yleisesti osaavaa ja tuloerot ovat pieniä. Työ- ja elinkeinoministeriö näkee työmarkkinoiden toiminnassa kuitenkin myös ongelmakohtia ja vaativassa tilanteessa ovatkin muun muassa ikääntyneet ihmiset, matalasti koulutetut ja osatyökykyiset henkilöt sekä useat ulkomaalaisryhmät. Suomessa ongelmia työelämään pääsyllä on myös nuorilla ja nuorilla aikuisilla. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 14–15.)

Vuonna 2016 Suomen kantaväestöstä 62 prosenttia oli työikäisiä, eli 15–64-vuotiaita. Vastaavasti Suomessa asuvista maahanmuuttajista 76 prosenttia oli työikäisiä. Suomen kantaväestö oli ikärakenteeltaan ulkomaalaistaustaisia henkilöitä vanhempi. Maahanmuuton tulisi olla tarpeeksi laajaa ja vakinaista, jotta taloudelliseen huoltosuhteeseen voitaisiin vaikuttaa maahanmuutolla. Lisäksi maahanmuuttajien tulisi työllistyä sujuvasti. Erityisesti maahanmuuttajanaisilla on suuri riski syrjäytyä työmarkkinoilta aikaisen perheensaannin myötä usein aiheutuvan matalan koulutuksen, vähäisen työkokemuksen ja riittämättömän kielitaidon vuoksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 25 & 30.)

Suomen väestörakenne on muuttumassa. Kuten jo opinnäytetyön johdannossa on mainittu, Suomessa syntyneiden lasten määrä on ollut jo pitkään laskussa. Suomen väkiluku

on kasvanut viime vuosien aikana lähes ainoastaan runsaan maahanmuuton vuoksi, ja Suomen väkiluvun odotetaan läheteven laskuun 2030-luvun alussa. Suomi tarvitsee maahanmuuttajia sekä tilapäiseen että pysyvään työhön. (Tilastokeskus 2019; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 25.)

Suomessa yrityksillä on useilla eri aloilla ongelmia saada palkattua osaavaa työvoimaa. Vuoden 2019 keväällä julkaistun pk-yritysbarometrin mukaan henkilöstön saatavuus oli yksi suurimmista yritysten henkilökunnan palkkausta estävistä asioista. Pk-yrityksellä tarkoitetaan pientä tai keskisuurta yritystä. Yli puolet pk-yrityksistä koki osaavan henkilökunnan saatavuuden rajoittavan jonkin verran yrityksen kasvua ja yhteensä 14 prosenttia pk-yrityksistä piti asiaa merkittävänä yrityksen kasvun rajoittajana. Ongelmia saada palkattua osaavaa henkilöstöä ovat kokeneet etenkin vahvasti kasvua hakevat yritykset, joista yksi viidestä kertoi henkilöstön saatavuuden olevan merkittävin rekrytointia rajoittava tekijä. (Kuismanen, Malinen & Seppänen 2019a, 33.) Vuoden 2019 syksyllä pk-yritykset arvioivat työvoiman saatavuuden kehittyneen negatiivisesti edellisten kahden vuoden aikana (Kuismanen, Malinen & Seppänen 2019b, 30).

Keväällä 2020 reilusti yli puolet pk-yrityksistä koki edelleen osaavan henkilökunnan saatavuuden rajoittavan jonkin verran yrityksen kasvua ja 15 prosenttia yrityksistä piti asiaa merkittävänä kasvun esteenä (Kuismanen, Malinen & Seppänen 2020a, 33). Syksyllä 2020 vähän alle 30 prosentille yrityksistä työvoiman saatavuus on ollut yksi pahimmista yrityksen kehittämisen esteistä. Luku on varsin suuri, sillä pk-barometrin julkaisua edeltävään aikaan on vaikuttanut merkittävästi poikkeuksellisesta tilanteesta, koronaviruksesta, johtuva talouden lasku ja siitä johtuvat toimet. (Kuismanen, Malinen & Seppänen 2020b, 30.)

## **2.2 Korkeakoulutettujen ulkomaalaistaustaisten työllistyminen**

Tässä alaluvussa tarkastellaan korkeakoulutettujen ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymistä ja työttömyyttä Suomessa. Tarkasteltavana on etenkin Helsingissä äidinkielen lisäksi muun kielen kuin suomen, ruotsin tai saamen rekisteröineiden henkilöiden työttömyys koulutusasteen mukaan verrattuna suomen tai ruotsin rekisteröineisiin henkilöihin. Alaluvun lopussa esitellään lyhyesti korkeakoulutettujen ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymistä edistävää Talent Boost -ohjelmaa.

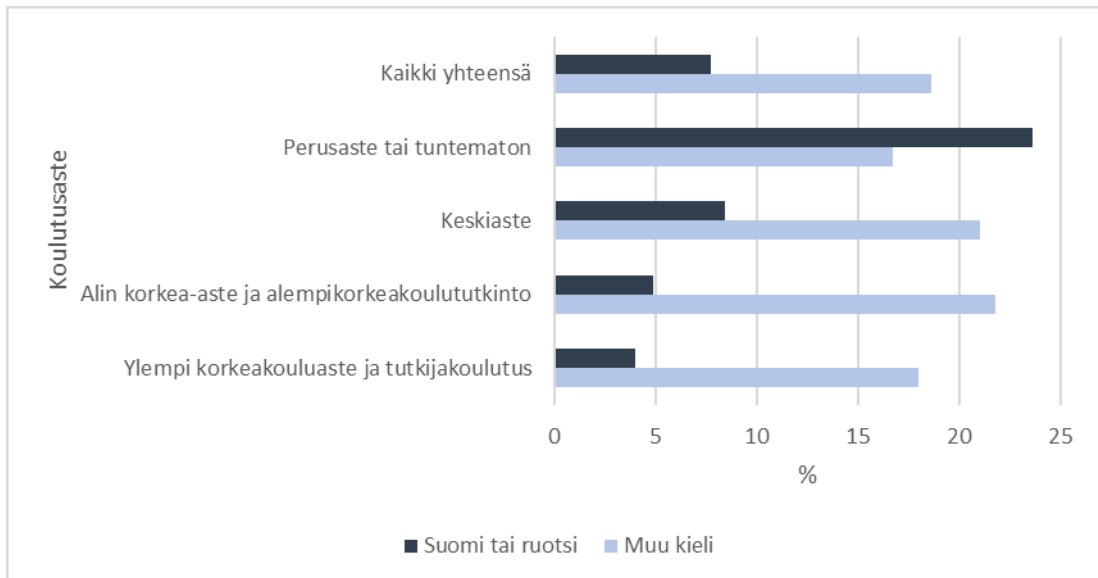
Suomeen hakeutuu suhteellisen vähän ulkomaalaistaustaisia korkeakoulutettuja henkilöitä tai muita alojen erikoisosaajia. Varsinkin EU- ja ETA-alueiden ulkopuolelta tulevien osaajien määrä on hyvin niukkaa. Yritykset Suomessa tarvitsisivat osaajia erityisesti sellaisilta aloilta ja alueilta, joiden osalta Suomessa ei ole tarjontaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö

2019, 25.) Suomeen tulemista ja Suomeen jäämistä vaikeuttaa merkittävästi myös vaikea oleskelulupaprosessi. Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden rajallisesta oleskelulupa-ajasta kerrotaan alaluvussa 2.3.

Kyhä (2012, 86) tuo lektiossaan esille tutkimuksensa tuloksia kotimaassaan korkeakoulu-tettujen, Suomeen muuttaneiden henkilöiden työllistymisestä. Useilla tutkimukseen vas-tanneilla korkeakoulutetuilla maahanmuuttajilla työllistyminen Suomessa oli ollut hanka-laa. Useilla työsuhteet olivat olleet määräaikaista ja lyhyitä, kun vain muutamalla työsuhde oli vakinainen. Työttömyyden ajankohta vaihteli vastaajien kesken, kun osalla työttömyyttä oli ollut erityisesti Suomeen tultua ja osalla työsuhteiden välissä. Moni vastasi myös ol-leensa Suomessa jatkuvasti työttömänä tai koulutuksessa. Tutkimuksessa selvisi, että työllistyneet vastaajat olivat usein päässeet kotimaassaan suorittamaansa koulutusta vas-taavaan työhön. Moni oli päätenyt tekemään myös omaa koulutusalaan vastaavia alemman tasoisia tehtäviä. (Kyhä 2012, 86.)

Vuonna 2018 Helsingissä äidinkielekseen oli rekisteröinyt muun kielen kuin suomen, ruot-sin tai saamen noin 98 300 henkilöä (Helsingin kaupunki 2019a). Tällöin Helsingissä vie-raskielisistä työttömistä koulutusasteeltaan 22 prosenttia oli perusasteen suorittaneita, 29 prosenttia keskiasteen suorittaneita ja 27 prosenttia alimman korkea-asteen, alemman korkeakoulututkinnon, ylemmän korkeakoulututkinnon tai tutkijakoulutuksen suorittaneita (Helsingin kaupunki 2020).

Vieraskieliset, eli muuta kieltä kuin suomea, ruotsia tai saamea äidinkielenään puhuvat, eivät yleensä välty korkeamman koulutuksen kautta työttömyydeltä niin kuin kotimaankieli-set. Kuten kuviosta 1 on nähtävissä, vuonna 2018 Helsingissä suomea tai ruotsia äidinkie-lenään puhuvien kohdalla koulutusasteen noustessa myös työttömyys väheni selkeästi asteittain, kun taas muuta kieltä äidinkielenään puhuvien kohdalla työttömyys ei korkeam-man koulutuksen myötä juurikaan laskenut, vaan pysyi melko samalla tasolla. Muuta kieltä äidinkielenään puhuvien kohdalla työttömyys oli tietyllä koulutusasteella vähäisem-pää kuin suomea tai ruotsia puhuvien kohdalla ainoastaan perusasteen suorittaneiden tai koulutustaustaltaan tuntemattomien kohdalla.



Kuvio 1. Työttömyysaste äidinkielen ja koulutusasteen mukaan Helsingissä 31.12.2018 (mukaillen Helsingin kaupunki 2020)

Suomen hallitus on aloittanut Talent Boost -ohjelman, joka tuo yhteen suomalaiset yritykset ja eri alojen ulkomaalaiset ammattilaiset. Ohjelman tarkoituksena on vahvistaa yritysten ja työntekijöiden mielikuvia Suomesta kiinnostavana, potentiaalisena ja edistyksellisenä paikkana. Talent Boost Suomi tarjoaa suomalaisille yrityksille materiaaleja ja rahoitusta, sekä tuo työnantajat yhteen osaavien työntekijöiden kanssa järjestämiensä tapahtumien kautta. Business Finlandin Talent Boost -ohjelma edistää osaajien maahanmuuttoa Suomeen tarjoamalla apua verkostoitumiseen ja työpaikkojen hakuun. Lisäksi ohjelma tukee Suomessa toimivia yrityksiä kansainvälisten osaajien rekrytoinneissa muun muassa tarjoamalla työnantajille verkostoja ja rahoitusta. (Business Finland s.a.)

### 2.3 Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistyminen

Tässä alaluvussa tarkastellaan Suomessa opiskelevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä Suomessa. Alaluvussa esitellään suomalaisten korkeakoulujen uusien ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määriä, suomalaisten korkeakoulujen ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määriä suhteessa muihin opiskelijoihin ja suomalaisten korkeakoulujen ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden viime vuosina suorittamien tutkintojen määriä. Opiskelijamäärien tarkastelulla luodaan pohjaa alaluvussa myöhemmin käsiteltäville kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden aiemmalle työllistymiselle, työllistymiseen vaikuttaville seikoille ja keinoille, joilla sujuvaa työllistymistä on pyritty edistämään.

Ulkomailla opiskelu on yleistynyt globalisaation myötä ympäri maailmaa, ja myös useissa suomalaisissa korkeakouluissa on mahdollista suorittaa tutkinto englanninkielisessä kou-

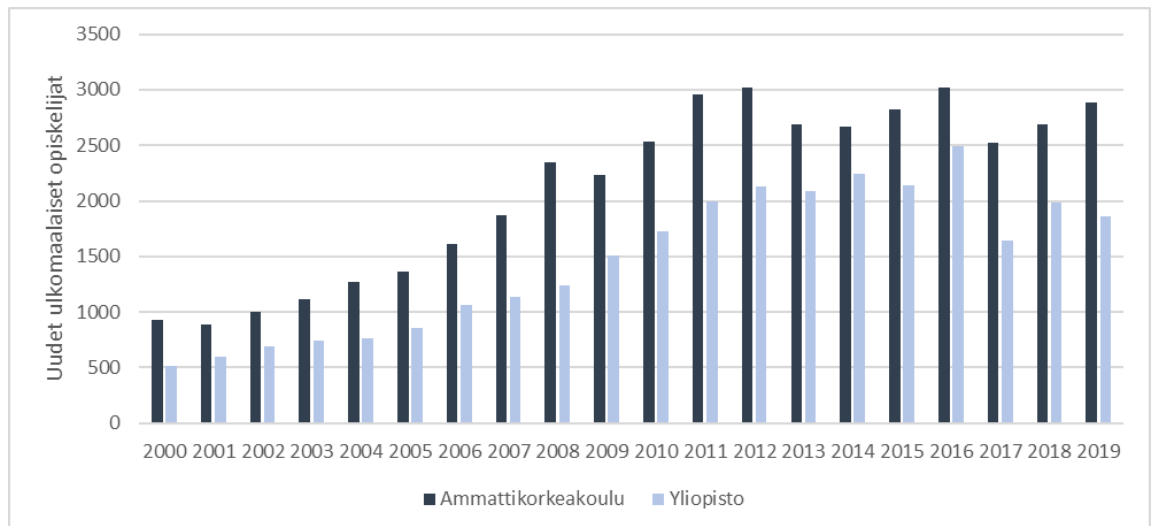
lutusohjelmassa. Vihervaara (2015, 16) määrittelee koulutusohjelman tarkoittavan opetussellista peruslinjaa, jonka mukaisesti opiskelijat etenevät ja josta he opintojen lopuksi valmistuvat. Vihervaaran mukaan koulutusohjelmasta vastaa ohjelmajohtaja, joka on yleensä professori. Vihervaaran teos käsittelee yritysysteistyötä yliopisto-opetuksessa, eikä ammattikorkeakoulujen ja yritysten välistä yhteistyötä ole teoksessa käsitelty. Ammattikorkeakoululain (932/2014) 22 §:n mukaan ammattikorkeakouluissa on yliopettajia, lehtoreita ja muuta opetus- ja tutkimushenkilöstöä. Tässä opinnäytetyössä koulutusohjelma määritellään samalla tavalla kuin Vihervaara on sen teoksessaan määritellyt, mutta ohjelmajohtaja ei ammattikorkeakoulujen kohdalla ole professori, vaan jollakin muulla nimikkeellä toimiva henkilö.

Ammattikorkeakouluissa valtaosa uusista ulkomaalaisista opiskelijoista aloittaa vuosittain opintonsa alempaan korkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa. Vastaavasti yliopistoissa valtaosa uusista ulkomaalaisista aloittaa vuosittain ylempään korkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa. (Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu 2021a.) Alempaa tai ylempää ammattikorkeakoulututkintoa suorittavia opiskelijoita oli ammattikorkeakoulussa vuonna 2019 noin 142 160 opiskelijaa, joista kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita oli noin 9 340 opiskelijaa. Vastaavasti alempaa tai ylempää yliopistotutkintoa suorittavia opiskelijoita oli yliopistossa vuonna 2019 noin 153 770 opiskelijaa, joista kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita oli noin 10 540 opiskelijaa. (Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat 2021b.)

Korkeakoulussa opiskelevien kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden yleisimmät kansallisuudet olivat vuonna 2019 Vietnam, Venäjä, Kiina, Nepal ja Intia. Ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa alempaa tai ylempää korkeakoulututkintoa suoritti yhteensä noin 2210 vietnamilaista, 1940 venäläistä, 1790 kiinalaista, 920 nepalilaista ja 860 intialaista opiskelijaa. Muita yleisimpiä kansalaisuuksia olivat vuonna 2019 Bangladesh, Viro, Saksa, Pakistan ja Iran. (Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat 2021b.)

Kuviossa 2 on esitetty ensimmäistä kertaa uusina opiskelijoina kyseisessä korkeakoulussa kyseiseen koulutukseen läsnäolevaksi kirjautuneita ulkomaalaisia. Kuviossa 2 saattaa olla mukana myös henkilöitä, jotka ovat oleskelleet jo kauan Suomessa, sillä osa tilaston henkilöistä on esimerkiksi saattanut suorittaa toisen asteen tutkinnon Suomessa ennen korkeakouluopintojen aloittamista. Kuten kuviossa 2 on havaittavissa, ammattikorkeakoulujen uusien ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä on moninkertaistunut 2000-luvun alusta. Vuonna 2000 ammattikorkeakouluissa aloitti alle 1000 ulkomaalaista opiskelijaa ja aloittavien tutkinto-opiskelijoiden määrä on tarkastelujaksolla ollut enimmillään vuonna 2016, jolloin aloittaneita opiskelijoita oli 3021. Ammattikorkeakoulussa on aloitta-

nut vuosittain huomattavasti suurempi määrä ulkomaalaisia opiskelijoita, kuin yliopistoissa. Myös yliopistoissa uusien ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä on kuitenkin kasvanut moninkertaiseksi vuodesta 2000, jolloin yliopistoissa aloitti vain hieman yli 500 ulkomaalaista opiskelijaa. Jo vuoteen 2006 mennessä määrä oli kaksinkertaistunut vuoteen 2000 verrattuna, kun uusia ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita aloitti yliopistossa yli 1000.



Kuvio 2. Suomalaisten korkeakoulujen alempaan ja ylempään korkeakoulututkintoon tähtäävät uudet ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat 2000–2019 tilastovuoden 20.9. tilanteen mukaisesti (mukaillen Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu 2021a)

Vuonna 2017 Suomessa otettiin käyttöön EU- ja ETA-maiden ulkopuolisten opiskelijoiden lukuvuosimaksut (Lukuvuosimaksujen käyttöönoton seuranta- ja arviointiryhmä 2018, 5). Vuonna 2017 ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen yhteenlaskettu uusien opiskelijoiden määrä laski edellisvuoden noin 5500 opiskelijasta noin 4200 opiskelijaan (kuvio 2). Notkahdus uusien opiskelijoiden määrässä selittyikin juuri lukuvuosimaksujen käyttöönotolla. EU- ja ETA-alueen ulkopuolisten opiskelijoiden määrä väheni lukuvuosimaksujen käyttöönoton myötä, mutta EU- ja ETA-alueelta tulevia uusia opiskelijoita oli aiempia vuosia enemmän. (Lukuvuosimaksujen käyttöönoton seuranta- ja arviointiryhmä 2018, 10–11.)

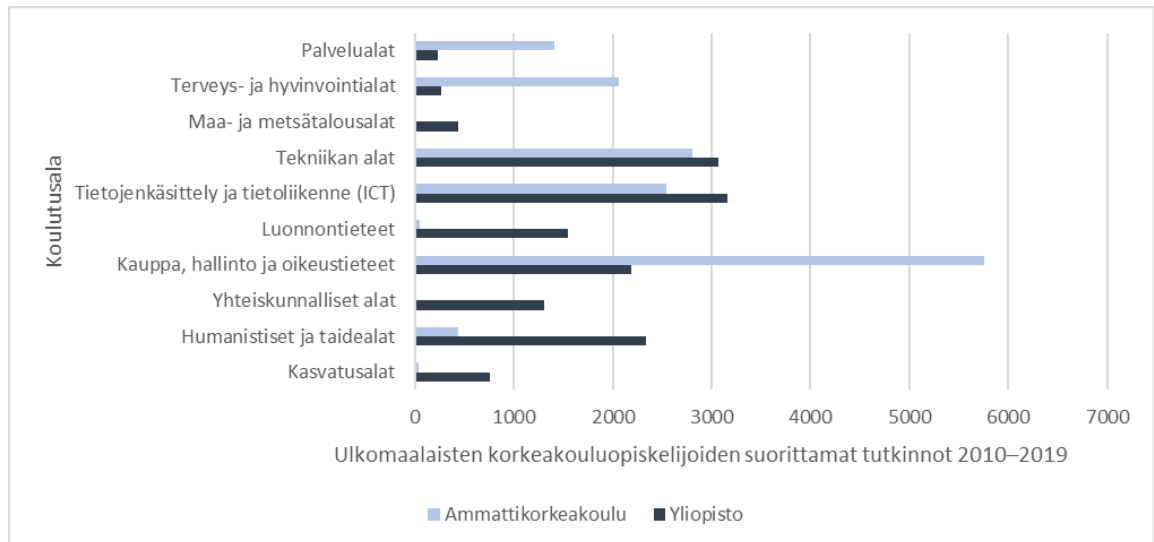
Ulkomaalaisten opiskelijoiden määrä suhteessa muihin opiskelijoihin on kasvanut vuodesta 2010 vuoteen 2019 mennessä sekä ammattikorkeakouluissa että yliopistoissa. Vuonna 2010 ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä suhteessa muihin opiskelijoihin oli ammattikorkeakouluissa 5,7 prosenttia ja yliopistoissa 4,6 prosenttia, kun taas vuonna 2019 ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita oli ammattikorkeakouluissa 6,7 prosenttia ja yli-



opistoissa jopa 7,0 prosenttia suhteessa muihin opiskelijoihin. Ammattikorkeakouluissa ulkomaalaisten opiskelijoiden määrä suhteessa muihin opiskelijoihin on tarkasteluajanjaksona ollut huipussaan vuosina 2014–2016, kun ulkomaalaisia opiskelijoita oli vuosittain 7,0 prosenttia opiskelijoista. Yliopistoissa ulkomaalaisten opiskelijoiden määrä on ollut enimmillään tarkasteluajanjaksona vuonna 2016, kun ulkomaalaisia opiskelijoita oli 7,2 prosenttia. Ammattikorkeakouluissa oli yliopistoihin verrattuna vuodesta 2010 vuoteen 2015 saakka enemmän ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita suhteessa muihin opiskelijoihin. Yliopistot ohittivat ammattikorkeakoulut vuonna 2016 ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden suhteellisessa määrässä. (Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat 2021b.)

Kuten kuviosta 3 on nähtävissä, hyvin suuri osa ammattikorkeakoulujen kansainvälisistä tutkinto-opiskelijoista on suorittanut vuosina 2010–2019 tutkinnon kaupan, hallinnon tai oikeustieteen alalla. Kansainväliset tutkinto-opiskelijat suorittivat kyseisillä aloilla tarkastelu vuosien aikana lähes 5800 ammattikorkeakoulututkintoa. Kansainväliset tutkinto-opiskelijat suorittivat tekniikan aloilla yli 2800 tutkintoa ja tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen koulutusaloilla yli 2500 ammattikorkeakoulututkintoa. Myös terveys- ja hyvinvointialat sekä palvelualat olivat suosittuja ammattikorkeakoulututkinnon suoritusaloja kansainvälisten opiskelijoiden keskuudessa.

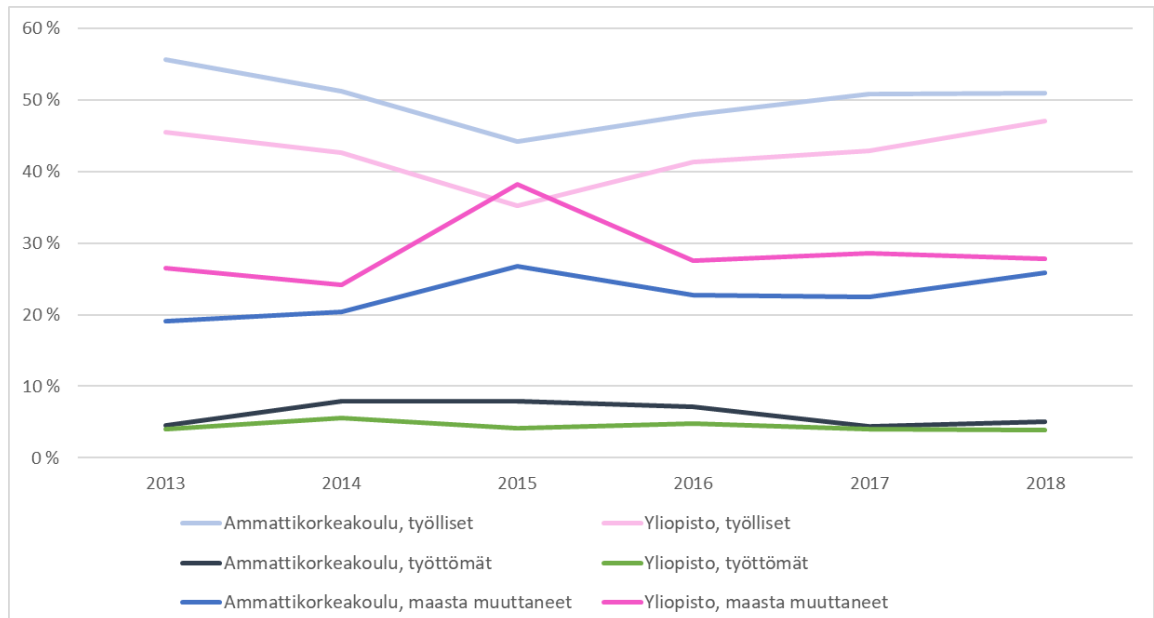
Kuviosta 3 on myös nähtävissä, että ulkomaalaisten yliopisto-opiskelijoiden keskuudessa ei ole ollut yhtä koulutusala, jossa olisi suoritettu selvästi muita enemmän tutkintoja. Tietojenkäsittelyn ja tietoliikenteen alat ja tekniikan alat olivat myös ulkomaalaisten yliopisto-opiskelijoiden keskuudessa suosittuja. Sekä tietojenkäsittelyssä ja tietoliikenteessä että tekniikan aloilla suoritettiin vuosina 2010–2019 yli 3000 yliopistotutkintoa. Seuraavaksi suoritetuimpia tutkintoja olivat kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden keskuudessa humanististen ja taidealojen sekä kaupan, hallinnon ja oikeustieteen alan tutkinnot.



Kuvio 3. Ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden suorittamat tutkinnot 2010–2019 (mu-  
kaillen Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu 2021b)

Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden valmistumisen jälkeistä sijoittumista. Kuten kuviosta 4 on nähtävissä, ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden ja yliopistotutkinnon suorittaneiden osalta sijoittumisen kehitys vuosittain tutkinnon suorittamisen jälkeen on ollut työllisillä, työttömällä ja maasta muuttaneilla hyvin samansuuntaista. ”Työlliset” käsittää sekä päätoimisesti työlliset että työlliset opiskelijat. Ammattikorkeakouluissa tutkinnon suorittaneita ulkomaalaisia opiskelijoita oli tarkasteluvuosina vuosittain 1149–1572. Yliopistoissa tutkinnon suorittaneita ulkomaalaisia opiskelijoita oli tarkasteluvuosina vuosittain 996–1593. Tarkastelu ajanjaksona vuosittain siis yli 2000 ulkomaalaista tutkinto-opiskelijaa on suorittanut alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon Suomessa. (Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu 2021c.)

Kuten kuviosta 4 on nähtävissä, ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista ulkomaalaisista opiskelijoista on vuosina 2013–2018 vuosittain työllistynyt Suomeen 44–56 prosenttia, työttömäksi on jäänyt 4–8 prosenttia ja Suomesta on muuttanut toiseen maahan 19–27 prosenttia. Yliopistotutkinnon suorittaneista ulkomaalaisista opiskelijoista samalla tarkasteluajankohtana on vuosittain työllistynyt Suomeen 35–47 prosenttia, työttömäksi on jäänyt 4–6 prosenttia ja Suomesta on muuttanut toiseen maahan 24–38 prosenttia. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista ulkomaalaisista opiskelijoista selkeästi useampi on työllistynyt verrattuna yliopistotutkinnon suorittaneisiin, mutta ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla myös työttömyyttä on useana vuotena esiintynyt enemmän. Maasta muuton osalta ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista useampi on yhä Suomessa vuoden päästä tutkinnon suorittamisesta, kun yliopistotutkinnon suorittaneista enimmillään jopa kolmannesosa on muuttanut toiseen maahan.



Kuvio 4. Alemman tai ylemmän ammattikorkeakoulututkinon suorittaneiden ja alemman tai ylemmän yliopistotutkinon suorittaneiden ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden sijoittuminen työllisiin, työttömiin ja maasta muuttaneisiin vuosi tutkinon suorittamisen jälkeen tilastovuosien 2013–2018 lopussa (mukaillen Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu 2021c)

Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä Suomessa vaikeuttaa usein rajallinen oleskelulupa-aika, jonka puitteissa työpaikan on löydettävä. Kansainvälinen tutkinto-opiskelija voi hakea jatkolupaa työnteon perusteella, mikäli hän on löytänyt Suomesta työpaikan ja opiskelijan oleskelulupa on vielä voimassa. Oleskelulupahakemus tutkinon suorittaneelle voidaan myöntää työnteon perusteella, mikäli opiskelu ja tutkinto on suoritettu Suomessa ja työsopimus on allekirjoitettu tai sitova työtarjous on tehty. (Maahanmuuttovirasto 2021a.)

Mikäli kansainvälisen tutkinto-opiskelija haluaa valmistuttuaan jäädä Suomeen ja sopivaa työpaikkaa ei ole vielä löytynyt, on hänen haettava oleskeluluvalle jatkoa työnhakua tai yritystoimintaa varten. Jatkolupaa haettaessa opiskelijan tai tutkijan oleskeluluvan on oltava voimassa. Jatkolupa työnhakua tai yritystoimintaa varten myönnetään yhden kerran enintään yhdeksi vuodeksi. (Maahanmuuttovirasto 2021b.) Suomessa on tavoitteena pidentää EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tulevien opiskelijoiden valmistumisen jälkeistä oleskeluoikeutta nykyisestä vuodesta kahteen vuoteen. Opetus- ja kulttuuriministeriön Birgitta Vuorinen uskoo, että oleskelulupien hakuprosessilla on merkittävää vaikutusta siihen, kuinka houkuttelevana kansainväliset opiskelijat näkevät kyseessä olevan maan. (Yle Uutiset 2021.)

Alhon (2020) tutkimuksessa haastatellut kansainväliset tutkinto-opiskelijat kokivat, että työpaikkoja oli vaikea saada virallisia reittejä pitkin. Kun he alkoivat käyttämään epävirallisia kanavia, työn saaminen parani. Haastatelluista 31 kansainvälisestä tutkinto-opiskelijasta yhtä lukuun ottamatta kaikki nostivat esille sen, että heidän eettiset ryhmänsä Suomensa eivät juurikaan auttaneet työn löytämisessä Parhaimmassa tapauksessa ne ohjasivat huonosti palkattuihin ja epähaluttuihin töihin. Haastateltujen mukaan suomalaiset kontaktit sen sijaan avasivat ovia hyviin työpaikkoihin. (Alho 2020, 14–16.) Muutamat haastatellut olivat kokeneet rasismia työhaussa. Epäilyksiä rasismista oli herättänyt esimerkiksi epäpätevämmän suomalaisen työnhakijan palkkaaminen. (Alho 2020, 12.)

Syynä maasta muutolle opintojen jälkeen valmistuneella kansainvälisellä tutkinto-opiskelijalla mahdollisesti se, että työllistyminen Suomessa on usein vaikeampaa kuin suomalaisista syntyperää olevilla henkilöillä. Kun töitä ei löydy Suomesta, muutetaan mahdollisesti takaisin kotimaahan tai muuhun maahan. Yle Uutiset (2021) uutisoi Iso-Britannialaisesta miehestä, joka tuli Suomeen suorittamaan maisteriopintoja vaihto-opintojaksolla maasta innostuttuaan. Hän koki ulkomaalaisena työllistymisen vaikeammaksi kuin kantasuomalaisen. Hän ei ole ajatustensa kanssa yksin, sillä kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työhaussa kokemat haasteet, syrjintä ja rasismi ovat olleet esillä uutisissa ja sosiaalisessa mediassa toistuvasti viime vuosina.

Akavan opiskelijoiden vuoden 2019 harjoittelubarometrissa nousi esille kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työharjoittelun suorittamisen vaikeus. Työharjoittelun suorittaminen koettiin vaikeaksi muun muassa kielitaitovaatimusten ja kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden kokemien työnantajien asenteiden vuoksi. Lisäksi kansainväliset tutkinto-opiskelijat kokivat palkattoman työharjoittelupaikan vastaanottamisen vaativaksi opintotukijärjestelmän ulkopuolisuuden, ja sitä kautta toimeentulon turvaamisen vuoksi. (Akava 2019, 29–31.)

Helsingissä kokeiltiin vuonna 2020 anonymia rekrytointia, jossa hakijan nimi, sukupuoli, ikä ja kaikki kyseiseen henkilöön viittaavat tiedot piilotetaan työhakemukselta. Työhaastatteluihin kutsuttavat henkilöt valitaan perustuen hakemuksessa kerrottuun osaamiseen, opintoihin ja aiempaan kokemukseen. Helsinki tahtoo lisätä anonymilla rekrytoinnilla työnhakijoiden välistä tasa-arvoa ja henkilökunnan moninaisuutta. (Helsingin kaupunki 2021.) Anonymia rekrytointia oli tarkoitus testata vuoden 2020 loppuun, mutta sen tulokset olivat niin hyviä, että kokeilua jatketaan vuonna 2021. Myös muut tahot, kuten Kuntarekry ja FCG Talent Oy ovat alkaneet hyödyntämään anonymia rekrytointia. (Yle Uutiset 2020.)

Alaluvussa 2.2 esitellyllä Business Finlandin Talent Boost -ohjelmalla pyritään edistämään myös kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä. Kansainväliset tutkinto-opiskelijat ovat suomalaisten yritysten rekrytoinneille hyvin kiinnostava ja potentiaalinen kohde-ryhmä. Syynä tähän on se, että kansainväliset tutkinto-opiskelijat ovat jo päässeet tutustumaan suomalaiseen elämäntapaan, ja he voivat jakaa suomalaisille yrityksille kokemusta, verkostoja ja erilaista kulttuuria. (Business Finland s.a.) Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ja valmistuneiden kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä on pyritty edistämään myös muun muassa korkeakoulujen ja yritysten välisellä yhteistyöllä. Korkeakoulujen ja yritysten välistä yhteistyötä käsitellään opinnäytetyön luvussa 3.

#### **2.4 Haaga-Helia ammattikorkeakoulun kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistyminen**

Tässä alaluvussa tarkastellaan Haaga-Helian kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä Suomessa. Alaluvussa esitellään Haaga-Helian englanninkielisiä koulutusohjelmia, mistä siirrytään tarkastelemaan Haaga-Heliassa tutkinnon suorittaneiden kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymiseen. Lopuksi esitellään lyhyesti, miten Haaga-Helian kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ja Haaga-Heliasta valmistuneiden kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä on pyritty edistämään.

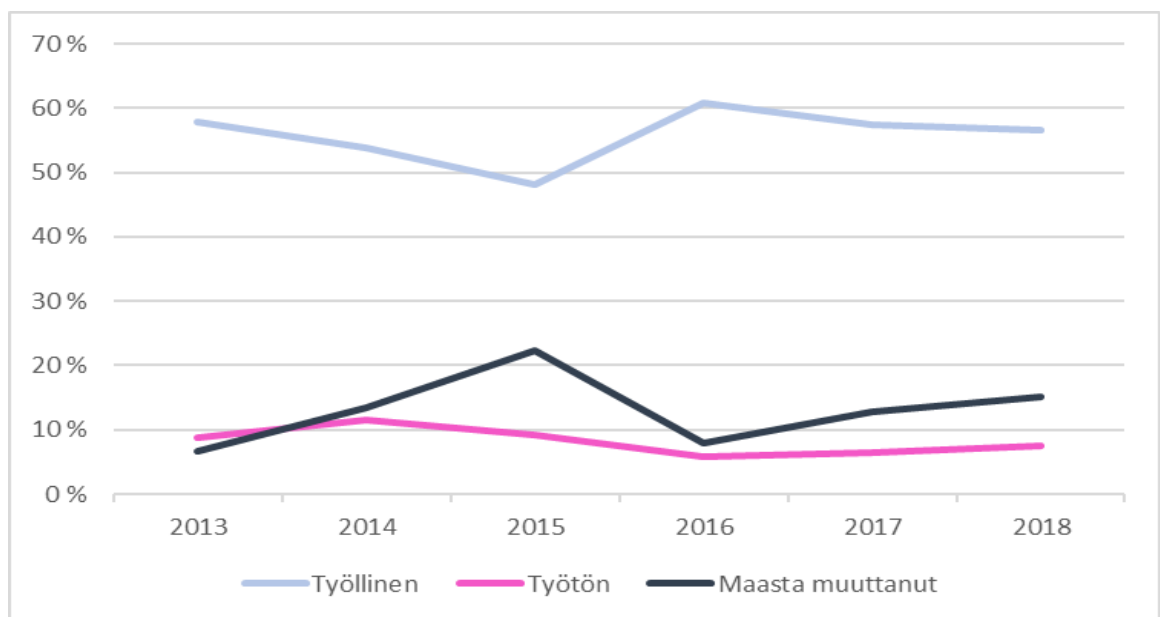
Haaga-Heliassa on useita englanninkielisiä koulutusohjelmia, joissa opiskelee suomalaisten opiskelijoiden lisäksi kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita eri puolilta maailmaa. Haaga-Helian englanninkielisissä koulutusohjelmissa opiskeli vuonna 2019 ulkomaisia opiskelijoita lähes 100 eri maasta (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020a, 5). Vuoden 2020 alussa kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita opiskeli Haaga-Heliassa noin 1200. Heidän yleisimpiä kansalaisuuksiaan olivat Venäjä, Vietnam ja Viro. (Väyrynen 20.1.2021.)

Vuonna 2020 alempaan korkeakoulututkintoon valmistavia koulutusohjelmien hakukoh- teita oli 23, joista englanninkielisiä oli kymmenen. Kyseisistä koulutusohjelmista valmistu- vien tutkintonimikkeiksi tuli Bachelor of Hospitality Management, Bachelor of Business Ad- ministration tai Bachelor of Sports Studies. Englanninkielisten alempaan korkeakoulutut- kintoon johtavat koulutusohjelmat pysyvät samana vuonna 2021. Vaihdellessa koulutusoh- jelman mukaan tutkinnon laajuus on 210–240 opintopistettä ja opintojen kesto 3,5–4,5 vuotta kokopäiväisesti opiskeltuna. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020b; Haaga-He- lia ammattikorkeakoulun hakijapalvelut 30.12.2020.)

Ylempään korkeakoulututkintoon tähtääviä englanninkielisiä koulutusohjelmia, eli Master- ohjelmia, oli kolme vuonna 2020: Leading Business Transformation, Business Technolo-

gies ja Aviation and Tourism Business. Kyseisistä koulutusohjelmista valmistuvien tutkin-  
tonimikkeiksi tuli Master of Hospitality Management tai Master of Business Administration.  
Vuonna 2021 hakukohteiden määrä kasvaa viiteen hakukohteeseen ja samalla yksi vuo-  
den 2020 hakukohdevaihtoehdoista poistuu. Ylempi korkeakoulututkinto on laajuudeltaan  
90 opintopistettä ja opintojen kesto 1,5–3 vuotta. Suuntautumisvaihtoehtoja on koulutus-  
ohjelmissa vaihdellen kolmesta seitsemään. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020c;  
Haaga-Helia ammattikorkeakoulun hakijapalvelut 30.12.2020.)

Kuviossa 5 on esitetty Haaga-Heliassa tutkinnon tilastovuotta edeltävänä vuonna suoritta-  
neiden kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä tilastovuosien 2013–2018 lo-  
pussa. Haaga-Heliassa tutkinnon suorittaneita kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita on tar-  
kasteluvuosina ollut vuosittain 135–162. Haaga-Heliasta valmistuneita kansainvälisiä tut-  
kinto-opiskelijoita on työllistynyt tarkasteluvuosina joka vuosi prosentuaalisesti enemmän  
verrattuna kaikista ammattikorkeakouluista valmistuneisiin, kun Haaga-Heliasta valmistu-  
neista on työllistynyt vuosittain 48–61 prosenttia. Maasta muuttaneita taas on vuosittain  
ollut huomattavasti vähemmän prosentuaalisesti verrattuna kaikista ammattikorkeakou-  
luista valmistuneisiin ulkomaalaisiin maasta muuttaneisiin tutkinto-opiskelijoihin, kun  
maasta muuttaneiden määrä on vaihdellut välillä 7–22 prosenttia. Haaga-Heliasta valmis-  
tuneiden keskuudessa on ollut prosentuaalisesti enemmän työttömiä tarkasteluvuosina  
2013–2016 verrattuna kaikista ammattikorkeakouluista valmistuneisiin kansainvälisiin tut-  
kinto-opiskelijoihin, kun työttömien määrä on vaihdellut vuosittain välillä 6–12 prosenttia.  
(kuvio 4; kuvio 5).



Kuvio 5. Haaga-Helia ammattikorkeakoulusta valmistuneiden ulkomaalaisten opiskelijo-  
iden työllistyminen vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen tilastovuosien 2013–2018 lopussa  
(mukaillen Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu 2021d)

Haaga-Helian kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden ja Haaga-Heliasta valmistuneiden kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä on pyritty edistämään tarjoamalla yrityksille mahdollisuus julkaista työ- ja työharjoittelupaikkailmoituksia ja opinnäytetyötoimeksiantoja Haaga-Helian rekrytointisivustolle. Lisäksi työllistymistä on pyritty edistämään Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden tarjoamalla uravinkeillä ja -valmennuksilla, uraohjaajatapaamisilla ja uratapahtumilla. Haaga-Helian rekrytointisivustosta ja uratapahtumista kerrotaan tarkemmin Haaga-Helian ja yritysten välistä yhteistyötä käsittelevässä alaluvussa 3.4.

### 3 Korkeakoulujen ja yritysten välinen yhteistyö

Tässä luvussa käsitellään korkeakoulujen ja yritysten välistä yhteistyötä. Luvun ensimmäisessä alaluvussa esiteltävien korkeakoulujen tehtävien kautta siirrytään tarkastelemaan toisessa alaluvussa esiteltävien korkeakoulujen ja yritysten välisen yhteistyön alueita ja muotoja. Toisessa alaluvussa esitettävät seikat pohjautuvat vahvasti suurimpaan korkeakoulujen yritys yhteistyöstä tehtyyn eurooppalaiseen selvitykseen. Kolmannessa alaluvussa esitellään korkeakoulujen ja yritysten välisen yhteistyön tilannetta Suomessa, mistä siirrytään tarkastelemaan yhteistyön toteutumista Haaga-Helian tasolla neljänteen ja samalla luvun viimeiseen alalukuun.

Kotila & Mäki (2015, 42) tuovat artikkelissaan esille näkemyksen, jonka mukaan työelämäyhteistyössä on oltava osallisena kolme osapuolta, jotta sitä voidaan kutsua aidoksi työelämäyhteistyöksi. Työelämäyhteistyöhön osallistuvat osapuolet ovat yrityksen edustaja, eli työelämäkumppani, opiskelija ja korkeakoulun edustaja, kuten esimerkiksi ammatikorkeakoulun opettaja. Näiden kolmen osapuolen toimintaa voidaan kutsua yhteistyöksi tai yhteistoiminnaksi. (Kotila & Mäki 2015, 42.)

Opiskelija on korkeakoulun ja yrityksen välisessä yhteistyössä usein keskeisessä osassa siihen osallistuvana ja siitä hyötyvänä osapuolena, mutta opiskelija ei kuitenkaan aina ole yhteistyön välttämätön osapuoli. Laajimman kansainvälisen Euroopan tasoisen tutkimuksen mukaan lähes puolet opiskelijoista eivät kokeneet olevan ollenkaan mukana päätöksenteossa ja henkilöstön liikkuvuudessa. Koulutukseen ja tutkimukseen liittyvissä yhteistyön muodoissa opiskelijat taas luonnollisesti kokivat olevansa mukana eniten. (Davey, Meerman, Galán-Muros, Orazbayeva & Baaken 2018, 41–42.)

Korkeakoulujen ja yritysten välinen yhteistyö kasvattaa intensiteettiä Euroopassa. Korkeakoulujen ja yritysten välinen yhteistyö on äkillisesti saanut valtioilta enemmän tukea siinä toivossa, että erilaiset yhteiskunnalliset ongelmat saataisiin sen avulla selätettyä. Euroopassa useat aloitteet osoittavat tarpeen luoda yhdistävämpi suhde korkeakoulujen, yritysten ja julkisen vallan välille, jotta työllisyyttä, tuottavuutta ja yhteenkuuluvuutta voidaan lisätä. (Davey ym. 2018, 31.)

On tärkeää ymmärtää, minkä vuoksi korkeakoulut ja yritykset tekevät yhteistyötä. Parhaimmassa tapauksessa korkeakoulun ja yrityksen välinen yhteistyö kehittää tiedonjakoa korkeakoulujen ja työelämän välille (Vihervaara 2015, 21). Korkeakoulujen ja yritysten välinen yhteistyö ei kuitenkaan ainoastaan auta ainoastaan yksittäisiä organisaatioita niiden



haasteissa, kuten ideoiden ja rahoituksen hankinnassa, vaan sillä voi olla merkittävää vaikutusta myös lisäksi niiden ympärillä toimiviin tahoihin (Davey ym. 2018, 31).

Galan-Muros on tunnistanut vuonna 2016 julkaistussa tutkimuksessa ”The University-Business Cooperation Ecosystem: An evidence-based approach for the management of European University-Business Cooperation” korkeakoulujen ja yritysten välisen yhteistyön takana olevia organisatorisia ja sosiaalisia tekijöitä. Yhteistyö on tärkeää, koska se luo mahdollisuuksia korkeakoulujen rahoituksen lähteiden monipuolistamiselle, yritysten innovaatioiden lisäämiselle ja työttömyyden vähentämiseksi auttamalla korkeakouluja ymmärtämään työelämän tarpeet ja sitä kautta tarjoamalla osaavaa työvoimaa. Lisäksi yhteistyöllä voidaan luoda mahdollisuuksia opiskelijoiden taitojen kehittämiseen, korkeakoulusta valmistuneiden työllistymisen parantamiseen, yritysten kilpailukyvyyn kasvattamiseen, sosiaaliseen ja ekonomiseen kasvuun, sopivien työpaikkojen luomiseen ja korkeakoulujen tekemiseen houkuttelevammaksi potentiaalisille lahjakkaille opiskelijoille ja tutkijoille. (Davey ym. 2018, 31–32.)

### **3.1 Korkeakoulujen tehtävät**

Korkeakoulujen tekemä yhteistyö yritysten kanssa pohjautuu korkeakoulujen tehtäviin, jotka on määritelty Suomen lainsäädännössä. Ammattikorkeakoululain 2 §:n mukaan ammattikorkeakoulut ovat osa korkeakoulujärjestelmää ja muodostavat yhdessä yliopistojen kanssa korkeakoululaitoksen. Ammattikorkeakoulujen toimintaa säätelee ammattikorkeakoululaki ja yliopistojen toimintaa yliopistolaki. Vaikka ammattikorkeakoulu ja yliopisto ovat molemmat korkeakouluja, on niille lainsäädännössä määritelty erilaiset tehtävät.

Ammattikorkeakoululain 4.1 §:n mukaan ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua. Ammattikorkeakoululain 4.2 §:n mukaan ammattikorkeakoulun tehtävänä on lisäksi harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. Edellä mainittuja tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulun tulee tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen.

Ammattikorkeakoulun tehtäviä ovat työelämän ja sen kehittämiseen liittyvä koulutus ja soveltava tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminta (TKI-toiminta), mitkä edistävät työelämää sekä aluekehitystä. Yritysyhteistyö on tärkeässä osassa ammattikorkeakoulujen toiminnassa. Ammattikorkeakoulu voi edistää omien lakisääteisten tehtäviensä täyttämistä

yrittäjien kanssa tehdyn yhteistyön kautta samalla, kun työelämä saa äänensä kuuluviin ja pääsee vaikuttamaan asioihin.

Yliopistolain (558/2009) 2.1 §:n mukaan yliopistojen tehtävänä on edistää vapaata tutkimusta sekä tieteellistä ja taiteellista sivistystä, antaa tutkimukseen perustuvaa ylintä opetusta sekä kasvattaa opiskelijoita palvelemaan isänmaata ja ihmiskuntaa. Yliopistojen tulee näitä tehtäviä hoitaessaan tarjota mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen, toimia vuorovaikutuksessa muun yhteiskunnan kanssa sekä edistää tutkimustulosten ja taiteellisen toiminnan yhteiskunnallista vaikuttavuutta.

Yliopistolla on kolme keskeistä tehtävää, jotka ovat tutkimus, opetus ja yhteiskunnallinen vuorovaikutus. Yliopisto voi toteuttaa opetukseen liittyvää tehtäväänsä yhtä aikaa yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen tehtävän kanssa tehdessään yritysyritystä opetuksessa. Yritysyhteistyössä yliopisto voi vaikuttaa vahvistaen yritysten ja muiden yhteistyötahojen toimintaa, sekä luoden vuorovaikutusta myös yliopistoa ympäröivään yhteiskuntaan. (Vihervaara 2015, 20.) Myös muilla yritysyrityksen alueilla yliopisto voi toteuttaa lakisääteisiä tehtäviään.

Yliopistojen on tärkeää kouluttaa uusia tutkijoita, harjoittaa tiedepohjaista koulutusta ja tutkimusta. Ammattikorkeakoulujen taas tulee edistää työelämän toimintaa ja kehitystä. Oppiminen on kytketty lähelle korkeakoulun tekemää yritysyritystä. (Koski 14.3.2020.) Yliopistoilla ja ammattikorkeakouluilla on Suomessa erilaiset roolit. Enemmistö suomalaisista haluaa, että yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen lainsäädäntö ja tehtävät säilytetään erillään myös tulevaisuudessa (Taloustutkimus Oy 2019). Myös suurin osa eduskuntapuolueista oli vuonna 2019 asiasta samalla kannalla (Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2019).

Korkeakoulujen toimintaa ohjataan lainsäädännön lisäksi erilaisilla suosituksilla ja linjauksilla, kuten kansainvälistymisstrategioilla ja kansainvälistymisen edistymisen linjauksilla. Yksi korkeakoulujen kansainvälistymisstrategian tavoitteista vuosina 2009–2015 oli ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrän merkittävä lisääminen. Ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden tavoitemääräksi korkeakouluissa asetettiin 20 000 opiskelijaa vuoteen 2015 mennessä. Vuonna 2009 ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita oli noin 11 300, eli opiskelijamäärän olisi pitänyt lähes kaksinkertaistua. (Opetusministeriö 2009, 30.) Ulkomaalaisia tutkinto-opiskelijoita opiskeli suomalaisissa korkeakouluissa vuonna 2015 alle 17 000, eli tavoite ei kuitenkaan tuolloin täyttynyt (Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu 2021e).

Korkeakoulujen ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden määrän kasvattamiselle ei seuraavassa kansainvälistymisstrategiassa asetettu erillistä tavoitetta. Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisten asioiden foorumi vei eteenpäin ja valvoi kansainvälistymisen edistymisen linjausten toteutumista vuosina 2018 ja 2019 (Kokko ym. 2020, 12). Jokaisen korkeakoulun tuli luoda vuoteen 2020 mennessä kansainvälisen toiminnan tavoitteet ja niitä edistävät toimet (Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainväliset linjaukset 2016–2020 -ohjausryhmä 2017, 17). Lisäksi kansainvälistymisen edistymisen linjauksissa aidosti kansainvälisen korkeakoulun yhdeksi keskeiseksi osa-alueeksi nostettiin ”Tervetuloa Suomeen!”, jonka tavoitteena oli helpottaa opiskeluun ja työn tekemiseen kytköksissä olevia toimintoja, jotta maahanmuutto olisi helpompaa. Konkreettisenä asiana englanninkielinen palvelu haluttiin taata kaikille sitä tarvitseville. (Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainväliset linjaukset 2016–2020 -ohjausryhmä 2017, 26–28.)

### **3.2 Korkeakoulujen ja yritysten välisen yhteistyön alueet ja muodot**

Korkeakoulujen ja yritysten välistä yhteistyötä voidaan tehdä useissa eri muodoissa, mutta kirjallisuudessa on keskitytty vahvasti esittelemään tiettyjä yhteistyömuotoja. Kaupallistaminen hyödyntäen patenteja ja lisenssejä sekä yhteistyössä toteutettu t&k-toiminta ovat saaneet huomattavasti enemmän näkyvyyttä, kuin osa muista olemassa olevista yhteistyön muodoista. (Davey ym. 2018, 39.) T&k-toiminnalla, eli tutkimuksella ja kehittämisellä tarkoitetaan yleisesti luovaa ja systemaattista toimintaa tiedon lisäämiseksi ja tiedon käyttämistä uusiin sovelluksiin. Tärkeää on, että toiminnan tavoitteena on jotakin oleellisesti uutta. (Tilastokeskus s.a.) Hiljattain yhteistyön ymmärrys on kuitenkin laajentunut käsittämään myös muita yhteistyön muotoja, erityisesti korkeakoulujen koulutustavoitteisiin ja osaamisen siirron laajempaan käsittämiseen liittyen. Laajempi näkemys yhteistyöstä käsittää toimintaa muun muassa elinikäiseen oppimiseen, korkeakouluhenkilöstön ja työntekijöiden liikkuvuuteen, yrittäjyyteen, päätöksentekoon ja jaettuihin resursseihin liittyen. (Davey ym. 2018, 39.)

Taulukossa 1 esitetään 14 tunnistettua korkeakoulujen ja yritysten välisen yhteistyön muotoa, jotka on jaettu neljään yhteistyön alueeseen: opetukseen, tutkimukseen, osaamisen siirtoon ja hallintoon. Jaottelu auttaa hahmottamaan ja ymmärtämään korkeakoulujen ja yritysten välisen yhteistyön monipuolisuutta. Taulukossa 1 esitetään jokaiselle yhteistyön muodolle esimerkki. Yhteistyön muodot eivät toimi toisistaan irrallaan, vaan tukevat toisiaan (Jääskö ym. 2018). Taulukossa 1 kuvattujen yhteistyömuotojen lisäksi korkeakoulujen ja yritysten välistä yhteistyötä harjoitetaan myös epävirallisesti (Davey ym. 2018, 39–40).

Taulukon 1 mukainen opetuksen yhteistyöalue on jaettu viiteen yhteistyön muotoon, joista jokaisesta on annettu esimerkki. Opetussisältöjen suunnittelussa yrityksen työntekijät voivat päästä mukaan korkeakoulun kurssisisältöjen suunnitteluun ja opetussisältöjen yhteistoteutus voi käsittää korkeakoulussa järjestettäviä yritysten edustajien vierailijaluentoja, yritysprojekteja tai tunnilla tehtävän case-harjoituksen. Yritysprojektilla tarkoitetaan projektinomaista työtä, jonka opiskelijat tekevät yhteistyöyritykselle osana korkeakouluopintoja (Vihervaara 2015, 17). Opiskelijoiden liikkuvuutta voidaan toteuttaa taulukon 1 mukaisesti opiskelijoiden työharjoitteluiden kautta ja oppimista työpaikalla työn opinnollistamisella. Elinikäistä oppimista toteutetaan esimerkiksi tarjoamalla yritysten työntekijöille koulutusta.

Opetuksen yhteydessä toteutettavassa yritysytteistyössä oppiminen on opiskelijoille haasteellisempaa, koska hankkeesta opittavat asiat eivät ole vielä ennen sen toteutusta tiedossa. Yrityksillä on aito tarve hankkeen tuloksille, mikä luo opiskelijoille motivaatiota tekemistä kohtaan. (Vihervaara 2015, 22–23.) Opetuksen yhteydessä toteutetun yritysytteistyön etuna yrityksille on mahdollisuus rekrytoida potentiaalisia työntekijöitä ja kouluttaa heitä jo opiskeluvaiheessa, yhteistyön kustannusten edullisuus sekä yhteistyön nopea ja helppo aloittaminen verrattuna esimerkiksi tutkimusyhteistyöhön. Lisäksi yritykset saavat yhteistyön kautta uusia ajatuksia opiskelijoilta, joilla on usein erilainen näkökulma asioihin. (Vihervaara 2015, 27–30.) Opetuksen yhteydessä toteutetun yritysytteistyön myös korkeakoulun opettajilla on mahdollisuus oppia uusia asioita ja erilaisissa tilanteissa toimimista (Vihervaara 2015, 21).

Työelämässä vaaditaan yhä enemmän käytännön kokemusta ja sovelluskykyä jo uran alkuvaiheessa. Korkeakoulun ja yritysten välisen yhteistyön avulla opiskelijoilla on mahdollisuus saada työstä kokemusta jo opintojen aikana, mikä ei kuitenkaan siirrä koulusta valmistumista myöhäisemmälle ajankohdalle. Sen sijaan usein opiskelijat saavat yritysprojekteista ja suoritettavista työharjoitteluista tutkintoonsa opintopisteitä, jotka edistävät opintoja. (Vihervaara 2015 25.)

Tutkimuksen yhteistyöalue on jaettu taulukossa 1 kolmeen yhteistyön muotoon. T&k-toiminta ja tutkimushankkeet voivat toteutua yhdessä yritysten kanssa, ja tehty tutkimus voi olla yhdessä rahoitettua. Yritystä konsultoimalla voidaan hyödyntää sopimustutkimusta ja tarjota yrityksille erilaisia palveluita. Henkilöstön liikkuvuutta voidaan toteuttaa korkeakouluhenkilökunnan väliaikaisella siirtymisellä yritykseen ja yrityksen työntekijöiden siirtymisellä korkeakouluun.

Osaamisen siirron yhteistyöalue on jaettu taulukossa 1 niin ikään kolmeen yhteistyön muotoon. T&k-tulosten kaupallistaminen toteutuu useimmiten lisensoinnin ja patentoinnin

muodossa. Henkilöstön yrittäjyys voi olla havaittavissa uusien henkilöstölähtöisten yritysten kautta ja opiskelijoiden yrittäjyys opiskelijalähtöisten startup-yritysten kautta.

Neljäs ja viimeinen yhteistyön osa-alue on hallinto. Taulukossa 1 hallinnon yhteistyön alue on jaettu kolmeen yhteistyömuotoon. Päätöksenteossa korkeakoulun edustaja osallistuu yrityksen päätöksentekoon ja yrityksen edustaja vastaavasti osallistuu korkeakoulun päätöksentekoon. Yhteistyössä jaettuja resursseja voivat olla yhteiskäytössä olevat laitteet ja tilat. Toimialaa taas voidaan tukea erilaisilla lahjoituksilla, sponsoroinnilla ja apurahoilla.

Taulukko 1. Korkeakoulujen ja yritysten välisen yhteistyön alueet ja muodot (mukaiillen Davey ym. 2018, 40; Jääskö ym. 2018)

Alueet	Muodot	Esimerkit
Opetus	1. Opetussisältöjen yhteissuunnittelu	Yrityksen työntekijät mukana korkeakoulun opetussisältöjen suunnittelussa.
	2. Opetussisältöjen yhteistoteutus	Vierailijaluennot.
	3. Opiskelijoiden liikkuvuus	Opiskelijoiden työharjoittelut.
	4. Oppiminen työpaikalla	Työn opinnollistaminen. Osittain teoreettista, osittain käytännöllistä.
	5. Elinikäinen oppiminen	Yrityksissä toimivien henkilöiden koulutus.
Tutkimus	6. Yhteinen t&k-toiminta ja tutkimushankkeet	T&k ja tutkimushankkeet yritysten kanssa yhteistyössä. Sisältää yhdessä rahoitetun tutkimuksen.
	7. Yrityksen konsultointi	Sopimustutkimus. Yrityksille tarjottavat palvelut.
	8. Henkilöstön liikkuvuus	Korkeakouluhenkilökunnan väliaikainen siirtyminen yritykseen ja yrityksen työntekijöiden siirtyminen korkeakouluun.
Osaamisen siirto	9. T&k-tulosten kaupallistaminen	Lisensointi ja patentointi.
	10. Henkilöstön yrittäjyys	Uudet henkilöstölähtöiset yritykset.
	11. Opiskelijoiden yrittäjyys	Opiskelijalähtöiset startup-yritykset.
Hallinto	12. Päätöksenteko	Korkeakoulun edustajan osallistuminen yrityksen päätöksentekoon ja yrityksen edustajien osallistuminen korkeakoulun päätöksentekoon.
	13. Jaetut resurssit	Laitteiden ja tilojen yhteiskäyttö.
	14. Toimialan tukeminen	Lahjoitukset, sponsorointi ja apurahat.

Euroopan tasolla vuosien 2016 ja 2017 aikana tehdyn tutkimuksen mukaan sekä korkeakouluhenkilöstö että yritykset pitivät kehittyneimpänä yhteistyön alueena tutkimusta ja toiseksi kehittyneimpänä alueena opetusta. Korkeakoulujen johtajat pitivät opetukseen liittyvää korkeakoulujen ja yritysten välistä yhteistyötä kehittyneempänä kuin tutkimukseen

liittyvää yhteistyötä. Syynä tähän on todennäköisesti se, että heillä oli laajempi näkemys yhteistyöstä korkeakoulujen hallinnon tasolta ja he ovat usein vastuussa nimenomaan opetussisältöjen kehittämisestä. (Davey ym. 2018, 40–41.)

Tutkimuksessa kehittymättömimpänä yhteistyön alueena korkeakouluhenkilöstö, yritykset ja korkeakoulujen johto pitivät osaamisen siirtoa ja hallintoa. Korkeakoulujen johtajat pitivät kaikkien yhteistyön alueiden kehitystä korkeampitasoisena kuin korkeakouluhenkilöstö ja yritykset. Korkeakoulujen henkilökunta piti opetuksen ja hallinnon alueita kehittyneempinä kuin yritykset. Yritykset taas pitivät tutkimuksen aluetta kehittyneempänä kuin korkeakouluhenkilöstö. Osaamisen siirtoa pidettiin korkeakouluhenkilöstön ja yritysten keskuudessa samalla tasolla olevana. (Davey ym. 2018, 40–41.)

On kuitenkin huomattava, että osa yhteistyön muodoista on helpompi tunnistaa kuin toiset yhteistyön muodot. (Davey ym. 2018, 41.) Osa yhteistyön muodoista on havaittavissa korkeakoulun virallisissa rakenteissa. Tästä esimerkkinä ovat opetuksen alueen yhteistyömuodot, tutkimuksen ja kehityksen tulosten kaupallistaminen ja toimialan tukeminen. Osa yhteistyön muodoista saattaa jäädä kokonaan korkeakoulun virallisten rakenteiden ulkopuolelle. Tästä esimerkkinä on opiskelija, joka on vapaaehtoisesti mukana opiskelijayrittäjien tapahtuman toteutuksessa. Tällaisen opiskelijan yrittäjyyttä ei huomioida korkeakoulun ja yrityksen välisenä virallisena yhteistyönä, vaikka se hyödyttää sitä. (Jääskö ym. 2018.)

Korkeakoulujen ja yritysten välistä yhteistyötä tukevat niin kutsutut tukimekanismit. Yhteistyötä tukevat mekanismit voidaan jakaa strategioihin, rakenteisiin ja toimintaan. Strategiat jaetaan "paperistrategioihin", eli kirjallisiin suunnitelmiin ja toteutusstrategioihin. Rakenteet koostuvat yhdistävistä rakenteista, työllistettävyydestä ja urapalveluista sekä infrastruktuurista (taulukko 2). Työllistettävyys ja urapalvelut käsittävät korkeakoulujen alumniverkostot ja uratoimistot. (Davey ym. 2018, 98.) Toiminta-tukimekanismin alueita ovat ulkoiseen yhdentymiseen liittyvät toimet, verkostoitumiseen liittyvät toimet, ulkoiseen viestintään liittyvät toimet ja yrittäjyyteen liittyvät toimet. Strategioihin kuuluvat kirjalliset suunnitelmat samoin kuin rakenteisiin kuuluvat työllistettävyys ja urapalvelut koetaan korkeakoulujen johtajien keskuudessa kehittyneimpinä korkeakoulujen yritys-yhteistyötä tukevin mekanismeina korkeakouluissa. (taulukko 2.)

Taulukko 2. Mitkä tukimekanismit tukevat korkeakoulunne yhteistyötä yritysten kanssa? Vastaajina korkeakoulujen johtajat. Asteikko: 1 = ei lainkaan kehittynyt, 10 = erittäin kehittynyt, n = 3482 (mukaillen Davey ym. 2018, 101)

Mekanismit	Alue	Keskiarvo
Strategiat	"Paperistrategiat", kirjalliset suunnitelmat	6,8
	Toteutusstrategiat	4,9
Rakenteet	Yhdistävät rakenteet	5,6
	Työllistettävyys ja urapalvelut	6,0
	Infrastruktuuri	5,0
Toiminta	Ulkoiseen yhdentymiseen liittyvät toimet	4,7
	Verkostoitumiseen liittyvät toimet	5,4
	Ulkoiseen viestintään liittyvät toimet	5,1
	Yrittäjyyteen liittyvät toimet	5,3

### 3.3 Korkeakoulujen ja yritysten välinen yhteistyö Suomessa

Suomessa on otolliset puitteet korkeakoulujen ja yritysten väliselle yhteistyölle. Suomen lainsäädäntö ei rajoita monipuolista yhteistyötä, byrokratia on tarpeeksi matalalla tasolla ja tarjolla on useita potentiaalisia yhteistyötahoja sekä korkeakouluille että yrityksille. Suomalaiset korkeakoulut tekevätkin paljon yhteistyötä yritysten kanssa ja useat korkeakoulut tarjoavat kotisivuillaan yrityksille mahdollisuutta ottaa yhteyttä yhteistyöhön liittyen. Tässä alaluvussa käsitellään lyhyesti korkeakoulujen ja yritysten välisen yhteistyön tilannetta Suomessa, Helsingin yliopiston ja yritysten välistä yhteistyötä sekä vuonna 2018 julkaistua selvitystä Tampereen, Kuopion ja Kotkan alueen yritysten tekemästä yhteistyöstä korkeakoulujen kanssa. Haaga-Helian ja yritysten välistä yhteistyötä käsitellään alaluvussa 3.4.

Yhteistyö Suomessa vaikuttaa olevan eurooppalaisiin korkeakouluihin verrattaessa keskimäärin suppeampaa. Suomessa korkeakoulujen ja yritysten välinen yhteistyö tapahtuu pääasiassa opetuksen tai tutkimuksen yhteistyöalueilla. Yhteistyö toimii näillä alueilla hyvin. Sen sijaan osaamisen siirron ja hallinnon alueen yhteistyö ei ole yhtä vahvaa kuin yleisesti Euroopan tasolla. On myös hyvä huomata, että suuri osa korkeakoulujen ja yritysten välisestä yhteistyöstä ei tapahdu virallisissa rakenteissa, vaan niiden ulkopuolella. (Jääskö ym. 2018.)

Helsingin yliopisto tarjoaa yrityksille mahdollisuutta tehdä tutkimusyhteistyötä esimerkiksi tutkimuksen tilaamisen ja yhteistyössä tehdyn tutkimuksen kautta. Lisäksi yritysten on

mahdollista hyödyntää Helsingin yliopiston infrastruktuuria ja sponsoroida yliopistolla tehtäviä tutkimuksia. (Helsingin yliopisto 2020a.) Helsingin yliopiston tarjoama opiskelijayhteistyön kautta yrityksillä on mahdollisuus muun muassa palkata opiskelijoita työharjoitteluun, ehdottaa pro gradu -tutkielman aihetta ja osallistua opiskelijoiden kanssa haasteisiin ja yhteisöihin. Yrityksen edustaja voi myös ryhtyä kansainvälisen opiskelijan mentoriksi tai palkata hänet töihin. (Helsingin yliopisto 2020b.) Yritysten on mahdollista saada näkyvyyttä rekrytointisivuston, työelämämessujen, opiskelijajärjestön kanssa tehtävän yhteistyön ja sponsoroinnin kautta (Helsingin yliopisto 2020c). Lisäksi tarjolla on erilaisia jatkuvan oppimisen palveluita (Helsingin yliopisto 2020d).

Vuonna 2018 julkaistussa selvityksen mukaan Suomessa ammattikorkeakoulut ja yliopistot tekevät paljon yhteistyötä yritysten kanssa, mutta yhteistyöyritykset ovat korkeakoulun edustajien mukaan molemmilla erityyppisiä. Ammattikorkeakoulujen yhteistyöyritykset ovat tyypillisesti paikallisia ja kooltaan pieniä tai keskisuuria yrityksiä. Yliopistojen yhteistyöyritykset sen sijaan ovat tyypillisesti kooltaan suuria. Yliopistoille on tärkeää, että yhteistyöyritysten kanssa nähdään mahdollisuus pitkään tutkimuspohjaiseen yhteistyöhön ja niiden tulosten hyödyntämiseen. (Jääskö ym 2018.)

Samassa vuonna 2018 julkaistussa selvityksessä Tampereen, Kuopion ja Kotkan alueiden yritysten 207 vastaajasta noin 50 prosenttia ilmoitti organisaation tehneen yhteistyötä korkeakoulun kanssa. Suosituimmat yhteistyön muodot olivat opiskelijoiden liikkuvuus ja yhteiset tutkimusprojektit korkeakoulun kanssa. Yhteistyötä tehneistä organisaatioista 74 prosenttia vastasi tehneensä opiskelijoiden liikkuvuuteen liittyvää yhteistyötä ja 63 prosenttia tehneensä yhteisiä tutkimusprojekteja korkeakoulujen kanssa. Yhteistyötä tekevät yritykset kertoivat yleisimmäksi syyksi korkeakoulun kanssa tehtävän yhteistyön tekemiseksi uusien osaajien rekrytoinnin. Uusien osaajien rekrytoinnin vastaukset olivat keskiarvoltaan 7,22, kun arviointiasteikkona toimi 1–10. Seuraavaksi tärkeimpänä syynä yhteistyölle pidettiin uuden osaamisen ja teknologian hyödyntämistä keskiarvolla 6,71, oman innovaatiokyvyn kehittämistä keskiarvolla 6,66 ja nykyisen henkilöstön kehittämistä keskiarvolla 6,14. (Jääskö ym. 2018.)

Tampereen, Kuopion ja Kotkan alueiden yritysten osalta tutkittiin myös korkeakoulujen kanssa tehtävää yhteistyötä haittaavia asioita. Yhteistyötä haittaavia asioita tutkittiin yhteistyötä tehneiden ja yhteistyötä tekemättömien yritysten osalta. Tuloksista kävi ilmi, että yhteistyötä haittaavat asiat olivat vastaavia sekä yhteistyötä tehneillä että aiemmin yhteistyötä tekemättömillä yrityksillä. Suurin ero vastauksissa oli yrityksen kokemuksissa liittyen korkeakoulun yhteydenottoihin. Yhteistyötä tekemättömät yritykset kokivat, että selkeästi suurin este korkeakoulujen kanssa tehtävällä yhteistyöllä oli se, että korkeakoulu ei ollut



yrittäjiin yhteydessä. Seuraavaksi yhteistyötä haittaavimpana asiana pidettiin sitä, että korkeakouluilla ei koettu olevan tietoa yrityksen tarpeista ja sitä, että sopivaa kontaktihenkilöä puuttui. Yhteistyötä tehneiden yritysten osalta suurimmiksi yhteistyötä haittaaviksi asioiksi koettiin se, että korkeakoululla ei koettu olevan tietoa yrityksen tarpeista, seuraavaksi se, että yritykset eivät kokeneet tietävän, mitä korkeakoulu voi tarjota niille ja vasta kolmantena se, että korkeakoulu ei ole yrittäjiin yhteydessä. (Jääskö ym. 2018.) Aktiivinen yhteydenpito korkeakoulun puolelta, yhteistyön selkeyttäminen ja konkreettisten hyötyjen esittäminen yrityksille auttaisi hyvin alkuun uudessa yhteistyössä.

Tampereen, Kuopion ja Kotkan alueiden yritykset pitivät korkeakoulujen kanssa tehtyä yhteistyötä useita tahoja hyödyttävänä. Yritykset arvioivat asteikolla 1–5 yhteistyön hyödyttävien opiskelijoita keskimääräisesti arvolla 4,63, yritystä arvolla 4,18 ja yhteiskuntaa arvolla 4,16. Yritykset siis näkivät korkeakoulujen opiskelijoiden hyötyvän yhteistyöstä kaikista eniten. Yritykset pitivät yhteistyötä myös suuresti yritystä itseään sekä yhteiskuntaa hyödyttävänä. Yhteistyötä tekevistä yrityksistä jopa 52 prosenttia uskoi, että yhteistyö korkeakoulujen kanssa tulisi lisääntymään tulevaisuudessa, 45 prosenttia uskoi, että yhteistyö tulisi pysymään silloisella tasolla ja ainoastaan 3 prosenttia uskoi, että yhteistyö tulisi tulevaisuudessa vähenemään (Jääskö ym. 2018).

### **3.4 Haaga-Helia ammattikorkeakoulun ja yritysten välinen yhteistyö**

Koko Haaga-Helian toiminta lähtee yrityselämän tarpeista, joihin se pyrkii vastaamaan työelämälähtöisellä ja korkeakoulutasoisella koulutuksella (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020a, 5). Vuonna 2018 laadittiin Haaga-Helian yhteiskunnallisen vaikuttavuuden malli, joka koostuu olennaisista toimenpiteistä vuodesta 2018 eteenpäin seuraavalle viidelle vuodelle. Keskeisessä osassa ovat läheinen työelämä- ja partneriyhteistyö, valmistuvien opiskelijoiden hyvä työllistyminen ja Haaga-Helian taito toimia ketterästi. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020a, 30–31).

Haaga-Helia tarjoaa yrityksille erilaisia yhteistyömahdollisuuksia. Yhteistyömahdollisuudet liittyvät muun muassa henkilöstön kouluttamiseen, opiskelijoiden rekrytointiin, tapahtumien suunnitteluun ja järjestämiseen sekä tutkimukseen (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020d). Yhteistyötä tehdään siis laajasti etenkin alaluvun 3.2 taulukon 2 mukaisilla opetuksen ja tutkimuksen alueilla. Tässä opinnäytetyössä keskitytään erityisesti Haaga-Helian ja yritysten väliseen partneriyhteistyöhön, jota tehdään hyvin monipuolisesti yhteistyön eri alueilla ja eri muodoissa.

Haaga-Helia tarjoaa yrityksille mahdollisuuden osallistua partneriyhteistyöhön, josta hyötyvät niin yritykset, opiskelijat kuin Haaga-Helia. Kumppanuuden avulla yritykset voivat parantaa brändi- ja työmarkkinamielikuvaansa. Opiskelijat pääsevät lähemmäs työelämää ja ymmärtävät ja oppivat siellä tarvittavia taitoja. Haaga-Helia taas pääsee laajentamaan omia verkostojaan ja kehittämään omaa toimintaansa. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020e.)

Partneriyhteistyön alussa Haaga-Helia ja uusi partneriyritys allekirjoittavat yhteistyösopimuksen, joka on räätälöity yritykselle sopivaksi. Sopimuksessa määritellään yhteistyömuodot, jotka sopivat kyseiselle yritykselle. Partneriyritysten tulee maksaa kumppanuudesta vuosimaksu, johon sisältyy muun muassa laaja brändinäkyvyys, jota voidaan edistää esimerkiksi nimikkotilalla. Haaga-Helian kampuksilla partneriyritykset ovat näkyvässä roolissa, kun useat luokkatilat on sisustettu yritysten väreihin ja logoihin. Vuosimaksu sisältää lisäksi työpaikkailmoitusten korostuksen Haaga-Helian JobTeaser-rekrytointikanavassa, imagotutkimuksen partneriyrityskohtaiset tulokset kerran vuodessa, mahdollisuuden opetusyhteistyöhön esimerkiksi kurssiprojektien muodossa, pääsyn CV-pankkiin ja kutsuvierastilaisuuksiin sekä partnerimanagerin, johon ottaa yhteyttä yhteistyöhön liittyen. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020e.)

Haaga-Heliassa oli vuonna 2019 noin 100 partneriyritystä (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020a, 18). Partneriyritysten määrä oli vuonna 2019 kaksinkertaistunut vuodesta 2012, jolloin partneriyrityksiä oli noin 50 (Jallinoja 2012, 246). Haaga-Helia pyrkii nykyisin pääasiassa syventämään yhteistyötä partneriyritysten määrän lisäämisen sijasta (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2018). Kuvassa 1 on nähtävissä kaikki Haaga-Helian partneriyritykset helmikuussa 2021, jolloin partneriyrityksiä oli 93. Partneriyrityksiä oli vuoden 2021 helmikuussa hyvin erilaisilta toimialoilta, kuten esimerkiksi pankki-, rahoitus- ja vakuutusosalta, IT-alalta, majoitus- ja ravintola-alalta sekä kiinteistöalalta.



Kuva 1. Haaga-Helian partneriyritykset helmikuussa 2021 (Korosuo 3.2.2021)

Syksyllä 2018 tehtiin partneriyritysten mainetutkimus. Haaga-Helian opiskelijoiden mielestä houkuttelevimpia partneriyrityksiä olivat partnerit, jotka olivat mukana opetusyhteistyössä aktiivisesti. Esimerkkejä aktiivisessa opetusyhteistyössä mukana olevista partneriyrityksistä ovat Nordic Business Forum ja Finavia. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2019, 19.) Vuonna 2019 K-ryhmä valittiin Haaga-Helian vuoden partneriyritykseksi. K-ryhmän kanssa tehdyssä yhteistyössä Haaga-Helian Pasilan kampukselle tehtiin pakuhuone- ja kuntosali, jota hyödynnetään taloushallinnon kurssien opetuksessa. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020a, 18.)

Vuonna 2019 Haaga-Heliassa aloitettiin partnereiden profiloointiprojekti, jonka tavoitteena oli parantaa yritysten toiveiden huomiointia ja luoda kokonaan uudenlaisia palveluja. Partneriyrityksille ja partnerimanagereille kohdennettiin kyselyitä ja yhteistyötoiminnasta tehtiin yksityiskohtainen analyysi. Yleisimpiä syitä partneriyhteistyölle olivat partneriyritysten näkökulmasta rekrytointi ja brändinäkyvyys. Suurin osa partneriyrityksistä oli erityisen kiinnostunut Haaga-Helian tietystä koulutusohjelmasta. Osa partneriyrityksistä oli halukkaita lisäämään ja vahvistamaan yhteistyötä Haaga-Helian kanssa, mutta partneriyrityksen käytössä oleva aika oli yhteistyötä rajoittava tekijä. Partneriyhteistyötä pyritään kehittämään Haaga-Helian partnerimanagereiden toimesta muun muassa muodostamalla partnerimanageriryhmiä monialaisempia. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020a, 18.)

Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut vastaa Haaga-Helian käyttämän rekrytointisivuston työ- ja harjoittelupaikkailmoituksista sekä opinnäytetyötoimeksiannoista. Haaga-Heliassa oli aiemmin käytössä Laura-rekrytointiportaali. Yritykset ilmoittivat rekrytointiportaaliin

lissa sekä vuonna 2018 että vuonna 2019 yli 5000 avointa työpaikkaa. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2019, 19; Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020a, 19.) Haaga-Heliassa on ollut lokakuun 2020 alusta lähtien käytössä uusi JobTeaser-rekryointikanava, jonka kautta yritykset voivat ilmoittaa Haaga-Helian opiskelijoille avoinna olevista työ- ja harjoittelupaikoista, opinnäytetyöaiheista ja erilaista projekteista (Ijäs 2020, 32–34).

Kaikissa Haaga-Helian ammattikorkeakoulututkinnoissa on pakollisena osana vähintään 30 opintopisteen laajuinen työharjoittelu (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020f). Moni opiskelija voi löytää työharjoittelupaikan Haaga-Helian rekryointisivuston kautta. Rekryointisivustolla Haaga-Helian partneriyrityksillä on parempi näkyvyys verrattuna muihin yrityksiin. Opiskelijoilla on myös mahdollisuus suodattaa hakua niin, että hakutuloksiksi tulee ainoastaan Haaga-Helian kumppaneita.

Vuonna 2018 järjestetyille Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden järjestämille Duuniin.net -rekryointimessuille osallistui 81 yritystä (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2019, 19). Tapahtuma järjestetään kerran vuodessa, ja sen tavoitteena on kontaktien luominen opiskelijoiden, yritysten ja Haaga-Helian välille tarjoten mahdollisuuksia rekrytoinneille ja yritysten puheenvuoroille (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020g). Haaga-Heliassa järjestettiin vuoden 2019 aikana seitsemän rekryointitapahtumaa. Tapahtumiin osallistui yhteensä 150 yritystä. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020a, 19.)

Haaga-Helian ura- ja rekryointipalvelut on järjestänyt yritysten kanssa myös webinaareja ja erilaisia esittäytymistilaisuuksia (Partanen 3.2.2021). Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden on toteuttanut partneripodcast-sarjan, jonka vieraana on partneriyritysten edustajia. Partneriyritysten edustajien kanssa keskustellaan yhteistyön tekemisestä ja avustetaan käydyn keskustelun kautta podcastin kuuntelijoita työssä etenemiseen liittyvissä asioissa. (Lampikoski & Lajqi 2020.)

## 4 Kyselylomakkeen suunnittelun lähtökohdat

Kuten jo alaluvussa 1.1 on mainittu, tämän opinnäytetyön tavoitteena on luoda kyselylomake, jolla voidaan selvittää Haaga-Helian partneriyritysten näkökulmasta,

1. miten Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut voisi kehittää nykyistä toimintaansa paremmin kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäväksi,
2. millaiseksi Haaga-Helian partneriyritykset kokevat Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehdyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävän yhteistyön sekä
3. millaisena Haaga-Helian partneriyritykset näkevät Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehdyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävän yhteistyön tulevaisuudessa.

Tässä luvussa käsitellään kyselylomakkeen suunnittelun lähtökohtia. Luvun ensimmäisessä alaluvussa esitellään opinnäytetyön toimeksiantajana toimiva Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut. Toisessa alaluvussa käsitellään kyselylomakkeen tuottamista rajaavia tekijöitä. Kolmannesta alaluvusta löytyy kyselylomakkeen toteuttamisen suunnitelmakuvaus.

### 4.1 Toimeksiantajan esittely

Löysin toimeksiantajan opinnäytetyölle tarkastelemalla Haaga-Helian internetsivuilta löytyviä TKI-hankkeita ja ottamalla yhteyttä kiinnostavalta kuulostavan Kansainväliset osaajat yritysten kasvun vauhdittajina -hankkeen Haaga-Helian yhteyshenkilöön syksyllä 2020. Keskustelimme hänen kanssaan mahdollisista opinnäytetyöaiheista ja pääsin tekemään opinnäytetyötä Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluille nykyiseen aiheeseeni liittyen. Valitsin opinnäytetyön aiheen toimeksiantajan pyynnöstä. Toimeksiantaja oli minulle entuudestaan tuttu, koska olen itse vierailut Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden järjestämissä ura- ja rekrytointitapahtumista ja saanut apua LinkedIn-profiilin tekemiseen.

Toimeksiantajana opinnäytetyölle toimii Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut, joka tukee opiskelijoita muun muassa työllistymisessä ja urasuunnittelussa ylläpitäen suhteita työelämään. Ura- ja rekrytointipalvelut tarjoaa Haaga-Helian opiskelijoille erilaisia uraohjauspalveluita, tapahtumia ja esimerkiksi työelämätaitoihin liittyvää apua. Opiskelijat saavat apua suuntautumisopintojen ja harjoittelupaikkojen valintoihin liittyen. Opiskelijoiden käytössä on myös monia sähköisiä palveluita ja lisäksi henkilökohtainen uraohjaustapaa-

minen on mahdollista varata (Ijäs 2020, 32–34). Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden ja Haaga-Helian partneriyritysten välisestä yhteistyöstä kerrotaan tarkemmin alaluvussa 3.4.

Tässä opinnäytetyössä luodaan kyselylomake, jolla kartoitetaan Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden ja Haaga-Helian partneriyritysten väliseen yhteistyöhön liittyviä asioita, erityisesti kehityskohtia, partneriyritysten näkökulmasta. Opinnäytetyön on tarkoitus tuottaa Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluille kyselylomake, jonka avulla voidaan saada arvokasta tietoa, jota voidaan hyödyntää sen toiminnan kehittämässä. Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut voivat kyselylomaketta hyödyntämällä kehittää nykyistä toimintaansa paremmin kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäväksi, ymmärtää partneriyritysten kokemuksia Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehdystä yhteistyöstä sekä saada selville partneriyritysten näkemyksiä yhteistyön tulevaisuudesta. Opinnäytetyötä voivat hyödyntää myös muiden korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalvelut, jotka haluavat kehittää toimintaansa.

#### **4.2 Kyselylomakkeen tuottamista rajaavat tekijät**

Kuten jo alaluvussa 3.4 mainittu, Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut tekee partneriyritysten kanssa yhteistyötä muun muassa Haaga-Helian käyttämän rekrytointisivuston työ- ja harjoittelupaikkailmoituksiin ja opinnäytetyötoimeksiantoihin liittyen. Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut järjestää rekrytointitapahtumia, kuten vuosittaiset Duuniin.net -rekrytointimessut, jonne osallistuu useita partneriyrityksiä. Lisäksi Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut on järjestänyt partneriyritysten kanssa webinaareja ja esittäytymistilaisuuksia sekä toteuttanut podcast-sarjan.

Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut on kiinnostunut kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisestä, koska se on aiheena ajankohtainen Suomessa. Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut haluaa kuulla partneriyritysten kokemuksia tehdystä yhteistyöstä, jotta sitä voidaan kehittää ura- ja rekrytointipalveluiden tarjoamien palveluiden kautta paremmaksi sekä kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden että partneriyritysten kannalta. Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden ja partneriyritysten välisessä yhteistyössä ei kuitenkaan ole ollut aiemmin suuria haasteita. Mahdolliset haasteet ovat aiemmin liittyneet lähinnä erilaisiin aikatauluihin ja osapuolten väliseen viestintään. (Partanen 5.3.2021.)

Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut on kiinnostunut siitä, miten ura- ja rekrytointipalvelut voisi kehittää toimintaansa tehokkaammaksi työelämän näkökulmasta, minkälaisia yhteistyön toimintatapoja tällä hetkellä on ja minkälaisia toimintatapoja on mahdollisesti tulevaisuudessa syntyvässä. Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluita kiinnostaa myös se,

mitä työelämän organisaatiot odottavat ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluilta sekä mitä työelämän organisaatiot ovat valmiita tekemään ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi. (Väyrynen 21.8.2020.)

Kuten alaluvussa 3.4 on mainittu, Haaga-Heliolla oli vuoden 2021 helmikuussa 93 partneriyritystä. Partnereihin ollaan Haaga-Heliasta yhteydessä esimerkiksi kuukausittaisen partnerikirjeen, partnerimanagerien ja erilaisten partneriyrityksille järjestettävien tapahtumien kautta. Yhteydenottoja partneriyrityksiin säädellään Haaga-Helian puolelta, minkä vuoksi itsenäinen yhteenotto yrityksiin ei välttämättä ole mahdollista. Ennen kyselylomakkeen toteuttamisen aloittamista toimeksiantajan kanssa sovittiin, että tutkimus toteutettaisiin kvantitatiivisena, eli määrällisenä tutkimuksena internetin kautta tehtävän kyselylomakkeen muodossa. Samalla sovittiin, että kyselylomakkeelle pyydetäisiin vastaajaksi kaikki partneriyritykset. Kyselylomakkeen avulla tehtävä tutkimus olisi siis kokonaistutkimus. Kokonaistutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jossa koko perusjoukko on tutkimuksen kohteena (Heikkilä 2014, 12). Kokonaistutkimus oli perusteltu valinta siksi, että partneriyrityksiä on määrällisesti alle sata. Lisäksi Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut olivat kiinnostuneita kaikkien partneriyritysten vastauksista.

Kyselylomakkeen kysymyksiä suunniteltaessa tuli ottaa huomioon useita asioita. Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut oli kiinnostunut nimenomaan kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseen liittyvästä yhteistyöstä, eikä partneriyritysten kanssa tehdystä yhteistyöstä liittyen esimerkiksi kaikkiin tutkinto-opiskelijoihin tai vaihtoopiskelijoihin. Erityisesti internetkyselyssä on suuri riski vastaajien väärinkäsitysmahdollisuuksiin (Heikkilä 2014, 18). Kyselyyn vastaavat henkilöt eivät välttämättä tiedä, mitä kansainvälisellä tutkinto-opiskelijalla tarkoitetaan. Kyselyyn vastaavat henkilöt eivät välttämättä myöskään tunnista Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluita. Partneriyrityksille yhteistyön tekijänä usein näyttäytyy Haaga-Helia, eikä Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut.

Kyselylomakkeen kysymyksiä suunniteltaessa tuli ottaa huomioon myös se, että partneriyrityksissä kyselyyn vastaavien henkilöiden roolista yrityksessä ei ole tarkkaa tietoa. Tyypillisiä partnerikirjeen vastaanottajia ovat rekrytoinnista vastaavat henkilöt (Korosuo 9.2.2021). Partneriyhteistyöstä vastaavien henkilöiden rooli yrityksissä voi kuitenkin olla hyvin vaihtelevaa.

Lisäksi kyselylomakkeen kysymyksiä suunniteltaessa tuli ottaa huomioon se, että osa partneriyrityksistä on tehnyt yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa

ja osa taas ei. Myös tämä asia tuli huomioida kyselylomaketta luotaessa, koska yhteistyötä tekemättömiltä yrityksiltä ei voida odottaa vastauksia yhteistyön toimivuuteen liittyen. Päinvastoin yhteistyötä tehneiltä yrityksiltä ei taas voida odottaa vastauksia yhteistyön tekemättömyyden syihin liittyen.

### **4.3 Kyselylomakkeen toteuttamisen suunnitelmakuvaus**

Kyselylomakkeen toteuttamisen suunnitelma tehtiin 19.1.2021. Suunnitelmasta tehtiin suuntaa antava ja toteutusta ohjaava, mutta toteutuksen osille ei asetettu erillisiä aikataulutavoitteita. Suunnitelmana oli saada kyselylomake valmiiksi 19.1.–10.2.2021 välisenä aikana. Kyselylomakkeen toteuttamisen suunnittelemisen pohjana ovat opinnäytetyön tavoitteet, jotka on esitelty alaluvussa 1.1 ja luvun 4 alussa. Tavoitteiden lisäksi ennen kyselylomakkeen toteuttamisen aloittamista on koottu luvuista 2 ja 3 löytyvä opinnäytetyön tietoperusta.

Opinnäytetyö oli tarkoitus toteuttaa konstruktivisen tutkimuksen muodossa ja käytettäviä menetelmien oli tarkoituksena olla käydyt keskustelut ja lähetetyt sähköpostiviestit Haaga-Helian henkilökunnan kanssa. Kyselylomakkeesta oli tarkoitus tulla internetkysely, joka voitaisiin lähettää sähköpostin liitteenä tai esimerkiksi esitellä partneriyrityksille tapahtumassa. Kyselylomake oli tarkoitus lähettää kokonaistutkimuksena partnerikirjeen mukana saatekirjeen kera kaikille partneriyrityksille 10.2.2021 tai 11.2.2021.

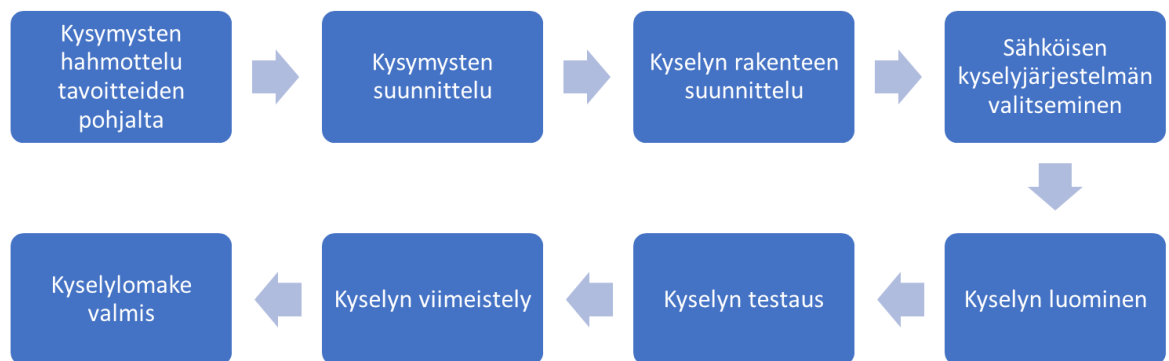
Kyselylomaketta luotaessa tuli kiinnittää huomiota sillä tulevaisuudessa tehtävän tutkimuksen pätevyys, luotettavuus ja puolueettomuus. Kyselylomaketta tehdessä oli huomioitava avoimuus ja tietosuoja. Lisäksi kyselylomakkeen hyödyllisyydestä ja käytökelpoisuudesta oli huolehdittava. Toimiva kyselylomake on tärkeä, koska sen avulla voidaan edistää kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä parantamalla Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden toimintaa.

Kuviossa 6 esitetään suunnitelma kyselylomakkeen toteuttamisen etenemisestä prosessi-kaavion muodossa. Luvun 4 alussa esitetyt opinnäytetyön tavoitteet ja alaluvussa 4.2 esitetyt kyselylomakkeen tuottamista rajaavat seikat toimivat kyselylomakkeen tuottamisen lähtökohtana. Suunnitelman mukaisesti kyselylomakkeen toteuttaminen alkaisi kysymysten hahmottelulla asetettujen tavoitteiden pohjalta. Kysymyksiä voisi hahmotella esimerkiksi ranskalaisilla viivoilla, ajatuskarttojen avulla ja kirjoittaen ylös yksittäisiä tavoitteisiin liittyviä sanoja tai ideoita. Opinnäytetyön tietoperusta toimisi pohjana kysymysten hahmottelulle. Kysymysten hahmottelusta edettäisiin kysymysten suunnitteluun, jossa hahmottelusta luotaisiin tarkempia kysymyksiä ja jokaisen kysymyksen kohdalta tarkastettaisiin, että ne todella auttavat tavoitteiden saavuttamisessa.



Kysymysten suunnittelusta edettäisiin suunnitelman mukaan kuvion 6 mukaisesti suunnittelemaan kyselyn rakennetta. Kyselyn rakenteen suunnittelussa pohdittaisiin kysymysten järjestystä. Koen helpommaksi sen, että ennen rakenteen suunnittelua kyselylomakkeen kysymykset ovat selvillä. Kuvion 6 mukainen kyselyn luominen tapahtuisi johonkin ennen kyselyn luomisen aloittamista valittuun sähköiseen kyselyjärjestelmään, kuten Webropoliin tai Google Formsiin. Kyselyn luominen sisältäisi kysymysten kirjoittamisen sähköiseen kyselyjärjestelmään ja kyselyn sääntöjen laatimisen. Kyselyä luodessa tulisi kiinnittää paljon huomiota myös sen ulkonäöllisiin seikkoihin sekä kyselyn kokonaispituuteen. Kyselyn tulisi olla riittävän lyhyt ja selkeä, jotta siihen vastaaminen ei olisi vastaajalle liian työlästä. Toisaalta kyselyn pitäisi olla tarpeeksi laaja, jotta vastausten avulla kyselylomakkeelle asetetut tavoitteet voitaisiin saavuttaa.

Kuvion 6 mukaisesti kyselyn luomisesta edettäisiin kyselyn testaukseen. Testausta voitaisiin tehdä esimerkiksi ystävien, Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden ja ohjaajan kanssa. Saadun palautteen ja omien havaintojen pohjalta edettäisiin kyselyn viimeistelyyn, jossa siihen tehtäisiin viimeiset muutokset, minkä jälkeen kyselylomake olisi valmis lähetettäväksi.



Kuvio 6. Suunnitelma kyselylomakkeen toteuttamisen etenemisestä prosessikaaviona

## 5 Kyselylomakkeen toteutuskuvaus

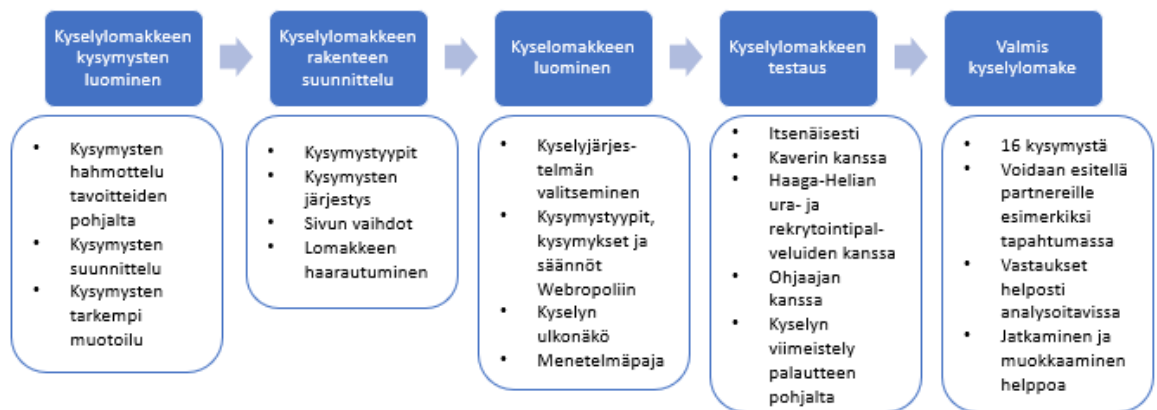
Tässä luvussa kerrotaan yksityiskohtaisesti kyselylomakkeen toteutuksesta, eli opinnäytetyön tuotoksena syntyvän tiedonkeruuvälineen rakentamisesta. Opinnäytetyö oli alun perin tarkoitus toteuttaa laadullisena tutkimuksena, joka muuttui aikataulullisista syistä määrälliseksi tutkimukseksi ja vielä kertaalleen produktiiviseksi opinnäytetyöksi partnerikirjeen mukana lähetetyn kyselyn vähäisen vastaajamäärän vuoksi. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena työnä konstruktivisen tutkimuksen muodossa. Kyselylomakkeesta on pyritty tekemään mahdollisimman hyödyllinen ja käyttökelpoinen toimeksiantajana toimivalle Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluille. Opinnäytetyön tavoitteet ovat Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluille tärkeitä. Kyselylomakkeelle saaduilla vastauksilla voidaan aidosti edistää kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä. Kyselylomake toteutettiin 19.1.–10.2.2021 välisenä aikana.

Kyselylomakkeen toteuttamisessa käytettäviä menetelmiä ovat käyty keskustelut ja lähetetyt sähköpostiviestit. Keskustelut on käyty Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden edustajien, ystävän ja opinnäytetyön ohjaajan kanssa sekä Haaga-Helian tarjoamassa kvantitatiivisessa menetelmäpajassa. Keskusteluja käytettiin kyselylomakkeeseen liittyvän palautteen saamiseen ja kyselylomakkeen muokkaamiseen palautteen pohjalta. Sähköpostiviestien avulla saatiin vastauksia kysymyksiin Haaga-Helian henkilökunnalta. Saatuja vastauksia hyödynnettiin erityisesti kyselylomakkeen kysymysten ja rakenteen suunnittelussa. Kyselylomakkeen testaamisesta kerrotaan tarkemmin alaluvussa 5.4.

Ennen kyselylomakkeen toteutusta olin määrittänyt tavoitteet, joiden saavuttamista kyselylomakkeella pyritään edistämään sekä määrittänyt yhdessä toimeksiantajan kanssa tulevan kyselylomakkeen avulla tehtävän tutkimuksen perusjoukoksi kaikki Haaga-Helian partneriyrietykset. Koko perusjoukko tutkittaisiin kokonaistutkimuksessa. Lisäksi ennen kyselylomakkeen toteutuksen aloittamista olin tutustunut opinnäytetyön tietoperustasta löytyviin aikaisempiin tutkimuksiin ja muuhun kirjallisuuteen sekä laatinut alaluvussa 4.3 esitellyn suunnitelman kyselylomakkeen toteuttamiselle. Kyselylomakkeen toteutus eteni pitkälti alaluvussa 4.3 esitellyn suunnitelman pohjalta, mutta lopullinen toteutus poikkesi jonkin verran suunnitelmasta.

Kuviosta 7 on nähtävissä kyselylomakkeen toteuttamisen eteneminen. Tämä luku etenee prosessikaavion mukaisesti. Tämän luvun ensimmäisessä alaluvussa esitellään kyselylomakkeen kysymysten luomista. Luvun toisessa alaluvussa kerrotaan kyselylomakkeen ra-

kenteen suunnittelusta, mistä edetään kolmanteen alalukuun ja kyselylomakkeen luomiseen Webropoliin. Neljännessä alaluvussa käsitellään kyselylomakkeen testausta. Luvussa 6 esitellään valmis kyselylomake, joka on tämän opinnäytetyön tuotos.



Kuvio 7. Kyselylomakkeen toteuttamisen eteneminen prosessikaaviona

Kyselylomakkeen kysymyksistä kerrotaan tämän luvun useissa kohdissa mainiten kysymyksen numero. Mainittu numero on kysymyksen numero lopullisella kyselylomakkeella. Kysymyksistä kerrottaessa on usein hyödyllistä tarkastella lopullista kysymystä ja kyselylomaketta kokonaisuudessaan. Lopullinen kyselylomake löytyy liitteestä 1. Kyselylomakkeen kysymyksen löytyvät numeroituna kyseisestä liitteestä.

## 5.1 Kyselylomakkeen kysymysten sisältö ja muotoilu

Aloitin kyselylomakkeen toteutuksen luomalla kyselylomakkeelle kysymykset. Keksinkin kysymykset itse, mutta sain myöhemmin niiden muotoiluun palautetta ja apua ohjaajalta, Haaga-Helian järjestämästä kvantitatiivisesta menetelmäpajasta, toimeksiantajalta ja ystävältä. Kyselyyn myöhemmin tehdyistä muutoksista kerrotaan tarkemmin kyselyn testausta käsittelevässä alaluvussa 5.4.

Kyselylomakkeelle asetettiin tarkat tavoitteet, jotta kyselylomakkeella voidaan mitata sitä, mitä sillä on tarkoitus mitata. Kyselylomakkeen kysymykset suunniteltiin huolellisesti, jotta ne mittaavat haluttuja asioita täsmällisesti ja edistäen asetettujen tavoitteiden täyttymistä. Huolellisesti suunniteltujen kysymysten kautta kyselylomakkeella toteutettavasta tutkimuksesta saadaan mahdollisimman pätevä (Heikkilä 2014, 27). Kysymyksiä suunniteltaessa huolehdittiin kyselylomakkeen kysymysten objektiivisuudesta. Objektiivisuudella tarkoitetaan tutkimuksen puolueettomuutta (Heikkilä 2014, 28). Kysymyksistä pyrittiin tekemään sellaisia, että vastaajaa ei ohjata vastaamaan tietyllä tavalla. Omat mielipiteeni eivät saaneet myöskään vaikuttaa kysymysten muotoiluun. Lisäksi kyselylomakkeen kysymyksistä pyrittiin tekemään sellaisia, että ne tai niiden vastausvaihtoehdot eivät ole päällekkäisiä.

Tietoperustan kokoamisen myötä olin ennen kysymysten suunnittelua perehtynyt kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymiseen ja korkeakoulujen ja yritysten väliseen yhteistyöhön. Ulkomaalaistaustaisten, ja erityisesti kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden, työllistymiseen ja korkeakoulujen ja yritysten väliseen yhteistyöhön liittyvä teoriatieto oli olennaisessa osassa kysymysten laatimisessa. Ilman asioiden syvällistä ymmärrystä kyselylomakkeelle ei olisi saatu oikeita kysymyksiä, ja sitä kautta opinnäytetyölle asetetut tavoitteet olisivat jääneet täyttymättä. Esimerkiksi ilman korkeakoulujen ja yritysten välisen yhteistyön nykytilanteen ymmärtämistä ja erilaisten yhteistyön alueiden ja muotojen ymmärtämistä kyselylomakkeelle ei olisi saatu tarpeeksi tarkkoja ja olennaisia kysymyksiä. Käytin opinnäytetyön tietoperustaa vahvasti kysymysten suunnittelun tukena huomioiden aiemmin tehtyjä tutkimuksia ja tietoperustan luvuissa useasti esille nousevia asioita. Oli myös tärkeää ymmärtää aihepiireihin keskeisesti liittyvät käsitteet, joita käytin kyselylomakkeella.

Kyselylomakkeen toteutus alkoi kysymysten hahmottelulla alaluvussa 1.1 asetettujen tavoitteiden pohjalta. Kirjoitin Word-tiedostoon tavoitteiden alle ranskalaisin viivoin mieleeni tulevia asioita ja kysymyksiä, joita voisi mahdollisesti hyödyntää kyselylomakkeen kysymyksissä. Esimerkkejä hahmotelmista ovat ”(partneriyritysten) tyytyväisyys yhteistyöhön”, ”(Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden) toiminnan parantaminen” ja ”partneriyritykset ja yhteistyö tulevaisuudessa?” Kaikki kysymykset eivät aluksi siis olleet edes kysymysmuodossa, vaan täysin ideatasolla. Kysymysten hahmottelusta etenin kysymysten tarkempaan suunnitteluun, jossa muokkasin hahmottelemiani sanoja ja ideoita tarkempaan muotoon kysymyksiksi. Kiinnitin tässä vaiheessa huomiota myös erityisen paljon siihen, että kysymykset auttavat tavoitteiden saavuttamisessa.

Halusin kyselylomakkeen kysymysten olevan pääasiassa strukturoituja kysymyksiä. Strukturoidut, eli suljetut ja valmiit vaihtoehdot antavat kysymykset sopivat tilanteisiin, joissa selkeät vastausvaihtoehdot tiedetään etukäteen. Strukturoidut kysymykset nopeuttavat kyselyyn vastaamista, kyselyn vastausten käsittelemistä ja myös estävät kyselyyn tulevia erheitä, kun kielelliset seikat tai kritiikin antaminen eivät tule vastaajalle esteeksi. Toisaalta strukturoitujen kysymysten huonoja puolia ovat mahdolliset harkitsemattomat vastaukset. (Heikkilä 2014, 49.) Halusin mukaan myös useita avoimia kysymyksiä. Avoimet kysymykset sopivat hyvin tilanteisiin, joissa selkeät vastausvaihtoehdot eivät ole etukäteen tiedossa. Avoimien kysymysten avulla voidaan saada vastaajilta esimerkiksi uusia ideoita, näkökulmia tai muita asioita, joita ei etukäteen osattu odottaa. (Heikkilä 2014, 47–48.) Jos

avoimiin kysymyksiin on tullut laadukkaita vastauksia, ei alhainen vastausprosentti välttämättä haittaa suuresti, mutta toisaalta etenkin internetkyselyissä avoimiin kysymyksiin on helppo jättää vastaamatta (Heikkilä 2014, 18).

Olin hahmotellut mielessäni haastattelukysymyksiä laadulliseen teemahaastatteluun, koska opinnäytetyön oli aluksi tarkoitus olla laadullinen tutkimus. Hyödynsin suunnittelemani kysymyksiä kyselylomakkeen avoimiin kysymyksiin. Esimerkiksi kysymyksen numero 7 ”Mitkä asiat ovat toimineet hyvin Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehdyssä kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseen liittyvässä yhteistyössä?”, kysymyksen numero 8 ”Miten Haaga-Helian ura- ja rekryointipalvelut voisi parantaa toimintaansa enemmän kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäväksi?” ja kysymyksen numero 12 ”Minkälaisia uusia kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäviä yhteistyötapoja toivotte syntyvän tulevaisuudessa organisaationne ja Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden välille?” olisin kysynyt partneriyriyten edustajilta myös haastatteluissa. Pystyin siis hyödyntämään kysymykset kyselylomakkeelle sellaisenaan.

Kysymysten suunnittelun jälkeen etenin kysymysten tarkempaan muotoiluun, jossa muokasin kysymyksiä yhä paremmiksi, tarkemmiksi ja selkeämmiksi kysymysten sanamuotoja hioen. Lisäsin jokaiseen kysymykseen jossakin muodossa Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehdyn yhteistyön kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi, jotta kysymyksiin vastaavat henkilöt eivät vahingossa vastaa kysymysten ohi. Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehty kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävä yhteistyö tuli mainita jokaisen kysymyksen yhteydessä, jotta kyselyyn vastaavat henkilöt eivät vahingossa vastaisi, mitä mieltä he ovat tehdystä yhteistyöstä esimerkiksi kaikkien opiskelijoiden kanssa tai koko Haaga-Helian kanssa.

Kyselyyn vastaavat henkilöt eivät välttämättä tiedä, mitä kansainvälisellä tutkinto-opiskelijalla tarkoitetaan. Kyseisen käsitteen määrittely oli siksi jo kyselylomakkeen alkupuolella tärkeää, minkä vuoksi se määritellään kyselylomakkeen kysymyksessä numero 4 kuvan 2 mukaisesti. Kyselyn alkuun oli tärkeää ottaa lyhyt kuvan 2 mukainen määrittely myös Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluista, jotta kyselyyn vastaajat ymmärtäisivät sen roolin yhteistyössä. Usein yhteistyön tekijänä partneriyriyksille näyttäytyy Haaga-Helina, eikä Haaga-Helian ura- ja rekryointipalvelut.

**4. Onko organisaationne tehnyt yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi? \***

Haaga-Helian ura- ja rekryointipalvelut tekee yritysten kanssa yhteistyötä muun muassa opiskelijoiden oppinäytetyötoimeksiantoihin ja työ- ja harjoittelupaikkailmoituksiin (entinen Laura- ja nykyinen JobTeaser-rekryointisivusto) sekä ura- ja rekryointitapahtumiin (muun muassa Duuniin.net -tapahtuma) liittyen.

Kansainvälisellä tutkinto-opiskelijalla tarkoitetaan tässä kyselyssä ulkomaan kansalaista, joka on kirjoilla suomalaisessa korkeakoulussa alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon tutkinnonsuorittajana. Kansainvälisellä tutkinto-opiskelijalla ei tarkoiteta vaihto-opiskelijoita.

Kyllä

Ei

Kuva 2. Kyselylomakkeen 4. kysymys. Onko organisaationne tehnyt yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi?

Likertin asteikkoa voi käyttää kysymyksissä, joissa vastausvaihtoehdot ovat mielipideväittämiä, joista vastaaja valitsee omasta mielestään parhaan vastausvaihtoehdon. Usein toisella puolella olevana ääripäänä on ”täysin samaa mieltä” ja toisella puolella ”täysin eri mieltä”. (Heikkilä 2014, 51.) Kysymysten tarkemmassa muotoilussa tein osasta kysymyksistä asenneasteikkokysymyksiä. Asennemittarina kyselyssä käytettiin 5-portaista Likertin asteikkoa. Päädyin 5-portaiseen asteikkoon, koska siihen sai helposti otettua keskimäiseksi vastausvaihtoehdoksi neutraalin vaihtoehdon. Neutraalin vaihtoehdon molemmille puolille asetetuilla vastausvaihtoehdoilla vastauksiin tuli myös enemmän vaihtelua.

Ääripäinä Likertin asteikoilla lopullisissa kysymyksissä ovat ”täysin samaa mieltä” ja ”täysin eri mieltä”, ”erittäin tyytymätön” ja ”erittäin tyytyväinen” sekä ”erittäin epätodennäköisesti” ja ”erittäin todennäköisesti”. Asteikolla vastausvaihtohtoina oli aluksi esimerkiksi kysymyksessä 6 ”jokseenkin tyytymätön” ja ”jokseenkin tyytyväinen”. Näitä vastausvaihtoehtoja kuitenkin muokattiin vielä myöhemmin kyselylomakkeen testauksen myötä tulleen palautteen vuoksi. Näistä muutoksista kerrotaan testausta käsittelevässä alaluvussa 5.4.

Aluksi kyselylomakkeella taustamuuttujina olivat vastaajaorganisaation toimiala ja vastaajaorganisaation henkilöstömäärä. Taustamuuttujat tuovat kyselylomakkeella tehtävään tutkimukseen lisäarvoa, kun eri toimialojen ja erikokoisten yritysten vastaukset voidaan erottaa toisistaan. Vielä tässä vaiheessa vastausvaihtoehdot vastausorganisaation toimialaa koskevassa kysymyksessä olivat itse keksittyjä ja niitä oli vain muutama: rahoitus- ja vakuutus toiminta, rakentaminen, teollisuus, tukku- ja vähittäiskauppa sekä muu, mikä. Vastausvaihtoehdot muuttuivat kyselylomakkeen testauksen myötä. Muutoksista kerrotaan

alaluvussa 5.4. Organisaation henkilöstömäärää koskevan kysymyksen vastausvaihtoehdot pysyivät alusta loppuun saakka samanlaisina, kuvan 3 mukaisina.

**2. Vastaajaorganisaation henkilöstömäärä \***

- 1–9 henkilöä
- 10–49 henkilöä
- 50–249 henkilöä
- 250–1000 henkilöä
- Yli 1000 henkilöä

Kuva 3. Kyselylomakkeen 2. kysymys. Vastaorganisaation henkilöstömäärä

Liitteestä 2 löytyy kyselylomakkeen ohessa luotu saatekirje. Saatekirjeen pohjana on käytetty Heikkilän (2014, 59–60) kirjoittamaa saatekirjeen esimerkkiä. Saatekirje lähetettiin kyselylomakkeen mukana, kun kyselylomake lähetettiin Haaga-Helian partneriyrityksille partnerikirjeessä, ja siihen saatu ohjepituus oli enintään 100 sanaa. Kyselylomakkeelle ei saatu tarpeeksi vastauksia, minkä vuoksi partnerikirjeen mukana lähetettyä kyselyä käytettiin ainoastaan kyselylomakkeen testaukseen. Kyselylomakkeen testauksesta kerrotaan enemmän alaluvussa 5.4.

Tutkimuksen tarkoituksesta ja käytötavasta kertomalla voidaan huolehtia tutkimuksen avoimuudesta (Heikkilä 2014, 29). Tutkimuksen tarkoituksesta on maininta liitteen 2 saatekirjeessä. Yksittäistä vastaajaa ei saa tunnistaa tutkimuksen tuloksista (Heikkilä 2014, 29). Liitteen 2 saatekirjeessä on siksi myös maininta siitä, että lopulliset tutkimustulokset raportoidaan niin, että vastauksia ei voida yhdistää yksittäisiin vastaajiin. Kyselylomakkeella tehtävällä tutkimuksella ei saada vaarantaa vastaajan yksityisyyttä (Heikkilä 2014, 29). Webropol-linkin kautta vastaavat henkilöt ovat anonyymeja, koska heiltä ei missään vaiheessa pyydetä henkilötietoja heidän vastatessaan julkisen internetlinkin kautta. Lisäksi liitteen 2 saatekirjeessä on maininta tutkimusaineiston luottamuksellisesta käsittelystä.

Jokainen lopullisen kyselylomakkeen kysymyksistä on tarkkaan harkittu ja punnittu, jotta vastaajille ei esitetä kyselylomakkeella tarpeettomia kysymyksiä. Varmuuden vuoksi kysytty kysymys on usein turha (Heikkilä 2014, 30). Kysymyksiä syntyi sekä yhteistyötä tehneille että yhteistyötä tekemättömille yrityksille. Lopullisesta kyselystä tehtiin kysymys-

määrältään riittävän lyhyt, jotta siihen vastaaminen ei olisi vastaajalle liian työlästä, ja lisäksi kyselylomakkeen kaikki kysymykset ovat tarpeellisia tavoitteiden saavuttamiseksi. Lopulliselle kyselylomakkeelle päätyneet kysymykset ja niitä vastaavat tavoitteet löytyvät luvun 6 peittomatriisista taulukosta 4.

## 5.2 Kyselylomakkeen rakenteen suunnittelu

Kyselylomakkeen kysymysten suunnittelun jälkeen siirryin suunnittelemaan kyselylomakkeen rakennetta. Suunnittelin kyselyn rakenteen itsenäisesti, mutta muokkasin sitä ohjaajan, Haaga-Helian järjestämästä kvantitatiivisesta menetelmäpajasta saamani palautteen, toimeksiantajan ja ystävän antaman palautteen perusteella. Näistä muutoksista kerrotaan tarkemmin kyselyn testausta käsittelevässä alaluvussa 5.4.

Internetkyselyissä kato kasvaa samalla, kun kyselylomakkeen kysymysten määrä kasvaa (Heikkilä 2014, 18). Kadolla tarkoitetaan kyselylomakkeen palauttamatta ja sitä kautta vastaamatta jättäneiden määrää (Heikkilä 2014, 28). Halusin siksi tehdä kyselylomakkeesta tarpeeksi lyhyen ja huolehtia siitä, että vastaajat eivät keskeytä vastaamista kesken kyselyn pakollisten kysymysten vuoksi. Sitä kautta kyselylomakkeella tehtävästä tutkimuksesta saadaan mahdollisimman luotettava ja tuloksista tarkkoja. Pakollisella kysymyksellä tarkoitetaan kysymystä, johon vastaaminen on kyselylomakkeelle vastattaessa välttämätöntä.

Kysymyksiä suunniteltaessa niitä syntyi sekä yhteistyötä tehneille että yhteistyötä tekemättömille yrityksille. Lomakkeen rakenteeseen tehtiin haarautuminen kahteen suuntaan, jotta yhteistyötä tehneet ja tekemättömät partneriyritykset vastaisivat kyselylomakkeella eri kysymyksiin. Taulukosta 3 on nähtävissä, että yhteistyötä tehneillä kysymyksiä oli kyselylomakkeella enemmän, koska erityisesti heidän vastauksistaan oltiin Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluissa kiinnostuneita. Kysymyksiä oli useita kuitenkin myös partneriyrityksillä, jotka eivät ole aiemmin tehneet yhteistyötä. Lomakkeen jakavaksi kysymykseksi asetettiin jo aiemmin alaluvun 5.1 kuvassa 2 esitelty kysymys numero 4. Kyselylomakkeen viimeinen kysymys, eli kysymys numero 16 koskien vapaita kommentteja on sekä yhteistyötä tehneillä että yhteistyötä tekemättömillä partneriyrityksillä yhteinen. Taulukon 3 mukaisesti yhteistyötä tehneet partneriyritykset vastaavat kyselylomakkeella kysymyksiin 1–12 ja 16, kun yhteistyötä tekemättömät partneriyritykset vastaavat kysymyksiin 1–4 ja 13–16.



Taulukko 3. Kysymysten jaottelu lopullisella kyselylomakkeella sen mukaan, onko partneriyritys tehnyt yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi vai ei

Kysymys	Partneriyritys vastaa kysymykseen, jos se on tehnyt yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi	Partneriyritys vastaa kysymykseen, jos se ei ole tehnyt yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi
1	x	x
2	x	x
3	x	x
4	x	x
5	x	
6	x	
7	x	
8	x	
9	x	
10	x	
11	x	
12	x	
13		x
14		x
15		x
16	x	x

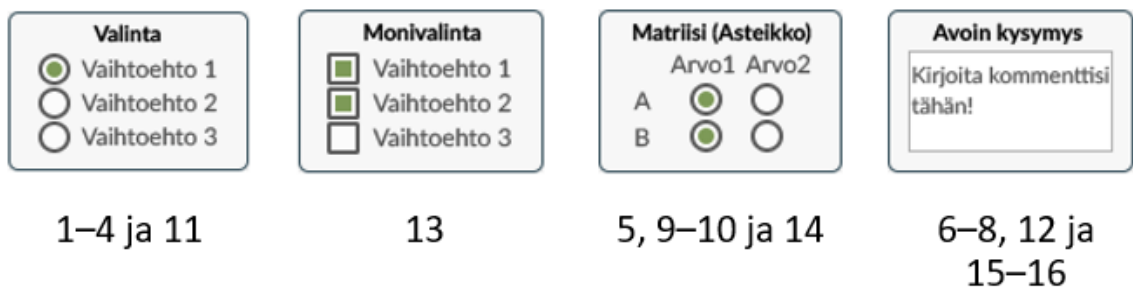
Kyselylomakkeella sivu vaihtuu sellaisissa kohdissa, joissa kysymysten aihe muuttuu. Kysymykset 1–3 ovat taustamuuttujille ja niiden jälkeen tulee sivunvaihto. Kysymys 4 on partneriyritykset jakava kysymys, joka erottelee yhteistyötä tehneet ja yhteistyötä tekemättömät yritykset toisistaan. Kysymys 4 on omalla sivullaan, koska kysymys sisältää myös kyselylomakkeen kannalta olennaiset käsitteiden määritelmät. Yhteistyötä tehneiden partneriyritysten kysymykset 5–8 koskevat partneriyritysten tyytyväisyyttä ja aiempia kokemuksia yhteistyöstä. Sivunvaihdon jälkeen kysymyksessä 9 esitetään samassa kysymyksessä useita väitteitä. Kysymys 9 on pitkä, minkä vuoksi sillä on kyselylomakkeella oma sivu. Kysymykset 10–12 koskevat yhteistyötä tehneiden partneriyritysten näkemyksiä yhteistyön tulevaisuudesta. Kysymysten jälkeen tulee sivunvaihto.

Kuten jo todettu, yhteistyötä tekemättömillä yrityksillä on vähemmän kysymyksiä kuin yhteistyötä tehneillä. Yhteistyötä tekemättömien partneriyritysten kysymykset 13–15 ovat samalla sivulla, vaikka ne koskevat sekä syitä sille, että yhteistyötä ei ole tehty että näkemyksiä yhteistyömahdollisuuksista tulevaisuudessa. Kysymyksiä on kuitenkin vain kolme ja ne sopivat hyvin samalle sivulle. Kysymys 16 on yhteistyötä tehneillä ja tekemättömillä yhteinen ja se on omalla sivullaan.

### 5.3 Kyselylomakkeen luominen Webropoliiin

Kyselylomakkeen luontiin päätin käyttää Webropol-nimistä sähköistä kyselyjärjestelmää. Vaihtoehtona Webropolille oli Google Forms, jota olin käyttänyt aiemmin. Päätin käyttää kyselyn luomiseen Webropolia, jotta oppisin käyttämään myös toista kyselyjärjestelmää. Webropolilla vastausten analysointi myös vaikutti olevan helpompaa kuin Google Form-silla, minkä vuoksi valinta oli nopea ja helppo.

Kirjoitin ensimmäisenä alaluvussa 5.1 suunnittelemani ja muotoilemani kysymykset Webropoliiin. Noudatin kyselyä Webropoliiin luodessa alaluvussa 5.2 esiteltyjä rakenteellisia seikkoja. Jokaisen kysymyksen kirjoittamisen yhteydessä valitsin ensimmäisenä, että mikä kysymyksen tyyppi tulisi. Webropolissa on valittavana useita erilaisia teksti-, valinta- ja matriisityyppisiä kysymyksiä sekä muu-kategoriaan meneviä kysymyksiä. Opin näytetyön tuotoksena syntyneellä kyselylomakkeella käytettyjä kysymystyyppejä ovat kuvion 8 mukaisesti valinta, monivalinta, matriisi (asteikko) ja avoin kysymys. Kuvion 8 mukaisesti valinta-kysymystyyppi on käytössä kyselylomakkeen kysymyksissä 1–4 ja 11, monivalinta kysymyksessä 13, matriisi (asteikko) kysymyksissä 5, 9–10 ja 14 ja avoin kysymys kysymyksissä 6–8, 12 ja 15–16.



Kuvio 8. Kyselylomakkeella käytetyt kysymystyypit. Kysymystyyppi ja kyselylomakkeen kysymyksen numero

Lisäksi valinta- ja matriisi (asteikko) -kysymyksissä 1, 3, 5, 10 ja 14 on mahdollisuus valita vastausvaihtoehto "Muu, mikä?" ja monivalintakysymyksessä 13 "Jokin muu syy, mikä?". Näiden vastausvaihtoehtojen perään liitettiin kuvan 4 mukaisesti tekstikenttä, johon vastausta voi tekstin muodossa tarkentaa. Mikäli kyseisen vastausvaihtoehdon valitsee, on tekstikenttään vastaaminen pakollista. Näin varmistetaan se, että vastaajat myös kertovat, että mistä muusta asiasta tai syystä on hänen vastauksessaan kyse. Tekstikentän pituus on 25 merkkiä, koska vastausten yhteyteen ei odoteta pitkää tarkentavaa tekstiä.

Kuva 4. Kysymyksen vastausvaihtoehdon tekstikenttä

Asetin aluksi kaikki kyselylomakkeen kysymykset pakolliseksi. Kyselylomakkeen toteuttamisen edetessä ja sitä testatessa huomasin kuitenkin, että kaikki kyselylomakkeen kysymykset eivät voi olla pakollisia, koska vastaaja voisi muuten lopettaa kyselyyn vastaamisen. Etenkin avoimet kysymykset voivat olla vastaajalle vaikeita ja tuntua työläiltä, jolloin houkutus kyselyn keskeyttämiseen tai virheellisen, nopeasti kirjoitetun vastauksen antamiseen kasvaa. Lopullisella kyselylomakkeella pakollisena olevat kysymykset ja vastausvaihtoehdot on tunnistettavissa liitteestä 1 kysymyksen tai vastausvaihtoehdon perässä olevasta asteriskista.

Webropoliiin oli tärkeää luoda tietyille kysymyksille sääntöjä, jotta kyselylomake saatiin haarautumaan tai tietystä kysymyksestä päästiin siirtymään toiseen. Liitteestä 3 on nähtävissä kaikki kyselylomakkeella käytetyt säännöt. Ensimmäinen sääntö koskee kyselylomakkeen kysymystä numero 4, jossa kysytään, että onko kyselyyn vastaava organisaatio tehnyt yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi. Mikäli kysymykseen vastataan ”Kyllä”, jatkuu kyselylomakkeen täyttäminen liitteen 3 mukaisesti seuraavasta kysymyksestä, eli kysymyksestä numero 5, joka käsittelee organisaation tyytyväisyyttä tehtyyn yhteistyöhön. Mikäli kysymykseen vastaa ”Ei”, hyppää vastaaja liitteen 3 mukaisesti kysymykseen numero 13, jossa kysytään syitä sille, että yhteistyötä ei ole tehty. Lomake siis haarautuu kysymyksessä 4. Kysymykseen ”Kyllä” vastanneet vastaavat haarautumisen jälkeen kysymyksiin 5–12 ja 16, kun ”Ei” vastanneet vastaavat kysymyksiin 13–16.

Kyselylomakkeelle tehtiin myös muita sääntöjä. Viimeiseen kysymykseen, eli vapaita kommentteja koskevaan kysymykseen numero 16 vastaavat sekä yhteistyötä tehneet että yhteistyötä tekemättömät yritykset. Yhteistyötä tehneet partneriytykset saadaan hyppäämään viimeisestä yhteistyötä tehneiden yritysten kysymyksestä kysymykseen 16, kun kysymykseen numero 11 on tehty liitteen 3 mukainen sääntö, jossa sekä ”Kyllä” että ”Ei” vastattaessa ja seuraavalle sivulle siirryttäessä hypätään kysymykseen numero 16. Viimeisessä kysymyksessä, eli kysymyksessä 16 on liitteen 3 mukainen sääntö, joka lopettaa kysymyksen ja ohjaa vastaajan kiitossivulle.

Kyselyssä tärkeää on myös sen ulkonäkö. Liitteestä 4 löytyvät käyttämäni asetukset kyselylomakkeen logolle, taustalle ja koolle. Käytin kyselyssä Haaga-Helian logoa, jonka löysin Webropolin kuvapankista. Laitoin logon näkymään vain ensimmäiselle sivulle keskelle ylälaitaan. Asetin kyselylle myös jokaisella kyselylomakkeen sivulla näkyvän käyttöoikeudellisen taustakuvan, jonka latsin Webropolin kuvapankkiin. Asetin kuvan läpinäkyvyydeksi 5 prosenttia, skaalasin kuvan sovittaen sen kyselylomakkeen ulkopuolisen alueen leveyteen ja asetin taustakuvan näkymään vain kerran. Asetin kyselylomakkeelle myös liitteen 5 mukaisen etenemispalkin. Asettelin etenemispalkin lomakkeen alaosan keskelle sinisen värisenä ja oletusmallissa. Kyselyyn vastaavat henkilöt voivat helposti seurata kyselyn etenemistä kysymyspalkista. Vastaamisen etenemisen näkeminen voi motivoida vastaajia vastaamaan kyselyn loppuun saakka.

#### **5.4 Kyselylomakkeen testaus**

Testasin kyselylomakkeen toimivuutta jokaisella kerralla tehtyjen muutosten jälkeen. Kyselylomaketta testattiin lisäksi monia kertoja ystävälläni, kerran Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluissa ja lisäksi kyselylomake käytiin perusteellisesti läpi ohjaajan ja Haaga-Helian tarjoamassa kvantitatiivisessa menetelmäpajassa. Kyselylomaketta käytiin läpi keskusteluiden ja sähköpostiviestien kautta. Saadun palautteen myötä kyselylomakkeeseen tehtiin useita muutoksia, joiden jälkeen taas testasin itse ja ystävän kanssa kyselylomakkeen toimivuutta. Ystävältäni sain toista näkökulmaa kyselylomakkeen tarkasteluun ja apua erityisesti kysymysten kielelliseen ilmaisuun.

Tämän opinnäytetyön oli alun perin tarkoitus olla tutkimus. Partnerikirjeen mukana lähetetyn kyselyn vähäisen vastaajamäärän vuoksi opinnäytetyö kuitenkin muutettiin produktiiviseksi opinnäytetyöksi. Partnerikirjeen mukana lähetettyä kyselylomaketta käytettiin tässä opinnäytetyössä kyselylomakkeen testaukseen.

Kyselylomake käytiin läpi Haaga-Helian tarjoamassa kvantitatiivisessa menetelmäpajassa Zoom-videopuhelussa. Kyselylomakkeella poistettiin pakollisuus kysymyksistä 6, 12 ja 16. Lopullisella kyselylomakkeella pakollisena olevat kysymykset ja vastausvaihtoehdot on tunnistettavissa liitteestä 1 kysymyksen tai vastausvaihtoehdon perässä olevasta asterisista.

Osaan kysymyksiä lisättiin vastausvaihtoehto ”ei kokemusta”, koska kaikilla partneriyrittäjillä ei ole kokemusta esimerkiksi Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehdystä yhteistyöstä kaikilla osa-alueilla. Ei kokemusta -vaihtoehto otettiin pois Webropolin automaattisesti laskemista keskiarvoista. Korjasin useissa kysymyksissä vastausvaihtoehtona olleen ”Muu, mikä” muotoon ”Muu, mikä?”

Kvantitatiivisessa menetelmäpajassa pohdimme myös kyselyn taustamuuttujia. Lisäsin kyselyyn kysymyksen numero 3, joka koskee vastaajan asemaa organisaatiossa. Kysymyksen vastausvaihtoehdot olivat aluksi yhdessä ystäväni kanssa itse keksittyjä: ”Työntekijä”, ”Henkilöstöhallinnon (HR) työntekijä”, ”Osastonjohtaja”, ”Toimitusjohtaja” ja ”Muu, mikä?”

Kvantitatiivisessa menetelmäpajassa muokkasin myös avoimien kysymyksien tekstikenttien kokoa. Asetin tekstikenttien leveydeksi kuvan 5 mukaisesti 100 merkkiä ja korkeudeksi 3 riviä. Tekstikenttien kokoa muuttamalla kyselylomakkeesta saatiin selkeämmän ja siromman näköinen.

<p><b>12. Minkälaisia uusia kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäviä yhteistyötapoja toivotte syntyvän tulevaisuudessa organisaationne ja Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden välille?</b></p> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
---

Kuva 5. Kyselylomakkeen 12. kysymys. Minkälaisia uusia kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäviä yhteistyötapoja toivotte syntyvän tulevaisuudessa organisaationne ja Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden välille?

Kävimme lomakkeen perusteellisesti läpi opinnäytetyöohjaajani kanssa Teams-videopuhelussa. Otimme useista avoimista pakollisista kysymyksistä pakollisuuden pois. Pakollisuus voisi laskea vastaajien halua vastata kyselyn loppuun saakka, koska ne voisivat tuntua vaikeilta ja raskailta. Esimerkiksi lopullisen kyselylomakkeen kysymyksestä numero 8 ”Miten Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut voisi parantaa toimintaansa enemmän kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäväksi?” ja kysymyksestä numero 15 ”Millaista yhteistyötä organisaationne olisi kiinnostunut tekemään tulevaisuudessa Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi?” poistettiin vastaamisen pakollisuus. Lopullisella kyselylomakkeella pakollisena olevat kysymykset ja vastausvaihtoehdot on tunnistettavissa liitteestä 1 kysymyksen tai vastausvaihtoehdon perässä olevasta asteriskista.

Ohjaajan kanssa päädyimme keskustelemaan myös Likertin asteikon vastausvaihtoehdoista. Asteikolla vastausvaihtoehdoina oli esimerkiksi kysymyksessä 9 ”jokseenkin tyytymätön” ja ”jokseenkin tyytyväinen”, minkä päädyin muuttamaan vastausvaihtoehdoiksi ”hieman tyytymätön” ja ”hieman tyytyväinen”. ”Jokseenkin” oli sanana epämääräinen ja

kyselyyn vastaaja ei välttämättä olisi erottanut vastausvaihtoehtojen ”jokseenkin tyytymätön” ja ”jokseenkin tyytyväinen” eroa. ”Hieman” on sanana selkeämpi ja vastausvaihtoehdoissa ”hieman tyytymätön” ja ”hieman tyytyväinen” on selkeämpi ero.

Kun olimme käyneet kyselylomakkeen läpi ohjaajan kanssa, testattiin sitä vielä Haaga-Helien ura- ja rekrytointipalveluissa. Sain palautetta kyselylomakkeesta Zoom-videopuhelussa ja sähköpostiviesteillä. Osa Haaga-Helien ura- ja rekrytointipalveluiden työntekijöistä piti kyselyä pitkänä. Opinnäytetyön oli tarkoitus olla vielä tuossa vaiheessa tutkimus, minkä vuoksi opinnäytetyön tavoitteena oli nykyisten tavoitteiden lisäksi selvittää, millaiseksi partneriyritykset kokevat oman roolinsa yhteistyössä liittyen kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseen. Omasta mielestäni olisi ollut mielenkiintoista kuulla, millaiseksi partneriyrityksen kokevat oman roolinsa yhteistyössä. Minulle jätettiin vapaus päättää kyselylomakkeen lopulliset kysymykset. Päätin poistaa neljännen tavoitteen ja tavoitetta koskevat liitteestä 6 löytyvät kysymykset lopullisesta kyselystä, jotta kysely palvelisi paremmin Haaga-Helien ura- ja rekrytointipalveluita.

Liitteen 6 mukaiset lopulliselta kyselylomakkeelta poistetut kysymykset ”Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat oman organisaationne roolia Haaga-Helien ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tekemässänne kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävässä yhteistyössä?”, ”Millaiseksi koette oman organisaationne roolin Haaga-Helien ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehdyssä kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävässä yhteistyössä?”, ”Koetteko, että Haaga-Helien ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehty kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävä yhteistyö vaatisi oman organisaationne osalta muutosta?” ja ”Millaista muutosta Haaga-Helien ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehty kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävä yhteistyö vaatisi oman organisaationne osalta?” olisivat sijoittuneet kyselylomakkeella yhteistyötä tehneiden partneriyritysten kysymysten numero 9 ja 10 väliin.

Kysymys numero 6 ” Mitkä asiat ovat olleet ongelmia Haaga-Helien ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehdyssä kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseen liittyvässä yhteistyössä?” muutettiin Haaga-Helien ura- ja rekrytointipalveluilta saadun palautteen myötä muotoon ” Mitkä asiat ovat olleet haasteita Haaga-Helien ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehdyssä kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseen liittyvässä yhteistyössä?” Ongelma kuulostaa negatiiviselta ja kehityskohta on sen sijaan sanana positiivisempi. Vaihtoehtoinen sana kehityskohdalle olisi ollut haaste, joka on sanana positiivisempi, kuin ongelma.

Taustamuuttujina olleiden kysymyksen numero 1 ”Vastaajaorganisaation toimiala” ja kysymyksen numero 3 ”Vastaajan asema organisaatiossa” vastausvaihtoehdot muuttuivat paljon Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluilta saamani palautteen myötä. Vastaajaorganisaation toimialoihin käytin lopullisessa kyselyssä vastausvaihtoehtoina voimassa olevia Tilastokeskuksen toimialaluokituksia (2008), joista poimin partneriyritysten toimialoja parhaiten vastaavat toimialat lopullisiksi vastausvaihtoehdoiksi. Vastaajan asemaan organisaatiossa käytin Tilastokeskuksen (2010) voimassa olevia ammattiluokituksia.

Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluissa tehdyn testauksen myötä kysymyksiin 5, 10 ja 14 lisättiin yhteistyön osa-alueeksi ”Webinaarit ja esittäytymiset”. Lisäksi kysymyksiin 5, 10 ja 14 lisättiin opinnäytetyötoimeksiantojen, työharjoittelupaikkojen ja työpaikkojen yhteyteen maininta JobTeaser-rekryointisivustosta. Partneriyritykset tekevät yhteistyötä opinnäytetyötoimeksiantoihin, työharjoittelupaikkoihin ja työpaikkoihin liittyen tehdään paljon myös muissa yhteyksissä kuten Haaga-Helian opettajien kautta. Haaga-Helian ura- ja rekryointipalvelut oli kiinnostunut nimenomaan JobTeaser-rekryointisivustolla tehdystä yhteistyöstä, minkä vuoksi maininta JobTeaserista oli hyvä lisä. Tehdyistä muutoksista on nähtävissä esimerkkinä kysymys numero 5 kuvassa 6.

	ei kokemusta	erittäin tyytymätön	melko tyytymätön	neutraali	melko tyytyväinen	erittäin tyytyväinen
<b>5. Kuinka tyytyväinen organisaationne on ollut Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehtyyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävään yhteistyöhön?</b>						
Opinnäytetyötoimeksiannot JobTeaser- rekryointisivustolla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työharjoittelupaikat JobTeaser- rekryointisivustolla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikat JobTeaser- rekryointisivustolla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ura- ja rekryointitapahtumat *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Webinaarit ja esittäytymiset *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kuva 6. Kyselylomakkeen 5. kysymys. Kuinka tyytyväinen organisaationne on ollut Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehtyyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävään yhteistyöhön?

Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa käydyn keskustelun myötä kyselyyn lisättiin kysymys numero 7, joka koskee yhteistyössä hyvin toimineita asioita. Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden on hyvä tietää myös erityisen onnistuneista asioista yhteistyössä, jotta niitä ei lähdetä muuttamaan väärään suuntaan.

Kun kyselylomakkeella alettiin kerätä vastauksia, kokeilin itse vastaamista ennen, kuin vastauslinkki lähetettiin partneriyriyten edustajille. Lisäksi ystäväni kokeili lomakkeelle vastaamista. Poistin omat ja ystäväni vastaukset heti vastausten palauttamisen jälkeen, jotta ne eivät menisi sekaisin oikeiden vastausten kanssa.

Kyselylomake lähetettiin Haaga-Helian partneriyriyksille kuukausittain lähetettävän partnerikirjeen mukana torstaina 18.2.2021. Partnerikirje ja kysely sen mukana lähetettiin kaikille Haaga-Helian partneriyriyksille, eli 93 yritykselle. Kyselyn mukana välitettiin kirjoittamani saatekirje, josta ilmeni tutkimuksen tarkoitus, tietoa tutkimusaineiston käsittelystä ja hyödyntämisestä, kyselyn vastausaika, kyselylinkki ja omat yhteystietoni (liite 2). Kyselyn vastausaika oli perjantaihin 5.3.2021 saakka, eli hieman yli kaksi viikkoa.

Kyselyä ei ollut avattu partnerikirjeessä olleesta linkistä kertaakaan maanantaihin 1.3.2021 mennessä. Haaga-Helian asiakkuuspäällikkö pyysi partnerimanagereita lähettämään partneriyriyksille muistutusviestit kyselyyn vastaamisesta maanantaina 1.3.2021. Saman päivän aikana kyselylomakkeelle tallentui kaksi vastausta partneriyriyksiltä, jotka eivät olleet aiemmin tehneet yhteistyötä. Kyselyn vastausaika loppui perjantaina 5.3.2021. Kyselylomakkeelle ei tullut enempää vastauksia, joten vastausten kokonaismäärä oli kaksi vastausta. Kyselylomakkeelle aloitti vastaamisen ainoastaan edellä mainitut kaksi vastaajaa.

Kyselyyn vastanneiden organisaatioiden toimialat olivat ”Julkinen sektori, sosiaaliala, kansalaisjärjestöt ja koulutus” ja ”Vähittäismyynti, kulutustavarat ja luksustuotteet”. Toisessa yrityksessä vastaajaorganisaation henkilöstömäärä oli 1–9 henkilöä ja toisessa yli 1000 henkilöä. Molempien vastaajien asema organisaatiossa oli erityisasiantuntija. Kumpikaan yritys ei ollut aiemmin tehnyt yhteistyötä. Toinen vastanneista partneriyriyksistä ei ole tehnyt yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa, koska heillä ei ole tarpeeksi tietoa yhteistyömahdollisuuksista. Toisella yrityksellä syyksi oli valittu ”Jokin muu syy, mikä?” ja kirjoitettu avoimeen kenttään ”meillä on vähän paikkoja, joissa pärjää ilman suomenkielen taitoa.”



Toinen vastanneista organisaatioista olisi melko epätodennäköisesti valmis tekemään tulevaisuudessa yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi kaikilla kysymyksessä 14 mainituilla osa-alueilla. Toinen partneriyrityksistä oli valinnut vastausvaihtoehdoksi ”neutraali” opinnäytetyötoimeksiantojen, harjoittelupaikkojen, työpaikkojen sekä webinaarien ja esittäytymisten kohdalla. Ura- ja rekryointitapahtumiin kyseinen yritys oli valinnut vastausvaihtoehdon ”melko todennäköisesti”.

Kyselyn testauksen kautta kävi ilmi, että kyselylomaketta ei kannata lähettää partnerikirjeen mukana, koska siihen ei sitä kautta saa tarpeeksi vastaajia. Kun kyselyyn tuli ainoastaan kaksi vastausta, opinnäytetyö muutettiin tutkimuksesta produktityyppiseksi työksi. Samalla opinnäytetyöstä poistettiin tavoite ja kyselystä kysymykset liittyen partneriyrittäjän kokemaan omaan rooliin yhteistyössä, koska Haaga-Helian ura- ja rekryointipalvelut ei ollut asiasta yhtä kiinnostunut, kuin siitä, miten se voisi parantaa toimintaansa. Tällä tavalla kyselystä saatiin vastaajalle kevyempi ja juuri Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden tarpeet täyttävä. Omasta mielestäni partneriyrittäjien vastaukset liitteen 6 mukaisiin kysymyksiin olisivat kuitenkin olleet hyvin kiinnostavia.

## 6 Valmiin kyselylomakkeen esittely

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tuotoksena syntynyt kyselylomake, joka löytyy liitteestä 1. Kyselylomake esitellään tässä luvussa lyhyesti, koska kyselylomake on kokonaisuudessaan nähtävissä opinnäytetyön liitteestä. Lopullisella kyselylomakkeella on 16 kysymystä. Luodulle kyselylomakkeelle asetettujen tavoitteiden täytyminen on varmistettu taulukon 4 peittomatriisilla.

Lopullisella kyselylomakkeella pakollisena olevat kysymykset ja vastausvaihtoehdot on tunnistettavissa liitteestä 1 kysymyksen tai vastausvaihtoehdon perässä olevasta asterisista. Pakollisina kysymyksinä lopullisella kyselylomakkeella ovat liitteen 1 mukaisesti kysymykset 1–4, 9, 11 ja 13. Kysymysten 5, 10 ja 14 riveiltä luukunottamatta alinta riviä "Muu, mikä?" on välttämätöntä valita Likertin asteikon sarakkeista jokin vastausvaihtoehto. Kysymyksiin vastaaminen ei vie vastaajilta paljoa aikaa, eivätkä ne siksi ole kyselyyn vastaaville henkilöille työläisiä. Lopulliselle kyselylomakkeelle ei ole asetettu yhtäkään avointa kysymystä pakolliseksi, jotta kyselyyn vastaavat henkilöt eivät kokisi kyselyyn vastaamista liian raskaaksi.

Taulukon 4 peittomatriisin ensimmäisestä sarakkeesta löytyvät kyselylomakkeen kysymysten numerot. Kyselylomakkeen kysymysten oikealla puolella toisessa, kolmannessa ja neljännessä sarakkeessa esitetään kyselylomakkeen avulla toteutettavan tutkimuksen tavoitteet. Ensimmäisen sarakkeen kysymysten riveiltä on nähtävissä, minkä tavoitteiden täyttymistä niillä pyritään edistämään. Ensimmäisen tavoitteen toteutumista pyritään edistämään kyselylomakkeen kysymyksillä 5–9 ja 12–13. Toisen tavoitteen toteutumista pyritään edistämään kyselylomakkeen kysymyksillä 5–7 ja 9. Kolmannen tavoitteen toteutumista pyritään taas edistämään kyselylomakkeen kysymyksillä 9–12 ja 14–15.

Kaikki kysymykset eivät suoraan pyri edistämään tietyn opinnäytetyön tavoitteen täyttymistä, mutta kysymykset ovat silti tärkeitä. Kyselylomakkeen ensimmäiset kysymykset 1–4 ovat taustamuuttujille. Kyselyssä yritykseen liittyviä taustamuuttujia ovat ensimmäisen kysymyksen mukainen yrityksen toimiala ja toisen kysymyksen mukainen yrityksen henkilöstön määrä. Lisäksi taustamuuttujissa kysytään kolmannessa kysymyksessä kyselyyn vastaavan henkilön asemaa organisaatiossa. Neljäs kysymys jakaa kyselyn vastaajat yhteistyötä tehneisiin ja yhteistyötä tekemättömiin yrityksiin, mikä on tarpeellista, koska osa partneriyrityksistä on tehnyt yhteistyötä ja osa ei. Kysymys 16 on avoin kysymys vastaajien vapaille kommentteille. Siihen tulleet vastaukset voivat edistää minkä tahansa kolmesta tavoitteesta täyttymistä tai tarjota täysin odottamatonta, hyödyllistä ja uutta tietoa Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluille.

Taulukko 4. Peittomatriisi

Kysymys	Tavoite 1	Tavoite 2	Tavoite 3
	Selvittää Haaga-Helian partneriyritysten näkökulmasta, miten Haaga-Helian ura- ja rekryointipalvelut voisi kehittää nykyistä toimintaansa paremmin kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäväksi Haaga-Helian partneriyritysten näkökulmasta	Selvittää Haaga-Helian partneriyritysten näkökulmasta, millaiseksi Haaga-Helian partneriyritykset kokevat Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehdyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävän yhteistyön	Selvittää Haaga-Helian partneriyritysten näkökulmasta, millaisena Haaga-Helian partneriyritykset näkevät Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehdyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävän yhteistyön tulevaisuudessa
1			
2			
3			
4			
5	x	x	
6	x	x	
7	x	x	
8	x		
9	x	x	x
10			x
11			x
12	x		x
13	x		
14			x
15			x
16			

## 7 Pohdinta

Tässä luvussa käsitellään johtopäätöksiä, opinnäytetyön luotettavuutta sekä arvioidaan omaa oppimista ja ammatillista kehittymistä. Ensimmäisen alaluvun johtopäätöksissä käydään läpi opinnäytetyön ja erityisesti opinnäytetyön tuotoksen, eli kyselylomakkeen hyödynnettävyyttä. Toisessa alaluvussa esitellään työn luotettavuutta arvioiden opinnäytetyöprosessin eri osien onnistumista. Kolmannessa alaluvussa käsitellään omaa oppimista ja ammatillista kehittymistä.

### 7.1 Johtopäätökset

Kuten jo alaluvussa 1.1 on mainittu, opinnäytetyön tavoitteena oli luoda kyselylomake, jolla voidaan selvittää Haaga-Helian partneriyritysten näkökulmasta,

1. miten Haaga-Helian ura- ja rekryointipalvelut voisi kehittää nykyistä toimintaansa paremmin kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäväksi,
2. millaiseksi Haaga-Helian partneriyritykset kokevat Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehdyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävän yhteistyön sekä
3. millaisena Haaga-Helian partneriyritykset näkevät Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehdyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävän yhteistyön tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi luvussa 6 esitelty opinnäytetyön tavoitteiden mukainen kyselylomake, jolla voidaan tutkia tavoitteeksi asetettuja asioita. Opinnäytetyölle asetetut tavoitteet siis saavutettiin opinnäytetyössä.

Kyselylomake voidaan esitellä partneriyrityksille esimerkiksi fyysisesti tai virtuaalisesti järjestettävässä Haaga-Helian partneritapahtumassa ja pyytää partneriyritysten edustajia vastaamaan kyselyyn siellä. Partneritapahtuma voi olla joko kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseen liittyvä tai koskea ylipäättänsä kaikkien tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämistä. Jälkimmäisessä vaihtoehdossa tapahtumaan voi myös esimerkiksi varata erillisen hetken kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseen liittyville aiheille.

Tapahtumassa voidaan varata erillinen aika kyselyyn vastaamiseen, jolloin vastauksia saadaan kyselyyn hyvin todennäköisesti usealta tapahtumaan osallistuvalla. Varatun hetken on hyvä olla esimerkiksi juuri pidetyn tauon jälkeen, jolloin partneriyritysten edustajista

suurin osa olisi paikalla, jaksaisi keskittyä, eikä lähtisi viettämään omaehtoista taukoa. Kyselyyn vastaamista voidaan alustaa Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden esittelyllä ja lyhyellä johdatuksella aiheeseen. Lyhyen esittelyn jälkeen kyselyyn vastaaminen olisi helppoa, kun vastaajat olisivat virittyneet aiheeseen. Kyselyyn vastaajille voidaan tarjota myös mahdollisuutta palkintoon. Palkinto voi lisätä vastaajien motivaatiota ja intoa vastata kyselyyn.

Myös kyselyyn vastaamisen jälkeen voidaan varata aikaa aiheesta keskustelemiseen. Kyselylomakkeen kysymysten kautta vastaajat todennäköisesti haluavat ilmaista kokemuksiaan ja toiveitaan myös suullisesti, kun he ovat aiheeseen virittyneitä. Keskusteluista voi nousta esille tärkeitä seikkoja. Mikäli tutkimusta halutaan viedä vielä pidemmälle ja syvemmälle, voidaan kyselyyn vastaamisen jälkeen tai itse kyselylomakkeella pyytää vapaaehtoisia partneriyhtyritysten edustajia aiheesta tehtäviin teemahaastatteluihin. Kyselylomake on kuitenkin yksinään hyvin kattava, minkä vuoksi teemahaastattelut eivät todennäköisesti sen lisäksi tule heti tarpeeseen.

Webropolin avulla tehdyille kyselylomakkeelle tulleita vastauksia on helppo analysoida. Webropol laskee itsestään esimerkiksi Likertin asteikollisiin kysymyksiin tulleille vastauksille keskiarvot. Vastaukset ovat heti visuaalisessa ja helposti käytettävässä muodossa. Ne saa helposti siirrettyä myös esimerkiksi haluttuun analysointiohjelmaan tai Excel-tiedostoon.

Itse kyselylomaketta on helppo jatkaa lisäämällä siihen uusia kysymyksiä, koska kyselylomakkeen kysymykset ja rakenne ovat Webropolissa helposti muokattavissa. Kyselylomaketta voi käyttää pohjana myös muita aiheita tutkivien kyselylomakkeiden tekemiseen. Sitä voi helposti laajentaa koskemaan myös esimerkiksi muita partneriyhteistyön osa-alueita tai koko Haaga-Helian ja partneriyhtyritysten välistä yhteistyötä. Kyselylomakkeen luontiprosessi on kuvattu opinnäytetyössä yksityiskohtaisesti, minkä vuoksi kyselylomakkeen luominen uudestaan on helposti tehtävissä.

Kyselylomake lähetettiin partneriyhtyrityksille helmikuussa 2021 lähetetyn partnerikirjeen mukana, kuten alaluvussa 5.4 on kuvattu. Partnerimanagereita pyydetiin lähettämään partneriyhtyrityksille muistutusviestit vastaamisesta ennen vastausajan päättymistä. Vastauksia tuli kyselylomakkeelle vastausaikana siitä huolimatta ainoastaan kaksi. Kyselylomaketta ei ole järkevää lähettää tulevaisuudessa partneriyhtyrityksille partnerikirjeen mukana, koska partneriyhtyritysten edustajat eivät todennäköisesti silloinkaan vastaa kyselyyn. Syynä voivat olla esimerkiksi aikataululliset haasteet kyselyyn vastaamisessa, partneriyhtyritysten edustajien

haluamattomuus vastata partnerikirjeen mukana tulevaan kyselyyn tai se, että partneriyri-  
tysten edustajat eivät ylipäätään lue partnerikirjettä.

Partneriyri-tysten edustajien mielipide ja kokemukset partnerikirjeestä itsestään olisi mie-  
lenkiintoinen tutkimuskohde esimerkiksi toiselle opinnäytetyön tekijälle. Olisi mielenkiin-  
toista tietää, mitä partneriyri-tysten edustajat ajattelevat partnerikirjeestä ja lukevatko he  
sen aina kokonaisuudessaan läpi. Kokevatko partneriyri-tykset partnerikirjeen aiheet mie-  
lenkiintoisiksi ja hyödyllisiksi? Entä toivoisivatko partneriyri-tykset partnerikirjeisiin joitakin  
tiettyjä aiheita? Olisi sekä Haaga-Heliana että partneriyri-tyksiä hyödyttävää kehittää partne-  
rikirjettä yhä enemmän partneriyri-tysten tarpeita vastaavaksi.

Kyselylomakkeen lisäksi opinnäytetyöstä voidaan hyödyntää koottua tietoperustaa.  
Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut voi löytää tietoperustasta uusia näkökulmia asioi-  
hin tai tietoja, jotka ovat ura- ja rekrytointipalveluiden työntekijöille uusia. Tietoperustaa  
voivat hyödyntää lisäksi muut aiheista kiinnostuneet henkilöt, kuten muiden korkeakoulu-  
jen ura- ja rekrytointipalvelut.

## **7.2 Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi**

Opinnäytetyö ei edennyt täysin niin, kuin alun perin suunniteltiin. Opinnäytetyö oli alun pe-  
rin tarkoitus toteuttaa tutkimusmenetelmältään kvalitatiivisena tutkimuksena, eli laadulli-  
sena tutkimuksena teemahaastatteluiden muodossa. Tällöin opinnäytetyön tavoitteet oli-  
vat erilaiset kuin lopullisessa työssä. Laadullisessa tutkimuksessa oli tarkoituksena tutkia  
haastatteluilla Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden ja yritysten välistä yhteistyötä,  
jolla pyritään edistämään kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä. Haastatelta-  
vien käsityksiä ja kokemuksia olisi ollut sopivaa tutkia juuri teemahaastatteluilla, ja tutki-  
muksen tulokset olisivat olleet Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluille tärkeitä. Yhtey-  
denottomahdollisuudet partneriyri-tyksiin oli rajoitettua Haaga-Helian puolelta, minkä  
vuoksi haastattelut eivät aikataulullisista syistä kuitenkaan onnistuneet. Mikäli tekisin opin-  
näytetyötä uudestaan ja partnerikirjeen tarkkoja lähetyspäiviä ei saisi tarpeeksi aikaisin  
selville, siirtyisin suoraan tekemään opinnäytetyötä toiminnallisena työnä tutkimuksen si-  
jasta, jotta aikaa ei kuluisi haastattelukysymysten suunnitteluun ja odottamiseen.

Opinnäytetyö muutettiin aikataulusyistä kvalitatiivisesta tutkimuksesta kvantitatiiviseksi tut-  
kimukseksi, eli määrälliseksi tutkimukseksi. Määrällinen tutkimus oli tarkoitus toteuttaa ky-  
selylomakkeella, joka lähetettiin alaluvussa 5.4 kuvatusti partnerikirjeen mukana. Myös  
tällöin opinnäytetyön tavoitteet olivat erilaiset kuin lopullisessa työssä. Määrällisessä tutki-

muksessa oli tarkoituksena tutkia kyselylomakkeella Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden ja yritysten välistä yhteistyötä, jolla pyritään edistämään kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä.

Kyselylomakkeelle tuli vastausaikana ainoastaan kaksi vastausta. Vasta kyselyn vastausajan ollessa lopussa selvisi, että partnerikirjeen mukana lähetettyihin kyselyihin ei ole myöskään aiemmin juurikaan saatu vastauksia. Tutkimus olisi ollut Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluille hyödyllinen ja oli valitettavaa, että se ei onnistunut. Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut olisi hyötynyt tehdystä tutkimuksesta enemmän, kuin tämän opinnäytetyön tuotoksena syntyneestä kyselylomakkeesta. Partnerikirjeen vähäinen vastausmäärä ei kuitenkaan johtunut omasta toiminnastani, enkä voinut vaikuttaa enempää siihen, että vastauksia olisi saatu suurempi määrä. Mikäli olisin aiemmin tiennyt, että partnerikirjeen mukana lähetetyillä kyselyillä on ollut vähäinen vastausmäärä, olisin lähtenyt toteuttamaan tutkimusta toisella tavalla tai siirtynyt suoraan tekemään toiminnallista työtä.

Opinnäytetyö muutettiin vielä kertaalleen kvantitatiivisesta tutkimuksesta toiminnalliseksi työksi. Opinnäytetyön muuttaminen toiminnalliseksi työksi oli oma ideani. Toiminnallisessa työssä työn eteneminen oli ainoastaan omasta tekemisestäni riippuvaista. Kyselylomakkeen toteuttamisen aikana ei ollut vielä tiedossa, että työ tulisi olemaan produkti. Kyselylomakkeen suunnittelusta ja toteuttamisesta ei siksi ollut alusta asti tehtyä tarkkaa dokumentaatiota, mistä johtuen joitakin kyselylomakkeen suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyviä seikkoja oli vaikea muistaa. Hyödynsin kyselylomakkeen aiempia versioita, lähetettyjä sähköposteja ja tekemiäni muistiinpanoja, ja sain kuvattua suunnittelua ja toteutusta koskevat asiat hyvin yksityiskohtaisesti ja onnistuneesti.

Kuten mainittu, opinnäytetyön tavoitteet vaihtuivat useaan kertaan opinnäytetyöprosessin aikana. Opinnäytetyön lopulliset alaluvussa 1.1 esitellyt tavoitteet ovat yksiselitteiset ja hyvin rajatut. Tavoitteet ovat lisäksi realistisesti saavutettavat. Jo ennen kyselylomakkeen toteuttamisen aloittamista sekä sitä luotaessa tavoitteet otettiin huomioon. Tuotoksena syntyneessä kyselyssä kysymykset edistävät tavoitteiden täyttymistä, mikä on varmistettu luvun 6 taulukon 4 peittomatriisilla. Opinnäytetyölle asetetut tavoitteet täyttyivät.

Opinnäytetyön tietoperusta käsittelee ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymiseen ja korkeakoulujen ja yritysten väliseen yhteistyöhön liittyviä aiheita. Tietoperustassa käsitellään aiheita syvällisellä tasolla. Yhdistelin eri lähteistä löytyviä tietoja ja rakensin siten tietoperustaa. Käytetyt lähteet ovat monipuolisia ja ajankohtaisia. Opinnäytetyön kannalta olennaiset käsitteet on määritelty johdannossa ja tietoperustassa. Tietoperustaa tarvittiin

muun muassa tavoitteiden muotoiluun, empiirisen osan suunnitteluun ja itse produktin toteuttamiseen. Tietoperusta luokin vakaan pohjan opinnäytetyön empiiriselle osalle. Tietoperusta koottiin ennen kuin opinnäytetyö muutettiin tutkimuksesta toiminnalliseksi työksi. Mikäli olisin tiennyt työn olevan toiminnallinen jo tietoperustaa tehdessäni, olisin ottanut osaksi sitä kyselylomakkeen toteuttamista ja erilaisia kyselylomakkeita koskevaa tietoa.

Opinnäytetyön tuotoksena syntynyt kyselylomake on Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden hyödynnettävissä, ja johtopäätöksissä on esitetty tuotokselle useita käyttö- ja jatkotutkimusehdotuksia. Kyselylomakkeella tehtävän tutkimuksen avulla toimeksiantaja voi kehittää omaa toimintaansa paremmin partneriyritysten tarpeita vastaavaksi ja kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäväksi. Kyselylomaketta on testattu usealla henkilöllä, ja lopulliselta kyselylomakkeelta ei ole löytynyt kohtia, jotka eivät toimisi. Kyselylomakkeen toteuttamisprosessin kuvauksesta voivat Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden lisäksi hyötyä muut tahot, jotka haluavat luoda kyselylomakkeen Webropolilla.

Opinnäytetyön aikataulutus oli onnistunut ja opinnäytetyö valmistui ajallaan huhtikuussa 2021, niin kuin oli suunniteltu. Aikataulun kanssa oli ongelmia ainoastaan haastattelukutsujen ja kyselylomakkeen lähettämiseen liittyen, mikä johtunut itsestäni. Yhteydenottoja partneriyrityksiin säädeltiin Haaga-Helian puolelta, minkä vuoksi en voinut olla heihin itse yhdessä. Yhteydenotot olivat mahdollisia ainoastaan kerran kuukaudessa lähetetyn partnerikirjeen kautta tai Haaga-Helian partnerimanagerien kautta.

Raportti on kokonaisuudessaan rakenteeltaan selkeä ja kielelliseen ilmaisuun on kiinnitetty paljon huomiota. Kaikissa sen osissa on noudatettu Haaga-Helian raportointiohjeita. Raportti on kokonaisuudessaan julkinen. Olen opinnäytetyöhön ja sen tuotoksena syntyneeseen kyselylomakkeeseen kokonaisuudessaan tyytyväinen. Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan uskottava, johdonmukainen ja täsmällinen. Tuotoksena syntyvä kyselylomake on luontiprosessin tarkan kuvaamisen myötä myöhemmin toistettavissa.

### **7.3 Oman oppimisen arviointi ja ammatillinen kehittyminen**

Opinnäytetyöprosessi oli hyvin opettavainen ja opin sen aikana paljon uusia asioita useilla eri osa-alueilla. Koin jo ennen opinnäytetyön aloittamista olevani hyvä tiedonhakija, oman tekemisen suunnittelija ja kirjoittaja, mutta taitoni kehittyivät opinnäytetyötä tehdessä entisestään. Tässä alaluvussa kerron ja arvioin keskeisimpiä opinnäytetyöprosessin aikana oppimiani asioita.

Perehdyin opinnäytetyötä tehdessäni itselleni ennestään vieraaseen aihealueeseen. Olen suorittanut opintojani finanssi- ja talousasiantuntijan koulutusohjelmassa, mutta päädyin



valitsemaan opinnäytetyöaiheeni omasta mielenkiinnostani syventävien opintojeni ulkopuolelta. Pääsin mielestäni hyvin syvälle asioiden ytimeen ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistymiseen ja korkeakoulujen ja yritysten väliseen yhteistyöhön liittyen. Opin paljon tiedon hakemisesta, käsittelystä ja tuottamisesta.

Opinnäytetyön empiirisessä osiossa opin paljon kyselylomakkeen toteuttamisessa huomioitavia asioita ja loin ensimmäistä kertaa kyselylomakkeen käyttäen Webropolia. Webropol tuli minulle hyvin tutuksi, ja sinne olisi helppoa lähteä tekemään toista kyselylomaketta. Onnistuin kuvaamaan empiirisen osan toteutuksen jälkikäteen hyvin tarkasti, vaikka en vielä sitä tehdessäni kirjannut ylös yksityiskohtaisesti kaikkia tekemiäni asioita, koska opinnäytetyön oli vielä kyselylomaketta luotaessa tarkoitus olla tutkimus.

Opin opinnäytetyötä tehdessäni ajankäytön suunnittelua ja stressinhallintaa. Varasin viikoittain aikaa opinnäytetyön tekemiseen ja pidin suunnitelluista ajoista kiinni. Aina opinnäytetyö ei kuitenkaan edennyt halutusti, jolloin oli viisasta käyttää aika mieluummin esimerkiksi lepäämiseen, ja kirjoittaa seuraavana päivänä uudella energialla. Stressasin opinnäytetyöprosessin aikana erityisesti sitä, tulisiko partnerikirjeessä lähetettyyn kyselyyn vastauksia. Koen stressinsietokykyni parantuneen. Lisäksi opin sopeutumaan muuttuviin asioihin sekä toimimaan paremmin stressaavissa tilanteissa. Tulin perehtyneeksi vastoin käymisten vuoksi toiminnallisen opinnäytetyön lisäksi laadulliseen ja määrälliseen tutkimukseen, mitä pidän suurena hyötynä tulevaisuuden kannalta.

Kehityin opinnäytetyötä tehdessäni paljon myös kirjoittajana. Koko ammattikorkeakoulussa opiskelun ajan olen käyttänyt Haaga-Helian raportointiohjeita, mutta opinnäytetyötä tehdessäni törmäsin useisiin lähteiden merkitsemiseen tai yleisesti raportin kirjoittamiseen liittyviin seikkoihin, joiden selvittämiseen käytin paljon aikaa. Opin kirjoittamaan paremmin asiatyylisiä tekstiä ja pitämään sen erillään omista mielipiteistäni.

Opinnäytetyö oli mielestäni vaikein ja samalla kehittävin työ koko ammattikorkeakoulussa. Kehityin paljon kirjoittajana ja kyselylomakkeen tekijänä, mutta opin ennen kaikkea paljon uusia puolia itsestäni. Uskon, että tässä alaluvussa mainituista taidoista on paljon hyötyä työelämässä ja yleisesti tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tekeminen oli hyvä päätös tradenomitutkinnolleni, ja olen aikaansaannokseen hyvin tyytyväinen.

## Lähteet

Akava 2019. Akavan opiskelijoiden harjoittelubarometri 2019. Akava Works. Luettavissa: <https://www.otus.fi/wp/wp-content/uploads/2019/11/Akava-Works-Akavan-opiskelijoiden-harjoittelubarometri-2019.pdf>. Luettu: 28.2.2021.

Alho, R. 2020. 'You Need to Know Someone Who Knows Someone': International Students' Job Search Experiences. *Nordic journal of working life studies*, 10, 2, s. 3–22. Luettavissa: <https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/120817/168318>. Luettu: 18.2.2021.

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932.

Business Finland s.a. Mikä on Talent Boost. Luettavissa: <https://www.businessfinland.fi/suomalaisille-asiakkaille/palvelut/ohjelmat/talent-boost/talent-boost-ohjelman-kuvaus/>. Luettu: 5.1.2021.

Davey, T., Baaken, T., Galán-Muros, V., & Meerman, A. 2011. The State of European University-Business Cooperation, part of the study on the Cooperation between Higher Education Institutions and Public and Private Organisations in Europe. Science-to-Business Marketing Research Centre. Münster. Luettu: 11.1.2021.

Davey, T., Meerman, A., Galán-Muros, V., Orazbayeva, B. & Baaken, T. 2018. The State of University-Business Cooperation in Europe. Euroopan unioni. Luxemburg. Luettavissa: <https://op.europa.eu/fi/publication-detail/-/publication/1b03ee59-67a4-11e8-ab9c-01aa75ed71a1/language-en>. Luettu: 7.1.2021.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2018. Vuosikertomus 2017. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2020-11/vuosikertomus-2017.pdf>. Luettu: 5.2.2021.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2019. Vuosikertomus 2018. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2020-11/vuosikertomus-2018.pdf>. Luettu: 27.12.2020.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020a. Vuosikertomus 2019. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Helsinki. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2020-11/haaga-helia-vuosikertomus-2019.pdf>. Luettu: 27.12.2020.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020b. Bachelor's Degree Programmes. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/en/bachelors-degree-programmes>. Luettu: 30.12.2020.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020c. Master your future: Master's Degree Programmes. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/en/master-your-future>. Luettu: 30.12.2020.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020d. Yrityksille. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/yrityksille>. Luettu: 14.12.2020.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020e. Partneriyhteistyö. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/partneriyhteistyö>. Luettu: 12.12.2020.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020f. Rekrytoi opiskelijoita. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/rekrytoi-opiskelijoita>. Luettu: 23.12.2020.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2020g. Duuniin.net -rekrytointitapahtuma. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/duuniinnet-rekrytointitapahtuma>. Luettu: 28.12.2020.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulun hakijapalvelut 30.12.2020. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Sähköposti.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Helsingin kaupunki 2019a. Ulkomaalaistaustaiset Helsingissä. Joka kuuden helsinkiläinen on ulkomaalaistaustainen. Luettavissa: <https://ulkomaalaistaustaisethelsingissa.fi/fi/nykytilanne>. Luettu: 13.2.2021.

Helsingin kaupunki 2019b. Helsingin tila ja kehitys 2019. Ulkomaalaistaustaisten työllisyys. Luettavissa: [https://tilajakehitys.hel.fi/ulkomaalaistaustaisten\\_tyollisyys](https://tilajakehitys.hel.fi/ulkomaalaistaustaisten_tyollisyys). Luettu: 13.2.2021.

Helsingin kaupunki 2020. Ulkomaalaistaustaiset Helsingissä. Virolais- ja ruotsalaistaustaiset ulkomaalaistaustaisten työllisyystilastojen kärjessä. Luettavissa: <https://ulkomaalaistaustaisethelsingissa.fi/fi/paaastoimintakoulspera>. Luettu: 9.2.2021.

Helsingin kaupunki 2021. Anonyymi rekrytointi Helsingin kaupungilla. Luettavissa: <https://www.hel.fi/rekry/fi/valitse-helsinki/anonymirekrytointi>. Luettu: 21.1.2021.

Helsingin yliopisto 2020a. Tutkimusyhteistyö yrityksille. Luettavissa: <https://www.helsinki.fi/fi/yhteistyoyrityksille/tutkimusyhteistyoyrityksille>. Luettu: 28.12.2020.

Helsingin yliopisto 2020b. Hyödynnä opiskelijoiden osaamista. Luettavissa: <https://www.helsinki.fi/fi/yhteistyoyrityksille/opiskelijayhteistyoyrityksille>. Luettu: 28.12.2020.

Helsingin yliopisto 2020c. Näy yliopistolla. Luettavissa: <https://www.helsinki.fi/fi/yhteistyoyrityksille/nay-yliopistolla>. Luettu: 28.12.2020.

Helsingin yliopisto 2020d. Jatkuvan oppimisen palvelut organisaatioille ja yrityksille. Luettavissa: <https://www.helsinki.fi/fi/yhteistyoyrityksille/osaamisen-kehittaminen>. Luettu: 28.12.2020.

Ijäs, I. 2020. Matka kohti unelma uraa. *Tradenomi*, 4/2020, s. 32–34.

Jallinoja, N. 2012. Yritysyhteistyö tradenomikoulutuksessa. Teoksessa Kotila, H. & Mäki, K. (toim.). *Ammattikorkeakoulupedagogiikka 2*, s. 243–258. Edita Prima Oy. Helsinki.

Jääskö, P., Korpela, M., Laaksonen, M., Pienonen, T., Davey, T. & Meerman, A. 2018. Korkeakoulujen työelämäyhteistyön tilannekuva. Crazy Town Oy. Luettavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2132258/Korkeakoulujen+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4yhteisty%C3%B6n+tilannekuva/80f05582-f357-1b69-1bdb-397201e57990/Korkeakoulujen+ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4yhteisty%C3%B6n+tilannekuva.pdf>. Luettu: 12.1.2021.

Kokko, T., Spens, K., Aholainen, R., Hakala, J., Hokkanen, J., Holmström, S., Lundin, K., Lähdeniemi, S., Paakkanen, I. & Vihma-Purovaara, T. 2020. Yhteistyössä maailman parasta. Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyyden edistämisen linjausten 2017–2025 seuranta ja kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:14. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki. Luettavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162059/OKM\\_2020\\_14.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162059/OKM_2020_14.pdf). Luettu: 2.2.2021.

Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainväliset linjaukset 2016–2020 -ohjausryhmä 2017. Yhteistyössä maailman parasta. Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyyden edistämisen linjaukset 2017–2025. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:11.

Korosuo, R. 3.2.2021. Asiakkuuspäällikkö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Sähköposti.

Korosuo, R. 9.2.2021. Asiakkuuspäällikkö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Sähköposti.

Koski, J. 14.3.2019. Onko korkeakoulutuksen duaalimalli keinotekoinen? Arene. Luettavissa: <http://www.arene.fi/ajankohtaista/onko-korkeakoulutuksen-duaalimalli-keinotekoinen/>. Luettu: 21.12.2020.

Kotila, H. & Mäki, K. 2015. Pois koulusta, pois luokasta – oppimista työelämässä. Teoksessa Kotila, H. & Mäki, K. (toim.). 21 tapaa tehostaa korkeakouluopintoja, s. 42–50. Haaga-Helia ammatillinen opettajakorkeakoulu. Helsinki.

Kuismanen, M., Malinen, P. & Seppänen, S. 2019a. Pk-yritysbarometri – kevät 2019. Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj & työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/pk\\_barometri\\_kevat2019.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/pk_barometri_kevat2019.pdf). Luettu: 17.1.2021.

Kuismanen, M., Malinen, P. & Seppänen, S. 2019b. Pk-yritysbarometri – syksy 2019. Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj & työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/pk\\_barometri\\_syksy2019.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/pk_barometri_syksy2019.pdf). Luettu: 17.1.2021.

Kuismanen, M., Malinen, P. & Seppänen, S. 2020a. Pk-yritysbarometri – kevät 2020. Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj & työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy\\_pk\\_barometri\\_kevat2020\\_2020.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_pk_barometri_kevat2020_2020.pdf). Luettu: 17.1.2021.

Kuismanen, M., Malinen, P. & Seppänen, S. 2020b. Pk-yritysbarometri – syksy 2020. Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj & työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy\\_pk\\_barometri\\_syksy2020\\_vk\\_raportti.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_pk_barometri_syksy2020_vk_raportti.pdf). Luettu: 17.1.2021.

Kyhä, H. 2012. Korkeakoulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning, 10, 1, s. 84–89. Luettavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87318/46249>. Luettu: 28.2.2021.

Lampikoski, T. & Lajqi, G. 2020. Haaga-Helian partneripodcast. Academic Work (Jasmine McBride). Podcast. Kuunneltavissa: <https://open.spotify.com/episode/4prfyAvUuQz1fy3dPfAiTQ?si=hfLkXlgbQ5O36UdKUr8PtQ&nd=1>. Kuunneltu: 26.2.2021.

Lukuvuosimaksujen käyttöönoton seuranta- ja arviointiryhmä 2018. Kokemuksia lukuvuosimaksujen käyttöönotosta lukuvuonna 2017–2018 – seuranta- ja arviointiryhmän

väliraportti. Luettavissa: <https://minedu.fi/documents/1410845/6303486/Kokemuksia%2Blukuvuosimaksujen%2Bk%C3%A4ytt%C3%B6%C3%B6notosta.%2BSeuranta-%2Bja%2Barviointity%C3%B6ryhm%C3%A4n%2Bv%C3%A4liraportti>. Luettu: 18.1.2021.

Maahanmuuttovirasto 2021a. Oleskelulupahakemus Suomessa tutkinnon suorittaneelle. Luettavissa: <https://migri.fi/suomessa-tutkinnon-suorittanut>. Luettu: 21.1.2021.

Maahanmuuttovirasto 2021b. Oleskelulupahakemus jatkoluvulle työnhakua tai yritystoimintaa varten. Luettavissa: <https://migri.fi/jatkolupa-tyonhakua-varten>. Luettu: 21.1.2021.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Helsinki. Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79438/okm11.pdf?sequence=15&isAllowed=y>. Luettu: 2.2.2021.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ 2019. Eduskuntapuolueet: Koulutuksen rahoitustasoa ja oppilaitosten sisäilmaongelmia ratkottava kansallisilla ohjelmilla. Luettavissa: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2019/eduskuntapuolueet-koulutuksen-rahoitustasoa-ja-sisailmaongelmia-ratkottava-kansallisilla-ohjelmilla/>. Luettu: 21.12.2020.

Opetushallitus 2021. Ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat Suomen korkeakouluissa. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/tilastot/ulkomaalaiset-tutkinto-opiskelijat-suomen-korkeakouluissa>. Luettu: 4.1.2021.

Opetusministeriö 2009. Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015. Opetusministeriön julkaisuja 2009:21. Opetusministeriö. Helsinki. Luettavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/77777/opm21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 5.2.2021.

Partanen, V. 3.2.2021. Koordinaattori, ura- ja rekrytointipalvelut. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Henkilökohtainen tiedonanto. Helsinki.

Partanen, V. 5.3.2021. Koordinaattori, ura- ja rekrytointipalvelut. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Sähköposti. Helsinki.

Taloustutkimus Oy 2019. Opetusalan ammattijärjestö. Koulutuspoliittinen kysely. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. Helsinki. Luettavissa: <https://www.oaj.fi/globalassets/politiikka/koulutus-ratkaisee/oaj-taloustutkimus-2019-raportti.pdf>. Luettu: 21.12.2020.

Taloustutkimus Oy 2020. Kotona Suomessa. Selvitys maahanmuuttajien rekrytoimisesta. Tutkimusraportti. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Luettavissa: <https://www.elykeskus.fi/documents/10191/40158036/Selvitys+maahanmuuttajien+rekrytoimisesta/471b0885-695a-4c79-bcb3-e122f2b3ca48>. Luettu: 16.2.2021.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020. Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus. Käsitteet. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tuoksi/kasitteet>. Luettu: 1.2.2021.

Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat 2021a. Syntyperä ja taustamaa sukupuolen mukaan kunnittain, 1990–2019. Luettavissa: [http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_vrm\\_\\_vaerak/statfin\\_vaerak\\_pxt\\_11rv.px/table/tableViewLayout1/](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vrm__vaerak/statfin_vaerak_pxt_11rv.px/table/tableViewLayout1/). Luettu: 16.2.2021.

Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat 2021b. Perusasteen jälkeisen tutkintotavoitteisen koulutuksen opiskelijat ja tutkinnot kansalaisuuden, sukupuolen, koulusektorin, koulutusalun ja koulutusasteen mukaan, 2002–2019. Luettavissa: [http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_kou\\_\\_opiskt/statfin\\_opiskt\\_pxt\\_11c6.px/table/tableViewLayout1/](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__kou__opiskt/statfin_opiskt_pxt_11c6.px/table/tableViewLayout1/). Luettu: 22.1.2021.

Tilastokeskus 2008. Toimialaluokitus 2008. Luettavissa: <https://www.stat.fi/fi/luokitukset/toimiala/>. Luettu 4.2.2021.

Tilastokeskus 2010. Ammattiluokitus 2010. Luettavissa: <https://www.stat.fi/fi/luokitukset/ammatti/>. Luettu: 4.2.2021.

Tilastokeskus 2019. Syntyvyyden lasku heijastuu alueiden tulevaan väestökehitykseen. Luettavissa: [https://www.stat.fi/til/vaenn/2019/vaenn\\_2019\\_2019-09-30\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/vaenn/2019/vaenn_2019_2019-09-30_tie_001_fi.html). Luettu: 13.11.2020.

Tilastokeskus 2020a. Yliopistotutkintojen määrä kääntyi kasvuun. Luettavissa: [http://www.tilastokeskus.fi/til/yop/2019/yop\\_2019\\_2020-05-13\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/yop/2019/yop_2019_2020-05-13_tie_001_fi.html). Luettu: 13.11.2020.

Tilastokeskus 2020b. Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon johtavaan koulutukseen osallistuminen jatkoi kasvuaan. Luettavissa: [http://www.tilastokeskus.fi/til/akop/2019/akop\\_2019\\_2020-04-17\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/akop/2019/akop_2019_2020-04-17_tie_001_fi.html). Luettu 13.11.2020.

Tilastokeskus 2020c. Ulkomaalaistaustaiset. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaalaistaustaiset.html>. Luettu: 9.12.2020.

Tilastokeskus 2021. Syntyvyys kääntyi lievään nousuun vuonna 2020. Luettavissa: [http://www.stat.fi/til/vamuu/2020/12/vamuu\\_2020\\_12\\_2021-01-21\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vamuu/2020/12/vamuu_2020_12_2021-01-21_tie_001_fi.html). Luettu: 25.1.2021.

Tilastokeskus s.a. Käsitteet ja määritelmät. Luettavissa: <https://www.stat.fi/til/tkke/kas.html>. Luettu: 12.1.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:4. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki Luettavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM\\_4\\_2019\\_TEM\\_n%C3%A4kemys\\_Suomen\\_ty%C3%B6markkinoista.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161398/TEM_4_2019_TEM_n%C3%A4kemys_Suomen_ty%C3%B6markkinoista.pdf). Luettu: 21.1.2021.

Vihervaara, T. 2015. Yritysyhteistyö opetuksessa. Aalto-yliopisto. Helsinki.

Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu 2021a. Korkeakoulujen uudet ulkomaalaiset opiskelijat. Luettavissa: [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Uudet%20ulkomaalaiset%20korkeakoulu%20opiskelijat-n%C3%A4k%C3%B6kulma%20vuosi.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Uudet%20ulkomaalaiset%20korkeakoulu%20opiskelijat-n%C3%A4k%C3%B6kulma%20vuosi.xlsb). Luettu: 5.1.2021.

Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu 2021b. Ulkomaalaisten korkeakouluopiskelijoiden suorittamat tutkinnot. Luettavissa: [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ulkomaalaisten%20korkeakouluopiskelijoiden%20suorittamat%20tutkinnot%20-%20n%C3%A4k%C3%B6kulma%20koulutus-ala%2095.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ulkomaalaisten%20korkeakouluopiskelijoiden%20suorittamat%20tutkinnot%20-%20n%C3%A4k%C3%B6kulma%20koulutus-ala%2095.xlsb). Luettu: 5.1.2021.

Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu 2021c. Tutkinnon suorittaneiden työllistyminen ja jatko-opintoihin sijoittuminen. Luettavissa: [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Tutkinnon%20suorittaneiden%20ty%C3%B6llistyminen%20ja%20jatko-opintoihin%20sijoittuminen%20-%20koulutusaste,%20p%C3%A4asiallinen%20toiminta.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Tutkinnon%20suorittaneiden%20ty%C3%B6llistyminen%20ja%20jatko-opintoihin%20sijoittuminen%20-%20koulutusaste,%20p%C3%A4asiallinen%20toiminta.xlsb). Luettu: 7.2.2021.



Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu 2021d. Ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työllistyminen. Luettavissa: [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulusta%20valmistuneiden%20ty%C3%B6llistyminen%20-%20amk,%20p%C3%A4%C3%A4asiallinen%20toiminta.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulusta%20valmistuneiden%20ty%C3%B6llistyminen%20-%20amk,%20p%C3%A4%C3%A4asiallinen%20toiminta.xlsb). Luettu: 21.1.2021.

Vipunen – opetushallinnon tilastopalvelu 2021e. Tutkintoon johtavan koulutuksen opiskelijat kansalaisuuden mukaan. Luettavissa: [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ulkomaalaiset%20opiskelijat%20-%20kansalaisuus%20-%20maa.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ulkomaalaiset%20opiskelijat%20-%20kansalaisuus%20-%20maa.xlsb). Luettu: 16.2.2021.

Väyrynen, J. 21.8.2020. Suhdepääällikkö, ura- ja rekrytointipalvelut. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Sähköposti. Helsinki.

Väyrynen, J. 20.1.2021. Suhdepääällikkö, ura- ja rekrytointipalvelut. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Sähköposti. Helsinki.


Yle Uutiset 2020. Helsinki's anonymous recruitment pilot to continue. Luettavissa: [https://yle.fi/uutiset/osasto/news/helsinkis\\_anonymous\\_recruitment\\_pilot\\_to\\_continue/11695913](https://yle.fi/uutiset/osasto/news/helsinkis_anonymous_recruitment_pilot_to_continue/11695913). Luettu: 21.1.2021.

Yle Uutiset 2021. "Finding a job in Finland was not easy" — Racism, discrimination hinder foreign graduates' job hunts. Luettavissa: [https://yle.fi/uutiset/osasto/news/finding\\_a\\_job\\_in\\_finland\\_was\\_not\\_easy\\_\\_racism\\_discrimination\\_hinder\\_foreign\\_graduates\\_job\\_hunts/11742593?fbclid=IwAR3nUzFZHGptvM-9ILcbMWaZlmzq8ML8FAd-FjA3d9olv6aW-Szhj6VEOeQo](https://yle.fi/uutiset/osasto/news/finding_a_job_in_finland_was_not_easy__racism_discrimination_hinder_foreign_graduates_job_hunts/11742593?fbclid=IwAR3nUzFZHGptvM-9ILcbMWaZlmzq8ML8FAd-FjA3d9olv6aW-Szhj6VEOeQo). Luettu: 21.1.2021.

Yliopistolaki 24.7.2009/558.


# Liitteet

## Liite 1. Kyselylomake



**Haaga-Helia**

**Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävä yhteistyö  
Haaga-Helian partneriyritysten näkökulmasta**

 Pakolliset kentät on merkitty asteriskilla (\*), ja ne pitää täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

**1. Vastaajaorganisaation toimiala \***

- Auditointi, konsultointi ja lakipalvelut
- Energia, ympäristö ja energianjakelu
- IT-ala ja televiestintä
- Julkinen sektori, sosiaali- ja kansalaisjärjestöt ja koulutus
- Lääketiede, lääkeala, terveys ja kosmetiikka
- Media, digiala ja julkaisutoiminta
- Palvelut ja kuljetus
- Pankki-, rahoitus- ja vakuutusala
- Rakentaminen, kiinteistöala ja suunnittelu
- Tapahtumat, kulttuuri, matkailu- ja ravintola-ala
- Tekniikan ala ja tuotekehitys
- Teollisuus, elintarviketeollisuus ja kemianala
- Vähittäismyynti, kulutustavarat ja luksustuotteet
- Muu, mikä?

**2. Vastaajaorganisaation henkilöstömäärä \***


- 1–9 henkilöä
- 10–49 henkilöä
- 50–249 henkilöä
- 250–1000 henkilöä
- Yli 1000 henkilöä

**3. Vastaajan asema organisaatiossa \***

- Asiantuntija
- Erityisasiantuntija
- Johtaja
- Palvelu- tai myyntiyöntekijä
- Toimisto- tai asiakaspalveluyöntekijä
- Muu, mikä?

[Seuraava](#)

## Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävä yhteistyö Haaga-Helian partneriyritysten näkökulmasta

 Pakolliset kentät on merkitty asteriskilla (\*), ja ne pitää täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

### 4. Onko organisaationne tehnyt yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi? \*

Haaga-Helian ura- ja rekryointipalvelut tekee yritysten kanssa yhteistyötä muun muassa opiskelijoiden opinnäytetyötoimeksiantoihin ja työ- ja harjoittelupaikkailmoituksiin (entinen Laura- ja nykyinen JobTeaser-rekryointisivusto) sekä ura- ja rekryointitapahtumiin (muun muassa Duuniin.net -tapahtuma) liittyen.

Kansainvälisellä tutkinto-opiskelijalla tarkoitetaan tässä kyselyssä ulkomaan kansalaista, joka on kirjoilla suomalaisessa korkeakoulussa alemman tai ylemmän korkeakoulututkinnon tutkinnonsuorittajana. Kansainvälisellä tutkinto-opiskelijalla ei tarkoiteta vaihto-opiskelijoita.

- Kyllä  
 Ei

Edellinen

Seuraava

## Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävä yhteistyö Haaga-Helian partneriyritysten näkökulmasta

5. Kuinka tyytyväinen organisaationne on ollut Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehtyyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävään yhteistyöhön?

	ei kokemusta	erittäin tyytymätön	melko tyytymätön	neutraali	melko tyytyväinen	erittäin tyytyväinen
Opinnäytetyötoimeksiannot JobTeaser- rekryointisivustolla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työharjoittelupaikat JobTeaser- rekryointisivustolla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikat JobTeaser- rekryointisivustolla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ura- ja rekryointitapahtumat *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Webinaarit ja esittäytymiset *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Mitkä asiat ovat olleet haasteita Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehdyssä kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseen liittyvässä yhteistyössä?

7. Mitkä asiat ovat toimineet hyvin Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehdyssä kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseen liittyvässä yhteistyössä?

8. Miten Haaga-Helian ura- ja rekryointipalvelut voisi parantaa toimintaansa enemmän kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäväksi?

Edellinen

Seuraava

## Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävä yhteistyö Haaga-Helian partneriyhtymien näkökulmasta

 Pakolliset kentät on merkitty asteriskilla (\*), ja ne pitää täyttää lomakkeen lähettämiseksi.


### 9. Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tekemänne kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävää yhteistyötä? \*

	täysin eri mieltä	hieman eri mieltä	neutraali	hieman samaa mieltä	täysin samaa mieltä
Yhteistyö on ollut onnistunutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden osalta yhteistyö on toiminut hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut on ollut yhteydenotoissa tarpeeksi aktiivinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyöstä on ollut organisaatiollemme hyötyä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskon, että organisaatiomme lisää yhteistyötä tulevaisuudessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö vie organisaatioltamme paljon resursseja siitä saatuihin hyötyihin nähden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kansainväliset tutkinto-opiskelijat on helppo tavoittaa yhteistyön avulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiollemme on viestitty tarpeeksi yhteistyömahdollisuuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatiollemme on viestitty tarpeeksi yhteistyön tuomista hyödyistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

## Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävä yhteistyö Haaga-Helian partneriyritysten näkökulmasta

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (\*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

10. Kuinka todennäköisesti organisaationne olisi valmis tekemään tulevaisuudessa yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi seuraavilla osa-alueilla?

	erittäin epätodennäköisesti	melko epätodennäköisesti	neutraali	melko todennäköisesti	erittäin todennäköisesti
Opinnäytetyötoimeksiannot JobTeaser- rekryointisivustolla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työharjoittelupaikat JobTeaser- rekryointisivustolla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikat JobTeaser- rekryointisivustolla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ura- ja rekryointitapahtumat *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Webinaarit ja esittäytymiset *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Onko organisaationne kiinnostunut kokeilemaan uusia yhteistyötapoja Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi? \*


- Kyllä  
 Ei

12. Minkälaisia uusia kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistäviä yhteistyötapoja toivotte syntyvän tulevaisuudessa organisaationne ja Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden välille?

Edellinen

Seuraava

## Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävä yhteistyö Haaga-Helian partneriyritysten näkökulmasta

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (\*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

### 13. Miksi organisaationne ei tee yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi? \*

- Meillä ei ole tarpeeksi tietoa yhteistyömahdollisuuksista
- Meihin ei olla yhteydessä yhteistyöhön liittyen
- Yhteistyöstä ei ole meille hyötyä
- Emme koe, että voisimme tavoittaa kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita yhteistyön kautta
- Emme halua rekrytoida kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita
- Meillä ei ole tarvetta rekrytoida kansainvälisiä tutkinto-opiskelijoita
- Meillä ei ole aikaa tehtävään yhteistyöhön
- Jokin muu syy, mikä?

### 14. Kuinka todennäköisesti organisaationne olisi valmis tekemään tulevaisuudessa yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi seuraavilla osa-alueilla?

	erittäin epätodennäköisesti	melko epätodennäköisesti	neutraali	melko todennäköisesti	erittäin todennäköisesti
Opinnäytetyötoimeksiannot JobTeaser- rekryointisivustolla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työharjoittelupaikat JobTeaser- rekryointisivustolla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikat JobTeaser- rekryointisivustolla *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ura- ja rekryointitapahtumat *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Webinaarit ja esittäytymiset *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu, mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 15. Millaista yhteistyötä organisaationne olisi kiinnostunut tekemään tulevaisuudessa Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi?

Edellinen

Seuraava

## Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävä yhteistyö Haaga-Helian partneriyritysten näkökulmasta

16. Tilaa vapaille kommentteille Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden kanssa tehtyyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävään yhteistyöhön liittyen.

Kiitos vastaamisesta!

Edellinen

Lähetä



## Liite 2. Saatekirje

Hei partneriyityksen edustaja!

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden ja partneriyitysten välisen kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävän yhteistyön toimivuutta, partneriyitysten kokemuksia ja yhteistyön tulevaisuuden näkymiä. Toivomme vastauksia kaikilta partneriyityksiltä riippumatta siitä, onko yhteistyötä aiemmin tehty. Tutkimuksen tuloksia hyödynnetään Haaga-Helian ura- ja rekryointipalveluiden toiminnan kehittämisessä. Tutkimukseen vastaaminen vie 10–15 minuuttia.

Tutkimusaineisto käsitellään luottamuksellisesti. Kysely on anonymi ja lopulliset tutkimustulokset raportoidaan niin, että vastauksia ei voida yhdistää yksittäisiin vastaajiin.

Vastaa tutkimukseen tämän linkin kautta: <https://link.webropolsurveys.com/S/B34D732A32F27DA8>

(Jos linkki ei toimi, kopioi se selaimen osoiteriville.)

Pyydämme sinua vastaamaan viimeistään perjantaina 5.3.2021.

Ajastasi ja vastauksistasi kiittäen

Janina Broman

Tradenomiopiskelija ja opinnäytetyön tekijä

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

janina.broman@myy.haaga-helia.fi

## Liite 3. Kyselylomakkeen säännöt

### Kysymyksen säännöt

**Onko organisaationne tehnyt yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi?**

#### Kyllä

Sääntö: Hyppää kysymykseen

Jos vaihtoehto on valittu Hyppää kysymykseen Kuinka tyytyväinen organisaationne on ollut Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehtyyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävään yhteistyöhön?

#### Ei

Sääntö: Hyppää kysymykseen

Jos vaihtoehto on valittu Hyppää kysymykseen Miksi organisaationne ei tee yhteistyötä Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi?

### Kysymyksen säännöt

**Onko organisaationne kiinnostunut kokeilemaan uusia yhteistyötapoja Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi?**

#### Kyllä

Sääntö: Hyppää kysymykseen

Jos vaihtoehto on valittu Hyppää kysymykseen Tilaa vapaille kommenteille Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehtyyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävään yhteistyöhön liittyen. Kiitos vastaamisesta!

#### Ei

Sääntö: Hyppää kysymykseen

Jos vaihtoehto on valittu Hyppää kysymykseen Tilaa vapaille kommenteille Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehtyyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävään yhteistyöhön liittyen. Kiitos vastaamisesta!

### Kysymyksen säännöt

**Tilaa vapaille kommenteille Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehtyyn kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävään yhteistyöhön liittyen.**

**Kiitos vastaamisesta!**

#### Kysymyksen säännöt

Sääntö: Lopeta kysely

Lopeta kysely ja ohjaa vastaaja kiitossivulle.

Kysymys **Onko organisaationne kiinnostunut kokeilemaan uusia yhteistyötapoja Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi?** on *Hyppää kysymykseen* sääntö tälle kysymykselle  
Kysymys **Onko organisaationne kiinnostunut kokeilemaan uusia yhteistyötapoja Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymisen edistämiseksi?** on *Hyppää kysymykseen* sääntö tälle kysymykselle

## Liite 4. Kyselylomakkeen ulkoasu: kyselyn logo, tausta ja koko

### Kyselyn logo

Käytä kuvaa kuvapankista Selaa kuvapankkia Kuvan esikatselu

Näytä logo vain 1. sivulla

Logon asettelu

Ylälaidassa Alalaidassa

Vasemmalla Keskellä Oikealla

Kuvan alt-teksti <sup>\*</sup> ?

Haaga-Helia

### Taustavärit ja -kuvat

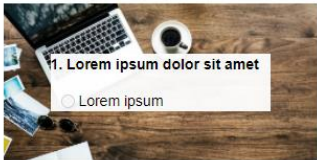
Kyselylomakkeen väri

Väri

Ei väriä (kyselylomake on läpinäkyvä)

Aseta läpinäkyvyys 5 Prosentti (%)

Kyselyn esikatselu




Käytä **kyselyn** taustakuvaa kuvapankista

Kyselylomakkeen ulkopuolisen alueen väri

Väri

Käytä **sivun** taustakuvaa kuvapankista Selaa Kuvan esikatselu



Kuvan toisto

Pysty- ja vaakasuunnassa Vaakasuunnassa Pystysuunnassa Ei toistoa

Skaalaus

Sovita kuva kyselylomakkeen ulkopuolisen alueen leveyteen (suositus) ?

Näytä taustakuva vain kerran (suositus) ?  Liikkuva taustakuva

Ei skaalautu - Pidä kuvan alkuperäiset mitat näyttökoosta riippumatta

Kuvan sijainti

Ylälaidassa Keskellä Alalaidassa

Vasemmalla Keskellä Oikealla

## Liite 5. Kyselylomakkeen ulkoasu: etenemispalkki

Etenemispalkki

---

Asettelu

Asettelu lomakkeella

Aloita etenemispalkki/sivunumerointi sivulta kaksi ?

Sijoittelu- ja tekstivaihtoehdot

Sijoittelu

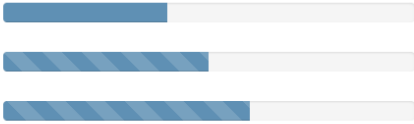
Tekstivaihtoehdot

Malli ja väri

Etenemispalkin väri  Taustan väri

Palauta oletusvärit

Oletus  Viivoitettu  Animoitu



## Liite 6. Kyselylomakkeelta testauksen jälkeen poistetut kysymykset

**Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävä yhteistyö Haaga-Helian partneriyritysten näkökulmasta**

**i** Pakolliset kentät on merkitty asteriskilla (\*), ja ne pitää täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

**10. Kuinka hyvin seuraavat väitteet kuvaavat oman organisaationne roolia Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tekemässänne kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävässä yhteistyössä? \***

	täysin eri mieltä	hieman eri mieltä	neutraali	hieman samaa mieltä	täysin samaa mieltä
<b>Organisaatiomme...</b>					
osalta yhteistyö on toiminut hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
on ollut yhteydenotoissa tarpeeksi aktiivinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
on ollut yhteydenotoissa aktiivisempi kuin Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tulisi panostaa yhteistyöhön enemmän	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
panostaa yhteistyöhön enemmän kuin Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalvelut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**11. Millaiseksi koette oman organisaationne roolin Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehdyssä kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävässä yhteistyössä?**

**12. Koetteko, että Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehty kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävä yhteistyö vaatisi oman organisaationne osalta muutosta? \***

Kyllä

Ei

**13. Millaista muutosta Haaga-Helian ura- ja rekrytointipalveluiden kanssa tehty kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä edistävä yhteistyö vaatisi oman organisaationne osalta? \***