



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

# Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne (kustantajan pdf).

Viite:

Kelahaara, M. 2020. Kasvua kansainvälisistä osaajista.

Kauppakamari: Etelä-Pohjanmaan kauppakamarilehti (3), 8 - 9.





TEKSTI MARKO KELAHAARA PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ,  
KOKKA KOHTI ETELÄ-POHJANMAATA -HANKE, SEAMK

# Kasvua kansainvälisistä osaajista

Toimiva kansainvälinen työyhteisö voi luoda yritykselle kilpailuedun. Seinäjoen ammattikorkeakoulun hallinnoima Kokka kohti Etelä-Pohjanmaata -hanke tukee osaltaan maakunnan yrityksiä kansainvälistymisen polulla.

**O**lisiko yrityksenne kiinnostunut rekrytoimaan ulkomaalaista työvoimaa, mutta syystä tai toisesta kynnyks tuntuu korkealta? Ehkä epäröitte siksi, että muutoin mitat täyttävän kansainvälisen osaajan suomen kieli ei ole vielä täydellisen sujuvaa? Ehkä yrityksellenne ei ole kertynyt aikaisempaa kokemusta kansainvälisten osaajien rekrytoinnista, ja sen ensimmäisen askeleen ottaminen tuntuu siksi hankalalta?

Kynnyksen ylittäminen saattaa hyvinkin kannattaa. Työyhteisön monimuotoisuuden (esimerkiksi sukupuoli, ikä, etninen tausta, seksuaalinen suuntautuminen) ja inklusiivisuuden on tutkimuksissa havaittu luovan kilpailuetua, ja siksi ne yhä useammin kuuluvatkin osaksi yritysten kasvustrategioita. Esimerkiksi konsulttiyhtiö **McKinseyn** vuonna 2018 julkaiseman Delivering through Diversity -raportin mukaan yritysten johdon etnisellä/kulttuurillisella monimuotoisuudella oli selvästi mitattavia positiivisia vaikutuksia yritysten tuottavuuteen [1]. Kyseisessä tutkimuksessa oli mukana peräti yli 1 000 yritystä 12 eri maasta.

Millaisista tekijöistä tämä potentiaalinen kilpailuetu sitten muodos-

tuu? Työyhteisön monimuotoisuus on yksi keino vastata globalisoituvan ja jatkuvassa muutoksessa olevan toimintaympäristön muodostamiin haasteisiin. Microsoftin henkilöstöjohtaja **Kati Laurikainen** summaa monimuotoisuuden yritykselle tuomat edut Talouselämä-lehden blogikirjoituksessaan näin: ”Ihminen voi paremmin kun hän saa olla oma itsensä. Kun ihmisellä on hyvä olla, hän on tuottavampi. Kun ihminen on tehokas ja tuottava ja ympäristö haastaa erilaiseen ajatteluun, syntyy uutta. Uudet innovaatiot synnyttävät asiakkaille uutta lisäarvoa. Kun asiakas kokee ja saa lisäarvoa, yritys tekee parempaa tulosta” [2].

Monimuotoisuus haastaa siis vakiintunutta tapaa tehdä ja ajatella, mutta sillä voi olla toisenlaisiakin etuja. Kansainvälistymään pyrkivälle yritykselle ulkomaalainen työntekijä voi tuoda mukanaan esimerkiksi arvokkaita kontakteja kohdemaahan, paikallisten markkinoiden ja toimintatapojen tuntemusta, kielitaidosta puhumattakaan. Erityisesti kansainvälistymisensä alkuvaiheessa olevalle yritykselle tällainen erityisosaaminen voi olla avain menestymiseen vientimarkkinoilla. Parhaassa tapauksessa yritykseltä säästyy paljon aikaa ja vaivaa, mikäli omasta takaa löytyy osaamista, jonka avulla välttää ilmeisimmät sudenkuopat.

Kansainvälinen työyhteisö tarvitsee kuitenkin usein tukea toimiakseen optimaalisella tavalla. Esimerkiksi TE-palvelut kehittääkin jatkuvasti omia tukipalveluitaan kansainväliseen rekrytointiin ja kansainvälisen työyhteisön kehittämiseen liittyen. Lisätietoa maakunnassa tarjolla olevista ajankoh-

taisista palveluista on mahdollista saada Etelä-Pohjanmaan TE-palveluiden asiantuntija **Jenna-Maria Heinonselta**. Kansainvälisen osaajan rekrytointiin on saatavilla myös taloudellista tukea; **Business Finlandin Talent Explorer -rahoitus** on rakennettu tukemaan kansainväli-

siä markkinoita luotaavien yritysten rekrytointitarpeita. Aiheesta lisää oheisessa **Regina Ainlan** kirjoituksessa.

Maakunnan yritysten kansainvälistymistä edesauttaa myös Seinäjoen ammattikorkeakoulun hallinnoima kaksivuotinen Kokka kohti Etelä-Pohjanmaata -hanke, joka aloitti toimintansa alkuvuodesta. Hanke toteuttavat lisäksi Into Seinäjoki Oy, Kauhajoen kaupunki, Sedu sekä Suomen Yrittäjäopisto. Etelä-Pohjanmaalla esimerkiksi alueen kansainväliset tutkinto-opiskelijat muodostavat osajapotentiaalin, jota on tähän mennessä hyödynnetty liian vähän. Hanke tuo konkreettisesti yrityksiä ja osaajia yhteen, valmentaa yrityksiä vastaanottamaan kansainvälisiä harjoittelijoita ja työntekijöitä, tuottaa alueen vetovoimatekijöihin pohjaavaa markkinointimateriaalia yritysten käyttöön, tarjoaa tietoa erilaisista tukipalveluista ja luo maakunnallisen kansainvälisen rekrytoinnin toimintamallin. Haluamme osaltamme tehdä kansainvälistymään pyrkiville yrityksille asiat mahdollisimman helppoiksi. ●

[1] Hunt, V., Prince, S., Dixon-Fyle, S. & Yee, L. (2018). Delivering through Diversity. McKinsey&Company.

[2] Laurikainen, K. (2018). Organisaatioiden monimuotoisuus ei ole puhetta vaan tekoja. Talouselämä.